

UN LIBRARY

DEC 18 1972

UN/SA COLLECTION

A/C.5/XXVII/CRP.25

14 diciembre 1972

ESPAÑOL

ORIGINAL: INGLES

Vigésimo séptimo período de sesiones  
QUINTA COMISION  
Tema 81 del programa

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Proyecto de informe de la Quinta Comisión

Relator: Sr. Oleg PASHKEVICH (República Socialista Soviética de Bielorrusia)

INDICE

|                                                                                                                                | <u>Párrafos</u> | <u>Página</u> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| I. INTRODUCCION . . . . .                                                                                                      | 1 - 2           | 2             |
| II. COMPOSICION DE LA SECRETARIA                                                                                               |                 |               |
| A. Documentación presentada a la Comisión . . .                                                                                | 3 - 14          | 2             |
| B. Debate . . . . .                                                                                                            | 15 - 43         | 6             |
| C. Propuestas y votaciones . . . . .                                                                                           | 44 - 62         | 19            |
| D. Decisiones de la Comisión . . . . .                                                                                         | 63 - 65         | 22            |
| III. OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL . . . . .                                                                          | 66              | 23            |
| A. Propuesta revisada sobre el establecimiento<br>de una escuela superior para el personal de<br>las Naciones Unidas . . . . . | 67 - 83         | 23            |
| B. Enmienda al Estatuto del Personal de las<br>Naciones Unidas . . . . .                                                       | 84 - 87         | 29            |
| C. Enmiendas al Reglamento del Personal de las<br>Naciones Unidas . . . . .                                                    | 88 - 89         | 30            |
| D. Decisiones de la Comisión . . . . .                                                                                         | 90              | 30            |
| IV. RECOMENDACIONES DE LA QUINTA COMISION . . . . .                                                                            | 91 - 92         | 31            |

## I. INTRODUCCION

1. En su 2037a. sesión plenaria, celebrada el 23 de septiembre de 1972, la Asamblea General incluyó el tema titulado "Cuestiones relativas al personal: a) Composición de la Secretaría: informe del Secretario General; b) Otras cuestiones relativas al personal: informe del Secretario General" en el programa de su vigésimo séptimo período de sesiones y lo asignó a la Quinta Comisión para que lo examinara e informara al respecto.
2. La Comisión examinó el tema en sus sesiones 1541a., 1542a., 1544a. a 1547a. y 1549a., celebradas del 4 al 12 de diciembre de 1972.

## II. COMPOSICION DE LA SECRETARIA

### A. Documentación presentada a la Comisión

3. La Comisión tuvo a la vista los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/8831 y Corr.1 y Add.1) y la planificación de la contratación a largo plazo (A/8836), así como el acostumbrado informe anual en el que se da la lista de todos los funcionarios, por dependencia orgánica, cargo, nacionalidad y categoría (A/C.5/L.1079), y un proyecto de resolución aprobado por la Tercera Comisión titulado "Empleo de mujeres en puestos de categoría superior y del cuadro orgánico en las secretarías de las organizaciones de las Naciones Unidas", que el Presidente de la Asamblea General había transmitido a la Quinta Comisión en una carta de fecha 15 de noviembre de 1972 (A/C.5/1472), en la que solicitaba que se lo examinase en relación con el tema del programa sobre la composición de la Secretaría.
4. La Comisión también examinó, en relación con la composición de la Secretaría, un informe de la Dependencia Común de Inspección sobre los problemas de personal en las Naciones Unidas (A/8454). Además, la Comisión tuvo a la vista un breve resumen de dicho informe (A/8826) y una nota de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/8897), por la cual ésta transmitía una nota del Secretario General sobre las medidas que había adoptado desde el vigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General sobre varias recomendaciones contenidas en el informe de la Dependencia Común de Inspección.
5. El informe sobre la composición de la Secretaría difería en dos aspectos del informe del año anterior. Las adiciones y los cambios hechos a requerimiento de la Quinta Comisión, aprobados por la Asamblea General en su 2023a. sesión del 17 de diciembre de 1971, eran los siguientes: i) se incluyó información sobre la

/...

aplicación de las resoluciones 2539 (XXIV) y 2736 (XXV) de la Asamblea General, relativas a la composición de la Secretaría, y sobre las medidas que se habían adoptado con respecto a la resolución 2480 B (XXIII) de la Asamblea General, relativa a un mejor equilibrio lingüístico dentro de la Secretaría; ii) se adelantó la fecha de los cuadros estadísticos sobre la composición del personal, del 31 de agosto al 30 de junio<sup>1/</sup>. Por consiguiente, la composición de la Secretaría al 30 de junio de 1972 se comparó con la situación al 31 de agosto de 1971. A fin de establecer comparaciones con años anteriores, en una adición del informe se proporcionaron estadísticas relativas a la composición del personal al 31 de agosto de 1972.

6. Durante el período abarcado por el informe se registraron menos cambios en la composición del personal que en años anteriores, dado que el Secretario General, en el contexto de las medidas para mejorar la situación financiera de la Organización, había suspendido la contratación para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario durante el semestre comprendido entre enero y junio de 1972. Además, la fecha del 30 de junio a que se refería el informe había reducido de 12 a 10 meses el período durante el cual se habían registrado cambios.

7. El informe no contenía recomendaciones para que las considerase la Asamblea General. El Secretario General indicó que tenía pensado presentar en el informe del próximo año propuestas sobre cambios en las directrices de contratación existentes, a la luz de: a) las medidas que la Asamblea General adoptase sobre el informe del Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas; b) todo ajuste en la escala de cuotas que la Comisión de Cuotas pudiese recomendar en su período de sesiones de 1973.

8. El informe sobre la planificación de la contratación a largo plazo se presentó en cumplimiento de las resoluciones 2539 (XXIV) y 2736 (XXV) de la Asamblea General, en las cuales la Asamblea expresó "su interés en un plan de contratación a largo plazo". En su vigésimo sexto período de sesiones la Asamblea General aprobó la decisión de la Quinta Comisión<sup>2/</sup> de pedir al Secretario General que presentara un plan de contratación a largo plazo a la Asamblea en su vigésimo séptimo período de sesiones.

---

<sup>1/</sup> Documentos Oficiales de la Asamblea General, vigésimo sexto período de sesiones, Anexos, tema 84 del programa, documento A/8604, párrs. 34 a 37.

<sup>2/</sup> Ibid., párr. 34

9. En el informe se describe el primer plan de contratación a largo plazo, que comprende el período que va del 1.º de julio de 1972 al 30 de junio de 1977. Los objetivos del plan son mejorar la calidad y la eficacia de la contratación, así como el equilibrio geográfico de la Secretaría. El plan se actualizará y se mejorará en los años venideros.

10. El proyecto de resolución sobre el empleo de mujeres en puestos superiores y en otros puestos del cuadro orgánico por las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas había sido unánimemente aprobado por la Tercera Comisión en su 1947a. sesión, celebrada el 10 de noviembre de 1972. Este proyecto de resolución era una revisión de la resolución 1676 (LII) del Consejo Económico y Social, que éste había recomendado a la Asamblea General. En una carta del 14 de noviembre de 1972 dirigida al Presidente de la Quinta Comisión y transmitida por el Presidente de la Asamblea General (véase A/C.5/1472), el Presidente de la Tercera Comisión pedía que el proyecto de resolución se señalara "a la atención de la Quinta Comisión en relación con su examen del tema 81 a) del programa, relativo a la composición de la Secretaría, antes que el proyecto se presentara a la sesión plenaria". En su carta de envío de la resolución (Ibid.), el Presidente de la Asamblea General pedía a la Quinta Comisión que examinara "con la mayor brevedad posible este aspecto del tema 81 del programa de manera que el proyecto de resolución recomendado por la Tercera Comisión pudiera ser examinado en sesión plenaria sin demora".

11. En su nota (A/3897) sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección relativa a los problemas de personal en las Naciones Unidas (A/8454), que fue transmitido por la Comisión Consultiva sin observaciones, el Secretario General indicó que había remitido el informe del Comité Administrativo de Coordinación en su período de sesiones de abril de 1972. Los jefes ejecutivos habían señalado que, con respecto a algunas de las recomendaciones, ya habían expuesto sus opiniones al Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, mientras que con respecto a otras las Naciones Unidas estaban preparando estudios o proyectando medidas. Los jefes ejecutivos habían decidido reservar sus observaciones sobre estas últimas hasta que las organizaciones hubieran celebrado consultas

/...

sobre las consecuencias, para el régimen común, de las medidas que tomaran las Naciones Unidas.

12. Con respecto a algunas de las recomendaciones formuladas en el informe de la Dependencia Común de Inspección, se habían tomado las siguientes medidas: a) el primer plan de contratación a largo plazo había sido preparado y presentado a la Asamblea General (A/8836); b) se había emprendido un estudio preliminar sobre la viabilidad de un plan de concursos para la contratación de personal; c) tras llegar a la conclusión, sobre la base de este estudio preliminar, de que el mejor modo de estudiar el valor de un sistema de concursos sería probarlo en un país determinado, se habían entablado conversaciones preliminares con representantes de Italia en las Naciones Unidas y en Roma sobre las condiciones y los procedimientos con que podría organizarse un concurso en dicho país; d) se había iniciado la labor de preparación de un registro integrado de candidatos que se usaría como fuente de contratación de personal cuando se produjeran vacantes; y e) se habían hecho considerables progresos en el uso de la computadora como medio de acelerar la producción de información para análisis internos y para informes publicados.

13. Si bien el Secretario General había comprobado que las dificultades con que se tropezaba en el establecimiento de un plan de concursos no eran insignificantes, creía que estas dificultades podían superarse. Tenía la intención de continuar el esfuerzo de aplicar inicialmente el método de concursos en uno o dos países antes de presentar a la Asamblea General un informe sobre la posibilidad de extender su aplicación. Además, el Secretario General se proponía estudiar la viabilidad de contratar personal para la Secretaría entre las personas que hubieran participado con éxito en concursos para aspirantes a puestos de la administración pública nacional.

14. El Secretario General decidió aplazar la presentación de sus observaciones sobre las recomendaciones del informe de la Dependencia Común de Inspección relativas a los conceptos fundamentales de la política de personal de las Naciones Unidas, a la estructura de categorías, al intercambio de funcionarios nacionales e internacionales por medio de adscripciones alternativas, al sistema de prestaciones, a los programas de formación y a los procedimientos de evaluación del desempeño y de ascensos. El Secretario General examinaría estas recomendaciones, en un informe que presentaría a la Asamblea General en su próximo período de sesiones, a la luz de toda medida que la Asamblea General hubiera tomado sobre el informe del Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas y de las decisiones que hubiera adoptado acerca del informe del Servicio de Gestión Administrativa sobre la Oficina de Servicios de Personal.

/...

B. Debate

15. El debate abarcó: a) las medidas adoptadas por la Secretaría en el curso del año pasado para mejorar la distribución geográfica del personal en todas las categorías; b) el primer plan de contratación a largo plazo; c) la proporción de mujeres en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, particularmente en las categorías superiores; d) las conclusiones del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la distribución del personal de la Secretaría por edad y por nivel de educación universitaria; e) la viabilidad de los exámenes por concurso como método de contratación; f) la proporción conveniente de personal con contrato a plazo fijo en relación con el personal de carrera; y g) las medidas adoptadas por el Secretario General para dar cumplimiento a la resolución 2480 B (XXIII) relativa al equilibrio lingüístico de la Secretaría.

Distribución geográfica

16. Algunos representantes señalaron que si bien durante el año transcurrido se había registrado algún progreso en relación con el equilibrio geográfico del personal, varios países y regiones seguían estando insuficientemente representados. Se seguían cubriendo cargos vacantes con nacionales de países excesivamente representados, al parecer haciendo caso omiso del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, que estipula que se ha de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica, y de la norma establecida por la Asamblea General en su resolución 2736 (XXV) en el sentido de que en la contratación de funcionarios para puestos sujetos a distribución geográfica debe darse preferencia a los candidatos competentes de países insuficientemente representados. Se señaló que entre el 1.º de septiembre de 1971 y el 30 de junio de 1972, correspondieron a nacionales de países excesivamente representados 78 de los 177 nombramientos nuevos de todas las categorías, y 19 de los 35 nombramientos de P-5 y categorías superiores (A/8831, cuadro 12). En el transcurso de los diez últimos años, el número de países excesivamente representados aumentó de 17 a 32, y el número de países insuficientemente representados de 39 a 54. Por estas razones,

/...

algunos representantes manifestaron que no podían estar de acuerdo con el comentario hecho en el informe sobre la composición de la Secretaría, en el sentido de que se habían hecho "progresos apreciables" hacia el logro del objetivo de la distribución geográfica equitativa del personal. Algunos representantes pusieron de relieve la importancia de lograr un equilibrio geográfico más equitativo sin sacrificar las condiciones de eficiencia, competencia e integridad estipuladas también en el Artículo 101 de la Carta. Señalaron que se había hecho un considerable progreso hacia una mayor universalidad de la Secretaría y la supresión de los desequilibrios geográficos sin detrimento del principio de la competencia profesional.

17. Varios representantes observaron que el desequilibrio geográfico era particularmente acusado en los niveles más altos de la Secretaría. Una gran mayoría de los puestos de categoría superior los cubrían nacionales de unos pocos países, en tanto que los nacionales de muchos otros países estaban en su mayor parte limitados a puestos de categoría inferior. Algunos representantes instaron a que se prestase mayor consideración a los candidatos procedentes de Africa, Asia, América Latina y el Oriente Medio en los futuros nombramientos para ocupar puestos de categoría superior. Un representante sugirió que los 266 puestos superiores ocupados actualmente por nacionales de 58 países se rotaran de manera racional.

18. Varios representantes instaron a que se hiciesen mayores esfuerzos por lograr en cada una de las comisiones económicas regionales la proporción conveniente del 75% de personal procedente de la región y 25% de personal exterior. Algunos representantes observaron que, de conformidad con las directrices de la Asamblea General, de no encontrarse candidatos competentes de países insuficientemente representados en una región, se diera preferencia a candidatos competentes de otros países de la misma región, aun en el caso en que esos países estuvieran excesivamente representados. Sin embargo, en el caso de la Comisión Económica para Asia y el Lejano Oriente, un representante exhortó a que se corrigiera el desequilibrio existente en la distribución del personal procedente de los distintos países de la región.

19. Algunos representantes señalaron a la atención que la Europa oriental seguía insuficientemente representada en la Secretaría, a pesar de que esa región no tenía dificultades en proporcionar personal altamente calificado. Un representante

/...

llamó la atención sobre el desequilibrio existente en la composición geográfica del personal de algunos departamentos y oficinas de la Secretaría. Sobre este particular se hizo referencia al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, a la Oficina de Información Pública y al Departamento de Asuntos Políticos, Administración Fiduciaria y Descolonización, en los que la gran mayoría de los puestos estaban ocupados por nacionales de países occidentales. Se sugirió que algunos funcionarios superiores evitaban deliberadamente nombrar a candidatos procedentes de los países insuficientemente representados, sobre todo de los países socialistas.

20. Un representante destacó que no servía a los mejores intereses de la Organización negar prórrogas de contrato al personal muy calificado de los países excesivamente representados tan sólo para proporcionar puestos a los nacionales de los países insuficientemente representados. Sugirió que al personal de ese tipo podrían dársele cursos de repaso y proporcionársele posteriormente puestos en los programas de asistencia técnica.

21. Un representante observó que la medida adoptada por el Secretario General, de suspender la contratación en 1972 como medio para mejorar la situación financiera de la Organización, no había tenido consecuencias negativas en la labor y la eficacia general de la Secretaría. De hecho, dicha medida había permitido liberar y movilizar ciertas reservas para fines productivos. Al mismo tiempo, era importante que las medidas de esa clase no perjudicaran la distribución geográfica equitativa del personal. Otro representante opinó que la "congelación" de los nombramientos había frenado los esfuerzos encaminados a lograr el equilibrio geográfico en la Secretaría. Las consecuencias negativas se harían sentir en 1973 o en los años subsiguientes.

#### Plan de contratación a largo plazo

22. Algunos representantes se refirieron a la necesidad de cumplir pronta y estrictamente con las directrices sobre políticas de contratación establecidas por la Asamblea General, especialmente las contenidas en la resolución 2736 (XXV). Acogieron con agrado el primer plan de contratación a largo plazo como un paso positivo en esa dirección, en cuanto su objetivo era mejorar el equilibrio geográfico de la Secretaría y la calidad y la eficacia de la operación de contratación.

/...



23. Varios representantes observaron con satisfacción que en el plan se prestaba una atención considerable al mejoramiento de la distribución geográfica, y que la futura planificación del personal estaría estrechamente coordinada en el plano técnico con la preparación de programas y presupuestos. La falta de una metodología sistemática para calcular las necesidades de contratación por tipo de ocupación era actualmente uno de los puntos débiles de la contratación.

24. Algunos representantes observaron que, si el plan se aplicaba, sería posible que la gran mayoría de los Estados y que todas las regiones geográficas estuvieran representadas en la Secretaría, a más tardar para 1977. Por tal razón, el plan, que era un paso bien orientado que se daba para pasar de las palabras a la acción, debía ser aprobado por la Asamblea General, de manera que la Oficina de Servicios de Personal y cada uno de los departamentos de la Secretaría lo respetaran como el documento básico en materia de contratación.

25. Varios representantes sugirieron que en informes futuros sobre el plan de contratación a largo plazo se proporcionara una información detallada, no sólo a los diez Estados Miembros que eran los que contribuían con más personal, sino también a cada uno de los restantes Estados Miembros. Un representante subrayó que en el plan de contratación a largo plazo sería importante incluir, además del número y el tipo de los puestos vacantes, una indicación acerca de cuáles serían los Estados Miembros que deberían presentar candidatos para dichos puestos.

26. Un representante entendió que al aplicar el plan se debía tratar de evitar que ningún Estado Miembro se encontrara de pronto insuficientemente representado en un momento dado a consecuencia de la combinación de las medidas adoptadas para llevarlo a su límite conveniente con el retiro de dos o tres de sus nacionales. Por ejemplo, si se preveía que dos o tres nacionales de cierto país habían de jubilarse en 1977, se debían tomar medidas para contratar candidatos de ese país antes de 1977.

27. Diversos representantes advirtieron que un enfoque demasiado rígido del problema del desequilibrio geográfico en la Secretaría podría perjudicar la calidad general del personal y, por ende, la eficiencia de la Secretaría. Se observó que el Secretario General había señalado que el plan de contratación era de índole provisional y que, además, lo que se necesitaba a largo plazo no era simplemente un plan de contratación sino un plan integral de administración del personal que permitiera hacer frente a las necesidades futuras de la Organización con la mayor exactitud posible y con una demora mínima.

28. Algunos representantes consideraron que en el plan de contratación quizás se había dado demasiada importancia a algunos aspectos puramente cuantitativos de la cuestión de la contratación. Se debía tener presente que las metas cuantitativas de la contratación con respecto a nacionales de distintos países eran un tanto imprecisas, puesto que variaban según el número de Estados Miembros y los cambios en la escala de cuotas. Además, "los límites convenientes" debían ser considerados como guías y no como números precisos que había que aplicar estrictamente. Una preocupación excesiva con las directrices de índole cuantitativa para la contratación podría oscurecer los aspectos cualitativos, que eran mucho más importantes.

29. Se plantearon varias cuestiones y dudas con respecto a algunas de las hipótesis formuladas en el informe sobre la planificación de la contratación a largo plazo. Un representante indicó que el "límite conveniente" asignado a su país tendría que ser revisado con arreglo a las estadísticas más recientes. A juicio de varios representantes, era difícil prever el éxito de un plan que no había estado precedido por una evaluación objetiva de las consecuencias de la reorganización de la Secretaría, de la disponibilidad de puestos existentes en ella ni de los puestos recientemente creados o por crear. Un representante consideró que el informe no explicaba claramente los siguientes puntos: a) por qué la clasificación de 18 Estados Miembros se había modificado a base del empleo de los límites de variación del índice, en vez de la utilización de los límites convencionales convenientes; b) la base según la cual se calculaban los límites convenientes y, en especial, la ponderación asignada al número de miembros, a las cuotas y a la población; c) si la reserva para tener en cuenta el factor población de cada región se distribuía entre los Estados Miembros de cada región y, en caso afirmativo, de qué manera; d) por qué, considerando la creciente universalidad de la Organización, en la reserva general para la contratación de los Estados no miembros se observaba un aumento de 58 a 183 en el plan de contratación.

30. En respuesta a una pregunta concreta, el representante del Secretario General declaró que la Secretaría estaba haciendo todo lo posible, con la ayuda de los Estados Miembros de la región, para que en la Comisión Económica para África (CEPA) se llegara a la proporción conveniente del 75% de personal de la región, teniendo presente no sólo la necesidad de una distribución geográfica equitativa del personal

/...

entre las regiones, sino también el principio fundamental de que en la contratación siempre debía en general darse preferencia a candidatos capacitados de países insuficientemente representados. Era evidente que los cambios en la composición de la secretaría de una comisión tenían que hacerse gradualmente, para evitar repercusiones serias en el programa de trabajo de esa comisión. Como indicación de los progresos logrados en la CEPA se citaron las siguientes cifras: en 1967, era de la región de la CEPA el 51,04% de su personal; en 1968, el 56,19%; en 1969, el 62,72%; y en 1970, el 69,69%. En 1971 y 1972 los porcentajes descendieron a 68,90% y 67,70% respectivamente, aún cuando en realidad el personal de la región había aumentado de 76 en 1970 a 82 en 1971 y a 84 en 1972. La disminución en los porcentajes surgía del aumento general del personal de la CEPA de 110 a 124 durante ese mismo período.

31. En respuesta a otras preguntas de naturaleza más general relacionadas con la distribución geográfica, el representante del Secretario General manifestó que:

a) El Servicio de Gestión Administrativa estaba encargado de estudios sobre la utilización y distribución del personal en relación con los programas de trabajo aprobados por los órganos de la Asamblea General. El factor de la distribución geográfica no era considerado en dichos estudios, ya que de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, el principio de la distribución geográfica se aplicaba únicamente a la contratación de personal.

b) Al examinar los antecedentes de los candidatos a figurar en las listas de contratación de la Secretaría, los procedimientos que se seguían para evaluar a los propuestos por sus gobiernos y a los que se presentaban por iniciativa propia eran, en realidad, los mismos. Evidentemente, la información proporcionada por los gobiernos tenía un interés especial.

c) El plan de contratación a largo plazo se basaba en la hipótesis de que el cuadro de servicios generales sería reestructurado, lo que permitiría que el personal respectivo ascendiera más allá de la actual categoría G-5. Si esa reestructuración no se realizaba, seguirían sin cambio las oportunidades de ascenso del personal de servicios generales al cuadro orgánico.

d) El plan de contratación a largo plazo era de carácter muy provisional y debía ser considerado como una guía de transición para la contratación antes que como una planificación global del personal. Las hipótesis que se habían formulado

/...

se basaban en gran medida en las prácticas de los años anteriores y no incorporaban nuevas políticas de personal. No obstante, no se había tratado de ocultar el hecho de que el plan contenía imperfecciones. Durante los primeros meses de 1973 se prepararía un plan revisado sobre la base de datos estadísticos actualizados y mejorados, y tomando en consideración las diversas observaciones hechas por las delegaciones. Todo cambio en la escala de cuotas se reflejaría en el nuevo plan.

#### Empleo de mujeres

32. Varios representantes tomaron nota de las observaciones que figuran en el párrafo 72 del plan de contratación (A/6836) en el sentido de que no sería realista esperar resultados súbitos y espectaculares en los esfuerzos para aumentar la proporción de mujeres en la Secretaría. A pesar de que el Artículo 101 de la Carta no podía interpretarse en el sentido de favorecer a ningún grupo determinado, es evidente que podía y debía darse una mayor consideración al problema de la representación insuficiente de las mujeres. Había mujeres calificadas en número suficiente para cubrir los puestos necesarios. El hecho de que el problema era serio se reflejaba en las estadísticas, que mostraban que a pesar de varias declaraciones y resoluciones recientes de la Asamblea General y de otros órganos de las Naciones Unidas sobre la cuestión, sólo había una representación simbólica de las mujeres en las categorías superiores, y el año pasado el porcentaje de mujeres en todas las categorías del cuadro orgánico había disminuido.

33. Varias delegaciones expresaron su apoyo al proyecto de resolución aprobado por la Tercera Comisión sobre el empleo de mujeres en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, que se había transmitido a la Quinta Comisión. Se tomó nota de que en el proyecto de resolución se exhortaba tanto a la Secretaría como a los Estados Miembros mismos a que hicieran mayores esfuerzos para corregir la situación. En el párrafo 3 de la resolución se instaba a dar mayor publicidad al derecho de los particulares a solicitar personalmente puestos vacantes con miras a asegurar a las mujeres calificadas iguales oportunidades de empleo, en tanto que en el párrafo 4 se exhortaba a los Estados Miembros a que, cuando propusieran a nacionales suyos para ocuparan puestos en la Secretaría, examinaran a fondo la posibilidad de presentar para todos los puestos candidaturas de

/...

mujeres calificadas. También se destacó la necesidad de que las mujeres se desempeñaran en puestos de categoría superior y puestos directivos. A este respecto, varios representantes elogiaron al Secretario General por haber dado a una mujer el puesto de Subsecretaria General para las Cuestiones Sociales y Humanitarias.

34. Un representante expresó temores respecto de la forma, aunque no de la sustancia ni de las conclusiones, del proyecto de resolución de la Tercera Comisión, que parecía dar a entender que el Secretario General y los jefes ejecutivos de los organismos especializados estaban discriminando en la contratación del personal. Esa acusación no parecía estar corroborada por los hechos ni las cifras citadas en los últimos tres párrafos del preámbulo del proyecto de resolución. La presencia de las mujeres en las secretarías se vinculaba con la condición de la mujer en los Estados Miembros. Toda vez que las mujeres se presentaban como candidatas para ocupar puestos en las Naciones Unidas y en los organismos especializados, se les daba un tratamiento igual que a los varones y se las juzgaba únicamente por sus calificaciones profesionales. Algunos representantes destacaron que los tres párrafos del preámbulo del proyecto de resolución tenían como única finalidad recordar declaraciones e instrumentos aprobados en el pasado por las Naciones Unidas sobre la igualdad de hombres y mujeres y, que de ellos no se podía inferir que el Secretario General y otros jefes ejecutivos estaban violando estas declaraciones e instrumentos. Varios representantes observaron que dar mayor publicidad al derecho de los particulares a solicitar personalmente puestos vacantes favorecería a los países más cercanos a una o más de las organizaciones. La manera de aumentar el número de mujeres era confiar en que los gobiernos respondieran a la exhortación de presentar más candidatas calificadas para nombramientos en la Secretaría.

35. Un representante señaló que por más esfuerzos que se hicieran para contratar mujeres, esos esfuerzos no tendrían éxito a menos que las condiciones de trabajo ofrecieran a las mujeres oportunidades razonables para conciliar sus actividades profesionales con las responsabilidades familiares que pudieran tener, así como igualdad con sus colegas varones en todas las esferas. Al parecer, el Reglamento de Personal contenía disposiciones que discriminaban contra las mujeres y eran contrarias a las normas establecidas en las resoluciones pertinentes de las Naciones Unidas. En particular, se hizo referencia a las disposiciones discriminatorias con respecto al derecho a la licencia para visitar el país de origen, que

recientemente había sido objeto de un fallo del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Se sugirió que la Asamblea General revisara el Reglamento de Personal con miras a suprimir todo elemento que pudiera conducir a una discriminación entre los funcionarios con motivo del sexo.

36. El representante del Secretario General observó que el proyecto de resolución aprobado por la Tercera Comisión afectaba tanto a la promoción general del principio de la igualdad en la condición de hombres y mujeres como a la cuestión concreta de aplicar ese principio en la política de contratación de las Naciones Unidas. Puesto que esto último era de la competencia de la Quinta Comisión, suponía que ésta quizá querría señalar a la atención de la Asamblea General las cuestiones de fondo que se desprendiesen del proyecto de resolución. Refiriéndose a las disposiciones del proyecto de resolución, el representante del Secretario General señaló que los porcentajes que figuraban en el quinto párrafo del preámbulo se referían al personal que se desempeñaba en puestos sujetos a distribución geográfica, y no a la totalidad del personal. El porcentaje de mujeres en todos los puestos del cuadro orgánico de la Secretaría, a saber, puestos sujetos a distribución geográfica y puestos que exigían conocimientos lingüísticos especiales que no estaban sujetos a ese principio, era del 7,3% en la categoría P-5 y de 39,8% en la categoría P-1. Con respecto al último párrafo del preámbulo, podría modificárselo de manera que dijera "en ninguna de las demás organizaciones de las Naciones Unidas que aplican el régimen común" en vez de "... del sistema de las Naciones Unidas", dado que la clasificación de puestos del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y de sus dos organismos afiliados, la Asociación Internacional de Fomento y la Corporación Financiera Internacional, y la del Fondo Monetario Internacional, diferían de las de las Naciones Unidas y las demás organizaciones que aplicaban el régimen común. Por último, en el párrafo 2 del proyecto de resolución se pedía al Secretario General que incluyera en su informe anual sobre la composición de la Secretaría "datos más amplios sobre el empleo de mujeres en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con el objeto de indicar la índole de los puestos y el tipo de funciones que desempeñan las mujeres en el cuadro orgánico y en los puestos directivos". En vista de las prácticas diferentes de las organizaciones con respecto a la distribución geográfica de su personal, no sería

/...

posible compilar cifras para todas las organizaciones de la misma manera que se habría hecho en el Cuadro 8 del informe del año en curso sobre la composición de la Secretaría, ni parecía apropiado incluir en el informe sobre la composición de la Secretaría detalles sobre la naturaleza de los puestos que no fueran la categoría o el tipo de funciones desempeñadas. En la lista anual de personal que se ponía a disposición de las delegaciones se daba información sobre los funcionarios, su categoría y sus funciones, su esfera de trabajo y su nacionalidad.

37. Contestando a una pregunta concreta sobre el número de mujeres candidatas propuestas por los gobiernos, el representante del Secretario General informó a la Comisión que en los últimos diez meses el 93% de los candidatos propuestos por los gobiernos habían sido hombres, y sólo el 7% mujeres. Este último porcentaje representaba a 38 candidatas de 20 países. De las 38, las 12 que habían sido nombradas procedían de ocho países, de los cuales uno estaba excesivamente representado, tres insuficientemente representados y cuatro adecuadamente representados; una de las mujeres había sido contratada en la categoría D-1, dos en la categoría P-3, cinco en la categoría P-2 y cuatro en la categoría P-1.

### Edad y estudios cursados

38. Varios representantes hicieron observaciones sobre los resultados del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre problemas de personal que se plantean en las Naciones Unidas con respecto a la edad y los antecedentes académicos del personal de la Secretaría. Dichos representantes dijeron que compartían la preocupación expresada en ese informe acerca del envejecimiento de la Secretaría, según revelaban las estadísticas de la distribución de su personal por edad. Más del 70% de los funcionarios tenían más de 40 años de edad, y los menores de 30 representaban sólo el 4% del total. Se encareció que se tomaran las medidas necesarias para subsanar la situación. Algunos representantes sugirieron que se prestara atención a reducir la edad de jubilación, en especial en las categorías superiores, como medio de proporcionar más oportunidades de promoción a los funcionarios jóvenes y de talento, lo que, a su vez, mejoraría las posibilidades de contratar personas jóvenes.

39. Varios representantes subrayaron la gravedad de las conclusiones con respecto al nivel de formación universitaria del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, ya que tenía relación directa con las cuestiones fundamentales de calidad del personal. Las cifras que figuraban en el informe de la inspección indicaban que más del 25% del personal jamás había asistido a ninguna institución de enseñanza superior y que más del 35% tenían menos de tres años de estudios superiores. La situación era aún peor con respecto a la edad y al nivel de instrucción de los que se da en llamar generalistas administrativos de la Secretaría. El 73% de ese personal tenía más de 40 años de edad, el 4% menos de 30, más de un tercio no tenía formación universitaria alguna y el 44% no había recibido la licenciatura. Algunas delegaciones instaron a que esos hechos se tuvieran en cuenta al aplicar el plan de contratación a largo plazo.

### Concursos

40. Algunos representantes expresaron la opinión de que el mejor medio de lograr el doble objetivo de reducir la edad media y mejorar la calidad del personal consistía en la contratación por concurso. Un representante sugirió que los exámenes serían más eficaces si se basaran en calificaciones universitarias satisfactorias. Varios representantes destacaron que como existía una amplia diversidad en la

/...



enseñanza y las prácticas administrativas en todo el mundo, era indispensable obrar con cautela al utilizar los concursos para lograr que el principio de aplicabilidad general se conciliase con la necesidad de responder a las circunstancias locales.

41. El representante del Secretario General informó al Comité de que el Secretario General estaba considerando la posibilidad de extender, a título de ensayo, el empleo de los concursos a varios países y regiones, y que se pondría en contacto con funcionarios de los países interesados. El Secretario General opinaba que los concursos tenían la ventaja de conciliar las disposiciones del Artículo 101 de la Carta relativas al más alto grado de eficiencia, competencia e integridad del personal con el principio de la distribución geográfica más amplia posible. Señaló también que este procedimiento estaría de acuerdo con la cláusula 4.3 del Reglamento del personal, que establece: "En conformidad con los principios de la Carta, la selección de los miembros del personal se hará prescindiendo de toda consideración de raza, religión o sexo. Siempre que ello sea posible, la selección del personal se hará previa competición". Los concursos contribuirían no sólo a asegurar el ingreso de los candidatos que hubieran recibido la mejor formación posible en sus propios países, sino que también contribuiría a lograr los objetivos de atraer a más hombres y mujeres jóvenes a las Naciones Unidas. En respuesta a la solicitud de aclaraciones al párrafo 11 de la nota del Secretario General (A/8897) sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección, el representante del Secretario General dijo que se tenía el propósito de iniciar conversaciones con los países que realizaban concursos para el ingreso a su administración pública nacional con miras de estudiar la viabilidad de la contratación de los candidatos que triunfan en esos concursos para que trabajen en la Secretaría.

#### Tipo de nombramiento

42. En lo que se refiere a la cuestión de la proporción entre el personal contratado a plazo fijo y el personal permanente, varios representantes dijeron que eran partidarios de que la contratación se llevara a cabo principalmente con contratos a plazo fijo. Tal política facilitaría los esfuerzos por mejorar la distribución geográfica del personal, haría más fácil para muchos países conciliar sus propias necesidades de personal calificado con las de la Organización, ya que los funcionarios podrían prestar servicios alternadamente en las Naciones Unidas y en sus

/...

propias administraciones nacionales, detendría el proceso de burocratización y la rutina excesiva en las Naciones Unidas, mejoraría la calidad del trabajo y la eficiencia de la Secretaría al permitir el constante ingreso de nuevos elementos de talento, y haría más fácil el despido del personal insatisfactorio, en contraste con los procedimientos prolongados y costosos que entran en juego cuando se trata de personal permanente. Otros representantes atribuyeron gran importancia a la presencia de un grupo considerable de funcionarios de carrera. A este respecto, acogieron con agrado la indicación de que tal vez se había detenido la reciente tendencia a hacer más uso de contratos a plazo fijo. En el párrafo 7 del informe sobre la composición de la Secretaría se indicaba que el porcentaje del personal con contrato a plazo fijo había bajado del 34,8% al 34,5% durante el año pasado. Sin embargo, se señaló que hace algunos años el personal de carrera representaba el 75% del total, mientras que actualmente representa algo menos que los dos tercios. Se esperaba que hubiese un restablecimiento parcial en un futuro cercano. Poco beneficiaría hacer grandes inversiones en el personal, en función de formación y de tiempo, si aquél abandonara la Organización justamente cuando su experiencia era más necesaria. Un representante estimaba que la proporción ideal entre los nombramientos de carrera y los a plazo fijo era de 80 a 20.

#### Equilibrio lingüístico

43. Con respecto al equilibrio lingüístico en la Secretaría, un representante expresó la opinión de que se debía poner en pie de igualdad a todos los idiomas de trabajo. En la contratación no se debía dar preferencia a los candidatos de habla inglesa, y las posibilidades de ascenso del funcionario no debían depender de su conocimiento del inglés tan sólo porque éste era el idioma más comúnmente usado por su superior. Tales prácticas serían injustas para los candidatos de las naciones jóvenes, en particular para los jóvenes países de habla francesa. Otro representante tomó nota con satisfacción que el Secretario General había seguido la directiva dada por la Asamblea General en su vigésimo sexto período de sesiones, de que en la aplicación de la resolución 2480 B (XXIII), relativa al requisito de un segundo idioma para los ascensos del personal del cuadro orgánico, se debía dar protección a los funcionarios cuya lengua materna no fuese uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas. Setenta funcionarios habían sido eximidos por este motivo.

/...

C. Propuestas y votaciones

44. En la 1545a. sesión el representante del Alto Volta presentó un proyecto de resolución patrocinado por Alto Volta, Níger y Zaire (A/C.5/L.1098). El texto del proyecto de resolución decía lo siguiente:

"La Asamblea General,

"Habiendo examinado la composición de la Secretaría y el plan de contratación a largo plazo,

"Deseando, de conformidad con el Artículo 8 de la Carta, que no se establezcan restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de la Secretaría,

"Deseando también evitar toda discriminación entre los funcionarios basada en el sexo,

"Pide al Secretario General que presente a la Asamblea General, en su vigésimo octavo período de sesiones, un estudio sobre las prácticas de la Secretaría que puedan interpretarse como fuente de discriminación contra la mujer."

45. En la 1546a. sesión los tres patrocinadores presentaron un texto revisado del proyecto de resolución (A/C.5/L.1098/Rev.1) en el cual se enmendaba el párrafo de la parte dispositiva de manera que dijera lo siguiente:

"Pide al Secretario General que presente a la Asamblea General, en su vigésimo octavo período de sesiones, un estudio sobre las disposiciones del Estatuto del Personal cuya aplicación puede entrañar, en ciertos casos, una discriminación entre los funcionarios basada en el sexo."

46. En la 1547a. sesión el representante de Indonesia propuso las siguientes enmiendas verbales al texto revisado presentado por Alto Volta, Níger y Zaire:

a) que en el segundo párrafo del preámbulo de la versión inglesa se sustituyeran las palabras "Being concerned" y la coma siguiente por las palabras "Desirous of ensuring that"; y que después de la palabra "charter" se suprimieran la coma y las palabras "to ensure";

b) que en el tercer párrafo del preámbulo de la versión inglesa se sustituyeran las palabras "Being concerned also" por las palabras "Desirous further"; y

c) que en el párrafo de la parte dispositiva se substituyeran las palabras "puede entrañar, en ciertos casos" por las palabras "en ciertos casos, podría interpretarse como".

/...

47. Los patrocinadores aceptaron las primeras dos enmiendas en cuanto se aplicaban al texto inglés del proyecto de resolución. El representante de Indonesia retiró su tercera enmienda.

48. En la 1547a. sesión, el proyecto de resolución, en su forma enmendada, fue aprobado por unanimidad (véase el párr. 91 infra, proyecto de resolución I).

49. En la misma sesión, el representante de la República Socialista Soviética de Ucrania propuso la inclusión del siguiente párrafo en el informe de la Quinta Comisión:

"La Quinta Comisión pidió al Secretario General que incluyera en su informe anual sobre la composición de la Secretaría información sobre la marcha de la aplicación del plan de contratación a largo plazo de personal (A/8836)."

50. En la misma sesión el representante de la India sugirió que se suprimieran las palabras "de la aplicación" pues, como la Asamblea General no había aprobado el plan de contratación a largo plazo, no se planteaba la cuestión de aplicarlo. En el debate que sobrevino a continuación se aclaró que en la aplicación del plan de contratación a largo plazo se tendría en cuenta el párrafo 4 del informe del Secretario General, en el que se indicaba que la versión de 1972 del plan se había venido utilizando, a partir del 1.º de julio de 1972, como guía cuantitativa de los trabajos de contratación. Además, el plan se iba a revisar y el Secretario General presentaría un informe revisado a la Asamblea General en su siguiente período de sesiones.

51. En la misma sesión, la Comisión decidió, sin objeciones, incluir en su informe el párrafo propuesto por la República Socialista Soviética de Ucrania.

52. En la 1544a. sesión, el representante de Costa Rica propuso la inclusión del siguiente párrafo en el informe de la Quinta Comisión:

"Se le debe prestar mayor atención, a la hora de contratar nuevos elementos de personal, especialmente en funciones de alto rango administrativo, a candidatos provenientes de países en desarrollo, basándose para ello en una distribución geográfica equitativa de la Secretaría General."

53. En la 1547a. sesión, el representante de Costa Rica revisó el texto del párrafo de modo que dijera lo siguiente:

"Se le debe prestar mayor atención a la hora de contratar nuevos elementos de personal, especialmente en funciones de alto rango administrativo con participación directa en la ejecución de la política administrativa de las Naciones Unidas, a candidatos provenientes de países en desarrollo y de otros países menos representados basándose para ello caeteris paribus en una distribución geográfica equitativa de la Secretaría General."

/...

54. En la misma sesión, el representante de Ghana propuso las siguientes enmiendas verbales:

a) Reemplazar las palabras "a candidatos provenientes de países en desarrollo y de otros países menos representados" por la expresión "a candidatos provenientes de países en desarrollo menos representados y de otros países menos representados";

b) Suprimir las palabras "caeteris paribus";

c) Al final del párrafo, después de la palabra "General", suprimir las comillas y añadir las palabras "sin sacrificar las exigencias de eficiencia, competencia e integridad enunciadas en la Carta".

55. Después de un debate sobre la propuesta de Costa Rica y las enmiendas presentadas por Ghana, la Comisión convino en aplazar una decisión al respecto hasta la próxima sesión, de modo que pudieran realizarse conversaciones oficiosas sobre el párrafo propuesto.

56. En la 1549a. sesión, el representante de Costa Rica presentó una nueva revisión del párrafo propuesto para su inclusión en el informe de la Comisión. El nuevo texto decía lo siguiente:

"Se le debe prestar mayor atención a la hora de contratar nuevos elementos de personal, especialmente en funciones de alto rango administrativo con participación directa de la política administrativa de las Naciones Unidas, a candidatos de aquellas regiones actualmente menos representadas y tomando en cuenta en particular a los países en desarrollo, basándose para ello en el principio de alta eficiencia, competencia e integridad y dando debida consideración a una distribución geográfica equitativa de la Secretaría."

57. En la misma sesión, por no haber consenso, la Comisión convino en someter a votación la propuesta de Costa Rica. Por 61 votos contra ninguno y 14 abstenciones, la Comisión decidió incluir en su informe el párrafo revisado propuesto por Costa Rica.

58. En la 1545a. sesión, la Comisión aceptó, en una forma modificada, dos enmiendas de hecho sugeridas por el representante del Secretario General con respecto al proyecto de resolución aprobado por la Tercera Comisión, titulado "Empleo de mujeres en puestos de categoría superior y del cuadro orgánico en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas".

59. En la 1547a. sesión, el Presidente propuso que la Comisión incluyera los cambios propuestos en su informe sobre la composición de la Secretaría. De esta manera, al examinar el informe de la Tercera Comisión sobre el tema 12 del programa,

/...

la Asamblea General tendría ante sí las enmiendas recomendadas por la Quinta Comisión. La Comisión decidió, sin objeciones, aprobar la propuesta del Presidente (en el párr. 70 infra figuran los textos de las enmiendas).

60. En la misma sesión, el Presidente, también propuso, a fin de seguir un procedimiento ordenado, que él informara al Presidente de la Asamblea General, en respuesta a su carta del 15 de noviembre de 1972, acerca de la decisión que había tomado la Comisión. La Comisión decidió, sin objeciones, aprobar la propuesta del Presidente.

61. En la 1547a. sesión, el Presidente propuso que la Comisión recomendara a la Asamblea General que tomara nota de los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/8831 y Corr.1 y Add.1) y sobre la planificación de la contratación a largo plazo (A/8836). La Comisión decidió, sin objeciones, aprobar la propuesta del Presidente.

62. En la 1649a. sesión, el Presidente propuso que la Comisión recomendara a la Asamblea General que tomara nota de la nota del Secretario General (A/8897) relativa al informe de la Dependencia Común de Inspección sobre los problemas de personal en las Naciones Unidas, en espera de que el Secretario General presente un informe completo sobre la sustancia del informe de la Dependencia Común de Inspección a la Asamblea General en su vigésimo octavo período de sesiones. La Comisión decidió, sin objeciones, aprobar la propuesta del Presidente.

#### D. Decisiones de la Comisión

63. La Quinta Comisión decidió incluir en su informe a la Asamblea General el texto del párrafo 92 infra.

64. La Quinta Comisión pide al Secretario General que en sus informes anuales sobre la composición de la Secretaría incluya información sobre los progresos que se logren en la ejecución del plan de contratación a largo plazo (A/8836).

65. Se debe prestar mayor atención en el momento de la contratación de personal nuevo, y en especial de los funcionarios administrativos de categoría superior que participan directamente en la política de gestión de las Naciones Unidas, a candidatos procedentes de países que en la actualidad están insuficientemente representados, en particular de los países en desarrollo, contratación que se ha de basar en el principio del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica equitativa en la composición de la Secretaría.

/...

### III. OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

66. En relación con el punto b) del tema 81, titulado "Otras cuestiones relativas al personal", la Comisión examinó los siguientes asuntos:

- a) La propuesta revisada sobre el establecimiento de una escuela superior para el personal de las Naciones Unidas;
- b) Enmienda al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas;
- c) Enmienda al Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

#### A. Propuesta revisada sobre el establecimiento de una escuela superior para el personal de las Naciones Unidas

67. La Comisión tuvo a la vista un informe del Secretario General en el que se presenta una propuesta revisada sobre el establecimiento de una escuela superior para el personal de las Naciones Unidas (A/8829 y Corr.1 y 2 y Add.1), y el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/8935).

68. En el informe presentado en respuesta a la solicitud hecha por la Asamblea General en su vigésimo sexto período de sesiones, el Secretario General propuso que las Naciones Unidas aportaran 150.000 dólares como contribución al proyecto de presupuesto de la escuela superior para el personal, que ascendía a 425.000 dólares. Expresó que el Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo había manifestado su intención de proponer al Consejo de Administración, en el próximo período de sesiones, que aprobara una suma igual, o sea de 150.000 dólares, si la Asamblea General aprobaba la propuesta del Secretario General. Los organismos especializados contribuirían con 125.000 dólares.

69. En su informe, la Comisión Consultiva expresó que en el plan revisado del UNITAR se habían reunido gran parte de los datos básicos requeridos por la Asamblea General para adoptar una decisión fundada con respecto al establecimiento de la escuela superior, pero observaba que ciertos aspectos de la propuesta revisada requerían mayor aclaración.

70. Con respecto a la financiación de la escuela superior, la Comisión Consultiva informó que no era seguro que el PNUD contribuyese con 150.000 dólares, como lo había entendido el Secretario General. La Comisión Consultiva entendía que, si bien el Administrador del PNUD había apoyado la idea general de una escuela superior

/...

para el personal, no estaba convencido todavía de que el empleo que pudiera hacer el PNUD de los servicios de la escuela justificara gastos de la magnitud propuesta. El Administrador pensaba que no podía ni debía proponer al Consejo de Administración del PNUD que asumiese un compromiso financiero definitivo sin antes realizar un análisis y estudio cuidadoso del proyecto propuesto.

71. En lo que respecta a los gastos, la Comisión Consultiva consideró que un proyecto de presupuesto de 350.000 dólares para el primer año en lugar de 425.000 dólares, sería más ajustado a la realidad. En su opinión, el crédito adicional requerido para 1973 podría reducirse de los 150.000 dólares propuestos por el Secretario General a 130.000.

72. Por último, la Comisión Consultiva entendió que si las Naciones Unidas decidían consignar 130.000 dólares para 1973, ese crédito debía anotarse en una cuenta separada y no debía ser utilizado hasta que el Consejo de Administración del PNUD aprobara su participación y decidiera cuál habría de ser el nivel de la contribución del PNUD. Si el Consejo de Administración del PNUD decidía participar en el proyecto con una contribución financiera igual a la de las Naciones Unidas, pero no adoptaba esa decisión hasta junio de 1973, entonces el Secretario General debía retener del crédito de las Naciones Unidas una suma proporcional a la demora que se produciría en el establecimiento de la escuela superior. Por otra parte, si el Consejo de Administración decidía que su participación no debía ser igual a la de las Naciones Unidas, entonces, en opinión de la Comisión Consultiva, el proyecto debía aplazarse en espera de que la Asamblea General aprobase un nuevo plan de financiación.

73. Varios representantes reiteraron su apoyo en principio al establecimiento de una escuela superior para el personal. Sin embargo, expresaron su preocupación por el hecho de que, si bien en la propuesta revisada se habían aclarado muchos de los arreglos financieros y administrativos para la escuela superior, aún había aspectos de la propuesta que no estaban claros o que tenían consecuencias inciertas. El aspecto más importante de todos era la incertidumbre que se había planteado recientemente con respecto a la financiación del proyecto, en particular, el aparente cambio en la posición del Administrador del PNUD.

/...



74. Varios representantes entendieron que había que considerar nuevamente las consecuencias financieras inmediatas y a largo plazo. En momentos en que las Naciones Unidas se encontraban en una situación financiera muy difícil, era necesario examinar cuidadosamente tanto los gastos directos del proyecto como los indirectos. El establecimiento de la escuela superior en Ginebra requeriría gastos de viaje adicionales en el caso del personal asignado a la Sede de las Naciones Unidas y a las comisiones regionales, o haría necesarios créditos adicionales para dictar cursos de capacitación en ciudades distintas de Ginebra. Además, se producirían gastos considerables con motivo de la ausencia del personal de sus lugares de trabajo a los efectos de asistir a los cursos. Dicho personal tendría que ser reemplazado con personal supernumerario dado que, según la propuesta, los funcionarios que asistieran a cursos de la escuela superior debían hacerlo en horas de trabajo.

75. Un representante opinó que la formación, mediante concursos, de jóvenes candidatos que quisieran progresar en su carrera en las Naciones Unidas, podía ser realizada por la propuesta universidad internacional. Tampoco estaba clara la razón por la que los organismos harían solamente una contribución nominal de 25.000 dólares cada uno. Si la propuesta escuela superior iba a ser administrada sobre la base de un acuerdo entre organismos, sería justo que éstos hicieran contribuciones más proporcionadas. Otro representante observó que los debates celebrados en el 12.<sup>o</sup> período de sesiones del Consejo de Administración del PNUD revelaban que había dudas considerables con respecto al principio de la distribución de los gastos del proyecto por partes iguales entre las Naciones Unidas, el PNUD y los organismos especializados. No había ninguna seguridad de que el Consejo de Administración aprobara esta fórmula de participación en los gastos. Se sugirió que se preparara un nuevo plan de financiación, de tal manera que la propuesta escuela superior interesara no solamente a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sino también a los propios Estados Miembros. La escuela superior podría brindar oportunidades para que los funcionarios de las administraciones nacionales asistieran a cursos de formación.

76. Un representante expresó sorpresa por el hecho de que se hubieran planteado problemas con respecto al plan para la financiación de la escuela superior esbozado en el informe del Secretario General y según el cual el PNUD sufragaría un

/...

tercio del presupuesto. Según la información obtenida por la Comisión Consultiva, ahora el PNUD no estaba dispuesto a asumir compromisos sin estudiar el proyecto con más detalle. El representante preguntó si se conocían los motivos de este cambio de actitud del PNUD y por qué no se había informado antes de este asunto a la Comisión, en lugar de presentarle un hecho consumado.

77. El representante del Secretario General comentó sobre las inconsecuencias que parecían existir en los documentos que tenía a la vista la Comisión con respecto a la posición del Administrador del PNUD sobre la propuesta de la escuela superior para el personal. Como resultado de las deliberaciones que se habían realizado en octubre de 1971 entre el Administrador y el Administrador Adjunto del PNUD y miembros del personal de las Naciones Unidas, se había convenido oficiosamente que el PNUD y las Naciones Unidas contribuirían 200.000 dólares cada uno para sufragar el importe inicialmente calculado de los gastos de funcionamiento de la escuela superior, y que los 200.000 dólares restantes serían proporcionados por organismos especializados interesados y por otras fuentes. Sobre la base de ese acuerdo, se había presentado una propuesta a la Asamblea General en su vigésimo sexto período de sesiones, pero la Asamblea había decidido aplazar la adopción de una decisión hasta el actual período de sesiones. Ello podía haber hecho que el Consejo de Administración del PNUD tuviera dudas acerca de la propuesta. En su 13.º período de sesiones, el Consejo de Administración aprobó en principio la participación del PNUD en el proyecto y aplazó la nueva consideración del mismo hasta su 15.º período de sesiones, en enero de 1973. El Consejo de Administración agregó en esa oportunidad que no debía entenderse que la aprobación en principio comprometía al PNUD en esa etapa respecto de ningún arreglo para compartir los gastos del proyecto. En julio de 1972, el Administrador Auxiliar del PNUD declaró que tanto el ex Administrador como el nuevo Administrador del PNUD apoyaban el proyecto, y que si la Asamblea General adoptara una decisión positiva sobre el tema, el PNUD asignaría inmediatamente una tercera parte del presupuesto fijado para dicho proyecto para que se iniciara la nueva actividad. La referencia hecha por el Secretario General en el párrafo 5 de su informe (A/8829) sobre la posición del Administrador del PNUD no era estrictamente exacta, en el sentido de que se basaba en una declaración hecha por el Administrador Auxiliar al Comité de Coordinación del Consejo Económico y Social, y no por el propio Administrador.

/....

Además, la declaración del PNUD no contenía ninguna mención específica sobre una asignación de 150.000 dólares con cargo a fondos del PNUD. El representante del Secretario General sugirió, en primer lugar, que en el párrafo 21 del informe de la Comisión Consultiva no se aclaraba qué medidas se tomarían si el Consejo de Administración aprobase una contribución del PNUD sólo ligeramente menor de 130.000 dólares y, en segundo lugar, que alguno de los órganos contribuyentes debían tomar una decisión firme sobre el proyecto para evitar que éste se extinguiera.

78. Varios representantes hablaron a favor de aprobar el crédito de 130.000 dólares como un apoyo al proyecto, junto con la aprobación de los procedimientos esbozados en el párrafo 21 del informe de la Comisión Consultiva. Otros representantes se manifestaron a favor de aplazar la decisión hasta el vigésimo octavo período de sesiones, ya que se esperaba que para entonces el Consejo de Administración del PNUD hubiera adoptado una posición sobre la cuestión.

79. Uno de los representantes subrayó la importancia de proceder con cautela en relación con proyectos entre organismos. Era importante que hubiera acuerdo entre los administradores de los organismos interesados antes de que se pidiera a los órganos legislativos que actuaran. Se sugirió que quizás el PNUD no fuera la única organización que tuviese dudas acerca del proyecto.

80. En la 1547a. sesión, la Comisión oyó una declaración del Director Ejecutivo del UNITAR, quien manifestó que podían haber pocas dudas de que, debido a los diversos antecedentes de formación de sus oficiales, en el sistema de las Naciones Unidas había gran necesidad de una adecuada formación en técnicas modernas de administración pública. Había que ponderar la pérdida de horas de trabajo que suponía enviar a un oficial a un curso de formación, en comparación con la ganancia que representaba su mayor eficiencia al volver a su trabajo. La experiencia demostraba también que la capacitación de los oficiales de categoría superior era más eficaz si se podía impartir de manera tal que reuniera a hombres y mujeres de diferentes organizaciones para que examinaran la eficacia de nuevos métodos y enfoques a la luz de sus distintas experiencias. El propósito de la escuela superior sería eliminar las duplicaciones de actividades entre las diversas organizaciones. El Director Ejecutivo declaró que parecía sencillamente razonable que la Asamblea General, que era el órgano rector de las Naciones Unidas, tomara

/...

la iniciativa para apoyar el proyecto. Se podía apreciar en el anteproyecto de programa para la escuela superior que la labor de la escuela superior durante sus primeros dos años de funcionamiento estaría totalmente orientada hacia el desarrollo. El Administrador del PNUD había reiterado su apoyo al proyecto. Sólo quedaba por resolver la amplitud del apoyo financiero del PNUD. El Director Ejecutivo esperaba que cuando se reuniera con el Administrador, que en ese momento estaba ausente de Nueva York, sería posible llegar a un acuerdo sobre esta última cuestión. Con respecto a la posibilidad de ofrecer en la escuela superior cursos para ciudadanos de países en desarrollo empleados en las respectivas administraciones públicas nacionales, el Director Ejecutivo señaló que en la propuesta original se había previsto esa capacitación como una segunda etapa en el desarrollo de dicha escuela. No obstante, el ambiente general en ese momento en la Quinta Comisión parecía ser contrario a todo compromiso de ese tipo con respecto a una segunda etapa. En consecuencia, se lo había suprimido en la propuesta revisada.

81. En la 1547a. sesión, el representante del Brasil propuso que se incluyera el siguiente párrafo en el informe de la Quinta Comisión:

"Recordando que la Asamblea General, en su vigésimo sexto período de sesiones, había aprobado en principio la idea de establecer una escuela superior para el personal de las Naciones Unidas 3/ la Quinta Comisión, teniendo en cuenta el informe pertinente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/8935), decidió no obstante aplazar el examen de la propuesta revisada presentada por el Director Ejecutivo del Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (A/8829 y Corr.1 y 2 y Add.1) y estudiar nuevamente el tema en el vigésimo octavo período de sesiones. Con tal fin, la Quinta Comisión pidió al Secretario General que, en su carácter de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación y en cooperación con el Director Ejecutivo del UNITAR, presentase otro informe sobre el proyecto relativo a la escuela superior para el personal de las Naciones Unidas, incluidas sus consecuencias financieras, administrativas y presupuestarias, a la luz de los comentarios y observaciones de la Comisión Consultiva (A/8935) de las opiniones expresadas en la Quinta Comisión en el vigésimo séptimo período de sesiones."

En la misma sesión, el representante de los Estados Unidos de América propuso que se agregaran al final del párrafo las palabras "y las opiniones del Consejo de Administración del PNUD". La enmienda fue aceptada por el representante del Brasil.

---

3/ Ibid., documento A/8604/Add.1, párr. 34 c).

82. Un representante pidió que la Comisión votara en primer término sobre al informe de la Comisión Consultiva, que era anterior a la propuesta del Brasil. Sobre la base de una declaración hecha por el Presidente de la Comisión Consultiva en el sentido de que en el informe no se hacía ninguna recomendación positiva, sino que se dejaba librada la decisión a la Asamblea General, el Presidente de la Quinta Comisión sometió a votación la propuesta del Brasil.

83. En su 1549a. sesión, la Comisión decidió, por 58 votos contra 4 y 12 abstenciones, incluir el párrafo propuesto por el Brasil, con la enmienda introducida por los Estados Unidos de América, en el informe de la Quinta Comisión (véase el párrafo 90 infra).

#### B. Enmienda al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas

84. En una nota presentada por el Secretario General (A/C.5/1439), se proponía una enmienda a la cláusula 1.10 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas. Dicha cláusula dispone que los Secretarios Generales Adjuntos y los Subsecretarios Generales prestarán juramento verbalmente "en sesión pública de la Asamblea General".

85. Esta disposición tuvo su origen en el artículo 3 del Reglamento Provisional del Personal aprobado por la Asamblea General en 1946 (Resolución 13 (I), de la Asamblea General, anexo II) y se basaba en la naturaleza de la función que habían de desempeñar los cuatro primeros Subsecretarios Generales. Con motivo de cada reorganización de la Secretaría y de su nivel superior, se aprobaron enmiendas a las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal, incluso a la cláusula 1.10, cuyos principios obligatorios referentes a la prestación del juramento de los funcionarios de categoría superior ante la Asamblea General se retuvieron, aun cuando aparentemente había desaparecido la razón que justificaba tales principios.

86. El Secretario General consideraba que sería más procedente que los Secretarios Generales Adjuntos y los Subsecretarios Generales prestasen el juramento verbalmente ante él, en lugar de hacerlo ante la Asamblea General, en la misma forma en que lo hacen los Directores y los funcionarios del cuadro orgánico ante al Subsecretario General de Servicios de Personal. Por lo tanto, propuso que se enmendase la cláusula 1.10 del Estatuto del Personal sustituyendo el texto existente por el siguiente:

/...

"El Secretario General prestará este juramento o hará esta declaración verbalmente en sesión pública de la Asamblea General. Todos los demás miembros de la Secretaría prestarán este juramento o harán esta declaración ante el Secretario General o su representante autorizado."

87. En la 1549a. sesión, la Comisión decidió, por 65 votos contra ninguno y 10 abstenciones, recomendar que la Asamblea General aprobase la enmienda propuesta (véase el párr. 91 infra, proyecto de resolución II).

#### C. Enmiendas al Reglamento del Personal de las Naciones Unidas

88. De conformidad con la cláusula 12.2 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, en la cual se dispone que el Secretario General comunicará anualmente a la Asamblea General todo precepto del Reglamento del Personal y toda enmienda al mismo que haya establecido para aplicar el Estatuto del Personal, el Secretario General presentó una nota (A/C.5/1435) sobre los cambios introducidos en el Reglamento del Personal durante el año que terminó el 31 de agosto de 1972.

89. En la 1546a. sesión, la Comisión decidió, sin objeciones, recomendar que la Asamblea General tomase nota de esos cambios (véase el párr. 91 infra, proyecto de resolución II).

#### D. Decisiones de la Comisión

90. La Quinta Comisión decidió incluir el párrafo siguiente en su informe:

"Recordando que la Asamblea General, en su vigésimo sexto período de sesiones, había aprobado en principio la idea de establecer una escuela superior para el personal de las Naciones Unidas <sup>4/</sup> la Quinta Comisión, teniendo en cuenta el informe pertinente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/8935), decidió no obstante aplazar el examen de la propuesta revisada presentada por el Director Ejecutivo del Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (A/8829 y Add.1 y Corr.1 y 2) y estudiar nuevamente el tema en su vigésimo octavo período de sesiones. Con tal fin, la Quinta Comisión pidió al Secretario General que, en su carácter de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación y en cooperación con el Director Ejecutivo del UNITAR, presentase otro informe sobre el proyecto relativo a la escuela superior para el personal de las Naciones Unidas, incluidas sus consecuencias financieras, administrativas y presupuestarias, a la luz de los comentarios y observaciones de la Comisión Consultiva (A/8935), las opiniones expresadas en la Quinta Comisión en el vigésimo séptimo período de sesiones y las opiniones del Consejo de Administración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo."

---

<sup>4/</sup> Ibid.

#### IV. RECOMENDACIONES DE LA QUINTA COMISION

91. La Quinta Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe los siguientes proyectos de resolución:

##### PROYECTO DE RESOLUCION I

##### Composición de la Secretaría

La Asamblea General,

Habiendo examinado la composición de la Secretaría y el plan de contratación a largo plazo<sup>5/</sup>,

Deseando, de conformidad con el Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas, que no se establezcan restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de la Secretaría,

Deseando también evitar toda discriminación entre los funcionarios basada en el sexo,

Pide al Secretario General que presente a la Asamblea General, en su vigésimo octavo período de sesiones, un estudio sobre las disposiciones del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas cuya aplicación puede entrañar, en ciertos casos, una discriminación entre los funcionarios basada en el sexo.

##### PROYECTO DE RESOLUCION II

##### Enmiendas al Estatuto y al Reglamento del Personal de las Naciones Unidas

La Asamblea General,

Habiendo examinado la nota del Secretario General relativa a una enmienda propuesta al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas<sup>6/</sup>,

1. Decide que, con efectividad a partir del 1.º de enero de 1973, se enmiende de la siguiente manera la cláusula 1.10 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas:

---

<sup>5/</sup> A/8836.

<sup>6/</sup> A/C.5/1439.

Reemplácese el texto actual por el siguiente:

"El Secretario General prestará este juramento o hará esta declaración verbalmente en sesión pública de la Asamblea General. Todos los demás miembros de la Secretaría prestarán este juramento o harán esta declaración ante el Secretario General o su representante autorizado."

2. Toma nota de las modificaciones introducidas por el Secretario General en el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas durante el año terminado el 31 de agosto de 1972, según se indican en su informe<sup>7/</sup>.

92. La Quinta Comisión recomienda también a la Asamblea General:

a) Que se introduzcan las siguientes enmiendas en el proyecto de resolución titulado "Empleo de mujeres en puestos de categoría superior y del cuadro orgánico en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas", recomendado por la Tercera Comisión en su informe sobre el tema 12 del programa (A/8928, párr. 29, proyecto de resolución I):

- i) En el quinto párrafo del preámbulo, suprimase la palabra "total" y, al final del actual texto, agréguese "en puestos sujetos a distribución geográfica, y del 7,3% en el nivel de P-5 al 39,8% en el nivel de P-1 para la Secretaría en su totalidad";
  - ii) En el sexto párrafo del preámbulo, después de la palabra "sistema", insértese la palabra "común";
- b) Que la Asamblea General tome nota de:
- i) Los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/8831 y Corr.1 y Add.1) y la planificación de la contratación a largo plazo (A/8836);
  - ii) La nota del Secretario General sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre problemas de personal en las Naciones Unidas (A/8897) hasta que el Secretario General presente un informe completo sobre la sustancia del informe de la Dependencia Común de Inspección a la Asamblea General en su vigésimo octavo período de sesiones.

-----