

ACTA RESUMIDA DE LA 22a. SESION

Presidente:

Sr. KOULYK
(Vicepresidente)

(República Socialista
Soviética de Ucrania)

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

Programa principal I: Mantenimiento de la paz y la seguridad, desarme
y descolonización

Programa principal VI: Cooperación regional para el desarrollo económico
y social

TEMA 118 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1990-1991
(continuación)

Estimaciones revisadas de las secciones 3, 13 y 27

TEMA 126 DEL PROGRAMA: 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.

Distr. GENERAL

A/C.5/45/SR.22

8 de noviembre de 1990

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

ORIGINAL: ESPAÑOL

En ausencia del Presidente, el Sr. Koulyk (República Socialista Soviética de Ucrania), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.

Se declara abierta la sesión a las 15.25 horas.

TEMA 119 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación) (A/45/6, A/45/16 (Part. I) y Add.1 y 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/45/67; A/C.5/45/CRP.1)

Proyecto de plan de mediano plazo para el período 1992-1997

Programa principal I: Mantenimiento de la paz y la seguridad, desarme y descolonización

1. El Sr. MAJOLI (Italia), hablando en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Económica Europea, dice que sería más útil examinar los programas principales del proyecto de plan de mediano plazo sobre la base de la evaluación de su contenido general, pues es poco probable que la consideración de los méritos sustantivos de determinados mandatos produzca cambios en la posición de las delegaciones; por el contrario, perjudicaría las perspectivas de lograr consenso sobre el plan en su conjunto.
2. En el párrafo 3.2 del Reglamento para la planificación de los programas se establece que el plan de mediano plazo traducirá en programas los mandatos legislativos; está claro, pues, que no ha sido concebido como una mera compilación de mandatos, y que sus disposiciones no deben contravenir la intención legislativa. Pero si se hubiesen incorporado elementos del plan palabra por palabra en alguna resolución o decisión de un órgano intergubernamental, muchos de ellos serían objeto de discusión. A ese respecto, recuerda las deliberaciones del Comité del Programa y de la Coordinación (CPC) acerca de la base legislativa en que descansa la presunción establecida en el programa 2 de que el Consejo de Seguridad celebraría reuniones fuera de la Sede, o acerca de la referencia que se hace en el programa 8 al espacio ultraterrestre como "patrimonio mundial". Los Doce reconocen que la utilización de la expresión "establecimiento de la paz" en los documentos de las Naciones Unidas es relativamente reciente, pero se trata de un concepto muy antiguo que se ajusta al fundamento mismo de la Carta de las Naciones Unidas. En ella se sintetiza una esfera de actividad para la que el Secretario General no necesita un mandato concreto de un órgano intergubernamental. A los Doce les es difícil entender que puedan oponerse objeciones a esta expresión, y apoyan decididamente las actividades de establecimiento de la paz del Secretario General.
3. Los Doce convienen en que, debido al cambio de las circunstancias, tal vez esté llegando el momento de someter a una revisión a fondo la estructura general del plan de mediano plazo, pero dudan de que sea práctico emprender, en lo que resta de esta sección, un procedimiento de racionalización y revisión a fondo. El plan deberá revisarse en 1992 cuando entre en vigor y no sería práctico introducir constantemente enmiendas al texto para ajustarlo a las resoluciones que estuvieran en vías de negociarse. Sólo deben introducirse enmiendas en circunstancias excepcionales. El CPC, en su calidad de órgano subsidiario

(Sr. Majoli, Italia)

competente, ha formulado una recomendación por consenso acerca de la redacción de todos los principales programas sustantivos. Aunque tal vez pueda introducirse alguna mejora en esferas tales como la fijación de prioridades, los Doce estiman que será preciso tener constantemente presentes estas consideraciones de carácter general si se quiere mantener el consenso sobre el documento que constituye la principal directiva de política de la Organización.

Programa principal VI: Cooperación regional para el desarrollo económico y social

4. El Sr. ABRASZEWSKI (Presidente del Comité del Programa y de la Coordinación) señala que el programa principal VI del proyecto de plan de mediano plazo consta de cinco programas, respecto de los cuales el CPC formuló observaciones en los párrafos 259 a 283 de su informe (A/45/16 (Part I)). El Comité recomendó la aprobación del programa 30, Cooperación regional para el desarrollo de Africa, con varias modificaciones, entre ellas, la creación de nuevos subprogramas, el cambio de nombre de algunos subprogramas y la asignación de alta prioridad al nuevo subprograma sobre cooperación e integración económicas.
5. El Comité recomendó asimismo la aprobación del programa 31, Cooperación regional para el desarrollo en Asia y el Pacífico. Tomó nota, sin embargo, de que a raíz del aplazamiento de su período de sesiones, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) no había tenido oportunidad de examinar el programa antes de que se celebrara la primera parte del período de sesiones del CPC. En la segunda parte del 30° período de sesiones del CPC, celebrada en septiembre, el Secretario General informó verbalmente que la CESPAP no había formulado recomendaciones sobre la fijación de prioridades entre sus programas. En su informe sobre la labor realizada en la segunda parte de su 30° período de sesiones (A/45/16 (Part II)), el Comité recomendó que la Asamblea General examinara adecuadamente la cuestión de la fijación de prioridades entre sus programas al examinar el programa 31 del plan de mediano plazo. Entiende que el Director de Planificación de Programas y de Presupuesto proporcionará información adicional a este respecto.
6. Además, el CPC recomendó la aprobación del programa 32, Cooperación regional para el desarrollo en Europa, pero señaló que podría necesitar ajustes en el contexto del estudio que estaba realizando la Comunidad Económica Europea. Recomendó asimismo que se sustituyera la expresión "economías de planificación centralizada" por la expresión "Estados de Europa oriental y central" en todo el programa.
7. En lo que concierne al programa 33, Cooperación regional para el desarrollo en América Latina y el Caribe, el CPC destacó que el problema del medio ambiente debía vincularse a la cuestión general del desarrollo, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 44/228 de la Asamblea General. Recomendó asimismo que se modificara la prioridad asignada al subprograma 2, Desarrollo económico, y se la calificara de "alta".
8. Por último, el CPC recomendó la aprobación del programa 34, Cooperación regional para el desarrollo en Asia occidental, con algunas modificaciones en su redacción.

/...

TEMA 118 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1990-1991
(continuación)

Estimaciones revisadas de las secciones 3, 13, y 27 (A/C.5/45/2 y A/45/7/Add.2)

9. El Sr. WU Gang (China) dice que su delegación comparte algunas de las preocupaciones expresadas por otras delegaciones acerca de las estimaciones revisadas de la sección 3 y estima que la Secretaría debería suministrar más información a fin de facilitar el trabajo de la Comisión. Desearía saber si en el Fondo para Namibia hay contribuciones voluntarias suficientes para prestar la asistencia necesaria a los estudiantes namibianos; si no la hubiera, la Secretaría tal vez podría encontrar otros recursos a fin de que los estudiantes pudieran proseguir sus estudios.

10. En lo que concierne a la dotación de personal propuesta por la Secretaría para la Dependencia para el período de transición de Namibia, sería conveniente que la Secretaría proporcionara información detallada sobre la carga de trabajo de la Dependencia, a fin de que la Comisión pudiera determinar cuál es el número exacto de funcionarios que se necesita para llevar a efecto los programas residuales relacionados con Namibia. La dotación de personal propuesta para el Centro contra el Apartheid también debe examinarse a esos mismos efectos.

11. El Sr. LAWSON (Sierra Leona) señala que su delegación ha tomado nota de que se proyecta celebrar un seminario sobre planificación de programas para la reconstrucción nacional y el desarrollo de Namibia (A/C.5/45/2, párr. 20). Ha observado también que la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) no estima necesario celebrar el seminario proyectado, debido a que en la Conferencia sobre promesas de contribuciones para Namibia, celebrada en junio de este año, ya se examinó la cuestión de la reconstrucción nacional y el desarrollo de Namibia (A/45/7/Add.2, párr. 4). A su juicio, sin embargo, el propósito del seminario es fijar ciertas prioridades respecto de la forma en que debe llevarse a cabo la reconstrucción nacional y el desarrollo de Namibia, y no cree que este aspecto preciso se haya examinado en la Conferencia sobre promesas de contribuciones. Es, pues, muy necesario que se lleve a efecto el proceso de planificación de programas, no sólo para convencer a los donantes de su utilidad práctica con respecto a la reconstrucción y el desarrollo de Namibia, sino también para determinar las esferas en que deberá centrarse la atención una vez iniciado el proceso. En consecuencia, estima que esta cuestión debe examinarse y que el crédito solicitado por el Secretario General es oportuno.

12. La delegación de Sierra Leona también ha tomado nota de que en la resolución 44/243 de la Asamblea General se pide al Secretario General que considere como cuestión prioritaria la redistribución del personal de la Oficina del Comisionado de las Naciones Unidas para Namibia y de que en el informe de la Comisión Consultiva se indica que algunos de los 28 funcionarios que prestaban servicios en la Sede ya habían sido reasignados a otras dependencias de la Secretaría, o lo serían en breve, y se agrega que no debería resultar muy difícil reasignar a los funcionarios restantes antes de que finalice 1990 (A/45/7/Add.2, párr. 7). Cabe preguntarse de dónde proviene ese optimismo. Sería conveniente que la Secretaría informara a la Comisión cuántos funcionarios han sido reasignados con

/...

(Sr. Lawson, Sierra Leona)

posterioridad al informe del Secretario General, y cuáles son las perspectivas de que los funcionarios restantes sean reasignados antes de que finalice 1990. Desearía asimismo saber qué suerte correrían los funcionarios que no lograran ser reasignados antes de la fecha límite.

13. Al referirse a la sección 13, el informe es excepcionalmente franco y revelador en sus comentarios. Los graves problemas de funcionamiento que existen en las oficinas de la Comisión Económica para África (CEPA) debido al atraso técnico de sus instalaciones, descrito en el párrafo 90 del documento (A/C.5/45/2, mueve a preguntarse cómo han podido llegar las cosas hasta ese punto, y cómo logró la CEPA cumplir en esas condiciones las tareas que le fueron asignadas en el decenio de 1980. Desde luego, carece del equipamiento necesario, del que se ha hablado en numerosas ocasiones, para hacer frente a los retos del decenio de 1990, y no debe permitirse que ese estado de cosas se prolongue ni un momento más. Cabe preguntarse si al hacer las estimaciones para el mejoramiento de las instalaciones técnicas de la CEPA el Secretario General no ha subestimado los recursos necesarios. Tal vez se necesite más información al respecto de la Secretaría.

14. El Sr. DANKWA (Ghana), refiriéndose a las recomendaciones sobre la sección 3 D, del presupuesto, relativa al Centro contra el Apartheid, señala una incongruencia entre la propuesta del CPC de redistribuir recursos para asignarlos a actividades prioritarias relacionadas con el apartheid, y la recomendación de la Comisión Consultiva en el sentido de que no se necesitan recursos adicionales de personal ni se justifica hacer una reclasificación de puestos (A/45/7/Add.2, párr. 22). La pregunta que es preciso responder es si los recursos serán o no suficientes para aplicar los programas. No se trata de enfrentar a esos dos órganos, sino de saber si se ha reflexionado debidamente y se considera que esos recursos adicionales no son necesarios para poder aplicar eficazmente los programas.

15. Ghana, como miembro del Comité Especial contra el Apartheid, conoce las dificultades que enfrenta el Centro. Por lo tanto, no le sorprende la respuesta de crear dos nuevos puestos de P-3 y un puesto del cuadro de servicios generales, porque el Centro necesita recursos adicionales. En el informe del Secretario General se indica que uno de los puestos de P-3 se solicita para prestar apoyo a la Comisión contra el Apartheid en los Deportes (A/C.5/45/2, párr. 72). La CCAAP ha señalado que esa Comisión ya cuenta con los servicios de un Secretario de categoría P-5, por lo que estima que no se justifica otro puesto de P-3 (A/45/7/Add.2, párr. 19). Sin embargo, no tiene en cuenta que ese funcionario de categoría P-5 no trabaja exclusivamente para la Comisión, sino que se le pidió que, aparte de sus funciones normales, se hiciera cargo de otras tareas. En estas circunstancias, es absolutamente imposible que ese funcionario pueda cumplir las tareas que se le han encomendado en relación con la Comisión contra el Apartheid en los Deportes. Es sorprendente que la Comisión Consultiva haya podido arribar a tal conclusión.

16. También se solicita otro puesto de la categoría P-3 para dar mayor apoyo administrativo al Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo a efectos de llevar a cabo un programa de becas en el marco del Programa de Enseñanza y Capacitación de las Naciones Unidas para el África Meridional (A/C.5/45/2, párr. 72). El objeto de esta propuesta es sufragar los gastos administrativos

/...

(Sr. Dankwa, Ghana)

del programa de becas con cargo al presupuesto ordinario y dedicar todos los fondos procedentes de contribuciones voluntarias al verdadero objetivo del programa, a saber, las becas. Esta sería la manera más eficaz de invertir los recursos del programa de becas.

17. En cuanto a la reclasificación de la categoría P-4 a la categoría P-5 del puesto de Auxiliar Especial del Subsecretario General (A/C.5/45/2, párr. 74), Ghana opina que más que se justifica por el mayor volumen de trabajo que debe atender su titular. Lo mismo cabe decir respecto de la propuesta de reclasificar un puesto en la Subdivisión de Publicidad, Asistencia y Promoción de Medidas Internacionales (A/C.5/45/2, párr. 73). La publicidad es muy necesaria hoy en día porque hay una corriente de ideas que no parecen basarse en concepciones de las Naciones Unidas y dan lugar a actos contrarios a las resoluciones de la Organización encaminadas a eliminar el apartheid. La única solución es extender la publicidad a esta esfera y dar mayor información sobre el apartheid.

18. El Sr. MICHALSKI (Estados Unidos de América) dice que el nivel de recursos financieros recomendado por la Comisión Consultiva en relación con Namibia y otros programas es excesivo. Los Estados Unidos no esperaban que se asignaran recursos a estos programas más allá de 1990.

19. Con respecto a los programas de la CEPA, los Estados Unidos reconocen la necesidad de mejorar la tecnología de oficinas en esa Comisión y, si bien tienen ciertas dificultades respecto del volumen de recursos solicitados, está dispuesto a aceptar la cantidad recomendada por la Comisión Consultiva.

20. Durante el debate se han expresado opiniones en el sentido de que, para mantener el consenso, sería necesario celebrar consultas oficiosas. Teniendo en cuenta que hasta ahora se ha tenido éxito en la consecución de un consenso, la delegación de los Estados Unidos no cree que haya motivos para aplicar un procedimiento diferente en este momento.

21. El Sr. BAUDOT (Director de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), refiriéndose a la cuestión de los centros de información dice que en el párrafo 2 de la resolución 1405 (XIV), la Asamblea General pidió al Secretario General que, con el consentimiento de los gobiernos interesados estableciera en los lugares en que fuese más necesario y practicable, especialmente en aquellas regiones en que los medios de información estaban menos desarrollados, nuevos centros de información. Ahora bien, en esta materia la práctica de las Naciones Unidas ha consistido en celebrar un acuerdo con el gobierno del país huésped y tratar de que éste participe en algún aspecto de la financiación del centro. Sin embargo, la participación en la financiación no es una condición para la apertura del centro. Las modalidades de financiación por las Naciones Unidas y el país huésped, si bien pueden variar considerablemente según el caso, no guardan relación alguna con la situación en que se encuentra el país, especialmente en lo que tiene que ver con su grado de desarrollo. En el caso concreto del centro de información de Windhoek, si durante las negociaciones entre las Naciones Unidas y el Gobierno de Namibia se acordara que éste financiase alguna de las partidas de gastos del

/...

(Sr. Baudot)

centro, ello se indicaría en un informe sobre la labor realizada. Pero en esta etapa de las estimaciones revisadas se han previsto todos los aspectos del costo del establecimiento del centro, por lo que lo único que se necesita es la aprobación de la Asamblea.

22. Con respecto a las preguntas relativas a los puestos en la Oficina del Comisionado de las Naciones Unidas para Namibia, cabe señalar que en el momento de la elaboración de las estimaciones revisadas todavía estaban ocupados 36 de sus 61 puestos, todos los cuales, como es de conocimiento general, se suprimirán a fines del año en curso. Desde la presentación del informe del Secretario General (A/C.5/45/2), 13 de los 36 funcionarios afectados han sido ubicados en otros puestos, por lo que hay todavía 23 funcionarios ocupando puestos. Las diferencias entre estas cifras y las que figuran en el informe de la Comisión Consultiva (A/45/7/Add.2) se deben a cambios en la plantilla de la Dependencia para el período de transición. Actualmente se estima que para fines de diciembre de este año se habrá ubicado a 11 funcionarios en otros puestos y habrá 12 funcionarios por reubicar. Como lo ha dicho siempre el Secretario General, el personal que prestó servicios en relación con Namibia se mantendrá hasta fines de 1991, ya sea que se le ubique o no en otros puestos. Esta es la razón de los recursos solicitados.

23. También se formularon preguntas respecto del programa de becas, tema al que se hace referencia en los párrafos 12 y 13 del informe de la Comisión Consultiva (A/45/7/Add.2). Cabe recordar que la Cuenta general del Fondo de las Naciones Unidas para Namibia financia becas y una serie de proyectos de capacitación. En la resolución 44/243, la Asamblea General decidió que el Fondo continuara funcionando a fin de asegurar que se completaran ordenadamente todos los programas y actividades actualmente financiados con cargo a dicho Fondo, y decidió además crear un Comité de Síndicos para que actuara como síndico del Fondo de las Naciones Unidas para Namibia hasta su disolución. Ahora bien, se estima que los gastos del programa de becas serán aproximadamente 1,1 millones de dólares en 1991 y de 0,5 millones de dólares en 1992, y que en 1991 se patrocinará a 79 estudiantes y en 1992 a 30. Sin embargo, como se señala en el párrafo 49 del informe del Secretario General (A/C.5/45/2), la Cuenta general estará en situación deficitaria en 1990. Por eso se planea formular un llamamiento a los gobiernos, las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales y los particulares para que hagan contribuciones voluntarias; se celebrarán consultas con el Comité de Síndicos y el Gobierno de Namibia sobre otras medidas que cabría adoptar para financiar las becas; y se considerará la posibilidad de transferir fondos de la Cuenta del Programa de la nación namibiana, que tiene actualmente un superávit. En consecuencia, es evidente que hay otras posibilidades, aparte de las contribuciones voluntarias, para continuar el programa de becas en 1991 sin afectar la situación de los becarios.

24. Con respecto a la CEPA, en este momento no es posible determinar con exactitud la fecha de terminación del programa de mejoras tecnológicas. En cuanto a la propuesta del Secretario General de redistribuir puestos en la sección 3 D (Centro contra el Apartheid), cabe señalar que la propuesta se formuló sobre la

/...

(Sr. Baudot)

base de una evaluación de las necesidades del programa y no hay posibilidades de cambiarla. En este momento la Secretaría no está en condiciones de proporcionar información sobre el volumen de trabajo de la Dependencia para el período de transición de Namibia, pero la suministrará más adelante, cuando se celebren las consultas oficiosas.

25. El Sr. IRUMBA (Uganda) dice que no ha recibido una respuesta concreta a su pregunta acerca de los centros de información de las Naciones Unidas y pide que se aclare por qué se ha demorado la apertura del centro de información en Namibia y cuáles son las contribuciones que las Naciones Unidas solicitan en general a los países en que hay centros de información.

26. El Sr. LOPEZ (Venezuela) dice que los subsidios para becas de estudiantes namibianos son un tema acerca del cual habría que dar seguridades, ya que la formación de recursos humanos es muy importante en este momento de la historia de Namibia. La Quinta Comisión podría asignar fondos para esas becas, consignando los créditos respectivos, en el entendimiento de que si se dispusiera de recursos extrapresupuestarios el Secretario General los utilizaría.

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)

27. El Sr. SUCHMAN (Checoslovaquia) dice que el informe del Secretario General contenido en el documento A/C.5/45/10 incluye datos alarmantes sobre las violaciones a las prerrogativas e inmunidades del personal de las Naciones Unidas, y que no deben escatimarse esfuerzos para asegurar que los funcionarios puedan desempeñar sus funciones sin arriesgar la vida. Es preciso reconocer el papel de los funcionarios públicos internacionales que realizan tareas diversas y exigentes en circunstancias difíciles y aún riesgosas.

28. Con respecto al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/45/541), habría sido mejor que la información que figura en el cuadro A, acerca del personal de la Secretaría y de otros órganos de las Naciones Unidas, se hubiese comparado con la de años anteriores. Cabe observar con beneplácito que entre 1987 y 1989 se redujo el número de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario en un 11,95%, sin afectar a la continuidad y ejecución de las actividades de la Organización. Con respecto a la última columna del cuadro B del mismo informe, preocupa el desequilibrio en la distribución de los casos de Estados Miembros excesivamente representados. Por otra parte, debería aumentarse el número de puestos sujetos a distribución geográfica, que en la actualidad ascienden a 2.561 y representan sólo una pequeña proporción del total del personal de las Naciones Unidas.

29. Cabe celebrar que haya aumentado a 31,2% el porcentaje de mujeres nombradas en puestos sujetos a distribución geográfica, en comparación con el 26,86% en el período anterior. Sin embargo, los porcentajes superiores al 30% se registran en las categorías P-1 a P-3. Es alentador, por consiguiente, que desde el 30 de junio de 1990 el número de mujeres en puestos de categoría D-2 haya aumentado de ocho a

/...

(Sr. Suchman, Checoslovaquia)

diez. Checoslovaquia respalda la conclusión del Secretario General, en el párrafo 184 del documento A/45/226, de que es preciso esforzarse más para alcanzar un mayor equilibrio de la representación de mujeres en las categorías superiores.

30. Una de las consecuencias de la revolución democrática y pacífica de Checoslovaquia es el nuevo criterio con respecto a la utilización de las inmensas posibilidades de las Naciones Unidas. En ese sentido, el Gobierno de Checoslovaquia está tomando medidas para excluir cualquier posible contradicción entre los derechos y deberes de los ciudadanos de Checoslovaquia y su condición de funcionarios internacionales independientes. En la actualidad el número de funcionarios checoslovacos ha descendido a 14, en tanto que los límites convenientes del país son 12 y 22, pero Checoslovaquia no está representada en la categoría D-2 ni en las categorías superiores. Además, como puede verse en el cuadro 10 del documento A/45/541, la posición de los funcionarios checoslovacos está muy por debajo de los límites ponderados de los puestos sujetos a distribución geográfica. Naturalmente, sería de desear que esta situación cambiara.

31. Checoslovaquia espera con gran interés recibir a una misión de las Naciones Unidas, a principios del próximo año, en relación con la celebración de concursos nacionales para contratar personal. Ello no obstante, convendría mantener la práctica de las adscripciones, que resulta mutuamente provechosa, puesto que permite enviar personal ya capacitado y experimentado a la Secretaría de las Naciones Unidas y aprovechar en la administración pública de Checoslovaquia los conocimientos adquiridos por dicho personal durante la adscripción.

32. El Sr. SEZAKI (Japón) lamenta tener que señalar que no se ha registrado ningún cambio importante en la distribución geográfica de puestos. Aunque el número de Estados Miembros insuficientemente representados se redujo de 26 a 19, aproximadamente el 20% de todos los Estados Miembros todavía no están representados, o no lo están suficientemente. El Japón está insuficientemente representados con aproximadamente 60 funcionarios menos que los del límite inferior conveniente y 90 menos que los del valor equidistante. No se perciben mejoras al respecto, y el Japón, si bien no escatimará esfuerzos para presentar la mayor cantidad de candidatos calificados que sea posible, solicita que se tomen las siguientes medidas para mejorar la situación.

33. En primer lugar, según el párrafo 45 del informe sobre la composición de la Secretaría (A/45/541), de 202 nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica durante el período comprendido entre el 1° de julio de 1989 y el 30 de junio de 1990, cinco correspondieron a nacionales de Estados Miembros excesivamente representados, y el número de esos Estados también aumentó de 18 a 19. El Japón sugiere que se suspenda por completo la contratación de nacionales de Estados excesivamente representados para puestos de categoría superior, incluidos los de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, hasta que esos Estados vuelvan a sus límites convenientes. Además, desea que se explique por qué se consideró necesario contratar a esos cinco funcionarios de Estados excesivamente representados. Tal vez sea necesario volver a establecer la meta prevista en las resoluciones 33/143 y 35/210 de la Asamblea General, de que el 40% de todas las vacantes que se produjeran en los puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica fueran cubiertas por nacionales de países no representados o insuficientemente representados.

/...

(Sr. Sezaki, Japón)

34. La segunda medida que debería adoptarse es establecer un plan de mediano plazo para asegurar que todos los Estados Miembros lleguen a sus límites convenientes, sobre la base de metas concretas y de una supervisión apropiada.

35. En tercer lugar, el nuevo sistema de gestión de vacantes, si bien parece contribuir al uso eficaz de los recursos humanos, también ha tenido repercusiones negativas en la distribución geográfica equitativa. En efecto, ha reducido en gran medida el número de funcionarios contratados externamente, al dar preferencia a los que ya forman parte de la plantilla. El Japón solicita que se permita a nacionales de países no representados o insuficientemente representados presentarse como candidatos para los puestos que se describen en los anuncios internos de vacantes.

36. En cuarto lugar, deberían celebrarse concursos para contratar a funcionarios de países no representados o insuficientemente representados para las categorías P-1, P-2 y P-3, de conformidad con la recomendación 43 del Grupo de los 18 y lo solicitado por la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones. En ese sentido, cabe celebrar que el Secretario General tenga previsto organizar en 1991 concursos nacionales para puestos de la categoría P-3, para dos grupos ocupacionales, y es de esperar que este número aumente cada año.

37. En el párrafo 46 del documento A/45/541, se informa que en los nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica se incluyeron los de 69 candidatos que tuvieron éxito en los concursos nacionales. En el cuadro 6 del informe se puede observar que se nombró a 98 funcionarios en las categorías P-1 y P-2. Por consiguiente, al menos 29 nombramientos se hicieron sobre una base que no era la de los concursos nacionales. La delegación del Japón agradecería que la Secretaría explicara en detalle de qué manera se contrató a esos funcionarios.

38. En la columna titulada "Otros cambios de personal" del cuadro 7 se observa que 74 personas pasaron a ocupar puestos sujetos a distribución geográfica. Habría que saber cuántas de ellas pasaron a ocupar esos puestos sobre la base de concursos, cómo se decidieron los nombramientos cuando no hubo concursos y si fue absolutamente imposible hacerlo mediante concurso. Hay apenas unos 2.500 puestos sujetos a distribución geográfica, y ellos siempre deben ser llenados con las disposiciones del reglamento del personal y las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. Si en algún caso concreto hay alguna razón para no aplicar esas disposiciones, ésta debe señalarse y explicarse en el informe del Secretario General.

39. La fuerza de la Organización depende no sólo de su capacidad de contratar talento nuevo sino también de la capacidad de su personal para ampliar sus conocimientos y mejorar su competencia. Se requieren muchos tipos de capacitación, pero desafortunadamente los recursos son limitados. En esas circunstancias, adquieren gran importancia la capacitación en el empleo, la ampliación de las funciones del puesto y la movilidad. En este contexto, merece total apoyo la recomendación 48 del Grupo de los 18 en el sentido de que la contratación de personal y la promoción de sus perspectivas de carrera deberían basarse en grupos ocupacionales y no en la necesidad de llenar puestos determinados. Es indispensable que la Secretaría proponga en el futuro próximo un programa de capacitación viable para actualizar los conocimientos sustantivos de los funcionarios, aumentar su movilidad en la Organización y fortalecer su capacidad de ejecutar los programas.

/...

40. El Sr. KARBUCZKY (Hungría) dice que aunque la aplicación de la recomendación 15 del Grupo de los 18 en general ha sido satisfactoria, no obstante, no se ha logrado todavía la reducción prevista en el número de los puestos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. El número de funcionarios húngaros en la Secretaría, si bien está dentro de los límites convenientes, es muy bajo, y es muy lamentable que ninguno de ellos ocupe puestos de las categorías P-5 y superiores. El Gobierno de Hungría se esforzará por proponer candidatos adecuados a fin de remediar esa situación, pero también se necesita la cooperación de la Secretaría. En cuanto a la cuestión de los contratos permanentes y los contratos de plazo fijo, Hungría puede aceptar ambos tipos de contratos. Por otra parte, considera que la adscripción en escala limitada puede ser beneficiosa para la Organización, pero también puede tener efectos negativos sobre la independencia y la eficacia de la Secretaría y las carreras de los funcionarios interesados. Habría que armonizar los intereses de la Organización, los gobiernos y los funcionarios y reglamentar el procedimiento de adscripción.
41. Causa beneplácito el progreso en la representación de la mujer en la Secretaría y especialmente el hecho de que, de las 13 nuevas funcionarias dos sean húngaras. Se observa al mismo tiempo que la representación de las mujeres de ciertas regiones, entre ellas Africa, el Oriente Medio y Europa oriental, es muy baja. El aumento de la proporción de mujeres para alcanzar la meta del 30% debe proceder en primer lugar de esas regiones. Hay además gran necesidad de mejorar la representación de la mujer en las categorías superiores.
42. Al analizar las propuestas sobre la agrupación de los Estados Miembros formuladas por la Secretaría se llega a la conclusión de que no hay una solución perfecta. Todos los sistemas ocultan la situación real de cada Estado Miembro y por eso no sirven de mucho para identificar los casos más críticos. La Secretaría propuso la eliminación de una de las características anacrónicas del sistema de grupos, a saber, el uso de la categoría de países con economía de planificación centralizada, y la fusión de los grupos A y C, por una parte, y los grupos B y D, por otra. Los cuadros resultantes podrían satisfacer las necesidades de la Asamblea General pero no serían suficientes por sí solos. Para lograr la representación adecuada de todos y cada uno de los Estados Miembros se necesitan listas alfabéticas de los Estados, como se hacía anteriormente.
43. Basándose en las experiencias muy positivas del concurso organizado en Hungría en 1989, Hungría está dispuesta a acoger una de las primeras series de concursos nacionales para puestos de la categoría P-3 anunciados para 1991. Los concursos para el paso del personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico son un elemento muy importante de la promoción de las posibilidades de carrera y es loable la intención de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de ampliar el alcance de dichos concursos. No obstante, las excepciones a ese sistema no sólo son contrarias a lo dispuesto en el inciso a) del parrafo 10 del anexo de la resolución 35/210 de la Asamblea, sino que también sientan un mal precedente y socavan la credibilidad del sistema.
44. En el marco de la promoción de las posibilidades de carrera, se podría establecer un sistema sencillo de análisis de la carrera de los funcionarios contratados como resultado de los concursos nacionales para determinar si su nivel

(Sr. Karbuczky, Hungría)

más alto de aptitudes les ha sido útil para lograr un mayor progreso en su carrera. Además, la delegación de Hungría está de acuerdo con que los ascensos de las categorías de ingreso a las categorías intermedias deben depender esencialmente del mérito.

45. Respecto de la administración de justicia en la Secretaría, en vista de las circunstancias difíciles impuestas por las reducciones presupuestarias y para elevar la moral del personal, hay que volver a considerar la posibilidad de establecer en las Naciones Unidas la oficina del mediador.

46. El Sr. MOHAMMADI (Afganistán) dice que, pese a que la representación geográfica equilibrada y equitativa del personal del sistema de las Naciones Unidas es uno de los principios fundamentales de la Carta, la situación en esta esfera no ha mejorado en el grado necesario para satisfacer los intereses de cada uno de los Estados Miembros. Hay que aumentar hasta el nivel requerido el número de nombramientos de funcionarios procedentes de países no representados o insuficientemente representados y deben tomarse medidas especiales para lograrlo.

47. Los elementos más importantes de la reforma de la Organización, que debe estar orientada hacia la erradicación total de los rezagos de burocracia, son el establecimiento de una estructura administrativa única y de responsabilidades definidas para cada funcionario. Pero la reforma no debe tener efectos negativos tales como la reducción de los fondos para programas necesarios.

48. El Afganistán cumple constantemente las disposiciones en materia de prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas. En vista de la muy delicada situación reinante en el Afganistán, las autoridades competentes hacen todo lo posible por garantizar plenamente esas prerrogativas e inmunidades y velar por la seguridad de los funcionarios del sistema. Al mismo tiempo, todos los funcionarios tienen la obligación de no abusar de su condición de funcionario internacional en detrimento de los intereses nacionales de los Estados Miembros. A fin de garantizar la seguridad de todas las organizaciones internacionales que funcionan en el Afganistán, el Gobierno, basándose en pruebas irrefutables y en estricto cumplimiento de la ley, ha puesto fin a las actividades antigubernamentales de funcionarios afganos contratados localmente. No obstante, cabe mencionar que, a raíz de la declaración de la política de reconciliación nacional, todos esos funcionarios han recobrado su libertad y, con arreglo a la ley de servicio militar obligatorio, algunos de ellos se han incorporado a las fuerzas armadas para terminar su servicio militar. Actualmente, ninguno de los detenidos puede ser considerado funcionario del sistema de las Naciones Unidas y, en consecuencia, hay que eliminar los nombres de los nacionales afganos que figuran en las listas contenidas en los documentos presentados a la Comisión.

49. En lo relativo al adelanto de la mujer en la Secretaría, basta señalar que las mujeres no sólo tienen la misma capacidad que los hombres sino que en algunas esferas son más eficaces que éstos, y que ha llegado el momento de erradicar toda discriminación por sexo.

50. La Sra. CLIFF (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) acoge con beneplácito la participación de la Oficina del Asesor Jurídico en el caso mencionado en el párrafo 20 del documento A/C.5/45/10, relativo a la exigencia del pago de impuestos sobre la propiedad respecto de los locales ocupados en Londres por los representantes del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, y dice que espera que pronto pueda llegarse a un acuerdo sobre la interpretación y aplicación de la Convención sobre las Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas de 1946.
51. El Sr. DIPP GOMEZ (República Dominicana) dice que, el concurso realizado en la República Dominicana fue una experiencia positiva y que su Gobierno brindó toda la cooperación necesaria. De los 30 candidatos, cuatro tuvieron éxito y, según se observa en el cuadro 4 del informe (A/45/541), al parecer han sido contratados dos de ellos, uno en la categoría P-1 y otro en la categoría P-2. Puesto que los límites convenientes para la República Dominicana son 3 y 14, se exhorta al Secretario General a continuar los concursos a fin de alcanzar una representación geográfica justa y equilibrada, ofrecer a los jóvenes profesionales de los Estados Miembros la oportunidad de ser funcionarios internacionales y eliminar los desequilibrios que aún existen en la composición de la Secretaría. Cabe señalar que los países desarrollados, que cuentan con más medios de formación profesional que los países en desarrollo, tienen una proporción de funcionarios más alta en la mayoría de las categorías.
52. En el párrafo 2 del documento A/C.5/45/12 y en los párrafos 18 y 19 del documento A/C.5/45/19 se menciona el sistema de adscripción, que viola los principios básicos de una administración pública internacional independiente y que ha sido puesto en tela de juicio por el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. El sistema limita los ascensos de funcionarios que lo merecen y provoca el anquilosamiento de los funcionarios. Por otra parte, las expresiones "cuadro de servicios generales" y "cuadro orgánico" encierran juicios de valores; habría que aumentar las posibilidades de capacitación para reducir la dificultad de pasar de un cuadro al otro; y, en el caso de los funcionarios que tienen que esperar demasiado tiempo en una categoría sin poder ascender, habría que reducir el período de espera, sobre todo para los funcionarios de la categoría P-3.
53. En el párrafo 7 de su informe sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/45/548), el Secretario General señala el aumento en el número de mujeres. Para alcanzar la meta establecida hay que ofrecer incentivos a las mujeres de los países en desarrollo y otros países insuficientemente representados.
54. Es lastimoso ver, en los documentos A/C.5/45/10 y A/C.5/45/19, las largas listas de funcionarios desaparecidos o prisioneros en diversos países, en violación de los principios internacionales y los derechos humanos. La República Dominicana apoya las recomendaciones contenidas en el párrafo 30 del segundo de esos documentos para corregir esas evidentes y flagrantes injusticias.

55. El Sr. NASSER (Egipto) señala que en el informe del Secretario General (A/45/541, párr.22) se dice que las agrupaciones de Estados Miembros no se comparan entre ellas en términos absolutos, sino sólo en el marco de su derecho colectivo en cuanto a la representación en la Secretaría. Su delegación estima que la agrupación de los Estados Miembros en siete regiones geográficas principales, a saber, Africa, América del Norte y el Caribe, América Latina, Asia y el Pacífico, Europa occidental, Europa oriental y el Oriente Medio, que son las que se utilizan en los programas de asistencia técnica, ha servido a la Organización durante varios decenios y constituye el mejor modo de ofrecer una imagen adecuada de la composición nacional y cultural de la Secretaría. Además, su delegación atribuye importancia a que el Oriente Medio se conserve como entidad distinta.

56. En la resolución 42/220 de la Asamblea General se pidió al Secretario General que, al efectuar nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica, hiciera todo lo posible por contratar nacionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. Egipto esperaba que en el informe se indicara cuáles eran las bases actuales sobre las que se determinaban los puestos sujetos a distribución geográfica. Agradecería a la Secretaría que suministrara esa información. Esos puestos son sólo 2.561, de un total de 10.167 puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario.

57. La Asamblea General ha pedido al Secretario General en muchas oportunidades que haga todo lo posible por asegurar una representación equitativa de los Estados Miembros en los puestos de las categorías superiores y directivos de la Secretaría, en particular de los países en desarrollo. Así, en la resolución 44/185 se pidió al Secretario General que siguiera de cerca los efectos de la reducción de puestos en la distribución geográfica, particularmente en las categorías superiores, y que tomara medidas adecuadas para rectificar cualquier desequilibrio. Cabe observar, sin embargo, que en el período que se examina el porcentaje de funcionarios oriundos de países en desarrollo que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica en la categoría D-1 y categorías superiores ha disminuido del 48,8%, en 1986, al 48,6% en 1990, y que el porcentaje de los que ocupan puestos en la categoría D-2 y categorías superiores ha disminuido del 47,6% al 43,1% (A/45/541, anexo I cuadro C). Por otra parte, es alentador que el porcentaje de funcionarios procedentes de Africa y el Oriente Medio que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica haya aumentado (A/45/541, anexo I, cuadro E).

58. A la delegación de Egipto le preocupa la cuestión de las dependencias de organización que tienen altas tasas de vacantes, especialmente las comisiones regionales. En la resolución 43/224 A se pide al Secretario General que preste especial atención a esta cuestión y en el informe del Secretario General se hace referencia a los nombramientos efectuados durante el período que abarca el informe, pero nada se dice acerca del nivel actual de vacantes en las comisiones regionales tras haberse realizado esos nombramientos. Desearía que la Secretaría proporcionara esa información a la Quinta Comisión; le interesa sobre todo saber cuál es el porcentaje de vacantes en la CEPA y cuáles son las medidas que se han tomado o se piensan tomar para corregir la situación.

(Sr. Nasser, Egipto)

59. Resulta satisfactorio comprobar que en la gran mayoría de los Estados Miembros se respetan escrupulosamente las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados, pero también se observa que algunos países experimentan dificultades en ese sentido. Pide a todos los Estados Miembros que cumplan las disposiciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas, de 1946, y de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados, de 1947.

60. El Sr. WILKINSON (Estados Unidos de América) dice que es necesario tener constantemente presente la importancia de seleccionar y conservar funcionarios que demuestren el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y que es necesario lograr un mayor equilibrio entre el personal contratado a plazo fijo y el personal permanente. La independencia de la administración pública internacional sigue siendo fundamental para que la Organización sea verdaderamente eficiente y eficaz. Es oportuno mencionar el papel desempeñado por la Secretaría en el éxito de la misión a Namibia y de otras misiones especiales realizadas por las Naciones Unidas; los esfuerzos desplegados por el personal, y el entusiasmo, el profesionalismo y la dedicación que éste demostró en el cumplimiento de sus responsabilidades en condiciones a menudo difíciles son dignos de elogio.

61. El constante aumento del número de arrestos, detenciones y secuestros de funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados es motivo de profunda preocupación. Cada vez con más frecuencia se violan los derechos y la seguridad de los funcionarios y de sus familias. No puede permitirse que los funcionarios que prestan servicios en condiciones reconocidamente peligrosas se vean además ante la posibilidad de ser objeto de detenciones o arrestos arbitrarios sin ser sometidos a juicio. Es necesario que los Estados Miembros continúen apoyando los esfuerzos desplegados por el Secretario General para lograr que se ponga en libertad a todos los funcionarios de las Naciones Unidas que actualmente se hallan detenidos o desaparecidos y que insten a todas las autoridades responsables a que cooperen para lograr ese fin. En particular, es inquietante que no se permita acceso inmediato a los funcionarios que han sido arrestados o detenidos ni se den explicaciones oportunas acerca de las razones del arresto o detención, como que tampoco se les preste atención médica adecuada mientras se hallan privados de libertad. Sugiere que se considere la posibilidad de recurrir a equipos médicos independientes para que atiendan a dichos funcionarios. Los recursos necesarios para los equipos médicos se habilitarían con cargo a los créditos de la sección 28 C (Servicios médicos y asistencia al personal) del presupuesto ordinario. Los Estados Miembros no pueden pretender que cumplen debidamente sus obligaciones como tales si no velan por que los funcionarios públicos internacionales puedan llevar a cabo sus responsabilidades. En consecuencia, pide a los Estados Miembros que apoyen al Secretario General en sus esfuerzos por aliviar y eliminar esos graves problemas.

62. En relación con los viajes oficiales y privados realizados por funcionarios de las Naciones Unidas en los Estados Unidos, desea destacar que en su país no ha impedido en ningún momento los viajes oficiales de los funcionarios de la Secretaría. Por el contrario, siempre se ha garantizado la libertad de viaje de los funcionarios en misión oficial y se seguirá haciéndolo. Por otra parte, el Gobierno de los Estados Unidos levantó las restricciones a los viajes privados

/...

(Sr. Wilkinson, EE.UU.)

dentro de los Estados Unidos de los funcionarios de nacionalidad checoslovaca, húngara y polaca y de sus familiares a cargo. A la luz de la evolución de la situación política, el Gobierno de los Estados Unidos continuará examinando la situación. Es importante destacar que las disposiciones que rigen los viajes privados no restringen los viajes oficiales de los funcionarios públicos internacionales ni obstaculizan en modo alguno su labor. El Gobierno de los Estados Unidos está empeñado en continuar cumpliendo sus obligaciones en calidad de país huésped de las Naciones Unidas. La fiscalización de los viajes privados no constituye violación de los acuerdos internacionales pertinentes, puesto que los viajes oficiales no resultan afectados en modo alguno. En consecuencia, no puede haber contradicción ni conflicto entre las obligaciones de los Estados Unidos para con las Naciones Unidas y su derecho a proteger la seguridad nacional. Cabe mencionar que se han suspendido esas restricciones respecto de funcionarios que residen fuera del radio de 25 millas. También se autorizan los viajes personales por razones médicas o de carácter humanitario.

63. Los Estados Unidos se complacen por la decisión de la Unión Soviética de permitir que sus nacionales presten servicio con contratos permanentes o de plazo largo en la Secretaría. Siempre han considerado que estos contratos deben ser la regla y que las excepciones deben limitarse.

64. En relación con el informe del Secretario General sobre la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/45/12), consideran que la adscripción puede y debe utilizarse en beneficio del sistema de las Naciones Unidas, siempre y cuando se aplique en forma limitada. La adscripción puede ser una forma de atraer personal de alto nivel cuando se necesitan conocimientos sobre los últimos adelantos técnicos o es preciso llenar puestos temporales. Sin embargo, la aplicación exclusiva o en gran escala de la adscripción menoscaba la independencia de la administración pública internacional. Es necesario definir claramente las condiciones que rigen la adscripción, para que ninguna de las partes - el funcionario, el gobierno interesado o las Naciones Unidas - tenga dudas acerca de la naturaleza del contrato, su alcance y limitaciones, antes de que sea otorgado. Los Estados Unidos son partidarios de que se haga un reconocimiento formal de la relación de adscripción mediante un acuerdo escrito entre todas las partes interesadas, e instan al Secretario General a adoptar cuanto antes las medidas necesarias a tal fin.

65. Los puestos del cuadro orgánico no son de propiedad de ningún Estado Miembro y no deberían tratarse como si lo fueran. Si la consideración primordial que debe tenerse en cuenta al nombrar el personal es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, el Secretario General debe estar en condiciones de elegir nacionales de Estados Miembros distintos a los que están ocupando determinados puestos. En consecuencia, la disposición de la resolución 35/210 de la Asamblea General que permitió la "herencia" de puestos por países cuyos nacionales prestan servicios con arreglo principalmente a contratos de plazo fijo ya no es necesaria, en vista de que algunos Estados Miembros han decidido permitir a sus funcionarios que acepten contratos permanentes y puesto que esa misma resolución establece que ningún puesto se considerará del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados. Cualquier revisión que se haga de los procedimientos de la Secretaría en materia de personal debería incluir un examen

(Sr. Wilkinson, EE.UU.)

del proceso de contratación y ascensos del personal. En tal sentido, los Estados Unidos apoyan el uso obligatorio de concursos para la contratación de funcionarios de las categorías P-1, P-2 y P-3, y de exámenes internos para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. Asimismo, confían en que la aplicación del procedimiento de concursos no perjudique las perspectivas de ascenso de los funcionarios que reúnen las condiciones exigidas para ascender de la categoría P-2 a la categoría P-3. La selección de candidatos para todos los puestos que no se llenan mediante concurso debe basarse en criterios objetivos y claros. El proceso de contratación y ascenso debe ser más transparente, y deben aplicarse procedimientos normalizados para llenar todas las vacantes.

66. En cuanto a la promoción de las perspectivas de carrera, debe hacerse saber al personal que su desempeño satisfactorio es importante y le puede ofrecer mejores oportunidades dentro de las Naciones Unidas. La delegación de los Estados Unidos no apoyará ninguna propuesta de conceder ascensos únicamente sobre la base de la antigüedad en la categoría. Para aumentar las posibilidades de ascenso hay que estudiar en mayor detalle las normas de clasificación de puestos a fin de determinar cuáles son las trayectorias de carrera existentes. También cabría considerar la posibilidad de reestructurar algunos puestos que permitieran progresar en la carrera a través de un aumento significativo de las responsabilidades. En esos casos, el titular del puesto no tendría necesariamente que competir para lograr el ascenso, sino que éste se obtendría sobre la base de una actuación meritoria y la calificación para el cargo. Además, habría que prestar mayor atención a la elaboración de un plan sistemático de rotación y movilidad dentro del plan de promoción de las perspectivas de carrera.

67. Para asegurar el uso óptimo de los recursos humanos y financieros de la Organización, es preciso contar con un programa amplio de capacitación y readiestramiento, planificado y aplicado en atención a los limitados recursos disponibles. Esos programas de capacitación deberían formularse de manera que permitieran reducir el tamaño de la Organización y prestar un mejor servicio a los Estados Miembros. Sin embargo, los programas de capacitación no deben sustituir a la contratación de personas particularmente competentes y calificadas.

68. Durante varios años se han consignado recursos con cargo al presupuesto ordinario para dar apoyo financiero a los institutos de idiomas de Moscú y Beijing. Ello obedecía a que el personal de los idiomas ruso y chino era contratado en régimen de adscripción, ya que las Naciones Unidas no podían proporcionar la capacitación necesaria a funcionarios que rotaban con contratos de corto plazo. En vista del anuncio reciente del Gobierno soviético, y de la decisión del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas respecto del personal de idioma chino, parecería que ya no es necesario continuar con esta subvención presupuestaria. Además, el representante de China manifestó que hay varias docenas de graduados del programa de capacitación de idiomas en Beijing que no han podido ser ubicados. Por consiguiente, la delegación de los Estados Unidos propone que se estudie la posibilidad de suspender la financiación con cargo al presupuesto ordinario de los programas de formación lingüística en Moscú y Beijing, y que los recursos que se liberen se destinen al programa general de capacitación.

/...

(Sr. Wilkinson, EE.UU.)

69. Con respecto a la decisión del Secretario General de extender el pago de la prima de idiomas, de acuerdo con la regla 103.6 del Reglamento del Personal, a los funcionarios del Cuadro de artes y oficios, debe cuestionarse la necesidad de pagar una prima de idiomas a los funcionarios de ese Cuadro.

70. En cuanto a la representación de la mujer en la Secretaría, si bien en el último año ha habido un ligero aumento general en el número de mujeres, éste se ha registrado únicamente en las categorías P-1 a P-4, y ha habido una disminución en la mayoría de los cargos superiores. Sin embargo, es alentador que haya nuevas candidatas en proceso de contratación, lo que permitirá que la representación de la mujer se acerque a la meta del 30% antes de fin de año. Convendría que en el informe anual del Secretario General sobre la condición de la mujer en la Secretaría se incluyera una evaluación y un análisis amplios de los principales obstáculos al mejoramiento de la condición de la mujer en la Organización, y que se formularan propuestas para superarlos. El hecho de que las estadísticas mejoren no determina necesariamente un mejoramiento de la condición de la mujer en las Naciones Unidas. Es necesario tratar de encontrar más candidatas que reúnan los requisitos de competencia, eficiencia e integridad exigidos por las Naciones Unidas; mejorar la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera para la mujer; y, por último integrar plenamente a la mujer en los puestos superiores. Sin embargo, hay que tomar con cautela la sugerencia del Sindicato del Personal de realizar amplias campañas publicitarias, ya que no parecen ser lo más apropiado a estos efectos.

71. A los Estados Unidos les preocupa cada vez más el papel del Sindicato del Personal en las decisiones relativas a la remuneración y los beneficios. En la primavera de este año hubo una semana de huelga, y actualmente hay rumores de una posible huelga si la Quinta Comisión se opone a la decisión del Secretario General relativa a los sueldos del personal del cuadro de servicios generales. La Organización no puede funcionar eficazmente si vive bajo la amenaza constante de medidas laborales cada vez que las decisiones de los Estados Miembros no son del agrado del personal. Los Estados Unidos creen firmemente que no se debería permitir al Sindicato del Personal que distorsionara la labor de la Organización, y para ello es preciso fortalecer el Estatuto y el Reglamento del Personal. Las interrupciones en la labor de la Organización y las huelgas pueden tener consecuencias graves, sobre todo para aquellos cuyo bienestar y seguridad dependen de los servicios o actividades de las Naciones Unidas. En este sentido, son pertinentes las disposiciones de la regla 105.1 del Reglamento del Personal y habría que saber si en esos casos se autorizaron licencias para esas actividades. En caso contrario, el tiempo que dedicaron los funcionarios a participar en las actividades en cuestión debería deducirse de su licencia anual o de sus sueldos futuros. El estudio que ha emprendido la Secretaría de la financiación con cargo al presupuesto ordinario de las actividades del Sindicato del Personal podría servir de base para la presentación a la Asamblea General de informes anuales sobre las actividades del Sindicato del Personal así financiadas y la posterior aprobación por la Asamblea General de presupuestos limitados para el Sindicato. La Dependencia Común de Inspección también debería realizar un estudio de las relaciones entre la Administración y el personal.

72. La Sra. INCERA (Costa Rica), considera muy inquietante la representación insuficiente de Costa Rica en los puestos sujetos a distribución geográfica. A pesar de que los límites convenientes de Costa Rica son de 2 a 14 funcionarios del cuadro orgánico, y el valor equidistante es de 7,17, sólo hay tres funcionarios del cuadro orgánico de nacionalidad costarricense. Esto no se debe a la falta de candidatos calificados para los puestos del cuadro orgánico, incluso en las categorías superiores, ya que hay casos de costarricenses altamente calificados que se han postulado para puestos de esas categorías y a los que no se les ha dado ninguna respuesta. Por consiguiente, habría que conocer los motivos para que subsista esa desfavorable situación.

73. Con respecto a la contratación de mujeres provenientes de los países en desarrollo, en el cuadro 1 del documento A/45/548 se puede observar que el porcentaje de mujeres en las categorías superiores de D-1 a Secretario General Adjunto disminuyó entre 1988 y 1990. Durante el año que finalizó en julio de 1990 se contrató a 73 mujeres, pero casi un 70% de las nuevas funcionarias ingresaron en las categorías P-1 y P-2. Esto refleja una política de contratación de mujeres en los niveles inferiores, con el único propósito de alcanzar el porcentaje establecido, sin mejorar en modo alguno la condición de la mujer. Además, el 62% de las nuevas contrataciones correspondió a funcionarias de países desarrollados. Por otra parte, se debería hacer un llamamiento especial a los departamentos y oficinas clasificados en los grupos III y IV, cuyo personal femenino no alcanza al 25%. Es indispensable que se adopten medidas drásticas para superar la desigualdad entre el número de hombres y mujeres contratados. Por último, con respecto al párrafo 15 del documento mencionado, no se entiende el llamamiento a redoblar los esfuerzos para que haya más candidatas que se postulen a puestos de categorías superiores, ya que, en el caso de Costa Rica, que no tiene ninguna funcionaria en la Secretaría, sus esfuerzos en ese sentido han resultado infructuosos. No se comprende por qué no se dan las razones de esta situación.

Se levanta la sesión a las 18.05 horas.