

ACTA RESUMIDA DE LA 21a. SESION

Presidente: Sr. DINU (Rumania)

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

SUMARIO

TEMA 112 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

TEMA 17 DEL PROGRAMA: NOMBRAMIENTOS PARA LLENAR VACANTES EN ORGANOS
SUBSIDIARIOS Y OTROS NOMBRAMIENTOS (continuación)

- b) NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA COMISION DE CUOTAS
- d) CONFIRMACION DEL NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DEL COMITE DE INVERSIONES

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.5/47/SR.21

10 de noviembre de 1992

ESPAÑOL

ORIGINAL: INGLES

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

Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

TEMA 112 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)
(A/46/326 y Corr.1 y Add.1, A/47/140 y Add.1, A/47/168 y Add.1, A/47/416,
A/47/508; A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13, A/C.5/46/16,
A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9, A/C.5/47/14 y A/C.5/47/20)

1. El Sr. GODYMA (Ucrania), celebrando la mejor presentación del informe tradicional del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, dice que sería útil saber por qué aún no ha sido posible aplicar plenamente las instrucciones de la Asamblea General acerca de la representación adecuada de los Estados Miembros en los puestos sujetos a distribución geográfica. Si bien se ha procurado explicar una de las razones en el párrafo 17 del documento A/47/416, se debería proporcionar un panorama más completo, usando una base estadística más amplia. En relación con una cuestión conexas, preocupa a su delegación que, tras la desintegración de la ex Unión Soviética, la lista de Estados insuficientemente representados se ha ampliado significativamente.

2. La delegación de Ucrania acoge con beneplácito el comienzo de las reformas en respuesta a las nuevas funciones encomendadas a la Secretaría. En la reestructuración se debería asegurar la revitalización del mecanismo administrativo, la reorganización radical en todo el sistema de la gestión de los recursos humanos y la utilización prudente de la experiencia adquirida a lo largo de muchos años. La consideración más importante para el empleo de los funcionarios deberían seguir siendo los principios expresados en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta y desarrollados ulteriormente, entre otras cosas, en la resolución 45/239 de la Asamblea General. Tomando nota de la afirmación contenida en dicha resolución de que el régimen de adscripciones no contraviene los Artículos 100 y 101 de la Carta, la delegación de Ucrania opina que sería beneficioso continuar con ese régimen, en particular habida cuenta de que, en el actual período de transición de Ucrania, el Gobierno podría aprovechar la experiencia adquirida por sus nacionales durante su período de servicio en las Naciones Unidas. En pro de la continuidad y el cambio dinámico se debería poner en práctica la recomendación del Grupo de expertos intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas, de que se mantenga un equilibrio entre los nombramientos permanentes y de plazo fijo.

3. En tanto que respalda la idea de dar mayores oportunidades a los candidatos externos e internos de demostrar su capacidad mediante una competencia saludable y teniendo en cuenta los intereses legítimos de los Estados Miembros, la delegación de Ucrania acoge con beneplácito el informe del Secretario General acerca de los concursos en la categoría P-3 y apoya la celebración de ese tipo de concursos para llenar puestos de las categorías P-2 y P-3. El orador también toma nota con interés del informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría y hace suyos los esfuerzos del Secretario General por conseguir los objetivos

(Sr. Godyma, Ucrania)

establecidos en las resoluciones 45/125, 45/239 C y 46/100 de la Asamblea General. No obstante, se debería prestar mayor atención a corregir el desequilibrio en la distribución de las mujeres por región de origen, sin rebajar en modo alguno las normas de calidad profesional.

4. Con respecto al anexo II del documento A/47/416, la delegación de Ucrania juzga algo artificial que varios Estados de Asia central estén incluidos en el grupo de Estados de Europa oriental.

5. La seguridad del personal de las Naciones Unidas es motivo de gran preocupación para Ucrania. El contingente de Ucrania que presta servicios en Yugoslavia ya ha sufrido varias bajas y las Naciones Unidas y los Estados interesados deberían tomar todas las medidas posibles para garantizar la seguridad de las fuerzas de mantenimiento de la paz.

6. Para concluir, la delegación de Ucrania comparte los puntos de vista del Secretario General sobre la simplificación de la Secretaría, expresados en su memoria anual sobre la labor de la Organización (A/47/1, párr. 23) y cree que el éxito de las reformas dependerá de la racionalización de las políticas y prácticas relativas al personal, teniendo debidamente en cuenta las opiniones y sugerencias de los Estados Miembros, y de la utilización óptima de los recursos humanos actuales y la posibilidad de contratar a nuevos funcionarios.

7. El Sr. BUTLER (Australia), hablando en nombre del Canadá, Nueva Zelandia y Australia, dice que preocupa a las tres delegaciones que la Secretaría seleccione su personal del cuadro orgánico en gran medida de sólo el 50% de la fuerza de trabajo calificada, es decir, el 50% integrado por hombres. Esta práctica es una clara violación de la Carta no sólo porque es contraria al principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, sino también porque pone en peligro las normas sobre el alto grado de eficiencia, competencia e integridad en la contratación del personal exigidas en el Artículo 101. A juzgar por el último informe del Secretario General sobre el tema (A/47/508) es evidente que no se contrata ni concede ascensos a mujeres en un número suficientemente elevado para llegar a los objetivos establecidos por la Asamblea General para los puestos del cuadro orgánico ocupados por mujeres. El así llamado "techo de vidrio" sigue estando en la categoría P-4. Por consiguiente, complace a las tres delegaciones que en el informe figure un programa de acción en el que se establezcan objetivos anuales por departamento para el número de mujeres que ocupan puestos del cuadro orgánico y se haga a los administradores personalmente responsables de los resultados. No obstante, es necesario seguir avanzando. Se podría mejorar significativamente el programa de acción si se creara una dependencia de iguales oportunidades de empleo capaz de ejercer autoridad sobre los procedimientos y las medidas relativos al personal en todo el sistema de las Naciones Unidas en lo tocante a todos los puestos, no sólo a un grupo relativamente pequeño incluido en los objetivos de la Asamblea General. A fin de actuar con eficacia, esa dependencia debería estar fuera de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y depender directamente del Secretario General.

(Sr. Butler, Australia)

8. Como para que el programa de acción dé resultados satisfactorios es esencial contar con mejores métodos de evaluación del desempeño de los administradores, las tres delegaciones se complacen en observar en el informe del Secretario General sobre la promoción de las perspectivas de carrera (A/C.5/47/6) que se está procurando examinar el sistema actual de evaluación del desempeño. No obstante, es difícil estar de acuerdo con la idea de hacer hincapié en la contratación externa en la categoría P-2 o P-3 y mantener en el mínimo la contratación para las categorías superiores, lo que tendría el efecto de demorar la contratación de mujeres en los puestos de categoría superior. También cuestionan la afirmación de que la política actual de ascensos demuestra el reconocimiento a la contribución del personal a los objetivos de la Organización, ya que evidentemente eso no ocurre en el caso de las mujeres.

9. También es muy inquietante que el programa de acción haya sido diseñado sólo para conseguir los objetivos de la Asamblea General relativos a las mujeres en los puestos de categoría P-3 a D-1. En el último año, sólo se nombró a cinco mujeres para nuevos puestos de categoría D-1 y categorías superiores, en tanto que no hay ninguna Secretaria General Adjunta y sólo una Subsecretaria General. A fin de alcanzar los objetivos establecidos por la Asamblea General, la Secretaría necesita tener no cinco sino 50 mujeres más en las categorías superiores para 1995.

10. Los Estados Miembros deben esforzarse más por mejorar la condición de la mujer en la Secretaría asignando un mayor número de mujeres a los puestos de categorías superior y directivos y por ello las tres delegaciones respaldan la propuesta del Secretario General de mantener listas de mujeres de fuera del sistema de las Naciones Unidas que podrían llenar puestos en esas categorías. No obstante, sin un compromiso visible del Secretario General y el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión, será imposible lograr progresos significativos para mejorar la condición de la mujer en cualquier categoría de la Secretaría. Por consiguiente, resulta alentadora la posición adoptada por el Secretario General en su memoria anual sobre la labor de la Organización (A/47/1) y por el Secretario General Adjunto en su declaración de apertura ante la Comisión. No obstante, al tratar de alcanzar los objetivos fijados por la Asamblea General es importante recordar que son simples hitos en el camino hacia una verdadera igualdad de empleo para las mujeres.

11. El Sr. AL-ARIMI (Omán) dice que, ya que la Organización ha recibido nuevos mandatos, todos deben cooperar para que pueda desempeñar sus funciones de la manera más eficaz. En ese contexto, se debería tratar de contratar a nacionales de los Estados insuficientemente representados y no representados, en particular de los países en desarrollo, para puestos de categoría superior y directivos, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 45/239 A de la Asamblea General. El porcentaje de puestos sujetos a distribución geográfica correspondientes a Omán es el mismo desde hace 10 años, a pesar del aumento del 25% de la población y un 50% de aumento de la cuota. El caso debería examinarse y rectificarse a la luz de los cambios mencionados.

(Sr. Al-Arimi, Omán)

12. El documento A/47/416 muestra que el número de puestos sujetos a distribución geográfica es una proporción muy reducida del total, en tanto que ha seguido aumentando el número de Estados excesivamente representados y es insatisfactoria la representación de los países en desarrollo en los puestos de categoría superior y directivos. La delegación de Omán pide que haya un equilibrio aceptable en la representación de los Estados Miembros en todas las categorías, de conformidad con los propósitos y principios de la Carta y las resoluciones conexas de la Asamblea General. También deberían adoptarse medidas para impedir que los puestos de categoría superior se conviertan en el dominio exclusivo de determinados Estados Miembros o grupos de Estados, y para asegurar que en la temática de los concursos se tengan debidamente en cuenta las diferencias culturales entre los candidatos de las distintas regiones.

13. La delegación de Omán celebra los progresos alcanzados en el mejoramiento de la condición de la mujer y espera con interés las nuevas medidas que se adopten a ese respecto, en particular en lo tocante a llenar las vacantes en los puestos de categoría superior, sin perjuicio del principio de la distribución geográfica equitativa. También hace suyas las disposiciones sobre el régimen de adscripciones que figuran en la sección II de la resolución 45/239 Ade de la Asamblea General, siempre que se tengan debidamente en cuenta los intereses legítimos de la Organización, los Estados Miembros interesados y las personas nombradas sobre esa base.

14. El proceso de reestructuración de las Naciones Unidas merece un firme apoyo, como así también el desarrollo de las capacidades, mediante una formación apropiada e incentivos. Sólo así la Organización podrá responder con eficacia a sus nuevos cometidos en materia de establecimiento y mantenimiento de la paz, mantener su nivel actual de expertos y atraer a nuevos candidatos.

15. La delegación de Omán deplora todas las violaciones de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas que afectan gravemente la capacidad de la Organización de desempeñar correctamente sus funciones e insta a los Estados Miembros a prestar protección a los funcionarios de las Naciones Unidas de conformidad con el Artículo 105 de la Carta. Por último, acoge con beneplácito las directrices del Secretario General para impedir el hostigamiento sexual y espera que pronto se adopten medidas decisivas en respuesta a cualquier manifestación de ese tipo de conducta.

16. El Sr. MAYCOCK (Barbados), hablando en nombre de la Comunidad del Caribe, dice que los países de la Comunidad no encuentran justificativo alguno para clasificar el puesto de Jefe de Gestión de Recursos Humanos de la categoría de Subsecretario General a la categoría D-2, especialmente en momentos en que se insiste tanto en la necesidad de aumentar la eficiencia del personal. Si bien son razonables en sí mismas, las propuestas relativas a la promoción de las perspectivas de carrera y capacitación que figuran en los documentos A/C.5/47/6 y A/C.5/47/9 merecerían una consideración más seria si no estuviera en duda la condición de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

(Sr. Maycock, Barbados)

17. Las delegaciones de los países de la Comunidad del Caribe no encuentran problemas en la reestructuración o la reforma en sí mismas. No obstante, éstas deberían basarse en la planificación y el análisis y se debería proporcionar a los Estados Miembros y al personal indicios de que eso es lo que se está haciendo. Al parecer los Estados Miembros se enfrentarán a la segunda etapa del proceso de reestructuración aún antes de que se haya presentado para su examen el informe pedido en la resolución 46/232 de la Asamblea General. Se esperaba que la primera etapa, que había vuelto nulas tantas resoluciones de la Asamblea General, al menos se hubiese esclarecido antes de que se propusiera la segunda etapa, y de que ésta y cualquier etapa posterior se presentaría a la consideración de los Estados Miembros antes de ponerse en práctica. Muchas delegaciones parecen convencidas de que las decisiones adoptadas, aparentemente arbitrarias, conducirán a una mayor eficiencia, pero las delegaciones que no han contado con sesiones privadas de información dependen por completo de su poder de observación y lo que ven es alarmante. Parecería que los beneficios previstos en cuanto a eficiencia resultarían ilusorios. La moral del personal es baja, y el orador sugiere que se examinen cuidadosamente las horas extraordinarias que trabaja el personal de los sectores afectados por las reducciones de personal y la congelación de la contratación. Las delegaciones de los países de la Comunidad del Caribe también agradecerán que se presente un informe sobre la contratación de personal supernumerario y consultores desde febrero de 1992.

18. De conformidad con el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416), un tercio de los países del Caribe están insuficientemente representados, y cuatro están muy por debajo del valor equidistante de los límites convenientes. Si bien otros tres están excesivamente representados, eso se debe principalmente al éxito de sus nacionales en el proceso de examen para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. La subregión del Caribe no está representada en absoluto en la categoría de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y cuatro nacionales de países del Caribe que ocupan puestos de categoría D-2 se jubilarán en 1993. No obstante, en las estadísticas del Secretario General no se pueden apreciar de inmediato todos esos datos, ya que los países del Caribe están agrupados con los Estados Unidos y el Canadá, lo que da lugar a confusión.

19. Con respecto al examen para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, a lo largo de los años ha demostrado ser muy valioso. No obstante, los candidatos que lo aprueban sufren una tensión excesiva debido a la exigencia de volver a rendir el examen si no se los coloca en un puesto durante el año. Tal vez se podría ampliar el período en el que se puede efectuar la contratación a, por ejemplo, tres años.

20. Las delegaciones de los países de la Comunidad del Caribe se complacen en observar las mejoras alcanzadas en materia de contratación de mujeres y celebran el programa de acción encaminado a aumentar la participación de la mujer en la Secretaría. Esperan que se ponga igual empeño en tratar de eliminar la insuficiente representación o falta de representación de los países en desarrollo y siguen creyendo que los problemas en todas esas esferas se podrían resolver mediante prácticas amplias de contratación. Toman nota de

(Sr. Maycock, Barbados)

la cuestión de las directrices para fomentar el trato igualitario de hombres y mujeres y de los procedimientos para tratar el hostigamiento sexual y esperan que esas instrucciones, junto con los esfuerzos realizados para mejorar la administración de justicia, contribuyan a una mayor armonía.

21. El Sr. TANG Guangting (China) señala que, de conformidad con el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416), el número de países insuficientemente representados ha disminuido en tanto que aumentó el número de países no representados. No obstante, ese aumento es comprensible en vista de la admisión de nuevos Estados Miembros. Es menos comprensible que el número de Estados excesivamente representados haya aumentado cada año desde 1989. La Secretaría debería tratar de contratar personal de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados o de aquéllos que, si bien están comprendidos dentro de los límites convenientes, están por debajo del valor equidistante.

22. El orador encomia los esfuerzos del Secretario General por aumentar el número de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica, en particular en los puestos de categoría superior y directivos, de conformidad con la resolución 45/239 C de la Asamblea General. Si la Secretaría aplica las medidas contenidas en el programa de acción y recibe la cooperación de los Estados Miembros, indudablemente se podrán alcanzar los objetivos fijados por la Asamblea General.

23. Con respecto a los límites convenientes, el orador señala que es lamentable que no se haya llegado a un consenso sobre las propuestas presentadas en el cuadragésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General por un grupo de países sobre otras posibilidades y la importancia que debería otorgarse a los factores determinantes de condición de Estado Miembro, cuota y población. Espera que las dificultades experimentadas se superen durante el período de sesiones en curso.

24. Un plan de carrera general como el que se describe en el documento A/C.5/47/6 mejoraría la moral y productividad del personal lo que, a su vez, aumentaría la eficacia general de la Organización, y cabe esperar que el plan se aplique con eficacia. Con respecto al informe del Secretario General sobre la contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/46/9), el orador recuerda que en la resolución 45/239 de la Asamblea General se reconoció la existencia de diferencias intrínsecas entre la contratación en las Naciones Unidas de funcionarios públicos en régimen de adscripción y la adscripción entre los organismos que participan en el régimen común de las Naciones Unidas. Por consiguiente, es lógico que también haya diferencias en las normas que rigen a los dos tipos de adscripción. La adscripción de funcionarios públicos debería ajustarse al principio de acuerdo entre las tres partes: las Naciones Unidas, el Gobierno de que se trate y el funcionario en régimen de adscripción. La delegación de China no puede aceptar la opinión predominante de que después de determinado período una de las partes no tiene voz alguna al respecto. Con respecto al mismo tema, en el informe sobre las adscripciones se sugiere que, en vista del aumento del número de miembros de la Organización y las disposiciones de la resolución 37/126, según las cuales se pueden ofrecer nombramientos de carrera

/...

(Sr. Tang Guangting, China)

al personal en régimen de adscripción, la Asamblea General tal vez desee examinar la posibilidad de eliminar la excepción que se ha hecho con respecto a las adscripciones, en la resolución 37/210, al principio de que ningún puesto debe ser del dominio exclusivo de ningún Estado Miembro. La delegación de China desea reiterar su oposición a ese tipo de medida que, a su juicio, socavaría gravemente el principio de la distribución geográfica equitativa.

25. Más de 1.000 funcionarios han sido reasignados a las operaciones de mantenimiento de la paz en los últimos años, lo que deja un número menor de funcionarios de la Secretaría en los lugares de destino donde hay sedes. En vista del aumento incesante del volumen de trabajo, la delegación de China considera que el personal reasignado debe ser reemplazado y que ha llegado el momento de pensar en poner fin a la actual congelación de la contratación.

26. El SECRETARIO GENERAL dice que se dirige a la Quinta Comisión con una clara conciencia de las responsabilidades que le incumben. Ha venido ante la Comisión para hablar de lo que constituye el corazón y el alma de la Organización, es decir, los hombres y las mujeres de todos los orígenes que le prestan servicios.

27. Antes de pasar al fondo de la cuestión, desea en primer lugar rendir un sentido homenaje a los funcionarios de las Naciones Unidas, dondequiera que estén prestando servicios. Tiene plena conciencia de que a menudo trabajan en condiciones difíciles e incluso de peligro físico. Los hombres y las mujeres que trabajan en el terreno, los asignados a las diferentes oficinas de las Naciones Unidas en todo el mundo o los que prestan servicios en la Sede en Nueva York son todos parte de una administración pública que es no sólo competente sino también dedicada y dinámica. Para el mundo contemporáneo, que enfrenta tantos problemas, representan un verdadero capital y tal vez su recurso más valioso. Todo el mundo sabe lo consciente que está el Secretario General de la magnitud de las responsabilidades del personal, que a su vez representan la medida de su valer.

28. Los méritos del personal son tanto mayores cuanto que la tarea de la Organización mundial, debido precisamente a su carácter universal, dista mucho de ser simple. Esa tarea se hace constantemente más compleja en los momentos actuales, y se hará todavía más compleja en los años venideros.

29. Una vez dicho esto, cabe reconocer que, bajo la presión de las circunstancias, la Organización ha venido funcionando con gran lentitud: la rutina se ha hecho carne. Se necesita un soplo de aire fresco para restablecer el entusiasmo perdido. Los cambios sin precedentes que se producen actualmente en el ámbito internacional proporcionan una ocasión propicia, y las futuras generaciones tendrían motivos sobrados de reproche a la Secretaría y a los Estados Miembros si esa ocasión no se aprovechara. Las Naciones Unidas son ahora indispensables para establecer la paz en todo el mundo. Recaen sobre la Organización demandas procedentes de muchos sectores, y dada la fuerza de los acontecimientos, está surgiendo una nueva dinámica que exige un nuevo espíritu en la Secretaría y en las actividades cotidianas de todo su personal.

(El Secretario General)

30. El Secretario General ha hablado anteriormente de las profundas metamorfosis que se han producido en el ámbito internacional en momentos en que el siglo llega a su fin. Esos cambios han dado por resultado demandas crecientes y sin precedentes sobre la Organización. Por un lado, la Organización enfrenta problemas inéditos; por el otro, tiene oportunidades de resolver esos problemas como no las tuvo nunca antes. A eso se debe que el Secretario General haya dicho que la tarea de la Organización, ya difícil en el pasado, se ha hecho ahora todavía más difícil. Además de esa razón fundamental, hay otras razones que hacen que eso sea así: una de ellas es la complejidad creciente del mundo contemporáneo, que afecta directamente al sistema de las Naciones Unidas por conducto de sus diversos organismos y hace aún más complicada la tarea fundamental de coordinar sus actividades. La otra dificultad se relaciona con el colapso de las viejas maneras de pensar, pues el mundo se ha convertido en un lugar donde ya no valen las explicaciones convencionales. Eso también complica la misión de la Organización, porque su imaginación se ve constantemente desafiada por problemas nuevos. A la movilidad material y funcional que tan a menudo caracteriza la carrera de los funcionarios de la Secretaría se ha sumado una especie de "movilidad intelectual" que no facilita precisamente su trabajo.

31. Aunque no quiere extenderse sobre las dificultades de la situación, el Secretario General dice que hay otro problema que cabe mencionar, a saber, la creciente dificultad que experimenta la Organización para manejarse con los recursos de que dispone. Desde hace mucho tiempo el crecimiento de los recursos de la Organización no se ha mantenido al ritmo de la ampliación de sus actividades. Déficit perennes, la continua falta de reservas y la incertidumbre constante constituyen el destino cotidiano de los encargados de manejar las finanzas de la Organización. El problema no es nuevo, pero ha pasado a ser crónico, y pronto alcanzará proporciones críticas. Además, están declinando las contribuciones voluntarias para el desarrollo y para los programas humanitarios.

32. Dicho en pocas palabras, a menos que la Organización se sitúe en una base financiera más sólida, sencillamente no podrá desempeñar sus nuevas responsabilidades. Por lo tanto, una vez más, el Secretario General hace un llamamiento solemne en nombre de las Naciones Unidas a todos los Estados Miembros para que se comprometan a cumplir sus obligaciones y pagar sus cuotas: en primer lugar en su totalidad, y no en varias etapas, y en segundo lugar, a tiempo, es decir, en enero y no en diciembre. Aunque esas condiciones no son suficientes de por sí, son absolutamente necesarias.

33. Reorganizar la Secretaría y prepararla para sus nuevos mandatos ampliados estaba a la cabeza de la lista de prioridades del Secretario General cuando asumió el cargo a principios de año. Los Estados Miembros y la mayoría de los hombres y las mujeres que trabajan en la Organización han reconocido la necesidad del cambio. El Secretario General opinó que era su deber convertir esa tarea en un imperativo absoluto, y por esa razón ha tratado deliberadamente de hacer hincapié en esa prioridad desde el momento mismo en que asumió el cargo. Más recientemente ha recordado ese imperativo en su memoria anual y en su declaración ante el Comité del Programa y de la Coordinación. También lo hizo hace pocos días, cuando habló ante el plenario

/...

(El Secretario General)

de la Asamblea sobre el tema de las actividades a que ha dado lugar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Al Secretario General no le interesa la reforma por la reforma en sí, y cree que no hay nada más inútil que la obsesión de los organigramas. Su objetivo es hacer que la Secretaría, que es verdaderamente el centro neurálgico del sistema, sea un instrumento tan eficaz que pueda responder una a una a todas las prioridades que le fijan los Estados Miembros.

34. Se necesita una estructura más ágil de la Secretaría, con líneas de responsabilidad más definidas y un estilo de gestión más sólido. Debe haber conciencia de que los diversos mandatos de la Organización son partes de un todo mayor. Cada funcionario que preste servicios en una organización, un programa o un fondo especializado tiene que estar vinculado a todos los demás bajo la autoridad del Secretario General.

35. En la primera etapa de la reestructuración, se ha reducido el número de puestos de alto nivel. De resultas de ello, los procesos de adopción de decisiones se han hecho más simples y más directos. Cuando se dirigió a la Asamblea General a principios de la semana sobre la cuestión de la reforma de los sectores económico y social y del medio ambiente, el Secretario General abogó por una visión mejor integrada y por una mayor armonización de las funciones de la Sede y de las del resto del sistema. No quiere repetir lo dicho a ese respecto, que, por otra parte, refleja el criterio general que acaba de describir ante la Comisión y se rige por el doble imperativo de la lógica y la descentralización armonizada.

36. La suspensión temporaria de la contratación de personal del cuadro orgánico, que el Secretario General impuso a principios de año, tenía por objeto hacer un inventario de los recursos humanos a disposición de la Organización. El Secretario General quería saber cuál era la situación en materia de recursos humanos y sacar el máximo partido de esos recursos, redistribuyéndolos a sectores que hubieran pasado a ser prioritarios de resultas de la situación internacional actual. Así pues, muchos funcionarios de la Organización ocupan ahora cargos de responsabilidad en diversas partes del mundo en que las Naciones Unidas se han hecho presentes por conducto de sus misiones, entre otras, de establecimiento de la paz, mantenimiento de la paz, asistencia humanitaria y cooperación económica, en Yugoslavia, Camboya, Sudáfrica, Somalia, El Salvador, Angola, Tayikistán y Belarús, para no nombrar sino unos pocos lugares.

37. Como parte del proceso de reestructuración que el Secretario General se proponía lanzar desde el principio mismo de su mandato, se ha examinado el funcionamiento de cada una de las partes que componen la Secretaría. Para ese examen se tuvieron en cuenta las consideraciones establecidas por la Asamblea General en su resolución 46/232, con el objetivo de eliminar la duplicación y ampliar las esferas de competencia y responsabilidad. La presentación de las propuestas para el presupuesto por programas para el bienio próximo permitirá pasar revista a una serie de puestos y a la distribución de recursos de personal entre los diversos sectores de actividad. Mientras tanto, el Secretario General ha iniciado un examen de las vacantes del cuadro orgánico.

(El Secretario General)

Las vacantes se examinarán en un contexto global teniendo en cuenta consideraciones de personal, financieras y de gestión.

38. El Secretario General opina que, aunque se debe mantener la plantilla dentro de límites razonables, es absolutamente necesario proceder a una redistribución entre los diversos sectores de actividad. Es imprescindible que la utilización que la Organización hace de sus recursos humanos tenga mayor flexibilidad. Las propuestas que la Comisión tiene ante sí, así como las estimaciones revisadas correspondientes a 1992-1993 y el esbozo del presupuesto por programas para el próximo bienio, deben interpretarse a la luz de ese imperativo. El Secretario General se propone formular propuestas concretas a ese respecto en el presupuesto respecto del que la Comisión ha de adoptar una decisión el año próximo. El objetivo de sus propuestas es lograr una utilización más eficaz de los puestos que la Asamblea General ha puesto a disposición del Secretario General.

39. Los cambios estructurales solamente serán útiles si van acompañados de nuevas maneras de pensar y de trabajar. Algunos de esos cambios son de incumbencia de la Secretaría. Otros sólo podrán tener éxito si los Estados Miembros dan muestra de una voluntad política clara, pues de los Estados Miembros depende también la integridad e independencia del personal de las Naciones Unidas. Las condiciones de contratación deben garantizar que las Naciones Unidas sigan atrayendo y reteniendo en el futuro a hombres y mujeres de todas partes del mundo que sean a la vez altamente capacitados y profundamente dedicados, dedicados ante todo a la noble misión de la Organización. Es preciso combinar las mejores tradiciones de la administración pública con las prácticas modernas de gestión. Ese es un deber que recae tanto sobre la Secretaría como sobre los Estados Miembros.

40. El Secretario General está decidido a adoptar todas las medidas posibles para fortalecer la administración pública internacional, y querría que ese fuera su legado a la Organización.

41. De todos los recursos tangibles e intangibles de que dispone la Organización, ninguno está a la altura del valor de su personal. Es deber del Secretario General para con los Estados Miembros asegurar que la Organización haga la mejor selección y la utilización más eficaz de su personal. El Secretario General también tiene ante el personal la obligación de asegurar que sus servicios en la Organización sean debidamente reconocidos, reciban el apoyo y el estímulo necesarios y sean recompensados con justicia.

42. El Secretario General confía en que los Estados Miembros reconocieran las ventajas de una administración pública del más alto calibre, genuinamente independiente y geográficamente equilibrada. Opina que una Secretaría de ese tipo puede proporcionar a los Estados Miembros un apoyo sumamente eficaz e integrado.

43. El criterio del Secretario General respecto de la administración pública internacional es dual: preservar su independencia e integridad y promover el más alto grado de eficiencia y competencia.

(El Secretario General)

44. El Artículo 100 de la Carta especifica claramente que el Secretario General y el personal son "funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización". Así pues, la expresión "administración pública internacional" se refiere a un conjunto profesional de hombres y mujeres dedicados al servicio de la comunidad humana. De conformidad con el Artículo 100, cada Miembro de las Naciones Unidas se compromete a "respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Secretario General y del personal de la Secretaría, y a no tratar de influir sobre ellos en el desempeño de sus funciones".

45. Un componente importante de este concepto de administración pública internacional independiente es la existencia de una diferenciación clara entre los nombramientos políticos y los de carrera. Los nombramientos políticos a nivel de secretario general adjunto y subsecretario general deberían ser, por definición, de duración limitada. Como regla, no deberían extenderse más allá del mandato del Secretario General o del jefe del programa que hubiera hecho el nombramiento inicial. Incluso podrían ser de menor duración, si las circunstancias cambiantes así lo exigieran. Los funcionarios de carrera que aceptaran un nombramiento de ese tipo automáticamente perderían su situación contractual de permanentes. En otras palabras, un funcionario no podría moverse entre las dos categorías y retener las ventajas de ambas.

46. Como parte de su esfuerzo encaminado a reducir la fragmentación departamental y aumentar la responsabilidad administrativa a nivel de director, el Secretario General proyecta seguir disminuyendo el número de puestos de secretario general adjunto en toda la Organización. Esto guarda relación con su reestructuración del Departamento de Administración y Gestión, donde es imprescindible introducir un criterio integrado de todas las cuestiones administrativas interrelacionadas, bajo la coordinación del jefe del Departamento.

47. La carrera en la administración pública internacional debería basarse en la contratación por concurso en las categorías subalternas del cuadro orgánico y en un proceso transparente de promoción de las perspectivas de carrera en que la mayoría de los puestos se llenaran con personal de la Organización. Parte integrante de ese concepto es el rigor en la concesión y el examen de los contratos permanentes.

48. El Secretario General imagina una estructura en que una persona joven podría ingresar en la Organización, prestar servicios en diferentes puestos en la Sede o en otros lugares de destino, participar en misiones sobre el terreno y recibir capacitación periódica en relación con sus nuevas asignaciones. Los mejores de esos funcionarios públicos internacionales podrían aspirar a las categorías más altas de la estructura de la carrera. Para algunas responsabilidades administrativas de alto nivel, el Secretario General estudia actualmente la posibilidad de introducir en la carrera un equivalente del puesto de secretario general adjunto.

49. Una administración genuinamente independiente también requiere que se ponga fin a la práctica de que algunos funcionarios reciban subsidios de sus países. Esa práctica no es ética, ya que plantea conflictos de intereses que

/...

(El Secretario General)

no pueden desconocerse. También oculta la necesidad real de rectificar los niveles de remuneración. El Secretario General ha dejado constancia anteriormente de su convicción de que esos subsidios son totalmente inaceptables, y pide a la Comisión que le ayude a eliminarlos. El más alto grado de integridad no puede verse comprometido, ni siquiera por inferencia.

50. El Secretario General pide que en todo momento se observen las normas más altas posibles de conducta. En particular, no tolerará que los funcionarios de categoría superior se pongan en contacto directamente con los gobiernos para proteger o promover intereses creados.

51. El segundo elemento fundamental de una administración pública internacional sólida es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia y competencia. El Secretario General se propone implantar un sistema moderno de gestión de personal y procurar que las modalidades y condiciones de servicio sean competitivas. En último término, la calidad y la motivación del personal determinarán la medida en que la Organización podrá abordar adecuadamente las nuevas tareas que se le presentan.

52. Es motivo de satisfacción la reacción del personal a las tareas nuevas y adicionales que se le han asignado en el último año. Un número sin precedentes de funcionarios presta servicios en operaciones de mantenimiento de la paz. En la actualidad hay unos 600 funcionarios del cuadro orgánico y más de 1.000 funcionarios del cuadro de servicios generales asignados a esas misiones. Muchos se inician en campos totalmente nuevos, frecuentemente sin el apoyo de estructuras establecidas y a menudo en condiciones difíciles. Muchos se han visto obligados a dejar a sus familias por mucho tiempo; otros han asumido nuevas funciones en la Sede, con mayores responsabilidades. La dedicación y versatilidad de esos funcionarios han sido notables. Pero a la larga, esta situación no puede mantenerse sin cambios fundamentales de la política anticuada de gestión de personal.

53. Todos comprenden el carácter de los problemas. Se han presentado suficientes estudios y suficientes propuestas. El Secretario General ha tomado nota de los importantes progresos logrados respecto de muchos de estos asuntos en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. Agradece a los Estados Miembros que han aportado estudios sobre la promoción de las perspectivas de carrera y a los que han ofrecido más asistencia. Ha llegado ahora el momento de pasar a la acción.

54. Es indispensable que se aplique rápidamente un sistema amplio de promoción de las perspectivas de carrera. Los elementos básicos de ese sistema son claros y el Secretario General ya ha mencionado algunos de ellos. Incluyen la asignación de importancia primordial a la contratación por concurso a nivel de países; la reducción al mínimo de la contratación de candidatos externos en las categorías por encima de P-3; el mejoramiento de la situación de la mujer en la Organización, particularmente en las categorías más altas; un sistema mejor de evaluación de la actuación profesional que permita tener en cuenta la capacidad de los funcionarios para adaptarse a nuevas tareas; un sistema de ascensos transparente que recompense a los

(El Secretario General)

funcionarios en razón de su competencia, creatividad, versatilidad y, cada vez más, su movilidad; la asignación de importancia especial a un programa ampliado de capacitación; y medidas para garantizar que los funcionarios de todos los niveles sean responsables de su actuación y su conducta profesionales.

55. El Secretario General espera que el Departamento de Administración y Gestión, en su forma reestructurada, aplique rápidamente ese programa. Ha solicitado propuestas concretas, acompañadas de plazos, a fin de que todos los elementos se apliquen a la brevedad posible. Se requiere una nueva actitud respecto de la gestión de personal que se refleje en una orientación positiva hacia la prestación de servicios y en procedimientos simplificados.

56. El Secretario General asigna particular prioridad a la capacitación. La capacitación es decisiva para mejorar la calidad de la gestión en la Secretaría y para proporcionar a los funcionarios los conocimientos operacionales que requieren para el servicio sobre el terreno. Hay un vínculo importante entre una dirección y una gestión eficaces y el buen ánimo, la productividad y la satisfacción profesional de los funcionarios. En la actualidad las Naciones Unidas dedican sólo el 0,27 % de los gastos de personal a la capacitación. El Secretario General propondrá que en el próximo bienio se asignen a esa actividad recursos considerablemente más cuantiosos. Pide a la Comisión que apoye ese elemento indispensable de una política amplia en materia de personal. En el contexto de la austeridad financiera general, la capacitación debe considerarse una inversión decisiva en el éxito de la institución en el futuro.

57. Por último, el Secretario General reitera que una política amplia en materia de personal debe proporcionar igualdad de oportunidad. Todos los funcionarios que reúnan las condiciones necesarias deben poder utilizar plenamente sus conocimientos al servicio de la Organización. Es motivo de orgullo que en la Carta se señale explícitamente que "la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios".

58. Sin embargo, no es motivo de orgullo que, en lo que respecta a la mujer, los hechos revelen una realidad que dista mucho de lo ideal. Bien puede ser que la revolución más trascendental, entre las vastas transformaciones sociales de la época actual, sea la participación en gran escala de la mujer en todas las profesiones, incluidos los asuntos públicos y los asuntos gubernamentales. Es evidente que los esfuerzos de los últimos años por mejorar la situación de la mujer en la Secretaría no han permitido alcanzar los niveles previstos. No se trata solamente de una cuestión de equidad. El mundo no puede seguir privando a su vida pública de los talentos de la mitad de la humanidad. Naturalmente, se plantean problemas complejos. La contratación en el nivel de ingreso ha dado resultados excelentes, pero no ha podido remediar la escasez de mujeres en puestos administrativos o de candidatas a nivel político. Por su parte, el Secretario General se propone hacer cuanto esté a su alcance a fin de que para el quincuagésimo aniversario

(El Secretario General)

de las Naciones Unidas se haya alcanzado el nivel más cercano posible a la paridad en los puestos de formulación de políticas.

59. Para mantener una Secretaría del más alto grado de eficiencia y competencia, es indispensable que haya condiciones de servicio competitivas. El Secretario General señala a la atención de la Comisión la exposición presentada por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC), órgano al que asigna suma importancia. En octubre se reunió con sus colegas en el CAC y examinó los medios más apropiados para que el régimen común pudiera cumplir los mandatos cada vez más diversos y complejos que se confiaban a las organizaciones y organismos de las Naciones Unidas. En esa ocasión hubo consenso. El ritmo y la amplitud de las nuevas exigencias constituyen un desafío al que todos están respondiendo con todos sus medios. Pero debido a esas exigencias, los recursos humanos y financieros de la Organización se están utilizando al máximo. Para muchas organizaciones es difícil contratar o mantener personal idóneo, dados los niveles actuales de los sueldos y prestaciones. A ese respecto, el Secretario General señala que otros empleadores internacionales, como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, ofrecen niveles de remuneración mucho más atractivos.

60. En su exposición ante la Asamblea General, el CAC destacó que las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores no eran competitivas y que era preciso tomar medidas inmediatamente. El Secretario General está convencido de ello.

61. El Secretario General también comprende el interés del personal en que no se produzca un deterioro de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y desea poner de relieve esos asuntos con carácter de urgencia. Pide a la Comisión que apoye las propuestas que los jefes ejecutivos del sistema han formulado tras cuidadoso examen. Las decisiones sobre esos asuntos están vinculadas con el establecimiento de una administración pública internacional fuerte e independiente.

62. La seguridad del personal de las Naciones Unidas es para el Secretario General un motivo de profunda preocupación. Cuando se despliega a funcionarios de las Naciones Unidas en condiciones de conflicto, ya sea para realizar actividades de diplomacia preventiva, establecimiento, mantenimiento y/o consolidación de la paz, o con fines humanitarios, su seguridad debe constituir una consideración primordial. Los hombres y mujeres que realizan esas tareas merecen respeto y reconocimiento por los peligros que soportan. El Secretario General hará todo lo posible para garantizar que esos funcionarios dedicados no queden expuestos a riesgos innecesarios y seguirá celebrando consultas periódicas con el personal respecto de cuestiones de seguridad.

63. Los funcionarios también merecen toda la protección que puedan proporcionar los Estados Miembros. A ese respecto es preciso reconocer tres elementos importantes. En primer lugar, algunos funcionarios han sido víctimas de intimidación, abuso o detención ilícitos. Los Estados Miembros deben respetar y aplicar estrictamente los instrumentos jurídicos y

(El Secretario General)

compromisos internacionales que tienen por objeto proteger a los funcionarios de las Naciones Unidas en el desempeño de sus funciones. En segundo lugar, los Estados Miembros deben proceder con prudencia y responsabilidad cuando soliciten intervención mayor de las Naciones Unidas. El Secretario General, actuando en conciencia y en cumplimiento de sus obligaciones, no puede permitir que los funcionarios asuman responsabilidades si no se les proporcionan recursos para que puedan realizar sus tareas en condiciones de seguridad aceptables. En tercer lugar, ha recomendado que el Consejo de Seguridad considere detenidamente las medidas que deben adoptarse respecto de los que ponen en peligro a los funcionarios de las Naciones Unidas o causan su muerte, incluidas medidas colectivas convenidas de antemano y que se aplicarían en caso de que se pusieran en peligro sistemáticamente los objetivos y el personal de una misión de las Naciones Unidas y se produjeran hostilidades. Mediante la legislación, la prudencia y la disuasión es posible mejorar considerablemente la seguridad del personal de las Naciones Unidas.

64. El Secretario General, en su carácter de tal y como más alto funcionario administrativo de la Organización, se impone a sí mismo normas por encima de los objetivos que ha esbozado. Estas pueden denominarse delegación, consulta y responsabilidad.

65. La política de gestión del Secretario General ha consistido y seguirá consistiendo en delegar. Espera que los administradores administren y que todos los funcionarios trabajen en forma creativa, constructiva y con dedicación a un logro disciplinado. Espera ver un sentimiento compartido de participación y responsabilidad en todos los niveles. En estrecha relación con ello, debería haber una nueva percepción del carácter integral de las diversas dimensiones de la función de las Naciones Unidas. Las funciones en las esferas económica, social, humanitaria, del desarrollo y del medio ambiente deben tener igual importancia que las tareas más tradicionales de la Organización en relación con la paz y la seguridad internacionales. La labor de crear un mundo mejor no tiene aspectos aislados o secundarios. En relación con todos esos aspectos es importantísimo que haya un intercambio de opiniones con los Estados Miembros y, respecto de los asuntos que atañen a la Secretaría, con los mecanismos de consulta entre el personal y la administración.

66. Hay grandes tareas que realizar en estos momentos en que las Naciones Unidas se acercan a su quincuagésimo aniversario. La reestructuración y la reforma deben ser un proceso constante. El Secretario General está decidido a perseverar en sus esfuerzos durante todo el periodo de su mandato. El viaje se ha iniciado bien, y el Secretario General se compromete a hacer cuanto esté a su alcance para dar una nueva dimensión a la Organización y una nueva realidad al espíritu de la Carta.

Se suspende la sesión a las 12.10 horas y se reanuda a las 12.25 horas.

TEMA 17 DEL PROGRAMA: NOMBRAMIENTOS PARA LLENAR VACANTES EN ORGANOS
SUBSIDIARIOS Y OTROS NOMBRAMIENTOS (continuación)

b) NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA COMISION DE CUOTAS (A/47/102; A/C.5./47/31)

67. El PRESIDENTE señala a la atención de la Comisión los artículos 158 y 159 del reglamento de la Asamblea General y dice que la Asamblea debe nombrar a seis personas para llenar las vacantes que se producirán en la Comisión de Cuotas el 31 de diciembre de 1992. De conformidad con la nota del Secretario General (A/C.5/47/31), los respectivos gobiernos han propuesto siete candidatos. Como el número de candidatos del Grupo de Estados de Africa y el Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados corresponde al número de vacantes para esos Grupos, el Presidente considerará que la Comisión desea recomendar el nombramiento del Sr. Tarak Ben Hamida (Túnez), el Sr. Peter Gregg (Australia), el Sr. Mohamed Mahmoud Ould El Ghaouth (Mauritania) y el Sr. Dimitri Rallis (Grecia) como miembros de la Comisión de Cuotas por un período de tres años que comenzará el 1° de enero de 1993.

68. Así queda acordado.

69. El PRESIDENTE dice que hay tres candidatos para los dos puestos vacantes para el Grupo de Estados de América Latina y del Caribe. En consecuencia, la Comisión procederá a votación secreta.

70. A petición del Presidente, el Sr. Penev (Bulgaria), el Sr. Elzimaity (Egipto) y el Sr. Jadmani (Pakistán) actúan como escrutadores.

71. Se procede a votación secreta.

<u>Cédulas depositadas:</u>	159
<u>Cédulas nulas:</u>	1
<u>Cédulas válidas:</u>	158
<u>Abstenciones:</u>	0
<u>Número de votantes:</u>	158
<u>Mayoría necesaria:</u>	80
<u>Número de votos obtenidos:</u>	
Sra. Goicochea Estenoz (Cuba)	113
Sr. Chaparro Ruiz (Chile)	106
Sr. Molteni (Argentina)	69

72. Habiendo obtenido la mayoría necesaria la Sra. Goicochea Estenez (Cuba) y el Sr. Chaparro Ruiz (Chile), la Comisión recomienda su nombramiento como miembros de la Comisión de Cuotas por un período de tres años que comenzará el 1° de enero de 1993.

d) CONFIRMACION DEL NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DEL COMITE DE INVERSIONES
(A/47/104; A/C.5/47/33)

73. El PRESIDENTE dice que la Asamblea General debe confirmar los nombramientos hechos por el Secretario General de tres personas para llenar las vacantes que se producirán en el Comité de Inversiones el 31 de diciembre de 1992. El Presidente considerará que la Comisión desea recomendar la confirmación del nombramiento como miembro del Comité de Inversiones del Sr. Ives Oltramare (Suiza), el Sr. Emmanuel Noi Omaboe (Ghana) y el Sr. Jürgen Reimnitz (Alemania) por un nuevo período de tres años que comenzará el 1° de enero de 1993.

74. Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 13.20 horas.