



NACIONES UNIDAS

ASAMBLEA
GENERAL



Distr.
LIMITADA

A/C.5/31/L.22
23 noviembre 1976
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

UN LIBRARY

Trigésimo primer período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 102 del programa

NOV 29 1976

UN/SA COLLECTION

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Proyecto de informe de la Quinta Comisión

Relator: Sr. E. Brian NASON (Irlanda)

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
I. INTRODUCCION	1 - 2	2
II. COMPOSICION DE LA SECRETARIA		
A. Documentación que la Comisión tuvo ante sí . .	3 - 7	2
B. Debate	8 - 24	3
C. Propuestas y votación	25 - 34	9
III. OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL		
A. Documentación que la Comisión tuvo ante sí . .	35 - 37	12
B. Debate	38 - 48	13
C. Propuestas y votación	49 - 51	16
IV. RECOMENDACIONES DE LA QUINTA COMISION	52 - 53	16

198

I. INTRODUCCION

1. En la cuarta sesión plenaria del trigésimo primer período de sesiones, celebrada el 24 de septiembre de 1976, la Asamblea General decidió incluir en su programa un tema titulado:

"Cuestiones relativas al personal:

- a) Composición de la Secretaría: informe del Secretario General;
- b) Otras cuestiones relativas al personal: informe del Secretario General."

y asignarlo a la Quinta Comisión.

2. La Comisión examinó el tema en sus sesiones tercera a sexta, octava, novena, 11a., 12a., 15a., 22a., 28a., 30a., 32a. y 33a., celebradas entre el 1º de octubre y el 19 de noviembre de 1976.

II. COMPOSICION DE LA SECRETARIA

A. Documentación que la Comisión tuvo ante sí

3. Para el examen del tema 102 a) la Comisión tuvo ante sí un informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/31/154 y Corr.1 y 2) y la lista de práctica en la que figuraba por oficina, departamento y dependencia orgánica, el nombre, la denominación del cargo, la nacionalidad y el nivel de sueldo de todos los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/C.5/31/L.2).

4. En su informe el Secretario General se ocupaba del sistema de los límites convenientes de los puestos que se aplicaba para evaluar la distribución geográfica equitativa del personal. El método aplicado para calcular esos límites, basado en tres factores - condición de miembro de la Organización, población y contribución al presupuesto - había originado a través de los años, varias anomalías. Por consiguiente el Secretario General propuso que se introdujera un método mejorado que erradicaría las irregularidades en la magnitud de los límites y les daría una flexibilidad permanente. Además, el Secretario General consideraba que el límite conveniente para los Estados Miembros que aportaban una cuota mínima al presupuesto debía aumentarse de 1 - 6 a 2 - 7;

5. En cumplimiento de la resolución 3417 (XXX) de la Asamblea General, de 8 de diciembre de 1975, el informe incluía información sobre la contratación de candidatos provenientes de países no representados o insuficientemente representados y sobre la distribución geográfica del personal superior. También suministraba datos acerca de la composición del personal por edades.

6. Acerca de la cuestión del empleo de mujeres en la Secretaría, el Secretario General describió las medidas adoptadas para lograr un equilibrio justo entre hombres y mujeres entre todos los niveles de la Secretaría. También se hicieron esfuerzos tendientes a mejorar las condiciones del servicio, la capacitación y las posibilidades de carrera de las funcionarias.

7. El informe contenía tres recomendaciones que serían examinadas por la Asamblea General. En virtud de la primera recomendación la Asamblea General adoptaría el nuevo método propuesto para establecer los límites convenientes de los Estados Miembros. La segunda recomendación era que se aumentaran a 2 - 7 los límites convenientes para los Estados Miembros con la cuota mínima para el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas. La última recomendación era que no se modificara el método para determinar el factor población hasta el próximo examen de la escala de cuotas.

B. Debate

8. El debate correspondiente al punto a) del tema 102 abarcó las cuestiones siguientes:

- a) La distribución geográfica y por edades del personal;
- b) El nuevo método para calcular los límites convenientes propuesto por el Secretario General en su informe; y
- c) El empleo de mujeres en la Secretaría.

1. Distribución geográfica y por edades

9. Varios representantes señalaron que, aunque la posición privilegiada de algunos países en la Secretaría se había reducido, quedaba mucho por hacer para lograr una composición geográfica equitativa del personal. Varios países y dos regiones, Asia y el Lejano Oriente y Europa oriental, continuaban representados insuficientemente, en tanto que 22 Estados Miembros no estaban representados en absoluto en la Secretaría. Algunas delegaciones subrayaron que, a pesar de la situación todavía insatisfactoria, 105 de los 292 funcionarios que habían sido contratados para ocupar cargos sujetos a distribución geográfica en el curso del año anterior procedían de países representados en exceso. Además, el 61,4% de todos los puestos sujetos a distribución geográfica estaban ocupados por funcionarios con contratos permanentes, en tanto que se habían ampliado los contratos de varios funcionarios que habían llegado a la edad de la jubilación. Prácticas de ese carácter impedían en todo el mundo el empleo de muchos candidatos bien calificados procedentes de países insuficientemente representados o no representados. Dichas delegaciones encarecieron que se aplicara enérgicamente la resolución 3417 B (XXX) de la Asamblea General, de 8 de diciembre de 1975. Se sugirió también que en el próximo informe del Secretario General se enumerasen por separado todos los países no representados e insuficientemente representados con las cifras de contratación conexas.

/...

10. En tanto que algunas delegaciones eran partidarias de una simple reducción de la contratación en países representados en exceso, otras estimaban que esa contratación debía suspenderse totalmente. Varios representantes opinaron que la composición geográfica de la Secretaría también mejoraría dando preferencia a los puestos contratados a plazo fijo en lugar de a los basados en contratos permanentes, que en su mayoría están actualmente ocupados por funcionarios procedentes de países representados en exceso. Un aumento de los contratos a plazo fijo produciría un continuo ingreso de nuevo personal calificado y una mejor composición de la Secretaría por edad y sexo. Además, facilitaría que los países en desarrollo se beneficiaran de las experiencias acumuladas por sus nacionales quienes, después de prestar servicios en la Organización, regresarían a la administración pública de sus países. Por lo tanto, algunas delegaciones propusieron que se suspendiera el empleo de contratos permanentes, en tanto que un representante opinó que éstos deberían constituir solamente una tercera parte de todos los contratos. Por último, varias delegaciones estimaban que no debían prorrogarse los nombramientos de funcionarios sujetos a remuneración pensionable. Un representante solicitó que en el próximo informe del Secretario General se incluyese información sobre la nacionalidad y la categoría de los funcionarios que, habiendo llegado a la edad de jubilarse se habían retirado, y de los que seguían prestando servicios por haberse prorrogado sus contratos.

11. Varios representantes estimaban que no se habían hecho esfuerzos suficientes para dar aplicación a la resolución 3417 A (XXX) de la Asamblea General, sobre la contratación de nacionales de países en desarrollo para ocupar puestos de categoría superior en la Secretaría. Se señaló que, de los 317 puestos de categoría superior sujetos a distribución geográfica, 151 todavía estaban ocupados por nacionales de Europa occidental y de dos países de América del Norte. Se señaló a la atención una decisión de la Quinta Comisión, aprobada por la Asamblea General en su vigésimo noveno período de sesiones, de que ningún puesto de la Secretaría debía considerarse como reservación exclusiva de ningún Estado Miembro ni de ninguna región en particular 1/. A pedido de una delegación, la Secretaría proporcionó a la Comisión un desglose de los funcionarios de categorías superiores que habían sido separados del servicio durante los dos años anteriores, en el que se indicaba su nacionalidad y la nacionalidad de quienes los habían sustituido. Se plantearon otras cuestiones sobre determinadas políticas y prácticas de personal aplicadas para evaluar a los candidatos procedentes de países en desarrollo; el número de nacionales de países en desarrollo que habían sido considerados para ocupar puestos de categoría superior y el número de puestos que estarían vacantes en los próximos 12 meses como resultado de las jubilaciones y la expiración de contratos. Una delegación deseaba que se introdujera un sistema mediante el cual todos los países en desarrollo que no estuviesen representados en las categorías superiores o que lo estuvieran insuficientemente fueran notificados sistemáticamente de todas las próximas vacantes y consultados acerca de la posibilidad de presentar candidatos.

12. El Subsecretario General de Servicios de Personal dijo que el procedimiento seguido cuando se producía una vacante en el cuadro orgánico o categorías superiores entrañaba en primer lugar determinar por adelantado si dentro de la Organización

1/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, vigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 31 (A/9631 y Corr.2), pág. 146, tema 81, párr. b).

había un candidato idóneo. Cuando no era posible llenar el puesto con personal ya existente dentro de la Organización, se estudiaba la lista de candidatos para determinar si ya había un candidato calificado procedente de un país no representado o insuficientemente representado o un candidato de un grupo al cual el Secretario General debiera dar preferencia siguiendo instrucciones de la Asamblea General. De no disponer de un candidato en la lista, se emitía un aviso de vacante que era transmitido simultáneamente a todas las delegaciones con una fecha límite para la recepción de solicitudes. No se podía hacer ningún nombramiento con anterioridad a esa fecha. La Oficina de Servicios de Personal tenía el propósito de continuar siguiendo ese procedimiento en el futuro, pero el Subsecretario consideraba que sería útil proporcionar, en el próximo informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, información sobre los puestos ocupados al 30 de junio de 1977 por funcionarios que habían llegado a la edad de jubilarse o que llegarían a esa edad en el curso del año siguiente.

13. Varios representantes estimaron que una administración pública internacional verdaderamente independiente y sensible a las necesidades de la comunidad internacional tenía que ser, ante todo, competente, eficiente y de muy elevada motivación. Subrayaron que los ámbitos convenientes de distribución geográfica no debían convertirse en un criterio de selección más importante que la aptitud profesional y consideraron que se podían y debían conciliar las consideraciones de geografía y competencia personal aparentemente en conflicto. Sostuvieron que se necesitaba una clara estructura de carrera en la administración pública internacional, que debía establecerse con una mínima injerencia de los intereses nacionales y una máxima flexibilidad de elección. Por lo tanto, se oponían a la opinión expresada por algunas delegaciones de que en todos los casos había que pedir el consentimiento de los Estados Miembros antes de que uno de sus nacionales fuera nombrado para trabajar en la Secretaría. Una delegación deseaba que se invirtiera la tendencia a llenar cada vez más puestos de elevada categoría con candidatos externos.

14. Un representante subrayó que el hecho de que una organización política de la índole de las Naciones Unidas estuviera naturalmente sujeta a intensas presiones por parte de los Estados Miembros respecto de la contratación de sus nacionales, no excusaba al Secretario General de cumplir plenamente su obligación principal en virtud del Artículo 101.3 de la Carta. Por su parte, los Estados Miembros sólo deberían presentar candidatos bien calificados. El Subsecretario General de Servicios de Personal indicó que el Secretario General atribuía suma importancia al Artículo 101.3 de la Carta, que consideraba como la base fundamental del establecimiento y el fortalecimiento de una administración pública internacional verdaderamente independiente. El Secretario General nunca había considerado que el principio de la distribución geográfica equitativa del personal estuviera en pugna con el requisito relativo a la eficiencia, la competencia y la integridad de la Secretaría. Como consecuencia de las elevadas normas establecidas para la contratación del personal, más del 98% de todo el personal del cuadro orgánico contratado durante el año precedente tenía por lo menos educación universitaria de primer nivel, es decir, un título de bachelor o equivalente. Más del 51% tenía un título de segundo nivel equivalente al M.A. y el 34% poseía un título del tercer nivel, equivalente al Ph.D. Además de su experiencia profesional, el 73% de los nuevos funcionarios del cuadro orgánico tenían por lo menos buenos conocimientos prácticos

/...

de dos o más de los idiomas oficiales. La Comisión recibió mayores informaciones sobre las características de los candidatos recomendados para su nombramiento a puestos sujetos a la distribución geográfica entre el 1º de julio de 1975 y el 30 de junio de 1976 (A/C.5/31/CRP.1).

15. Varias delegaciones indicaron que consideraban que la Secretaría seguía siendo una organización compuesta con personal de edad avanzada y todavía en proceso de envejecimiento. Más de 450 de los 2.616 miembros del personal de los puestos sujetos a distribución geográfica tenían 55 o más años de edad. También se señaló que la media de edad de los nombrados para puestos subalternos era demasiado alta y que la Organización estaba perdiendo algo muy importante al no emplear suficientes personas jóvenes, llenas de nuevas ideas y entusiasmo. Un representante expresó la esperanza de que en el futuro se proporcionaran a la Comisión datos por nacionalidad y categoría sobre la edad de los nombrados para puestos sujetos a la distribución geográfica. El Subsecretario General de Servicios de Personal dijo que las calificaciones educacionales y la experiencia exigidas a todo el personal profesional eran de tal índole que resultaba difícil encontrar muchos candidatos, aún en la categoría de ingreso (P-1 y P-2), que tuvieran poco menos o poco más de 30 años.

16. Se pidió que se informara sobre la aplicación de una decisión de la Quinta Comisión, aprobada por la Asamblea General en su vigésimo noveno período de sesiones, referente a la aplicación flexible de los requisitos de idiomas para los ascensos del personal de las categorías P-1 a D-2 ^{2/}. El Subsecretario General de Servicios de Personal dijo que, dado que dicha decisión se refería a la continuación de una política que ya se seguía en ese entonces, él no había visto razón alguna para cambiar el texto del memorando que dirigía todos los años a los Jefes de Departamento acerca de sus recomendaciones para los ascensos del personal. Sin embargo, aseguró a la Comisión que los miembros de la Junta de Nombramientos y Ascensos estaban perfectamente informados de todas las decisiones pertinentes adoptadas por la Quinta Comisión. Por su parte, él se cercioraría de que todos los Jefes de Departamento también fuesen plenamente informados. El representante que había pedido esas aclaraciones expresó la insatisfacción de su delegación con el procedimiento que se había seguido en el pasado y dijo que esperaba que la mencionada decisión de la Quinta Comisión se reflejase en los procedimientos futuros.

2. Nuevos límites convenientes

17. En general, la adopción del nuevo método para calcular el límite conveniente de puestos para los Estados Miembros, según se enuncia en el informe del Secretario General, fue bien acogida. El sistema propuesto era más sencillo y, al mismo tiempo, con él se salvaguardaban los objetivos básicos que la Asamblea General deseaba. No obstante, algunos representantes estimaron que sería aún mejor que en vez de un límite se determinara una cifra única para cada Estado Miembro, a fin de lograr el objetivo de una distribución geográfica equitativa del personal.

^{2/} Ibid.

Otros expresaron la opinión de que debía estar sujeto a ese principio un número mayor de los puestos de la Secretaría. Además, dos delegaciones estimaban que los Estados Miembros debían estar divididos en cinco regiones geográficas y no en siete.

18. Varios representantes apoyaron un aumento a 2 - 7 del límite conveniente de los Estados Miembros que aportan la cuota mínima para el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas. A algunas delegaciones esa propuesta les planteaba dificultades, ya que con ella aumentaría la importancia relativa del factor condición de miembro a expensas del factor contribución al presupuesto. Sin embargo, no se opondrían a ella siempre que no se previera ningún otro aumento del factor condición de miembro. Aunque en general había acuerdo acerca de que, por el momento, no se debía cambiar el factor población, algunos representantes se declararon partidarios de que se disminuyera y otros de que se aumentara.

19. Algunas delegaciones estimaron que incluso si se aprobase el cambio del factor condición de miembro, todavía seguiría teniendo un peso excesivo el factor cuota, que seguía siendo el verdadero determinante de la representación en el cuadro orgánico, sobre todo en las categorías más elevadas de la Secretaría. En su opinión, se debía fijar para el factor cuota un tope del 50% de todos los puestos. También se expresó la opinión de que, a la larga, todos los Estados Miembros debían estar representados en la Secretaría por un mínimo de 12 funcionarios del cuadro orgánico. Una delegación señaló que el factor contribución financiera no debería tener más peso en la distribución de los puestos que el que tenía en los derechos de voto de los Estados, iguales y soberanos, Miembros de la Organización.

20. Un representante observó que no se había dado razón alguna para explicar el notable aumento del factor condición de miembro de 1 - 6 a 2 - 7. Tal aumento, junto con la elevada importancia del factor población y la constante adición de nuevos Estados Miembros a la Organización contribuiría a que fuera disminuyendo el porcentaje a que tenían derecho los contribuyentes más importantes. Dado que no se había propuesto a la Asamblea General ninguna otra opción para cambiar la fórmula existente, esa delegación no podía aceptar el propuesto aumento del factor condición de miembro. El Subsecretario General de Servicios de Personal señaló que los cambios en el sistema de límites convenientes eran parte de los constantes esfuerzos por lograr que se contratara a un número más que simbólico de funcionarios de todos los Estados Miembros. A su juicio, esas iniciativas respondían a opiniones expresadas en anteriores debates de la Quinta Comisión con respecto al factor condición de miembro.

3. Empleo de mujeres

21. Algunas delegaciones expresaron la opinión de que, durante el año anterior, había habido alguna mejora en la contratación de mujeres. Se consideraba, empero, que el aumento general del 1% en el número de funcionarias del cuadro orgánico de la Secretaría no era suficiente, y que la situación era aún menos satisfactoria en relación con su representación en cargos superiores y normativos. Un representante observó que, de conformidad con la resolución 3416 (XXX) de la Asamblea General, de 8 de diciembre de 1975, durante 1976 el Secretario General debía tratar de

/...

contratar a 65 mujeres para ocupar cargos sujetos a la distribución geográfica. No obstante, en los primeros seis meses de ese año sólo se había nombrado a 18 mujeres para ocupar tales cargos. Otra delegación señaló que durante el año pasado no se había contratado a ninguna mujer africana. En consecuencia, era necesario actuar con mucha más decisión para lograr realmente un mejor equilibrio entre los sexos en la Secretaría. La intención del Secretario General de atraer a más mujeres a trabajar en la Organización podía recibir más publicidad por los Centros de Información de las Naciones Unidas, mediante una campaña coordinada que debían organizar la Oficina de Servicios de Personal y la Oficina de información Pública. Los Estados Miembros también debían apoyar los esfuerzos del Secretario General incluyendo a más mujeres entre sus candidatos a empleo. Con el fin de tener un panorama más claro de la situación, se sugirió que en su próximo informe el Secretario General indicara el aumento neto del número de aquéllas, tomando en cuenta no sólo las cifras correspondientes a la contratación, sino también el número de mujeres que habían dejado de prestar servicios en la Organización. La Secretaría suministró a la Comisión esa información para el período comprendido entre el 1º de julio de 1975 y el 30 de junio de 1976, así como otros datos recientes sobre la contratación de mujeres para ocupar cargos del cuadro orgánico.

22. Algunas delegaciones consideraron que, cualesquiera que fueran las medidas que se decidiera adoptar para aumentar el número de mujeres en la Secretaría, debían adoptarse dentro del marco del principio de la distribución geográfica equitativa. Por lo tanto, los mayores esfuerzos debían orientarse hacia la contratación de mujeres de países no representados o subrepresentados. Se señaló también que todas esas iniciativas no debían implicar el establecimiento de una proporción matemática entre funcionarios y funcionarias.

23. Con respecto a las condiciones de servicio de las mujeres en la Secretaría, algunas delegaciones subrayaron la necesidad de ofrecer iguales oportunidades en materia de carrera y ascensos. El hecho de que el registro de ascensos a D-1 (Oficial Mayor) para 1976 incluyese únicamente a hombres indicaba que la situación continuaba siendo insatisfactoria. Algunos representantes expresaron su interés en las medidas recomendadas por el Comité Consultivo Mixto de la Secretaría para eliminar toda posible discriminación por motivos de sexo y apoyaron la propuesta de designar a una persona o grupo que actuara como mediador respecto de las reclamaciones y quejas del personal que considerara que había sido objeto de discriminación por motivos de sexo o por cualquier otra razón no relacionada con sus servicios. Algunas delegaciones expresaron algunas reservas acerca de esa iniciativa. Se indicó que en la Secretaría ya había órganos consultores y de apelación, así como grupos que representaban los intereses del personal. Algunos representantes expresaron el deseo de recibir más información acerca de las otras medidas propuestas por el Comité Consultivo Mixto que habían sido aceptadas por el Secretario General. Entre las distintas medidas que podían adoptarse para mejorar la condición de las mujeres en la Secretaría figuraban: facilitar el empleo - dentro o fuera de la Organización - del cónyuge que no fuese miembro del personal, establecer guarderías diurnas para los hijos del personal y dar mayor acceso a las mujeres a los programas de capacitación del personal.

24. El Subsecretario General de Servicios de Personal dijo que la presente situación no sugería que fuera posible establecer una guardería diurna en Nueva York para beneficio del personal sin contar con considerables subvenciones de la

Organización. También dijo que ninguna de las recomendaciones hechas por el Grupo ad hoc sobre la igualdad de derechos de la mujer - que es un grupo autoorganizado de miembros del personal interesado en la condición de la mujer en la Secretaría - o por el Comité Consultivo Mixto habían sido rechazadas por el Secretario General. No obstante, esas recomendaciones debían considerarse a la luz de las decisiones pertinentes de la Asamblea General. Añadió que una declaración de política sobre el empleo de las mujeres en la Secretaría se publicaría en un boletín dirigido al personal y se distribuiría automáticamente a las Misiones de todos los Estados Miembros.

C. Propuestas y votación

25. En la 30a. sesión, celebrada el 16 de noviembre, el representante de Trinidad y Tabago presentó un proyecto de resolución revisado (A/C.5/31/L.11/Rev.1) patrocinado por la India, Irán y Trinidad y Tabago, cuyo texto era el siguiente:

"La Asamblea General,

"Recordando sus resoluciones 1852 (XVII) de 19 de diciembre de 1962, 2539 (XXIV) de 11 de diciembre de 1969, 2736 (XXV) de 17 de diciembre de 1970 y 3417 A y B (XXX) de 8 de diciembre de 1975, sobre la composición de la Secretaría, y las resoluciones 3009 (XXVII) de 18 de diciembre de 1972, 3352 (XXIX) de 18 de diciembre de 1974 y 3416 (XXX) de 8 de diciembre de 1975, sobre el empleo de mujeres en la Secretaría,

"Habiendo estudiado el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/31/154),

"Habiendo examinado los documentos A/C.5/31/9 y A/31/264 y habiendo escuchado las declaraciones hechas sobre estos informes por el representante del Secretario General,

"Tomando nota de los esfuerzos del Secretario General por lograr una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría en los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores,

"Observando con preocupación que ha sido limitado el progreso alcanzado en la aplicación de la resolución 3417 A y B (XXX) sobre la composición de la Secretaría y la resolución 3416 (XXX) sobre el empleo de mujeres,

"Reafirmando que las consideraciones de eficiencia, competencia e integridad que se han de tener en cuenta al nombrar al personal, según se establece en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, no se oponen al principio de la distribución geográfica equitativa en la composición de la Secretaría,

"Preocupada por el hecho de que las reformas relativas a la política de personal aprobadas por la Asamblea General se están realizando con demasiada lentitud,

/...

"Reconociendo que el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad no se limita exclusivamente a los nacionales de ningún Estado Miembro o grupo de Estados Miembros en particular,

"Reafirmando que el principio de la distribución geográfica equitativa debe aplicarse a la Secretaría en conjunto y que, a ese efecto, ningún puesto, departamento, división o dependencia de la Secretaría debe considerarse como reservado exclusivamente a algún Estado Miembro o región en particular,

"Deseosa de fortalecer el papel desempeñado por la Oficina de Servicios de Personal en la aplicación de las numerosas resoluciones aprobadas sobre este asunto,

"Convencida de que, para lograr los objetivos y metas de las Naciones Unidas, especialmente con respecto al nuevo orden económico internacional, los países en desarrollo deben estar adecuadamente representados en todas las categorías de la Secretaría y en particular en las categorías superiores,

"1. Decide aprobar

a) El nuevo método para establecer los límites convenientes de los Estados Miembros que se describe en el párrafo 11 del informe del Secretario General;

b) El nuevo límite conveniente de 2 a 7 que propone el Secretario General en el párrafo 14 de su informe para los Estados Miembros con la cuota mínima en el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas, lo que haría posible una distribución mejor de los puestos de la Secretaría;

"2. Reitera su petición al Secretario General en el sentido de que adopte medidas eficaces, sea por contratación o por ascenso, o de ambas maneras, para aplicar la resolución 3417 A (XXX) a fin de aumentar el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo para los puestos de categoría superior y los puestos directivos de la Secretaría, con objeto de que estén adecuadamente representados en esas categorías;

"3. Pide al Secretario General que dé prioridad a la contratación de candidatos que sean nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados;

"4. Insta al Secretario General a intensificar sus esfuerzos por atraer a personas más jóvenes para que presten servicio en las Naciones Unidas, incrementando así la proporción de jóvenes en la Secretaría y logrando un equilibrio mejor por edades en la Secretaría,

"5. Insta a los Estados Miembros a que intensifiquen sus esfuerzos por seleccionar y presentar a mujeres calificadas como candidatas a fin de que se las considere para puestos del cuadro orgánico, particularmente para los puestos directivos de las Naciones Unidas y los organismos especializados, a fin de aumentar la proporción de mujeres en puestos de categoría superior dentro del contexto de una distribución geográfica equitativa;

"6. Pide al Secretario General que asegure, por medio de todas las medidas que sean adecuadas, igualdad de oportunidades para el ascenso de mujeres dentro de la Secretaría, sin discriminación alguna por motivo de sexo;

"7. Pide además al Secretario General que nombre tan pronto como sea posible un ombudsman o grupo para que investigue denuncias de trato discriminatorio y que recomiende las medidas apropiadas;

"8. Pide además al Secretario General que suministre a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones datos precisos que muestren el resultado de sus esfuerzos por alcanzar los objetivos de la presente resolución."

26. En la misma sesión, el representante de Barbados presentó una enmienda (A/C.5/31/L.18) según la cual se reemplazaría el inciso b) del párrafo 1 de la parte dispositiva del proyecto de resolución por el texto siguiente:

"b) Un nuevo límite conveniente de 2 a 8, con 5 como el número que representa el valor equidistante y una flexibilidad del 15%, para los Estados Miembros con la cuota mínima en el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas, lo que haría posible una distribución mejor de los puestos de la Secretaría." 3/

27. El representante de Grecia propuso que en el párrafo 2 de la parte dispositiva del proyecto de resolución se agregaran las palabras "todos los" antes de las palabras "países en desarrollo" a fin de aclarar que Grecia y otros países similares no debían ser excluidos para los fines de ese párrafo, puesto que la estructura económica y el grado de industrialización de esos países eran de tal índole que compartían problemas y preocupaciones de los miembros del "Grupo de los 77".

28. El representante de Alto Volta propuso que se suprimieran las palabras "ombudsman o" en el párrafo 7 de la parte dispositiva del proyecto de resolución.

29. En la misma sesión, los autores indicaron que deseaban que la Comisión decidiera sobre la enmienda presentada por Barbados. Además, aceptaron la enmienda propuesta por el representante de Grecia, tal como éste la interpretaba.

30. En la 32a. sesión, celebrada el 18 de noviembre, el representante del Irán presentó un segundo texto revisado (A/C.5/31/L.11/Rev.2) del proyecto de resolución en el que, entre otras cosas, se incorporaban las enmiendas de Grecia y Alto Volta (véase el párrafo 52 infra, proyecto de resolución I). Bahamas y Nicaragua se unieron a la lista de patrocinadores.

3/ A pedido de una delegación, la Secretaría suministró a la Comisión información sobre las consecuencias que la aprobación de esa enmienda tendría sobre el cálculo de los límites convenientes de los Estados Miembros.

/...

31. El Director de la División de Presupuesto dijo que el párrafo 7 de la parte dispositiva del proyecto de resolución revisado requeriría el establecimiento de un puesto de la categoría G-4, cuyas consecuencias financieras eran de alrededor de 14.000 dólares. El Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto indicó que dicha Comisión había decidido no recomendar la consignación de ese crédito adicional, puesto que en la Oficina de Servicios de Personal ya había más personal del cuadro de servicios generales que del cuadro orgánico. El secretario para el grupo debía encontrarse entre el personal ya existente.

32. En la misma sesión, el representante de Filipinas propuso que en el párrafo 7 de la parte dispositiva del proyecto de resolución se insertaran las palabras "contra mujeres" después de la palabra "discriminatorio" y que se reemplazara la palabra "apropiadas" por la palabra "correctivas".

33. En la misma sesión, los representantes de Barbados y Filipinas retiraron sus enmiendas. El representante de los Estados Unidos de América pidió que se votara por separado sobre el párrafo 2 de la parte dispositiva del proyecto de resolución.

34. La Comisión votó a continuación sobre el proyecto de resolución (A/C.5/31/L.11/Rev.2) con el siguiente resultado:

a) El párrafo 2 de la parte dispositiva fue aprobado por 80 votos contra 7 y 16 abstenciones;

b) El proyecto de resolución en su conjunto fue aprobado por 95 votos contra ninguno y 6 abstenciones (véase el párrafo 52 infra, proyecto de resolución I).

III. OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

A. Documentación que la Comisión tuvo ante sí

35. En relación con el tema 102 b) del programa, la Comisión examinó los siguientes documentos:

a) Una nota del Secretario General sobre las enmiendas hechas en el Reglamento del Personal durante el período comprendido entre el 1º de julio de 1975 y el 30 de junio de 1976 (A/C.5/31/4);

b) Un informe del Secretario General acerca del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre los problemas de personal en las Naciones Unidas y principales recomendaciones del Servicio de Gestión Administrativa (A/C.5/31/9);

c) Una nota del Secretario General por la que transmitía a la Asamblea General el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la aplicación de las reformas relativas a la política de personal aprobadas por la Asamblea General en 1974 (A/31/264 y Corr.1).

/...

36. En el informe del Secretario General (A/C.5/31/9) figuraban datos sobre la aplicación de las reformas relativas a la política de personal aprobadas por la Asamblea General en su vigésimo noveno período de sesiones 4/. Estas reformas habían sido aprobadas después de que la Asamblea examinara el informe de 1971 de la Dependencia Común de Inspección sobre los problemas de personal en las Naciones Unidas (A/8454) y las recomendaciones hechas en 1972 por el Servicio de Gestión Administrativa después de haber estudiado la Oficina de Servicios de Personal de la Secretaría (A/C.5/1601/Add.1). El Secretario General indicó que, si bien se había adoptado un gran número de las medidas recomendadas por la Dependencia y el Servicio con beneficios considerables para la Organización, debían adoptarse muchas más para que quedasen plenamente aplicadas las recomendaciones aprobadas por la Asamblea. El Secretario General se proponía continuar sus esfuerzos en ese sentido.

37. En el informe de la Dependencia Común de Inspección (A/31/264 y Corr.1), el Inspector hizo comentarios sobre la lentitud en la aplicación de las medidas esbozadas en el informe del Secretario General y sugirió la adopción de un calendario que permitiría a la Secretaría completar casi todas las reformas para fines de 1978.

B. Debate

38. El debate relativo al tema 102 b) del programa abarcó lo siguiente:
a) la estructura básica del personal de la Secretaría; b) el sistema de contratación; y c) la administración de personal.

1. Estructura del personal de la Secretaría

39. Varias delegaciones expresaron preocupación por la lentitud con que se estaban aplicando las reformas de personal y, con sujeción a reservas de poca importancia, la mayoría de los representantes apoyaron el plan de realización de esas reformas que había propuesto la Dependencia Común de Inspección (A/31/264 y Corr.1, párr. 33). Un representante instó al Secretario General a que estableciera a principios de 1977 un calendario específico de aplicación de medidas que siguiera el formato de la Dependencia, aunque el contenido no fuese necesariamente el mismo.

40. Aunque una estructura acertada de clasificación de los puestos es esencial para las buenas relaciones entre el personal y la administración, algunos representantes señalaron que varios esfuerzos por reestructurar el cuadro de servicios generales se habían frustrado debido a la desaprobación por parte del personal. Se señaló que el derecho del personal a ser consultado sobre esas reformas no entrañaba ninguna responsabilidad respecto de la adopción de decisiones, las que competían al Secretario General. Algunos representantes estimaban que, de haberse

4/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, vigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 31 (A/9631 y Corr.2) pág. 147, tema 81, párr. c).

completado la labor de clasificación de los puestos, podría haberse evitado la huelga del personal del cuadro de servicios generales que tuvo lugar en Ginebra en la primavera pasada. Una reestructuración del cuadro de servicios generales en todos los lugares de destino oficial merecía absoluta prioridad y debía completarse antes del próximo período de sesiones de la Asamblea General.

41. El Subsecretario General de Servicios de Personal dijo que los problemas que se habían acumulado en los últimos 30 años no eran susceptibles de soluciones sencillas y rápidas, como a veces parecía creer la propia Dependencia Común de Inspección. Sin embargo, estimaba que, en su informe, (A/C.5/31/9) el Secretario General ya había indicado claramente la dirección general de las medidas que se proponía adoptar respecto de varias reformas. En cuanto a la reestructuración del cuadro de servicios generales en la Sede, el Secretario General consideraba que si hubiera tratado de aplicar esa importante reforma sin contar con por lo menos la aquiescencia del personal, hubiese habido una confrontación directa que habría sido contraria a los intereses de la Organización. A su juicio, la causa inmediata de las actuales dificultades era la falta de una base satisfactoria para la política de la organización con respecto a los sueldos del personal del cuadro de servicios generales en los diversos lugares de destino, y ésa era la razón por la cual el Secretario General había propuesto transmitir a la Comisión de Administración Pública Internacional los informes del Presidente del grupo de trabajo sobre la reestructuración del cuadro de servicios generales en la Sede.

42. Contestando a preguntas hechas por un representante, el Subsecretario General de Servicios de Personal agregó que transcurrirían por lo menos 9 meses desde la fecha en que se confiara la tarea al personal competente hasta que se completara la preparación de un sistema de clasificación de los puestos aplicables al personal del cuadro de servicios generales en Nueva York y Ginebra. Por lo que se refería al personal del cuadro orgánico, dijo que la base del sistema se establecería a fines de 1977. Sin embargo, pasarían otros dos años antes de que se clasificaran todos los puestos del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales en Ginebra y Nueva York, de conformidad con el sistema apropiado, de modo que todo lo que faltaría entonces por hacer sería poner el sistema en vigor. Las consecuencias financieras de la clasificación de puestos para 1977 serían presentadas a la Comisión en un documento separado para su examen en relación con el tema 92 del programa.

2. Sistema de contratación

43. Algunos representantes estimaron que el proceso de contratación en la Secretaría era demasiado lento, hecho que a veces incitaba a personas calificadas a retirar sus solicitudes. Ello había ocurrido con algunos candidatos que habían logrado éxito en los concursos especiales de contratación para candidatos "junior" que se habían celebrado recientemente en tres países insuficientemente representados. Como al parecer la Oficina de Servicios de Personal tenía dificultades para encontrar puestos para esas personas, una delegación estimó que se necesitaba un cambio radical en la relación existente entre esa Oficina y los departamentos sustantivos, cambio en el que era necesario fortalecer a la Oficina. Hubo acuerdo

con la Dependencia Común de Inspección en que ese problema no justificaba el espaciamento a intervalos más largos de los futuros exámenes de concurso. Sin embargo, un representante sugirió que esos exámenes debían celebrarse para llenar las vacantes existentes. Asimismo, deseaba ver un aumento en la utilización de la lista de candidatos.

44. Algunas delegaciones hicieron hincapié en que debería difundirse en la mayor forma posible la información acerca de vacantes, especialmente para salvaguardar los intereses de los países no representados o insuficientemente representados. Dos representantes expresaron algunas dudas acerca de la práctica seguida en la distribución de los anuncios sobre vacantes y se refirieron a casos en que se habían distribuido cuando en realidad los nombramientos ya habían sido más o menos decididos.

3. Administración de personal

45. Dos representantes opinaron que la Asamblea General debía ser plenamente informada de los grandes problemas de gestión con que se enfrenta la administración de las Naciones Unidas y de los obstáculos con que tropezaba la reforma del personal. Con referencia a la difícil situación en Ginebra, se observó que el Secretario General no había dado suficientes noticias sobre lo que se había hecho o se proponía hacer para mejorarla.

46. Algunos representantes observaron que no se han producido cambios drásticos en los métodos para ascender personal de servicios generales al cuadro orgánico hacia el fin de sus carreras. Las categorías inferiores del cuadro orgánico debían conservarse para candidatos jóvenes, inteligentes y debidamente calificados, procedentes de universidades y de otras partes. Una delegación estimaba inexplicable la demora en el desarrollo de un sistema de planificación de asignaciones, incluido un plan de rotación entre los diversos lugares de destino.

47. El Subsecretario General de Servicios de Personal informó a la Comisión sobre la reciente elaboración de una lista de diversos grupos ocupacionales tanto para el personal del cuadro de servicios generales como para el del cuadro orgánico y señaló que durante los años 1977 y 1978 se crearían las comisiones de planificación de la carrera. Recordó también que la Dependencia Común de Inspección había propuesto reducir gradualmente en dos tercios el número de ascensos de los funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, ya que muchos de los interesados no tenían un nivel de formación suficiente. Puso en duda esa conclusión respecto de los ascensos recientes y destacó que, entre los funcionarios de servicios generales ascendidos al cuadro orgánico en 1975, ocho tenían el equivalente de un diploma universitario de segundo ciclo, 14 el equivalente de un diploma universitario de primer ciclo, y seis habían cursado estudios universitarios. Solamente 14 no habían pasado de la enseñanza secundaria, y de éstos, únicamente siete eran mayores de 45 años. La Secretaría llevaba a cabo en esos momentos un estudio de la formación y experiencia de todos los integrantes del cuadro de servicios generales que hubieran cursado estudios y en alguna medida excedieran al nivel secundario, y estaba preparando concursos para identificar a los que poseían las calificaciones apropiadas para ser ascendidos al cuadro orgánico. Acerca de esa afirmación, una delegación observó que menos del 20% de los

funcionarios del cuadro de servicios generales recientemente ascendidos al cuadro orgánico tenían grados universitarios del primer ciclo, requisito normal para los candidatos a oficiales subalternos del cuadro orgánico.

48. Una delegación hubiera deseado que se hicieran mayores esfuerzos para capacitar personal en materia de principios y métodos de gestión moderna. Otras dos delegaciones mantenían reservas respecto de la propuesta de la Dependencia Común de Inspección de establecer para fines de 1977 un proyecto preliminar de capacitación previa a la contratación para países interesados en un grupo ocupacional determinado. Un representante opinó que esa tarea debía asignarse al UNITAR.

C. Propuestas y votación

49. En la 33a. sesión, celebrada el 19 de noviembre, el representante de Argelia presentó un proyecto de resolución (A/C.5/31/L.14) patrocinado por Alemania (República Federal de), Argelia, Estados Unidos de América, Irán, Japón, Trinidad y Tabago y Yugoslavia.

50. En la misma sesión, la Comisión aprobó por consenso el proyecto de resolución (A/C.5/31/L.14) (véase el párrafo 52 infra, proyecto de resolución II).

51. En la misma sesión, el Presidente propuso que la Comisión recomendara a la Asamblea General que tomara nota de las enmiendas introducidas en el Reglamento del Personal por el Secretario General (A/C.5/31/4). La Comisión decidió, sin objeciones, aprobar la sugerencia del Presidente (véase el párrafo 53 infra).

IV. RECOMENDACIONES DE LA QUINTA COMISION

52. La Quinta Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe los siguientes proyectos de resolución:

PROYECTO DE RESOLUCION I

Composición de la Secretaría

La Asamblea General,

Recordando sus resoluciones 1852 (XVII), de 19 de diciembre de 1962, 2539 (XXIV) de 11 de diciembre de 1969, 2736 (XXV), de 17 de diciembre de 1970 y 3417 (XXX), de 8 de diciembre de 1975, sobre la composición de la Secretaría, y las resoluciones 3009 (XXVII), de 18 de diciembre de 1972, 3352 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, y 3416 (XXX), de 8 de diciembre de 1975, sobre el empleo de mujeres en la Secretaría,

Habiendo considerado el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría 5/,

5/ A/31/154 y Corr.1 y 2.

Habiendo examinado el informe del Secretario General acerca del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre los problemas de personal en las Naciones Unidas y principales recomendaciones del Servicio de Gestión Administrativa 6/, así como el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la aplicación de las reformas relativas a la política de personal aprobadas por la Asamblea General en 1974 7/, y habiendo oído las declaraciones hechas sobre estos informes por el representante del Secretario General 8/,

Tomando nota de los esfuerzos del Secretario General por lograr una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría en los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores,

Observando con preocupación que ha sido limitado el progreso alcanzado en la aplicación de la resolución 3417 (XXX) sobre la composición de la Secretaría y de la resolución 3416 (XXX), sobre el empleo de mujeres,

Reafirmando que las consideraciones de eficiencia, competencia e integridad que se han de tener en cuenta al nombrar al personal, según se establece en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, no se oponen al principio de la distribución geográfica equitativa en la composición de la Secretaría,

Preocupada por el hecho de que las reformas relativas a la política de personal aprobadas por la Asamblea General se están realizando con demasiada lentitud,

Reconociendo que el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad no se limita exclusivamente a los nacionales de ningún Estado Miembro o grupo de Estados Miembros en particular,

Reafirmando que el principio de la distribución geográfica equitativa debe aplicarse a la Secretaría en conjunto y que, a ese efecto, ningún puesto, departamento, división o dependencia de la Secretaría debe considerarse como reservado exclusivamente a un Estado Miembro o región en particular,

Deseosa de fortalecer el papel que desempeña la Oficina de Servicios de Personal de la Secretaría en la aplicación de las numerosas resoluciones aprobadas sobre este asunto,

Convencida de que, para lograr los objetivos y metas de las Naciones Unidas, especialmente con respecto al nuevo orden económico internacional, los países en desarrollo deben estar adecuadamente representados en todas las categorías de la Secretaría y en particular en las categorías superiores,

6/ A/C.5/31/9.

7/ A/31/264 y Corr.1.

8/ Véase A/C.5/31/SR.32.

1. Aprueba:
 - a) El nuevo método para establecer los límites convenientes de los Estados Miembros que se describe en el párrafo 11 del informe del Secretario General 9/;
 - b) El nuevo límite conveniente de 2 a 7 que propone el Secretario General en el párrafo 14 de su informe para los Estados Miembros con la cuota mínima en el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas, lo que haría posible una distribución mejor de los puestos de la Secretaría;
2. Reafirma su resolución 3417 A (XXX) y pide al Secretario General que, al aplicar esa resolución, adopte medidas eficaces, sea por contratación o por ascenso, o de ambas maneras, a fin de aumentar el número de funcionarios procedentes de todos los países en desarrollo en los puestos de categoría superior y los puestos directivos de la Secretaría, con objeto de que estén adecuadamente representados en esas categorías;
3. Pide al Secretario General que dé prioridad a la contratación de candidatos que sean nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados;
4. Insta al Secretario General a intensificar sus esfuerzos por atraer a personas más jóvenes para que presten servicio en las Naciones Unidas, incrementando así la proporción de jóvenes en la Secretaría y logrando un mejor equilibrio por edades en la Secretaría;
5. Insta a los Estados Miembros a que intensifiquen sus esfuerzos por seleccionar y presentar como candidatas a mujeres calificadas a fin de que sean consideradas para ocupar puestos del cuadro orgánico, sobre todo de puestos directivos, en las Naciones Unidas y los organismos especializados, con objeto de aumentar la proporción de mujeres en puestos de categorías superior dentro del contexto de una distribución geográfica equitativa;
6. Pide al Secretario General que, por medio de todas las medidas que sean adecuadas, asegure la igualdad de oportunidades de ascenso de las mujeres en la Secretaría, sin discriminación alguna por motivo de sexo;
7. Pide además al Secretario General que nombre tan pronto como sea posible un grupo para que investigue las denuncias de trato discriminatorio y recomiende medidas apropiadas;
8. Pide además al Secretario General que proporcione a la Asamblea General, en su trigésimo tercer período de sesiones, datos precisos que indiquen el resultado de sus esfuerzos por alcanzar los objetivos de la presente resolución.

9/ A/31/154 y Corr.1 y 2.

PROYECTO DE RESOLUCION II

Aplicación de reformas en materia de política de personal

La Asamblea General,

Recordando su decisión del vigésimo noveno período de sesiones en la cual autorizó al Secretario General a seguir adelante con la aplicación de las propuestas para el mejoramiento de las políticas y prácticas de las Naciones Unidas en materia de personal que figuraban en su informe a la Asamblea General y le pidió que informara a la Asamblea General en su trigésimo primer período de sesiones sobre los progresos alcanzados en la aplicación de estas propuestas 10/,

Habiendo examinado el informe del Secretario General sobre los progresos alcanzados hasta el 30 de junio de 1976 11/ y el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la aplicación de las reformas en materia de política de personal aprobadas por la Asamblea General en 1974 12/,

Preocupada por la lentitud con que se están aplicando estas reformas,

Tomando nota de la declaración de que, en opinión del Secretario General, una parte sustancial de las reformas debería llevarse a la práctica en 1977 y 1978,

1. Pide al Secretario General que adopte todas las medidas necesarias para acelerar la aplicación de las reformas;

2. Invita al Secretario General a presentar a la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones un informe sobre la aplicación de estas propuestas donde se llame particularmente la atención sobre cualquiera de dichas propuestas que puedan no estar todavía plenamente aplicadas.

53. La Quinta Comisión recomienda además a la Asamblea General que apruebe el siguiente proyecto de decisión:

La Asamblea General toma nota de las enmiendas hechas en el Reglamento del Personal por el Secretario General durante el período comprendido entre el 1º de julio de 1975 y el 30 de junio de 1976 13/.

10/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, vigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 31 (A/9631 y Corr.2), pág. 147, tema 81, apartados i) y ii) del inciso c).

11/ A/C.5/31/9.

12/ A/31/264 y Corr.1.

13/ Véase A/C.5/31/4.