

NACIONES UNIDAS

# Asamblea General

CUADRAGESIMO SEPTIMO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales

QUINTA COMISION  
22a. sesión  
celebrada el viernes  
6 de noviembre de 1992  
a las 16.30 horas  
Nueva York

JAN 00 1993

UNISA COLLECTION

## ACTA RESUMIDA DE LA 22a. SESION

**Presidente:** Sr. DINU (Rumania)  
**más tarde:** Sra. ROTHEISER (Austria)  
(Vicepresidenta)

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

### SUMARIO

TEMA 102 DEL PROGRAMA: INFORMES FINANCIEROS Y ESTADOS FINANCIEROS COMPROBADOS  
E INFORMES DE LA JUNTA DE AUDITORES (continuación)

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

OTROS ASUNTOS

La presente acta está sujeta a correcciones.

Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada,

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.22

13 de noviembre de 1992

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

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 16.40 horas.

TEMA 102 DEL PROGRAMA: INFORMES FINANCIEROS Y ESTADOS FINANCIEROS COMPROBADOS E INFORMES DE LA JUNTA DE AUDITORES (continuación) (A/47/5 y Corr.1, Vols. I, II y III, y Add.1 a 3, Add.4 y Corr.1, Add.5, Add.6, Add.7 y Add.8 y Corr.1, A/47/315, A/47/460, A/47/500 y A/47/510)

1. El Sr. PRESSLER (Estados Unidos de América) subraya que de no remediarse urgentemente las deficiencias de gestión expuestas en los informes de los auditores se comprometerá la capacidad de las Naciones Unidas de hacer frente a los problemas del mundo y la capacidad de sus partidarios de obtener los recursos necesarios para ello. La serie de artículos aparecida en el Washington Post ha repercutido profundamente en los círculos gubernamentales estadounidenses. En la opinión personal del orador, será más difícil que los Estados Unidos aprueben fondos para las Naciones Unidas con un Presidente perteneciente al Partido Demócrata, ya que un Presidente del Partido Republicano cuenta automáticamente con el apoyo de senadores y diputados republicanos conservadores que de otra manera en general tienden más a oponerse a proporcionar recursos financieros a las Naciones Unidas.

2. Un importante aspecto del proceso de verificación de cuentas es la respuesta de la Organización a las deficiencias señaladas en su estructura administrativa. Es necesario elaborar un plan de acción concreto para asegurar que la Secretaría encare urgentemente estos problemas. También es necesario hacer un examen más detallado de los controles internos de la Organización. En lugar de proporcionar más información sobre casos concretos de gestión indebida y de abuso, la Junta de Auditores podría hacer un examen completo de los controles internos para determinar si son adecuados y si se aplican. La Asamblea General debería exigir a la Secretaría que le proporcionara, en la continuación de su cuadragésimo séptimo período de sesiones, un plan de acción detallado en que se indicaran las medidas correctivas que fueran adoptarse y el programa para su aplicación. La Secretaría debería indicar, en los casos en que no estuviera de acuerdo con la solución propuesta por la Junta de Auditores, los motivos para ello, y presentar su propia propuesta. La Asamblea General también debería pedir a la Junta que analizara la eficacia de las medidas de la Secretaría y que presentara sus conclusiones a la Asamblea General.

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

3. El Sr. Cisse (Senegal) dice que para que los actuales intentos de reestructuración y revitalización del sistema de las Naciones Unidas tengan éxito deberá contar con el apoyo de un personal competente, serio y suficientemente motivado. Para ello deberá seguirse una buena política de personal que tenga particularmente en cuenta los procedimientos de contratación, la organización racional de la carrera y las condiciones de trabajo del personal y cuente con programas bien estructurados de formación y perfeccionamiento.

(Sr. Cisse, Senegal)

4. Las cuestiones relativas al personal, revisten tal importancia que es conveniente examinarlas en conjunto. El representante del Senegal limitará su intervención a algunas de ellas: la composición de la Secretaría, el mejoramiento de la condición de la mujer y el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios.
5. Por lo que hace a la composición de la Secretaría, el orador celebra los esfuerzos realizados para respetar los principios que rigen la contratación y el empleo del personal, de conformidad con el artículo 101 de la Carta. Es encomiable que se haga especial hincapié en la competencia, las calificaciones y la integridad como bases fundamentales del proceso de contratación. No obstante, esos principios no deberían tener consecuencias negativas en la aplicación de los principios de la distribución geográfica justa y equitativa ni en la representación satisfactoria de los Estados Miembros. Del análisis de los cuadros que figuran en el informe sobre la composición de la Secretaría (A/47/416) se pueden sacar conclusiones sobre el número de funcionarios de categoría superior de los países en desarrollo y, en particular, de África. De los 19 Secretarios Generales Adjuntos, solamente dos son africanos, originarios de países de habla inglesa. A nivel de Subsecretario General, el único africano entre los 15 funcionarios de esa categoría ya ha dejado la Secretaría. De los 80 funcionarios de la categoría D-2, solamente 14 son africanos, seis de ellos originarios de tres países de habla inglesa y ocho de siete países de habla francesa, en tanto que cinco de ellos provienen de países de África del norte. De los 242 funcionarios de la categoría D-1 solamente 53 son africanos, 17 de ellos de habla francesa y 13 originarios de África del norte. Por último, en la categoría P-5, de 482 funcionarios solamente 87 son africanos, de los cuales 27 son de países de habla francesa y 26 de África del norte. Esos ejemplos muestran que la representación de África no solamente es reducida, sino que, desde el punto de vista lingüístico y geográfico, sufre de un desequilibrio que habría que compensar aumentando la contratación de funcionarios de categoría superior provenientes de países de habla francesa y de habla inglesa.
6. Se han hecho esfuerzos apreciables para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, y la cantidad de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica aumentó en más de un 1,4%, de 29,2% en junio de 1991 a 30,6% en junio de 1992. No obstante, es necesario intensificar esos esfuerzos a fin de lograr hacia 1995 el objetivo del 35%. También es necesario aumentar la representación de la mujer en los puestos de categoría superior, ya que, al 30 de junio de 1992, no había ninguna Secretaria General Adjunta y solamente había una Subsecretaria General, y no es seguro que haya de conservarse ese puesto; en la categoría de D-2 ha permanecido invariable la cantidad de 10 mujeres, y en la de D-1 sólo aumentó de 20 a 26; de los 482 funcionarios de categoría P-5, solamente 94 son mujeres.
7. Del informe sobre el adelanto de la mujer (A/47/508) se desprende que el porcentaje de mujeres originarias de Asia, el Pacífico, Europa occidental y América Latina no sobrepasa el 30%. Preocupa al orador la representación de las mujeres africanas, ya que de 10 mujeres de la categoría D-2 una sola es africana, originaria de África del norte, y no hay ninguna mujer del África al sur del Sáhara; de las 26 mujeres que ocupan cargos de D-1, solamente dos son africanas; de las 94 mujeres de la categoría P-5, solamente ocho son africanas,

(Sr. Cisse, Senegal)

tres de ellas de Africa del norte y cinco de países de habla inglesa. Se observa en general que la presencia de las mujeres africanas en puestos de categoría superior es no solamente muy reducida sino también desequilibrada desde el punto de vista lingüístico y geográfico. Africa, en particular el Africa negra y de habla francesa, es evidentemente el pariente pobre en el proceso de contratación.

8. La delegación del Senegal considera que las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios deben ser escrupulosamente respetadas por los Estados Miembros. No obstante, hay que evitar que esas prerrogativas e inmunidades se interpreten de forma abusiva o sirvan a causas totalmente diferentes de aquellas para las que han sido previstas u otorgadas: las prerrogativas e inmunidades sólo se aplican a los funcionarios dentro del marco de las actividades relacionadas con sus atribuciones profesionales o su condición. Todas esas preocupaciones han sido claramente expresadas en la resolución 45/240 de la Asamblea General, en la que, atendiendo a las divergencias que suelen plantearse en casos de denuncia de no observancia de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios, se pide al Secretario General que haga figurar en los informes respectivos las opiniones de los Estados Miembros en cada caso; esa disposición permite evitar la presentación tendenciosa de los hechos.

9. Con respecto a la administración de justicia en la Secretaría y a las reformas solicitadas en la resolución 45/239 B de la Asamblea General, el orador señala la importancia de que se establezca un sistema eficaz para el arreglo oficioso de las reclamaciones del personal y un sistema disciplinario eficaz.

10. Pasando a la cuestión de la adscripción de funcionarios, el Sr. Cisse dice que el procedimiento debe regirse por los intereses recíprocos de la administración pública de origen, las organizaciones que los reciben y los propios interesados. La delegación del Senegal no tiene ninguna dificultad importante para aceptar los cambios legislativos propuestos en el informe sobre la contratación en régimen de adscripción (A/C.5/46/9). No obstante, cabría revisar el párrafo c) del anexo relativo a las cartas de nombramiento, por cuanto la existencia y la validez de la adscripción de un funcionario por un período determinado no deberían quedar determinadas por la carta de nombramiento. Además, la carta de nombramiento debería ajustarse al período de adscripción previsto por la administración pública de origen, y su prolongación podría considerarse en consulta con ésta.

11. El Sr. ELIASHIV (Israel), refiriéndose al informe del Secretario General relativo a las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios (A/C.5/47/14), asegura a los miembros de la Comisión que Israel comprende totalmente la preocupación por el bienestar de los empleados del OOPS actualmente detenidos. Ocho de las personas que aparecen en la lista que figura en el informe del Secretario General fueron puestas en libertad entre el 16 de noviembre de 1990 y el 12 de agosto de 1992, de lo que se informó detalladamente a la Secretaría.

(Sr. Eliashiv, Israel)

12. Las personas que figuran en dicha lista fueron detenidas debidamente, en aplicación de la ley en vigor de las zonas administradas, como resultado de la participación de esas personas en actividades ilegales. El hecho de que una persona sea funcionario de las Naciones Unidas no es en sí suficiente para brindarle inmunidad respecto de la debida aplicación de las leyes vigentes, en especial si participa en actividades ilegales de perturbación del orden público, violencia y terror. En ese contexto, el párrafo 1 del Artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas señala que el personal se abstendrá de actuar en forma alguna que sea incompatible con su condición de funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización.
13. Las autoridades israelíes hacen esfuerzos considerables para prevenir a los residentes locales de las zonas en que opera el OOPS que eviten participar en actividades que entrañen la violación de la ley y el orden público, y han solicitado al OOPS que reconsidere su práctica de emplear personal que haya participado en tales actividades, a veces repetidamente. Sin embargo, no se ha atendido a esas peticiones.
14. Las personas detenidas están sometidas a las condiciones prescritas, incluida una supervisión médica constante y los tratamientos que sean necesarios, el derecho a ser visitados por familiares y abogados, y otras prerrogativas, como el derecho a apelar ante una junta de apelaciones y pedir la revisión de su caso ante la Corte Suprema de Israel actuando como Alto Tribunal de Justicia. Los juicios ante tribunales militares son por lo general abiertos al público, y no hay impedimento para que asistan a ellos representantes de las Naciones Unidas.
15. El representante de Israel subraya que las personas detenidas lo han sido por su participación en actividades hostiles y para impedir su participación en futuras actividades de ese tipo y proteger la seguridad de la población. Su detención no tiene ninguna relación con sus actividades profesionales, sino solamente con acciones en las que violaban sus funciones como funcionarios de las Naciones Unidas.
16. El Sr. AL-NUSUF (Bahrein) celebra que se esté concentrando la atención en hacer justicia a los países insuficientemente representados o no representados en la Secretaría, de conformidad con la resolución 45/239 y resoluciones anteriores de la Asamblea General, lo que se ajusta a las tendencias actuales a fortalecer la cooperación entre los países a fin de lograr la interdependencia y la comprensión y eliminar todos los obstáculos que puedan crear desequilibrios.
17. Bahrein, junto con otros 28 países, se encuentra en la categoría de países no representados a que se hace mención en el párrafo 15 del informe del Secretario General (A/47/416). Para lograr en lo posible la representación geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, hay que atraer a funcionarios de países no representados. Para tal fin, cuando se envíen anuncios de vacantes a países no representados o insuficientemente representados, la Secretaría debería dar tiempo suficiente o ampliar los plazos para recibir las solicitudes, lo que daría tiempo suficiente a las delegaciones para enviar las solicitudes a sus respectivas capitales y recibir las candidaturas.

(Sr. Al-Nusuf, Bahrein)

18. Algunos puestos son monopolio de algunos grupos de países. Debería aplicarse el principio de la igualdad de oportunidades y hacer justicia sobre la base de la eficiencia, la competencia y la integridad evitando desequilibrios en la distribución. Es muy importante establecer normas equitativas de ascenso, y la delegación de Bahrein espera que llegue el momento en que todos los países estén representados dentro de sus límites convenientes, así como en los puestos de alto nivel.

19. El Sr. TEMEL (Turquía) recuerda que en su resolución 45/240 la Asamblea General exhortó a todos los Estados Miembros a que respetaran escrupulosamente las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados y organizaciones afines. La Asamblea exhortó asimismo al Secretario General a que siguiese coordinando la labor de promoción y garantía de la observancia de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados y organizaciones afines.

20. En momentos en que se pide a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que emprendan nuevas tareas, a veces muy peligrosas, es sumamente importante el respeto a las prerrogativas e inmunidades del personal. Según el informe del Secretario General (A/C.5/47/14), entre el 1° de julio de 1991 y el 30 de junio de 1992 ha habido 11 casos de víctimas fatales entre el personal de distintas organizaciones en operaciones humanitarias y de mantenimiento de la paz. La delegación de Turquía lamenta profundamente esos casos e insta al Secretario General a que adopte las medidas necesarias para la seguridad y protección de las misiones de las Naciones Unidas. No obstante, comparte el punto de vista del Secretario General de que la responsabilidad primordial de la seguridad y protección del personal incumbe a los gobiernos anfitriones y otras autoridades gubernamentales. A ese respecto, si bien es encomiable que el número de casos de arresto y detención de funcionarios haya disminuido, hay todavía casos de arresto, detención o secuestro de funcionarios, lo cual es intolerable.

21. La delegación de Turquía considera que el principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos merece especial atención, ya que la estructura del personal debe reflejar y preservar el carácter internacional de las Naciones Unidas. Pero todavía hay muchos Estados no representados o insuficientemente representados, lo que es injustificable. Como puede verse en el cuadro B del documento A/47/416, el grado de representación de los Estados Miembros se ha mantenido en general estable en los último cinco años, lo que denota poco o ningún progreso en el logro de una distribución geográfica más equitativa del personal del cuadro orgánico de la Secretaría. Entre 1988 y 1991, el porcentaje de Estados Miembros representados dentro de los límites fue apenas del 65% aproximadamente. La misma situación se observa en la distribución del personal en los puestos de categoría superior y directivos de la Secretaría. Como puede verse en el cuadro C, el porcentaje de puestos de categoría superior ocupados por funcionarios de países en desarrollo y otros países se ha mantenido más o menos constante en los últimos cinco años, e incluso ha empeorado la situación de los países en desarrollo respecto de los puestos de categoría D-2 y de Subsecretario General. La delegación de Turquía confía en que el Secretario General adoptará medidas más eficaces para asegurar una distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría.

(Sr. Temel, Turquía)

22. Con respecto a la decisión del Secretario General de suspender las actividades de contratación externa para puestos del cuadro orgánico hasta nuevo aviso, si bien su delegación es consciente de los esfuerzos de reestructuración, cree que esta medida mantendrá por tiempo indeterminado la falta de equidad que existe actualmente en la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico. Si los puestos vacantes se llenan únicamente con candidatos internos, es imposible lograr una distribución geográfica más equitativa de los puestos, cuando existe un gran número de Estados Miembros que no están representados o lo están en grado insuficiente. Turquía espera que el Secretario General tenga un plan concreto para remediar esa situación.
23. Según el informe sobre distintas opciones en relación con los límites convenientes para la distribución geográfica del cuadro orgánico y categorías superiores (A/C.5/46/2), hay tres factores que se tienen en cuenta para la distribución de puestos sujetos a distribución geográfica: condición de Miembro, población y cuota. La delegación de Turquía cree que debería asignarse mayor peso al factor población, aumentando su ponderación porcentual.
24. Es importante el mejorar la condición de la mujer de la Secretaría. A pesar de lo dispuesto por la Asamblea General en su resolución 45/239 C, sigue habiendo pocas mujeres en puestos de categoría superior. Por consiguiente, es indispensable aumentar el número de funcionarias de la Secretaría, especialmente en puestos de categoría D-1 y categorías superiores.
25. El Sr. RAZI (Afganistán) considera que la representación geográfica equilibrada y equitativa del personal del sistema de las Naciones Unidas es una cuestión de crucial importancia. Lamentablemente, pese a los esfuerzos realizados, la situación no ha mejorado de manera de satisfacer los intereses de todos los Estados Miembros, ya que al 30 de junio de 1992 todavía había 29 Estados Miembros no representados y 21 insuficientemente representados. Es preciso aumentar la contratación de funcionarios de países no representados e insuficientemente representados hasta alcanzar la distribución geográfica equitativa, teniendo debidamente en cuenta el principio de eficiencia, competencia e integridad.
26. El Afganistán es uno de los Estados Miembros insuficientemente representados, y tiene derecho a que candidatos de su país ocupen cuatro puestos más. Su delegación espera que la Secretaría tenga debidamente en cuenta a los candidatos presentados por el Afganistán, en la medida en que lo permitan las restricciones temporarias.
27. El Afganistán comparte plenamente la preocupación del Secretario General y de los representantes del personal por la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas. Los Estados Miembros tienen la obligación de velar por la seguridad de los funcionarios y de sus residencias, así como de los locales e instalaciones de las Naciones Unidas, en estrecha cooperación con las autoridades de las oficinas respectivas. El Gobierno del Afganistán ha tratado siempre de ofrecer medios de protección y garantizar la seguridad de todos los organismos de las Naciones Unidas y demás organizaciones internacionales, y reitera su propósito de no escatimar esfuerzos para ofrecer seguridad y condiciones apropiadas de trabajo y de vida al personal.

(Sr. Razi, Afganistán)

28. Con respecto al mejoramiento de la condición de la mujer en las Naciones Unidas, la delegación del Afganistán insta al Secretario General a que continúe sus esfuerzos por lograr los objetivos establecidos en la resolución 45/125, para que la participación de la mujer llegue al 35% en 1995. Al contratar funcionarias del cuadro orgánico, se deberían tener en cuenta las circunstancias particulares en que reciben su educación y capacitación las candidatas de los países en desarrollo, especialmente las de los países menos adelantados, sin perjuicio de que los concursos sigan constituyendo un factor importante para el mejoramiento de la representación de la mujer en la Secretaría.

29. El Sr. LAWSON (Sierra Leona) dice que la calidad y la eficiencia de cualquier organización, incluidas las Naciones Unidas, dependen en gran medida de los hombres y mujeres que trabajan en ella, cuya labor se convierte en el principal factor determinante de los resultados obtenidos. A medida que aumentan las responsabilidades asignadas a las Naciones Unidas por los Estados Miembros, también crecen las expectativas de que se logre una gestión óptima. A veces puede parecer que los Estados Miembros persiguen fines contrapuestos: por un lado, lograr una Secretaría más reducida y con objetivos más concretos, y, por otro, que los mandatos, cada vez más numerosos, se lleven a cabo utilizando los recursos financieros y humanos existentes.

30. Para que pueda cumplirse la aspiración de todos los Estados Miembros de lograr un mundo más seguro y próspero, es necesario que los funcionarios tengan las aptitudes y los conocimientos especializados necesarios. A ese respecto son importantes las medidas adoptadas por la Secretaría para adaptar las actividades de capacitación a las nuevas y complejas necesidades de la Organización en todos los niveles, como se describe en el documento A/C.5/47/9. En particular, el hincapié que se ha hecho en desarrollar las aptitudes de supervisión del personal directivo de las categorías superiores está en armonía con las técnicas de administración modernas. Es importante lograr una mayor compatibilidad entre el funcionario y su ambiente de trabajo.

31. Es indudable que el éxito del plan amplio de capacitación de personal directivo dependerá del nivel de recursos presupuestarios que se le asignen. El porcentaje de recursos presupuestarios asignado actualmente a las actividades de capacitación, de 0,29%, no es suficiente, y sería interesante saber cómo piensa subsanar ese inconveniente la Secretaría. Una solución sería que los Estados Miembros, incluida Sierra Leona, pagaran sus cuotas. El orador observa que, pese a la suspensión de la contratación, se están llenando algunas vacantes. Sería útil que la Secretaría indicara los criterios que está aplicando para ocupar esos puestos y que mantuviera informados a los Estados Miembros de los progresos del programa de capacitación general. Igualmente importante es la capacitación del personal en determinadas esferas concretas, como innovaciones tecnológicas, idiomas, capacidad de comunicación, actividades de mantenimiento, establecimiento y consolidación de la paz e incluso orientación para funcionarios recién contratados. La delegación de Sierra Leona toma nota de los programas de capacitación previstos en dos de las comisiones regionales y expresa su reconocimiento al Gobierno del Japón por su valiosa contribución a ese fin.



(Sr. Lawson, Sierra Leona)

32. Otro factor indispensable, estrechamente vinculado a la capacitación, es la promoción de las perspectivas de carrera en el marco de un sistema que premie la actuación y la productividad y mantenga altamente motivado al personal. La movilidad en un sistema tan complejo como el de las Naciones Unidas constituye siempre un desafío. La posibilidad de conciliar la necesidad de estimular y capacitar al personal existente con la conveniencia de incorporar "sangre nueva" dependerá del grado de equilibrio que pueda alcanzarse entre las necesidades actuales y la orientación futura. A juicio del orador, es poco probable que ese frágil equilibrio pueda alcanzarse en los plazos previstos en el informe A/C.5/47/6, si continúa suspendida la contratación. Tampoco sería realista esperar demasiado del plan representado en el gráfico 1, que muestra los vínculos entre los elementos constitutivos de la promoción de las perspectivas de carrera con el Sistema Integrado de Información de Gestión como mecanismo de apoyo, si sigue habiendo incertidumbre respecto de la contratación. De todas maneras, es de esperar que la consecuencia final no sea un sistema cerrado, desequilibrado e indiferente a las necesidades de promoción de las perspectivas de carrera del personal.

33. Para que el sistema amplio de promoción de las perspectivas de carrera que se ha propuesto contribuya a transformar a la Secretaría en una estructura ágil, eficiente y armoniosa, es necesario que se eliminen progresivamente las prácticas discriminatorias que aplican algunos Estados Miembros, como el pago de subsidios o el cobro de impuestos a sus nacionales; que la administración de justicia sea transparente, imparcial y ágil y recurra progresivamente a soluciones menos costosas, y que se mejoren día a día los canales de comunicación verticales para fortalecer la coordinación y propiciar una gestión óptima dentro del sistema.

34. La delegación de Sierra Leona celebra los progresos alcanzados en cuanto al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, pero observa con preocupación que, aunque se mantuviera año a año el porcentaje de aumento registrado entre junio de 1991 y junio de 1992 respecto de la participación de la mujer en los puestos sujetos a distribución geográfica, no sería posible alcanzar la meta del 35% para 1995.

35. La protección y la seguridad de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas es un factor de vital importancia que repercutirá en el funcionamiento de las organizaciones del sistema en los años venideros. En vista de las responsabilidades cada vez mayores que asignan los Estados Miembros a las Naciones Unidas, especialmente en la esfera del mantenimiento de la paz, es inevitable que los funcionarios estén más expuestos a situaciones de peligro, e incluso de riesgo para sus vidas. Sin embargo, se debe hacer todo lo posible para reducir al mínimo los riesgos que puedan correr los funcionarios en el desempeño de sus funciones normales de socorro o ayuda humanitaria en zonas de inestabilidad. A ese respecto, Sierra Leona apoya la recomendación formulada por el Secretario General en el párrafo 27 del documento A/C.5/47/14, en cuanto a las opciones del Consejo de Seguridad en esas situaciones. Asimismo, su delegación rinde homenaje a los 11 hombres y mujeres muertos en 1992 (A/C.5/47/14, párr. 7) y espera que nadie más tenga que perder la vida al servicio de la humanidad.

/...

(Sr. Lawson, Sierra Leona)

36. Si bien los riesgos relativos a la seguridad personal de los funcionarios que prestan servicios en situaciones de conflicto pueden evitarse si se adoptan ciertas medidas de seguridad, ello no es posible cuando los funcionarios son víctimas de actos de violencia o de violación de sus prerrogativas e inmunidades cometidos por las autoridades de un Estado. Las obligaciones que en virtud de la Carta de las Naciones Unidas y demás normas del derecho internacional tienen los Estados Miembros con respecto a los funcionarios de las organizaciones internacionales que se encuentren dentro de su territorio no pueden ser desconocidas o abrogadas unilateralmente. Es inquietante que continúen las prácticas de arresto, detención y secuestro de funcionarios. Es inaceptable que tantos funcionarios del sistema de las Naciones Unidas permanezcan encarcelados por largos períodos, y que sus respectivos jefes ejecutivos no puedan ejercer el derecho de protección. Mientras haya Estados Miembros que no cumplan sus obligaciones jurídicas internacionales respecto de los funcionarios, su conducta servirá de aliciente para que fuerzas irregulares de todo el mundo apliquen prácticas similares. La delegación de Sierra Leona deplora profundamente el secuestro reciente de funcionarios de las Naciones Unidas por la facción de Charles Taylor en Liberia, así como el asesinato a manos de esas fuerzas de varias religiosas que cumplían actividades humanitarias. Al mismo tiempo, la delegación de Sierra Leona reconoce que los funcionarios tienen la obligación de respetar las leyes de su país anfitrión.

37. Cuando se plantea una cuestión de probables repercusiones judiciales entre un Estado Miembro y un funcionario de una organización internacional, dicho Estado Miembro debe ofrecer todas las garantías de que se aplicará el debido proceso legal y se proporcionará al funcionario la debida asistencia letrada y la atención médica que necesite. Con respecto a los funcionarios detenidos o secuestrados por fuerzas irregulares, su delegación exhorta a quienes tengan influencia sobre ellas a que la ejerzan para lograr la liberación de esos funcionarios. Huelga decir que, cuando los funcionarios son víctimas de actos de violencia casuales, las autoridades del país anfitrión de que se trate deben tomar las medidas necesarias para que los transgresores sean llevados ante la justicia.

38. Tras examinar las propuestas del Secretario General (A/C.5/47/14, secc. V), el orador considera conveniente que el Coordinador de Medidas de Seguridad de las Naciones Unidas designe coordinadores de zona en los países en que su presencia pudiera contribuir a proteger a los funcionarios sobre el terreno. En tal sentido, es innegable la necesidad de proporcionar tarjetas de identificación uniformes a los funcionarios en todos los lugares de destino.

39. Con el correr del tiempo, la Organización exigirá de su personal un desempeño más eficiente y un mayor rendimiento en esferas de actividad más amplias y variadas. Los Estados Miembros pueden contribuir al éxito de esa empresa propiciando el mantenimiento de un ambiente que no comprometa la integridad, la eficiencia ni la moral del personal. La política de personal de la Organización debe apuntar a dotar al personal de un mayor equilibrio funcional en situaciones de tensión, flexibilidad para afrontar nuevas responsabilidades y una actitud dinámica frente a cuestiones complejas. Ello será imprescindible habida cuenta del papel que deberá desempeñar la Organización en el próximo siglo.

40. El Sr. DA COSTA PEREIRA (Portugal), tras apoyar plenamente las opiniones expresadas por la delegación del Reino Unido en nombre de la Comunidad Europea y sus Estados miembros en relación con el tema 112 del programa, dice que para Portugal es motivo de particular preocupación su bajo nivel de representación en puestos sujetos a distribución geográfica y puestos directivos.

41. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416), Portugal aparece, por tercer año consecutivo, como país insuficientemente representado, pese a los concursos realizados en abril de 1990. Los lapsos transcurridos entre las fechas del examen, de la selección ulterior y de la contratación son demasiado prolongados: La mayoría de los candidatos no están disponibles para la contratación dos años después del examen.

42. Portugal ha apoyado la realización de concursos para la categoría P-3 a fin de asegurar la selección de los candidatos mejor calificados y también como instrumento para mejorar la representación de los Estados Miembros en las categorías intermedias del cuadro orgánico. Los criterios utilizados por la Secretaría para seleccionar los Estados Miembros donde se realizaron los concursos en 1992 son sorprendentes. Dos de ellos están en el punto medio de los intervalos convenientes de valores y están muy bien representados en todas las categorías. ¿Sobre qué base se les ofreció esa oportunidad cuando hay tantos otros países en peor situación? Portugal agradecería que la Secretaría le proporcionara una aclaración al respecto.

43. En su resolución 45/239 A, la Asamblea General pidió al Secretario General que, con el objeto de salvaguardar los principios de la distribución geográfica equitativa y la rotación en las categorías superiores de la Secretaría

Subsecretario General y Secretario General Adjunto velara por que los candidatos de todos los Estados Miembros disfrutaran de iguales oportunidades cuando se efectuaran los nombramientos para todos los puestos de las categorías superiores. La delegación de Portugal apoya la reestructuración de la Secretaría emprendida por el Secretario General con miras a hacer más ágil y eficaz una burocracia sobrecargada de funcionarios de categoría superior, y abriga la esperanza de que el Secretario General, al efectuar nombramientos, tenga presente las numerosas resoluciones relativas a la distribución equitativa y la rotación en los niveles superiores.

44. Portugal, naturalmente, defiende los principios de la Carta. Es indispensable que el personal tenga el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y no es posible creer que sólo los ciudadanos de unos pocos Estados Miembros puedan satisfacer esas elevadas normas. Por consiguiente, debe ofrecerse igualdad de oportunidades a los candidatos procedentes de todos los Estados Miembros.

45. Finalmente, el orador encomia a los funcionarios de las Naciones Unidas por su dedicación, esfuerzo y constancia en el cumplimiento de las crecientes demandas a que debe responder la Organización en estos momentos.

La Sra. Rotheiser (Austria) ocupa la Presidencia.

46. El Sr. RAZVIN (Federación de Rusia) dice que su delegación asigna gran importancia a las cuestiones de personal, no sólo porque los gastos de personal representan más de dos terceras partes del presupuesto de gastos, sino también porque los funcionarios son, en su mayoría, especialistas sumamente calificados que representan a todas las regiones del planeta y han acumulado una experiencia a escala mundial en relación con múltiples problemas.

47. En su nueva etapa democrática, la Federación de Rusia sostiene firmemente el principio de la independencia de la función pública internacional, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, y tiene la intención de participar en la labor de las organizaciones internacionales en lo referente a cuestiones de personal basándose en las normas y reglamentaciones establecidas, con miras a aumentar la eficacia de las actividades de las organizaciones del sistema.

48. Teniendo en cuenta la naturaleza multifacética y el alcance de las tareas que debe realizar la Organización, así como la necesidad de responder rápidamente a los problemas que están surgiendo, las políticas de personal de las Naciones Unidas durante este período de reforma de la Secretaría deben basarse en la necesidad de asegurar un alto nivel de desempeño, competencia y dedicación en los funcionarios, así como en la posibilidad de concentrarlos rápidamente cuando se hace preciso enfrentar nuevos problemas.

49. Con respecto al informe del Secretario General sobre la promoción de las perspectivas de carrera en las Naciones Unidas (A/C.5/47/6), Rusia apoya las ideas que fundamentan el concepto de promoción de las perspectivas de carrera, especialmente cuando se trata de aumentar la eficacia de las actividades de la Organización en el marco de la constante evolución y ampliación de las responsabilidades a ella asignadas, así como de fomentar cualidades como la ingeniosidad, la movilidad y el pensamiento innovador. No obstante, tiene cierto grado de reserva y aprensión con respecto al espíritu del informe en general.

50. En primer lugar, se advierte una tendencia a aislar a los funcionarios de la Secretaría respecto del mundo exterior. En particular, es motivo de preocupación la intención de hacer extensiva al personal del cuadro orgánico la opción de contratación de candidatos internos para cubrir puestos de nivel subalterno, así como la mayoría de los puestos en categorías superiores. Ese criterio entraña enormes riesgos de que se socave el principio de apertura de la administración pública internacional, así como gastos prohibitivos para la capacitación y actualización del personal. A juicio de su delegación, es preciso dar estricto cumplimiento al párrafo 11 de la resolución 45/239 de la Asamblea General en lo tocante a velar por que los candidatos de dentro y fuera del sistema tengan iguales oportunidades al cubrir vacantes en todas las categorías. Sólo así se asegurará un nivel realmente alto de eficiencia en la Secretaría.

51. Tampoco son satisfactorios algunos elementos del sistema propuesto para la evaluación de la actuación profesional del personal. En el informe no queda en claro de qué manera se ha de abordar el problema de los funcionarios ineficientes, cuya existencia nadie niega. También sería preciso conocer mayores detalles acerca de la revisión por la Secretaría del actual sistema de evaluación de la actuación profesional, que dista de ser perfecto.

(Sr. Razvin, Federación de Rusia)

52. La mayoría de los problemas de gestión de personal no habrían surgido si hubiera habido una razonable correlación entre el número de funcionarios con contrato permanente y el de funcionarios contratados a plazo fijo, como ocurre en organismos especializados, por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud. Sin poner en tela de juicio la necesidad de tener un núcleo de funcionarios permanentes para asegurar la continuidad de la estructura administrativa, la actual proporción de un 76% de funcionarios de carrera es un verdadero impedimento a la mayor eficiencia de la Secretaría. Esa situación obliga a la Organización a congelar frecuentemente la contratación, lo cual en última instancia priva a los funcionarios de incentivos para la promoción individual de las perspectivas de carrera y desplaza el centro de interés hacia un oneroso sistema oficial de capacitación.

53. En esas circunstancias, parece apropiado tratar de lograr cuanto antes una proporción igual de nombramientos permanentes y contratos a plazo fijo en toda la Secretaría y, para facilitar esta tarea, prorrogar la congelación de los nombramientos de funcionarios de carrera por dos o tres años más, o al menos hasta que se haya elaborado un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional.

54. La Federación de Rusia está justificadamente preocupada por los derechos de los funcionarios contratados a plazo fijo. Concretamente, la congelación temporaria de esas contrataciones a fin de lograr las indispensables reducciones en el número de puestos podría afectar grandemente la representación de los Estados Miembros cuyos ciudadanos trabajan en su mayoría con contratos a plazo fijo. El orador pregunta cuál será aproximadamente la duración de la congelación de la contratación. También señala que sería útil aumentar el número de contratos a plazo fijo sobre la base de adscripciones por parte de los gobiernos, y acoge con agrado el informe del Secretario General sobre contratación de funcionarios públicos en régimen de adscripción (A/C.5/46/9), en el que se propone un sistema claro y simple para los arreglos jurídicos al respecto. Si se utilizara ampliamente la modalidad de la adscripción se dotaría de flexibilidad a la gestión de los recursos humanos, se fortalecería la responsabilidad de los Estados Miembros respecto de los candidatos a la adscripción y se crearían condiciones propicias para intercambios mutuamente enriquecedores entre las administraciones públicas internacional y nacionales. Al mismo tiempo, deberían tenerse en cuenta los intereses de los funcionarios, de la Organización y del respectivo Estado Miembro.

55. El informe sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/47/508) dice que la proporción de funcionarias en la Secretaría está aumentando con arreglo al ritmo previsto en el plan de mediano plazo para el período 1992-1997. Sería factible el logro de las metas fijadas hacia 1995. Rusia está dispuesta a alentar de todas las maneras posibles las actividades a ese respecto, sin olvidar que el logro de la adecuada representación de la mujer no debería ir en desmedro del principio estipulado en la Carta de contratar a los funcionarios sobre la base del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

/...

(Sr. Razvin, Federación de Rusia)

56. En la compleja atmósfera internacional reinante, en que ha cobrado mucho mayor importancia el papel de las Naciones Unidas en el establecimiento de la paz, adquiere renovada importancia la estricta observancia de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y otros organismos especializados por parte de todos los Estados Miembros. Por esa razón, la delegación de Rusia acoge con agrado el documento A/C.5/47/14 y aprueba las medidas encaminadas a aumentar la seguridad de los funcionarios de la Organización y de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas.

57. Su delegación respeta la opinión de los representantes del personal (A/C.5/47/20) y aprecia debidamente sus actividades encaminadas a proteger los derechos de los funcionarios y garantizar su seguridad. Al mismo tiempo, considera inaceptable que esos representantes traten de injerirse en la resolución de problemas concretos de personal, los cuales con arreglo a la Carta, son de exclusiva incumbencia del Secretario General.

58. La Federación de Rusia está dispuesta a cooperar con las delegaciones de todos los Estados Miembros y con los funcionarios superiores de la Secretaría en la elaboración de medidas encaminadas a aumentar la eficiencia de la labor del personal y de toda la Organización.

59. El Sr. KOVACIC (Eslovenia) dice que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416) ofrece un panorama completo de la representación de los Estados Miembros y las actividades de contratación, pero también contiene informaciones que son motivo de profunda preocupación. Según el párrafo 15, al 30 de junio de 1992 había 29 Estados Miembros no representados, en comparación con nueve sólo un año antes. Los 19 Estados Miembros recientemente admitidos, incluida Eslovenia, no están representados. Es menester adoptar medidas decisivas para que esos nuevos Miembros tengan una parte proporcional de los puestos sujetos a distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas.

60. Eslovenia tiene un profundo interés en que sus nacionales ocupen puestos en la Secretaría. Para lograrlo, el primer paso necesario es la determinación del correspondiente intervalo conveniente, lo cual se prevé hacer en el actual período de sesiones de la Asamblea General, sobre la base de los criterios ya establecidos.

61. Ciertamente es que algunas delegaciones tal vez puedan cuestionar los criterios y la metodología existentes para determinar los límites convenientes. Como lo han señalado varios oradores, dichos límites sólo constituyen medios de lograr una distribución geográfica equitativa. Eslovenia comparte la opinión ya expresada de que el análisis de la metodología será en vano mientras la Secretaría no logre que la mayoría de los Estados Miembros estén dentro de los respectivos límites convenientes.

62. La suspensión de las contrataciones a partir de febrero de 1992, además de perturbar los esfuerzos por mejorar la distribución geográfica, obstaculiza la futura representación de los Estados Miembros no representados. En consecuencia, el orador opina que incluso durante la reestructuración en curso debe eximirse de la congelación a las contrataciones de nacionales de Estados

(Sr. Kovacic, Eslovenia)

no representados y tal vez también a los de Estados insuficientemente representados. Sería conveniente que la Secretaría indicara qué posibilidades hay actualmente de contratar a ciudadanos de Estados recientemente admitidos y otros Estados insuficientemente representados. Es evidente que la realización de concursos nacionales no puede ser la única respuesta a esta cuestión, si se tiene en cuenta la duración del proceso de contratación y la relativa inaccesibilidad de los puestos de las categorías más altas.

63. Asimismo, es lamentable que cuando 29 Estados Miembros carecen de toda representación en la Secretaría, haya aumentado pronunciadamente en los tres últimos años el número de Estados Miembros excesivamente representados, de 19 en 1990 a 24 en 1992. La Secretaría debería explicar en qué consideraciones se basó esa evolución. Además, es difícil comprender que de los 128 nombramientos para cubrir puestos sujetos a distribución geográfica efectuados durante el período del informe, sólo 29, o sea, un 22,7%, hayan correspondido a ciudadanos de países no representados o insuficientemente representados.

64. En lo tocante a la representación de la mujer en la Secretaría, en su resolución 45/239 C la Asamblea General instó al Secretario General a que siguiera tratando de aumentar el número de mujeres que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica, en particular puestos de las categorías superiores y directivos, con miras a lograr una tasa de participación general del 30% para fines de 1990 y, en la medida de lo posible, del 35% para 1995. La delegación de Eslovenia advierte con satisfacción que está aumentando sostenidamente la proporción de mujeres en la Secretaría. Según el Secretario General (A/47/416 y A/47/508) al 30 de junio de 1992 las mujeres ocupaban 797, o sea, el 30,6%, de los puestos sujetos a distribución geográfica, lo que significa que la proporción había aumentado en un 1,4% respecto del año anterior. Sin embargo, no hay Secretarios Generales Adjuntos, hay sólo una Subsecretaria General y hay solamente 10 mujeres en la categoría D-2. Si bien hubo un pronunciado aumento del número de mujeres en la categoría D-1, deben intensificarse los esfuerzos por lograr un mayor porcentaje de mujeres en los puestos de categoría superior de la Secretaría.

65. El panorama general de la representación de la mujer es mucho menos favorable cuando se advierte que en la actualidad hay 69 Estados Miembros que carecen de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica. La Secretaría debería asignar prioridad a la contratación de mujeres procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

66. Desde hace varios años la formulación de un plan integral de promoción de las perspectivas de carrera viene siendo objeto de la atención de la Secretaría y de la Quinta Comisión. El orador apoya el concepto integrado de promoción de las perspectivas de carrera y advierte con interés que se han presentado nuevas propuestas al respecto. Es muy importante adoptar un enfoque dinámico de la gestión de los recursos humanos en el que se estructure la carrera de los funcionarios desde su contratación hasta la cesación de sus servicios. Evidentemente, el concepto propuesto apunta a limitar al mínimo la contratación externa en las categorías de P-4 a D-2. El plan de promoción de las perspectivas de carrera no debería transformarse en un pretexto para

/...

(Sr. Kovacic, Eslovenia)

congelar prácticamente la contratación externa. El alto nivel de eficiencia, competencia e integridad de los funcionarios no sólo se logra mediante la capacitación permanente y un sistema verificable de evaluación de la actuación profesional de quienes ya prestan servicios, sino también mediante una permanente contratación externa sobre la base de directrices claramente definidas.

67. En lo referente a la seguridad de los funcionarios, es sumamente inquietante tomar conocimiento de que en momentos en que se encomiendan a la Organización nuevas tareas de índole cada vez más complicada, no siempre puede garantizarse un nivel mínimo de seguridad para sus funcionarios. Si bien los casos de detención y maltrato de funcionarios son menos frecuentes, es perturbador que en el último año hayan perdido la vida en el ejercicio de sus funciones casi tantos funcionarios internacionales como en todos los años anteriores. La seguridad de los funcionarios es una responsabilidad compartida por todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y es preciso que éstas proporcionen el apoyo necesario y adopten medidas para casos imprevistos. Pero sólo mediante la ayuda y la cooperación de los Estados Miembros podrá garantizarse la seguridad de los funcionarios que trabajan al servicio de la Organización y sus familias.

68. La Srta. SHITAKHA (Kenya) se refiere a los informes del Secretario General relativos al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/47/508) y al respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines (A/C.5/47/14).

69. Kenya ya ha observado que muchos esperaban y preveían que uno de los objetivos implícitos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer sería que el adelanto de la mujer se transformara a breve plazo en un tema tan consabido que hiciera superfluos los pronunciamientos públicos. Es evidente que esa meta aún no se ha alcanzado, pese a que en el período que se examina se ha logrado un modesto aumento del 1,4% en la proporción de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica. Aún más inquietante es la ausencia casi total de mujeres en los niveles más altos de la Organización, cuando dos mujeres han perdido sus puestos de Secretario General Adjunto en el último año y el único puesto ocupado por una mujer en la categoría de Subsecretario General se ha de abolir debido a la incesante aplicación de reformas sin el debido análisis de sus consecuencias para el personal ni para los programas. La delegación de Kenya coincide plenamente con la opinión de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) sobre la imposibilidad de adoptar decisiones apropiadas sobre la reestructuración si no se conocen cabalmente los efectos de las reformas ya introducidas. Además, el número de mujeres en la categoría D-2 no ha cambiado. Si bien se han logrado algunos adelantos en la contratación y el ascenso de mujeres en las categorías subalternas de la Secretaría, es de esperar que se trate por todos los medios posibles de asegurar una suficiente participación de mujeres en los puestos normativos y ejecutivos de la Secretaría.



(Srta. Shitakha, Kenya)

70. Es motivo de particular preocupación la representación escasa de mujeres africanas en la Secretaría. Africa en su conjunto, por región y por sexo, ocupa el penúltimo lugar en cuanto a la representación en puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica: 16,8%. Más lamentable aún es que las mujeres africanas representen sólo un 2,8% del cuadro orgánico en general y sólo un 9,8% del número total de funcionarias. Su delegación ya propuso en la Tercera Comisión y reitera su propuesta de que, aparte de la Secretaría, otros organismos de las Naciones Unidas apoyen un aumento acelerado de la proporción de africanos en su personal y suministren recursos para el desarrollo de los recursos humanos y la capacitación, en beneficio de las mujeres africanas. Si bien es responsabilidad de los Estados Miembros proponer candidatas para la contratación, cabe lamentar que los intentos de Kenya de proponer candidatas se hayan visto frustrados por la actual congelación de la contratación en la Secretaría. La delegación de Kenya se suma a otras delegaciones que han pedido que esa congelación sea sólo transitoria y que cuando quede sin efecto se asigne prioridad a la contratación de mujeres y de nacionales de países en desarrollo y de otros países perjudicados por la actual reestructuración.

71. Con respecto a la promoción de las perspectivas de carrera, la delegación de Kenya está plenamente de acuerdo con el enfoque de la Secretaría acerca de la capacitación y el perfeccionamiento de los funcionarios. Naturalmente, es de suma importancia contar con un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional a fin de asegurar que en todo el sistema se ascienda a los funcionarios en forma equitativa e imparcial. Esto es particularmente importante en momentos en que a muchos funcionarios les ha aumentado espectacularmente su carga de trabajo sin una apreciación explícita de sus esfuerzos. Un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional, sumado a la promoción de las oportunidades restauraría en alguna medida la moral del personal. Además, Kenya apoya la puesta en práctica de una movilidad sistemática con incentivos suficientes, para alentar al personal a trasladarse a puestos de todo el sistema de las Naciones Unidas. A ese respecto cabe tener en cuenta las observaciones de la Comunidad Europea.

72. En lo tocante al respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines, la oradora comparte plenamente las preocupaciones expresadas por el Secretario General, por el ex Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y por el Asesor Jurídico ante los continuos y crecientes riesgos que deben afrontar los funcionarios en el cumplimiento de sus tareas. Kenya, país anfitrión de importantes oficinas de las Naciones Unidas, ha adoptado y seguirá adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la protección de los funcionarios de las Naciones Unidas en su territorio. Sin embargo, ciertas tragedias son lamentablemente inevitables. Su delegación expresa nuevamente su pesar por la muerte durante un robo a mano armada del Sr. Avi Rapaport, funcionario de la OACI. Kenya ofrece al Secretario General seguridades de que su Gobierno ha abordado este problema muy seriamente y ha adoptado nuevas medidas de precaución para garantizar la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nairobi. Asimismo, su delegación agradece al personal del UNICEF sus condolencias por la muerte de funcionarios del Fondo, entre ellos un nacional de Kenya, en Sudán en septiembre de 1992.

/...

(Srta. Shitakha, Kenya)

73. Kenya desea expresar su profunda preocupación por la información errónea que figura en el informe de los representantes del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/C.5/47/20). Según ese documento, Kenya ha detenido a tres funcionarios del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) quienes, según entiende su delegación, no se encontraban en ningún país del continente africano. El mismo OOPS ha expresado su sorpresa ante la acusación y ha confirmado que la información es falsa. Con respecto a otra detención mencionada, en el informe del Secretario General se indica claramente que se trata de la detención de un ciudadano de Kenya ocurrida en un país vecino, y la tercera afirmación ha quedado superada por los acontecimientos. Si bien la delegación de Kenya agradece y acepta las disculpas ofrecidas por el Presidente del Comité del Personal de las Naciones Unidas por esas inexactitudes, exhorta a los representantes del personal a ser más cuidadosos en futuros informes. También espera que se publique una corrección oficial.

74. El Sr. STITT (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), hablando en nombre de los Estados miembros de la Comunidad Europea, dice que las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas se conceden no para el beneficio personal de dichos funcionarios, sino para facilitar el funcionamiento de la Organización. Si bien durante el período sobre el que se informa en el documento A/C.5/47/14 el número de nuevos casos de arresto y detención de funcionarios de las Naciones Unidas ha sido inferior al de años anteriores, sigue siendo inaceptablemente elevado. Además, a la fecha del informe 11 funcionarios habían muerto en cumplimiento de sus funciones. Estas violaciones infringen los principios de la Corte y de convenciones internacionales, y suscitan profunda inquietud. Los Estados miembros de la Comunidad Europea desean expresar una vez más su especial preocupación por la suerte del Sr. Alec Collett, secuestrado en el Líbano en marzo de 1985.

75. El orador insta una vez más a los gobiernos involucrados a que pongan fin a todas las violaciones de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios internacionales para que éstos puedan ejercer plenamente sus funciones, y apoya los constantes esfuerzos del Secretario General por asegurar la aplicación de los acuerdos internacionales sobre las prerrogativas e inmunidades de las organizaciones internacionales y de sus funcionarios, así como sus numerosas peticiones a todos los Estados Miembros de que lo apoyen en sus gestiones.

76. Los Estados miembros de la Comunidad Europea comparten el interés general por la seguridad del personal en misiones de mantenimiento de la paz y de otros funcionarios, particularmente de quienes participan en operaciones de socorro humanitario. También apoyan el uso de grupos médicos independientes, cuando sea necesario, sobre la base del principio de que todas las personas detenidas o encarcelados deben tener derecho a atención y tratamiento médicos.

77. La Sra. JONSDOTTIR-WARD (Islandia), hablando en nombre de los países nórdicos, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia e Islandia, dice que los países nórdicos desean enfocar su atención en cuatro esferas de particular importancia: a) la contratación y el empleo de personal, b) la promoción de las perspectivas de carrera, c) el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, y d) el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas.

/...

(Sra. Jonsdottir-Ward, Islandia)

78. Es indispensable asegurar la representación geográfica equitativa de todos los Estados Miembros con objeto de preservar el carácter internacional de las Naciones Unidas, y hay tres criterios principales para asegurar esa distribución equitativa: la composición de la Organización, la población y el monto de las cuotas.

79. Los países nórdicos apoyan también el sistema de concursos para contratar a hombres y mujeres jóvenes altamente calificados y celebran que ese sistema se haya hecho extensivo a los puestos de categoría P-3. No obstante, sería deseable acelerar el proceso de contratación, que actualmente puede llegar a culminar un año después de aprobado el concurso.

80. Para llenar puestos de categoría superior, tanto del cuadro de servicios generales como del cuadro orgánico, los candidatos internos deberían seguir siendo la fuente primaria de contratación, teniendo siempre presente el principio de la distribución geográfica equitativa.

81. Contratar personal calificado es indispensable, pero igualmente importante es retener un personal bien calificado y motivado. Por ello es importante el sistema amplio de promoción de las perspectivas de carrera para todas las categorías de personal, que permitirá aumentar la eficacia de las Naciones Unidas y brindará a los funcionarios oportunidades para desarrollar carreras que ofrezcan satisfacción personal. Para asegurar el éxito del plan de promoción de las perspectivas de carrera es importante evaluar no solamente las actividades de capacitación sino también los resultados de la gestión. Los países nórdicos están a favor de una política más coherente de gestión de los recursos humanos en todo el sistema, que facilite la movilidad del personal y las perspectivas de carrera entre distintas organizaciones de las Naciones Unidas, promoviendo un mayor espíritu de equipo en todo el sistema. También están a favor del establecimiento de condiciones de servicio más competitivas y la aprobación de directrices de personal que tengan en cuenta situaciones familiares, diferencias culturales y las necesidades especiales de las funcionarias.

82. Las Naciones Unidas tienen un papel fundamental que desempeñar en el adelanto de la mujer, y la Asamblea General estableció la meta de un 35% de mujeres en puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica para 1995. En el informe del Secretario General se señala que el porcentaje de mujeres en esos puestos se incrementó en un 1,4% entre 1991 y 1992, y que para lograr para 1995 el objetivo del 35% el aumento anual tendrá que ser superior al 1%. Los países nórdicos celebran que en 1992 un 40% aproximadamente del personal contratado para las categorías de P-2/P-3 fueran mujeres. No obstante, el avance es lento, en especial en lo relativo al aumento del número de mujeres en las categorías superiores. Es necesario eliminar los obstáculos con que tropiezan las candidatas y aumentar la contratación de mujeres para ocupar puestos de categoría superiores, acentuando de ese modo su presencia en los niveles de adopción de decisiones. Los gobiernos podrían ayudar individualizando a las candidatas calificadas en sus respectivos países y alentándolas a postular para llenar vacantes.

/...

(Sra. Jonsdottir-Ward, Islandia)

83. Los países nórdicos apoyan las medidas anunciadas por el Secretario General respecto de la cuestión del acoso sexual y el establecimiento de procedimientos y directrices concretos para tramitar las denuncias de esa naturaleza.

84. Los países nórdicos siguen apoyando los esfuerzos del Secretario General por asegurar el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y organizaciones conexas. Es inaceptable que haya riesgos tan elevados para la seguridad de tantos funcionarios. En 1992 se ha informado de 13 casos fatales y de un número inaceptablemente alto de arrestos y detenciones arbitrarias. Esos hechos son de responsabilidad de los gobiernos huéspedes, que deben mantener el orden y proteger a las personas en su jurisdicción. Los países nórdicos instan encarecidamente a los gobiernos interesados a que respeten sus obligaciones internacionales.

85. El Sr. BARIMHNI (República Islámica del Irán) dice que al finalizar la guerra fría se ha iniciado una nueva era de cooperación internacional y la Organización enfrenta nuevos desafíos en materia de mantenimiento de la paz y establecimiento de la paz, que agregan nuevas demandas y expectativas, en particular en momentos de recursos financieros limitados, lo que hace necesario que la Organización gestione sus recursos humanos con mayor eficiencia.

86. El plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera, si bien brinda una descripción bastante exacta de distintos componentes de un plan de personal sólido, no alcanza a presentar las iniciativas necesarias para mejorar las políticas de personal en lo concerniente a la promoción de las perspectivas de carrera. Actualmente, debido a la suspensión de los ascensos y la contratación en la Secretaría, hay vacantes en todos los niveles, que o bien se han trasladado de los programas originales a otros o bien se han puesto a disposición del Secretario General para su uso ulterior. Evidentemente, en circunstancias normales esos puestos podrían haber sido utilizados para los ascensos, la movilidad y la nueva contratación del exterior, con lo cual favorecerían la promoción de las perspectivas de carrera en la Secretaría. Es necesario saber de qué modo piensa el Secretario General disponer de esas vacantes, en particular si prosigue la suspensión de la contratación. Si esas vacantes se llenan con contratos a corto plazo o solamente con consultores, ¿qué seguridad puede darse de su representación geográfica equitativa?

87. La delegación del Irán desearía que la Secretaría presentase una lista completa de los consultores que prestan actualmente servicios en la Secretaría, con inclusión de su categoría, esfera de actuación, nacionalidad y duración de los contratos. También querría tener información más detallada sobre los programas de actividades que por falta de recursos han sido abandonados o interrumpidos. Un cálculo simple muestra que a pesar de que las tareas del mantenimiento de la paz y actividades humanitarias conexas se han incrementado varias veces en los últimos años, el personal de la Organización se ha reducido en un 20% a 25%. En consecuencia, es motivo de preocupación para la delegación del Irán las repercusiones que pudieran tener las políticas actuales sobre la moral y la labor del personal, que son dos de los más importantes ingredientes de la planificación de personal y la promoción de las perspectivas de carrera dentro de la Secretaría.

/...

(Sr. Barimhni, República Islámica del Irán)

88. La delegación del Irán asigna gran importancia al sistema de límites convenientes y al valor relativo asignado a los factores condición de Miembro, cuota y población para determinar el número de puestos correspondientes a cada Estado Miembro. Considera que debería aumentarse la importancia del factor población y establecerse una paridad entre el factor condición de Miembro y el factor cuota. También quisiera que se le aclarara el motivo por el cual el número de puestos asignados a la República Islámica del Irán ha permanecido constante, mientras que su contribución al presupuesto ordinario ha aumentado de 0,69% a 0,77%.

89. Si bien el número de países no representados se ha incrementado, principalmente debido a la admisión de nuevos Miembros, el número de Estados insuficientemente representados ha disminuido. Esta tendencia favorable debería continuar.

90. El aumento registrado en la representación de la mujer en la Secretaría es motivo de satisfacción, pero es necesario redoblar los esfuerzos con miras a alcanzar, en 1995, la meta del 35% establecida en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. También se debería prestar especial atención a la contratación de candidatas calificadas de países en desarrollo.

91. En el proceso de reforma y reestructuración se deberían adoptar medidas concretas para no afectar negativamente a los países que están insuficientemente representados o están dentro de los límites. En consecuencia, si hubiera que suprimir puestos, los recortes deberían afectar en primer lugar a los nacionales de los países excesivamente representados.

92. El orador observa con preocupación que el número de casos de arresto y detención de funcionarios de las Naciones Unidas sigue siendo alto, especialmente en el caso del OOPS. Según se indica en el documento A/C.5/47/14, los funcionarios del OOPS han seguido experimentando dificultades para viajar a la Ribera Occidental y la Faja de Gaza y para salir de esas zonas. Su delegación pide al Secretario General que dé prioridad a las medidas encaminadas a resolver los casos de arresto y detención y otras cuestiones relacionadas con la seguridad y el adecuado funcionamiento del OOPS y los demás organismos.

93. Si bien reconoce la importancia de los concursos para la contratación de funcionarios de las categorías P-2 y P-3, el orador cree que no deberían constituir un impedimento para contratar candidatos de países no representados o insuficientemente representados.

94. La República Islámica del Irán no está suficientemente representada en la Secretaría. Por lo tanto, es de esperar que, cuando se contraten funcionarios, el Secretario General haga todo lo posible por dar prioridad a los nacionales de los Estados Miembros que aún no hayan alcanzado sus límites convenientes.

95. El Sr. BYUNG YONG SOH (República de Corea) apoya las medidas propuestas por el Secretario General para agilizar la Secretaría y aumentar al máximo la eficiencia de las Naciones Unidas.

/...

(Sr. Byung Yong Soh, República de Corea)

96. Si bien su delegación apoya en principio la decisión del Secretario General de congelar la contratación para puestos de las categorías superiores y contratar candidatos para puestos de categoría subalterna mediante concursos nacionales cada tres años, le preocupa que esta política pueda afectar negativamente a los Estados con escasa o ninguna representación en la Secretaría. Este año participaron por primera vez en los concursos nacionales de la República de Corea. La República de Corea espera que cuatro o cinco de los candidatos que aprobaron el examen se incorporen pronto a la Secretaría, en puestos de categoría P-2. Sin embargo, esos candidatos representarán apenas una sexta parte, aproximadamente, de los puestos asignados a nacionales coreanos con arreglo al sistema de puntaje ponderado que rige la distribución de puestos entre los Estados Miembros (A/47/416, cuadro 10).

97. En el proceso de contratación se debe tener especialmente en cuenta a los Estados no representados e insuficientemente representados para lograr la distribución geográfica equitativa. Es de esperar que la Secretaría preste atención en particular a los nuevos Estados Miembros, para que puedan ocupar lo antes posible los puestos que les corresponden. A esos efectos podría ser útil hacer algunas excepciones a la congelación de la contratación para que los nacionales de los nuevos Estados Miembros puedan ocupar puestos de categoría superior a los que de otra manera no tendrían acceso.

98. Los exámenes para puestos de categoría P-3 son un medio idóneo de contratar a personas altamente calificadas y, en vista del éxito que tuvieron el año pasado y el presente año, sería deseable que se celebraran anualmente para los nuevos Estados Miembros.

99. Es necesario brindar al personal de las Naciones Unidas la oportunidad de hacer pleno uso de sus aptitudes al servicio de la Organización y, para ello, es especialmente importante la promoción de las perspectivas de carrera. Su delegación espera que el proyecto de ensayo para el grupo ocupacional de administración y la posterior aplicación del sistema a todas las categorías de personal tengan resultados positivos, y destaca la importancia de proporcionar lo antes posible al personal de las Naciones Unidas un mecanismo de promoción de las perspectivas de carrera a largo plazo.

100. Los progresos alcanzados hasta el momento en cuanto a la condición de la mujer en la Secretaría son encomiables, pero aún resta mucho por hacer, sobre todo en lo que se refiere a designar más mujeres para puestos de categoría D-2 y categorías superiores. Su delegación apoya las medidas complementarias que se adopten a este respecto y los objetivos anunciados por el Secretario General en la 21a. sesión.

101. La República de Corea comparte la preocupación por la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas, en especial de los que trabajan sobre el terreno, a menudo en situaciones de conflicto, y espera que se les brinde en el futuro la mayor medida posible de seguridad. Hoy en día, en que son más los funcionarios de las Naciones Unidas que deben prestar servicios en zonas potencialmente peligrosas, su protección debe considerarse un objetivo prioritario. El hecho de que a veces se les niegue el ingreso, se les mantenga detenidos, no se les conceda visas o se les impida de alguna otra

/...

(Sr. Byung Yong Soh, República de Corea)

manera desempeñar sus funciones es causa de repudio internacional, por lo que deberían examinarse en mayor detalle las medidas de seguridad que correspondería adoptar.

102. Para revitalizar a la Organización tras el largo período de inactividad en que estuvo sumida, se debería hacer todo lo posible por incorporar al sistema a las personas más capaces, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica. Esas personas deben tener además la posibilidad de desarrollar al máximo su capacidad dentro de las Naciones Unidas, para que la Organización pueda aprovechar sus conocimientos y experiencia a fin de ingresar en una nueva era de paz y prosperidad.

103. El Sr. MAIGA (Malí) dice que el debate sobre las cuestiones relativas al personal se celebra en momentos en que la Organización considera temas que han de determinar su acción futura: el fortalecimiento del papel de la Organización en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, el fortalecimiento del papel del sistema de las Naciones Unidas en la cooperación internacional y el desarrollo, la reestructuración de los sectores económico y social de las Naciones Unidas y el fortalecimiento de los medios de acción de la Organización en cuanto a la diplomacia preventiva y el arreglo de conflictos.

104. A fin de traducir esos objetivos en programas de acción que se lleven a la práctica se requiere la colaboración de todos los funcionarios de las Naciones Unidas. Para que el aumento de la eficacia del funcionamiento administrativo de la Secretaría sea viable y duradero, es imprescindible introducir un cambio cualitativo en las condiciones de trabajo, la promoción de las perspectivas de carrera y la formación de los recursos humanos.

105. La delegación de Malí acoge favorablemente lo propuesto por el Secretario General en su informe sobre el programa de capacitación en la Secretaría (A/C.5/47/9) en relación con la formación de personal para tareas de mantenimiento de la paz. Se debería prestar especial atención a la capacitación de los funcionarios en actividades de desarrollo y de suministro de socorro de urgencia.

106. Los progresos logrados en la aplicación de las diferentes resoluciones relativas a la composición de la secretaría deben medirse en función de los principios de universalidad y distribución geográfica equitativa. Aunque cabe celebrar los adelantos logrados en la aplicación de esos principios, habría que tratar de corregir algunos desequilibrios debidos a la representación excesiva, la representación insuficiente o la no representación de algunos Estados. Para tal fin sería preciso alentar los concursos para puestos de categorías P-1 y P-2 en los países insuficientemente representados.

107. También deben adoptarse medidas para aumentar el nivel de representación de las mujeres en la Secretaría, con arreglo a las resoluciones 45/125 y 45/239 C de la Asamblea General. Además, hay que asignar atención particular a la contratación y el ascenso de mujeres que provienen de regiones insuficientemente representadas, como los países de Africa. En el informe del

(Sr. Maiga, Malí)

Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/47/508) se indica que el porcentaje de mujeres procedentes de países de Africa, el Oriente Medio y Europa oriental es muy inferior al porcentaje global actual, del 30%. En junio de 1992 había 69 Estados Miembros, entre ellos Malí, que carecían totalmente de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica.

108. Malí rinde homenaje a los funcionarios de las Naciones Unidas que, tanto en la Sede como en las oficinas exteriores, no han escatimado esfuerzos para hacer avanzar, a veces al precio de su propia vida, los nobles ideales de la Organización.

109. El Sr. DJACTA (Argelia) dice que el vasto proceso de reformas estructurales y operacionales en curso en la Organización ha trastocado algunos aspectos de su sector más sensible, el componente humano.

110. El proceso de reforma requiere el mejoramiento de la estructura y del funcionamiento de la Secretaría y el perfeccionamiento de los elementos de gestión del personal. Eso indudablemente puede hacerse respetando y reforzando el principio de la distribución geográfica equitativa, de modo de asegurar una representación proporcional de los países en desarrollo.

111. El método de los límites convenientes para calcular la representación de cada Estado Miembro debe ser modificado, puesto que los tres factores considerados - condición de Miembro, cuota y población - son, a juicio de su delegación, limitados. Sería preferible definir otros métodos que pudieran servir para corregir el desequilibrio existente.

112. La promoción de las perspectivas de carrera es un tema prioritario. Es menester concretar cuanto antes la formulación de un plan general de organización de las carreras, con arreglo a lo recomendado por la Asamblea General. Es preciso examinar nuevamente la composición y el funcionamiento de los órganos internos de nombramientos y ascensos con miras a aumentar la transparencia y coherencia del sistema. Asimismo, es preciso tener en cuenta que el necesario proceso de reestructuración profundiza el sentimiento de incertidumbre en la Secretaría. Sería útil que dicho proceso fuera acompañado de un mayor reconocimiento de la función pública internacional y de un mayor respeto por sus miembros.

113. Si se aspira a crear una Secretaría más sólida, más independiente y más eficaz, dotada de la capacidad de responder con flexibilidad a las nuevas demandas y a la evolución de los mandatos, es necesario crear una estructura jerárquica más simple y definir mejor las responsabilidades, además de simplificar los procedimientos y eliminar las formalidades inútiles.

114. El mejoramiento de las condiciones de servicio, incluidas las políticas de contratación, la estructura de los diferentes cuadros y la organización de las carreras en todas las categorías del personal podrían ayudar ciertamente a aumentar la eficacia de la Secretaría.



(Sr. Djacta, Argelia)

115. La situación de la mujer en la Secretaría sigue preocupando a los Estados Miembros. Se han efectuado contrataciones que han llevado hasta 30,6% la proporción de funcionarias, según el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/47/416). Esta situación es alentadora, pues se aproxima al objetivo de lograr un 35% de mujeres hacia 1995. Sin embargo, la representación de las mujeres procedentes de países en desarrollo es escasa, sobre todo la de la mujer africana, que sólo representa un 2,8% del número total de funcionarios. Argelia asigna especial importancia a que se intensifiquen los esfuerzos por aumentar el número de funcionarias nacionales de países en desarrollo en los puestos de categoría superior de la Organización.

116. Como lo han expresado otras delegaciones, las acusaciones de hostigamiento sexual en la Secretaría deben ser objeto en todos los casos de serias investigaciones a fondo.

117. La formación es un elemento fundamental para perfeccionar la capacidad profesional de los funcionarios que ejecutan las tareas cada vez más complejas y numerosas que se encomiendan a la Organización. Es preciso prestar atención particular a la formación, a la cual debe asignarse recursos importantes.

118. El 11 de septiembre de 1992, Día del Personal, el Secretario General dijo que la riqueza de las Naciones Unidas eran sus funcionarios. De ello se desprende que atentar contra los intereses del personal de las Naciones Unidas y contra sus perspectivas de carrera equivaldría a destruir a la Organización.

#### OTROS ASUNTOS

119. El Sr. AL-MAKTARI (Yemen) dice que, en vista de la importancia del discurso pronunciado por el Secretario General en la 21a. sesión de la Comisión, dicho discurso debería distribuirse en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas.

120. Tras un intercambio de opiniones en que participan el Sr. INOMATA (Japón), el Sr. CLAVIJO (Colombia), el Sr. SPAANS (Países Bajos), el Sr. TANG Guangting (China), el Sr. AHMED (Iraq), el Sr. RAZVIN (Federación de Rusia), la Sra. ERIKSSON FOGH (Suecia), el Sr. BARIMANI (Irán, República Islámica de), la Sra. EMERSON (Portugal), la Sra. SHITAKHA (Kenya) y el Sr. KINCHEN (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), el PRESIDENTE propone pedir a la Secretaría que el discurso del Secretario General se incluya in extenso en el acta resumida de la 21a. sesión, y que dicha acta se distribuya a la brevedad posible.

Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 19.45 horas.