



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/C.5/34/6
10 septiembre 1979
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Trigésimo cuarto período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 102 del programa provisional*

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

Aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

Informe del Secretario General

1. La Asamblea General, en su trigésimo segundo período de sesiones, aprobó la resolución 32/199, en la que decidió que en los próximos informes del Secretario General en aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) se suministrase información concisa sólo respecto de los informes que la Dependencia hubiese indicado que eran de interés para la Asamblea General, una de sus Comisiones Principales o sus demás órganos subsidiarios. Este informe se presenta en conformidad con dicha decisión.

2. En consecuencia, en este informe, el Secretario General ha incluido la situación de la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección en relación con los siguientes informes:

a) Consecuencias de la utilización de idiomas adicionales en el sistema de las Naciones Unidas (A/32/237; A/33/340; A/33/368);

b) La programación y la evaluación en las Naciones Unidas (A/33/226 y Add.1 y 2);

c) La evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (A/33/225 y Add.1);

d) El programa de administración y finanzas públicas de las Naciones Unidas, 1972-1976 (A/33/227 y Add.1);

e) Personal del cuadro de servicios generales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados con base en Ginebra (A/32/327; A/33/129);

* A/34/150.

f) La mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas (A/33/105 y Add.1);

g) Viajes en primera clase en las organizaciones de las Naciones Unidas (A/32/272/Add.1).

A. Informe sobre las consecuencias de la utilización de idiomas adicionales en el sistema de las Naciones Unidas

3. El informe de la DCI sobre las consecuencias de la utilización de idiomas adicionales en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/77/5) 1/, emprendido a raíz de una sugerencia hecha conjuntamente por las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud, fue presentado a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones, junto con las observaciones del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) (A/33/340) y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) (A/33/368). En el informe se proporcionaba una breve reseña estructural y analítica de los servicios de idiomas existentes en el sistema de las Naciones Unidas y se trataba en especial el tema de los servicios directamente relacionados con las reuniones (incluso interpretación, redacción y revisión de actas, traducción de documentos básicos y de actas de sesiones, e impresión y distribución de documentos).

4. Los Inspectores señalaron, entre los principales problemas, la dificultad de contratar personal idóneo para la interpretación y traducción en los nuevos idiomas, el elevado costo de contratar personal temporero y lo que denominaron el "efecto multiplicador" de agregar nuevos idiomas. Se contrapusieron las ventajas de contar con personal permanente con perspectivas de carrera y las que ofrecía el personal temporero en materia de flexibilidad en el uso de los recursos disponibles. Se mencionó la posibilidad de establecer cuadros permanentes en las Naciones Unidas a fin de proporcionar servicios a otras organizaciones sobre la base de reembolsos y con sujeción a determinadas prioridades especificadas.

5. Los Inspectores presentaron 16 recomendaciones concretas, que se ocupaban primeramente del uso de idiomas adicionales y luego de la cuestión conexas de las economías en los servicios existentes.

6. En sus observaciones al informe de la DCI (A/33/340), las organizaciones manifestaron un acuerdo general con las conclusiones logradas y comunicaron que eran viables y que, dentro de su competencia, ya habían adoptado, o estaban adoptando, las medidas recomendadas.

7. En sus observaciones (A/33/368), la CCAAP recomendó que la Asamblea General remitiera al Comité de Conferencias el informe de la DCI y las observaciones conexas del CAC. En conformidad con dicha recomendación, el Secretario General ha señalado la cuestión a la atención de dicho Comité.

1/ Presentado a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones precedido de una nota del Secretario General (A/32/237).

8. De las 16 recomendaciones de los Inspectores, 13 se relacionaban con medidas que sólo podían adoptar los Estados Miembros. Las otras tres, que en parte competen al Secretario General, se tratan en los párrafos siguientes.

Recomendación 8. Se deberían hacer nuevos e incesantes esfuerzos por reducir y controlar la producción de documentos, sobre todo las actas de sesiones.

9. Aunque la Secretaría de las Naciones Unidas debe publicar todos los documentos respecto de los cuales tiene un mandato legislativo, el Secretario General ha prestado atención constante a medidas concretas de posible adopción a nivel de la Secretaría para reducir el volumen de la documentación. Por ejemplo, en una instrucción administrativa de 5 de enero de 1977 (ST/AI/189/Add.20) indicó que los documentos que emanasen de la Secretaría para su presentación a los órganos y organizaciones de las Naciones Unidas no deberían, salvo en ciertos casos sometidos a un riguroso control, superar las 32 páginas en su versión mimeografiada.

10. Sobre la base de una propuesta del Secretario General, apoyada por el Comité de Conferencias, la Asamblea General, en su resolución 33/56, de 14 de diciembre de 1978, autorizó al Secretario General a que adoptase ciertas medidas para el control y la limitación de la documentación.

Recomendación 9. Debería iniciarse un estudio para determinar si ha de aumentarse la plantilla permanente de personal de idiomas en las Sedes de las Naciones Unidas, tanto en Nueva York como en Ginebra, a fin de reducir la dependencia con respecto al personal supernumerario. En particular, habría que estudiar las posibles formas de hacer que los servicios de idiomas resultaran más atractivos desde el punto de vista de la posibilidad de carrera.

11. Las Naciones Unidas continúan estudiando sus métodos de trabajo con miras a realizar economías. La cuestión concreta del equilibrio más económico entre el personal de servicios de idiomas permanente y el personal supernumerario se examina en la preparación de los cálculos del presupuesto bienal por programas, teniendo presente la experiencia real. A este respecto, la cuestión de la mejora de las perspectivas de carrera para el personal de servicios de idiomas de las Naciones Unidas se está examinando actualmente dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas. El tema de la promoción de las perspectivas de carrera en su sentido más amplio también se está examinando en órganos competentes, entre otros, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

Recomendación 16. Se deberían seguir investigando las posibilidades que ofrecen las innovaciones técnicas, en especial la transmisión de facsímiles por cable o por radio, para la traducción de documentos en un punto central.

12. La Secretaría de las Naciones Unidas continúa investigando las posibilidades de las innovaciones tecnológicas, pero por el momento no tiene propuestas concretas que formular.

B. Informe sobre la programación y la evaluación en las Naciones Unidas

13. En su informe (A/33/226 y Add.1 y 2), la DCI examinó el sistema de planificación, programación, control y evaluación en las Naciones Unidas, y a la fecha de su examen identificó seis "lagunas" en el sistema de programación que, según sostuvo, impedían su funcionamiento eficaz y eficiente. Las "lagunas" identificadas fueron las siguientes:

- a) Los objetivos y plazos de realización de los subprogramas no son suficientemente precisos ni identificables en el plan de mediano plazo;
- b) Los productos no están bien definidos en el presupuesto por programas;
- c) La información sobre los programas de trabajo presentados es inexacta, no está controlada y no existen métodos para determinar los costos reales de cada actividad;
- d) La planificación interna detallada a nivel de divisiones y secciones es insuficiente y los programas no se ejecutan nunca en su totalidad dentro de los plazos previstos;
- e) En el informe sobre la ejecución del presupuesto, no hay un control de la ejecución de los programas y lo que se pone de relieve es el aspecto financiero;
- f) Los objetivos de los subprogramas no contienen indicadores integrados y no existen evaluaciones regulares amplias.

14. Para corregir las "deficiencias" del sistema, la DCI enumeró seis recomendaciones, que fueron aprobadas por la CCAAP y el Comité del Programa y de la Coordinación (CPC) para su aplicación por el Secretario General. A continuación se exponen los detalles de las recomendaciones y las etapas de aplicación:

Recomendación 1: Presentación de los objetivos de los subprogramas en el plan de mediano plazo; adopción de un sistema de objetivos a plazo fijo.

- a) Debería haber criterios precisos para distinguir entre las partes de un programa que representan funciones continuas y aquellas con plazos de realización prefijados;
- b) Deberían utilizarse más objetivos a plazo fijo en los subprogramas;
- c) Bajo el epígrafe "Descripción de los objetivos de los subprogramas" en el plan de mediano plazo, habría que incluir también las siguientes aclaraciones:
 - i) Bajo el epígrafe "Objetivo", se deberían distinguir:

El objetivo que habría de alcanzarse para la fecha de terminación del subprograma; y

/...

- El objetivo de la etapa intermedia abarcada por el correspondiente plan de mediano plazo;
- ii) Bajo el epígrafe "Problema considerado", se debería presentar una descripción breve pero precisa de la situación actual de la actividad del caso;
- iii) Bajo el epígrafe "Estrategia", la descripción de los medios que se emplearían tendría que mostrar la relación entre los productos y los objetivos, y la relación entre la estrategia para el período inmediato y la estrategia para el período intermedio. Asimismo, tendría que indicarse la relación entre la estrategia de conjunto para el período total de ejecución del subprograma y la estrategia para el período abarcado por el plan (por ejemplo, hasta 1981);
- iv) Bajo el epígrafe "Efectos previstos", habría que dar una lista de indicadores de resultados.

15. En su examen del informe de la DCI (A/33/226 y Add.1 y 2), el CPC aprobó el sentido de la recomendación 1 y seleccionó 13 programas para probar la viabilidad de dicha recomendación. El CPC pidió que esos resultados figuraran en el plan de mediano plazo para el período 1982-1985.

16. Adelantándose a la fecha para informar fijada por el CPC, el Secretario General presentó al CPC, en su período de sesiones de mayo de 1979, los resultados experimentales de tres programas (E/AC.51/97 y Add.1 y 2). Se prevé que en el plan de mediano plazo para el período 1982-1985 se indicarán, en la medida de lo posible, los subprogramas con objetivos a plazo fijo y los programas sin tales objetivos. Los subprogramas con objetivos a plazo fijo se clasificarán, además, según la situación a que se espere llegar en ciclos determinados del proceso de planificación de programas. En la hoja de información sobre los elementos de los programas (véase el párr. 19 *infra*), se describe la relación entre los productos y los objetivos de los subprogramas. Se sigue trabajando en la elaboración de indicadores concretos.

Recomendación 2. Sistema de identificación de los "productos" en los presupuestos por programas.

- a) Habría que mejorar el sistema de identificación de los productos mediante la utilización de:
 - i) Un número de identificación del producto, incluida la fecha de realización;
 - ii) El título del elemento de programa al que corresponde el producto;
 - iii) Una descripción exacta de la naturaleza del producto según una nomenclatura convenida;
 - iv) Una enumeración de los usuarios primarios y, llegado el caso, secundarios del producto;

/...

v) Uno o más indicadores de resultados que permitieran medir sumariamente el efecto previsto;

b) El Secretario General debería preparar un informe, que se sometería a consideración del CPC y de la CCAAP, relativo a la nomenclatura y la definición de los productos.

17. Se ha publicado una nota del Secretario General sobre la identificación de los productos en el presupuesto por programas de las Naciones Unidas (A/C.5/34/2), la cual será examinada por el CPC y la CCAAP. Se prevé una aplicación cabal en el bienio 1982-1983, cuando se hayan realizado progresos suficientes.

Recomendación 3. Establecimiento de programas de trabajo internos en las divisiones.

Habría que establecer un programa de trabajo interno, elaborado por productos, y en que se previera para cada uno de ellos una fecha precisa de terminación y un calendario de producción.

18. En el documento A/C.5/34/3, el Secretario General ha informado sobre la marcha de los trabajos en relación con la elaboración de un programa de trabajo interno. El primer paso ha sido la elaboración de la hoja de información sobre los elementos de los programas como base para la formulación del presupuesto por programas correspondiente al bienio 1980-1981. Después de los ajustes que realicen los órganos intergubernamentales y de la aprobación del presupuesto por la Asamblea General, el calendario de ejecución (formulario B) de la hoja de información sobre los elementos de los programas se convertirá luego en planes de trabajo internos para cada elemento de los programas. De ello se encargará cada administrador de programa.

Recomendación 4. Método de información sobre la ejecución de un programa en curso y sobre el costo de los productos.

a) Los jefes de departamento, la división de presupuesto y los comités gubernamentales apropiados deberían recibir reseñas de la ejecución de los programas, para que se mantuviesen informados de la ejecución de los planes de trabajo internos;

b) Debería iniciarse un trabajo sobre la determinación del costo de los productos.

19. El programa de trabajo interno y la hoja de información sobre los elementos de los programas a que se hace referencia en el párrafo 5 del informe del Secretario General constituirán la base de un sistema interno de supervisión. El formulario C de la hoja de información sobre los elementos de los programas se ha diseñado a efectos de que sirva de instrumento eficaz para informar acerca de la ejecución de los programas. En el presupuesto por programas para 1980-1981 se realizó un trabajo experimental de definición de los costos reales a nivel de elementos de los programas.

/...

Recomendación 5. Control de la ejecución del presupuesto por programas (supervisión).

a) En el mes de mayo del segundo año de cada bienio de presupuesto se debería preparar un informe bienal en el que constaran:

- Una lista de todos los productos que, aunque estuvieran incluidos en el presupuesto por programas en curso, no se realizarían durante el correspondiente bienio;
- La indicación de los porcentajes estadísticos de ejecución para cada programa y cada subprograma;
- Un informe detallado sobre los programas cuyo porcentaje de ejecución fuese inferior al 70%;

b) El informe relativo a las consecuencias financieras de las modificaciones del programa tendría que presentarse en el mes de octubre del segundo año del ejercicio bienal.

20. En mayo de 1980 se presentará al CPC un informe definitivo sobre la ejecución del presupuesto por programas para el bienio 1978-1979, y el informe de mitad de bienio correspondiente al período 1980-1981 se presentará al CPC en mayo de 1981 en la forma sugerida por la DCI. El informe definitivo del bienio 1978-1979 relativo a las consecuencias financieras de las modificaciones del programa se presentará a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones.

Recomendación 6. Métodos de evaluación y utilización de indicadores de resultados integrados.

a) Los métodos de evaluación tendrían que ser mejorados mediante la utilización de indicadores de resultados;

b) Se deberían formular indicadores de resultados en función de los objetivos y los usuarios;

c) Los indicadores de resultados deberían basarse en el concepto de clientela o usuarios;

d) Se tendría que proporcionar a los comités intergubernamentales competentes un informe bienal sobre los indicadores de resultados de cada programa;

e) En cada informe de evaluación particular preparado sobre un determinado programa habría que proporcionar información acerca de las mejoras posibles de los métodos de evaluación por indicadores de resultados y presentar propuestas sobre la forma de determinar los efectos de dicho programa.

21. La utilización de indicadores de resultados en los métodos de evaluación se llevará a cabo con sujeción a las condiciones que figuran en los párrafos 51 a 58 del informe del Secretario General sobre el tema (A/33/226/Add.1). Los indicadores

/...

de resultados para cada elemento del programa se especifican en la medida de lo posible en la hoja de información sobre los elementos de los programas. Estos indicadores de resultados se utilizarán en el proceso de supervisión de la ejecución de los programas y también en los estudios a fondo sobre evaluación de los programas.

C. Informe sobre la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas

22. En su informe sobre la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (A/33/225 y Add.1), la DCI recomendó, entre otras cosas, que se diera prioridad al establecimiento de un sistema eficaz de evaluación interna dentro de cada organización y al desarrollo de directrices generales para cada sistema.

23. En su análisis del informe de la DCI sobre la evaluación, el CPC, en su 18° período de sesiones, convino en que la evaluación era parte integrante del proceso de planificación y debía emplearse como instrumento para el examen del efecto de las diversas actividades desempeñadas en las Naciones Unidas. De conformidad con la sugerencia del CPC, se ha establecido una Dependencia de Evaluación, en la Oficina de Planificación y Coordinación de Programas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales. También se ha establecido un Comité Directivo permanente de alto nivel para asegurar el apoyo eficaz y continuo a la evaluación en todos los planos de la gestión.

24. El Comité Directivo está presidido por el Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional y se encuentra integrado, además, por el Secretario General Adjunto de Administración, Finanzas y Gestión, el Secretario General Adjunto de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales, el Subsecretario General de Planificación y Coordinación de Programas y el Subsecretario General de Servicios Financieros, con participación de los funcionarios superiores del programa que se evalúa. El mandato del Comité consiste en formular directrices y proporcionar asistencia para resolver los problemas difíciles con que tropiece la Dependencia de Evaluación.

25. El primer trabajo que se ha llevado a cabo según el sistema precedente es una evaluación del programa sobre empresas transnacionales correspondiente al período 1976-1978 (E/AC.51/98 y Add.1 y 2), solicitada por el CPC y presentada a éste. El criterio metodológico empleado en el primer trabajo se basó en directrices formuladas por el Comité Directivo, en las que se incorporaron recomendaciones de los informes pertinentes de la DCI (JIU/REP/77/1 y JIU/REP/78/1), las opiniones expresadas por el CPC en su 18° período de sesiones y el modelo presentado en el informe conexo del Secretario General (E/AC.51/91). Sin embargo, esas directrices se consideran preliminares, pues la Dependencia de Evaluación, además de la evaluación de otros dos programas, solicitada por el CPC, ha programado, entre las actividades que ha de cumplir en 1980, la elaboración de metodologías para el control y la evaluación de programas de los sectores económico y social del sistema de las Naciones Unidas. Durante el cumplimiento de esta tarea se consultará a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, para que formulen sugerencias y aportes, y oportunamente se las informará de los resultados que se logren.

D. Informe sobre el programa de administración y finanzas públicas de las Naciones Unidas, 1972-1976

26. El Secretario General había presentado observaciones detalladas en el informe acerca del informe de la DCI que había presentado al CPC (E/1978/42/Add.2) y a la Asamblea General (A/33/227/Add.1) en 1978. El CPC, en su 18° período de sesiones, analizó detalladamente las recomendaciones de la DCI y el informe del Secretario General. Las recomendaciones de la DCI también fueron analizadas por el Consejo Económico y Social en sus dos períodos ordinarios de sesiones de 1978 como parte del examen del programa de administración y finanzas públicas de las Naciones Unidas para el desarrollo. A continuación se indica la situación actual de las principales recomendaciones de la DCI.

Recomendación 1. Reorientación del programa de administración y finanzas públicas y concepción de los objetivos de dicho programa.

27. La recomendación tenía tres elementos principales: a) reorientación de las actividades del programa, para dirigirlas en mayor medida hacia el apoyo directo a los proyectos de cooperación técnica sobre el terreno; b) modificación de la formulación de los objetivos para su inclusión en los planes de mediano plazo; y c) introducción de objetivos con plazos determinados. [Objetivos que han de lograrse para una fecha concreta.]

28. Las deliberaciones del CPC pusieron de manifiesto que algunos de sus miembros concordaban con la DCI en que el programa debería dedicarse en el futuro principalmente al apoyo directo a la asistencia técnica, mientras que otros eran partidarios de que el programa se orientara más hacia la aplicación de la resolución 32/179 de la Asamblea General, lo cual entrañaba también la realización de estudios y encuestas generales. El Consejo Económico y Social, al examinar el programa en 1978, pidió al Secretario General que vigilara constantemente los cambios y tendencias en materia de administración y finanzas públicas con miras a determinar las dimensiones institucionales y administrativas del desarrollo en distintas circunstancias y que publicara los resultados para su uso por las autoridades nacionales y los organismos internacionales (véase el documento E/1978/6). La Asamblea General, en sus resoluciones 32/179 y 33/144, y el Consejo Económico y Social, en su resolución E/1978/60, invitaron al Secretario General a que continuara estudiando la función del sector público en el desarrollo socioeconómico de los países en desarrollo.

29. Existe un consenso respecto de la importancia del programa de administración y finanzas públicas, como lo demuestran especialmente las opiniones expresadas por los países en desarrollo (véase, entre otras cosas, el informe del CPC que figura en el documento A/33/38, párrs. 588 y 589) y las deliberaciones del Consejo Económico y Social. El problema consiste en que, habida cuenta de la limitación de los recursos de que dispone el programa, resulta necesario establecer prioridades entre dos clases de actividades, a saber, la preparación de manuales y monografías técnicas que puedan utilizarse directamente en los programas de cooperación técnica y la preparación de estudios y directrices de política más generales, para su examen por los órganos legislativos internacionales y las autoridades nacionales, que, aunque constituyen una base para el mejoramiento de la capacidad de los países en desarrollo en general en materia de administración y finanzas públicas, no están vinculados específicamente con los proyectos de cooperación técnica. En vista de /...

las decisiones adoptadas por los órganos legislativos pertinentes, el Secretario General ha de llevar a cabo, en virtud del programa, ambas clases de actividades.

30. En cuanto a la concepción de los objetivos del programa para su inclusión en los planes de mediano plazo, se convino en que la cuestión sólo podría resolverse como parte del sistema general de planificación y programación de las Naciones Unidas.

31. En cuanto a la cuestión de los objetivos con plazo determinado, se convino en que era difícil aplicar objetivos a plazo fijo al programa con su estructura actual y conforme a los procedimientos vigentes de preparación de los planes de mediano plazo, y en que cualesquiera decisiones válidas para la totalidad de la Secretaría se aplicarían automáticamente al programa, según correspondiera.

Recomendación 2. Establecimiento de una lista completa y actualizada de los corresponsales de la División de Administración y Finanzas Públicas.

32. Esta recomendación ya ha sido aplicada, y se están tomando medidas para mantener actualizada la lista de corresponsales.

Recomendación 3. Establecimiento de una red de colaboradores para la ejecución del programa de administración y finanzas públicas.

33. La recomendación se tuvo en cuenta en la preparación del plan de mediano plazo para 1980-1983. Un aspecto conexo del problema es la coordinación de las actividades de las Naciones Unidas y de los organismos especializados. El asunto fue examinado por el Comité Consultivo en Cuestiones Sustantivas, que manifestó su propósito de proponer al CPC que se realizara un análisis organizacional como primer paso para determinar la naturaleza del problema y posibles medidas destinadas a resolverlo.

Recomendación 4. Presentación de las publicaciones.

34. La recomendación se refería tanto al contenido como a la forma de las publicaciones editadas por el programa. Con respecto al contenido, las opiniones expresadas en la recomendación 1 supra acerca de la reorientación del programa se aplican también a la cuestión de las publicaciones, pues los estudios que solicitan los órganos legislativos deben mantenerse dentro de un alcance general y comparativo. Al mismo tiempo, la Secretaría se ha esforzado por mejorar el contenido de sus publicaciones generales, así como de las monografías y los manuales técnicos, a fin de darles un mayor sentido práctico para su empleo por los países en desarrollo. La cuestión del tipo de presentación se vincula con la cuestión más general de las publicaciones de las Naciones Unidas y es el tema de un estudio separado preparado por la Secretaría.

Recomendación 5. Establecimiento de métodos de trabajo interno más precisos: planes de trabajo interno y métodos simplificados de cálculo del tiempo de trabajo.

Recomendación 6. Relaciones entre las actividades de investigación y las actividades de cooperación técnica.

/...

Recomendación 7. Reorganización interna de las secciones de investigación de la División de Administración y Finanzas Públicas.

35. Como parte de la reestructuración de los sectores económico y social del sistema de las Naciones Unidas, el programa de administración y finanzas públicas ha sido incluido en el Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo. El Departamento está formulando ahora su organización interna y sus métodos de trabajo, que se aplicarán automáticamente al programa.

E. Personal del cuadro de servicios generales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados con base en Ginebra

Recomendación 1. Al revisar el sistema de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales, las organizaciones de las Naciones Unidas y la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) podrían estudiar la posibilidad de establecer grupos ocupacionales comunes a todas las organizaciones, especialmente a las situadas en un mismo lugar de destino, sobre todo Ginebra. Los grupos ocupacionales comunes deberían ser lo más amplios posible, para que pudiera haber la suficiente movilidad y posibilidades de carrera dentro de cada grupo sin los inconvenientes a que una definición de funciones demasiado precisa daría lugar en lo referente a la gestión del personal.

36. En 1978, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra encomendó la tarea de determinar las modalidades de un sistema de clasificación de puestos para el personal del cuadro de servicios generales en Ginebra a un Comité Mixto integrado por representantes del personal y de la administración. Su mandato se refería a la formulación de recomendaciones sobre el sistema de clasificación en sí mismo, como así también de conclusiones, que se habrían de utilizar de base para establecer grupos ocupacionales. El proyecto de informe del Comité, que todavía no ha sido presentado oficialmente, contiene propuestas para un sistema de clasificación de puestos basado en una puntuación, que se asigna de conformidad con factores laborales relativos a los conocimientos y experiencia exigidos, la responsabilidad del cargo y el esfuerzo físico y mental que requiere. También prevé una evaluación de la promoción de las perspectivas de carrera dentro de las ocupaciones y entre las mismas. Las propuestas formuladas en el informe se utilizarán para armonizar, en la máxima medida posible, las definiciones de grupos ocupacionales en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en Ginebra, teniendo en cuenta las necesidades de cada organización.

Recomendación 2. Debería estudiarse la posibilidad de introducir una nueva norma con arreglo a la cual sólo se concediera la condición de no local a un funcionario del cuadro de servicios generales contratado verdaderamente fuera de la región inmediata al lugar de destino. Las personas que residan en la región del lugar de destino, aunque sólo sea temporalmente, deberían ser tratadas como locales.

37. En cumplimiento de la recomendación precedente, en septiembre de 1978 se enmendó el Apéndice B del Reglamento del Personal, aplicable en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, para reforzar la prioridad dada a la contratación de personal local del cuadro de servicios generales. De conformidad con las reglas por las que se rige el nombramiento de personal a corto plazo en Ginebra, las

/...

personas residentes en la región del lugar de destino, independientemente de la duración de esa residencia, siempre son contratadas sobre una base local.

Recomendación 3. Antes de nombrar a un candidato no local para un puesto del cuadro de servicios generales el oficial de personal responsable debería certificar que no existe ningún candidato local calificado. Ese certificado debería ser examinado y aprobado por el jefe de personal y confirmado por el jefe de finanzas, cuando así procediera.

38. El cambio en el Reglamento del Personal a que se hace referencia en las observaciones formuladas en la recomendación 2 supra subraya la determinación de nombrar al personal del cuadro de servicios generales en Ginebra, siempre que sea posible, sobre una base local. El personal es nombrado por la División de Personal, en representación del Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. La decisión de nombrar a un candidato no local sólo se adopta cuando no se dispone de candidatos locales. Por consiguiente, no se considera necesaria una nueva certificación. Además, como el nombramiento de personal incumbe exclusivamente a la División de Personal, sería inadecuado supeditar tales decisiones a la aprobación de otros servicios, que, de hecho, carecen de medios para cerciorarse de la disponibilidad de candidatos.

Recomendación 4. En el caso de todos los candidatos a quienes las organizaciones con base en Ginebra piensen seriamente contratar para puestos del cuadro de servicios generales, debería introducirse un examen general (denominado "prueba de aptitud para trabajos de oficina") como el que se utiliza en las Naciones Unidas (Nueva York), donde, con pocas excepciones, es obligatorio. Naturalmente, la introducción de ese examen debería depender de las necesidades de cada organización interesada y concordar con la práctica local al respecto.

39. Como resultado de la implantación del sistema de clasificación de puestos para el personal del cuadro de servicios generales de las Naciones Unidas en Ginebra, prevista para el segundo semestre de 1979, será necesario examinar los requisitos de las pruebas de aptitud para todas las ocupaciones en dicho cuadro. Los planes para implantar tales pruebas de aptitud deberán considerarse en ese contexto.

Recomendación 5. Para mejorar la eficacia de la contratación se recomienda que se preparen listas de candidatos para puestos del cuadro de servicios generales en todas las organizaciones. Se debería estudiar la posibilidad de introducir una lista común para los puestos del cuadro de servicios generales de todas las organizaciones con base en Ginebra.

40. La División de Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra continúa manteniendo listas de candidatos para los puestos del cuadro de servicios generales. En vista de las divergentes necesidades y prácticas de contratación de las organizaciones interesadas, no es factible, en este momento, establecer una lista común para todas las organizaciones con base en Ginebra. En cambio, se han realizado progresos en el establecimiento de normas comunes en las pruebas de aptitud para la contratación de algunas categorías del personal del cuadro de servicios generales.

/...

Recomendación 6. Las organizaciones con base en Ginebra deberían estudiar la posibilidad de establecer un servicio común de contratación en Ginebra, que encargara de buscar candidatos, incluso para contratos a corto plazo, de preparar y llevar al día una lista de candidatos, de organizar exámenes, y de proponer para cada vacante una lista breve de candidatos, entre los cuales haría en definitiva su elección la organización interesada.

41. En sus observaciones sobre la recomendación precedente, que figuran en los párrafos 14 y 15 del documento A/33/129, el CAC señaló que establecer un servicio común de contratación costaría por lo menos tanto como los actuales arreglos y adolecería de otros defectos, y que dicho servicio tendería a ser más lento y pesado en su funcionamiento. Por esas razones, las organizaciones interesadas no han encontrado factible la citada recomendación.

Recomendación 7. A fin de evitar la concentración de funcionarios del cuadro de servicios generales en las categorías superiores hacia la mitad de su carrera, éstos deberían trabajar no menos de dos a tres años en cada categoría antes de ascender a la categoría siguiente, según el carácter de sus funciones y responsabilidades.

42. Los actuales criterios de ascenso para el personal del cuadro de servicios generales, establecidos en el Reglamento del Personal e interpretados por la Junta de Nombramientos y Ascensos, satisfacen las exigencias de la recomendación precedente. Se prevé que, como resultado del sistema de clasificación de puestos de trabajo que se va a establecer para el cuadro de servicios generales, se registrarán nuevas mejoras en las prácticas y los procedimientos en materia de ascensos.

Recomendación 8. La mayoría de los puestos de plantilla del cuadro de servicios generales deberían cubrirse mediante nombramientos de plazo fijo. El nombramiento de plazo fijo inicial no debería ser por más de dos años; en caso de rendimiento satisfactorio se podría renovar y sólo después de cuatro años de servicios satisfactorios se podría ofrecer al funcionario un nombramiento de prueba por un año y después se lo podría proponer para un contrato permanente.

43. En sus observaciones sobre la recomendación precedente, el CAC señaló que la cuestión entraba dentro de la competencia de la CAPI y que, por consiguiente, debía ser examinada conjuntamente con las otras cuestiones mencionadas en el informe de la Comisión.

Recomendación 9. En lo posible, las normas que rigen la contratación a corto plazo del personal del cuadro de servicios generales deberían ser uniformes para todas las organizaciones que estén establecidas en un mismo lugar de destino. Las organizaciones con base en Ginebra deberían tomar las medidas necesarias para revisar las normas aplicables al personal a corto plazo con miras a lograr una mayor uniformidad.

44. En la actualidad, se están examinando las reglas aplicables al personal contratado por períodos breves para el cuadro de servicios generales en Ginebra, con miras a su armonización con las reglas aplicables a tal personal en la Sede. La labor de revisión se está llevando a efecto sobre una base prioritaria. También

/...

se reconoce que se pueden obtener ventajas de la armonización de esas reglas con las que aplican las organizaciones con base en Ginebra, y se van a iniciar consultas a ese fin.

Recomendación 10. Es preciso que cese la práctica de ascender a personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico como recompensa por sus largos años de servicios. Se debería dar a los funcionarios del cuadro de servicios generales oportunidad de ascender al cuadro orgánico mediante concursos de oposición. La admisión a los concursos se decidiría sobre la base de criterios establecidos y teniendo en cuenta la necesidad de respetar el principio de la distribución geográfica equitativa.

45. De conformidad con la resolución 33/143 de la Asamblea General, que contiene una disposición que concuerda con la presente recomendación, se ha decidido que el personal del cuadro de servicios generales de las Naciones Unidas ascienda al cuadro orgánico sólo sobre la base de concursos organizados con ese objeto y abiertos a todo el personal que cumpla con los requisitos establecidos en materia de calificaciones y de antigüedad en la Organización. Tales concursos se celebrarán anualmente para una proporción de los puestos vacantes de las categorías P-1 y P-2, que no podrá exceder del 30% del total. El primero de dichos concursos está programado para noviembre de 1979.

Recomendación 11. El sistema de horario de trabajo flexible se puede recomendar en el caso de las dependencias cuya labor no sea de un carácter que impida su aplicación, y siempre que se instale un dispositivo mecánico para registrar la hora de entrada y de salida de cada funcionario, a fin de que haya un control eficaz de las horas de trabajo y para reducir las tareas de oficina que supondría llevar un registro de los horarios. Se debería establecer un período experimental para poner a prueba la viabilidad práctica del sistema del horario de trabajo flexible en una dependencia determinada antes de implantar este sistema en forma permanente.

Recomendación 12. Las organizaciones deberían considerar la posibilidad de introducir una norma que permitiera al personal trabajar a tiempo parcial, como han hecho ya la UIT y la OMS.

46. En ciertos sectores de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra ya se encuentran en uso sistemas para la puesta en práctica de horarios de trabajo flexibles y de empleo a tiempo parcial. El primer proyecto experimental sobre horario de trabajo flexible se realizó en la Oficina entre marzo y junio de 1975. Por recomendación del Comité Consultivo Mixto, el Director General de la Oficina convino en que el proyecto continuase a partir del 1° de julio de 1976. Desde entonces, se ha aplicado un sistema de horario de trabajo flexible en la División de Personal, la División de Presupuesto y la Junta Internacional de Fiscalización de Estupefacientes, en forma experimental. En Ginebra también se utiliza, desde hace algunos años, un sistema de empleo a tiempo parcial, que se aplica principalmente al personal de limpieza. El funcionamiento de ambos sistemas se tendrá en cuenta en la determinación de modalidades para planes de aplicación general en toda la Organización.

Recomendación 13. En cada dependencia orgánica de tamaño suficiente, los taquimecanógrafos y secretarios, excepto el secretario del jefe de la dependencia, deberían constituir un solo servicio. Cada miembro de ese servicio estaría asignado en forma prioritaria a uno o varios funcionarios del cuadro orgánico, pero se lo debería poder utilizar para otros trabajos de la dependencia cuando así lo permitiera el volumen de trabajo del funcionario a quien estuviera asignado, o cuando hubiera que realizar un trabajo prioritario.

47. Esta recomendación se ha aplicado parcialmente en la Oficina, donde varias divisiones o dependencias más pequeñas han establecido servicios mancomunados de secretarios y oficinistas.

Recomendación 14. Es preciso que las organizaciones que no aplican normas de productividad para los mecanógrafos de los servicios de mecanografía las introduzcan. Algunas organizaciones (por ejemplo, las Naciones Unidas en la Sede de Nueva York y la CESPAP en Bangkok) podrían considerar la posibilidad de aumentar sus normas de productividad para los mecanógrafos de los servicios de mecanografía. Se podrían tomar como guía, por ejemplo, las normas de productividad fijadas por la OIT y la UIT.

48. Las normas de productividad para los mecanógrafos de conferencias de las Naciones Unidas exigen una proporción de 1:1 entre mecanógrafos y traductores para los idiomas a que se traduce la documentación. Para el idioma original, se requiere que un mecanógrafo produzca 3.300 palabras, o diez páginas, al día. La productividad media diaria para todas las dependencias de mecanografía de la Sección de Taquimecanografía en su conjunto y durante un año fue de 3.413 palabras en 1977 y de 3.663 palabras en 1978. Durante el primer trimestre de 1979, la productividad diaria media ascendió a 3.710 palabras. Las cifras precedentes indican con claridad que las normas de productividad se aplican cuidadosamente y que se han obtenido mejores resultados.

Recomendación 15. A fin de mejorar la relación costo-eficacia del trabajo de secretaría, es importante hacer un mayor uso de equipo moderno de oficina, como el aparato "director de llamadas telefónicas" y los dictáfonos. También convendría estudiar la posibilidad de reemplazar las máquinas de escribir viejas y relativamente ineficaces por otras máquinas modernas de elaboración electrónica de textos.

49. La División de Servicios de Conferencias y Servicios Generales de la Oficina está examinando un estudio sobre la elaboración electrónica de textos y necesidades conexas para la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que contiene directrices respecto de los costos y de los beneficios que habrán de derivarse de la utilización del equipo de elaboración electrónica de textos. La División ya ha formulado observaciones sobre algunas cuestiones, y continúa su examen de otras. Además, se tiene la intención de realizar en un futuro próximo, ensayos experimentales, especialmente en las dependencias de mecanografía, para evaluar el aumento de productividad que podría lograrse y la medida en que cabría prever economías en gastos de personal. Además, se piensa llevar a cabo un proyecto experimental análogo en las secciones de reproducción.

Recomendación 16. Las organizaciones deberían examinar la relación costo-eficacia comparativa si su propio personal de servicios generales efectuara algunos trabajos (conservación y reparación de máquinas de oficina y otro equipo, conservación y reparación de locales, jardinería, restaurante, limpieza de oficinas, etc.) o si estos trabajos se efectuaran por contrata externa, a fin de seleccionar el método más eficaz y económico.

Recomendación 17. En el caso de las organizaciones con base en Ginebra, sería conveniente estudiar la posibilidad de establecer servicios comunes para efectuar algunos de los trabajos concretos antes mencionados, a fin de garantizar una utilización más racional del personal y de los recursos.

50. Cada vez se utilizan más los servicios de limpieza por contrata en los locales de las Naciones Unidas en Ginebra. Algunos trabajos de jardinería y de conservación de locales externos se han efectuado también por contrata, y se está llevando a cabo un estudio sobre la relación costo-eficacia del mantenimiento por contrata de las máquinas de escribir y otras máquinas de oficina que se encuentran en locales externos. Los servicios de comedor y de microfilme se realizan por contrata desde hace mucho tiempo, y todos los proyectos de conservación de edificios se estudian con cuidado para decidir la mejor manera de ejecutarlos. Estos estudios se basan en una comparación de costos y servicios para determinar el método más eficaz y económico.

51. Por medio del Servicio Común de Compras de las Naciones Unidas y los organismos especializados en Ginebra, se mantienen constantes contactos y comunicaciones entre la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y lo organismos especializados con respecto a la viabilidad de la ejecución de actividades comunes en diversas esferas de interés en las que podrían reducirse los costos.

F. Informe sobre la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas

52. El informe de la DCI sobre la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/77/7) fue transmitido a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones con una nota del Secretario General de 24 de mayo de 1978 (A/33/105). Además, hicieron observaciones sobre el informe los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas dentro del marco del CAC. Dichas observaciones fueron transmitidas a la Asamblea General por el Secretario General en el documento A/33/105/Add.1, de 23 de octubre de 1978.

53. Después de examinar el informe de la DCI y las observaciones conexas del CAC, la Asamblea General aprobó su resolución 33/143, de 20 de diciembre de 1978, algunas de cuyas disposiciones guardan relación con el contenido de informe de la DCI.

54. El informe de la DCI se ocupaba de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, y describía, en particular, su situación en materia de empleo, contratación y ascensos y la actuación de los organismos en lo tocante a la cuestión. En el informe se proporcionaba un examen global de la situación actual, un examen de sus posibles causas y 16 recomendaciones encaminadas a corregir la situación. Dichas recomendaciones guardan relación con el papel de las administraciones, medidas tendientes a mejorar la contratación, medidas para asegurar la

/...

igualdad de trato en el servicio y medidas para impedir la discriminación por motivos de matrimonio y maternidad. A continuación figura un resumen de las recomendaciones y una relación de las medidas adoptadas por el Secretario General para poner en práctica esas recomendaciones a la luz de los pedidos formulados por la Asamblea General en la resolución 33/143.

Recomendaciones 1 y 2. La DCI propuso que el CAC hiciera una revisión anual de la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores sobre la base de datos estadísticos reunidos por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas.

55. En la resolución 33/143, la Asamblea General invitó al CAC a examinar la situación respecto de la contratación y las perspectivas de carrera de las mujeres en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y a presentar a la Asamblea General, a partir de su trigésimo cuarto período de sesiones, informes periódicos en que se incluyeran propuestas concretas. El Secretario General tiene la intención de participar activamente en esta tarea, en su carácter de Presidente del CAC. La información estadística sobre las mujeres que trabajan en la Secretaría, que ya se está reuniendo en relación con los esfuerzos del Secretario General para lograr una proporción equitativa de funcionarias e igualdad de oportunidades, será transmitida al CAC según convenga para ayudarle en su examen de la situación.

Recomendación 3. La DCI propuso que los jefes ejecutivos de las organizaciones publicaran declaraciones de política y prepararan instrucciones para su aplicación, y propugnó la participación de los jefes y directores departamentales en dicho proceso.

56. La Asamblea General hizo suya esta recomendación en la resolución 33/143, en la que pidió al Secretario General y a los jefes ejecutivos, que, de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa, expidieran las declaraciones de política y las directrices necesarias para promover la igualdad de la mujer en el empleo y en las perspectivas de carrera. El Secretario General ha adoptado medidas siguiendo dichas directrices durante algún tiempo, particularmente con la distribución, el 8 de marzo de 1977, de su boletín sobre la igualdad de hombres y mujeres en la Secretaría (ST/SGB/154). El 8 de marzo de 1979 se completó el boletín mediante la distribución de una circular informativa que contenía directrices para promover la igualdad de trato de hombres y mujeres en la Secretaría (ST/IC/79/17). El Secretario General también ha tenido en cuenta la importancia de la participación de los jefes y directores de departamentos y oficinas en dicho proceso. Se están adoptando medidas apropiadas para persuadirles de que la contratación, las condiciones de servicio y el adelanto de la mujer en la carrera son motivo de profunda preocupación para el Secretario General y para obtener su cooperación en el logro de los objetivos enunciados a este respecto. Desde 1978, se solicita a los jefes de departamentos y oficinas que presenten al Secretario General un informe anual sobre la situación de la mujer en sus respectivas plantillas, que debe prepararse en consulta con los jefes de las principales dependencias a su cargo y sobre la base de informes preparados por ellos a nivel de división. Se les pide que formulen observaciones respecto de la proporción de mujeres en las plantillas a su cargo y que describan las medidas que están adoptando para mejorar esa proporción y para establecer condiciones favorables para la

/...

igualdad de oportunidades. Además, se les alienta a que expresen sus opiniones sobre la situación, no solamente en sus departamentos, sino también en la Secretaría en su totalidad.

Recomendación 4. La DCI propuso que cada organización designara una persona o grupo que serviría como punto focal para tener en cuenta las preocupaciones e intereses de las mujeres.

57. En la resolución 33/143, la Asamblea General no incluyó disposición alguna en apoyo de esta recomendación. En la Secretaría, las funciones descritas en la recomendación han sido confiadas a varios órganos separados. En la Sede, el Comité Consultivo Mixto (CCM) y su Comité permanente sobre el empleo de mujeres en la Secretaría examinan las políticas relacionadas con la contratación de mujeres y el establecimiento de condiciones de igualdad de oportunidades para las funcionarias. El grupo encargado de investigar las denuncias de trato discriminatorio establecido en 1977 de conformidad con la resolución 31/26 de la Asamblea General, de 29 de noviembre de 1976, se ocupa de casos particulares. En las oficinas fuera de la Sede, dichas funciones están a cargo, respectivamente, de los CCM locales y de grupos de trabajo subsidiarios. Se han creado grupos en Addis Abeba, Bangkok, Beirut, Ginebra, Nairobi, Santiago y Viena.

Recomendación 5. La DCI propuso que cada una de las organizaciones fijara un objetivo global y, cuando fuera posible, objetivos concretos para sus principales dependencias, que se utilizarían como una guía para formular programas de contratación y para medir los progresos logrados en su aplicación.

58. La Asamblea General ha fijado ya los objetivos y ha pedido al Secretario General que adopte las medidas necesarias para aumentar el número de funcionarias en puestos sujetos a distribución geográfica al 25% del total en un período de cuatro años, de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa. Atendiendo a ese pedido de la Asamblea, el Secretario General está tratando de alcanzar los objetivos establecidos no solamente en la Secretaría en su totalidad, sino también en cada una de las principales dependencias incluidas en ella. La proporción de funcionarias se señala a la atención de los jefes de cada departamento u oficina cada año en relación con la preparación de sus informes anuales sobre la situación de la mujer descritos en el párrafo 56 supra. Se espera que se hagan esfuerzos para lograr, como mínimo, que la proporción de mujeres en las plantillas a su cargo se ajuste al nivel de la proporción prevaleciente en la Secretaría, que en la actualidad es de aproximadamente 22%, y que, con el tiempo, alcancen a la proporción del 25% establecida por la Asamblea General. Se exhorta a los departamentos y oficinas que ya han alcanzado, o inclusive superado, la proporción del 25%, a que continúen sus esfuerzos. La segunda parte de la recomendación, relativa a la designación de posiciones concretas para mujeres, no ha sido retenida por la Asamblea General y, en consecuencia, no se ha adoptado medida alguna al respecto.

Recomendación 6. La DCI propuso que para alcanzar los objetivos, las organizaciones prestaran especial atención al desarrollo de fuentes de contratación, instaran a los gobiernos a que designasen candidatas capacitadas para todos los puestos del cuadro orgánico y los alentaran a que invitasen misiones contratadoras a sus países. Las organizaciones deberían ampliar sus contactos con otras fuentes posibles de candidatas y dar mayor publicidad a sus necesidades de personal.

59. En la resolución 33/143, la Asamblea General hizo suyas expresamente algunas de estas sugerencias, particularmente al pedir a los Estados Miembros que designaran más candidatas calificadas y que cooperaran con el Secretario General en otras medidas de contratación. Posteriormente se han señalado estas disposiciones del Secretario General a la atención de los Estados Miembros en comunicaciones relativas a la contratación. De conformidad con las disposiciones de la resolución 33/143 relativas a la contratación no solamente de mujeres sino también de nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados se están adoptando otras medidas descritas por la DCI en la presente recomendación.

Recomendación 7. La DCI instó a las organizaciones a que dedicaran particular atención a la contratación de jóvenes funcionarias capacitadas del cuadro orgánico a los niveles P-1 y P-2.

60. El Secretario General tiene en cuenta esta recomendación en el contexto de las medidas que se adoptan en cumplimiento de lo solicitado por la Asamblea General con respecto a dichos niveles, a saber, la organización de exámenes competitivos y la reducción de la edad promedio del personal mediante la contratación de profesionales jóvenes.

Recomendación 8. La DCI propuso que, durante un período limitado, se introdujera cierta flexibilidad en cuanto a la contratación de funcionarios del cuadro orgánico en relación con la distribución geográfica.

61. La Asamblea General no respaldó esta recomendación. Por el contrario, puso en claro en la resolución 33/143 que las medidas destinadas a aumentar la proporción de funcionarias deberían adoptarse de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa. Por consiguiente, el Secretario General no contempla la introducción de ninguna flexibilidad especial con respecto a la distribución geográfica en la contratación de mujeres.

Recomendación 9. La DCI propuso que la Oficina de Personal incluyera mujeres calificadas, siempre que fuese posible, entre los nombres que se presentaran para ocupar puestos del cuadro orgánico, y que en caso de rechazo se pidiera una justificación detallada.

62. Se ha señalado este procedimiento a los jefes de departamentos y oficinas y se ha solicitado su cooperación para asegurar su éxito.

Recomendación 10. La DCI propuso que se examinara el mecanismo existente para el examen de los procedimientos de nombramiento y promoción a fin de asegurarse de que permita la igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres en materia de contratación y, posteriormente, en el ascenso a puestos para los que estén calificados.

63. El Secretario General ha estado haciendo todos los esfuerzos posibles para asegurarse no solamente de que el mecanismo existente se ajuste objetivamente al requisito de ofrecer igualdad de oportunidades para funcionarios y funcionarias, sino también de que quienes tienen a su cargo la contratación, los ascensos y la colocación, tanto en las oficinas de personal como en otros departamentos, tengan conciencia de esta necesidad y la comprendan. Además, la recomendación 16 propone un examen del Reglamento del Personal y de la información y publicidad en materia de contratación con miras a eliminar de ellos toda característica discriminatoria. De conformidad con los deseos de la Asamblea General, que hizo suyas las recomendaciones de la DCI, se ha iniciado un nuevo examen de los procedimientos de ascenso existentes, las especificaciones sobre contratación, la publicidad, los programas de formación interna y el Reglamento del Personal.

Recomendación 11. La DCI propuso que las organizaciones examinaran por qué razón el porcentaje de mujeres se reduce apreciablemente en puestos superiores al grado P-3 y que se adoptaran las medidas apropiadas, incluidas la capacitación y las licencias de estudio, para perfeccionar las calificaciones profesionales de las mujeres.

64. Si bien el Secretario General considera que podría resultar interesante llevar a cabo un examen amplio de las causas que producen esta reducción porcentual, en la actualidad no se ha adoptado ninguna medida para realizarlo, en ausencia de instrucciones concretas de la Asamblea General. Los recursos que exigiría esta tarea ya están consagrados a otros objetivos establecidos expresamente por la Asamblea. Cabe señalar, sin embargo, que el Secretario General no está de acuerdo con la explicación que ofrece la DCI en su informe para esta reducción, a saber, que la mayoría de las funcionarias del cuadro orgánico, que han sido ascendidas del cuadro de servicios generales, carecen de las calificaciones que les permitan ascender más allá del grado P-3. Muchas de dichas funcionarias tienen calificaciones comparables con las de las personas contratadas fuera de la Organización. Sin embargo, muchas de ellas han completado su educación mientras estaban al servicio de la Organización y, por consiguiente, entran en la categoría del cuadro orgánico en una edad relativamente tardía, haciendo así carreras profesionales más breves. Lo que limita sus oportunidades de adelanto es la duración más breve de su servicio en el cuadro orgánico y no el nivel de sus calificaciones. El nuevo sistema de exámenes de competencia para el ascenso a la categoría del cuadro orgánico que se ha establecido de conformidad con el pedido de la Asamblea General producirá, sin duda, el resultado de que los funcionarios del cuadro de servicios generales que entren al cuadro orgánico lo hagan en una edad más temprana y, en consecuencia, gocen de servicios más prolongados en el cuadro orgánico en que puedan ascender a posiciones de mayor categoría. Como se ha indicado en el párrafo 45 supra, la celebración del primero de dichos exámenes competitivos está programada para noviembre de 1979.

Recomendación 12. La DCI propuso la representación equitativa de mujeres en todas las juntas asesoras y administrativas del personal, tales como juntas y comités de nombramientos y ascensos, comisiones de recursos y comités disciplinarios.

65. El Secretario General atribuye gran importancia a la inclusión de mujeres entre los miembros por él nombrados en dichos organismos. Además, ha tomado nota del respaldo a esta recomendación expresado por la Asamblea General en la resolución 33/143. Actualmente en la Sede, de los 15 miembros del CCM cuatro son mujeres, o sea el 27%, incluida su Presidenta; ocho de 34 miembros, o sea al 24%, de la Junta y el Comité de Nombramientos y Ascensos y seis de 30 miembros, o sea el 20%, de la Junta Mixta de Apelación son mujeres.

Recomendación 13. La DCI propuso que se alentara a las mujeres a aprovechar las oportunidades de capacitación que ofrece la Organización y el establecimiento, cuando sea viable, de un número reducido de puestos de aspirantes para los que se daría preferencia a las mujeres.

66. El Secretario General está adoptando todas las medidas para ampliar y mejorar la selección de cursos de capacitación que se ofrecen y para invitar la participación de todo el personal en esos cursos. También se hacen esfuerzos por convencer a los jefes de departamentos y oficinas acerca de la necesidad de facilitar y, por cierto, fomentar la asistencia del personal bajo su supervisión, particularmente de funcionarias, a los cursos de capacitación. En cuanto a la posibilidad de establecer puestos de aspirantes para mujeres, ni el Secretario General ni el CAC han visto mucho mérito en esa propuesta. Puesto que la Asamblea General tampoco respaldó dicha propuesta, no se ha considerado ninguna medida en relación con ella.

Recomendaciones 14 y 15. La DCI propuso que se consideraran enmiendas al Reglamento del Personal, en primer lugar, para permitir que un matrimonio pueda ser empleado por la Organización, sujeto a la única condición de que uno de ellos no trabaje para el otro, y, en segundo lugar para liberalizar las disposiciones relativas a la licencia de maternidad, la licencia sin sueldo para los padres y las madres, el empleo a jornada parcial, el horario de trabajo flexible y el establecimiento de guarderías infantiles.

67. De conformidad con los pedidos de la Asamblea General, se están examinando el Reglamento del Personal y los procedimientos que abarcan el envío de matrimonios al mismo lugar de destino, la licencia de maternidad, el empleo a jornada parcial y el horario de trabajo flexible. Actualmente se encuentra ante el CCM de la Sede un proyecto de instrucción administrativa sobre el envío de matrimonios al mismo lugar de destino. La cuestión de la licencia de maternidad se encuentra ante el Comité Permanente del CCM sobre el Empleo de Mujeres en la Secretaría. En la ONUDI y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra se han introducido horarios de trabajo flexibles con carácter experimental. La cuestión de la licencia sin sueldo para los padres y las madres, que no fue objeto de instrucciones concretas de la Asamblea, cae dentro de la competencia de la CAPI, que la examinará durante su estudio de la preparación de un estatuto común del personal. En la Sede, todos los esfuerzos realizados hasta ahora para ofrecer servicios de guardería para los hijos de los funcionarios han fracasado debido al elevado costo del proyecto y a la situación económica de la Municipalidad de Nueva York, que le impide prestar asistencia. Sin embargo, el Secretario General ha manifestado repetidas veces el

/...

agrado con que ve el proyecto, más recientemente con ocasión del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo de 1979. En la actualidad, el Comité Permanente del CCM sobre el Empleo de Mujeres en la Secretaría está examinando el asunto.

Recomendación 16. La DCI propuso que todas las organizaciones reexaminaran sus reglamentos para cerciorarse de que se han eliminado totalmente las disposiciones discriminatorias.

68. En 1977 se llevó a cabo una revisión completa del reglamento con objeto de eliminar todas las disposiciones discriminatorias, incluida la discriminación por motivos de sexo. En cumplimiento de las instrucciones impartidas por la Asamblea General en la resolución 33/143, se hacen esfuerzos permanentes para asegurar que se eliminen todas las manifestaciones posibles de discriminación de la documentación de las Naciones Unidas.

G. Informe sobre la aplicación de la recomendación relativa a los viajes en primera clase

70. De conformidad con el informe de la DCI sobre los viajes en primera clase sufragados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/32/272 y Add.1), la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones aprobó la resolución 32/198. El Secretario General presenta, anualmente, un informe separado sobre la aplicación de dicha resolución.
