

**Naciones Unidas**  
**ASAMBLEA**  
**GENERAL**



**CUADRAGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES**

**Documentos Oficiales\***

QUINTA COMISION  
28a. sesión  
celebrada el  
jueves 10 de noviembre de 1988  
a las 10.00 horas  
Nueva York

**ACTA RESUMIDA DE LA 28a. SESION**

**Presidente: Sr. VAN DEN HOUT (Países Bajos)**

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

**SUMARIO**

**TEMA 117 DEL PROGRAMA: COORDINACION ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTARIA DE LAS NACIONES UNIDAS CON LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA**

- b) **ARMONIZACION DE LOS ESTATUTOS, REGLAMENTOS Y PRACTICAS DE LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DE LAS NACIONES UNIDAS**

**TEMA 113 DEL PROGRAMA: INFORMES FINANCIEROS Y ESTADOS FINANCIEROS COMPROBADOS, E INFORMES DE LA JUNTA DE AUDITORES (continuación)**

**TEMA 121 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)**

\* La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

**Distr. GENERAL**  
**A/C.5/43/SR.28**  
**22 de noviembre de 1988**  
**ESPAÑOL**  
**ORIGINAL: INGLES**

Se declara abierta la sesión a las 10.25 horas.

TEMA 117 DEL PROGRAMA: COORDINACION ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTARIA DE LAS NACIONES UNIDAS CON LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA

b) ARMONIZACION DE LOS ESTATUTOS, REGLAMENTOS Y PRACTICAS DE LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DE LAS NACIONES UNIDAS (A/42/328 y A/43/704)

1. El Sr. FLEISCHHAUER (Secretario General Adjunto de Asuntos Jurídicos, Asesor Jurídico) dice que la cuestión de la armonización de los estatutos, reglamentos y prácticas de los tribunales administrativos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas se ha venido examinando desde el trigésimo tercer período de sesiones. Debido a la complejidad de las propuestas presentadas por el Secretario General, la Asamblea General pidió que se las examinara primero en el curso de consultas oficiosas entre períodos de sesiones. En el documento A/43/704 se describe el proceso de celebración de esas consultas, a las que se dio máxima publicidad. En los anexos I, II y III figuran los textos revisados de las propuestas, preparados durante las consultas. Cabe observar que el Secretario General no presenta los textos revisados como el resultado de un consenso oficial, sino más bien como un conjunto de propuestas a las que se ha llegado mediante las consultas y que, a su juicio, permitirán a la Asamblea General finalizar su examen de este tema en el actual período de sesiones. Las modificaciones propuestas en esta oportunidad son considerablemente más limitadas que las presentadas en períodos de sesiones anteriores y que constituyeron la base de las consultas (A/42/328, anexo I).

2. En lo que respecta a la composición del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, se propuso una revisión del párrafo 1 del artículo 3 de su estatuto, con objeto de que incluyera una referencia a la preparación de sus miembros. En el nuevo párrafo 2A propuesto del artículo 3 se establece un procedimiento formal para el nombramiento de los miembros del Tribunal por la Asamblea General, procedimiento que es similar al que se aplica al Tribunal de la OIT y para la designación de los miembros de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y de la Dependencia Común de Inspección (DCI). Una propuesta de trasladar el lugar del nombramiento desde la Quinta Comisión a la Sexta Comisión fue abandonada.

3. En el nuevo párrafo 2A del artículo 2, así como en el nuevo artículo 2 bis, se proponen ampliaciones de la jurisdicción del Tribunal, de alcance relativamente reducido. Quedan incluidas en esa jurisdicción las personas nombradas por la Asamblea General para ocupar puestos remunerados, tales como los miembros de la DCI; los consultores contratados bajo acuerdo de servicios especiales y las personas empleadas por una entidad reconocida que ha sido establecida o administrada por funcionarios de las Naciones Unidas. En ciertas circunstancias limitadas, la Organización también podrá entablar reclamaciones financieras contra funcionarios en servicio activo o ex funcionarios. En un nuevo artículo 2 ter se reflejan las disposiciones del artículo 48 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones.

(Sr. Fleischhauer)

4. En lo que se refiere a las facultades sustantivas del Tribunal, desde hace tiempo se ha venido manifestando descontento al respecto porque el Tribunal de las Naciones Unidas, a diferencia del Tribunal de la OIT, no puede ordenar el cumplimiento específico de sus fallos; el Secretario General puede siempre sustituir por el pago de una indemnización cualquier otra acción correctiva que el Tribunal haya estimado apropiada. En el nuevo párrafo 1A propuesto del artículo 9 se permite al Tribunal ordenar el cumplimiento específico en todos los casos excepto los que entrañan ciertas acciones importantes relacionadas con la carrera tales como la reintegración, la reasignación o el ascenso del funcionario, en los cuales el Secretario General tendría derecho a sustituirlas por el pago de una indemnización. En relación con el mismo párrafo, se han introducido pequeños cambios en las disposiciones orientadas a fijar un límite a ciertas compensaciones monetarias. El nuevo párrafo 4 del artículo 9 complementaría las disposiciones generales relativas a los límites de las indemnizaciones.
5. Debido a la posibilidad de que se presenten demandas insustanciales o de otro tipo que no merecen atención, se mantienen las restricciones establecidas en el párrafo 3 del artículo 7 y el Tribunal estará facultado, en virtud de un nuevo párrafo 2B del artículo 9, para sancionar al demandante cuya solicitud se considere que constituye un abuso de proceso.
6. Unos de los aspectos que presentó más dificultades fue el de los procedimientos de revisión de los fallos del Tribunal. El procedimiento existente, que sólo permite efectuar esa revisión al Comité de Peticiones de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo y, en segundo lugar, posiblemente a la Corte Internacional de Justicia, es poco adecuado y tiende a dar participación al Comité y a la Corte en cuestiones de derecho internacional administrativo para las que ninguno de ellos está especialmente bien preparado. Una propuesta relativa al establecimiento de otro organismo que se encargaría de examinar todos los casos que no tuviesen mayor interés político para los Estados no encontró aceptación durante las consultas oficiosas, por lo que fue abandonada. Se propone ahora redactar nuevamente el artículo 11 con objeto de aclarar sus disposiciones e introducir ciertas reformas de procedimiento, enunciadas en los párrafos 9 a 12 del proyecto de resolución que figura en el anexo III. La posibilidad de ampliar el procedimiento de revisión con objeto de que incluya los fallos respecto de la Caja Común de Pensiones ha sido rechazada, en la inteligencia de que no habrá circunstancia alguna en que los órganos competentes de la Organización se negarán a cumplir un fallo del Tribunal en esa esfera.
7. Por último, en lo que se refiere a los procedimientos posteriores a los fallos del Tribunal, las nuevas propuestas que se incorporarán en varios párrafos del artículo 12 del estatuto, darán expresamente al Tribunal la facultad de interpretar sus propios fallos y aumentarán ligeramente los plazos dentro de los que puede presentarse una solicitud de revisión sobre la base de haberse descubierto un nuevo hecho. Otra propuesta, orientada a dar al Tribunal la facultad de completar un fallo en que inadvertidamente no se había dado respuesta a ciertas reclamaciones, fue abandonada.

(Sr. Fleischhauer)

8. Ciertas propuestas fueron abandonadas del todo durante las consultas officiosas. En particular, hubo escaso apoyo para la propuesta de que los Presidentes de los tribunales administrativos de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo proporcionaran conjuntamente al Secretario General opiniones consultivas en ciertas circunstancias y realizaran la mayoría de las revisiones de fallos propuestas, en forma más sencilla y con mayor competencia que en el caso del Comité de Revisión o la Corte Internacional de Justicia. Del mismo modo, por el momento no existe apoyo para la propuesta sobre el establecimiento de un asesor que se encargaría de asistir a los tribunales en lo relativo a su jurisprudencia y de evitar que se produzcan discrepancias en ese terreno.
9. El Secretario General confía en que, tal como era la intención al iniciarse el proceso de consultas, pueda concluirse el examen del tema en el actual período de sesiones.
10. El Sr. MUDHO (Kenya) dice que, dada la importancia de la cuestión de la armonización de los estatutos, reglamentos y prácticas de los tribunales administrativos, su delegación también confía en que pueda concluirse el examen del tema en el período de sesiones en curso. El logro de un acuerdo sobre las propuestas representaría un considerable avance hacia el útil objetivo de establecer un tribunal único para el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. Sería conveniente que la exposición del Asesor Jurídico se pusiera a disposición de los miembros de la Comisión.
11. El PRESIDENTE dice que la Secretaría se encargará de distribuir la exposición del Asesor Jurídico y señala a la atención de la Comisión el proyecto de resolución que figura en el anexo III del documento A/43/704.
12. El Sr. GUPTA (India) dice que la Comisión debería conceder tiempo suficiente para que se formulen declaraciones sobre la cuestión.
13. El Sr. BARABANOV (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que sería interesante saber cuántas delegaciones han participado en las consultas officiosas a que hizo referencia el Asesor Jurídico, y si éste considera que esas consultas representan adecuadamente las opiniones de los Estados Miembros y si constituyen una base suficiente para la adopción de una decisión por la Asamblea en el actual período de sesiones.
14. El Sr. FLEISCHHAUER (Secretario General Adjunto de Asuntos Jurídicos, Asesor Jurídico) dice que aunque sólo 15 delegaciones participaron en las consultas officiosas, intervinieron muy activamente en los debates, por lo que las consultas constituyen una indicación representativa de las opiniones de las delegaciones que tienen verdadero interés en la cuestión, y ofrecen a la Comisión una base adecuada para la adopción de una decisión.
15. El PRESIDENTE dice que, como las delegaciones habrán observado, las consultas officiosas fueron anunciadas pública y anticipadamente en el Diario de las Naciones Unidas, y que todos los Estados Miembros tuvieron la oportunidad de participar en ellas.

16. El Sr. MUDHO (Kenya) dice que las delegaciones que no participaron en las consultas oficiosas pueden exponer sus puntos de vista en la Comisión, a fin de que la Asamblea se halle en condiciones de adoptar una decisión definitiva en el actual período de sesiones.

17. El PRESIDENTE dice que las delegaciones son libres de plantear las cuestiones que deseen o sugerir las revisiones al documento que estimen conveniente.

TEMA 113 DEL PROGRAMA: INFORMES FINANCIEROS Y ESTADOS FINANCIEROS COMPROBADOS, E INFORMES DE LA JUNTA DE AUDITORES (continuación) (A/C.5/43/L.4)

18. El PRESIDENTE recuerda a la Comisión que el texto del párrafo 4 del proyecto de resolución que figura en el documento A/C.5/43/L.4 se ha redactado en la inteligencia de que el párrafo 91 del informe de la Junta de Auditores hace referencia a una evaluación de aquellos aspectos de los Centros Multinacionales de Programación y Operaciones sobre los que la Junta de Auditores tiene competencia, y que no es la intención de la resolución prejuzgar los resultados de la evaluación.

19. Queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/43/L.4.

20. El Sr. GOMEZ (Subsecretario General, Contralor) recalca que las reservas formuladas por los auditores a que se hace referencia en el cuarto párrafo del preámbulo del proyecto de resolución se refieren a las cuotas pendientes de pago. En consecuencia, la opinión de los auditores sobre los estados financieros de las Naciones Unidas está sujeta únicamente al pago eventual de las cuotas pendientes.

21. El PRESIDENTE dice que la Comisión ha concluido su examen del tema 113 del programa.

TEMA 121 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/43/659; A/C.5/43/6, 14, 18, 25 y 27)

22. El Sr. MONTHE (Camerún) dice que la Quinta Comisión debe abordar las cuestiones relativas al personal con cuidado y comprensión porque sus decisiones afectan la suerte de un inmenso número de personas que trabajan para promover los ideales y objetivos de la Carta. Tal cuidado es todavía más necesario en el actual período de crisis y de cambios en diversas organizaciones del sistema común. Rinde homenaje al valor y la paciencia demostrados por el personal en circunstancias extremadamente difíciles, y espera con interés que la CAPI concluya su examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores. Cabe esperar, habida cuenta del importante papel que desempeñan los representantes del personal en el examen de las cuestiones relativas al personal, que los problemas entre la CAPI y las distintas asociaciones de personal puedan resolverse con rapidez. Las decisiones de la CAPI, expuestas en el párrafo 14 de su informe, son un buen comienzo para la solución de esos problemas y deben elaborarse con más detalle en el futuro.

(Sr. Monthe, Camerún)

23. El primer elemento esencial de una política de personal eficaz debe ser un método debidamente comprobado de contratación y capacitación que tenga por objeto asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad del personal. En consecuencia, su delegación apoya el programa de capacitación que se describe en los párrafos 41 a 45 del documento A/43/659, así como la aplicación de un criterio uniforme a los concursos internos y externos, no sólo en lo que se refiere a su contenido sino también a los requisitos para presentarse a dichos concursos y al sistema de evaluación de éstos. El programa seguramente se beneficiará con la participación del Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, y sus módulos deberán ser objeto de una actualización y evaluación constantes tanto por parte de los servicios internos de evaluación como por la DCI.

24. El segundo elemento esencial debe ser la diversificación de los recursos humanos sobre la base de una distribución geográfica equitativa de los puestos de todas las categorías. Su delegación lamenta que la aplicación de ese principio todavía deje mucho que desear, particularmente en lo que se refiere a los puestos de las categorías superiores. En el documento A/43/659 se indica que esos puestos tienden a estar concentrados en manos de ciertos países o grupos de países, y en el cuadro 4 del anexo II se muestra que varios países se encuentran muy por encima de sus límites máximos convenientes. Su delegación desearía saber cuáles son las razones de esas distorsiones y recibir estadísticas sobre el desglose por nacionalidad de los candidatos aceptados en los últimos años como resultado de los distintos concursos. También desea saber si algunas de las categorías de puestos mencionadas en el párrafo 8 del informe del Secretario General (A/43/659) podrán en el futuro considerarse sujetas a distribución geográfica y, de ser así, cuáles. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe dar seguridades de que se hará todo lo posible por evitar que se produzcan efectos negativos sobre el principio de la distribución geográfica equitativa como resultado de la aplicación de la recomendación 15 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (Grupo de los 18). También es necesario eliminar la práctica de basar los límites convenientes de un país en la cuota que le corresponde pagar. En lo que se refiere al mejoramiento de la condición de la mujer, su delegación apoya en su mayor parte las observaciones formuladas por el representante del Canadá, pero recalca que las mujeres de los países en desarrollo, y de Africa en particular, deben ser objeto de atención especial, al igual que los nacionales de países en desarrollo que prestan servicios en el cuadro de servicios generales y categorías conexas.

25. El tercer elemento esencial de la política de personal es el establecimiento de una trayectoria dinámica de las carreras, con una movilidad tanto horizontal como vertical. En consecuencia, su delegación insta al Secretario General a que realice constantes evaluaciones de los distintos grupos ocupacionales, de los puestos correspondientes, de sus relaciones recíprocas y de la posibilidad de establecer pares de categorías. Si se quiere evitar que haya prácticas tales como los pagos suplementarios a los funcionarios de la administración pública internacional, los Estados Miembros deben tomar las medidas necesarias para

(Sr. Monthe, Camerún)

asegurar condiciones aceptables de servicio. A la vez que felicita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos por los progresos alcanzados en ese sentido, recalca que la Oficina necesita disponer de recursos suficientes, con arreglo a lo recomendado por el Grupo de los 18 y posteriormente por la Asamblea General, para llevar a cabo una política de personal ecuaníme y eficaz.

26. El Sr. MLADENOVIC (Yugoslavia) expresa apoyo a las medidas adoptadas para mejorar la eficacia y la eficiencia de la Secretaría. Su delegación entiende las dificultades y los obstáculos con que tropieza el Secretario General, pero considera sumamente importante que no se comprometan los principios básicos de la política de contrataciones. El documento A/43/659 indica que entre julio de 1987 y junio de 1988 se contrató a siete nuevos funcionarios procedentes de Estados Miembros excesivamente representados. Se supone que la contratación de nacionales de Estados Miembros excesivamente representados sólo puede hacerse en caso de que no existan candidatos calificados procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Se pregunta si ese fue el caso. El persistente problema de la representación insuficiente o la falta de representación de algunos Estados Miembros debe solucionarse si se desea dar cumplimiento al principio de la distribución geográfica equitativa.

27. Los países en desarrollo aún están insuficientemente representados en las categorías D-1 y superiores. Es preciso cambiar esa situación. Uno de los medios de reforzar el principio de la rotación en las categorías superiores de la Secretaría podía ser el de efectuar nombramientos a nivel de subsecretario general y categorías superiores por un período máximo de 10 años.

28. Su propio país se halla muy por debajo del punto medio de sus límites convenientes, como también lo están muchos otros países en desarrollo. Uno de los medios de resolver el problema es la contratación por concurso externo. No obstante, la contratación a nivel de categorías subalternas no debe ser la única solución para los Estados no representados o insuficientemente representados.

29. La proporción de mujeres en la Secretaría sigue siendo inferior al 30% establecido como meta, y el número de mujeres que ocupan puestos en las categorías superiores sigue siendo muy reducido. Esa situación también debe cambiar. A su delegación le resulta alentador el optimismo demostrado por el Subsecretario General de Recursos Humanos al decir que la meta del 30% podría alcanzarse en 1990, así como la decisión de designar a un funcionario de categoría superior que sirva de punto de convergencia de las actividades de promoción del adelanto de la mujer en la Secretaría.

30. El Sr. ANNAN (Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos) dice que los últimos tres años han sido una época difícil para la Secretaría. En un clima general de extrema incertidumbre financiera, la Organización ha debido soportar una congelación de las contrataciones, un amplio proceso de reducción de puestos y de reducciones presupuestarias, y luego una contratación estrictamente controlada. Las políticas y los procedimientos relativos al personal han debido ser sometidos a constantes ajustes para hacer frente a las modificaciones de las condiciones. Las prácticas de las Naciones Unidas en materia de personal son fuente de confusión

(Sr. Annan)

incluso para muchos de los funcionarios; no obstante, su Oficina está haciendo todo lo posible por cumplir las directrices de la Asamblea General en toda su complejidad. Los principios fundamentales que gobiernan las actividades relativas al personal, formulados en la Carta y en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, han permanecido constantes a través del proceso de reforma, a raíz de lo cual ha comenzado a perfilarse una Secretaría menos recargada y más eficiente.

31. En este momento resulta difícil evaluar el efecto definitivo que causarán las reducciones de personal en la distribución geográfica dentro de la Secretaría. Como la nacionalidad no gobierna a la separación por jubilación o renuncia, su Oficina no tiene mucho control sobre la composición de la Secretaría una vez efectuadas las reducciones presupuestarias. No obstante, se tienen presentes la distribución geográfica equitativa y la distribución por sexos al efectuar nombramientos para ocupar los puestos vacantes. Se recurrirá a todos los medios posibles para contrarrestar cualesquiera efectos negativos una vez finalizado el período de reducciones, lo que incluye un estricto control de las contrataciones y la aplicación de políticas creativas de contratación, con arreglo a lo dispuesto en la resolución 42/220 A de la Asamblea General. Mantener una distribución geográfica equitativa nunca ha sido tarea sencilla y las condiciones actuales no la hacen más fácil. La situación no se ha deteriorado, pero sin el apoyo efectivo de los Estados Miembros, la Secretaría no podrá avanzar gran cosa hacia el logro de los objetivos incluidos en su mandato.
32. La representación de los Estados Miembros en las categorías superiores siempre ha constituido una preocupación para la Asamblea General, y lo es sin duda también para el Secretario General. La proporción de países en desarrollo que ocupan puestos de categoría superior ha permanecido bastante constante en los últimos años; en 1988, los países en desarrollo han ocupado el 50,8% de los puestos de categorías D-2 y superiores.
33. En el período comprendido entre 1985 y 1988, 13 mujeres fueron ascendidas a puestos de categorías D-1 y superiores. Esos ascensos constituyeron el 11,2% del total de ascensos a esas categorías durante ese período.
34. En virtud del sistema de gestión de vacantes, 109 funcionarios del cuadro orgánico ocuparon puestos nuevos; 49 de ellos, o el 44%, fueron trasladados a otro lugar de destino.
35. Se ha expresado preocupación por la alta tasa de vacantes en las comisiones económicas regionales. En el documento A/C.5/43/CRP.3 se presentan cifras actualizadas sobre las vacantes de todas las comisiones regionales. En el mismo documento se dice que están en vías de llenarse 97 puestos de las comisiones regionales. Se espera llenar 24 de esos puestos mediante redistribución interna, y 73 mediante contratación externa. Los puestos se llenarán en los próximos meses.
36. Un funcionario de categoría D-1 que se desempeñó como principal asesor de la ex Coordinadora del mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría ha sido designado para encargarse provisionalmente de la coordinación de las actividades relativas al adelanto de la mujer en la Secretaría. La persona en



(Sr. Annan)

cuestión desempeñará una amplia variedad de funciones, entre ellas, la coordinación de todas las actividades relacionadas con la condición de la mujer, la vigilancia de su adelanto en la Secretaría, la elaboración de medidas encaminadas a mejorar su condición y la prestación de servicios al Comité Directivo para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría. El Comité Directivo continuará desempeñando su mandato, que se centrará principalmente en la vigilancia del cumplimiento del programa de trabajo esbozado en el anexo II del documento A/C.5/43/14.

37. Según las cifras de que dispone, la gestión de vacantes ha resultado beneficiosa para las mujeres. Desde la introducción del sistema, se ha seleccionado a 44 mujeres de un total de 132 funcionarios para reasignación, y 33 han sido ascendidas o lo serán próximamente.

38. Desde el comienzo, se tuvo la intención de que el Comité Directivo elaborara recomendaciones para el adelanto de la mujer, y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encargaría de ponerlas en práctica. La intención sigue vigente. En el período 1989-1990, su Oficina llevará a efecto el programa de acción establecido por el Comité Directivo, y presentará un informe a la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones. También se han realizado avances en la elaboración y aplicación de un plan de promoción de las perspectivas de carrera para el cuadro de servicios generales y categorías conexas. Ya se encuentran terminadas las descripciones de puestos de referencia para ciertos grupos ocupacionales y se está trabajando en la definición de una trayectoria de la carrera.

39. El año que viene, su Oficina asignará prioridad máxima al logro de una distribución geográfica equitativa en todos los niveles de la Secretaría. Se hará un esfuerzo por aumentar al 30% el número de puestos sujetos a distribución geográfica ocupados por mujeres. Otro de los objetivos principales será el logro de una reducción sin tropiezos del personal mediante la eliminación natural de puestos; otro objetivo será llenar los puestos vacantes de las dependencias orgánicas que tienen altas tasas de vacantes, particularmente las comisiones regionales, mediante la redistribución interna de personal o, en caso de que no existan candidatos internos idóneos, mediante contratación externa. También se propone elaborar nuevas políticas y procedimientos para la gestión de vacantes, la promoción de las perspectivas de carrera, la movilidad y rotación de personal, los programas de capacitación, y la racionalización de los sistemas de información sobre el personal. La Oficina centrará también su atención en mejorar la condición de la mujer y mejorar las relaciones entre el personal y la administración. En esta época de reducciones y reformas, las relaciones entre el personal y la administración requieren atención especial.

40. El orador agradece la preocupación expresada por numerosas delegaciones por las condiciones de servicio y la seguridad del personal de las Naciones Unidas. El Secretario General tratará personalmente ante la Comisión el tema de la seguridad de los funcionarios públicos internacionales. La Administración también se propone seguir colaborando estrechamente con la CAPI para ofrecer las mejores condiciones de servicio posibles al personal de la Organización.

41. El Sr. COTTON (Nueva Zelandia) dice que agradecería al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos que, al dirigirse nuevamente a la Quinta Comisión, se refiriera a la viabilidad de establecer una oficina de mediador dentro de la Secretaría.
42. El Sr. ZONGWE (Zaire) y la Sra. LI Zongze (China) piden que el texto de la declaración del Subsecretario General se ponga a disposición de la Comisión.
43. El PRESIDENTE dice que la declaración será distribuida apenas sea posible.
44. El Sr. OGURA (Japón) señala que su delegación aún no ha obtenido respuesta a su pregunta sobre la nacionalidad de los candidatos que se presentan a los concursos internos.
45. La Sra. KINGSMILL (Australia) dice que, de conformidad con la declaración del Subsecretario General, las responsabilidades del nuevo coordinador para el adelanto de la mujer en la Secretaría incluirán la coordinación de todas las actividades relativas a la condición de la mujer. Desearía saber si el funcionario en cuestión tendrá otras responsabilidades además de las relativas al adelanto de la mujer.
46. El Sr. ANNAN (Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos) dice que la única responsabilidad del funcionario de que se trata será la vigilancia y la promoción del adelanto de la mujer en la Secretaría.
47. El Sr. HAMIDA (Jamahiriya Arabe Libia) señala que aún no ha obtenido respuesta a su pregunta acerca de la contratación de funcionarios procedentes de países excesivamente representados.

Se levanta la sesión a las 12.00 horas.