

Naciones Unidas

ASAMBLEA
GENERAL

TRIGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales *



QUINTA COMISION
14a. sesión
celebrada el
jueves 12 de octubre de 1978
a las 10.30 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 14a. SESION

Presidente: Sr. SEKYI (Ghana)
más tarde: Srta. MUCK (Austria)

SUMARIO

HOMENAJE A LA MEMORIA DEL SR. CRISTO KOSSEV

TEMA 110 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

- a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL (continuación)
- b) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL: INFORMES DEL SECRETARIO GENERAL
(continuación)

TEMA 106 DEL PROGRAMA: DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION: INFORMES DE LA DEPENDENCIA
COMUN DE INSPECCION (continuación)

La mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las
Naciones Unidas (continuación)

* La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán incorporarse en un ejemplar del acta y ser enviadas, *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 A-3550.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/33/SR.14
16 octubre 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Se declara abierta la sesión a las 10.35 horas.

HOMENAJE A LA MEMORIA DEL SR. CRISTO KOSSEV

1. A propuesta del Presidente, los miembros de la Comisión observan un minuto de silencio en homenaje a la memoria del Sr. Cristo Kossev, representante de la República Popular de Bulgaria en la Quinta Comisión.

2. El Sr. KASSAI (Hungría), el Sr. MINCHEV (Bulgaria) y el Sr. PIRSON (Bélgica) rinden tributo a la memoria del Sr. Cristo Kossev.

TEMA 110 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

- a) COMPOSICIÓN DE LA SECRETARIA: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL (continuación) (A/33/176, A/C.5/33/CRP.1 y 2)
- b) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL: INFORME DEL SECRETARIO GENERAL (continuación) (A/33/228; A/C.5/33/1 y 2)

TEMA 106 DEL PROGRAMA: DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN: INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN (continuación)

La mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas (continuación) (A/33/105)

3. El Sr. SUNZU (Burundi) dice que las cuestiones de que trata la Comisión no son ya preocupación exclusiva de las grandes Potencias; todos los Miembros de la Organización deben procurar cumplir su parte conforme a la Carta. La delegación de Burundi desea alentar a la Secretaría a que preste particular atención a la importante cuestión de la política de personal, a que aplique el Artículo 101 de la Carta y a que tenga también en cuenta los criterios señalados en la resolución 32/17 de la Asamblea General sobre la composición de la Secretaría. La delegación de Burundi desplora la actitud de algunos Estados Miembros que en sus declaraciones han parecido cuestionar la universalidad de la Organización; en la esfera de la política de contratación esa universalidad debe manifestarse en una distribución geográfica equitativa. El orador espera que se vuelva a examinar lo antes posible la representación de África en el personal de la Secretaría; los países africanos deben estar ampliamente representados tanto en la Secretaría como en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

4. El Sr. PIRSON (Bélgica) dice que el informe que figura en el documento A/33/105 que, según observa el orador, se refiere sólo al personal del cuadro orgánico y categorías superiores, muestra que las organizaciones están tratando de mejorar las posibilidades de empleo de la mujer pero que sus esfuerzos se ven entorpecidos en cierta medida por el número insuficiente de candidatas y por la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa. Sólo estableciendo plazos y objetivos cuantitativos realistas se pueden realizar progresos. Las resoluciones que aprueba cada año la Asamblea General, de inspiración generosa pero demasiado vagas o demasiado ambiciosas, sólo pueden producir, en última instancia, amargura y desilusión. Sin embargo, no cabe considerar siquiera la posibilidad de rebajar

/...

(Sr. Pirson, Bélgica)

las normas de contratación, ya que la competencia de los candidatos es el principal criterio para su contratación. El orador piensa también que sería muy imprudente eximir a las mujeres de la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa: no se puede alcanzar la armonía adoptando reglamentaciones de contratación que discriminen entre los sexos.

5. El orador se pregunta si la Comisión puede estar realmente segura de que los órganos de las Naciones Unidas están tomando todas las medidas posibles para encontrar a candidatas con las calificaciones necesarias y si las personas encargadas de la contratación de personal del cuadro orgánico, que a menudo son hombres, están suficientemente deseosos de ofrecer a las candidatas calificadas las mismas oportunidades que se ofrecen a los hombres. El orador sugiere que la Comisión exprese en forma de un programa realista, viable y práctico las recomendaciones que se hacen en el informe sobre la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas (A/33/105), con excepción de la recomendación 8, que es inaceptable porque trata de reemplazar la distribución geográfica equitativa por un equilibrio regional global. El orador manifiesta la disposición de la delegación de Bélgica a participar en un esfuerzo conjunto para redactar una resolución sobre esa cuestión.

6. El PRESIDENTE señala a la atención de la Comisión que en el capítulo V del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/33/176) se dedican sólo cinco párrafos a la cuestión del Grupo de investigación de denuncias de trato discriminatorio. Dice que en el informe se tendría que haber descrito los logros del Grupo y que, con respecto al párrafo 21, se debería haber explicado la manera en que se resolvieron los 59 casos, lo que se hizo en los casos restantes y cuáles han sido las actividades del Grupo a partir del 30 de junio.

7. El Sr. BAUCHARD (Francia) dice que es necesario felicitar a la Secretaría por haber adoptado las primeras medidas encaminadas a aplicar las reformas propuestas en 1974. La delegación de Francia apoya plenamente las reformas de la política en materia de personal, en parte en aras de la economía pero también para mejorar la calidad y la eficiencia de la administración pública internacional, lo cual no puede menos de fortalecer la autoridad de la Organización.

8. Con respecto a la estructura de la Secretaría, queda aún mucho por hacer, particularmente en relación con los puestos del cuadro de servicios generales en Nueva York y Ginebra. El orador espera que se examinen detenidamente las recomendaciones formuladas en el capítulo I.4 del segundo informe sobre la aplicación de las reformas en la política de personal aprobadas por la Asamblea General en 1974 (A/33/228) y que la Secretaría comunique sus opiniones al respecto. En este período de sesiones la Comisión debería aprobar una lista concreta de medidas y un calendario para su aplicación.

9. Con respecto a las exigencias de una política adecuada de contratación, se debería utilizar una lista de candidatos; esa lista se mantendría actualizada con todos los detalles de las calificaciones de los candidatos, debería abarcar un amplio ámbito geográfico para proporcionar mayores oportunidades a candidatos, de países insuficientemente representados y debería estar orientada hacia una contratación más frecuente de mujeres.

/...

(Sr. Bauchard, Francia)

10. Por supuesto, la contratación debe estar basada en el mérito. Los actuales métodos de selección y contratación no son lo bastante estrictos; la delegación de Francia considera que el método más eficaz de asegurar la selección de personal de alto nivel son los concursos. El orador felicita a la Secretaría por haber organizado concursos en varios Estados Miembros y propone que el sistema se amplíe para abarcar otras regiones, en particular África. A fin de favorecer a los países insuficientemente representados, se deben reservar más puestos o se deben organizar concursos con más frecuencia.

11. Los nombramientos de candidatos deben realizarse para cubrir puestos concretos. En consecuencia, es imprescindible que existan puestos vacantes y, en relación con ello, se debería realizar un examen anual de posibles vacantes debidas a traslados o jubilaciones.

12. Del mismo modo, la política de ascensos debe basarse en el mérito y una mejor utilización del personal. El paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico debe realizarse por concurso, de conformidad con las recomendaciones de la DCI de 1971 aprobadas por la Asamblea General. Al respecto, el orador observa con preocupación que pocos días atrás la Secretaría preparó una lista de 67 personas para ascender a la categoría P-2. Aunque es necesario cierto grado de flexibilidad para los ascensos internos, éstos deben ceñirse sin embargo a algunas condiciones objetivas, particularmente en materia de calificaciones universitarias, y no deben exceder una determinada proporción, por ejemplo uno de cada cinco puestos durante el año siguiente en las categorías P-1 y P-2.

13. La movilidad debería considerarse un requisito normal para el personal del cuadro orgánico y contribuiría a una mejor comprensión de los problemas de que se ocupa un funcionario público internacional. Las propuestas hechas al respecto por el Inspector Bertrand deberían estudiarse cuidadosamente, aunque las condiciones que sugiere sean tal vez demasiado estrictas y deban hacerse algunas excepciones, particularmente en el caso de puestos técnicos.

14. El orador espera que se adopten medidas en relación con los problemas pendientes y apoya la propuesta al respecto del representante de Bélgica. Si se establece un grupo de trabajo, será posible redactar una lista de medidas, teniendo particularmente en cuenta el informe de la DCI, establecer un calendario para la aplicación de esas medidas y determinar la forma en que se vigilará la aplicación de las reformas en materia de política de personal.

15. La Sra. SISON (Filipinas) dice que la amplia información proporcionada en el documento A/33/176 muestra que el Secretario General ha continuado sus esfuerzos por aplicar lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General en materia de directrices para la contratación de personal, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta. La delegación de Filipinas comparte la opinión de que el principal problema es la armonización de la consideración primordial en el nombramiento de personal - la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad - con la necesidad de prestar la debida atención a la contratación de personal sobre la base geográfica más amplia posible. Particularmente importantes son la distribución geográfica en las categorías superiores y la representación de nacionales de países en desarrollo y de mujeres en esas categorías.

/...

(Sra. Sison, Filipinas)

16. Parece que el plan de contratación a largo plazo aprobado por la Asamblea General y destinado a mejorar el balance geográfico de la Secretaría y la calidad y la eficiencia en el proceso de contratación ha tropezado con dificultades, como explica el Secretario General en el párrafo 12 del documento A/C.5/33/2. Sin embargo, la delegación de Filipinas espera que los procedimientos simplificados y la flexibilidad de los métodos adoptados, junto con el sano juicio y el buen tino del Secretario General para satisfacer las necesidades de contratación, redundarán a largo plazo en beneficio de la Secretaría. La delegación de Filipinas ha abogado permanentemente por el establecimiento de un vigoroso servicio de carrera que permita que la administración pública internacional responda a las necesidades de un mecanismo administrativo de funcionamiento eficiente y fluido.

17. Aunque la delegación de Filipinas no tiene objeciones que oponer a la contratación de jóvenes calificados, concuerda con el Secretario General en que, al escoger entre dos candidatos, debe considerarse el principio del mérito. Sin embargo, el Secretario General debe tener presente que si los candidatos son contratados a una edad temprana, pueden verse obligados a jubilarse prematuramente, ya que en virtud del reglamento de pensiones el período máximo de afiliación es de 32 años.

18. No se han realizado progresos suficientes en la contratación de mujeres calificadas en la Secretaría de conformidad con las resoluciones 3352 (XXIX) y 3416 (XXX) de la Asamblea General. Muchas mujeres han respondido al desafío que constituye la administración pública internacional y se han interesado activamente en las cuestiones de que se ocupan las Naciones Unidas. En Filipinas y en otros países la mujer sigue desempeñando un papel constructivo en el desarrollo, y cabe esperar que el Secretario General siga enviando misiones en busca de candidatas calificadas, particularmente en las categorías superiores, que puedan prestar servicios en las Naciones Unidas. Esas misiones deben ponerse en contacto con organizaciones e instituciones femeninas, que en algunos países tienen listas de candidatas calificadas para desempeñar puestos a nivel nacional e internacional. Los gobiernos nacionales deben ampliar su papel en la tarea de dar publicidad a esa campaña.

19. La delegación de Filipinas observa con agrado que al 31 de diciembre de 1978 se habrán aplicado en su mayor parte las reformas aprobadas por la Asamblea General en 1974, con la excepción de la reestructuración de la categoría de servicios generales en la Sede y la organización de concursos para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, el primero de los cuales se celebrará en 1979. Aunque la delegación de Filipinas apoya la celebración de esos exámenes, opina que es necesario fijar algunas normas respecto de las calificaciones del personal que los rinda. Hasta que se realice la reestructuración del cuadro de servicios generales, es necesario suspender la práctica de ascender a personal del cuadro de servicios generales a puestos del cuadro orgánico por su antigüedad en el servicio. Todas las vacantes en las categorías P-1 o P-2 deben cubrirse con candidatos que hayan aprobado el examen y, si no hay suficientes vacantes, los nombres de esos candidatos deberán incluirse en una lista, y los nombramientos deberán realizarse a medida que aparezcan vacantes. La organización de concursos en diversas partes del mundo, particularmente en regiones insuficientemente representadas, es digna de elogios y debe continuarse.

/...

(Sra. Sison, Filipinas)

20. La oradora agradecería que el Subsecretario General de Servicios de Personal aclarara los motivos por los cuales la utilización de grupos ocupacionales en la administración de la Secretaría no daría por resultado economías financieras en el futuro inmediato (A/C.5/33/SR.8, párr. 50), y desearía saber si se mantendría ese parecer después de que la Comisión de Administración Pública Internacional haya finalizado la agrupación de ocupaciones que se utilizarían como base del sistema.

21. La delegación de Filipinas apoya la rotación del personal del cuadro orgánico entre diversos lugares de destino según un plan sistemático, lo que proporcionaría al personal la oportunidad de trabajar en lugares en que sus servicios resultaran útiles. El Secretario General no debe permitir que los funcionarios ocupen en forma permanente puestos determinados de su preferencia. El servicio fuera de la Sede pone al personal en contacto con pueblos de diferentes partes del mundo, en consonancia con el carácter internacional de su labor. La rotación del personal debe formar parte del programa de promoción de las perspectivas de carrera de la Secretaría.

22. La delegación de Filipinas hace suyas las principales recomendaciones de la DCI contenidas en el documento A/33/228, particularmente las recomendaciones 1, 2 y 4. Se debe facilitar al Secretario General el tiempo y los recursos necesarios para aplicar esas recomendaciones según corresponda, para que los progresos realizados puedan evaluarse en cada período de sesiones de la Asamblea General, hasta que se hayan aplicado todas las reformas.

23. La delegación de Filipinas comparte la opinión de la delegación del Japón en el sentido de que es necesario fortalecer la autoridad de la Oficina de Servicios de Personal para iniciar reformas en la Secretaría. Concuerda también con la delegación de Australia en el sentido de que, para referirse a la región mencionada en los documentos como "Asia y el Lejano Oriente", se utilice la expresión "Asia y el Pacífico".

24. El Sr. HAXTHAUSEN (Dinamarca), hablando en nombre de las delegaciones de Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia y su propio país, dice que los países nórdicos están firmemente decididos a superar toda discriminación contra la mujer y a lograr la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres en las esferas política, social, económica y cultural. Los hombres y las mujeres sólo recibirán todos los beneficios del proceso general de desarrollo si disfrutan de iguales oportunidades en todos los planos.

25. Puede aducirse que las políticas de las Naciones Unidas reflejan las de los Estados Miembros y es indudable que en los distintos países las oportunidades de empleo para la mujer en puestos de responsabilidad han tardado en presentarse. No obstante, a juicio de los países nórdicos, las Naciones Unidas tienen la responsabilidad especial no sólo de cumplir las decisiones pertinentes de la Asamblea General sino también de ofrecer un ejemplo a los Estados Miembros demostrando que si se realizan esfuerzos concertados en ese sentido es posible cubrir con mujeres una mayor proporción de puestos del cuadro orgánico de la Secretaría. Sin embargo, los datos

(Sr. Haxthausen, Dinamarca)

que figuran en el informe de la DCI muestran claramente que se está lejos de haber alcanzado la igualdad: no sólo es bajo el porcentaje de mujeres que trabajan en la Organización sino que en su mayoría están empleadas en las categorías inferiores

26. El ascenso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico es recomendable, especialmente porque promueve la satisfacción con el trabajo y constituye un desafío para los que ocupan puestos en las categorías superiores del cuadro de servicios generales. Sin embargo, al aplicar esa política es necesario prestar atención especial al ascenso de mujeres. Es poco satisfactorio que la mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales ascendidos en el pasado hayan sido hombres, pese a la elevada proporción de mujeres que se desempeñan en ese cuadro.

27. El ascenso de mujeres del cuadro de servicios generales no resuelve el problema del desequilibrio que existe en las categorías superiores del cuadro orgánico. Es necesario hacer enérgicos esfuerzos por contratar a mujeres idóneas que tengan la formación y la experiencia adecuadas y deben darse instrucciones a los funcionarios encargados de la contratación para que traten de lograr un equilibrio equitativo entre hombres y mujeres en la Secretaría.

28. Las delegaciones de los países nórdicos no desean que se introduzcan normas y cláusulas especiales para promover la contratación de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas. Todas las reglas y cláusulas deben aplicarse tanto a hombres como a mujeres por igual, pero deben también cumplirse equitativamente.

29. En general no se permite el empleo de ambos cónyuges en una misma organización para evitar el riesgo del nepotismo. Esa práctica impide que algunos hombres y mujeres altamente calificados aporten su contribución a la labor de las Naciones Unidas. A juicio de las delegaciones de los países nórdicos, la regla general debería ser que el esposo y la esposa puedan trabajar en la misma organización si ambos son idóneos y ninguno de ellos trabaja para el otro.

30. En relación con los objetivos establecidos en la resolución 3416 (XXX), el orador observa que el problema no consiste en fijar nuevos objetivos sino en cumplir los ya adoptados. Las delegaciones de los países nórdicos convienen en que una manera de lograr el objetivo global sería que las organizaciones y los organismos establecieran objetivos parciales para los diferentes departamentos.

31. Se han mejorado las reglas relativas a cuestiones tales como la licencia de maternidad, el trabajo a jornada parcial y los horarios flexibles, pero es posible y necesario perfeccionarlas aún más. Las Naciones Unidas deben considerar seriamente la posibilidad de aplicar las reglas a hombres y mujeres por igual, pues eso aumentaría las oportunidades de que trabajaran tanto los hombres como las mujeres y cumplieran al mismo tiempo con sus responsabilidades familiares.

32. Las mujeres deben estar representadas equitativamente en todos los órganos consultivos y administrativos del personal y cada organización debería designar a una persona o un grupo para que se ocupara de la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres. Además, sería un progreso que al presentar candidatos para ocupar

/...

(Sr. Haxthausen, Dinamarca)

puestos en la Secretaría todos los Estados Miembros incluyeran una proporción de mujeres mucho más elevada que la actual. Si no hubiera mujeres entre los candidatos presentados, la Secretaría debería señalar a la atención la necesidad de presentar candidatas. La Secretaría debería esforzarse igualmente por lograr una distribución equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.

33. Las delegaciones de los países nórdicos están de acuerdo en general con las recomendaciones formuladas en el documento A/33/105 y consideran que es importante que se examine constantemente ese asunto en todo el sistema de las Naciones Unidas. Apoyan especialmente la recomendación de que el Comité Administrativo de Coordinación haga una revisión anual de esa cuestión. El Secretario General, en su carácter de Presidente del CAC, debería presentar en cada período de sesiones de la Asamblea General un informe completo sobre los progresos logrados y los problemas encontrados.

34. El Sr. SASSI (Jamahiriya Árabe Libia) dice que los informes que la Comisión tiene ante sí dan una idea mucho más clara de la distribución del personal de la Secretaría que los informes anteriores. No obstante, lamenta que el número de nacionales de la Jamahiriya Árabe Libia que prestan servicios en la Secretaría siga por debajo de los límites convenientes. La delegación de la Jamahiriya Árabe Libia aprecia los esfuerzos que realiza la Oficina de Servicios de Personal para contratar funcionarios de los países insuficientemente representados y no representados; lamentablemente, los resultados de las misiones de contratación no han sido totalmente satisfactorios.

35. Se debería modificar el sistema en virtud del cual el nombramiento de los candidatos que la Oficina de Servicios de Personal considera adecuados está sujeto a la aprobación del jefe del departamento interesado. Debe reforzarse la autoridad de la Oficina de Servicios de Personal. Los jefes de departamento tienen derecho a expresar sus opiniones sobre los nombramientos para puestos de categoría intermedia y superior, pero la Oficina debería tener el derecho absoluto de hacer nombramientos para puestos de las categorías P-1 y P-2, especialmente cuando los candidatos sean mujeres o jóvenes procedentes de países insuficientemente representados o no representados. Al mismo tiempo, debería asegurar que sólo se remitan a los jefes de departamentos candidatos adecuadamente calificados. Debe aumentarse el número de funcionarios de las categorías superiores procedentes de los países del tercer mundo.

36. La delegación de la Jamahiriya Árabe Libia aprueba la organización de concursos para llenar puestos que quedarán vacantes por jubilación de sus titulares en unos pocos años, como se dice en el párrafo 19 del documento A/C.5/33/2, pero no le satisface el hecho de que se organice un concurso de ese tipo en un país que ya está excesivamente representado en la Secretaría. Sería preferible que se realizaran exámenes para seleccionar a nuevos funcionarios procedentes de países que tuviesen muy pocos nacionales trabajando en las Naciones Unidas.

/...

(Sr. Sassi, Jamahiriya Arabe Libia)

37. La delegación de la Jamahiriya Arabe Libia comprueba con sorpresa que ya no se informa acerca de las vacantes existentes o próximas a producirse en la Secretaría en la categoría D-2 y categorías superiores. Se deberían anunciar oficialmente las vacantes que se producen en todos los puestos desde la categoría P-1 a la categoría D-2, de modo que todos los países, especialmente los del tercer mundo, puedan presentar candidatos. Actualmente los puestos de las categorías superiores de la Secretaría se reservan a un pequeño número de países y hay regiones enteras escasamente representadas. Mientras persista esta situación es difícil que pueda establecerse un equilibrio en el nivel directivo de la Organización.

38. El orador pide que en el documento especial relativo a los nombramientos en la Secretaría que se publica de tanto en tanto se indiquen el nombre y la nacionalidad de las personas nombradas, así como su categoría y el puesto que ocupa, y apoya la sugerencia de que se establezcan comités para la promoción de las perspectivas de carrera de grupos ocupacionales del cuadro orgánico.

39. La delegación de la Jamahiriya Arabe Libia está de acuerdo con las opiniones expresadas por el Subsecretario General de Servicios de Personal en relación con el mecanismo de asesoramiento sobre políticas de personal y apoya todas las medidas adoptadas para combatir la discriminación dentro de la Secretaría.

40. El Sr. HASSAN (Yemen Democrático) concuerda con los oradores que han expresado descontento por la lentitud con que se está aplicando el principio de la distribución geográfica equitativa. Los informes que la Comisión tiene ante sí parecen sugerir que el principal obstáculo que se opone a la contratación de funcionarios procedentes de los países insuficientemente representados y no representados es la carencia de candidatos debidamente capacitados de esos países. Sin embargo, la pericia no está confinada a unos pocos países; se podrían encontrar candidatos aptos en los países insuficientemente representados si se hicieran esfuerzos en ese sentido. No obstante, la delegación del Yemen Democrático aprecia los esfuerzos realizados por la Oficina de Servicios de Personal, inclusive el envío de una misión de contratación al Yemen Democrático.

41. El principio de la distribución geográfica equitativa debería aplicarse de modo tal que se asegurara que los países en desarrollo estuvieran representados en las categorías superiores de la Secretaría. También debería contratarse a jóvenes y a mujeres, teniendo debidamente en cuenta el principio mencionado, y no debería contratarse a más nacionales de los países que ya están excesivamente representados en la Secretaría.

42. El Sr. STOLLERY (Canadá) dice que la composición de la Secretaría y las prácticas de contratación con problemas muy delicados y que es natural que los Estados Miembros tiendan a hacer hincapié en los criterios que favorecerían la contratación de sus propios nacionales. Se han logrado progresos en los esfuerzos para lograr una distribución geográfica más equitativa en la Secretaría, pese a que algunos Estados Miembros todavía están insuficientemente representados. La delegación del Canadá se hace cargo del deseo de todos los

/...

(Sr. Stollery, Canadá)

Estados Miembros, especialmente los países en desarrollo, de hallarse representados en forma equitativa. Sin embargo, para que la Secretaría sea viable y pueda seguir funcionando debidamente, la consideración suprema para el nombramiento de funcionarios debe seguir siendo el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. A ese respecto debería prestarse seria atención a la exhortación que hace el Secretario General a los Estados Miembros para que procedan con moderación en la aplicación de presiones en favor de sus nacionales para no entorpecer la labor de organizar una Secretaría eficaz y equilibrada. En los años próximos debe jubilarse un gran número de funcionarios que han servido en la Secretaría desde su creación y eso ofrecerá la oportunidad de mejorar la distribución en función de la nacionalidad, el sexo y la edad.

43. La delegación del Canadá está de acuerdo en conjunto con las recomendaciones hechas por la DCI en su informe sobre la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas (A/33/105).

Es esencial que se establezca un sistema de información para que se puedan observar adecuadamente los progresos que se realicen en esa esfera. Además, las misiones de contratación deben prestar la atención debida a esa cuestión e incluir a mujeres. La delegación del Canadá estaría de acuerdo con la recomendación 5 relativa a los objetivos siempre que se los considerara meramente indicativos y se mantuvieran las normas habituales de contratación. En relación con la recomendación 8, se debe mantener el principio de la distribución geográfica. Es indudable que se seguirá tropezando con dificultades en los esfuerzos para lograr que haya más mujeres en las categorías apropiadas de la Secretaría, pero la aplicación de las medidas prácticas sugeridas en el informe de la DCI debería contribuir a corregir los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres en la Secretaría.

44. Pasando al informe del Secretario General sobre la aplicación de las reformas en materia de política de personal (A/C.5/33/2), el orador observa que no será posible reestructurar el cuadro de servicios generales en Nueva York antes de que se complete la clasificación de los puestos de ese cuadro. Tiene entendido que se ha preparado un informe especial sobre la clasificación y pregunta cuándo lo recibirá la Comisión. Es evidente que para que se logren buenos resultados en la clasificación, la Asamblea General deberá proporcionar una orientación clara al Secretario General. La falta de progreso en el estudio sobre la clasificación de los puestos es motivo de seria preocupación, especialmente teniendo en cuenta la situación de Ginebra, donde la clasificación de algunos puestos en categorías excesivamente altas ha creado problemas sumamente embarrados y onerosos.

45. La delegación del Canadá toma nota con satisfacción de los progresos realizados en la preparación de una lista de candidatos y confía en que un mejor uso de esa lista permita mejorar la contratación. No obstante, la clave de una mejor contratación es laianzamiento de la autoridad de la Oficina de Servicios de Personal en relación con los demás departamentos.

/...

(Sr. Stollery, Canadá)

46. En lo tocante a la movilidad del personal, el orador está de acuerdo con el Subsecretario General de Servicios de Personal en que la asignación a diversas actividades u oficinas debería basarse primordialmente en los intereses de la Organización en el momento de que se trate y no en reglas que conviertan a la movilidad en un requisito para el ascenso.

47. La propuesta de realizar concursos para la contratación de funcionarios jóvenes para ocupar puestos de las categorías P-1 y P-2 del cuadro orgánico presenta algunas ventajas, especialmente como medio para obtener buenos candidatos de los países insuficientemente representados y no representados. Sin embargo, si se aplican esos métodos en una escala más amplia debería tenerse en cuenta el aumento de las necesidades de personal y los recursos financieros disponibles. Además, antes de que se puedan aplicar más ampliamente esos métodos, es necesario resolver las dificultades prácticas señaladas por la DCI.

48. El Sr. MONTHE (República Unida del Camerún) dice que la eficacia y credibilidad de las Naciones Unidas dependen no sólo de la voluntad de sus Estados Miembros de cumplir sus decisiones, sino también de la calidad de su personal. Las reformas propuestas en los últimos años por la Asamblea General, ya sea en relación con la reestructuración de la Secretaría o con nuevas políticas de personal, se deben al reconocimiento de ese hecho. A ese respecto, el jefe de la delegación del Camerún, durante el debate general del actual período de sesiones, elogió al Secretario General por su rápida respuesta al llamamiento de la Asamblea General para que se reorganizara la Secretaría a fin de hacer más eficaces sus actividades de desarrollo y aumentar su efecto en materia de cooperación económica:

49. La delegación del Camerún conviene en la recomendación No. 1 del informe de la DCI sobre la aplicación de las reformas relativas a la política de personal aprobadas por la Asamblea General en 1974 (A/33/228). Apoya la recomendación No. 2 sobre el uso de exámenes por concurso para el paso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, pero considera que los exámenes deben hacerse de manera de garantizar las más altas normas de competencia, un equilibrio apropiado en relación con la edad y el sexo, y una distribución geográfica equitativa. La delegación del Camerún apoya también las medidas propuestas en la recomendación No. 3 relativa al uso de una lista de candidatos, pero considera que las misiones de reconocimiento y la publicidad para aumentar el número de candidatos de la lista deben estar orientadas no sólo hacia los países insuficientemente representados, la mujer y los jóvenes, como sugiere la DCI, sino también hacia los países que no están representados o que dentro de poco dejarán de estar representados o quedarán insuficientemente representados como resultado de la separación del servicio de sus nacionales. Se deben tomar medidas oportunas no sólo para contrarrestar, sino también para evitar, los desequilibrios en la composición de la Secretaría.

/...

(Sr. Monthe, Camerún)

50. Si bien el establecimiento de un vínculo oficial entre la rotación entre lugares de destino y las posibilidades de ascenso podría servir para alentar a los funcionarios a ampliar su experiencia profesional y para lograr una mejor comprensión de los distintos problemas de que tienen que ocuparse, las medidas sugeridas en la recomendación No. 4 deben aplicarse con flexibilidad, especialmente en el caso de funcionarios cuya asignación a otros lugares de destino sería, en opinión del Secretario General, perjudicial para los intereses de la Organización.

51. Se ha logrado cierto progreso en el ascenso de funcionarios y funcionarias de países en desarrollo a las categorías superiores de la Secretaría, como puede verse en los cuadros presentados en el documento A/33/176; no obstante, hasta ahora los resultados no son todavía totalmente satisfactorios. La delegación del Camerún toma nota con interés de la intención del Secretario General de aumentar el número de nacionales de países en desarrollo y el número de mujeres, y de hacer más equitativa la distribución geográfica cuando quede vacante un gran número de puestos, en el futuro próximo, como resultado de jubilaciones.

52. En un momento en que los jóvenes están desempeñando una función cada vez más importante en la sociedad, especialmente en los países en desarrollo, y las Naciones Unidas se está ocupando de problemas más complejos y diversos, la combinación del dinamismo de los jóvenes calificados con la experiencia de sus mayores de la Secretaría no puede menos que aumentar la eficacia de la Organización. En consecuencia, la delegación del Camerún conviene en general con la recomendación No. 5 del documento A/33/228 relativa al uso de métodos de selección por concurso de funcionarios jóvenes del cuadro orgánico. No obstante, los exámenes para la contratación deben prepararse en cooperación con los gobiernos de los países no representados o insuficientemente representados o de los que han de pertenecer pronto a esas categorías como resultado de la separación del servicio de sus nacionales. También debe buscarse la cooperación de las organizaciones regionales. Deben reservarse puestos con antelación, como recomienda la DCI, para asegurarse de que se pueda nombrar sin demora a los candidatos contratados. Al hacer los nombramientos, hay que tener en cuenta el equilibrio adecuado entre los sexos y la distribución geográfica equitativa.

53. Ms. CAPELLO BANDINI (Italia) dice que su delegación ha tratado constantemente de mejorar la situación de la mujer en las Naciones Unidas y ha tenido importante actuación en la aprobación de varias resoluciones de la Asamblea General en las que se pide un equilibrio más equitativo en la distribución de los puestos entre hombres y mujeres y el empleo de mujeres en puestos de mayor responsabilidad. La delegación de Italia conviene en la recomendación 1 hecha por la DCI en su informe sobre la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores (A/33/105) de que el CAC haga una revisión anual de la situación de la mujer en los puestos del cuadro orgánico en las organizaciones del sistema y de que, en caso necesario, el CCCA controle los progresos realizados y sugiera medidas para mejorar la situación. Debe ser fácil aplicar la recomendación 2, pues todas las organizaciones mantienen listas actualizadas de sus funcionarios con los datos estadísticos pedidos por la DCI. No obstante, también se debe pedir a las organizaciones que publiquen anualmente esas listas y esos datos, como ya hacen las Naciones Unidas. La recomendación 3 es resultado de la recomendación 1 pues los jefes ejecutivos de los organismos

(Ms. Capello Bandini, Italia)

participan como miembros del CAC en el examen anual de la condición jurídica y social de la mujer e impartirán sin duda instrucciones complementarias. El punto importante es que la DCI ha recomendado que participen en el proceso los jefes de departamentos y los directores.

54. La delegación de Italia está a favor de la designación de una persona o grupo encargado de desempeñar funciones de "ombudsman", siempre que ello no suponga más gastos y un aumento de la estructura burocrática (recomendación 4). El establecimiento de metas para 1980 y 1985 también podría ser útil siempre que no sean tan rígidas que den como resultado una disminución del nivel de las normas de contratación (recomendación 5).

55. Si bien conviene en las cuatro medidas descritas en la recomendación 6, la delegación de Italia considera que no se necesitan fondos adicionales para aplicarlas pues los centros de información en las Naciones Unidas están equipados adecuadamente para difundir la información sobre las vacantes en la Secretaría. La delegación de Italia apoya totalmente la recomendación 7.

56. La recomendación 8 es totalmente inaceptable; en todas las regiones hay algunos países con grandes cantidades de mujeres orientadas hacia una carrera y otros en que las mujeres tienden a dar mayor prioridad a las responsabilidades familiares; la propuesta de introducir flexibilidad en relación con la distribución geográfica favorecería a los países de la primera categoría y sería discriminatoria contra los de la segunda. La sugerencia de que la contratación de mujeres se considere independientemente de la distribución geográfica siempre y cuando se mantenga el equilibrio regional global introduciría discriminación contra países que están insuficientemente representados y favorecería a otros que están representados en exceso.

57. La delegación de Italia está a favor de la recomendación 9 y requeriría además que se explicasen las razones para el rechazo de una candidata calificada, aun cuando el rechazo adoptase la forma de un atraso no explicado. Respecto de la recomendación 10, la delegación de Italia conviene en que el nombramiento y el ascenso de las mujeres se base en méritos, y en que no se bajen las normas sólo para mejorar las estadísticas. La delegación de Italia apoya las recomendaciones 11, 12, 13, 14 y 15. Respecto de la recomendación 16, parece que la eliminación de las disposiciones discriminatorias de los reglamentos de personal existentes está muy adelantada, y debe continuar como recomienda la DCI.

58. El Sr. HERNANDEZ (Cuba) toma nota con satisfacción de que el Secretario General se interesa no sólo en lograr que los funcionarios de las Naciones Unidas satisfagan altas normas de eficiencia, competencia e integridad, sino también en lograr una distribución geográfica equitativa y la participación total de la mujer en la Secretaría. El carácter universal de la Organización debe reflejarse en la composición de su personal, que debe proceder de las diversas culturas del mundo. Los países en desarrollo, que han sufrido los efectos adversos del éxodo intelectual, saben muy bien que ningún país o grupo de países tiene un monopolio del conocimiento o la competencia. No hay país, por pequeño que sea, que no tenga algo que contribuir para mejorar la eficacia de las Naciones Unidas.

/...

(Sr. Hernández, Cuba)

59. El orador señala a la atención el cuadro H.2 del documento A/33/176 que ilustra la representación inadecuada de Asia y el Lejano Oriente y de Europa oriental en puestos de categoría superior sujetos a distribución geográfica. En el cuadro E del mismo documento puede verse que el porcentaje de Estados no representados o insuficientemente representados es 34% en África, 45% en Europa oriental y 41% en el Oriente Medio.

60. A pesar del progreso hecho en la eliminación de la discriminación contra la mujer, todavía persiste el prejuicio contra ella, y la composición de la Secretaría está lejos de reflejar la proporción de mujeres en la población total.

61. La delegación de Cuba apoya la mayor parte de las recomendaciones hechas por la DCI en su informe sobre la aplicación de las reformas relativas a la política de personal (A/33/228). Esas recomendaciones deben incorporarse en un plan de acción que se aplique sin demora. El orador recalca especialmente la importancia del uso adecuado de una lista de candidatos, el uso de exámenes por concurso para los puestos subalternos del cuadro orgánico, contratación de mujeres de países no representados para puestos del cuadro orgánico, y el establecimiento de exámenes para el paso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. En relación con lo último, hay que tomar medidas para lograr que no aumente el promedio de la edad de los funcionarios y que no se acentúen más los desequilibrios y la representación excesiva actuales. Se debe reducir o suprimir la práctica de otorgar nombramientos para puestos permanentes, especialmente en el caso de nacionales de países excesivamente representados.

62. El Sr. BEDRANE (Argelia) dice que el interés demostrado por las delegaciones en la cuestión de la composición de la Secretaría es un reflejo de la complejidad de los problemas de que se trata y de la gran proporción del presupuesto asignada a los gastos de personal.

63. La delegación de Argelia conviene en las críticas hechas por la DCI a la administración del personal en todo el sistema de las Naciones Unidas y especialmente a la situación provocada por la administración en el cuadro de servicios generales de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. A pesar de los numerosos intentos de mejorar la administración del personal a lo largo de los años, la Secretaría no ha elaborado una política coherente de personal. Por otra parte, la delegación de Argelia comprende la difícil tarea que para la Secretaría representa elaborar una política de personal que esté a la altura de los ideales de la Carta. A ese respecto, el orador insta a que la Secretaría trate de aplicar en forma más rápida y eficaz las directrices establecidas por la Asamblea General, especialmente respecto de la distribución geográfica equitativa, el número de mujeres en puestos de categoría superior, el mejoramiento de la distribución por edades del personal de la Secretaría y el aumento del acceso de nacionales de países en desarrollo a puestos de categoría superior.

64. No siempre es fácil lograr un equilibrio entre la aplicación estricta del principio de la distribución geográfica en el ascenso de los funcionarios y el

/...

(Sr. Bedrane, Argelia)

deseo expresado por la Secretaría de mejorar la calidad de su personal. Por otra parte, es inconcebible que todavía no se haya podido elaborar una definición de grupos ocupacionales o introducir una estructura uniforme. Ha llegado el momento de rectificar la situación y poner fin a los casos de sobreclasificación y de ascensos excesivamente rápidos.

65. La delegación de Argelia apoya las observaciones de la DCI sobre la estructura de la Secretaría y las políticas de contratación. Al asignar puestos a los Estados Miembros, el concepto de la igualdad de todos los Estados Miembros, establecido en la Carta, debe tener preferencia sobre el complejo sistema en virtud del cual los límites convenientes de los países se basan en sus cuotas prorrataeadas. Al tomar en cuenta la cuota prorrataeada de un país y, en consecuencia, su ingreso nacional, el sistema actual castiga a los países en desarrollo mientras favorece a los países desarrollados, muchos de los cuales son responsables del fenómeno del subdesarrollo.

66. Aunque apoya el principio de que la mujer debe estar representada en forma más equitativa en las categorías superiores de la Secretaría, la delegación de Argelia tiene algunas reservas sobre la aplicación estricta de dicho principio. Las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad están en minoría en los países en desarrollo, los que, como se puede comprender, tal vez prefieran no perder sus servicios. La delegación de Argelia teme que el principio de una proporción equitativa de mujeres en la Secretaría dé a algunos países excesivamente representados un pretexto para monopolizar puestos que debieron usarse para países insuficientemente representados. La Secretaría debe tratar de garantizar el respeto a un principio igualmente sagrado, al dar prioridad a la contratación de candidatos de países no representados o insuficientemente representados.

67. El orador conviene con el Presidente de la DCI en la necesidad de que los funcionarios tengan mayor movilidad, que es una manera excelente de que adquieran experiencia directa sobre los problemas mundiales. Respecto del documento A/32/327, el orador dice que la introducción de una lista común para los puestos del cuadro de servicios generales, de conformidad con la recomendación 5, es la única manera de que los procedimientos de contratación sean más eficaces y de ahorrar tiempo y dinero. Respecto de la recomendación 6, la delegación de Argelia apoyará la creación de un servicio común de contratación. El sistema de horario de trabajo flexible mencionado en la recomendación 11 será la mejor manera de lograr un control eficaz de las horas de trabajo y debe establecerse en las diversas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

68. La Sra. NAVCHA (Mongolia) dice que el principio de la distribución geográfica equitativa y el del más alto grado de competencia es el riñón de la política de contratación de personal en las Naciones Unidas, de conformidad con los requisitos de la Carta. Todos los años, la Comisión pide unánimemente que se contraten candidatos de los países sin representación o con representación insuficiente, una posición que la delegación de Mongolia ha apoyado siempre.

/...

(Sra. Navcha, Mongolia)

69. Se ha afirmado correctamente que se ha logrado cierto progreso al respecto en los últimos años. Algunas regiones y Estados, sin embargo, incluso Mongolia, siguen aún con representación insuficiente en la Secretaría. La práctica reciente de enviar misiones de contratación a los países Miembros y de trazar planes para la contratación de funcionarios en los países sin representación o con representación insuficiente habrá de contribuir notablemente a corregir esa falla.

70. La delegación de Mongolia comparte sin reservas la creencia de que la continua contratación de personal de los países con representación excesiva no contribuye a asegurar una distribución geográfica equitativa. Es imposible justificar la contratación por la Secretaría, durante el período sobre el que se informa, de 96 nacionales de países con representación excesiva, 119 de países ya representados adecuadamente y sólo 39 de los países con representación insuficiente.

71. El predominio de contratos permanentes y en particular la celebración de esos contratos con ciudadanos de los países con representación excesiva es irregular y viola el principio de la distribución equitativa. Entorpece el proceso de mejorar la calidad del personal y de llevar funcionarios jóvenes y dinámicos a la Secretaría, así como la capacitación de funcionarios altamente calificados para que reemplacen a los de la generación anterior. Deben tomarse medidas para aumentar el número de funcionarios que trabajan con contratos a plazo fijo.

72. La delegación de Mongolia comparte la opinión expresada por otras delegaciones respecto de la prolongación de los contratos de los funcionarios que alcanzan la edad de jubilarse: deben respetarse las disposiciones de la cláusula 9.5 del Estatuto del Personal.

73. Es imperativo observar el principio de la distribución geográfica equitativa en todos los niveles de la Secretaría, en particular en las categorías superiores. La situación anormal respecto de la contratación de mujeres también debe corregirse. Es particularmente importante que la Oficina de Servicios de Personal se esfuerce en contratar mujeres para puestos de las categorías superiores de acuerdo con los principios de distribución geográfica equitativa y las cuotas establecidas. La delegación de Mongolia espera que se adopten las medidas necesarias para alentar la contratación de mujeres y asegurar su igualdad.

74. El Sr. PICO DE COÑA (España) dice que apoya la recomendación No. 1 del documento A/33/228; deben fijarse normas para definir claramente los conceptos de empleo (ocupación) y grupos de empleo y establecerse criterios de selección entre las distintas profesiones. La lista resultante no debería pasar de unos 15 ó 20 grupos y daría una base firme para la clasificación de puestos.

75. La delegación de España se felicita de que en 1979 vayan a convertirse en realidad los exámenes para pasar de los servicios generales al cuadro orgánico (A/33/228, cap. II.3), sin embargo, no hay que olvidar la cláusula 4.4 del Estatuto de Personal. La selección por concurso de jóvenes funcionarios subalternos del cuadro orgánico puede ser adecuada para aumentar la proporción de funcionarios jóvenes, pero quizás los concursos deberían realizarse entre nacionales de países insuficientemente representados en el interés de una distribución geográfica equitativa.

/...

(Sr. Pico de Coaña, España)

76. La delegación de España considera útil la recomendación No. 3, sobre la elaboración de una lista de candidatos, y en cuanto a la No. 4, cree que la rotación entre distintos lugares de destino podría contemplar cierta flexibilidad en determinados casos. Conviene no olvidar la resolución 32/197 de la Asamblea General, y en particular, la sección VIII del anexo.

77. La cuestión de la composición de la Secretaría y el problema de los países que se encuentran "no representados" o "insuficientemente representados" continúa preocupando a las delegaciones. El Presidente de la Dependencia Común de Inspección ha afirmado que casi todo el personal de servicios generales ascendido a la categoría del cuadro orgánico estaba compuesto por nacionales de países representados en exceso (A/C.5/33/SR.8, párr. 67), y el Subsecretario General de Servicios del Personal ha mencionado la profunda preocupación del Secretario General ante el hecho de que un determinado número de Estados todavía esté por debajo de los límites convenientes (A/C.5/33/SR.8, párr. 40). España era uno de los 20 Estados Miembros que al 30 de junio de 1978 se encontraba insuficientemente representado en los niveles más altos.

78. La delegación de España desea reiterar que el cuadro 9 (Personal de puestos sujetos a distribución geográfica por región, nacionalidad y categoría) del documento A/33/176 cobraría más interés si se indicara también la cuantía de las cuotas con que los Estados Miembros contribuyen al presupuesto ordinario. El análisis del mencionado cuadro 9 no debe hacerse por regiones ya que puede suceder que un Estado Miembro esté insuficientemente representado aunque pertenezca a una región excesivamente representada.

79. Entre el 30 de junio de 1977 y el 30 de junio de 1978 la Secretaría contrató a nacionales de 29 Estados Miembros que sobrepasaban los límites convenientes de representación. Cuatro Estados Miembros más pasaron a estar excesivamente representados y solamente dos disminuyeron para situarse dentro de los límites convenientes. Su delegación desea saber cómo es posible que la Secretaría haya realizado nombramientos de 96 personas nacionales de países excesivamente representados, 119 de Estados Miembros adecuadamente representados y sólo 36 de países insuficientemente representados. Desde el 1º de enero de 1977 hasta el 30 de septiembre del año en curso, el Gobierno de España presentó 52 solicitudes a la Secretaría y 62 candidaturas para asistencia técnica, con resultado negativo.

80. La delegación de España está de acuerdo con el envío de misiones de contratación a los países en desarrollo, a los que no están representados adecuadamente o los que no están representados. También apoya el trabajo del grupo de investigación de denuncias de trato discriminatorio, y confía que resuelva con justicia los casos que se le presenten.

81. Los objetivos fijados por la Asamblea General en sus resoluciones sobre el empleo de las mujeres en la Secretaría están muy lejos de ser alcanzados. Las 16 recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección que figuran en el documento A/33/105 son de gran utilidad y merecen un detallado estudio. La Secretaría debe esforzarse todo lo posible por contratar a mujeres procedentes de países insuficientemente representados sin tener que olvidar el principio de la distribución geográfica equitativa.

/...

(Sr. Pico de Coaña, España)

82. La delegación de España quisiera saber por qué en el anexo I "A" del documento A/33/105 no hay cifras correspondientes a la FAO para 1974 y por qué en el anexo III las cifras de la OIEA corresponden sólo a renuncias.

83. El Sr. ARIFF (Malasia) dice que los documentos preparados en relación con el tema reflejan el alto grado de eficiencia e integridad de los funcionarios de la Secretaría. La delegación de Malasia está en general satisfecha con el trabajo de la Secretaría pero reconoce que siempre hay margen para nuevas mejoras, lo que podría lograrse mediante una cooperación más íntima entre la Secretaría y los Estados Miembros.

84. El orador reitera la preocupación de su Gobierno porque la Secretaría no requiera la colaboración de los Estados Miembros, y de Malasia en particular, para nombrar personal para los puestos dentro de las cuotas nacionales. El Gobierno de Malasia, en consecuencia, desea reafirmar su pedido de que la Secretaría procure obtener su acuerdo por anticipado. Al así hacerlo, no es su intención obstaculizar en modo alguno la contratación de funcionarios ni reducir las exigencias. Cree sinceramente que la cooperación entre los Estados Miembros y la Secretaría no sólo es útil sino también necesaria para asegurar que los candidatos masculinos y femeninos tengan el más grado alto de eficiencia, competencia e integridad, como lo requiere el artículo 101 de la Carta.

85. El orador está de acuerdo con el representante de Australia en que la región a la que aún se sigue llamando en los documentos "Asia y el Lejano Oriente" debe ser llamada "Asia y el Pacífico", que sería una designación más precisa y objetiva.

86. El Sr. EL AYADHI (Túnez) dice que desde su independencia Túnez ha dado prioridad a la educación y el progreso de la mujer y a garantizarle plenos derechos e igual protección ante la ley. El surgimiento de mujeres altamente calificadas en un mercado laboral ya de por sí restringido ha creado el dilema de decidir, en un país en desarrollo con un serio problema de desempleo, si es adecuado contratar mujeres para puestos que podrían ser ocupados por varones que son el sostén de la familia. El dilema de Túnez refleja la raíz del problema que se le plantea a la Secretaría en un medio en que existe un prejuicio universal contra la idea de dar responsabilidad a las mujeres y en el que se considera tradicionalmente al hombre como el sostén familiar. La delegación tunecina, en consecuencia, encomia a la Secretaría por sus esfuerzos por promover el acceso de las mujeres a los puestos de las categorías superiores y cree que la situación continuará mejorando. También acoge con satisfacción el informe de la Dependencia Común de Inspección (A/33/105), en particular el párrafo 6 de la sección titulada "Recomendaciones".

87. Las delegaciones deben considerar la situación con optimismo y paciencia. Es importante decidir si se está tratando de eliminar la discriminación hacia las mujeres respecto de su nombramiento en puestos de las categorías superiores o de lograr una distribución equitativa de esos puestos entre ambos sexos. Teniendo presente que no ha habido país que haya podido lograr este tipo de distribución en el ámbito nacional, no sería razonable pedirle al Secretario General que lo hiciera en la Secretaría.

Se levanta la sesión a las 13.10 horas.