

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**

TRIGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales *



UN/SA COLLECTION

QUINTA COMISION
20a. sesión
celebrada el
viernes 20 de octubre de 1978
a las 10.30 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 20a. SESION

Presidente: Sr. SEKYI (Ghana)

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

SUMARIO

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

Personal de servicios generales de las Naciones Unidas y de los organismos
especializados con base en Ginebra (continuación)

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 la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores del sistema
de las Naciones Unidas (continuación)

TEMA 109 DEL PROGRAMA: NOMBRAMIENTOS PARA LLENAR VACANTES EN ORGANOS SUBSIDIARIOS DE
LA ASAMBLEA GENERAL (continuación)

- e) TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LAS NACIONES UNIDAS

* 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.20
25 octubre 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

SUMARIO (continuación)

TEMA 100 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1978-1979
(continuación)

Establecimiento de una dependencia de servicios de información en el
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales (continuación)

Utilización de expertos y consultores en las Naciones Unidas (continuación)

Nomenclatura de organización de la Secretaría

Se declara abierta la sesión a las 10.30 horas.

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

Personal de servicios generales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados con base en Ginebra (continuación) (A/32/327, A/33/7, párrs. 43 a 47, A/33/129)

1. El Sr. WEBB (Director de la División de Administración de Personal), contestando a cuestiones planteadas durante el examen del tema, dice que el informe de la Dependencia Común de Inspección (A/32/327) ya ha sido presentado a la Comisión de Administración Pública Internacional; sin embargo, la Asamblea General quizá desee pedir el Secretario General que presente el informe a la Comisión en forma oficial.
2. La administración pública de los Estados Unidos se utiliza corrientemente como la administración pública de comparación con el propósito de establecer escalas de sueldos adecuadas para los miembros del cuadro orgánico en las Naciones Unidas. Sólo recientemente la CAPI empezó a formular comparaciones sobre la base de factores tales como el horario de trabajo. Las Naciones Unidas no son uniformes en la aplicación de horas de trabajo fijas, prefiriendo en cambio seguir las prácticas locales aun cuando al mismo tiempo establecen la misma semana de trabajo para todas las categorías de personal. La Sede es actualmente el único lugar de destino donde se aplica una semana de trabajo de menos de 40 horas. La semana más corta está destinada en parte a tener en cuenta el tiempo que se emplea para viajar hasta el lugar de trabajo y desde él en Nueva York; pero es también importante señalar que con frecuencia los funcionarios del cuadro orgánico deben trabajar más allá del límite del día de trabajo normal, y en virtud de los arreglos existentes no tienen derecho a ningún pago adicional o tiempo de compensación por esas tareas extraordinarias.
3. No se ha suministrado ninguna información sobre la cantidad de personas que se presentan a los exámenes de idiomas y los aprueban dentro de las Naciones Unidas debido a que el sistema de computadoras existente no permite codificar esa información para la totalidad de los casi 5.000 funcionarios de que se trata. Las estadísticas compiladas manualmente, sin embargo, indican que en el término de otoño de 1976 casi el 70% de todos los funcionarios que se inscribieron para cursos de idiomas rindieron los exámenes de final de término. Entre los que abandonaron los cursos, algunos no habían asistido a ninguna clase después de inscribirse, mientras que otros encontraron que en los cursos se exigía mucho o habían estado demasiado ocupados con sus propias funciones. La tasa de abandono de los cursos en el término lectivo de otoño fue siempre más elevada debido a las exigencias que la Asamblea General impone a los funcionarios. La tasa general de terminación de los cursos de idiomas es de aproximadamente el 75%. La tasa media de aprobación del examen de competencia lingüística desde 1974 se ha mantenido casi en un 67%.
4. Contestando al argumento de que los exámenes para la admisión en empleos de oficina en la Sede muestran un claro prejuicio cultural, el orador dice que en lo futuro los exámenes incluirán todas las cuestiones de conocimientos generales,

/...

(Sr. Webb)

concentrándose simplemente en los conocimientos necesarios para un desempeño eficiente de las funciones. El nuevo examen se está probando en varios funcionarios cuyo rendimiento es conocido.

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

- a) COMPOSICION 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: INFORMES DEL SECRETARIO GENERAL (continuación) (A/33/228, A/C.5/33/2)

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) (A/33/105)

5. El Sr. AL SHARAFI (Yemen) afirma la necesidad de observar el principio de la distribución geográfica equitativa en la composición de la Secretaría al contratar el personal. Las cualidades de competencia, eficiencia e integridad se encuentran en los países en desarrollo, y para esos países la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa garantiza la oportunidad de que sus nacionales participen en la labor de la Organización. Es lamentable, por lo tanto, que algunos Estados, incluido el Yemen, que han sido Miembros de la Organización desde el decenio de 1940 todavía estén insuficientemente representados o ni siquiera representados.

6. La mujer desempeña una función preponderante y responsable en los países en desarrollo y debe ocupar también posiciones importantes en la Secretaría. Análogamente, se debe permitir que los jóvenes, la esperanza del futuro, contribuyan más a la labor de las Naciones Unidas. La delegación del Yemen apoya la celebración de exámenes para la contratación en países no representados e insuficientemente representados.

7. El Sr. BELEYI (Togo) dice que el principio de la distribución geográfica equitativa establecido en el Artículo 101 de la Carta debe ser escrupulosamente respetado y aplicado. Por lo tanto es justo dar prioridad a la contratación de personal procedente de Estados Miembros que están insuficientemente representados o no están representados en las categorías más elevadas de la Secretaría. Habida cuenta de la creciente importancia política del Africa, se debe remediar con urgencia la pobre representación de ese continente. El Togo todavía no tiene mujeres que trabajen en la Secretaría.

8. Deben realizarse esfuerzos serios para aumentar el número de mujeres empleadas en las categorías superiores dando mayor prioridad a la contratación de mujeres con las calificaciones y habilidades necesarias. También hay que hacer más flexibles los arreglos relativos a la licencia por maternidad y trabajo a jornada parcial, para que los puestos sean más accesibles a las mujeres. El mérito debe ser el criterio que rija la designación de todas las mujeres que ingresen al cuadro orgánico.

/...

(Sr. Beleyi, Togo)

9. En opinión de la delegación de Togo, se necesita urgentemente una definición clara y rigurosa de los puestos para poner fin a las disparidades en el trato entre el personal del cuadro de servicios generales en la Sede y el de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Se debe estimular la utilización de la lista de candidatos, y dar prioridad a los candidatos de países en desarrollo insuficientemente representados y no representados, y a aspirantes jóvenes y del sexo femenino. Se debe dar amplia publicidad a todos los puestos vacantes y enviar misiones de contratación a los países interesados.
10. La delegación de Togo favorece la contratación sobre la base de la selección competitiva en el caso de profesionales jóvenes con un título universitario adecuado y las calificaciones necesarias. Se debe reservar una cantidad de puestos nuevos y de puestos que quedan vacantes por jubilación para garantizar el empleo de los candidatos que tengan éxito.
11. La rotación de personal debe servir a los intereses de la Organización y no ser simplemente un medio de lograr ascensos. El ascenso debe basarse en una evaluación de los méritos del funcionario interesado.
12. El personal de las Naciones Unidas debe poseer los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad. La delegación del Togo apoya sin reservas las recomendaciones hechas por la DCI en el documento A/33/228.
13. El Sr. KHAN (Bangladesh) dice que para que se logren los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas, los países del tercer mundo y los países menos desarrollados deben tener las oportunidades adecuadas para desempeñar su función en el sistema de las Naciones Unidas. Como los problemas con que se enfrenta la comunidad mundial surgen de los males del tercer mundo, es simplemente natural que estas cuestiones puedan ser mejor entendidas y analizadas por los que están afectados directamente.
14. La actual política de personal en las Naciones Unidas, que trata a los países menos desarrollados y a los países del tercer mundo en el mismo plano que los países desarrollados, puede ser mejorada. Los países del tercer mundo deben recibir un trato preferencial y deben tener mayor ámbito para colocar a sus ciudadanos calificados en los puestos de la administración pública internacional en todo el sistema de las Naciones Unidas. Cabe esperar que las cuestiones de los exámenes de competencia regulares celebrados sobre una base regional y la adhesión al principio de la distribución geográfica equitativa puedan interpretarse de manera que permita ubicar a los países del tercer mundo, y especialmente a los países menos desarrollados, con carácter de preferencia.
15. La delegación de Bangladesh se siente alentada al notar la atención concedida en la Comisión a la contratación de mujeres. Cree que todos los Miembros, especialmente los países en desarrollo, deben hacer esfuerzos por estimular el empleo de las mujeres en ocupaciones profesionales y en todas las categorías de sus administraciones nacionales, disponiendo en esta forma de una mayor cantidad de candidatas para trabajar dentro de las Naciones Unidas. La delegación de Bangladesh apoya el empleo de las mujeres en el cuadro orgánico y la aplicación estricta del principio

/...

(Sr. Khan, Bangladesh)

de la distribución geográfica equitativa cuando se contrate a candidatos entre los que han tenido éxito en exámenes de competencia a nivel nacional.

16. Las Naciones Unidas deben ser un modelo de equidad, justicia y conciencia. Deben tener un mecanismo para evaluar el rendimiento de su personal. Análogamente se deben crear algunos medios para comprobar la arbitrariedad en la contratación y las disparidades en la composición de la Secretaría con miras a lograr una mejor cooperación y comprensión entre los Estados Miembros.

17. El Sr. THEODORACOPOULOS (Grecia) expresa su desaliento porque no se han hecho progresos importantes para mejorar la representación de los países no representados e insuficientemente representados, a causa de que la situación actual está en conflicto con las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. En opinión de la delegación de Grecia, los departamentos competentes de la Secretaría deben preparar un nuevo programa para asegurar la contratación de nacionales de esos países. En ese contexto, el orador conviene con las recomendaciones Nos. 2, 4 y 5 de la DCI contenidas en el documento A/33/228, y destaca la importancia de adoptar medidas para aumentar la contratación de países insuficientemente representados y de mujeres y jóvenes, según se esboza en la recomendación No. 3 del mismo informe.

18. Es lamentable que no se hayan hecho progresos reales en la contratación de mujeres para la Secretaría. El paralelo señalado por algunas delegaciones con la campaña de las mujeres por la igualdad de derechos es justo: las mujeres deben tener el derecho de participar en un plano de igualdad con los hombres en la labor de la Secretaría de las Naciones Unidas.

19. La delegación de Grecia apoya las recomendaciones 1, 2, 3 y 4 contenidas en el documento A/33/105. Sin embargo, no puede aceptar la recomendación 8 de ese informe, porque el procedimiento propuesto se opone al principio de la distribución geográfica equitativa.

20. El Sr. JOHNSON (Ecuador) dice que después de interminables deliberaciones y directrices, todavía no hay resultados sustanciales en la contratación de mujeres para ocupar puestos de categoría superior en la Secretaría. El Ecuador no puede convenir con la recomendación 8 del informe del Inspector Sohni (A/33/105) de que durante un período de ensayo la contratación de mujeres debería considerarse sin tener en cuenta la distribución geográfica equitativa. No es cierto que la distribución geográfica sea un obstáculo para la contratación de más mujeres. El principio de la distribución geográfica equitativa no puede descartarse; todos los países deben estar representados entre los funcionarios de la Secretaría y participar en sus trabajos. El principio está claramente establecido en varias resoluciones de la Asamblea General. El orador está muy sorprendido al ver que algunos países que tienen en la categoría del cuadro orgánico de la Secretaría más del número de funcionarias que les corresponde están presionando al Secretario General para conseguir más puestos todavía. Parece que en tales casos, es frecuente que las personas contratadas no satisfacen plenamente los requisitos de la contratación. Tales prácticas sólo pueden aumentar el desequilibrio existente, que ha prevalecido durante tanto tiempo. Las misiones de contratación recientes no han resuelto el problema, puesto

/...

(Sr. Johnson, Ecuador)

que la contratación de graduadas universitarias y de jóvenes profesionales todavía no es adecuada. Aún hay en la Secretaría personas en el cuadro orgánico que no tienen las calificaciones necesarias. En los ascensos debe haber normas estrictas, que se cumplan estrictamente, destinadas a corregir el desequilibrio actual y a ofrecer más puestos para mujeres. El orador tiene la esperanza de que se adopten nuevas medidas para contratar candidatas jóvenes, especialmente de los países en desarrollo.

21. El Ecuador acoge con satisfacción algunas de las propuestas que figuran en el informe de la DCI preparado por el Inspector Bertrand (A/33/228), particularmente la recomendación No. 4, en la que se aboga porque en el cuadro orgánico se establezca una relación entre la rotación entre lugares de destino y las posibilidades de ascenso, y la recomendación No. 5, en la que se sugiere se deben elaborar métodos para la selección de funcionarios jóvenes del cuadro orgánico por concurso. Dichas recomendaciones, si reciben el apoyo de todos los Estados Miembros, ayudarán a establecer una carrera sólida en la administración.

22. El Sr. KHATRI (Nepal) dice que el deseo de todos los Estados Miembros de estar representados adecuadamente en la Secretaría es una prueba de su confianza en la Organización y de la importancia que atribuyen a su trabajo. Es lamentable, por eso, que un importante número de Estados no estén representados o que lo estén escasamente. Si bien el mantenimiento de las más elevadas normas de eficiencia, integridad y competencia es indispensable para una administración pública internacional eficaz, el principio de la distribución geográfica equitativa debe aplicarse estrictamente. La delegación del Nepal comparte plenamente la opinión de que los candidatos calificados no se encuentran en unos cuantos países solamente.

23. Otro aspecto perturbador de la situación en materia de personal es la disminución del número de mujeres en la Secretaría, evolución que fue destacada en el informe de la DCI sobre la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas (A/33/105). La explicación de que el desequilibrio en el número de hombres y mujeres empleados en la Secretaría se debe en gran parte a una escasez de candidatas calificadas no es enteramente satisfactoria. Los países que tienen mujeres calificadas, como el propio Nepal, no están representados adecuadamente en las Naciones Unidas ni en otras organizaciones del sistema. La delegación del Nepal apoyará sin reservas todo esfuerzo destinado a mejorar a la proporción de mujeres empleadas en el sistema.

24. El orador observa con satisfacción que se han logrado importantes progresos en la aplicación de las reformas políticas de personal aprobadas por la Asamblea y que las reformas estarán ejecutadas en gran parte para fines de año. La introducción prevista de métodos de selección por concurso para pasar de la categoría de servicios generales a la categoría del cuadro orgánico será una medida positiva. La delegación del Nepal hace suyas las propuestas de la DCI sobre el traslado de personal del cuadro orgánico entre lugares de destino. (A/33/228, recomendación No. 4), que se ajusta al objetivo de una administración pública internacional que esté familiarizada con la amplia gama de problemas que afectan a la comunidad internacional.

/...

(Sr. Khatri, Nepal)

25. La efectividad de las Naciones Unidas no depende solamente de la voluntad política de los Estados Miembros de resolver problemas internacionales dentro del marco de la Organización sino también de la eficiencia y objetividad con que la administración pública internacional pone en práctica las decisiones de los órganos intergubernamentales. Por consiguiente, es indispensable poner en práctica las reformas de la política de personal con el mayor cuidado y equidad. Como lo ha señalado el Secretario General en su Memoria sobre la labor de la Organización, se debe prestar mucho mayor atención a la identificación de los factores que perjudican el logro de alta productividad y el mantenimiento de elevadas normas en la Secretaría, así como a asegurar la evolución conveniente de la carrera de todos los funcionarios (véase el documento A/33/1, parte XI).

26. El Sr. LUVUEZO-BIZUELE (Zaire) dice que la larga lista de oradores sobre el tema 110 demuestra la gran importancia que se atribuye a las cuestiones de personal, particularmente en función de su relación con la universalidad de las Naciones Unidas. En el debate hubo amplio acuerdo en la necesidad de contar con el mayor grado posible de representación geográfica, la conveniencia de un equilibrio entre hombres y mujeres entre los funcionarios de la Secretaría y la contratación para los puestos de categoría superior sobre la base de concursos.

27. El orador desea limitar sus observaciones a la composición de la Secretaría, y tratar primero el desequilibrio en la representación de los Estados Miembros en la Secretaría. Es inaceptable que la mayoría de los países insuficientemente representados sean países africanos. En el cuadro 9 del anexo al informe del Secretario General (A/33/176) se observa que de 23 países que no están representados en la Secretaría, 11 son africanos, lo que significa que el 50% de los países no representados procede de sólo uno de los cinco continentes. También se perjudica al África en función del nivel de puestos, puestos que en el mismo cuadro se muestra que la mayoría de los funcionarios de los países africanos ocupan puestos en los niveles de P-1 a P-5. Esa tendencia tiene muchas posibilidades de continuar en tanto se mantenga la práctica de reservar determinados puestos de las categorías superiores para determinados países. Cabe señalar asimismo que los africanos que llegan a puestos de categorías superiores encuentran que dichos puestos han quedado desprovistos de su verdadera importancia.

28. En cuanto a la representación de la mujer, la situación de la mujer en general y de la mujer africana en particular dista mucho de satisfacer. El orador acoge cálidamente la propuesta del Secretario General de adoptar medidas para asegurar un equilibrio más equitativo entre funcionarias y funcionarios de la Secretaría antes de que termine el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

29. La delegación del Zaire considera que en la actualidad la contratación del personal de la Secretaría es discriminatoria, y apoya todos los esfuerzos por asegurar una mejor distribución geográfica entre los funcionarios y una contratación más eficaz. Acoge con satisfacción la propuesta del Secretario General de organizar en 1979 un concurso regional para los nacionales de países africanos que no estén representados.

/...

30. El Sr. ABANKWA (Ghana) dice que en un discurso pronunciado en un almuerzo ofrecido por la Asociación de Corresponsales en las Naciones Unidas en septiembre pasado, el Secretario General hizo algunas reflexiones acerca del ambiente reinante en las Naciones Unidas. Dijo que había una tendencia a que ese ambiente se describiera como optimista o pesimista, pero agregó que el optimismo o el pesimismo no eran cualidades de importancia para la Organización: correspondían mucho más el realismo, la dedicación y la decisión de progresar.

31. La delegación de Ghana considera que el realismo al examinar la cuestión de personal en la Secretaría de las Naciones Unidas sólo puede conducir a la conclusión de que los países desarrollados vinculados con el concepto de las llamadas contribuciones importantes están representados en exceso. Es evidente que los países desarrollados están decididos a perpetuar la situación empleando medios tales como el legado de puestos y la promoción de los funcionarios de mayor edad del cuadro de servicios generales a los niveles más bajos de la categoría del cuadro orgánico. Podría decirse que Ghana está representada en exceso, pero su supuesto exceso de representación apenas si puede igualarse al de un país desarrollado que paga una contribución importante y que tiene el poder y la decisión de perpetuar la situación actual. ¿Cuántos Estados Miembros en desarrollo tienen la capacidad de conservar cualquier puesto en la Secretaría como de su propio dominio? ¿Qué Estado Miembro en desarrollo puede heredar puestos en la propia cúspide de la Secretaría y al mismo tiempo insistir en que se contrate a sus nacionales jóvenes en las categorías inferiores mediante exámenes que bien podrían realizarse solamente para los nacionales de ese Estado Miembro particular? Ghana puede estar representada en exceso pero, así como dijo el difunto Presidente de la República de Ghana la víspera de la independencia, que la independencia de Ghana carecería de sentido a menos que estuviese vinculada con la total liberación del continente africano, así Ghana considera hoy que su representación en el sistema de las Naciones Unidas carecerá de significado a menos que esté vinculada con la representación equitativa de todas las naciones en desarrollo. Siempre se alega que los programas de las Naciones Unidas están destinados a ayudar al desarrollo de los países en desarrollo. Eso deben recordarlo aquellos Estados Miembros que, habiendo partido con ventaja en la distribución de puestos en la Secretaría, y con la decisión de mantener el statu quo, ejercen presión en el Secretario General para aumentar su propia ventaja.

32. Varios oradores han lamentado que las medidas buscadas en la Quinta Comisión en el curso de los años para alcanzar la representación equilibrada en la Secretaría no hayan producido los resultados esperados. El motivo es sencillo. La decisión de alcanzar esos objetivos no estaba a la par de la decisión de aquellos cuya ventaja está en mantener el statu quo.

33. Otro motivo para la falta de progreso es la confusión creada por la orientación legislativa. En el curso de los años, las resoluciones de la Asamblea General han tratado de diversos aspectos de la composición de la Secretaría y de políticas para orientar al Secretario General en la selección del personal. Tal como se afirma en el párrafo 2 del documento A/33/176, dichas políticas no siempre son compatibles y han recibido diversos grados de atención en el curso de los años. Por consiguiente, el Secretario General ha elegido ejercer su discrección, tal como se indica

(Sr. Abankwa, Ghana)

en el párrafo 3 del mismo informe, pero sin la consideración suficiente por las realidades de la situación. La Organización, en consecuencia, debe definir nuevamente sus objetivos y dar indicaciones muy precisas.

34. Con respecto a la discriminación contra la mujer, el orador desea decir que en su país jamás ha habido discriminación de ese carácter en el empleo. De hecho, la mayoría de las mujeres en Ghana trabajan para sí mismas y tienen mucho poder económico. Por consiguiente, las opiniones de Ghana sobre el empleo de la mujer en la Secretaría son análogas a las expresadas por Trinidad y Tabago y muchos otros países. Ghana considera la idea de objetivos propuestos por la Dependencia Común de Inspección no sólo innecesariamente rígida sino también como una excusa fácil para que los Estados Miembros representados en exceso ejerzan presiones indebidas en el Secretario General para que persiga una política que resultará desventajosa para la gran mayoría de los Estados Miembros. Ghana apoya la plena participación y la representación equitativa de la mujer en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas pero no cree que eso pueda alcanzarse con un sistema que trata de tomar prestado de unos para pagar a otros.

35. Otra posible fuente de confusión en la orientación dada por la Asamblea General al Secretario General es el exagerado énfasis en la juventud. Ghana manifestó en el período de sesiones anterior que le preocupaba ver que los países en desarrollo estuvieran debidamente representados, especialmente en los niveles normativos de la Secretaría, pero si esa representación había de lograrse mediante el empleo de personas más jóvenes o mayores no venía al caso. Ghana reconoce que el énfasis en la juventud, al igual que la importancia que se atribuye al empleo de la mujer, bien podrían obrar contra las aspiraciones legítimas de todos los Estados Miembros a estar representados en la Secretaría.

36. En cuanto al legado de puestos de categorías superiores en la Secretaría, la delegación de Ghana se habría sentido más complacida si el Secretario General hubiera calificado su declaración, que figura en el párrafo 11 del documento A/33/176, de que "cuando queda vacante un puesto de esta categoría, con frecuencia la tarea del Secretario General se vuelve más difícil debido a que el Estado Miembro del que es nacional la persona que ha dejado vacante un puesto casi siempre propone a otro de sus nacionales de la misma categoría para sucederla en el puesto"; ciertamente eso no se aplica a todos los Estados Miembros. En el período de sesiones corriente, la mayoría debe persuadir a los menos de que se sumen a ella para asegurar que dicha práctica se abandone de una vez por todas. Ghana aguarda ansiosamente las estadísticas solicitadas por el representante de Trinidad y Tabago sobre las nacionalidades de las personas que dejaron puestos vacantes y de las que los ocuparon en la categoría D-1 y categorías superiores en los últimos diez años.

37. En el trigésimo segundo período de sesiones se señaló a la atención de Ghana una decisión del Consejo de Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra sobre la discriminación contra nacionales de los países en desarrollo en la contratación del personal de servicios generales en Ginebra. El orador tiene plena conciencia de que la contratación de funcionarios de servicios generales

/...

(Sr. Abankwa, Ghana)

en la Secretaría, sea en Nueva York o en Ginebra, no se basa en el mismo principio que la contratación de funcionarios del cuadro orgánico, pero tiene la esperanza que quienes tienen a su cargo en Ginebra la contratación del personal de servicios generales comprendan que trabajan para una organización internacional, y no cometan el error de pensar que porque se alude a la Oficina de Ginebra como la Oficina Europea de las Naciones Unidas, sólo debe contratarse a europeos como funcionarios del cuadro de servicios generales. La delegación de Ghana continuará vigilando la situación.

38. Ghana está algo desilusionada con el capítulo V del informe del Secretario General (A/33/176), que trata del Grupo de Investigación de Denuncias de Trato Discriminatorio. No se menciona lo que bien podría ser el problema fundamental del Grupo, a saber la falta de tiempo, y además el posible conflicto que podría haber para los miembros del Grupo entre las exigencias de sus funciones en éste y el desarrollo de sus carreras. El orador espera que se dé al Grupo el aliento y los recursos necesarios para llevar a cabo su función.

39. El Sr. EL-AYADHI (Túnez), hablando en nombre de los miembros del Grupo de los 77, dice que durante el debate hubo muchas denuncias de los países en desarrollo acerca de la representación insuficiente en los niveles superiores de la Secretaría y los cuadros que figuran en el informe del Secretario General (A/33/176) respaldan plenamente esas denuncias. La composición actual de la Secretaría no refleja con precisión ni la composición actual de la Organización ni los principios de la Carta. Las cifras correspondientes a hombres y mujeres demuestran que los países en desarrollo están subrepresentados; por ejemplo, de todas las mujeres que ocupan puestos de la categoría D-2, sólo una es de un país en desarrollo.

40. El orador no sabe hasta qué punto la Oficina de Servicios de Personal es responsable por esa situación, pero la autoridad de la Oficina debe aumentarse a fin de que esté protegida de las presiones y maniobras mencionadas en algunos de los documentos y por varias delegaciones. Dichas maniobras no producen una administración sólida, e impiden que el Secretario General inicie la selección de funcionarios de categoría superior sobre la base establecida por la Carta y por las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. Todo el asesoramiento y las sugerencias que ofrezca la Oficina de Servicios de Personal al Secretario General debe ajustarse a dichos principios y a las políticas establecidas por la Asamblea General. Los países en desarrollo no desean interferir en las funciones de la Secretaría, pero a menos que se produzca algún progreso en la reforma de dichas prácticas debe haber un examen serio del mecanismo intergubernamental a fin de asegurar que las decisiones de la Asamblea General se respeten y de ayudar al Secretario General a que se ocupe de que lo sean.

/...

(Sr. El Ayadhi, Túnez)

41. Una práctica particularmente perturbadora es la reserva de puestos de categorías superiores. Si eso continúa, jamás habrá un africano, ni un latinoamericano, ni un asiático en un puesto de categoría superior, ya que todos esos puestos están ocupados por nacionales de países desarrollados. Según el cuadro 13 que figura en el anexo al documento A/33/176, por ejemplo, hay sólo cinco africanos en puestos de la categoría D-2 en la Secretaría, en tanto que en la misma categoría hay 14 funcionarios de Europa oriental y 22 de Europa occidental.

42. En un momento en el que se reabre, por consentimiento general, el diálogo Norte-Sur, la delegación de Túnez, en nombre del Grupo de los 77, deplora la distribución injusta de las responsabilidades auténticas en la Secretaría. Espera que el Grupo de Trabajo en Cuestiones de Personal pueda presentar en breve propuestas enérgicas y constructivas para remediar todos los desequilibrios existentes. Los miembros del Grupo de los 77 presentarán, a su vez, resoluciones adecuadas sobre el tema, con miras a lograr que se actúe sobre ciertas medidas que merecen recibir la prioridad más elevada.

43. El PRESIDENTE informa a la Comisión de que el Subsecretario General de Servicios de Personal hará una declaración la siguiente semana a fin de responder a las cuestiones planteadas por las delegaciones en el curso del debate y, en particular, a las preguntas formuladas por el representante de Austria en la 12a. sesión.

TEMA 109 DEL PROGRAMA: NOMBRAMIENTOS PARA LLENAR VACANTES EN ORGANOS SUBSIDIARIOS DE LA ASAMBLEA GENERAL (continuación)

e) TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LAS NACIONES UNIDAS (A/33/125 y A/C.5/33/26)

44. El PRESIDENTE dice que los Gobiernos de Uruguay y de Hungría han propuesto que se renueven los nombramientos como integrantes del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas del Sr. Francisco Forteza y el Sr. Endré Ustor, respectivamente, cuyos mandatos expirarán el 31 de diciembre de 1978.

45. El artículo 92 del reglamento requiere que todas las elecciones se efectúen por votación secreta. Sin embargo, en virtud del precedente establecido por la Asamblea General y la Quinta Comisión, puede prescindirse de la votación secreta cuando no hay oposición. Si no hay objeciones entenderá que la Comisión decide que, dado que hay dos candidatos para cubrir dos vacantes, puede prescindirse de la votación secreta.

46. Así queda acordado.

47. El PRESIDENTE dice que si no hay objeciones, entenderá que la Comisión conviene en recomendar al Sr. Forteza y al Sr. Ustor para su nombramiento en el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas por un período de tres años que comienza el 1º de enero de 1979.

48. Así queda acordado.

/...

TEMA 100 DEL PROGRAMA: PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1978-1979
(continuación)

Establecimiento de una dependencia de servicios de información en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales (continuación) (A/33/7/Add.2, A/C.5/33/4, A/C.5/33/L.7/Rev.2)

49. La Sra. MOSSBERG (Suecia) dice que el tercer párrafo del proyecto de decisión que figura en el documento A/C.5/33/L.7/Rev.2 ha sido revisado para tener en cuenta la sugerencia hecha por el representante de la República Socialista Soviética de Bielorrusia en la sesión anterior (A/C.5/33/SR.19, párr. 32).
50. El Sr. GARRIDO (Filipinas) dice que el proyecto de decisión revisado toma en cuenta las observaciones formuladas por todas las delegaciones, y sugiere que se lo apruebe por unanimidad.
51. El Sr. CUNNINGHAM (Estados Unidos de América) pregunta si el Director del Servicio de Elaboración Electrónica de Datos y Sistemas de Información (SEEDSI) tiene la intención de responder a las preguntas formuladas durante el debate.
52. El PRESIDENTE dice que la declaración que hizo el Subsecretario General de Planificación de Programas y Coordinación en la sesión anterior (A/C.5/33/SR.19, párrs. 27-31) fue preparada después de celebrar consultas con el Director del SEEDSI y mereció la plena aprobación de este último. En consecuencia, no parece necesario que el Director del SEEDSI haga otra declaración.
53. El Sr. CUNNINGHAM (Estados Unidos de América) dice que no obstante sería útil que el mismo Director del SEEDSI confirme que se asegurará la coordinación necesaria.
54. El Sr. SLAUGHTER (Director del Servicio de Elaboración Electrónica de Datos y de Sistemas de Información) dice que el SEEDSI y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales (DAESI) han comenzado a estudiar la coordinación entre la Dependencia de Servicios de Información (DSI) y otras dependencias que se ocupan de sistemas de información. Ya se ha reunido un grupo de trabajo técnico que preparó un proyecto de formato para el registro de datos que será plenamente compatible con el Sistema de Información Bibliográfica de las Naciones Unidas (SIBNU). En consecuencia, suscribe plenamente la declaración que hizo el Subsecretario General de Planificación de Programas y Coordinación en la sesión anterior.
55. El Sr. KOTHARI (India) dice que la delegación de la India apoya el proyecto de decisión pero desea destacar que es importante que se preste asistencia a los numerosos países en desarrollo que carecen de la infraestructura técnica necesaria para beneficiarse plenamente con la DSI.
56. El PRESIDENTE dice que si no hay objeciones, entenderá que la Comisión decide aprobar por unanimidad el proyecto de decisión que figura en el documento A/C.5/33/L.7/Rev.2.
57. Así queda acordado.

58. El Sr. PALAMARCHUK (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que la delegación de la URSS no se opone a la aprobación del proyecto de decisión en el entendimiento de que el costo del mantenimiento de la DSI en el futuro no se transferirá al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas. Antes de que se adopte una decisión final sobre la DSI, aunque la financiación se haga con cargo a recursos extrapresupuestarios, los órganos intergubernamentales competentes y la CCAAP deben examinar el asunto.

59. El Sr. KUYAMA (Japón) dice que la delegación del Japón se sumó al consenso respecto del proyecto de decisión. No obstante, estima que la cuestión de la coordinación debería ser responsabilidad del Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional, y a ese respecto suscribe las opiniones expresadas por el representante de Trinidad y Tabago en la sesión anterior (A/C.5/33/SR.19, párr. 14).

Utilización de expertos y consultores en las Naciones Unidas (continuación)
(A/C.5/33/L.6)

60. El PRESIDENTE invita a la Comisión a tomar una decisión respecto del proyecto de resolución que figura en el documento A/C.5/33/L.6

61. El proyecto de resolución A/C.5/33/L.6 queda aprobado por unanimidad.

62. El Sr. PICO DE COAÑA (España) dice que en la declaración que hizo en la 18ª. sesión, el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión no respondió a una pregunta que formuló la delegación de España respecto de la utilización de expertos y consultores. Esa pregunta no tiene ninguna relación con el proyecto de resolución que acaba de aprobarse y que la delegación de España apoya plenamente. No obstante, el orador desea saber si hay alguna posibilidad de que reciba una respuesta en la presente sesión.

63. El Sr. DAVIDSON (Secretario General Adjunto de Administración y Gestión) dice que sería preferible que el representante de España y todo otro representante que desee recibir información suplementaria se comuniquen directamente con la Oficina de Servicios de Personal.

Nomenclatura de organización de la Secretaría (A/C.5/33/6)

64. El Sr. DAVIDSON (Secretario General Adjunto de Administración y Gestión) dice que en el informe del Secretario General sobre la nomenclatura de organización de la Secretaría (A/C.5/33/6) se presenta una reseña de los progresos logrados hasta el momento en la aplicación de las propuestas sobre nomenclatura que se presentaron en el informe del Secretario General a la Asamblea General en su trigésimo segundo período de sesiones (A/C.5/33/17). El Secretario General estableció un grupo de trabajo interdepartamental para examinar el mejor modo de aplicar las propuestas sobre nomenclatura a los componentes orgánicos enumerados en el párrafo 3 del documento A/C.5/33/6. Las recomendaciones del grupo de trabajo se refieren a los componentes orgánicos del nivel 1. El Secretario General no aprobó todas las propuestas formuladas por el grupo de trabajo y en el párrafo 13 del presente informe se señalan los componentes respecto de los cuales se ha aplazado la decisión definitiva sobre las recomendaciones del grupo de trabajo.

(Sr. Davidson)

En el párrafo 17 se dice que la labor de aplicar la nueva nomenclatura de organización ha resultado difícil y lenta y que por esa razón el Secretario General decidió proceder con cierta flexibilidad en la aplicación de sus propuestas sobre nomenclatura, de conformidad con la opinión manifestada por la CCAAP en el trigésimo segundo período de sesiones (A/32/8/Add.6, párr. 7). Debe tratarse de asegurar que no se haga indebido hincapié en el número de funcionarios de un componente orgánico ni en la categoría del jefe del componente, descuidando otras consideraciones.

65. En el párrafo 17 del presente informe, el Secretario General dice que presentará un nuevo informe a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones, y que espera que en ese momento ya se hayan terminado los trabajos. La CCAAP espera que el Secretario General podrá indicar en ese informe las consecuencias totales de la aplicación de la nueva nomenclatura a toda la Secretaría.

66. El Sr. AKASHI (Japón) dice que en el informe del Secretario General se da un importante paso hacia la satisfacción de la necesidad, que la Asamblea General subrayó en el trigésimo segundo período de sesiones, de disponer de una nomenclatura de organización lógica y coherente para promover una estructura jerárquica más racional y funcional. La delegación del Japón aprecia la labor realizada hasta el momento y expresa la esperanza de que el informe definitivo del Secretario General contenga recomendaciones sobre todos los aspectos que quedan por examinar.

67. Una nomenclatura de organización racional debería aclarar las líneas de autoridad y responsabilidad, identificar todas las superposiciones o duplicaciones, todas las esferas donde haya un exceso de funcionarios de las categorías superiores y todos los funcionarios con categorías indebidamente elevadas y, al introducir una mayor disciplina orgánica, debería desalentar las pretensiones de expansión injustificada de dependencias de la Secretaría. La delegación del Japón está dispuesta a apoyar la orientación básica del informe del Secretario General, con unas pocas reservas. Como declaró el 3 de noviembre de 1977 (A/C.5/32/SR.34, párr. 44), estima que el criterio esencial para determinar la designación de una dependencia determinada debería ser su posición en la estructura total de la Secretaría y, especialmente, su relación con el Secretario General y con otras partes de la Secretaría y su grado de responsabilidad. En consecuencia, le parece un poco riesgoso que se confíe exclusivamente en criterios numéricos para determinar la nomenclatura que ha de utilizarse y estima que debe hacerse una distinción entre las dependencias administrativas y las sustantivas en relación con la atención que ha de prestarse al tamaño de la dependencia. No obstante, el reconocimiento de ese aspecto cualitativo no debería considerarse como una autorización para apartarse excesivamente de los criterios basados en los aspectos cuantitativos.

68. La delegación del Japón toma nota con satisfacción de que se ha reducido considerablemente el uso del término "centro" y espera que se lo limite aún más. Aunque hubiera preferido que se aplicara uniformemente el término "subdivisión" en el nivel 4, está dispuesta a aceptar, con algunas reservas, el uso del término "servicios" para designar a componentes orgánicos del mismo nivel. Le produce alguna inquietud el uso paralelo de varias designaciones especiales tales como "laboratorio", "pelotón", "planta", etc. en el nivel 6, y tiene dudas respecto de la designación de "biblioteca" en el nivel 6 y en el nivel 3.

/...

(Sr. Akashi, Japón)

69. El orador confía en que el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión y el Servicio de Gestión Administrativa continúen sus intensos esfuerzos por promover la racionalización de la estructura de la Secretaría, tarea en que la nomenclatura es indudablemente un instrumento eficaz. Observa que en última instancia el Secretario General es exclusivamente responsable ante la Asamblea General por la gestión administrativa de la Secretaría; por consiguiente, a él le compete la aplicación de los principios y la metodología de la nomenclatura de organización a los casos concretos dentro del marco establecido por la Asamblea General.

70. El Sr. MAJOLI (Italia) espera que el Secretario General Adjunto tenga en cuenta alguna de las opiniones expresadas en la Comisión, que podrían resultar útiles para la preparación del informe del año siguiente. La delegación de Italia apoya plenamente la idea de que es importante establecer una nomenclatura lógica y racional para evitar la confusión y hacer más comprensible la estructura de la Secretaría. Es importante que la labor de la Secretaría se ajuste a los criterios de racionalidad y funcionalidad en interés de los Estados Miembros y de los importantes objetivos que persiguen las Naciones Unidas. No obstante, estima que ese asunto debe subordinarse a la cuestión verdaderamente importante de saber qué están haciendo realmente las diversas oficinas. Si se atribuye excesiva importancia a los nombres de las distintas secciones de la Secretaría se podría crear una rivalidad entre las oficinas que podría inducir eventualmente a los jefes de dependencias a tratar de obtener más personal y equipos. En última instancia, eso aumentaría los gastos administrativos y reduciría la atención que se presta a la función esencial de los departamentos, que consiste en contribuir de una manera eficaz y ordenada al desarrollo de los países del tercer mundo y a la promoción de la paz y el progreso social en todas partes. El orador dice que es inquietante la cantidad de designaciones diferentes enumeradas en el párrafo 3 del informe y pregunta si esa variedad de nombres es realmente tan necesaria o importante. Sería más sencillo adoptar un nombre para aplicarlo en todos los casos. Dado que todavía no se ha llegado a una decisión respecto de muchos otros componentes orgánicos y que el Secretario General presentará un informe definitivo, el orador espera que se tenga en cuenta su sugerencia de adoptar una nomenclatura uniforme. La labor requerida es difícil y lenta, pero no debe permitirse que la complejidad del asunto oscurezca el problema real, que no reside en el modo como se designa a las diversas dependencias sino en la labor que realizan.

71. El Sr. GARRIDO (Filipinas) encomia el informe del Secretario General y toma nota con satisfacción de la labor realizada por el grupo de trabajo interdepartamental y por el Servicio de Gestión Administrativa. Observa que todavía no se ha examinado al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales y al Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo y expresa la esperanza de que se les preste la atención apropiada, dado que por sus mandatos respectivos desempeñan un papel importante en el orden económico internacional. El orador espera con interés las recomendaciones del grupo de trabajo, la decisión definitiva sobre las divisiones enumeradas en el párrafo 13 del informe y las recomendaciones sobre las oficinas que todavía no han sido examinadas. Pide al Presidente de la CCAAP que indique los criterios que aplica el Secretario General cuando procede con flexibilidad y espera que en el informe definitivo del Secretario General se detallen las consecuencias administrativas y financieras de la nomenclatura de organización.

Se levanta la sesión a las 12.55 horas.