

NACIONES UNIDAS

Asamblea General



CUADRAGESIMO QUINTO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales

QUINTA COMISION

25a. sesión

celebrada el miércoles

7 de noviembre de 1990

a las 15.00 horas

Nueva York

NOV 24 1990

ACTA RESUMIDA DE LA 25a. SESION

Presidente: Sr. MAYCOCK (Barbados)

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

SUMARIO

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.

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.25

12 de noviembre de 1990

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 15.25 horas.

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)

1. El Sr. TRAXLER (Italia), hablando en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Económica Europea, señala que para los Doce es sumamente importante velar por una gestión racional de los recursos humanos de las Naciones Unidas y por que en la contratación del personal se tenga en cuenta la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, como dispone el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. Los Doce reiteran su pleno apoyo al Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización y a las prerrogativas y funciones que se le han conferido en virtud de la Carta.

2. La representación de los Estados miembros de la Comunidad en puestos sujetos a distribución geográfica está, en general, por debajo del valor equidistante de los límites convenientes. Es de esperar que en el proceso de contratación se tenga presente esta situación. En cuanto al examen de los límites convenientes, que según lo dispuesto en la resolución 42/220 de la Asamblea General debería realizarse en el período de sesiones en curso, los Doce estarían dispuestos a participar en él, aunque, a su juicio, no hay necesidad de modificar la decisión adoptada por la Asamblea en su cuadragésimo segundo período de sesiones.

3. La celebración de concursos para candidatos externos e internos puede contribuir a mejorar la composición de la Secretaría y a asegurar una representación adecuada de los Estados Miembros. Los Doce celebran la organización de concursos para puestos de categoría P-3 y esperan que el Secretario General utilice los concursos con flexibilidad. Por otra parte, los concursos no deben ser el único medio de contratación, y en la contratación de candidatos externos para que ocupen puestos de categorías superiores a la de P-3 podrían usarse otros tipos de selección competitiva. Además, las oportunidades de contratación deben estar abiertas a nacionales de todos los Estados Miembros en relación con todos los puestos, independientemente del tipo de nombramiento que se utilice. En este contexto, los Doce acogen con beneplácito el hecho de que, gracias a la celebración de concursos, haya mejorado la representación de algunos Estados miembros de la Comunidad. Con respecto a la formación de grupos de Estados Miembros, el único fin práctico que puede tener es servir de base para la comparación de estadísticas. El grado de representación de los Estados Miembros es un tema que conviene tratar en forma individual, más que en los grupos descritos en los párrafos 15 a 26 del informe del Secretario General (A/45/541).

4. De la lectura del informe sobre la administración de justicia en la Secretaría (A/C.5/45/11) se desprende que con la introducción de nuevos procedimientos ha mejorado la situación en esa esfera. Si bien ha aumentado el número de apelaciones, la práctica de resolver esos casos en la etapa preliminar parece eficaz, y en muchos casos se ha acertado notablemente el procedimiento. Además, la consolidación de las secretarías de la Junta Mixta de Apelaciones y el Comité Mixto de Disciplina permite una mayor racionalización de los procedimientos. A pesar de

(Sr. Traxler, Italia)

estos progresos alentadores, preocupa el nivel de recursos que deben destinarse a los mecanismos de apelación y disciplina, y quizá el Secretario General pueda abordar ese aspecto en su próximo informe.

5. La cuestión del mejoramiento de la condición de la mujer se trata en dos documentos diferentes, en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/45/541, párrs. 36 a 43) y en un informe por separado (A/45/548). Sería mejor concentrar la información en un solo documento, para evitar duplicaciones. Si bien se han logrado progresos en esta esfera, recurriendo a la aplicación de medidas especiales para alcanzar la meta fijada para fines de 1990, el Secretario General debería seguir mejorando la condición de la mujer en la Secretaría en todos los aspectos, para lo cual es esencial contar con la cooperación activa de los gobiernos. Los Doce alientan al Secretario General a hacer todo lo posible por cumplir lo previsto en el plan de mediano plazo, a saber, aumentar la representación de la mujer en un punto porcentual por año. En ese sentido, tal vez convendría examinar las recomendaciones aún no aplicadas del Comité Directivo para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, a la luz de factores tales como la disponibilidad de recursos.

6. Las adscripciones entrañan un procedimiento muy complejo que es necesario revisar. Los Doce acogen con beneplácito los cambios anunciados por la Unión Soviética en cuanto a la contratación de ciudadanos soviéticos por las organizaciones internacionales, como así también los criterios expuestos por el Secretario General en su informe (A/C.5/45/12), y esperan que en el cuadragésimo sexto período de sesiones se presenten a la Asamblea General las enmiendas pertinentes del Estatuto del Personal.

7. El Sr. HOHENFELLNER (Austria) señala que las cuestiones relativas al personal deben tratarse de manera más pragmática y los Estados Miembros deben dejar de considerarlas como un campo de batalla donde defender sus intereses políticos. También es preciso abolir la práctica de reservar determinados puestos de categorías superiores para algunos Estados Miembros, en contravención de las resoluciones 33/143, 35/210, 41/206 y 43/224 de la Asamblea General.

8. La distribución geográfica de puestos todavía no está equilibrada, ya que se sigue contratando a nacionales de países excesivamente representados. La práctica de medir la representación sobre la base de la agrupación de Estados por región geográfica o por factores económicos no constituye un indicador preciso. La única indicación real es la representación de cada país por separado.

9. Austria, que respaldó la propuesta del Secretario General de aumentar el porcentaje de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, lamenta que no se vaya a alcanzar la meta fijada para fines de 1990. El porcentaje de mujeres en puestos de categoría superior es sumamente insatisfactorio, ya que, de 41 jefes de departamentos u oficinas, sólo dos son mujeres. No obstante, el reciente aumento del número de mujeres en la categoría D-2 de 8 a 10, da fe de las buenas intenciones del Secretario General y permite esperar que se llegue a la meta del 35% para 1995. La cooperación entre los Estados Miembros y la Secretaría es esencial para aumentar el grado de representación de la mujer en la Secretaría, y para esto puede resultar útil la designación de enlaces en las misiones permanentes

/...

(Sr. Hohenfellner, Austria)

ante las Naciones Unidas para facilitar la contratación de mujeres, como lo ha solicitado el Secretario General. Austria ya ha designado un enlace, y así lo ha comunicado a la Secretaría, pero hasta ahora ésta no lo ha utilizado.

10. Las adscripciones son un medio útil para contratar funcionarios, pero Austria condena los abusos a que ha estado sometida esa práctica, que se ilustran en los documentos A/C.5/45/12 y A/C.5/45/19, y que constituyen una violación del párrafo 2 del Artículo 100 de la Carta. A este respecto, acoge con beneplácito el fallo No. 482 del Tribunal Administrativo, que fortalece aún más la independencia del funcionario público internacional.

11. La delegación de Austria apoya plenamente las medidas adoptadas por el Secretario General y la Secretaría para aumentar la eficacia y eficiencia del personal, y celebra los progresos realizados en la promoción de las perspectivas de carrera. Por otra parte, condena enérgicamente las violaciones de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y respalda todas las medidas adoptadas para rectificar esa situación inaceptable. Como país huésped de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, Austria reafirma su compromiso de respetar cabalmente las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios públicos internacionales.

12. La Sra. MOSS (Bahamas) dice que para el funcionamiento eficaz del orden mundial se requiere una administración pública internacional que combine pericia, sentido común, juicio objetivo y moderación; facilite la armonización de los intereses en conflicto de los gobiernos; y desempeñe una función central en el logro del equilibrio entre la soberanía nacional y la responsabilidad internacional, tarea difícil en un mundo de Estados soberanos en competencia. El carácter altamente político de las Naciones Unidas aumenta la necesidad de contar con una administración pública internacional imparcial y al mismo tiempo hace más difícil lograrlo.

13. Al parecer, un número cada vez mayor de Estados Miembros está menos dispuesto a cumplir las obligaciones asumidas en virtud de la Carta respecto de la independencia de la Secretaría. Eso establece un círculo vicioso en que otros Estados tienden a hacer lo propio por temor a perder influencia en la Secretaría. Debe darse prioridad a la solución del problema porque pone en peligro el logro de una Secretaría verdaderamente internacional. Desafortunadamente, no se ha logrado todavía la cooperación y la comprensión plenas de los gobiernos. La comunidad internacional y los distintos Estados Miembros sólo pueden resultar perjudicados si los obstáculos a la consecución de una Secretaría independiente hacen que sea aún más difícil contratar personas altamente competentes y dedicadas sobre una base geográfica amplia.

14. Para lograr equilibrio y eficacia en la Secretaría es necesario prestar atención a los factores que reducen la productividad e impiden el mantenimiento de normas elevadas y a los elementos de un plan de promoción de las perspectivas de carrera que sea beneficioso tanto para los funcionarios como para la Organización. Para el éxito del plan propuesto por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es esencial contar con un programa de capacitación que brinde el personal adecuado para la ejecución efectiva de los programas.

/...

(Sra. Moss, Bahamas)

15. La objetividad y la imparcialidad necesarias en la labor de las Naciones Unidas exigen que los Estados Miembros se abstengan de ejercer presiones sobre la Secretaría en la búsqueda de objetivos nacionales. Al mismo tiempo, la Secretaría debe tener presentes las dificultades con que tropiezan los gobiernos y hacer todo lo posible para facilitar el apoyo de éstos a las decisiones de los órganos intergubernamentales. Alienta observar las indicaciones del aumento de la confianza y la buena fe entre los Estados Miembros y la Secretaría demostrado en el examen de problemas difíciles, que augure el paso de una época de sospechas y ansiedad a una de confianza y reciprocidad. Ese espíritu de promoción de los intereses de la Organización por encima de los intereses nacionales debe demostrarse con una mayor transparencia en los nombramientos para los cargos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, cuyo desempeño tiene importancia crítica en la era que se inicia.

16. El hecho de que nunca se haya propuesto una candidata para el cargo de Secretario General ilustra lo mucho que queda por hacer para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, que es un mandato de la Carta. El problema tiene elementos económicos, legislativos y de derechos humanos, pero su esencia es el establecimiento de la igualdad de oportunidades y de una verdadera justicia para la mujer. Para lograr la equidad en la representación de la mujer en la Secretaría hay que tener en cuenta al mismo tiempo aspectos culturales, sociales y burocráticos, incluso reformas del sistema de administración de justicia y el establecimiento de horas de trabajo flexibles.

17. La mayor proporción de mujeres en las categorías P-4 y P-5 es alentadora porque aumenta el número de posibles candidatas para el ascenso a puestos de Director y categorías superiores. Las misiones son también una oportunidad para que las mujeres adquieran experiencia, y el alto porcentaje de mujeres que prestaron servicio en Namibia y Nicaragua es un signo positivo. También merece examen la posibilidad de contratar a los cónyuges de funcionarias. Los gobiernos de los países no representados o insuficientemente representados deben esforzarse por presentar candidatos aptos, especialmente mujeres. La proporción de los puestos sujetos a representación geográfica es tan pequeña que es inadmisibles que hasta ahora no se hayan aplicado plenamente las directrices sobre contratación establecidas por la Asamblea, algunas de ellas tan antiguas como la Organización. Las adscripciones y los contratos de plazo fijo son soluciones provisionales, cuya viabilidad depende de que se mantengan el equilibrio y la independencia de la Secretaría.

18. El gran aumento del número de casos de arresto, detención y desaparición de funcionarios es alarmante y hay que reiterar la necesidad de que se cumpla el Artículo 105 de la Carta, que enuncia sus prerrogativas e inmunidades. El objetivo básico del estatuto especial de que disfrutaban los funcionarios es brindarles la protección necesaria para que la Organización pueda realizar las tareas delicadas y a veces hasta impopulares que se le encomiendan. Los funcionarios, por su parte, deben abstenerse de actuar en forma alguna que sea incompatible con su condición de funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización.

/...

19. El Sr. PANOV (Bulgaria) dice que el éxito de las reformas administrativas y presupuestarias en curso en las Naciones Unidas depende en alto grado de la solución de una amplia gama de cuestiones relativas al personal y requiere cooperación entre la Secretaría y los Estados Miembros. En el proceso de contratación, los principios de eficiencia y competencia del personal y de equidad en la distribución geográfica de los puestos son complementarios. Esta equidad tal vez podría lograrse mediante un sistema de selección controlada para mantener la representación de cada Estado dentro de sus límites convenientes y garantizar que no haya discriminación en el nombramiento y el ascenso de los funcionarios.

20. Para el próximo quinquenio se debe perseguir el objetivo de que el 35% de los puestos sujetos a distribución geográfica estén cubiertos por mujeres. Lamentablemente, todavía hay Estados, como Bulgaria, que no están representados por mujeres en la Secretaría.

21. El aumento de la proporción de contratos permanentes, con la consiguiente reducción del número de contratos de plazo fijo, tiene ciertas ventajas pero también puede dificultar la movilidad del personal y la solución de problemas de ineficacia. La reanudación de la contratación externa será muy beneficiosa para eliminar la tendencia a la representación insuficiente de Estados cuyos nacionales reciben en su mayoría nombramientos de plazo fijo. Por otra parte, Bulgaria apoya plenamente las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional encaminadas a solucionar el problema de los pagos complementarios y los descuentos de los sueldos. También apoya los criterios en materia de ascenso enumerados por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos en su exposición introductoria y la aplicación efectiva de los procedimientos de contratación para los puestos sujetos a distribución geográfica establecidos en la resolución 35/210 de la Asamblea General.

22. El Sr. TSOKODAYI (Zimbabue) se suma a las delegaciones que han pedido que el Secretario General intensifique sus esfuerzos para lograr una distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría, para lo cual conviene aumentar el número de concursos nacionales. No se puede insistir demasiado en la necesidad de mejorar la representación de la mujer y de que todos los Estados Miembros, especialmente los países en desarrollo, estén debidamente representados en las categorías superiores.

23. El Gobierno de Zimbabue está adoptando las medidas administrativas necesarias para corregir la anomalía mencionada en el informe del Secretario General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas (A/C.5/45/10). Las autoridades competentes están haciendo lo necesario para encontrar, conjuntamente con el Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, una solución mutuamente aceptable.

24. El Sr. KOCATÜRK (Turquía) toma nota de los esfuerzos realizados para lograr que la representación de los Estados Miembros en la Secretaría esté dentro de los límites convenientes y señala que la proporción de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados es todavía elevada. Respecto de la aplicación de la resolución 44/185 A de la Asamblea General, causa inquietud

/...

(Sr. Kocatürk, Turquía)

observar que persiste el desequilibrio general en la distribución de los puestos de categoría superior y que la proporción de mujeres en la Secretaría sólo ha aumentado en 1,39% y está lejos de la meta del 30% establecida para 1990.

25. El Sr. KABIR (Bangladesh) dice que hoy, más que nunca, es importante para la Organización contar con una Secretaría imparcial e independiente, caracterizada por el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, pues ello le permitirá desempeñar sus complejas tareas con eficiencia y economía, especialmente las responsabilidades adicionales que se le han confiado en las esferas del establecimiento y mantenimiento de la paz, así como del desarrollo. Es, pues, fundamental contratar sólo a los candidatos más calificados para que presten servicios en la Secretaría. A este respecto, Bangladesh es decidido partidario de la realización de concursos para la contratación de personal a nivel nacional, y para los funcionarios que desean pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, pues, si se celebran como corresponde, representan un modo justo y eficaz de contratar personal calificado y competente para la Secretaría. Encomia la labor realizada hasta el momento por el Secretario General, y lo insta a intensificar sus esfuerzos en esta esfera.

26. Los puestos sujetos a distribución geográfica son un elemento importante de la composición de la Secretaría, pues aseguran la representación en ésta de cada uno de los Estados Miembros. Por ello, le complace observar que el número de Estados Miembros insuficientemente representados ha disminuido desde el año pasado, y espera que la situación siga mejorando en los años venideros. Espera asimismo que el Secretario General preste especial atención a la contratación de funcionarios procedentes de los 11 Estados Miembros no representados y que los Estados interesados faciliten la tarea del Secretario General mediante la presentación de candidatos idóneos para llenar los puestos vacantes. Por otra parte, resulta desalentador comprobar que, según el cuadro C del anexo I al documento A/45/541, la representación de los países en desarrollo en los puestos sujetos a distribución geográfica ha disminuido en el período comprendido entre 1986 y 1990. El Secretario General debería tomar medidas urgentes para invertir esa tendencia a la brevedad posible. En este contexto, cabe reiterar que ningún puesto de la Secretaría debe considerarse del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados Miembros y que debe respetarse el principio de la distribución geográfica equitativa. En relación con ello, deben seguirse de cerca los efectos de la reducción de puestos en la distribución geográfica, particularmente en los puestos directivos, y corregirse los desequilibrios resultantes.

27. Es satisfactorio comprobar que el número de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica ascendía al 28,3% del total en junio de 1990, si bien aún no se ha logrado la meta del 30% fijada para este año. Cabe esperar que, en los próximos años, el Secretario General prosiga con renovado brío sus esfuerzos por aumentar el número de mujeres en esos puestos, y que también aumente la representación de las mujeres procedentes de países en desarrollo, incluso en puestos directivos y de categoría superior. Bangladesh apoya la propuesta de que el 35% de los puestos sujetos a distribución geográfica estén ocupados por mujeres antes de que finalice 1995, pues de lo contrario se producirá un desequilibrio inaceptable.

/...

(Sr. Kabir, Bangladesh)

28. Con respecto al examen de los límites convenientes para la distribución geográfica del personal, habría que tener en cuenta el peso del factor población, conjuntamente con los del factor condición de Miembro y factor cuota, por lo que debería asignarse nuevamente al factor población el valor de 7,2% que tenía en 1987, antes de que se lo redujera al 5%.

29. Bangladesh desea poner de relieve la importancia que reviste la promoción de las perspectivas de carrera del personal de la Secretaría. Ha tomado nota, por otra parte, de los esfuerzos desplegados por el Secretario General y de los buenos resultados obtenidos en materia de administración de justicia en la Secretaría (A/C.5/45/11). En relación con ello, estima que debe examinarse cuidadosamente la cuestión del establecimiento de una oficina de mediador en las Naciones Unidas.

30. En lo que se refiere a la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/45/12), concuerda plenamente con la opinión de que el régimen de adscripción es un medio de obtener para la Secretaría los servicios de funcionarios con preparación y experiencia. A pesar de que presenta algunas desventajas, sus efectos en general han sido positivos y beneficiosos. Cabe esperar que el Secretario General tome las medidas adecuadas para fortalecer este sistema, especialmente a la luz del fallo emitido por el Tribunal Administrativo.

Se levanta la sesión a las 16.30 horas.