

Naciones Unidas
ASAMBLEA
GENERAL



CUADRAGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales*

QUINTA COMISION
26a. sesión
celebrada el
martes 8 de noviembre de 1988
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 26a. SESION

Presidente: Sr. OKEYO (Kenya)

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

SUMARIO

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

TEMA 115 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (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.26
21 de noviembre de 1988
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Se declara abierta la sesión a las 10.20 horas.

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

1. El Sr. COTTON (Nueva Zelanda) dice que, pese a las dificultades financieras de los últimos años, la Secretaría ha podido hacer frente a todas las demandas. Su delegación se ha sentido muy impresionada ante la enorme reducción del trabajo atrasado de la Junta Mixta de Apelación, especialmente en Nueva York, como consecuencia de una administración más eficaz y de un notable trabajo de equipo. Su delegación considera que el aumento del trabajo de equipo es un factor positivo en muchos otros sectores del trabajo de la Secretaría.

2. Su delegación lamenta que se haya hablado poco acerca del llamamiento de la Asamblea General, en la resolución 42/220 B, de continuar examinando la viabilidad de establecer un cargo independiente de Mediador en la Secretaría. La complacería que existiera un informe sobre la marcha de los trabajos. La necesidad de un Mediador independiente no queda eliminada por la reforma de los procedimientos de apelación.

3. Su delegación ha advertido que, aunque exista una ligera mejora desde 1985 en el porcentaje de mujeres que prestan servicio en la Secretaría de las Naciones Unidas, no se ha conseguido todavía el objetivo del 30%. Algunas regiones geográficas están muy insuficientemente representadas y la distribución de mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas es irregular. En particular, la proporción de mujeres en posiciones administrativas continúa siendo decepcionante. De los 141 puestos de personal en la categoría de D-2 y superiores, solamente ocho son mujeres. De las 19 mujeres nombradas para puestos sujetos a distribución geográfica el año anterior, ninguna mujer resultó nombrada por encima de la categoría de P-5, mientras que, de 47 hombres, fueron nombrados 11. Las prácticas de contratación deben evidentemente ser reexaminadas para poner remedio al desequilibrio entre hombres y mujeres que existe en los niveles superiores, pero tan importante es asegurar la igualdad de oportunidades para que alcancen niveles administrativos las mujeres que ya están en el sistema. A este respecto, a su delegación le decepcionó la decisión de dar por terminado el puesto de coordinador del mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas, pero toma nota de que se ha señalado un puesto de D-1 para llevar a cabo las mismas funciones dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Es importante que se nombre para ese puesto a un funcionario adecuado de categoría superior.

4. El Sr. NYGARD (Estados Unidos de América) dice que su delegación continúa apoyando los esfuerzos de las Naciones Unidas por conseguir una Secretaría menos numerosa y más eficaz mediante la congelación de contrataciones, la administración de vacantes y el programa de redistribución del personal, así como la práctica actual de una contratación estrictamente controlada. Para su Gobierno, tiene una importancia crítica que se alcance el 15% de reducción obligatoria del personal.

(Sr. Nygard, EE.UU.)

En consecuencia, su delegación insta enérgicamente al Secretario General a que continúe sus esfuerzos para lograr ese fin.

5. Deben continuar los esfuerzos para aumentar la movilidad del personal, por lo que su delegación alentaría a la Secretaría a proceder con su plan de desarrollar un plan sistemático de rotación y movilidad. Debe insistirse más en asegurar la redistribución del personal a los lugares de destino que cuentan con altas tasas de vacantes. La rotación del personal debe convertirse en una práctica aceptada dentro de las Naciones Unidas.
6. Un programa completo de formación y de reentrenamiento, planeado y ejecutado dentro de los límites de los recursos disponibles, es la clave para aplicar con éxito el plan de redistribución del personal. La formación en saberes de tipo ocupacional, así como la formación de expertos en supervisión y administración, son esenciales para asegurar la utilización óptima de los recursos humanos y financieros.
7. Su delegación se ha sentido alentada ante el aumento del porcentaje de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, pero teme que el objetivo del 30% no se alcance para 1990. Le ha decepcionado también que el número de mujeres en niveles superiores y de toma de decisiones se haya mantenido bajo, en solamente el 7,6% de esos puestos. Como el mandato de la Coordinadora del mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas ha llegado a su fin, es importante que se mantenga un punto focal con el fin de asegurar la aplicación del programa de acción sobre la situación de la mujer.
8. En cuanto a la cuestión de la independencia de la administración pública internacional, se ha dado un paso constructivo durante el pasado año por algunos Estados Miembros que anunciaron que, por primera vez, permitirían que nacionales de sus países sirvieran en contratos a largo plazo y, en algunos casos, en contratos permanentes. Su delegación acoge con agrado esa decisión, que es consistente con el concepto de la Secretaría incorporado en el Artículo 100 de la Carta y con la recomendación 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), de que no más de la mitad de los empleados de la Secretaría procedentes de cualquier Estado Miembro presten servicios en contratos de plazo fijo.
9. Si la consideración primordial en la selección del personal es efectivamente la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, el Secretario General debe tener la posibilidad de seleccionar entre Estados Miembros distintos de aquéllos cuyos nacionales actualmente ocupan puestos determinados. A ese respecto, las disposiciones de la resolución 35/210 de la Asamblea General, que permitieron que se heredaran puestos por países cuyos nacionales prestaban primordialmente servicios en contratos a plazo fijo, parecen tener cada vez menos pertinencia a medida que los Estados Miembros van permitiendo que sus funcionarios acepten nombramientos en la Secretaría.

(Sr. Nygard, EE.UU.)

10. La independencia de la administración pública internacional sólo puede quedar socavada con prácticas como aquéllas en virtud de las cuales a los nacionales de determinados Estados Miembros se les exige que devuelvan una parte o toda la remuneración que reciben de las Naciones Unidas a sus misiones respectivas. No solamente esas prácticas violan el concepto básico de igual salario por trabajo igual, sino que también ponen en cuestión la adhesión tanto de los Estados Miembros como de los individuos interesados a las disposiciones del Capítulo XV de la Carta. Su delegación insta al Secretario General a que asegure que tales prácticas no estén permitidas.

11. El Sr. ZONGWE (Zaire) dice que las consultas celebradas entre el Secretario General y el personal sobre el 15% obligatorio de reducción del personal deben continuar de forma que se establezca un enfoque coherente en lo que respecta a la redistribución del personal cuyos puestos han quedado identificados para su abolición. La tarea de la redistribución no es fácil, teniendo en cuenta la necesidad de observar el principio de la distribución geográfica equitativa y el equilibrio que debe existir entre hombres y mujeres.

12. Su delegación aprueba las medidas iniciadas en 1988 para contratar personal para aquellos lugares de servicio y aquellas dependencias que cuentan con altas tasas de vacantes, tales como la Comisión Económica para Africa. Es esencial que los Estados poco representados o no representados identifiquen candidatos idóneos y, a este respecto, la Secretaría debe organizar más concursos y dar más publicidad a los anuncios de vacantes en dichos países. A falta de tales candidatos, la Secretaría debe tratar de llenar las vacantes mediante la contratación de mujeres procedentes de regiones, como Africa, el Oriente Medio y Europa oriental, que están representadas por pocas mujeres en la Secretaría.

13. Su delegación no puede comprender el continuo alto nivel de contratación de Estados que están excesivamente representados o Estados que están dentro de sus límites convenientes, y considera que debe evitarse esa práctica en el futuro, teniendo en cuenta que 10 Estados continúan estando no representados y 27 están insuficientemente representados. El programa de administración de vacantes debe incluir el elemento de redistribución del personal con miras a desarrollar un plan sistemático de rotación y movilidad. Dadas las altas tasas de vacantes en algunos lugares de destino, deben introducirse incentivos tales como subvenciones especiales y beneficios suplementarios. El programa de administración de vacantes no quedaría completo sin un sistema integrado de desarrollo de carreras. A ese respecto, su delegación apoya el proceso de selección abierta para los nombramientos destinados a cubrir vacantes.

14. A su delegación le complace que, si bien se ha abolido el puesto de Coordinadora del mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría, la misma labor continuará en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mediante los programas establecidos. Su delegación acoge satisfactoriamente los estimulantes resultados que se han obtenido en la contratación de mujeres entre el 1° de julio de 1987 y el 30 de junio de 1988, pero considera que debe prestarse mayor atención a aquellas regiones donde las mujeres están insuficientemente representadas.

(Sr. Zongwe, Zaire)

Además de ofrecer programas de formación en capacidades administrativas, la Organización debe insistir en la formación lingüística en los idiomas de trabajo de la Secretaría como medio de aumentar las capacidades, y en consecuencia la movilidad, de los miembros del personal. A este respecto, pide a la Secretaría que proporcione información en lo que respecta a la actual situación lingüística del personal.

15. El Sr. RALLIS (Grecia), hablando en nombre de los doce Estados miembros de la Comunidad Europea, recuerda las reservas que se expresaron sobre la composición de la Secretaría por miembros de la Comunidad en el cuadragésimo segundo período de sesiones. Colectivamente, los Doce están muy por debajo del punto medio de sus límites convenientes, y algunos de ellos están insuficientemente representados, en algunos casos considerablemente. El Secretario General debe continuar haciendo todos los esfuerzos posibles para contratar candidatos procedentes de países no representados o insuficientemente representados.

16. La utilización de concursos, tanto para candidatos externos como internos, podría mejorar la calidad de la Secretaría. Los Doce confían en que se celebren de nuevo en 1989 exámenes externos con miras a contratar candidatos procedentes de países insuficientemente representados o no representados. La contratación para todos los puestos debe estar abierta a nacionales de todos los Estados Miembros y, de acuerdo con la Carta, ningún puesto debe considerarse la reserva exclusiva de ningún Estado Miembro.

17. Los Doce aprecian los esfuerzos del Secretario General para mejorar la situación de la mujer en las Naciones Unidas y toman nota de su decisión de transferir las funciones de la anterior Coordinadora para el mejoramiento de la situación de la mujer a un funcionario superior a tiempo completo que será el punto focal en la Oficina del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos. Pese a la elevación del porcentaje de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, debe requerirse la cooperación activa de los Estados Miembros para alcanzar en 1990 la meta del 30%. Los Doce han advertido el escaso número de mujeres en niveles superiores y de toma de decisiones y confían en el Secretario General para que rectifique esa situación.

18. El proceso de reforma iniciado por la Asamblea General en la resolución 41/213 ha creado inevitablemente ciertas dificultades de carácter práctico y transicional, especialmente en los lugares de destino que cuentan con altas tasas de vacantes. Los Doce creen que la movilidad y la rotación del personal, especialmente en lo que respecta a lugares de destino que cuentan con altas tasas de vacantes, es una necesidad. El sistema de anuncios de vacantes debe mejorarse. Es preciso trabajar más en un plan de desarrollo de carreras más coherente y relacionado con el sistema de ascensos. A ese respecto, los Doce acogen favorablemente las seguridades dadas por el Subsecretario General de que se ampliará en forma significativa el plan de formación del personal.

19. Los Doce se sienten muy preocupados ante la cuestión de la seguridad del personal de las Naciones Unidas y esperan un nuevo informe del Subsecretario General. Esperan asimismo el informe del Secretario General en lo que respecta a los privilegios e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas.

/...

20. El Sr. HAAS (República Federal de Alemania) expresa su agradecimiento por el hecho de que, entre julio de 1987 y julio de 1988, hayan sido nombrados seis candidatos que resultaron aprobados en los concursos que se celebraron en su país en 1985. Su delegación insta al Secretario General a que contrate lo más pronto posible al resto de los candidatos que tuvieron éxito tanto en los concursos de 1985 como los de 1988 y expresa la esperanza de que se celebren de nuevo concursos en 1989 para nacionales de su país.

21. Su delegación advierte que únicamente el 33,3% de los nombramientos hechos durante el último período cubierto por el informe son nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, mientras que el 56,1% son nacionales de Estados Miembros que se encuentran dentro de sus límites convenientes y el 10,6% son nacionales de Estados Miembros excesivamente representados. Le preocupa el número considerable de nuevos nombramientos que continúan haciéndose procedentes de países que, o bien se encuentran dentro de sus límites convenientes, o están excesivamente representados, y pide al Secretario General que se concentre más en los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados al nombrar nuevos funcionarios.

22. Su Gobierno estaba preparado para acoger en la medida de lo posible un número cada vez mayor de solicitudes de la Secretaría para la adscripción y financiación de funcionarios subalternos o expertos asociados, en la esperanza de que los más calificados entre ellos tendrían la oportunidad de convertirse en funcionarios regulares tras cumplir los dos años de asignación. Ahora bien, parece que es política corriente contratar nuevos candidatos exclusivamente a nivel de P-2 sobre la base de concursos. En su opinión, debe prestarse consideración a modificar esa política, por lo menos en el caso de funcionarios subalternos procedentes de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados.

23. En los niveles superiores, su país está representado solamente por un Secretario General Adjunto y por dos funcionarios de la categoría de D-2. Esas cifras parecen incompatibles tanto con la posición de su país como el cuarto contribuyente más importante como con su participación activa constante en las actividades de las Naciones Unidas. En consecuencia, su delegación espera que mejore su representación en la Secretaría, no sólo cuantitativa, sino cualitativamente.

24. En conclusión, desea subrayar que queda mucho por hacer en otros muchos sectores, incluida, en particular, la aplicación del plan completo de formación, cuyos componentes han sido esbozados en el informe del Secretario General.

25. La Sra. ARCHINI (Italia) dice que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/43/659) muestra una vez más que su país está insuficientemente representado. Se da cuenta de las dificultades del Secretario General debidas a la crisis financiera; reconoce que ha tenido que tomar medidas estrictas para enfrentarse a la situación; ha tomado nota de la aplicación gradual de la recomendación 15 del Grupo de los 18; y sabe que, tras la aprobación de la resolución 42/220 de la Asamblea General, se han revisado los límites convenientes. Sin embargo, su país, cuyo apoyo a la Organización ha ido

(Sra. Archini, Italia)

aumentando constantemente, se encuentra todavía muy por debajo del límite inferior de sus límites convenientes. Los últimos concursos nacionales añadirán solamente cuatro a cinco nombramientos a nivel de P-1 o P-2. Teniendo en cuenta que ningún italiano ha sido nombrado para ningún otro puesto superior durante el período cubierto por el informe, el porcentaje ponderado de su país no cambiaría en absoluto.

26. El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos ha pedido a los Estados Miembros que cooperen con la Secretaría en la contratación de buenos candidatos. Su país continuará presentando candidatos altamente calificados para puestos vacantes, y las autoridades tratan constantemente de considerar la situación, entre otras cosas, preparando personal específicamente para prestar servicios en organizaciones internacionales. Espera que la Secretaría haga también esfuerzos especiales para establecer un mecanismo eficaz de contratación, teniendo debidamente en cuenta a las exigencias de la Organización y a las calificaciones de los candidatos italianos.

27. El Sr. PASCAL (Francia) dice que la renovación de las Naciones Unidas, que su delegación acoge favorablemente, no significa que se hayan resuelto todos los problemas. La reforma no puede proseguirse sin tener en cuenta los problemas humanos que van unidos a ella. Su delegación examinará favorablemente las propuestas que, al igual que las de la CAPI, contribuyen a compensar el deterioro de las circunstancias materiales de los funcionarios internacionales.

28. Los esfuerzos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para promover la movilidad son, a juicio de su delegación, sumamente importantes. La movilidad fomentaría una administración más consistente del personal. La noción de movilidad es inherente a una organización como la de las Naciones Unidas, donde la gran diversidad de tareas que han de realizarse significa que el personal debe alternar entre la Sede y los puestos sobre el terreno, o desplazarse de un departamento a otro dentro de la administración central. Esa es la práctica que se sigue en la mayor parte de los servicios gubernamentales cuyas responsabilidades incluyen actividades en el extranjero. Por definición, la movilidad contribuiría a que las asignaciones fueran más justas en la medida en que el personal se desplazaría entre puestos que difieren en su carácter y en el grado de dificultad. Si se establece ese sistema, tanto la Organización como el personal se beneficiarían de él.

29. La competencia - que indudablemente no es incompatible con una mejor distribución geográfica - debe ser el factor decisivo en la contratación del personal, ya se seleccione a los candidatos sobre la base de sus calificaciones académicas, o bien mediante concursos, sistema que su delegación favorece. El criterio del mérito profesional debe aplicarse sistemáticamente al conceder ascensos. Desgraciadamente, algunos funcionarios altamente calificados no pueden asumir puestos responsables debido a un aparente congelamiento de los grados superiores.

(Sr. Pascal, Francia)

30. Se han hecho progresos hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en la Secretaría, y la cuestión sigue siendo una preocupación central para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Si se abolieran todas las discriminaciones, no habría ninguna duda de que el requisito de la competencia sería de nuevo la consideración primordial para contratación y ascenso de las mujeres dentro de las Naciones Unidas.
31. Acoge con satisfacción el cambio en virtud del cual los nacionales de determinados Estados Miembros podrán en el futuro servir en contratos a largo plazo. Una ampliación de la práctica de conceder contratos a largo plazo será decisiva en el establecimiento de una auténtica política de desarrollo de las carreras.
32. Se necesita asimismo un mejor equilibrio en la utilización de los idiomas de trabajo de la Secretaría. La continuación del pluralismo lingüístico tanto en las comunicaciones escritas como orales es, a juicio de su delegación, vital para la Organización. Su delegación tiene la intención de insistir en que se aplique la reglamentación pertinente en forma más eficaz.
33. La formación significa la seguridad futura: la seguridad del empleo y mejoras seguras de la eficacia. A su delegación le complace extraordinariamente que se haya establecido en la Secretaría un importante programa de formación que abarca los últimos adelantos técnicos. La preocupación por la seguridad no podrá menos de aumentar a medida que las actividades de las Naciones Unidas se amplían en todos los terrenos. El Secretario General podrá contar con el apoyo de Francia en sus esfuerzos por conseguir que la seguridad del personal del que es el responsable no se vea amenazada, y para restaurarla cuando lo esté.
34. El Sr. TEIRLINCK (Bélgica) dice que su país está representado dentro de la Secretaría exactamente en el punto medio de sus límites convenientes. Ahora bien, la resolución 37/235 A de la Asamblea General pide que el mayor número posible de Estados Miembros esté representado en los niveles superiores de la Secretaría. No hay ningún nacional belga que preste servicios en un puesto del nivel de D-2 o superior, y su país considera esto como una forma de insuficiencia de representación. La Secretaría debe realizar esfuerzos para asegurar la distribución geográfica equitativa de los puestos en todos los niveles.
35. La Sra. EMERSON (Portugal) dice que, antes de que su país empezara a despojarse de sus posesiones coloniales, en 1974, estaba casi no representado en la Secretaría. Desgraciadamente, su posición ha cambiado muy poco desde entonces. Hay solamente seis nacionales portugueses empleados en la Secretaría, frente a unos límites convenientes de 5 a 15, y ninguno en ningún centro de información de las Naciones Unidas. Además, nunca ha habido ningún nacional portugués prestando servicio en una posición superior o normativa.
36. Pese a las muchas resoluciones que afirman la necesidad de una rotación en los escalones más altos de la Secretaría, su país no se ha beneficiado de la contratación controlada permitida por el Secretario General tras levantarse la congelación de las contrataciones. Es injusto que un Estado Miembro que ha cumplido siempre con sus obligaciones financieras vea que su representación está

(Sra. Emerson, Portugal)

reducida debido al proceso de reducciones presupuestarias. La situación es aún peor debido a la práctica de permitir que la primera elección, entre un reducido número de vacantes, sea para los candidatos internos: el proceso funciona evidentemente en contra de los países representados en los escalones inferiores de sus límites convenientes. Espera que la situación pueda remediarse mediante concursos en Portugal o mediante el proceso de administración de vacantes. Su país está dispuesto a trabajar con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la selección de nacionales portugueses que alcancen los niveles más altos de competencia.

37. El Sr. FORTIER (Canadá) expresa su decepción ante lo tardío de la publicación de los documentos sobre cuestiones de personal.

38. Su delegación continúa tomando un vivo interés en la situación de las mujeres en la Secretaría y acoge favorablemente la prioridad concedida a las mujeres en la introducción del presupuesto por programas para el bienio de 1988-1989. Desea que el programa de acción para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría se aplique en una forma oportuna, con disposiciones completas sobre control y examen, por lo que le ha decepcionado la decisión de interrumpir la posición de la Coordinadora para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría, cuando era tanto lo que quedaba por hacer. La decisión es especialmente sorprendente cuando tanto la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer como el Consejo Económico y Social habían recomendado por consenso la ampliación del mandato de la Coordinadora más allá de junio de 1988.

39. Su delegación comparte la decepción del Comité Directivo acerca de la contratación, asignación y ascenso de las mujeres a los niveles superiores. El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos ha expresado también su preocupación ante el pequeño número de mujeres nombradas para puestos de categoría superior; se necesitan esfuerzos concertados para explotar los límites convenientes disponibles con el fin de aumentar el número y la proporción de mujeres en los niveles normativos. Puesto que el sistema de gestión de vacantes no ha favorecido el adelanto de la mujer, le gustaría disponer de más información sobre los medios que se utilizan para mejorar la situación.

40. Pese al constante pero lento aumento del porcentaje de mujeres con puestos sujetos a distribución geográfica, la cifra actual dista de la meta acordada del 30% para 1990. No hay motivos para sentirse satisfechos. El Secretario General debe aumentar sus esfuerzos para alcanzar ese objetivo, y los Estados Miembros deben prestarle asistencia presentando como candidatas a mujeres calificadas. Su delegación desearía además disponer de informaciones más detalladas sobre las medidas que se están adoptando para alcanzar el objetivo establecido, especialmente dado el nivel actual de contratación de mujeres del 28,8%.

41. Pese a toda la información proporcionada por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y al documento A/C.5/43/14, todavía no está seguro de cómo se van a poner en práctica las partes restantes del programa de acción: si, por ejemplo, la persona designada para servir como punto focal para las actividades de fomento del adelanto de la mujer en la Secretaría ha sido ya nombrada; qué

(Sr. Fortier, Canadá)

mandato ella o él tienen; y si ella o él están apoyados por el resto del Cuadro Orgánico. Desearía también alguna aclaración del papel del Comité Directivo y en qué forma mantendría relaciones con la persona designada como punto focal. Su delegación considera que podría mantenerse el Comité Directivo y que sus observaciones y recomendaciones deben continuar poniéndose a disposición de los Estados Miembros.

42. No estando convencida de que las prioridades para 1989 y 1990 señaladas en el programa de trabajo podrían llevarse a cabo con arreglo a los presentes acuerdos, pide información sobre los progresos realizados desde julio de 1988 y una descripción detallada del mecanismo y los planes de trabajo propuestos para 1989 y 1990. Su delegación hace suyas las actuales prioridades señaladas por el Comité Directivo en su cuarto informe y muestra su satisfacción al advertir que el Secretario General las ha aceptado. La información que el Secretario General proporcione debe ponerse a disposición de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 33º período de sesiones para que haga observaciones.

43. Las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en un grado muy elevado en la mayor parte de las comisiones regionales y en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. Deben adoptarse medidas especiales para rectificar la situación.

44. Le decepciona que el sistema de desarrollo de carreras para el personal de servicios generales todavía no esté establecido y que no se hayan publicado aún directrices de desarrollo de carreras. Espera que en el cuadragésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General se realice una evaluación de los progresos realizados.

45. Aunque se siente alentado por los progresos en lo que respecta a la formación de personal supervisor en todos los niveles y categorías del personal, encuentra que los progresos realizados en otros sectores, especialmente en lo que se refiere al personal de servicios generales, es insuficiente. La formación debe constituir parte integrante de un sistema de gestión de recursos humanos completo y eficaz. Se necesita un compromiso renovado y reforzado con la formación.

TEMA 115 del PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación) (A/43/6 y Corr.1, A/43/16 (Part I) y Add.1 y (Part II) y Add.1, A/43/124 y Add.1, A/43/179, A/43/326 y Corr.1 y Add.1 y Add.1/Corr.1 y Corr.2, A/43/329 y Add.1, A/43/626, A/43/651 y Add.1; A/C.5/43/CRP.4)

46. La Sra. OLDFELT (Suecia), tomando la palabra en nombre de los países nórdicos, dice que la planificación de programas constituye una parte integrante de la actividad normativa y administrativa y debe permitir una reflexión periódica sobre la labor de la Organización, al tiempo que fomenta la racionalización. El sistema de planificación de programas, de preparación de presupuestos, de supervisión de la actividad y de evaluación establecido por la Asamblea General en su resolución 37/234, y las correspondientes reglas y reglamentos formulados por el Secretario General, constituyen un marco que está muy de acuerdo con las modernas ideas sobre la gestión financiera en las organizaciones públicas y que, cuando se aplican

(Sra. Oldfelt, Suecia)

plenamente, asegura un máximo de eficacia y efectividad. La aplicación de un sistema tan ambicioso no es fácil y requerirá varios años, si bien se han realizado ya considerables progresos.

47. Una característica básica del sistema es la estrecha integración de los diversos instrumentos de gestión. El plan de mediano plazo es la principal directiva de política, y sirve como marco para la formulación de los presupuestos bienales por programas que comprenden el período de planificación. Los informes de fiscalización y evaluación de presupuestos, preparados al final de cada período, constituyen insumos importantes en el proceso de planificación. El sistema de gestión financiera es tal, que cada instrumento sirve como un insumo en la fase subsiguiente. Los países nórdicos acogen satisfactoriamente la intención del Secretario General de continuar luchando por refinar la integración del sistema.

48. El plan de mediano plazo para el período que comienza en 1992 tendrá una influencia vital en la Organización. Debe ser simple, de forma que ofrezca un instrumento dinámico que exprese las funciones esenciales de las Naciones Unidas. En consecuencia, las delegaciones nórdicas acogen favorablemente la propuesta del Secretario General de reagrupar los 31 programas principales del plan actual en un número menor de programas principales. Esa consolidación contribuiría a una identificación mejor de las prioridades, al tiempo que es importante la correlación entre la Carta y los programas principales. La agrupación de las actividades en programas debe basarse en el contenido sustantivo, más bien que en aspectos organizativos. En particular, al reagrupar los programas, deben definirse los objetivos de los programas de tal forma que la realización del programa pueda controlarse y evaluarse, puedan calcularse las exigencias de recursos y llevar una cuenta de los mismos y asignar claras responsabilidades para la administración del programa. La descentralización debe proseguir en combinación con sistemas adecuados de control de la actividad, contabilidad y comprobación de cuentas.

49. El formato del plan debe ser tal que facilite su trasposición a los sucesivos presupuestos bienales por programas y proporcione el máximo de transparencia en la transición del establecimiento de prioridades con arreglo al plan, que es necesariamente general, a los objetivos con arreglo al presupuesto por programas. Las delegaciones nórdicas alaban al Secretario General por su propuesta de una estructura programática revisada del plan de mediano plazo para el período que empieza en 1992 (A/C.5/43/CRP.4) cosa que facilitaría una mejor relación entre la planificación y el presupuesto. El Secretario General debe continuar elaborando el plan de conformidad con la estructura propuesta.

50. La flexibilidad es un concepto clave para alcanzar los objetivos del programa. Los métodos deben diseñarse de forma que permitan al sistema concentrar los recursos disponibles en un objetivo determinado y eliminar gradualmente actividades marginales. Debe alentarse al Secretario General a que proponga cambios en las prioridades y en la asignación de recursos según surjan las necesidades.

(Sra. Oldfelt, Suecia)

51. Las delegaciones nórdicas están de acuerdo con la Comisión Consultiva en que la información sobre mandatos y programas y los comentarios sobre prioridades que figuran en el proyecto de introducción al plan de mediano plazo deben combinarse adecuadamente de forma que ofrezcan una panorámica mejor de los objetivos de política y un cuadro más claro de las futuras actividades. La introducción debe contener un análisis exhaustivo y una síntesis de los mandatos y programas.
52. Las delegaciones nórdicas preferirían un plan de mediano plazo que abarque cuatro años, ya que de esta forma estaría sincronizado con otros planes dentro del sistema, un punto de vista que comparte la Comisión Consultiva. Sin embargo, los países nórdicos pueden aceptar la recomendación del CPC de que el próximo plan de mediano plazo abarque el período de 1992 a 1997.
53. La planificación de programas lleva consigo el arduo ejercicio del establecimiento de prioridades, que está lleno de dificultades conceptuales, técnicas y políticas. Las delegaciones nórdicas acogen favorablemente la declaración del Secretario General de que, al establecer prioridades, debe tenerse en cuenta si el objetivo buscado es tal que la acción multilateral es demostrablemente importante para su logro y que debe hacerse una evaluación sobre la medida en que las actividades propuestas hacen avanzar a la Organización hacia su objetivo de mantener la paz y la seguridad internacionales.
54. En el sistema actual, se designan las prioridades sobre distintos niveles de programas, por ejemplo, a nivel de subprograma con respecto al plan de mediano plazo. El sistema de establecimiento de prioridades ha llegado a ser un poco confuso y debe tratarse de establecer prioridades en la forma más clara posible sobre la base de la evaluación de la actividad en los períodos anteriores. Las delegaciones nórdicas esperan el informe que sobre esa cuestión se presentará al CPC en su próximo período de sesiones.
55. Como los países nórdicos han declarado ya en el Consejo Económico y Social y en el Comité del Programa y de la Coordinación, en el período que empieza en 1992 las prioridades de la Organización deben concentrarse en el desarme, en la verificación y en el mantenimiento de la paz; la degradación del medio ambiente, el agotamiento de los recursos naturales y la cuestión del desarrollo sostenido; el respeto universal de los derechos humanos y las libertades fundamentales; el progreso social, incluido el adelanto de la mujer, y el control del uso indebido de estupefacientes; y las cuestiones económicas, como la deuda externa. En la esfera económica y social, en particular, existe la necesidad de una mejor coordinación, un concepto que no se subraya suficientemente en el proyecto de introducción al plan de mediano plazo.
56. Las delegaciones nórdicas están de acuerdo con la recomendación de la Comisión Consultiva que se refiere a las revisiones publicadas al plan (A/43/626, párr. 6). La Secretaría debe presentar propuestas al CPC y a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre la mejor forma de llevar a cabo las futuras revisiones. Por último, en lo que respecta a la recomendación de la DCI (A/43/124, párr. 6) de que el informe de ejecución del actual programa debe quedar sustituido por un informe en el que se analicen los progresos realizados y los

(Sra. Oldfelt, Suecia)

resultados conseguidos frente a los objetivos establecidos para cada subprograma, y que tales informes deben presentarse simultáneamente con los presupuestos por programas con el fin de conjuntar la información sobre "resultados" con la información sobre "intenciones", las delegaciones nórdicas se dan cuenta de los problemas potenciales y aceptan la preferencia del Secretario General de ensayar ese formato en el contexto del ejercicio de autoevaluación. Por otra parte, las delegaciones nórdicas apoyan las recomendaciones de la DCI acerca de la evaluación y el control.

57. El Sr. CHEN Xu (China) dice que, en su informe, el CPC ha reflejado las preocupaciones de los Estados Miembros, especialmente que la tasa de realización de los programas para el bienio de 1986-1987 ha sido inferior en un 7,1% a la del bienio anterior y que la crisis financiera y las altas tasas de vacantes han afectado a la ejecución de ciertos programas.

58. Comentando el informe de la DCI sobre la ejecución y los resultados de los programas de las Naciones Unidas (A/43/124), dice que el actual informe sobre ejecución del programa no ha ayudado a los Estados Miembros a entender plenamente la situación real de la ejecución del programa, ya que se preocupa en gran parte, de llevar una contabilidad de los resultados. Su delegación está de acuerdo con la recomendación 1 de la DCI de que el informe actual debería reemplazarse, si bien, como indicó el Secretario General, sería difícil de aplicar y debería para ello en primer lugar probarse en el contexto del ejercicio de autoevaluación. Entretanto, la Secretaría debería examinar la posibilidad de emprender un proyecto piloto en el que las dependencias informarían y evaluarían la ejecución del programa tanto en lo que respecta a los resultados cuantitativos como a los análisis cualitativos.

59. Dado que el informe sobre la ejecución del programa está todavía en una fase preliminar, son inevitables los problemas. Las mejoras se producirían gradualmente y no sería acertado descartar en la fase actual el método presente y reemplazarlo por uno totalmente distinto. Debería prestarse mayor atención a la evaluación y el control, que ha sido durante mucho tiempo un sector débil comparado con la planificación de programas y la presupuestación. Su delegación está de acuerdo con las recomendaciones de la DCI de que el Secretario General debería conceder alta prioridad a la formación en diseño y evaluación del programa para administradores de programas y al establecimiento de un sistema computarizado de administración de datos e información. Es satisfactorio que el número de puestos del Cuadro Orgánico en la Dependencia Central de Evaluación y en la Dependencia Central de Supervisión haya aumentando ya.

60. El Sr. ABRASZEWSKI (Polonia) dice que el plan de mediano plazo está concebido para constituir la principal directiva de política de la Organización. Proporciona un instrumento importante para la administración integrada de todas las actividades de las Naciones Unidas. En consecuencia, su delegación acoge favorablemente el análisis del plan de mediano plazo que se ofrece en el documento A/C.5/43/CRP.4. En particular, en el párrafo 5 se indican varias deficiencias y puntos débiles que entorpecen la utilidad del plan de mediano plazo, a la luz de lo cual existen motivos para esperar que será posible realizar mejoras sustanciales.

(Sr. Abraszewski, Polonia)

61. Con arreglo a la nueva estructura simplificada propuesta, existirán 10 programas principales y 42 programas. Con referencia al programa principal V, la cooperación internacional para el desarrollo social, su delegación desea proponer que se incluya un nuevo programa, titulado "Integración de grupos sociales", de forma que refleje la participación global de las Naciones Unidas en actividades relativas a la juventud, al envejecimiento y a los impedidos.

Se levanta la sesión a las 12.20 horas.