

Naciones Unidas
**ASAMBLEA
GENERAL**

VIGESIMO PRIMER PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales



**QUINTA COMISION, 1151a.
SESION**

Lunes 21 de noviembre de 1966,
a las 10.50 horas

NUEVA YORK

SUMARIO

Página

Tema 81 del programa:

Cuestiones relativas al personal:

a) Composición de la Secretaría: informe del Secretario General. 203

Presidente: Sr. Vahap AŞIROĞLU (Turquía).

En ausencia del Presidente, el Sr. Todorov (Bulgaria), Vicepresidente, ocupa la Presidencia

TEMA 81 DEL PROGRAMA

Cuestiones relativas al personal:

a) Composición de la Secretaría: informe del Secretario General (A/6487 y Corr.1, A/C.5/L.872)

1. El Sr. BEN AISSA (Túnez) dice que la calidad del trabajo de las Naciones Unidas depende en gran parte de la competencia y la laboriosidad de su Secretaría. Hay que felicitar al Secretario General por sus esfuerzos constantes para hacer de la Secretaría una verdadera administración pública internacional que refleje las diversas culturas y la capacidad técnica de todos los Estados Miembros y muestre un equilibrio geográfico y lingüístico equitativo. Es deber de los Estados Miembros ayudar al Secretario General en esta difícil empresa. El Gobierno de Túnez trató de hacerlo así prestando toda la ayuda posible a una misión de contratación enviada a Túnez en 1965, aunque, por desgracia, sin resultados.

2. De los 2.178 puestos sujetos a distribución geográfica o que exigen conocimientos lingüísticos especiales, sólo 161, o el 7,4%, están ocupados por africanos; esta cifra disminuye a 102, o el 4,7%, si se deducen los puestos ocupados por nacionales de Sudáfrica, que no deberían ser incluidos en la cuota africana, y los ocupados por dos Estados africanos más antiguos — Etiopía y la República Árabe Unida — que son Miembros fundadores de las Naciones Unidas. Las cifras son incluso más sorprendentes para las categorías superiores de P-4 a subsecretario. De un total de 1.031 puestos en estas categorías, solamente 51, o el 4,9%, están ocupados por africanos, y de ellos 10 lo están por nacionales de Sudáfrica. Para que se cumpla plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa se necesitarán varias otras misiones de contratación, quizá diferentes de la misión de 1965. Los países africanos tendrán sumo gusto en dar autorización a personal calificado para que preste servicios en las Naciones Unidas, pero se oponen a la contratación en la categoría P-1 de africanos que estudian en universidades europeas mediante anuncios por la prensa. Debería aplicarse un sistema

de ponderación a los puestos superiores a fin de garantizar un trato equitativo para todos los Estados.

3. Debería mantenerse un equilibrio dentro de la Secretaría tanto entre los diferentes grupos lingüísticos como entre las diversas regiones geográficas. Sin embargo, de 2.178 miembros del personal solamente 344, o el 15,8%, son de habla francesa, en tanto que únicamente 48 miembros del personal, o el 2,2%, proceden de países africanos de habla francesa. De un total de 1.031 puestos de las categorías de P-4 a Subsecretario, solamente 141 puestos están asignados a países de habla francesa y 8 a Estados africanos de habla francesa Miembros de las Naciones Unidas. Más de la cuarta parte de los Miembros de la Organización utilizan el francés como idioma de trabajo, en vista de lo cual, la situación poco satisfactoria que existe con respecto a la contratación y promoción de personal de habla francesa es asunto que suscita grave preocupación. Los candidatos de habla francesa a puestos de plantilla son a menudo rechazados basándose en que no tienen conocimientos suficientes de inglés; en cambio, a los candidatos de habla inglesa no se les exige conocer el francés. Los diplomados de universidades de habla francesa no son apreciados en su verdadero valor, y los africanos de habla francesa son contratados en categorías inferiores a las que sus grados universitarios les dan derecho. Aunque el francés es un idioma oficial y de trabajo de la Organización, los funcionarios de habla francesa son juzgados por la calidad de su trabajo en otro idioma. El formulario de los informes periódicos para los funcionarios del cuadro orgánico o de categoría superior existe sólo en inglés. Paliativos tales como cursos acelerados de inglés y seminarios de redacción en este idioma son simplemente un ejemplo de la discriminación practicada contra el idioma francés dentro de la Secretaría. La delegación de Túnez cree que debería contratarse a más personal de habla francesa en categorías superiores en todos los departamentos, en particular en la Oficina de Personal, para que la Secretaría tenga oficiales responsables capaces de juzgar del verdadero valor de los diplomas concedidos por universidades de habla francesa.

4. El Sr. DIOSO (Filipinas) advierte con satisfacción los progresos alcanzados en la contratación de personal de la Secretaría procedentes de las dos regiones menos representadas en ella, África y la Europa oriental, lo que indica que el Secretario General ha hecho un esfuerzo decidido por conseguir niveles de representación adecuados para estas regiones y subsanar los desequilibrios existentes. Sin embargo, se ha contratado en la Europa occidental, América Latina y la América del Norte, que ya están excesivamente representadas, casi el mismo número de funcionarios que en varios países de Asia y el Lejano Oriente.

5. A este respecto, el orador felicita al Secretario General por sus esfuerzos constantes para lograr una distribución equitativa de los puestos — especialmente los de categoría superior — entre los Estados Miembros de cada región, tal como se pide en la resolución 1928 (XVIII) de la Asamblea General. El nombramiento de 4 oficiales mayores de Asia y el Lejano Oriente durante el año que se examina ha contribuido a mantener la composición regional equilibrada del personal. Sin embargo, los puestos de alta categoría ocupados por funcionarios de esa región parecen estar concentrados en manos de un solo país, cuyos nacionales ocupan 11 de los 26 puestos de categoría superior y 52 puestos del cuadro orgánico. Quince de los restantes puestos de categoría superior ocupados por funcionarios procedentes de esta región están distribuidos entre 6 países más, en tanto que otros 11 Estados no están representados en los puestos de oficial mayor y del cuadro orgánico.

6. Espera que el Secretario General estudie la posibilidad de establecer un sistema de ponderación para igualar la importancia relativa de los puestos de categoría superior y de los puestos del cuadro orgánico. Los funcionarios de categoría superior desempeñan importantes funciones administrativas, ejecutivas y de supervisión y formulan normas de política fundamental; en consecuencia, cada uno de esos puestos debería contarse como equivalente a tres o más puestos del cuadro orgánico. Los resultados del estudio podrían utilizarse para conseguir una distribución más racional y equitativa de los puestos entre los Estados Miembros y ser tomados en cuenta por el Secretario General al redistribuir los nuevos puestos que excedan de los 1.500 ya establecidos, en los cuales ha estado basado desde 1963 el sistema de distribución geográfica.

7. Conviene con el Secretario General en que "la fórmula ideada para evaluar los progresos conseguidos respecto de la distribución geográfica del personal no puede suplantar a una buena administración y a un discreto ejercicio de la autoridad que le confiere la Carta de las Naciones Unidas" (A/6487 y Corr.1, párr. 3).

8. Varios de los compatriotas del orador que trabajan en la Secretaría desempeñan funciones normalmente encomendadas a funcionarios de categoría más alta, por lo cual espera que, en interés de la equidad y de la moral del personal, sean ascendidos a una categoría compatible con sus funciones.

9. El orador está de acuerdo con el punto de vista del Secretario General de que no hay razón alguna para modificar el objetivo provisional del 25% sugerido como proporción adecuada de personal con nombramiento a plazo fijo (*ibid.*, párr. 14). La experiencia ha confirmado que un nuevo funcionario tarda entre seis meses y dos años en adquirir los conocimientos necesarios: la consiguiente disminución del rendimiento, unida al costo de la capacitación, los gastos de viaje y el trabajo administrativo adicional que ello entraña, constituye una razón fuerte para no aumentar la proporción de personal con nombramientos a plazo fijo.

10. El Sr. ZAITSEV (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que, aunque desde la aprobación de la

resolución 1928 (XVIII) de la Asamblea General se han hecho algunos intentos para aumentar el número de miembros del personal provenientes de los países en desarrollo y los países socialistas, no se ha producido ninguna mejora fundamental por lo que se refiere a la URSS. Se está haciendo caso omiso del principio de la distribución geográfica equitativa en cuanto a la Europa oriental en general y a la URSS en particular. Las solicitudes de empleo de muchos nacionales de la URSS son rechazadas con el pretexto de que no hay vacantes pero, al mismo tiempo, se están cubriendo puestos con nacionales de Estados que rebasaron hace tiempo los límites convenientes máximos asignados a los mismos. En 1965-1966, se nombró a 46 funcionarios de la Europa occidental cuando el número de funcionarios de esta región era superior en más del 17% al máximo fijado, en tanto que el número de funcionarios de la Europa oriental sólo alcanzaba al 87% del límite conveniente mínimo para esta región. El número de funcionarios del Reino Unido, que ha rebasado ampliamente sus límites convenientes, ha aumentado al mismo ritmo que el número de funcionarios provenientes de la URSS, que ya en 1965 era inferior al 60% del límite conveniente mínimo. Desde su posición de mando en la Secretaría los nacionales de países occidentales continúan aplicando una política de discriminación respecto a la contratación de nacionales de la URSS, violando así el principio de la Carta relativo a la contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible. De las siete regiones geográficas, solamente una — la región que comprende a los países socialistas — está insuficientemente representada en la Secretaría. Los nacionales de países occidentales ocupan casi la mitad de los puestos sujetos a la distribución geográfica, en tanto que los nacionales de países socialistas ocupan sólo el 12% de esos puestos.

11. Igualmente, los nacionales de países occidentales ocupan 82 de los 168 puestos de categoría superior en la Secretaría. Aunque los límites convenientes del Reino Unido no son de 3,9% a 5,6% de la plantilla total, los nacionales del Reino Unido ocupan el 12,4% de todos los puestos de categoría superior en la Secretaría. De este modo, los nacionales de países occidentales ocupan los puestos principales, lo que les da un poder real para influir en las actividades de la Secretaría. Dichos nacionales dirigen sectores tan importantes de la Secretaría como el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la Oficina de Personal, la Oficina del Contralor y la Oficina de Asuntos Jurídicos. En los Servicios de Información Pública y la Oficina del Contralor los nacionales de países occidentales ocupan la mitad de los puestos sujetos a distribución geográfica. También tienen la mitad de los puestos de consultores regionales e interregionales y de consultores técnicos especiales.

12. Uno de los principales obstáculos a una distribución geográfica equitativa de los puestos es el sistema de contratos permanentes. Este sistema permite al personal seguir una larga carrera en las Naciones Unidas, impide a los países insuficientemente representados ingresar en la Secretaría e interrumpe la corriente de aptitudes, experiencia y conocimientos nuevos. Es indispensable una renovación periódica del personal para asegurar su sentido de responsabilidad y su competencia, ya que la seguridad en el

empleo inevitablemente reduce el deseo de un funcionario de desempeñar sus funciones hasta el máximo de su capacidad.

13. Debería abandonarse la práctica de conceder en la mayoría de los casos contratos permanentes, pues es contraria a los verdaderos intereses de las Naciones Unidas. La primera medida debería consistir en aplicar la resolución 13 (I) de la Asamblea General, la cual dispone que los contratos permanentes concluidos con los funcionarios deben ser objeto de revisión cada cinco años, y que los Directores y otros funcionarios de categoría superior deben ser nombrados mediante contratos que no excedan de cinco años, y que pueden ser renovados. El Estatuto del personal contiene también una disposición que autoriza al Secretario General a rescindir un nombramiento si tal medida ha de redundar en interés de las Naciones Unidas.

14. Atendiendo a las disposiciones de la Carta y a las resoluciones de la Asamblea General, la Comisión debería exigir a la Secretaría que asegurara la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos, a fin de que la Secretaría pueda tener un carácter verdaderamente internacional.

15. El Sr. YUNUS (Paquistán) dice que en los primeros tiempos de las Naciones Unidas la dificultad principal con que tropezó el Secretario General para contratar personal sobre una base lo más amplia posible fue la escasez de personal calificado en los países en desarrollo. Por ello, la Secretaría fue establecida sin dar plena efectividad al Artículo 101 de la Carta, y su composición ha seguido constituyendo un problema desde entonces. Hace mucho tiempo que es obvio que, pese a la disposición de la Carta que prohíbe a los funcionarios recabar o recibir instrucciones de cualquier gobierno, las delegaciones cuyos nacionales ocupan posiciones influyentes en la Secretaría funcionan con más eficacia que las que no se encuentran en situación tan afortunada. Además, el problema se perpetúa por sí mismo.

16. Aunque los funcionarios hacen indudablemente todo lo posible por evitar que sus prejuicios nacionales influyan en su trabajo, son seres humanos y, por tanto, imperfectos. La importancia de la composición de la Secretaría por nacionalidades debe pues tenerse en cuenta constantemente.

17. En la integración del personal de la Secretaría no deben influir las reivindicaciones antagónicas de los Estados Miembros, pero esto es imposible en las circunstancias actuales. La dificultad inicial, la no disponibilidad de personal calificado en algunos países, se ha agravado con la admisión de nuevos Miembros. Al mismo tiempo, algunos Estados Miembros, inclusive unos cuantos países en desarrollo, están excesivamente representados dentro de su región; esto podría haberse evitado contratando a personal adecuado de otros países de la misma región.

18. En su memoria anual sobre la labor de la Organización, el Secretario General da (A/6301, pág. 194) el número de miembros del personal de los diferentes países y regiones pero no su categoría, como si a efectos de representación todas las categorías fuesen equivalentes. El cuadro resultante es claramente equívoco. Con arreglo al sistema actual,

los límites convenientes de representación se establecen sobre la base de las contribuciones y de la población. Un sistema más lógico sería asignar puntos a cada categoría, comenzando con 1 punto para la categoría P-1 y subiendo hasta 6 ó 7 puntos para un subsecretario. Tal sistema daría un cuadro más exacto de la representación nacional y regional. También reflejaría los efectos de los ascensos sobre dicha representación, indicando si se ha concentrado un poder excesivo en un grupo de nacionalidades demasiado pequeño.

19. La delegación del Paquistán está preocupada por la situación existente en su propia región. Si los límites convenientes de determinado Estado Miembro de esta región oscilan entre 20 y 25 puestos, pero el número efectivo de sus nacionales que prestan servicios en la Secretaría llega a 65, hay ciertamente razones para preocuparse. Además, 51 de estos puestos, o más del 78%, son de la categoría P-4 o categoría superior, los 14 puestos restantes son de las categorías P-2 y P-3 y ningún nacional de ese Estado ocupa un puesto de P-1. El orador se pregunta qué justificación puede haber para estas cifras. La razón no es la no disponibilidad de personal calificado en otros países de la región o la falta de interés de parte de ellos. La situación constituye más bien un ejemplo del hecho de que el exceso de representación tiende a perpetuarse e incluso a aumentar.

20. Al tratar de corregir la situación, debe recordarse que muchos miembros del personal han iniciado carreras permanentes dentro de la Secretaría, independientemente de la medida en que su país de origen pueda haber llegado a estar excesivamente representado. Hay funcionarios que, a causa de sus calificaciones, son indispensables en ciertas esferas de trabajo. En consecuencia, cabe afirmar que hay muchos factores que impiden hacer un cambio demasiado radical.

21. Sin embargo, hay esferas en que es posible introducir cambios y adoptar medidas preventivas. En efecto, se están perfilando varios principios que podrían aplicarse provechosamente en la política de contratación: i) el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría debería basarse en un sistema de puntos como el descrito por el orador; ii) debería recurrirse en mayor medida a los nombramientos a plazo fijo, a fin de lograr una distribución geográfica más equitativa; iii) no deberían hacerse nuevos nombramientos de nacionales de Estados excesivamente representados; iv) si hubiere que hacer un nombramiento de un nacional de uno de estos Estados en virtud del principio de la representación regional, debería darse el nombramiento a un candidato del Estado menos excesivamente representado de la región; y v) los puestos ocupados en virtud de contratos temporales por nacionales de Estados excesivamente representados deberían ser anunciados en la región respectiva, y los contratos temporales deberían rescindirse cuando se encontrara a personas adecuadas de Estados insuficientemente representados.

22. Quizá fuere útil recoger estos principios en una resolución. Por supuesto, el criterio del Secretario General seguiría siendo el factor principal en la adop-

ción de decisiones administrativas, pero una indicación clara del punto de vista de la Quinta Comisión en la fase actual indudablemente aceleraría las medidas que se están empezando a tomar en la dirección deseada.

23. El Sr. S. K. SINGH (India), hablando en ejercicio de su derecho de respuesta, dice que la declaración del orador anterior constituye el último de una serie de ataques lanzados por el Paquistán contra funcionarios de nacionalidad india. De todos modos, es una lógica bastante extraña que los Estados Miembros que, como el Paquistán, están ya excesivamente representados quieran estarlo aún más. También es curioso, aunque importante, que cuando un paquistanés ocupó un cargo de Subsecretario en la Secretaría, la delegación del Paquistán no hubiese pensado en absoluto en esos argumentos. En virtud del Artículo 101 de la Carta, el Secretario General queda autorizado a administrar la plantilla como le parezca conveniente, y sólo él puede juzgar los factores que han llevado a determinados funcionarios de categoría superior a sus puestos actuales. El tono del debate no se mejora lanzando ataques basados en las relaciones bilaterales de Estados Miembros, y la tarea del Secretario General no se ve facilitada por la insistencia del Paquistán en llevar a todos los problemas su política de enfrentamiento a la India.

24. El Sr. YUNUS (Paquistán), hablando en ejercicio de su derecho de respuesta, dice que no tiene intención de entrar en una polémica bilateral. Su delegación tiene interés en los principios que desea ver aplicados a los naciones de todos los países sin excepción, incluso el Paquistán.

25. El Sr. DINGLI (Malta) manifiesta que, si bien comprende las dificultades con que tropieza el Secretario General para conseguir una distribución equitativa de los puestos entre las diferentes regiones, su delegación está preocupada por la continua contratación de nacionales de países que están excesivamente representados. La Europa occidental, que es la región a que pertenece Malta, está excesivamente representada en conjunto, pero Malta está insuficientemente representada. Debe examinarse con urgencia la posibilidad de contratar nacionales de países y no de regiones. Esto podría hacerse aumentando el número de regiones y reduciendo su tamaño.

26. Para aliviar la frustración sentida por los funcionarios permanentes ante la lentitud de los ascensos, el Secretario General podría examinar la posibilidad de establecer un límite de 10 años para los servicios prestados en la categoría D-1 y categorías superiores. A los funcionarios que rebasaran ese límite se les podrían ofrecer puestos en otro órgano de las Naciones Unidas, por ejemplo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

27. Es preciso revisar el sistema de clasificación de puestos aplicado en determinadas partes de la Secretaría. En el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, por ejemplo, hay varias secciones que tienen tantos funcionarios de la categoría P-5 como de las categorías P-2 y P-3 en conjunto.

28. La delegación de Malta cree que el trabajo de los centros de información de las Naciones Unidas se podría realizar adecuadamente sin necesidad de

contar con gran número de funcionarios contratados internacionalmente, y con ello se reduciría el elevado costo de esos centros.

29. El Sr. BAKOTO (Camerún) recuerda las críticas de su delegación (1127a. sesión) con respecto a los defectos de las políticas de contratación de la Secretaría, y manifiesta que no es inevitable el conflicto entre los requisitos de competencia e integridad establecidos en la Carta, por un lado, y la distribución geográfica equitativa, por el otro. Pero el criterio empleado desde el año 1962 para determinar los "límites convenientes" resulta claramente desventajoso para los países africanos, lo mismo que la resistencia a dar a los nacionales de estos países puestos de responsabilidad en la Secretaría. Hay que tomar medidas para corregir la situación. Una de estas medidas podría consistir en revisar las regiones geográficas que se emplean para aplicar la política de contratación. El actual sistema, resultado del "acuerdo entre caballeros" original que fue enmendado en el decimotercer período de sesiones de la Asamblea General, difiere mucho de la división geográfica del mundo que hoy reconocen la mayoría de los Estados Miembros.

30. En la contratación de funcionarios de carrera, el Secretario General debería dar prioridad a los nacionales de países que están insuficientemente representados. La insuficiencia de la representación de África se nota especialmente en lo tocante a nombramientos para puestos de carrera. Es cierto que los países africanos vacilan en enviar a sus expertos por períodos largos, pero hay que considerar que esto constituye tan sólo una situación transitoria. No puede de ninguna manera justificarse el que se contraten más funcionarios de carrera de países que ya están excesivamente representados en la Secretaría. Entre tanto, el Secretario General debe hacer todo lo posible por contratar funcionarios a plazo fijo, lo cual dejaría abierta la puerta para una mejor distribución en el futuro y evitaría que se perpetúe el actual desequilibrio. A su debido tiempo, la delegación del Camerún copatrocinará un proyecto de resolución en ese sentido.

31. Una de las medidas que hay que tomar inmediatamente es aclarar los requisitos que hay que reunir para trabajar en la Secretaría. En la actualidad suele ocurrir que se consideran inadecuadas las calificaciones académicas o profesionales de un candidato, y la delegación del Camerún desearía saber cuáles son los criterios empleados por la Oficina de Personal para adoptar esas decisiones.

32. El Sr. KILLION (Estados Unidos de América) observa que de las declaraciones que se han hecho no debe inferirse que su país está excesivamente representado en la Secretaría, dado que un número de funcionarios de los Estados Unidos no solamente se encuentra dentro del límite conveniente, sino que es inferior a la mediana. Es cierto que la Europa oriental está por debajo de su límite conveniente, pero en el año que se examina ha conseguido un aumento neto de 34 funcionarios. Más aún, la causa real de la insuficiente representación son las restricciones a la contratación que imponen los propios países de Europa oriental.

33. Durante el año que se examina, no se ha nombrado a ningún nacional de los Estados Unidos para categorías superiores a las de P-5, y el porcentaje de funcionarios de este país en el total del cuadro orgánico ha pasado del 20% al 19,4%. De los 321 funcionarios estadounidenses del cuadro orgánico, casi el 50% están en la categoría P-3 o categorías inferiores, mientras que aproximadamente el 25% ocupan puestos de P-4. En la Oficina del Contralor o en la Oficina de Servicios Generales hay empleados 75 funcionarios profesionales estadounidenses, y en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales hay otros 75, la mitad de los cuales ocupan puestos de la categoría P-3 o categorías inferiores. En contraste hay sólo 3 funcionarios estadounidenses del cuadro orgánico en la Oficina Ejecutiva del Secretario General, siendo el de mayor categoría un P-4; hay sólo 5 de tales funcionarios en el Departamento de Asuntos Políticos y de Asuntos del Consejo de Seguridad, siendo el de mayor categoría un P-5; y hay sólo 6 en la División de Derechos Humanos. Tan sólo hay 7 funcionarios estadounidenses del cuadro orgánico empleados en la UNCTAD y solamente 22 en las cuatro comisiones económicas regionales y la Oficina de Asuntos Económicos y Sociales en Beirut. Por lo tanto, está claro que los Estados Unidos no tratan de dominar la Secretaría.

34. El cuadro F del documento A/6487 y Corr.1 muestra que el Secretario General ha hecho un decidido esfuerzo por distribuir los puestos de la categoría D entre las diferentes regiones. Solamente la región de América del Norte y el Caribe muestran una disminución: en el año actual, el número de nacionales de los Estados Unidos que ocupan puestos de D-1 ha disminuido en 4, mientras que las cifras correspondientes a las demás categorías superiores no se han modificado. El porcentaje de nacionales estadounidenses de la categoría D era inferior a la mediana de su límite conveniente aun antes de producirse la reducción; otra reducción más sería intolerable. De hecho, hay que modificar radicalmente la tendencia. El cuadro G indica que los nacionales de la región de la América del Norte y el Caribe

ocupan solamente el 20,1% de los puestos del PNUD y el 28,3% de los puestos del UNICEF, aunque la contribución de los Estados Unidos a estos órganos representa el 40% del total.

35. Las cifras que ha citado demuestran ampliamente que son inexactas ciertas afirmaciones hechas muy a la ligera, que no ayudan en absoluto a la Comisión en su tarea de asistir al Secretario General a conseguir una distribución geográfica equitativa. Tales declaraciones tienen como única finalidad distraer a la Comisión de su tarea real y servir como excusa para no cooperar plenamente con la Secretaría.

36. El Sr. ANGUDI (Libia) da las gracias al Secretario General por su valioso informe y apoya la tesis de que "las políticas y los métodos administrativos de la Secretaría deben reflejar, y aprovechar al máximo, los méritos de las diversas culturas y la competencia técnica de todos los Estados Miembros" (A/6487 y Corr.1, párr. 3). Si bien en el año que se examina el número de funcionarios procedentes de África y la Europa oriental que ocupan puestos sujetos a la distribución geográfica ha aumentado en un 28% y un 20%, respectivamente, estas regiones aún distan de hallarse suficientemente representadas. El Secretario General ha señalado (*ibid.*, párr. 5) que, de los Estados Miembros admitidos antes de 1960, solamente Libia y Albania no están representados en el personal de la Secretaría. Ha llegado el momento de remediar la situación y su país desearía que nacionales libios ocuparan los puestos que les corresponden en la Secretaría. Su Gobierno ha propuesto a varios de sus nacionales para puestos en la Secretaría, especialmente en el programa de aspirantes a funcionarios del cuadro orgánico, y espera que se examinen seriamente estas candidaturas.

37. Por último el orador apoya sin reservas, la recomendación que el Comité Especial de Expertos encargado de examinar las finanzas de las Naciones Unidas y de los organismos especializados ha formulado en el párrafo 115 de su segundo informe (A/6343 y Corr.1).

Se levanta la sesión a las 12.25 horas.

