



**Asamblea General**

UN LIBRARY

NOV 1981

UN/SA COLLECTION

Distr.  
GENERAL

A/C.5/36/26  
26 octubre 1981  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLES

Trigésimo sexto período de sesiones  
QUINTA COMISION  
Tema 108 del programa

INFORME DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

Observaciones de la Federación de Asociaciones de Funcionarios  
Internacionales (FICSA)

Nota del Secretario General

Por la presente el Secretario General transmite, para que lo examine la Quinta Comisión, un documento presentado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA). Dicho documento se ha presentado de conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del párrafo 2 de la resolución 35/213 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980, en el cual la Asamblea reiteró que estaba dispuesta "a recibir y considerar plenamente las opiniones del personal según las formule un representante designado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales en un documento que se ha de presentar por conducto del Secretario General en relación con el tema titulado "Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional".

INTRODUCCION

1. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA) representa, con sus 30 asociaciones y sindicatos miembros, a más de 40.000 funcionarios internacionales empleados en todo el mundo. La FICSA se complace en observar que la Asamblea General, en su resolución 35/213, prevé un aumento de la participación de la Federación en las deliberaciones de la Quinta Comisión.
2. La Federación confía en que los miembros de la Comisión ya conocen los objetivos y propósitos de la FICSA. En resumen, nuestra función es preservar la integridad de la administración pública internacional y defender y promover los derechos de los funcionarios, que constituyen el elemento humano de ese ente tal vez bastante nebuloso.
3. La FICSA desea subrayar desde el comienzo que los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas están dedicados a servir a la comunidad internacional y a trabajar por la mejora de las condiciones de vida de todos los ciudadanos del mundo. Por lo tanto, es lógico que sus preocupaciones trasciendan los intereses exclusivamente materiales.
4. Sin embargo, esa dedicación no es en modo alguno incompatible con la lucha por la mejora de las condiciones de servicio. En efecto, la seguridad de recibir un tratamiento acorde con la Carta de las Naciones Unidas y las normas internacionales sobre condiciones de trabajo es fundamental para sostener un sentido de identidad con la vasta y diversa comunidad a la que servimos y para mantener el grado de excelencia sobre el que se fundaron las Naciones Unidas.
5. Lamentablemente, la FICSA observa en este aspecto graves motivos de preocupación. Continúa el persistente deterioro de las condiciones de la administración pública internacional; de no producirse una interrupción en este proceso aparentemente inexorable, existe un peligro real de que el sistema de las Naciones Unidas se agoste por falta de apoyo. A todos los niveles, ya sean los aspectos de tipo financiero, la estructura de la carrera o la seguridad material de los funcionarios, no parece próximo un alivio de la situación.
6. Y, lo que es peor, el personal de las Naciones Unidas observa que sus preocupaciones e intereses reciben escaso apoyo, dentro y fuera del sistema. De hecho, parece estar poniéndose en boga ridiculizar la valía del personal de las Naciones Unidas. La FICSA sostiene que el personal de las Naciones Unidas no merece esa actitud. Su dedicación única debe ser defendida inequívocamente por las administraciones y los Estados Miembros.
7. La FICSA tiene que declarar su firme descontento con el modo en que se está tratando en la actualidad, al nivel del régimen común, toda la gama de los problemas que afronta el personal. Más concretamente, la FICSA se siente cada vez más alarmada por la incapacidad o renuencia de la CAPI para cumplir sus funciones como órgano técnico independiente.

8. Por consiguiente, este informe, que se presenta a la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, debe considerarse como un llamamiento a los Estados Miembros, a los que sirven nuestros asociados, para que nos den el voto de confianza que tan desesperadamente necesitamos en estos tiempos difíciles.

#### A. ESTRUCTURA DE LA CARRERA

9. La FICSA ha tomado nota de los dos informes presentados a la Asamblea General en cumplimiento de la resolución 35/210 sobre ciertos aspectos de la estructura de la carrera del personal de las Naciones Unidas. En el primero de esos informes, que figura en el anexo I al informe de la CAPI, se señalan los progresos realizados por la Comisión hasta la fecha y su programa de trabajo previsto en las diferentes esferas en que la Comisión ha dividido su labor en virtud de los artículos 13 y 14 de su estatuto. La FICSA, sin opinar en este momento sobre las anteriores actividades de la Comisión en esta esfera ni prejuzgar su labor futura, considera realista este enfoque gradual para el tratamiento de este tema complejo. El personal entiende que la decisión de la Asamblea General, concebida para acelerar la investigación de esferas concretas de la estructura de la carrera en las Naciones Unidas, ha estado motivada por el reconocimiento de la urgente necesidad de contar con una política coherente de personal en la Secretaría de las Naciones Unidas. El personal comparte esta preocupación, y documentalmente se comprueba que las reformas en materia de personal son una preocupación principal de los funcionarios de todo el sistema. El personal se siente decepcionado también por el lento ritmo de reforma. Al mismo tiempo, hay que reconocer que la participación plena y activa del personal y de las administraciones a todos los niveles del régimen común es una condición previa para realizar reformas viables. En los pocos meses transcurridos desde la aprobación de la resolución 35/210 de la Asamblea General no se han podido celebrar consultas positivas a ningún nivel sobre temas que afectan a los aspectos fundamentales de la administración pública internacional.

10. A este respecto, la FICSA observa que el informe de la DCI que figura en el documento A/36/432, si bien tiene también carácter provisional, plantea cuestiones que tienen consecuencias fundamentales para el personal de todo el régimen común. En efecto, esto se señala explícitamente en el informe. En estas condiciones, la FICSA cree firmemente que todas las cuestiones planteadas en esos dos informes deben someterse a estudio y consultas entre organismos antes de adoptar cualquier decisión definitiva. En esta etapa, incluso las decisiones provisionales podrían tener el efecto de trabar este proceso legítimo de consultas. Además, tendrían el efecto totalmente negativo de enajenarse al personal en el preciso momento en que éste está procurando obtener alguna seguridad de sus órganos legislativos en el sentido de que no se utilizará al personal como chivo expiatorio de las insuficiencias administrativas del sistema. Por lo tanto, la FICSA insta a la Comisión a que recomiende que se aplaze la adopción de cualquier medida en esta esfera al menos hasta el trigésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General. Por su parte, el personal reitera su disposición a abordar las claras deficiencias y anomalías del sistema. En el momento oportuno, el personal aportará una contribución concreta y detallada a este proceso de reforma.

B. SEGURIDAD E INDEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA  
INTERNACIONAL

11. El objetivo básico de la FICSA es defender la integridad de la administración pública internacional; en esta esfera, la Federación considera que hay motivos de preocupación a muchos niveles. Las diversas esferas de problema que se describen a continuación presentan una imagen cuando menos alarmante y requieren medidas enérgicas y concluyentes.

1. Detención y encarcelamiento de funcionarios

12. La aprobación de la declaración del CAC sobre la seguridad e independencia de la administración pública internacional y la introducción de mecanismos administrativos para notificar las detenciones y los encarcelamientos, y para la presentación de renunciaciones, han proporcionado, en el mejor de los casos, un elemento limitado de disuasión para las detenciones y los encarcelamientos. No han producido la liberación de nuestros colegas presos, cuyo encarcelamiento continuado es una dramática acusación que pesa sobre las Naciones Unidas.

13. El pasado año, la FICSA manifestó a la Quinta Comisión su preocupación acerca de la suerte corrida por los funcionarios que habían sido sometidos a medidas arbitrarias en el desempeño de sus funciones oficiales. Desde entonces, y hasta donde conoce la Federación, sólo ha sido puesto en libertad un funcionario. Por lo tanto, la FICSA reitera con la máxima firmeza a la Quinta Comisión su petición de que señale a la atención de la Asamblea General la suerte corrida por los funcionarios que han sido detenidos o encarcelados o han desaparecido, con miras a encontrar una solución humanitaria para esos colegas.

14. La FICSA toma nota con reconocimiento de la aprobación de la resolución 35/212 de la Asamblea General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, que puede considerarse como una expresión de apoyo a los derechos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el marco de la Convención sobre prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas.

15. No obstante, teniendo presente que los funcionarios de diversos niveles de las Naciones Unidas deben prestar servicios en circunstancias en que pueden estar expuestos a sufrir riesgos, la FICSA insta a la Comisión a que reitere su llamamiento a los Estados Miembros para que respeten no sólo las prerrogativas e inmunidades concedidas a los funcionarios de las organizaciones de las Naciones Unidas, sino la condición de todos los funcionarios internacionales. A este respecto, cabe señalar que todos los funcionarios, ya sean de contratación internacional o local, son funcionarios internacionales.

2. Seguridad del personal sobre el terreno y medidas para afrontar crisis

16. Durante los últimos dos años se han hecho progresos limitados en esta esfera, pero aún no existe una política coherente. Por lo tanto, deben acelerarse los esfuerzos a todos los niveles, con miras a dar adecuada protección al personal de las Naciones Unidas, tanto de contratación internacional como de contratación local.

3. Injerencias políticas

17. La independencia de la administración pública internacional está cada vez más amenazada. Es un hecho ampliamente conocido que se recurre a las presiones políticas en relación con la contratación y los ascensos. La FICSA considera que, para que la administración pública internacional mantenga credibilidad, es necesario detener ya las tendencias a la politización en materia de políticas de contratación y de personal. La aplicación de una política de carreras firme y coherente generaría un ambiente más saludable en las organizaciones. Por otra parte, la introducción de prácticas en materia de personal basadas en una mayor politización de las secretarías no puede sino acelerar el colapso de la administración pública internacional.

4. Pagos suplementarios

18. La FICSA sostiene que la práctica de efectuar pagos suplementarios, de cualquier forma y bajo cualquier pretexto, a los funcionarios de las organizaciones de las Naciones Unidas constituye una amenaza para la independencia y la integridad de la administración pública internacional. La FICSA coincide con la posición de la Comisión en el sentido de que los pagos suplementarios son inapropiados, desaconsejables y no coherentes con las disposiciones del Estatuto del Personal, pero no puede aceptar que son innecesarios. Dadas las restricciones generales con que los Estados Miembros consideran cualquier aumento de sus presupuestos, parece sumamente improbable que los pagos suplementarios se efectúen por simple generosidad.

19. La medida recomendada por la Comisión a la Asamblea General - a saber, recordar a todos los Estados Miembros que la práctica de efectuar pagos suplementarios es innecesaria, inapropiada y desaconsejable - es inadecuada y no aborda el problema real, que se examina en la sección C 2 infra. Si se atendieran tales exhortaciones sólo se lograría obstaculizar la contratación de nacionales de los países afectados.

20. Los pagos suplementarios, en tanto contravienen el espíritu de la Carta de las Naciones Unidas y de las disposiciones del Estatuto del Personal, deben suprimirse, y en primer lugar deben tomarse medidas para corregir la situación que conduce a la concesión de esos pagos.

## C. CONDICIONES DE SERVICIO

### 1. Cuadro de servicios generales

#### Contribuciones del personal

21. La FICSA lamenta que la CAPI no haya considerado conveniente acceder a las repetidas solicitudes de la Federación de que se realice pronto un examen amplio de la cuestión de las contribuciones del personal. Se recordará que la importancia fundamental de las contribuciones del personal estriba en el papel que tienen para determinar el nivel de la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales.

22. La FICSA siempre ha sostenido que si es necesario realizar un examen de las tasas de contribuciones del personal el correspondiente estudio exhaustivo de las modificaciones que cabría introducir en el sistema actual se debería basar en un análisis objetivo que tuviera en cuenta una política social congruente, y no en percepciones subjetivas acerca de los niveles absolutos o relativos de sueldos y de remuneración pensionable. Ajustándose a este enfoque y con miras a eliminar, por lo menos en una esfera, las diferencias que existen entre los dos cuadros de personal, la FICSA siempre ha instado a que se restablezca la escala única para todos los cuadros de personal, la cual, como la Comisión recordará, estuvo vigente hasta 1977.

23. La Comisión tiene pleno conocimiento de que el personal se opuso enérgicamente a la escala revisada que aprobó la Asamblea General en su resolución 35/214, sobre la base de una recomendación de la CAPI. La oposición del personal no se debió tanto a la revisión de la escala propiamente dicha, sino más bien a las consideraciones siguientes:

a) El plan aprobado se basaba en el supuesto infundado de que en algunos lugares de destino existía un nivel de sueldos brutos demasiado alto; no se contrapuso a este argumento el hecho de que en muchos lugares de destino situados fuera de las sedes el nivel de los sueldos netos y brutos es muy reducido.

b) No se calcularon con antelación las repercusiones de las nuevas escalas para la mayoría de los lugares de destino; cuando se hicieron esos cálculos, después de la aprobación de la escala, surgió el hecho de que ésta reduciría la remuneración pensionable en todos los lugares y por consiguiente perjudicaría en particular al personal sobre el terreno, que ya se encontraba en una situación desventajosa.

c) Por último, pero no por ello menos importante, las consultas sobre la nueva escala propuesta fueron totalmente inadecuadas. Después de que el tema estuvo incluido en el programa de la CAPI durante varios años y de varios intentos fallidos por modificar la escala (dado que es indudable que esta es una cuestión complicada), la secretaria de la CAPI presentó nuevas propuestas durante el 12° período de sesiones de la Comisión, celebrado en julio de 1980. Pese a las reiteradas protestas de la FICSA, en el sentido de que este procedimiento no permitía realizar el estudio ni las consultas necesarias sobre las propuestas, la CAPI recomendó la nueva escala, porque tenía el efecto "deseado" de reducir la

remuneración pensionable en algunos lugares de destino importantes para los cuales se habían hecho cálculos someros. Posteriormente se plantearon a la Quinta Comisión las preocupaciones del personal, en el trigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea, pero prevalecieron las recomendaciones de la CAPI.

24. La aprobación de la escala revisada creó un descontento sin precedentes en el personal. La FICSA volvió a solicitar entonces a la CAPI, en su 13° período de sesiones, que efectuara pronto un examen amplio de la cuestión de las contribuciones del personal del cuadro de servicios generales, basándose para ello, entre otras cosas, en las disposiciones del párrafo 2 de la sección III de la resolución 35/214 A de la Asamblea General, con miras a restablecer una escala única de contribuciones para todo el personal. Cabe destacar que esta solicitud, que se reiteró en el 14° período de sesiones, recibió el apoyo de las administraciones, que consideraron que la cuestión era de tal importancia para la coherencia del sistema mundial de sueldos y para las relaciones entre el personal y las administraciones que justificaba ampliamente los esfuerzos que su examen entrañaría; las administraciones agregaron que ya habían surgido problemas con respecto a la aplicación de la nueva escala en algunos lugares de destino. Lamentablemente, el informe anual de la CAPI no contiene ninguna referencia a las discusiones que se celebraron sobre esta cuestión en sus períodos de sesiones 13° y 14°.

25. Pese a estas solicitudes, la CAPI sostuvo que no había razones para reconsiderar inmediatamente su recomendación sobre las tasas de contribuciones del personal para el cuadro de servicios generales; tampoco consideró que se hubiesen presentado nuevos elementos. La insatisfacción del personal con las escalas revisadas no fue considerada pertinente. La CAPI decidió limitarse a estudiar la cuestión de las contribuciones del personal como parte del examen general de la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales. Indicó específicamente que el estudio debía tener un alcance muy limitado. Si se realizara de esta manera, el estudio no se ocuparía de las preocupaciones más importantes de la Federación. Por consiguiente, la FICSA solicita a la Quinta Comisión que recomiende que se encargue a la CAPI que emprenda, sin demora, un examen básico y amplio de la escala de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales y que incluya en el estudio la cuestión del restablecimiento de una escala única para todo el personal.

## 2. Cuadro orgánico

### Nivel de la remuneración

26. La FICSA desea señalar a la atención de la Quinta Comisión el creciente descontento del personal del cuadro orgánico por el nivel de su remuneración. La Federación tiene conocimiento de los estudios que está realizando la CAPI en relación con diversos aspectos de esta cuestión, los cuales ha examinado con gran cuidado. Al mismo tiempo, tiene plena conciencia del hecho de que la situación económica reinante no es auspiciosa para un aumento de gastos en ninguna esfera. Se le ha dicho al personal que lo último que puede esperar en estos momentos es que se proporcionen fondos adicionales para sufragar gastos de personal. La pregunta que debe formularse es ¿por qué? Cabe preguntarse asimismo si la eficacia y la

moral del personal que trabaja en pro de los ideales más altos de la humanidad es un factor al que los Estados Miembros no dan importancia. La FICSA no cree que se pueda esperar razonablemente que el personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas siga tolerando una evidente y reconocida deterioración del nivel de su remuneración. La Federación ha planteado esta cuestión en diversos órganos del régimen común y ha encontrado cierta simpatía a este respecto en algunos sectores, pero a esta altura no parece manifestarse ningún apoyo activo. El sistema parece estar paralizado por consideraciones políticas.

27. El personal no ve razón alguna para participar en esta conspiración de silencio y pide a la Quinta Comisión que considere seriamente su solicitud de un aumento de sueldos provisional del 10%, hasta que se obtengan los resultados de los estudios a largo plazo que está realizando o planea realizar la CAPI. Este pedido se basa en el hecho de que durante el último decenio el poder adquisitivo de la remuneración del cuadro orgánico ha disminuido sustancialmente. Se recordará, a este respecto, que el aumento del sueldo básico en 1975 no tuvo plenamente en cuenta la erosión registrada en el poder adquisitivo de la remuneración desde el ajuste anterior, en 1971.

28. Otros hechos que demuestran el grado en que han quedado rezagados los sueldos del cuadro orgánico son los siguientes:

a) La reducción en la calidad de los servicios que las organizaciones están en condiciones de prestar a los Estados Miembros, lo cual se debe a crecientes dificultades en la contratación de personal con las condiciones requeridas;

b) La resultante distorsión de la actual estructura de puestos debido a la notable disminución en el uso de las categorías de ingreso normal, a saber, las categorías P-1 y P-2 (que en algunas organizaciones no se utilizan para nada);

c) La práctica de los gobiernos de varios Estados Miembros de ofrecer a algunos de sus nacionales incentivos financieros que suplementan las tasas normales de remuneración, a fin de atraer y retener a esas personas en la administración pública internacional;

d) La reducción de la moral del personal y, por consiguiente, el riesgo de que el personal del cuadro orgánico de la administración pública internacional vea disminuida su eficacia. Como se indicó anteriormente, este fenómeno no depende únicamente de los sueldos; sin embargo, no hay duda de que las escalas de sueldos del cuadro orgánico del sistema de las Naciones Unidas y la manera en que este problema cada vez mayor ha sido tratado constituyen uno de los elementos cruciales.

29. Los estudios de la CAPI relativos a la remuneración del cuadro orgánico, que se han estado esperando por tanto tiempo y que finalmente se iniciaron debido a la presión intensa de la Federación, no han logrado aclarar en lo más mínimo el problema. No se tuvieron en cuenta las amplias observaciones técnicas hechas por la Federación en 1981 (los detalles de las cuales están disponibles para quienes lo soliciten). La Federación espera que en el futuro se harán esfuerzos para ocuparse de las complicadas cuestiones técnicas de que se trata.

30. La FICSA insta a la Quinta Comisión a recomendar que, hasta que se conozcan los resultados de los estudios, tanto actuales como previstos, sobre la determinación de la remuneración del cuadro orgánico, se conceda un aumento provisional del 10%.

#### Prestaciones por hijos a cargo

31. La FICSA presentó una solicitud a la CAPI este año para que se aumentara la prestación por hijos a cargo correspondiente al personal del cuadro orgánico, cuya cuantía en dólares no ha cambiado desde 1975. Las administraciones apoyaron esta solicitud.

32. La CAPI, si bien tuvo una reacción bastante favorable respecto de la bien documentada solicitud de la Federación, llegó por último a la conclusión de que tenía que estudiar la justificación de la prestación y la determinación de su cuantía como parte de su estudio general de la relación entre las diversas prestaciones del régimen de sueldos, estudio que ha formado parte de su programa de trabajo desde 1978 sin que todavía se haya iniciado. Además, la CAPI proyecta ahora relacionar el estudio de la prestación por hijos a cargo correspondiente al personal del cuadro orgánico con el estudio de las prestaciones por familiares a cargo pagaderas al personal del cuadro de servicios generales.

33. Si la CAPI decide proceder de esta manera, la FICSA confía en que el estudio sea terminado el año próximo, a fin de que el personal no tenga que esperar más de lo debido. La FICSA cada vez está más preocupada por la aparente tendencia de la CAPI a enredarse en una maraña inextricable de estudios.

34. La FICSA pide a la Quinta Comisión que recomiende que se encargue a la CAPI que termine en 1982 el estudio sobre las prestaciones por hijos a cargo, así como los exámenes conexos que tiene intención de realizar.

### 3. Personal que trabaja sobre el terreno

35. La FICSA toma nota con satisfacción de que la Comisión ha promulgado las medidas autorizadas por la Asamblea General en la sección IV de su resolución 35/214 A. La Federación fue la primera en tomar esta iniciativa y participó activamente en la elaboración de esas medidas. Confía en que el proceso continuo de examen asegurará que las nuevas medidas tengan el efecto deseado y alivien la situación de los funcionarios que trabajan en condiciones sumamente difíciles, de quienes puede decirse que se encuentran en la línea de avanzada del desarrollo.

36. No obstante, la FICSA se siente decepcionada de que hasta ahora la Comisión no haya podido hacer un examen detenido de todas las condiciones de servicio de los funcionarios de todas las categorías, tanto los contratados internacionalmente como localmente, en los lugares de destino que no son sedes. Hay una tendencia a olvidar a estos últimos, que representan la tercera parte del personal de las organizaciones de las Naciones Unidas.

37. El año pasado la FICSA señaló a la atención de la Quinta Comisión que los problemas de estos funcionarios en lo que respecta a la promoción de las perspectivas de carrera, la clasificación de puestos y la determinación de sueldos eran muy distintos de los que se planteaban en las sedes. Además, en algunos países donde se planteaban problemas de seguridad, el personal del cuadro de servicios generales contratado localmente no siempre gozaba del tipo de protección a que tenían derecho como funcionarios internacionales. El año pasado no se había hecho ningún progreso con respecto al personal contratado localmente que trabaja sobre el terreno. La FICSA ha presentado a la Comisión un documento, encaminado a eliminar por lo menos algunas de las desigualdades más patentes.

38. Como el año pasado, la FICSA pide a la Quinta Comisión que inste a la CAPI a que termine sin más demora su estudio de las condiciones de servicio del personal que trabaja sobre el terreno.

#### D. CONDICION DE LA MUJER

39. En la exposición que presentó a la Quinta Comisión en el trigésimo quinto período de sesiones, la FICSA señaló que a pesar de las diversas resoluciones aprobadas por la Asamblea General que contenían recomendaciones a los jefes ejecutivos de todas las organizaciones, el empleo de mujeres, sobre todo en las categorías superiores y al nivel de la adopción de decisiones, no había aumentado. En la sección V de la resolución 35/210, la Asamblea, expresando su profunda preocupación por la falta de progresos en lo que se refería a aumentar la proporción de mujeres en la Secretaría, pidió al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los organismos especializados que tomaran varias medidas a fin de aumentar la contratación de mujeres en esas organizaciones y eliminar los prejuicios basados en el sexo. Al mismo tiempo, pidió al Secretario General, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación, que le informara en su trigésimo sexto período de sesiones sobre "los progresos que se logren en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en relación con la contratación, las condiciones de empleo, la promoción de las perspectivas de carrera y el ascenso de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores". En el momento en que se preparó este documento no se había recibido ningún informe en respuesta a la solicitud de la Asamblea.

##### 1. Contratación de mujeres

40. Los progresos hechos en esta esfera desde el año pasado, en general han sido imperceptibles. El problema fundamental es que son pocas las organizaciones del régimen común que han establecido siquiera metas para el empleo de mujeres. Sólo una organización ha alcanzado esa meta, y es una de las organizaciones más pequeñas. Al menos en dos grandes organismos del régimen común, el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico en la práctica ha disminuido desde 1975. En otro organismo de personal numeroso, la situación no ha cambiado. Además, la gama de categorías de los puestos ocupados por mujeres todavía es muy limitada; la proporción de mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores sigue siendo sumamente baja tanto en las Naciones Unidas como en los demás organismos del régimen común. Es evidente que hay que adoptar un enfoque más dinámico e imaginativo con respecto al problema de la contratación.

## 2. Condiciones de empleo

41. Las prácticas tales como el empleo de cónyuges, el empleo a jornada parcial y el horario de trabajo flexible se aplica en forma dispareja en el régimen común. Aunque pueden considerarse prácticas progresistas de gestión del personal, no aumentan per se empleo de mujeres en el cuadro orgánico. Algunas organizaciones ofrecen empleo a jornada parcial al personal de todas las categorías; el establecimiento del empleo a jornada parcial sólo para el cuadro de servicios generales, como ocurre en la Secretaría de las Naciones Unidas, no puede aumentar el empleo de mujeres en el cuadro orgánico, sobre todo cuando hay barreras entre ambos cuadros, por ejemplo, los exámenes competitivos. La práctica de ofrecer empleo a jornada parcial al personal de todas las categorías debería aplicarse en todos los organismos.

42. Además de las prácticas de gestión de personal arriba mencionadas, debería adoptarse una actitud más positiva con respecto al suministro de servicios de guardería.

## 3. Fomento y promoción de las perspectivas de carrera

43. Las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera que se ofrecen a las mujeres deben considerarse a la luz del hecho de que los programas encaminados a promover las perspectivas de carrera de todo el personal de ambos sexos y de todas las categorías dejan mucho que desear en la mayoría de las organizaciones del régimen común. Es este un problema a largo plazo de considerables proporciones. Por lo tanto, se debería adoptar un enfoque concreto y práctico con respecto a la promoción de las perspectivas de carrera de las mujeres. Un ejemplo es la variedad de tareas y responsabilidades asignadas a las funcionarias; con poca frecuencia se les asignan funciones de supervisión o de relaciones externas, que son ambos factores en la clasificación de puestos de las categorías superiores.

## 4. Discriminación

44. El problema fundamental al parecer no radica en la promulgación de disposiciones para combatir la discriminación sino en el cambio de actitudes.

45. La situación actual claramente exige que se vuelva a expresar el firme propósito de aplicar la resolución 35/210 de la Asamblea General y las resoluciones precedentes. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que reiterar principios y recordar resoluciones no basta para mejorar la situación. Se deben redoblar los esfuerzos por contratar mujeres para puestos del cuadro orgánico y tomar medidas concretas para facilitar su movilidad ascendente una vez contratadas.

E. RESUMEN

Estructura de la carrera

46. La FICSA insta a la Quinta Comisión a que recomiende que se aplaze la adopción de cualquier medida en esta esfera al menos hasta el trigésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General. Hay que reconocer que la participación plena y activa del personal a todos los niveles del régimen común es una condición previa para realizar reformas viables.

Seguridad e independencia de la administración pública internacional

47. La FICSA reitera con la máxima firmeza su petición a la Quinta Comisión de que señale a la atención de la Asamblea General la suerte corrida por los funcionarios que han sido detenidos o encarcelados o han desaparecido, con miras a encontrar una solución humanitaria para esos colegas. La FICSA insta a la Comisión a que reitere su llamamiento a los Estados Miembros para que respeten no sólo las prerrogativas e inmunidades concedidas a los funcionarios de las organizaciones de las Naciones Unidas sino la condición de todos los funcionarios internacionales. Los pagos complementarios, en tanto contravienen el espíritu de la Carta de las Naciones Unidas y las disposiciones del Estatuto del Personal, deben suprimirse, y en primer lugar, deben tomarse medidas para corregir la situación que conduce a la concesión de esos pagos.

Condiciones de servicio

Personal del cuadro de servicios generales

48. La FICSA pide a la Quinta Comisión que recomiende que se encargue a la Comisión que emprenda sin demora un examen básico y amplio de la escala de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales y que incluya en el estudio la cuestión del restablecimiento de una escala única para todo el personal.

Personal del cuadro orgánico

a) Nivel de la remuneración

49. La FICSA insta a la Comisión que recomiende que, hasta tanto se conozcan los resultados de los estudios tanto actuales como previstos, sobre la determinación de la remuneración del cuadro orgánico, se conceda un aumento provisional del 10%.

b) Prestaciones por hijos a cargo

50. La FICSA pide a la Quinta Comisión que recomiende que se encargue a la CAPI que termine en 1982 su estudio sobre las prestaciones por hijos a cargo, así como el examen conexo que tiene intención de realizar.

c) Personal que trabaja sobre el terreno

51. Como el año pasado, la FICSA pide a la Quinta Comisión que inste a la CAPI a terminar sin más demora su estudio de las condiciones de servicio del personal que trabaja sobre el terreno.

Condición de la mujer

52. Se deben redoblar los esfuerzos en la práctica por contratar mujeres para ocupar puestos del cuadro orgánico y se deben adoptar medidas concretas para facilitar su movilidad ascendente una vez que han sido contratadas.

-----