

NACIONES UNIDAS
Asamblea General
CUADRAGÉSIMO NOVENO PERÍODO DE SESIONES
Documentos Oficiales

QUINTA COMISIÓN
22ª sesión
celebrada el martes
22 de noviembre de 1994
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 22ª SESIÓN

Presidente: Sr. TEIRLINCK (Bélgica)

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

SUMARIO

TEMA 108 DEL PROGRAMA: PLANIFICACIÓN DE PROGRAMAS (continuación)

TEMA 105 DEL PROGRAMA: EXAMEN DE LA EFICACIA DEL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO
Y FINANCIERO DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación)

TEMA 113 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-794, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/49/SR.22
28 de febrero de 1995
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCÉS

Se declara abierta la sesión a las 10.25 horas.

TEMA 108 DEL PROGRAMA: PLANIFICACIÓN DE PROGRAMAS (continuación) (A/49/6, A/49/16 (Partes I y II), A/49/135 y Add.1 y Corr.1, A/49/99 y Add.1, A/49/452, E/1994/19 y E/1994/4)

1. El Sr. HAHN-FEILER (Alemania), hablando en nombre de la Unión Europea y de Austria, indica que en materia de planificación, la supervisión y la evaluación son, en muchos aspectos, tan importantes como la formulación y la presupuestación. En consecuencia, es esencial que la Organización arbitre los medios para evaluar los resultados concretos de sus múltiples programas y actividades, mediante la instauración de un proceso de evaluación, basado en indicadores de resultados. La importancia de ese proceso es tanto más grande cuanto que la mayor parte de los programas y actividades de las Naciones Unidas se financian también con contribuciones voluntarias y que los países donantes desean cada vez más estar al tanto del empleo que se hace de su contribución.

2. No obstante que hubieran preferido que el informe del Secretario General sobre la ejecución de los programas de las Naciones Unidas para el bienio 1992-1993 (A/49/135 y Add.1) se hubiese redactado en términos más precisos, las delegaciones de los Estados miembros de la Unión Europea y Austria hacen suyas las recomendaciones que se formulan en ese documento. Este informe tiene por objeto evaluar la medida en que los diferentes servicios de la Secretaría alcanzan sus objetivos programáticos (productos). A ese respecto, las delegaciones mencionadas tienen dudas sobre la conveniencia de considerar como "producto", y, por lo tanto, como criterio de evaluación, los servicios proporcionados a los órganos deliberantes.

3. El Comité del Programa y de la Coordinación (CPC) ha recomendado en diversas oportunidades que se perfeccione la formulación de los objetivos de la Organización. En realidad, no se trata solamente de perfeccionar la formulación de los objetivos, sino además de velar por que el ejercicio se refiera a los programas pertinentes. Por ese motivo, la Unión Europea y Austria apoyan sin reservas la recomendación que se formula en el párrafo 37 del informe, en virtud de la cual convendría suprimir los 173 productos arrastrados de bienios anteriores.

4. El elemento central del tema del programa que se examina es la cuestión de las revisiones que se proponen al plan de mediano plazo para el período 1992-1997. Si bien la parte esencial de la labor del CPC en su 34º período de sesiones se refirió a esas revisiones, los resultados obtenidos no han sido plenamente satisfactorios, porque la Secretaría no estuvo en condiciones de presentar oportunamente los documentos necesarios, lo cual complicó en gran medida la tarea del CPC. Es absolutamente inadmisibles que la Secretaría no pueda producir los documentos clave con suficiente antelación para que los gobiernos tengan tiempo de examinarlos a fondo, razón por la cual la delegación de Alemania confía en que las reformas que se introducirán en la estructura de la Secretaría permitirán mejorar sensiblemente esa situación.

5. Es extremadamente importante perfeccionar la coordinación entre los organismos de las Naciones Unidas encargados de velar por los derechos humanos. La Unión Europea y Austria esperan que una racionalización en esa esfera haga

/...

más eficaz la acción de esos organismos y permita aprovechar mejor los recursos disponibles y aguardan con interés la presentación del informe detallado que se menciona en el párrafo 35.51 del documento A/49/6 (Progr. 35) sobre el mejoramiento de los mecanismos de protección y vigilancia actuales. Puesto que el objetivo del plan de mediano plazo es orientar la planificación ulterior de los recursos, habría sido conveniente que se hubiera recordado la Declaración y el Programa de Acción de Viena relativos a los derechos humanos, que la Asamblea General hizo suyos en su resolución 48/121. Habida cuenta de la importancia que la Asamblea concede a los derechos humanos, y a la necesidad de incrementar los recursos que se dedican a su protección, la delegación de Alemania volverá a referirse al particular durante los debates relativos a las consecuencias presupuestarias.

6. Una de las deficiencias principales del plan de mediano plazo en su presentación actual consiste en que no constituye un instrumento de gestión fácil de utilizar. En él deberían definirse brevemente los objetivos de los programas que están a cargo de los administradores de programas, sin lo cual el nuevo sistema de obligación y de rendición de cuentas sería inaplicable.

7. Sería asimismo conveniente crear un vínculo entre el proceso de establecimiento del presupuesto y la nueva presentación del plan de mediano plazo, así como entre la estructura del presupuesto por programas y el plan de mediano plazo.

8. El documento A/49/301, que contiene un prototipo de la nueva presentación del plan de mediano plazo, se cuenta entre los textos más importantes que ha tenido ante sí la Comisión en estos últimos años, pues representa un intento decidido de simplificar la presentación de un documento que es cada vez más complejo y frondoso.

9. El plan de mediano plazo, como documento estratégico por antonomasia de la Organización, debería ser conciso, presentar las grandes líneas de acción que la Organización debe llevar a cabo y discernir las tendencias de largo plazo. Sobre este último punto, la Unión Europea y Austria se asocian a los países nórdicos. Por consiguiente, consideran que el plan debería abarcar un período de seis años.

10. El Sr. LOZINSKY (Federación de Rusia) dice que su delegación comparte la opinión muy difundida de que el sistema actual de planificación de programas es imperfecto y necesita un perfeccionamiento considerable. Si el sistema de planificación deja que desear, el plan de mediano plazo no puede cumplir su función de instrumento estratégico para definir las grandes orientaciones políticas de la Organización y no puede tampoco proporcionar un marco útil para el establecimiento de los presupuestos por programas. A ese respecto, la Federación de Rusia apoya el prototipo de la nueva presentación del plan de mediano plazo que abarcaría un documento de política general ("perspectivas") y un marco de programación por un período de cuatro años. La Federación de Rusia se congratula de la mayor importancia concedida a los objetivos y a los medios de alcanzarlos con respecto a las descripciones detalladas de las actividades y de los productos, como ocurría en el pasado. El hecho de definir claramente los objetivos y los resultados previstos debería asimismo conducir a una mejor evaluación de los programas. Por otra parte, la armonización propuesta entre la estructura del plan y la de la Secretaría permitiría delimitar más fácilmente

las responsabilidades que corresponde asumir a las dependencias administrativas por sus programas.

11. El nuevo plan de mediano plazo debería ser un documento estratégico orientado al futuro, conciso en su formulación y dividido en dos partes, una dedicada a las prioridades generales de la Organización y la otra a los grandes programas. Por otra parte, el plan no debería presentar un obstáculo para la ejecución de las nuevas categorías de actividades prioritarias ni impedir la eliminación de programas y proyectos obsoletos, como tampoco el desmantelamiento de las estructuras que han quedado inadaptadas. Debe concebirse como un instrumento de gestión flexible que permita a la Organización reevaluar constantemente su estructura e introducir los ajustes necesarios.

12. La Federación de Rusia expresa su satisfacción por el plan general del proyecto de presupuesto por programas para el ejercicio bienal 1996-1997 (A/49/310), y observa que la Secretaría ha previsto por primera vez en este contexto, medidas concretas orientadas a una redistribución de los recursos en favor de actividades que adoptan una importancia creciente. Esos esfuerzos son dignos del mayor aliento, tanto más cuanto que la redistribución de los recursos es en fin de cuentas el único medio que permite reasignar fondos destinados a actividades superadas o ineficaces. En ese contexto, la delegación de la Federación de Rusia observa con satisfacción que el Secretario General tiene la intención de optimizar el empleo de los recursos comprometidos y de poner de relieve los resultados. A juicio de la delegación de la Federación de Rusia, las economías complementarias resultantes del perfeccionamiento de la gestión deberían reorientarse hacia los sectores prioritarios. Por otra parte, tal como lo indicó el Secretario General en el párrafo 10 de su informe, no hay que perder de vista el hecho de que el plan general se preparó sobre la base de necesidades mínimas y que los nuevos mandatos podrían exigir recursos suplementarios.

13. Las revisiones propuestas al plan de mediano plazo para el período 1992-1997 reflejan esencialmente las decisiones adoptadas últimamente por los órganos intergubernamentales y las conferencias internacionales. Habida cuenta de que el Comité del Programa y de la Coordinación y otras Comisiones Principales ya las han examinado, la delegación de la Federación de Rusia puede apoyarla sin dificultad.

TEMA 105 DEL PROGRAMA: EXAMEN DE LA EFICIENCIA DEL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LAS NACIONES UNIDAS (continuación) (A/49/16 (Parte II), A/C.5/49/1, A/49/336, A/49/98, A/49/471, A/49/418, A/49/560, A/49/34, A/49/449, A/C.5/49/28, A/49/632 y A/49/423)

14. El Sr. DJACTA (Argelia) recuerda que las Naciones Unidas debe emprender una reforma administrativa y presupuestaria profunda en un período especialmente difícil, caracterizado por una crisis financiera aguda, y en un momento en que debe cumplir los mandatos cada vez más numerosos, urgentes y diversificados que los Estados Miembros no cesan de conferirle. Ese hecho constituye sin duda un testimonio de la confianza y de la esperanza que la comunidad internacional sigue teniendo en la Organización, pero esa esperanza corre el peligro de defraudarse si persiste el grave desequilibrio entre lo que se espera de la Organización y el ritmo con que se llevan a cabo las reformas.

15. El proceso de reestructuración no debería constituir un fin en sí mismo. Su carácter dinámico debería permitir establecer líneas de responsabilidad entre las distintas estructuras y mantener el equilibrio entre los diversos sectores a los que la Organización debe atender.

16. Refiriéndose a la decisión adoptada por el Secretario General de pedir al Administrador del PNUD que lo ayude a garantizar la coherencia de las políticas que llevan a cabo las Naciones Unidas y la coordinación global de las actividades operacionales de desarrollo, el orador desea recordar la declaración ministerial del Grupo de los 77 adoptada en su 18ª reunión anual, en la que los ministros insistieron en la necesidad de separar las atribuciones de las instituciones encargadas de la ejecución de programas de cooperación financiera y técnica de las que corresponden a los órganos de formulación y coordinación general de políticas, y destaca que la reforma de la Secretaría no debe en ningún caso comprometer el buen desenvolvimiento de las actividades y de los programas acordados por los Estados Miembros en las resoluciones de la Asamblea General. En consecuencia, es preciso desplegar el personal y los recursos necesarios con arreglo a las decisiones adoptadas por los Estados Miembros, dentro del marco de los órganos adecuados, a fin de aumentar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas de responder en una forma mejor adaptada a las nuevas demandas en materia de desarrollo.

17. La delegación de Argelia toma nota del informe del Secretario General sobre la reestructuración de la Secretaría, así como de las limitaciones coyunturales que han hecho difícil la presentación de un informe que analiza todos los aspectos de la reestructuración y en particular sus efectos de los programas. Consciente de que el lapso de tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de las medidas de reestructuración no permite aún una evaluación a fondo, la delegación de Argelia desearía que se dedicara un nuevo informe a los efectos del proceso de reestructuración en los programas de la Organización y las medidas adoptadas para adaptar la reestructuración en función de las decisiones adoptadas por los órganos intergubernamentales competentes.

18. Habiendo considerado siempre que los Estados Miembros deben arbitrar los medios para velar por que la acción de las Naciones Unidas obedezca a los mandatos que le han sido encomendados, la delegación de Argelia acoge favorablemente toda iniciativa que tienda a racionalizar, reforzar y ampliar el poder de supervisión de los Estados Miembros de las actividades de la Organización y la correcta gestión de sus recursos. La creación por parte del Secretario General de la Oficina de Inspecciones e Investigaciones es indiscutiblemente un paso positivo en ese sentido. El informe publicado con la signatura A/49/449 hace resaltar con toda razón los perfeccionamientos aportados al funcionamiento de la Organización y señala la falta de medidas disciplinarias serias de los casos flagrantes de mala gestión. Dentro de ese espíritu, Argelia se sumó al consenso que permitió la aprobación de la resolución 48/218 B, en la cual la Asamblea General institucionalizaba el sistema de servicios de supervisión interna.

19. El sistema propuesto para rendiciones de cuentas y obligación brinda un marco adecuado para la aparición de una nueva cultura de gestión dentro de la Organización. Sin embargo, falta aún poner en práctica los medios que permitan alentar la realización de esfuerzos para ejercer las funciones y sancionar la ineficacia y la mala disposición. A este respecto, Argelia aportó su

contribución al designar un experto en el grupo especial intergubernamental de trabajo de Expertos encargado de examinar los mecanismos jurisdiccionales y de procedimientos para una gestión adecuada de los recursos y fondos de las Naciones Unidas.

20. Para concluir, el orador destaca que el componente humano de la Organización constituye un elemento determinante del perfeccionamiento de su eficacia administrativa y financiera. En consecuencia, conviene insistir en la capacitación continua del personal e incluir en ella cursos de sensibilización a los fraudes y a la falta de probidad dentro de la Organización.

21. El Sr. TOMMO MONTHE (Camerún) dice que para abarcar todos los componentes de la eficacia de la Organización, es preciso situar este concepto en una perspectiva más amplia, pues la eficacia depende en efecto de su armazón administrativa, de la calidad del personal que emplea, de los recursos financieros de que dispone, y de la dinámica que determina el tipo de relaciones que mantiene con las demás organizaciones internacionales, en especial con las instituciones dimanadas de los acuerdos de Bretton Woods, las empresas transnacionales, las organizaciones no gubernamentales y principalmente los Estados, de los cuales los más poderosos ejercen las influencias más decisivas sobre la conducción de los asuntos del mundo. En consecuencia, toda apreciación de la reestructuración emprendida por el Secretario General sólo puede ser relativa, tanto más cuanto que la incertidumbre que caracteriza este período de final del siglo pone de relieve la insuficiencia de los conceptos y de los cánones tradicionales.

22. En esta etapa, cabe preguntarse en qué concepto puede tenerse la reestructuración y qué instrucciones han de impartirse para orientar la acción futura del Secretario General. En primer lugar, la delegación del Camerún invita al Secretario General a tener en cuenta la contribución de los Estados de África y sobre todo, la declaración ministerial que el Grupo de los 77 aprobó en su 18ª reunión anual con respecto a la reforma de las Naciones Unidas. En el plano metodológico, los ministros preconizaron la adopción de un enfoque global encaminado a preservar el equilibrio entre los órganos principales de la Carta y en el interior de cada uno e insistieron en el respeto escrupuloso de la Carta, sobre todo de sus disposiciones relativas a los mecanismos de decisión y en la igualdad soberana de los Estados. Se declararon asimismo partidarios de la democratización de los procedimientos y al respeto de los principios de universalidad, de justicia y de equidad en el funcionamiento de la Organización.

23. Con respecto a la grave situación que afronta África y a la intención muchas veces expresada por la comunidad internacional y por el Secretario General de remediar esa situación, es fundamental que se cree un departamento adecuado de alto nivel para garantizar la aplicación y la supervisión de los programas que respondan a las inquietudes de África en materia de desarrollo, y que en el presupuesto ordinario de la Organización se consagre una sección separada a financiar las actividades relativas a esos programas. Son éstas solicitudes razonables que podrían adoptarse en plazos bastante breves.

24. En el plano político, la delegación del Camerún observa los promisorios comienzos de las actividades de los nuevos Departamentos de Asuntos Políticos, de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y de Asuntos Humanitarios. A ese respecto, desea que se refuercen los programas relativos a la diplomacia

preventiva, al restablecimiento de la paz y a la asistencia concedida a los Estados Miembros en esas esferas. El mecanismo central de prevención, de gestión y de solución de conflictos de la OUA o el Comité Consultivo Permanente encargado de las cuestiones de seguridad en el África central son los órganos más indicados para aportar esa asistencia.

25. En lo que se refiere a la administración y a la gestión, la delegación del Camerún aprecia en especial la nueva estructura del Departamento de Administración y Gestión y se congratula por los esfuerzos que se han desplegado para delimitar mejor sus responsabilidades, para reagrupar las funciones de auditoría, de inspección, de supervisión y de verificación, y por último para reforzar la capacitación y el readiestramiento. El Secretario General, por su parte, ha querido que los funcionarios de más alta categoría de la Organización se familiaricen con los nuevos conceptos de rendición de cuentas y obligación que tan propicios son para el desarrollo de la imaginación y la creatividad.

26. En el plano económico y social, la delegación del Camerún considera que las reformas emprendidas han sido insuficientes en relación con los objetivos contemplados. Por ejemplo, la intención declarada de reforzar las comisiones regionales y de convertirlas en centros regionales integrados de las Naciones Unidas no se ha llevado aún a la realidad en forma cabal. Al respecto, debe alentarse la nueva dinámica que el Secretario General ha puesto en vigor recientemente. La delegación del Camerún acoge con agrado su iniciativa de descentralización en materia de energía y de recursos naturales, y desea que el proceso de descentralización se haga extensivo a otras esferas (transporte, industria, etc.) para que las comisiones regionales puedan desempeñar una función que esté a su altura. En especial, conviene aplicar integralmente las recomendaciones formuladas en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la reestructuración de la dimensión regional de las actividades económicas y sociales de las Naciones Unidas (A/49/423).

27. En cuanto a la coordinación de los sectores económico y social, la supresión del puesto de Director General ha quedado compensada sólo en parte por la creación de mecanismos especiales, que sólo pueden ofrecer una coordinación esporádica limitada a la Organización y que puede aplicarse exclusivamente a la política general. En ese aspecto, aunque no hay una solución perfecta, les incumbe al Secretario General y a sus colaboradores mantener en examen esta cuestión y prever, llegado el caso, un retorno a la fórmula del Director General.

28. Para concluir, el orador se congratula por las medidas adoptadas para reforzar la presencia de las Naciones Unidas en Viena y en Nairobi.

TEMA 113 DEL PROGRAMA: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (continuación)
(A/C.5/49/5; A/49/527; A/C.5/49/6 y Corr.1 y Add.1, A/C.5/48/37 y Add.1, A/C.5/49/14, A/C.5/49/13, A/C.5/49/32; A/49/406, A/49/445, A/C.5/48/45, A/49/176 y Add.1, A/49/587, A/49/219 y Add.1 y A/49/587)

29. El Sr. WANG Xiaochu (China) dice que las numerosas medidas propuestas en el informe titulado "Estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización" (A/C.5/49/5), se dirigen a la médula de los problemas que plantea la gestión de la Secretaría, por ejemplo los que se refieren al fortalecimiento de la función de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la planificación y

formulación de políticas, al sistema de supervisión de la actuación profesional, a la capacitación, a la movilidad del personal y a la cooperación con los Estados Miembros en la esfera de las contrataciones. Esas medidas contribuirán sin duda a mejorar la gestión interna y aumentar su eficacia. Al mismo tiempo, si bien la delegación de China está consciente de que ciertas cuestiones exigen un estudio más a fondo y que la aplicación de diversas medidas clave hará necesario esfuerzos más sostenidos, para no mencionar la adopción de un nuevo estilo de gestión, espera, con todo, que esta vez el proceso puesto en marcha por la Secretaría para modernizar el sistema de gestión de los recursos humanos produzca resultados tangibles, que vayan más allá de los informes, de las resoluciones y de los presupuestos por programas. A este respecto, la Secretaría debería recabar activamente el apoyo y la cooperación tanto de los Estados Miembros como del personal.

30. Las operaciones de mantenimiento de la paz han adquirido una amplitud espectacular desde hace algunos años y el personal civil contratado fuera de la Organización se ha convertido en un elemento importante dentro de los recursos humanos de la Secretaría, razón por la cual la delegación de China opina que en lo sucesivo la Secretaría debería informar a la Asamblea General, en relación con este tema del programa, sobre la composición y empleo de esta categoría del personal.

31. En lo que respecta a la situación de la mujer en la Secretaría, la delegación de China observa que de los informes A/49/527 y A/49/587 se desprende que la situación ha mejorado progresivamente a partir de 1990, circunstancia ésta que le causa gran satisfacción. El objetivo del 35% fijado para la representación de mujeres en 1995 está sin embargo lejos de alcanzarse, por lo que se requiere un esfuerzo de mayor envergadura de parte de la Secretaría. El problema de la insuficiencia de la representación de las mujeres es producto de una historia que se extiende por centenares e incluso por millares de años. Para reparar esa injusticia social, será necesario una acción de largo aliento.

32. Como país que ha sufrido víctimas en el marco de su participación en las operaciones de las Naciones Unidas, China comparte las graves inquietudes expresadas por otros Estados Miembros respecto de la seguridad del personal y espera que el proyecto de Convención adoptado recientemente sobre esta cuestión por la Sexta Comisión contribuya a una mayor protección del personal empleado en esas operaciones.

33. Otra cuestión importante relativa al personal, que ha quedado pendiente, es la de los límites convenientes. En su cuadragésimo séptimo período de sesiones, la Asamblea General había decidido crear dentro de la Quinta Comisión un grupo de trabajo de composición abierta para que examinara la fórmula aplicada para determinar la representación geográfica de los Estados Miembros y había pedido al Presidente de la Comisión que le informara al respecto en su cuadragésimo octavo período de sesiones. La delegación de China nota con pesar que esta cuestión no ha sido ni siquiera examinada en el cuadragésimo octavo período de sesiones. En el documento A/49/527 se indica que en el período comprendido entre junio de 1992 y julio de 1994, el número de funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica disminuyó en 58 en tanto que, en la misma época, la Secretaría contrató 241 funcionarios más en el cuadro orgánico. Si bien el porcentaje de los países no representados y de los países excesivamente representados disminuyó ligeramente, el número de países

insuficientemente representados aumentó. La delegación de China recuerda que la determinación de los límites convenientes tiene por objeto fundamental garantizar una distribución geográfica equitativa, de conformidad con el principio enunciado en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. No hay contradicción entre ese Principio y el otro que se menciona en dicho párrafo, a saber la necesidad de la Organización de asegurar los servicios de un personal que posea el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, pues, en realidad, ambos principios se complementan. China está firmemente convencida de que es posible encontrar en todos los Estados Miembros personas debidamente calificadas para ocupar puestos en las Naciones Unidas.

34. En cuanto a la relación establecida entre los diferentes tipos de contrato en la Secretaría, la delegación de China desea hacer notar que si bien los contratos permanentes aseguran a la Organización un personal estable perfectamente familiarizado con sus funciones, los contratos de plazo fijo pueden a su vez atraer a personas igualmente calificadas a las que permiten adaptarse con flexibilidad a las exigencias constantemente renovadas que deben afrontar. Por consiguiente, es importante mantener un equilibrio adecuado entre los contratos permanentes y los contratos de plazo fijo.

35. El Sr. KAZEMBE (Zambia) dice que desde hace tiempo se reconoce que las cuestiones vinculadas con el despliegue, el empleo, la capacitación y la seguridad de los recursos humanos desempeñan una función determinante en la eficacia de la que las Naciones Unidas dan prueba para intentar responder a las necesidades de la comunidad internacional en situaciones de urgencia y a largo plazo. El concepto de despliegue significa que el personal debe asignarse en los lugares y sectores en que es más indispensable; el empleo se refiere al hecho de que las tareas encomendadas al personal deben ajustarse a los fines establecidos en la Carta de las Naciones Unidas; la capacitación constituye el hecho de impartir a los funcionarios internacionales las pericias y los instrumentos necesarios para ese fin; por último, la seguridad entraña que esos funcionarios no deben verse entorpecidos en la ejecución de sus tareas.

36. Sobre el tema de la contratación, la delegación de Zambia ha apoyado siempre los esfuerzos desplegados por el Secretario General para conferir una verdadera dimensión internacional al personal de la Organización. Concretamente, apoya las medidas que tienen por objeto reducir el número de Estados no representados o insuficientemente representados. Los datos consignados en el párrafo 36 del documento A/49/527 demuestran que la Administración ha intentado mejorar la situación. La delegación de Zambia desea, no obstante, recordar que debe seguir vigilando las cifras, sobre todo en lo que respecta a los puestos sujetos a distribución geográfica.

37. A pesar de los objetivos ya antiguos fijados por la Asamblea General, el porcentaje de las mujeres empleadas en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas, sobre todo en las categorías superiores, no ha aumentado sensiblemente. Deben realizarse mayores esfuerzos para contratar a un número más alto de mujeres sin dejar de respetar el principio de la distribución geográfica equitativa.

38. La delegación de Zambia es totalmente favorable a las medidas de descentralización propuestas por el Secretario General y considera que esas medidas tendrán un efecto positivo en el ritmo de ejecución de las actividades.

Desea con todo recordar que el refuerzo de las facultades conferidas a los administradores de programas y a los jefes de oficinas de la Secretaría entraña asimismo un incremento de las responsabilidades, el otorgamiento de los medios correspondientes y una mayor transparencia. La implantación de un nuevo sistema de supervisión de la actuación profesional en las Naciones Unidas es una iniciativa que merece asimismo respaldarse. Sin embargo, cualesquiera que sean los perfeccionamientos introducidos, el sistema de evaluación seguirá siendo ineficaz si los encargados de aplicarlo no lo hacen con el cuidado y la sensatez necesarios. El Secretario General ha anunciado su intención de aumentar la movilidad del personal. Se trata de una medida positiva que se imponía desde hace tiempo y muchas comisiones regionales se beneficiarán con esta nueva dimensión internacional.

39. Zambia se congratula por las numerosas propuestas que tienden a reformar el sistema interno de administración de justicia en la Secretaría de las Naciones Unidas y que deberían contribuir a racionalizar, simplificar y acelerar la administración de justicia. Sin dejar de ser partidaria del nombramiento de asesores jurídicos para que presten servicios a los funcionarios que necesitan asesoramiento, la delegación de Zambia desea destacar que esa medida no debe entrañar costos excesivos.

40. Dada la multiplicación de los lugares de destino en el mundo, resulta cada vez más difícil garantizar la seguridad y la protección del personal de las Naciones Unidas. Las situaciones de conflicto, cada vez más numerosas, y las intervenciones que se solicitan de las Naciones Unidas exigen nuevas reglas y nuevas prácticas en esa esfera. La delegación de Zambia está sinceramente convencida de que la nueva Convención prevista sobre la seguridad del personal de las Naciones Unidas y del personal conexo debería elaborarse y adoptarse a la mayor brevedad posible.

41. El Sr. THAKUR PHANIT (Tailandia) dice que los recursos humanos siguen siendo el bien máspreciado de la Organización. Para que las Naciones Unidas puedan cumplir con éxito los mandatos y las difíciles tareas que les han sido encomendadas, es indispensable que cuenten con un cuerpo de funcionarios internacionales competentes y altamente motivados; por ello, la delegación de Tailandia considera, como otras delegaciones que la han precedido en el uso de la palabra, que la estrategia expuesta en el documento A/C.5/49/5 para la gestión de los recursos humanos de la Organización es un aspecto importante de las reformas más generales en curso y comparte la observación del Secretario General de que la planificación es un mecanismo indispensable para prever las necesidades en materia de personal y de encargados de la gestión así como para responder a esas necesidades y ayudar al Secretario General y a la Secretaría a ejecutar sus mandatos, que cambian sin cesar. La delegación de Tailandia espera que la implantación del sistema integrado de gestión permita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mejorar su funcionamiento. El nuevo sistema de evaluación debería asimismo perfeccionar la gestión de los recursos humanos. Pero, como lo han hecho notar otras delegaciones y la Dependencia Común de Inspección, su aplicación no dejará de tener dificultades. Para poder obtener resultados satisfactorios, deberán respetarse los imperativos de objetividad, transparencia y equidad. La participación del personal es asimismo esencial.

42. La delegación de Tailandia toma nota de que el Departamento de Administración y Gestión y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tienen la

intención de descentralizar numerosas funciones y delegar responsabilidades más amplias a los administradores de programas. La delegación de Tailandia espera que los resultados correspondan a los objetivos enunciados.

43. Es fundamental que el personal de las Naciones Unidas esté adecuadamente capacitado. A este respecto, Tailandia observa con satisfacción, en el informe A/49/445, que se han reorientado las actividades de capacitación para responder a los nuevos imperativos, por ejemplo en las esferas del desarrollo sostenible y del mantenimiento de la paz. El refuerzo de los programas de capacitación para apoyar la aplicación de nuevas técnicas informáticas y la adopción de un enfoque presupuestario centralizado por parte del Departamento de Administración y Gestión para las actividades de capacitación son asimismo iniciativas excelentes. Firmemente convencida de que la eficacia de la Organización está directamente vinculada con la calidad de su personal, la delegación de Tailandia sería partidaria de que se aumente el presupuesto dedicado a la capacitación, independientemente del hecho de que se ha previsto ya un incremento en el marco del ejercicio bienal 1994-1995. Las Naciones Unidas dedican menos del 1% de sus gastos de personal a la capacitación profesional y a la capacitación en gestión, porcentaje que parece insuficiente para una organización de esa envergadura. El estado de ánimo del personal es otro punto importante. Tailandia espera a ese respecto que la reforma propuesta del sistema interno de administración de justicia en la Organización contribuya a mejorar las relaciones entre el personal y la administración.

44. El informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/49/587) indica que los progresos alcanzados en la esfera han sido relativamente modestos y que los objetivos fijados para la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores no se alcanzarán en 1995. La delegación de Tailandia lamenta esta circunstancia y se preocupa en particular por el hecho de que la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos es sólo del 14%, por lo que espera que el Secretario General y los departamentos interesados concedan toda la atención necesaria a las numerosas sugerencias útiles formuladas por la Dependencia Común de Inspección en su informe A/49/176.

45. La seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas y la del personal que trabaja sobre el terreno por cuenta de las Naciones Unidas es otro tema de preocupación. La delegación de Tailandia lamenta el número creciente de víctimas entre esos funcionarios. También apoya firmemente los esfuerzos desplegados por la Sexta Comisión para elaborar una nueva convención sobre la seguridad del personal de las Naciones Unidas y del personal conexo.

46. Para concluir, la delegación de Tailandia desea expresar su apoyo al Secretario General en sus esfuerzos tendientes a modernizar la gestión de los recursos humanos y a alentar la adopción de un nuevo estilo de gestión.

Se levanta la sesión a las 11.45 horas.