

NACIONES UNIDAS
Asamblea General
CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES
Documentos Oficiales

QUINTA COMISION
41a. sesión
celebrada el jueves
16 de noviembre de 1989
a las 10.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 41a. SESION

Presidente: Sr. AL-MASRI (República Árabe Siria)

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

SUMARIO

TEMA 130 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

La presente acta está sujeta a correcciones.

Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/44/SR.41
28 de noviembre de 1989
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Se declara abierta la sesión a las 10.25 horas.

TEMA 130 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/44/604; A/C.5/44/2, 9, 11, 17 y 21)

1. El Sr. MORCZYNSKI (Polonia) dice que las cuestiones relativas al personal tienen especial importancia para el adecuado funcionamiento de las Naciones Unidas, dado que la aplicación de las resoluciones y las decisiones no sólo depende del dinero sino también de la competencia del personal. La delegación de Polonia está de acuerdo con la disposición por la cual las cuestiones relativas al personal se examinan cada dos años, ya que esto ahorra recursos de servicios de conferencias y da a los órganos interesados tiempo suficiente para aplicar las resoluciones aprobadas.
2. Polonia aprecia los esfuerzos del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para conseguir una distribución geográfica justa en la contratación del personal, pero no todos los países y grupos regionales están todavía suficientemente representados. La misma Polonia tiene su cuota en el nivel mínimo del límite conveniente desde hace varios años, pese al excelente desempeño de los polacos empleados en el sistema de las Naciones Unidas. El Gobierno de Polonia manifestó su preocupación por esta situación al Secretario General en un memorando especial.
3. Aunque la proporción adecuada entre contratos permanentes y contratos a plazo fijo es 1:1, debe aplicarse a la Secretaría en su conjunto, y no a los países. Debe mantenerse un equilibrio adecuado entre los ascensos internos y la contratación exterior; el plan de contratación exterior deberá garantizar la incorporación al sistema de nuevo personal idóneo.
4. La aplicación de las resoluciones de la Asamblea General sobre cuestiones relativas al personal no es asunto de competencia exclusivamente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, aunque esa Oficina tiene una función primordial que desempeñar, aceptando asesoramiento de otros departamentos pero ejerciendo su autoridad incuestionable en las decisiones sobre contratación.
5. La delegación de Polonia comparte la preocupación del Subsecretario General sobre la escasa representación de mujeres y los problemas relacionados con las actividades de formación. Vuelve a subrayar que está dispuesta a colaborar plenamente en la aplicación de las resoluciones sobre cuestiones relativas al personal.
6. El Sr. KPOTSRA (Togo) dice que el interés tradicional en las cuestiones relativas al personal se ha visto subrayado tanto por las reformas de programación y administrativas como por el aumento del prestigio de la Organización. El personal tiene una función muy importante que desempeñar en hacer frente a los nuevos retos que impone el aumento de la carga de trabajo, y la reestructuración y reactivación de la Organización no puede tener éxito a menos que se preste constante atención a las cuestiones relativas al personal. La eficacia de la

(Sr. Kpotsra, Togo)

Organización también depende en gran medida de su personal, cuestión en la que insistió el Secretario General durante el examen del informe del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (Grupo de los 18).

7. La delegación del Togo acoge con satisfacción las mejoras en la presentación y el contenido del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/44/604). Observa con satisfacción los esfuerzos realizados para aplicar las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, pero señala que el cuadro D del anexo I indica que sigue habiendo un desequilibrio en la representación de los Estados en las categorías superiores. Debe darse las mismas oportunidades a los candidatos de todos los Estados de conformidad con los principios de rotación y distribución geográfica equitativa. En el año finalizado al 30 de junio de 1989, sólo 39 de las 134 personas nombradas para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica fueron nacionales de Estados Miembros poco representados. Estas desigualdades necesariamente tienen que frustrar el logro del objetivo deseado. Además, la inusual clasificación de los países en cuatro grupos que figura en el cuadro C no da una imagen clara de la situación con respecto a la representación de los países en desarrollo en las categorías superiores.

8. El Togo atribuye gran importancia a la integración de la mujer en el desarrollo económico y social y a la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer. En el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/C.5/44/17) se aprecia un ligero aumento del número de mujeres empleadas en la Secretaría, pese al programa de reducción de puestos. El Secretario General también ha nombrado tres mujeres para ocupar puestos de categoría superior. La delegación del Togo acoge con satisfacción los esfuerzos del Secretario General en esta esfera y espera que en 1990 se alcance el objetivo del 30% de representación de mujeres.

9. Es alentador observar en el informe del Secretario General sobre la administración de justicia en la Secretaría (A/C.5/44/9) que se han conseguido progresos en cuanto a la eliminación de los casos atrasados ante la Junta Mixta de Apelación y que se ha redactado una serie de reglas revisadas en materia disciplinaria para sustituir el capítulo X del Reglamento del personal. La delegación del Togo está de acuerdo en que debe supervisarse de cerca la aplicación de las reglas revisadas.

10. Debe prestarse la debida atención a la cuestión de la seguridad del personal del sistema de las Naciones Unidas, y el personal a su vez debe cumplir sus obligaciones para con los países huéspedes. Es lamentable observar el creciente número de casos en que la seguridad del personal se ha visto amenazada. En el informe del Secretario General sobre el tema (A/C.5/44/11) se indica que, aunque el Oriente Medio sigue siendo la zona de mayor preocupación, en otras partes del mundo también se están produciendo violaciones de los privilegios e inmunidades de funcionarios del sistema de las Naciones Unidas. La delegación del orador reitera su agradecimiento a los esfuerzos del Secretario General y sus colegas por mejorar

(Sr. Kpotsra, Togo)

la situación. El aumento de las operaciones y responsabilidades de mantenimiento de la paz de la Organización hacen aún más importante el respeto a los privilegios e inmunidades de los funcionarios.

11. En el contexto de la reestructuración del sistema de las Naciones Unidas y el restablecimiento del prestigio de la Organización, no cabe la posibilidad de hablar de cuestiones relativas al personal haciendo caso omiso del deterioro de las condiciones de servicio del personal. Por lo tanto, la delegación del Togo acoge con satisfacción las recomendaciones hechas por la Comisión de Administración Pública Internacional y las propuestas a favor del restablecimiento del equilibrio actuarial en la Caja Mixta de Pensiones del Personal. También conviene señalar que las decisiones tomadas por la Quinta Comisión contribuirán a ganar la confianza del personal en la Organización y en su capacidad de realizar con eficacia las tareas que le han sido encomendadas.

12. El Sr. MUNTASSER (Jamahiriya Arabe Libia) dice que en el momento en que se han encomendado mayores responsabilidades a las Naciones Unidas, es necesario garantizar mayor eficiencia, competencia e integridad en la Secretaría. Su delegación ha apoyado las recomendaciones pertinentes del Grupo de los 18, respaldadas por la Asamblea General. Sin embargo, se han conseguido pocos progresos en la reducción de puestos, en particular a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. El número de puestos sujetos a distribución geográfica equitativa también es bajísimo y debe revisarse.

13. El hecho de que haya aumentado el número de Estados Miembros escasamente representados es motivo de preocupación para la delegación libia, que espera que en breve plazo se tomen medidas para corregir esta tendencia. Entretanto, el mantenimiento de la práctica de nombrar nacionales de Estados excesivamente representados es una muestra clara de falta de respeto a las disposiciones de la Carta y a las resoluciones de la Asamblea General. La delegación libia pide a la Secretaría que exponga las razones que tiene para mantener esa práctica.

14. En una serie de resoluciones de la Asamblea General relativas a la distribución geográfica equitativa se ha instado a que se roten los puestos de las categorías superiores de la Secretaría y se ha afirmado que no debe considerarse puesto alguno como dominio exclusivo de algún Estado Miembro o grupo de Estados. Por lo tanto, la delegación del orador se declara atónita ante la información dada en el párrafo 2 del documento A/44/604. El orador pide a la Secretaría una explicación, además de detalles sobre los planes de la Secretaría de aplicar las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. Debe idearse un sistema que garantice una rotación adecuada y la contratación de nacionales de Estados que nunca han estado representados en puestos de categoría superior. A su país le preocupa que su nivel de representación se encuentre por debajo del valor equidistante del límite conveniente y que nunca haya estado representado en un puesto de categoría superior. Debe revisarse la política de contratación de la Secretaría, que sigue siendo oscura y arbitraria.

(Sr. Muntasser, Jamahiriya
Arabe Libia)

15. Aunque acoge con satisfacción el aumento del número de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, la delegación del orador quiere que se le den garantías de que esto no menoscabará el principio de la distribución geográfica equitativa. Para terminar, insta a todos los Estados a que respeten los privilegios y las inmunidades de los funcionarios internacionales y lamenta los casos de detenciones y encarcelamientos y las restricciones impuestas a funcionarios de determinadas nacionalidades a que se hizo referencia en el documento A/C.5/44/11.
16. El Sr. BOUR (Francia), hablando en nombre de los 12 Estados miembros de la Comunidad Europea, dice que los Doce aprecian los esfuerzos del Subsecretario General para mejorar el funcionamiento y la eficiencia de los servicios de la Organización. Los Doce subrayan la importancia de la política de gestión de personal que garantiza una verdadera independencia y competencia en la Secretaría y aplauden la dedicación del personal en sus nuevas tareas y mandatos en esta época de reestructuración y dificultades financieras.
17. Los Doce acogen con satisfacción la claridad del informe sobre la composición de la Secretaría. En el párrafo 6, el Secretario General cita el texto del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, en el que se subraya que el personal debe tener el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, consideraciones que deben tenerse presentes constantemente en las cuestiones relativas a la contratación y los ascensos. La primera medida debe ser una selección rigurosa de los funcionarios, y los Doce están de acuerdo con el Grupo de los 18 en que la selección mediante concurso es uno de los métodos más adecuados de contratación en los puestos de categoría P-1 a P-3. Es especialmente importante celebrar estos exámenes en países no representados o insuficientemente representados.
18. En el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta también se señala la importancia de contratar el personal en forma en que haya la más amplia representación geográfica posible. El cuadro 4 del anexo II del informe sobre la composición de la Secretaría indica que los Doce están por debajo del punto medio del límite conveniente y que algunos de ellos están escasamente representados. Los Doce esperan que el Secretario General tenga esto en cuenta en los procesos de contratación.
19. El número de mujeres empleadas en la Secretaría ha aumentado ligeramente, pese al programa de reducción de puestos, pero todavía no hay suficientes en los puestos de categoría superior. La Secretaría debe persistir en sus esfuerzos para contratar y ascender a más mujeres. Además, como se señala en el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, los gobiernos deben alentar a un mayor número de candidatas a presentarse a los concursos nacionales. El Programa de Acción para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría debe mantenerse, sin menoscabo de los principios manifestados en los Artículos 8 y 101 de la Carta o en otros aspectos de la política de personal, como la gestión de vacantes y la movilidad.

(Sr. Bour, Francia)

20. Los esfuerzos de gestión de vacantes expuestos en el párrafo 28 del informe sobre la composición de la Secretaría son alentadores, pero se ha hecho poco con respecto a la redistribución de funcionarios permanentes. Los Doce esperan que el problema se resuelva en breve plazo y piden a la Secretaría más información sobre la situación.

21. No debe olvidarse que la contratación no es el único medio de garantizar la calidad del personal de la Organización; también son importantes la distribución adecuada de los recursos humanos y la movilidad del personal. Un mayor recurso a los contratos a corto plazo y la aplicación eficaz del plan de rotación son medios eficaces para garantizar una mayor movilidad. De hecho, la movilidad debe ser uno de los criterios que rijan el desarrollo de las perspectivas de carrera y los ascensos.

22. La asignación del personal a la luz de la carga de trabajo es otra necesidad importante, en particular durante el período de reducción de puestos y cuando la congelación de la contratación no haya afectado por igual a todos los servicios. Por lo tanto, es aún más necesario que antes medir y planificar eficazmente el trabajo, consideraciones subyacentes a las recomendaciones 48 y 49 del Grupo de los 18 y por supuesto a la recomendación 56, en la que se indica que no debe llenarse un puesto simplemente porque esté vacante. Los Doce esperan que el Secretario General, en sus futuros informes, explique detalladamente la aplicación de esas recomendaciones.

23. La gestión del personal de la Organización es una tarea compleja y costosa. Por lo tanto, los Doce reafirman su apoyo al Secretario General en sus esfuerzos por mejorar la gestión de los recursos humanos, que son la fuerza humana de la Organización.

24. El Sr. ZACHMANN (República Democrática Alemana) señala que la posición fundamental de su país con respecto a las cuestiones relativas al personal se manifiesta en la declaración conjunta de los Estados socialistas de 15 de noviembre. Estos Estados acogen con satisfacción el informe sobre la composición de la Secretaría, pero es necesario dar a los Estados Miembros una descripción más clara de los esfuerzos concretos para aplicar las resoluciones sobre las cuestiones relativas al personal. Algunas de las cuestiones de fondo del informe llevan a la delegación de la República Democrática Alemana a plantear seriamente determinadas preguntas.

25. Una cuestión importante es la aplicación del principio de representación geográfica equitativa. La República Democrática Alemana siempre ha estado muy escasamente representada, y la situación no ha mejorado desde la aprobación de la resolución 43/224 A. Por el contrario, el número de ciudadanos del país del orador que trabajan en la Secretaría se ha reducido aún más por debajo del valor equidistante del límite conveniente. Dado que se han producido escasas mejoras en la situación general, es difícil comprender por qué el 75% de las personas contratadas en el año finalizado al 30 de junio de 1989 tuvieron que ser nacionales de Estados Miembros que están dentro del límite conveniente o excesivamente representados.

(Sr. Zachmann, República
Democrática Alemana)

26. La política de contratar un candidato externo sólo cuando no puede encontrarse un candidato idóneo ya en la Secretaría ha exacerbado todavía más la situación. La delegación del orador entiende las dificultades resultantes de la reducción de personal, pero deben resolverse mediante la aplicación de los principios fundamentales, de manera que ningún Estado o grupo de Estados determinado se vea negativamente afectado. Es necesario redoblar los esfuerzos para satisfacer la preocupación legítima de los países no representados y escasamente representados. En ese contexto, la delegación de la República Democrática Alemana pide más información sobre la preparación del plan de contratación a mediano plazo para 1990-1991.
27. También es importante para los Estados Miembros la representación cualitativa, y se requiere tomar nuevas medidas para aplicar las decisiones relativas a la representación adecuada en los puestos de categoría superior. En cuanto a la representación de mujeres, el país del orador hará todo lo que esté a su alcance para facilitar el logro de la meta establecida promoviendo la candidatura de mujeres, a partir de la base de que entretanto se mantendrá el principio de distribución geográfica equitativa.
28. La delegación de la República Democrática Alemana se muestra a favor de cumplir las disposiciones sobre sustitución de funcionarios con contratos a plazo fijo que figura en la resolución 35/210 de la Asamblea General y cree que los concursos que deben celebrarse en 1990 contribuirán a corregir la situación de falta de representación de ese país.
29. El Sr. NIKIFOROV (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que los cambios importantes que se están produciendo en las relaciones internacionales requieren una reevaluación de la función de las Naciones Unidas y del futuro de sus actividades. La delegación del país del orador atribuye cada vez más importancia a su participación en la Organización, que considera instrumento esencial para la promoción de la desmilitarización, la democratización y la humanización de las relaciones internacionales. De acuerdo con su planteamiento fundamental para con las Naciones Unidas, la URSS está a favor de establecer métodos de trabajo nuevos y mejorados y se propone cumplir sus obligaciones financieras para con la Organización a tiempo pese a las dificultades económicas y financieras.
30. Cuando se resalta el papel de las Naciones Unidas también hay que resaltar el de la Secretaría, como uno de sus órganos principales. Desde la creación de la Organización se ha reconocido que la Secretaría no podía funcionar eficazmente si no disfrutaba de la confianza de todos los Estados Miembros, que a su vez dependía de la adhesión de buena fe a los principios establecidos en la Carta sobre la contratación y distribución del personal. La eficiencia de la Secretaría ha mejorado con las recientes reformas administrativas, presupuestarias y de personal, pero hay que tomar más iniciativas para adaptar las actividades de la Organización a un mundo en cambio, en particular con respecto a los nuevos programas, el arreglo de los conflictos regionales y el fomento de la cooperación social, económica, científica y tecnológica. Con miras a ello, la Secretaría necesitará mecanismos

(Sr. Nikiforov, URSS)

flexibles que permitan cierta posibilidad de maniobra en la utilización de los recursos financieros y de personal. Para ello se requerirá personal de la mayor idoneidad contratado sobre una base geográfica cada vez más amplia.

31. Se han conseguido progresos en la aplicación de la recomendación 15 del Grupo de los 18, como se indica en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/44/604), pese a que la reforma es un proceso a largo plazo y permanente. Ha mejorado la situación de determinados Estados poco representados, y cada vez son más los países en desarrollo representados en las categorías superiores. Sin embargo, 12 Estados Miembros no están representados en absoluto y 26 siguen estando poco representados. Además, han sido insuficientes los progresos en cuanto a la representación de los Estados en los puestos de categoría superior sujetos a distribución geográfica. Durante los últimos cuatro años, la representación de la Unión Soviética a ese nivel se ha reducido en cuatro puestos, y a mediados de 1989 se perdió otro puesto. Una condición esencial para aumentar la eficacia de la Organización es aplicar las resoluciones aprobadas por los órganos de las Naciones Unidas, incluida la resolución 35/210 de la Asamblea General, sobre cuestiones relativas al personal.

32. La Secretaría ha tenido éxito en sus esfuerzos para cubrir vacantes en el nivel subalterno del cuadro orgánico mediante concursos, medida que también ha contribuido a mejorar la situación de los países no representados o escasamente representados. Sin embargo, la delegación de la URSS tiene serias reservas con respecto a la decisión de ofrecer contratos a los candidatos que superen con éxito los concursos. Conviene establecer un equilibrio adecuado entre contratos permanentes y contratos a plazo fijo como medio para fomentar la movilidad del personal y simplificar el proceso de gestión de personal. No obstante, según el informe del Secretario General, en los últimos años ha aumentado el número de contratos permanentes, que en la actualidad suman el 71,7%, mientras que el número de contratos a plazo fijo ha disminuido a 28,4%.

33. La delegación de la URSS está a favor de la contratación de personal sobre la base de adscripciones. La experiencia ha demostrado que la preponderancia de funcionarios permanentes que, en muchos casos, se especializan en esferas muy concretas, no lleva a la redistribución de los recursos de personal dentro de la Secretaría. El uso generalizado de los contratos permanentes también dificulta la destitución de los funcionarios que no prestan servicios satisfactoriamente y, en general, disminuye la confianza de los Estados Miembros en las actividades de la Secretaría.

34. La delegación de la URSS apoya las medidas tomadas para aumentar el número de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, aunque todavía no se ha alcanzado el objetivo del 30% establecido en la resolución 40/258 B de la Asamblea General. En una reciente misión en Moscú, oficiales de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tuvieron la oportunidad de reunirse con un amplio grupo de expertas soviéticas, algunas de las cuales probablemente se presentarían como candidatas para puestos de la Organización. La contratación de esas mujeres contribuiría a promover los objetivos establecidos en la resolución de la Asamblea General.

(Sr. Nikiforov, URSS)

35. Se requieren garantías jurídicas más firmes a la seguridad del personal. La delegación del orador apoya el llamamiento del Secretario General y los esfuerzos de las asociaciones del personal para promover el respeto a los privilegios e inmunidades de los funcionarios. Por último, determinadas medidas restrictivas impuestas por el país huésped con respecto al personal de las Naciones Unidas contradicen el espíritu de estos momentos.

36. El Sr. KOCATURK (Turquía) manifiesta la preocupación de su delegación ante el hecho de que el 23,3% de los Estados Miembros sigan estando escasamente representados o no representados en absoluto en la Secretaría y de que siga habiendo una tendencia a contratar nacionales de Estados que han alcanzado el límite deseable. Es lamentable que no se hayan corregido los desequilibrios en los puestos de categoría superior, de acuerdo con lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 43/224 A. La delegación de Turquía insta al Secretario General a que persista en sus esfuerzos para corregir estos desequilibrios. Acoge con satisfacción la noticia de que el número de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica ha aumentado hasta alcanzar el 26,9% y comparte las preocupaciones de otras delegaciones con respecto a la contratación para puestos sujetos a distribución geográfica.

37. La Sra. ARCHINI (Italia) dice que Italia sigue estando escasamente representada en la Secretaría. Es más, en los últimos dos años, mientras la contribución de Italia al presupuesto ordinario ha aumentado constantemente, el número de nacionales italianos en la Secretaría ha disminuido, pese a los esfuerzos del Gobierno italiano para impartir formación a personal de organizaciones internacionales. Se han logrado algunos progresos como resultado del último concurso nacional, y ha aumentado a siete el número total de funcionarios italianos en categorías P-1/P-2. Sin embargo, Italia sigue muy por debajo del límite conveniente y el promedio de funcionarios italianos contratados en puestos de categoría superior no ha cambiado en lo fundamental. Es fácil comprender las dificultades de la Organización para aplicar la recomendación 15 del Grupo de los 18, pero Italia ha estado muy poco representada año tras año desde el trigésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General.

38. Para que los Estados Miembros respondan a la invitación del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de facilitar la contratación de candidatos bien cualificados, tienen que tener una idea clara de las necesidades futuras de la Organización en diversas esferas. La delegación de Italia está dispuesta a hacer todo lo que esté a su alcance para aplicar un método eficaz de contratación que tenga en cuenta las necesidades de la Organización y, al mismo tiempo, las calificaciones de los candidatos italianos. Para terminar, la delegación italiana espera que en el bienio 1990-1991 se organice en Italia otro concurso nacional.

39. El Sr. HASS (República Federal de Alemania) señale con satisfacción los concursos celebrados en su país en 1988, y la promesa de celebrar otros en 1990, que debe contribuir a compensar la escasa representación de su país. La delegación del orador también confía en que se ofrezcan contratos permanentes por lo menos a

(Sr. Hass, República Federal
de Alemania)

los mejor calificados de sus funcionarios subalternos del cuadro orgánico, entre los que figuran algunas mujeres. A este respecto, señala que en la resolución 43/224 A de la Asamblea General se instó expresamente al Secretario General a que asegurara que los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados se aproximaran al valor equidistante de los límites convenientes. Es lamentable que durante el período que se examina haya disminuido el porcentaje de nombramientos de nacionales de Estados no representados e insuficientemente representados a puestos sujetos a distribución geográfica, y la delegación del orador espera que este porcentaje aumente durante el próximo año, y que la contratación de Estados excesivamente representados o en el extremo superior del límite conveniente se limite a excepciones. Mientras tanto, a la República Federal de Alemania le disgusta el hecho de que, siendo el cuarto contribuyente a la Organización, solamente esté representada en dos puestos de categoría superior. Su país requiere urgentemente un nivel de representación suficiente desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo.

40. Para terminar, encomia la excelente labor de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que, recientemente, aparte de su normal carga de trabajo ya de por sí pesada, ha tenido que llevar a cabo una serie de tareas adicionales, especialmente relativas a la adscripción de personal a operaciones de mantenimiento de la paz.

41. El Sr. BISTA (Nepal) dice que su delegación ha tomado nota con interés de los esfuerzos por mejorar el funcionamiento del sistema de las Naciones Unidas y la imagen de la Organización. Desgraciadamente, aunque todo el mundo reconoce que la estabilidad financiera es un factor importante para el proceso de reforma, determinados Estados Miembros todavía no han cumplido las obligaciones financieras a que les obliga la Carta. Si no llegan los fondos necesarios, no solamente se reducirá el ritmo de aplicación de la resolución 41/213 de la Asamblea General, sino que el sistema existente se verá perjudicado. No hay que abandonar a medias los programas de reforma por razones financieras.

42. La solución de otros problemas que están debilitando a la Organización, entre ellos un programa inadecuado de desarrollo de las perspectivas de carrera, un desequilibrio en la participación de mujeres y la falta de armonía en las relaciones entre la administración y el personal, no requieren importantes recursos financieros y es necesario que la administración trate de encontrar esa solución sin demora.

43. Pese a las limitaciones financieras, se han conseguido algunos progresos en la aplicación del proceso de reforma. Se ha reorganizado la antigua oficina de servicios del personal, a la que se ha dado el nombre de Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el manual de personal que se ha publicado mejorará la gestión de personal; y se han celebrado concursos para contratar personal en puestos de categoría de nivel de partida. Aunque la situación de la mujer en la Secretaría ha mejorado considerablemente como resultado de las medidas especiales aplicadas de conformidad con las recomendaciones del Comité Permanente, queda mucho por hacer para alcanzar en 1990 la meta del 30%. La delegación de Nepal apoya sin reservas el programa de gestión de vacantes y el de redistribución de personal, pues son una

(Sr. Bista, Nepal)

buena base para el ascenso de funcionarios. Los cuadros de dotación de personal revisados, que se basan en una revisión del trabajo de las dependencias de la Organización y la formación dentro del empleo son medios excelentes para mejorar la eficacia y evitar un exceso de personal.

44. Aunque se han conseguido progresos claros, se ha aplazado u olvidado totalmente la aplicación de otras recomendaciones. Esas recomendaciones son las relativas a la representación geográfica equitativa; la representación de los países en desarrollo, en particular los menos adelantados; y el mejoramiento de la situación de la mujer. La delegación de Nepal confía en que el Secretario General no ahorre esfuerzo alguno por alcanzar las metas que la comunidad internacional puso a la Organización.

45. El Sr. SOTO (Colombia) dice que es decepcionante la ausencia de propuesta alguna en relación con un tema tan importante como el de la capacitación y el desarrollo de las perspectivas de carrera, aparte de la declaración de que los recursos son escasos. La delegación de Colombia pide información en términos porcentuales sobre el nivel de recursos que durante los últimos cinco años se han asignado a los programas de capacitación. Aunque agradece los esfuerzos de la Secretaría para aplicar las resoluciones de la Asamblea General relativas a la representación de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica equitativa, considera que podrían hacerse mayores esfuerzos para garantizar la rotación en las categorías superiores. A la delegación del orador también le preocupan los casos de detenciones, encarcelamientos y desapariciones de funcionarios mencionados en el documento A/C.5/44/11, por razones jurídicas y humanitarias de carácter fundamental. Para terminar, rinde tributo al personal de las Naciones Unidas cuyos privilegios e inmunidades han sido violados y condena tales acciones, así como el aparente asesinato del Coronel Higgins.

46. El Sr. DA COSTA PEREIRA (Portugal) manifiesta preocupación por la constante disminución del nivel de representación de su país en puestos sujetos a distribución geográfica, que ahora ha alcanzado el punto más bajo del límite conveniente. Para colmo, su país nunca ha estado representado en un puesto en el que hayan de adoptarse decisiones. Cree que los concursos nacionales constituyen un instrumento valioso para corregir algunas de las injusticias más evidentes e introducir sangre nueva en la Organización, y celebra que vayan a organizarse concursos en Portugal en 1990. También espera que estos concursos se amplíen en breve plazo a la categoría P-3. Sin embargo, los concursos no deben afectar la distribución de puestos de categoría superior, y en ese contexto observa con pesar la información que figura en el párrafo 22 del documento A/44/604. Portugal ha defendido sistemáticamente la necesidad de contratar personal que reúna el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, pero cree que estas cualidades no son dominio exclusivo de unas seleccionadas excepciones.

47. Para terminar, alaba el espíritu de dedicación del personal, que se ha puesto de manifiesto, en particular, en los numerosos casos de funcionarios que se han ofrecido voluntariamente para prestar servicios en el Grupo de las Naciones Unidas de Asistencia para la Transición, en el que el nivel de participación de mujeres ha superado considerablemente la meta establecida en las resoluciones de la Asamblea General.

48. El Sr. KERSTEIN (Yugoslavia) dice que en vista de la persistencia de la crisis financiera, el examen de los cambios que derivan del proceso actual de reforma requiere especial atención. Su delegación, al apoyar las medidas encaminadas a aumentar la eficacia y eficiencia de la Secretaría, atribuye especial importancia a la aplicación de la recomendación 15 del Grupo de los 18 y encomia a la Secretaría por los progresos conseguidos hasta ahora. Sin embargo, le preocupa especialmente que la recomendación deba aplicarse sin perjuicio a los principios principales que subyacen en la política de contratación y nombramiento del personal de las Naciones Unidas. Reitera su pleno compromiso con los principios derivados del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta y, en particular, con la importancia de contratar el personal sobre una base geográfica lo más amplia posible.

49. Al adherirse a esos principios, debe prestarse especial atención al establecimiento de un equilibrio adecuado en los puestos de categoría superior. En ese contexto, la limitación de los nombramientos a nivel de Subsecretario General y categorías superiores a un período máximo de 10 años debe facilitar la aplicación del principio de rotación en las categorías superiores. La actual situación con respecto a la distribución geográfica de los puestos da motivo de preocupación, y debe prestarse más atención al llamamiento de la Asamblea General a que se hagan todos los esfuerzos posibles para contratar nacionales de Estados Miembros no representados y escasamente representados y a candidatos que aprueben los concursos nacionales. La delegación de Yugoslavia no está convencida de que se hayan observado plenamente las disposiciones de la resolución 43/224 A de la Asamblea General sobre la distribución geográfica equitativa en lo relativo a la contratación durante el período que se examina. Resulta difícil entender por qué para los cuatro puestos de categoría superior solamente pueden contratarse nacionales de Estados con niveles de representación más que suficientes.

50. Observando que el nivel de representación de su país ha estado en el extremo inferior de los límites convenientes durante algunos años, manifiesta su satisfacción de que vayan a contratarse cuatro candidatos que han aprobado concursos nacionales. Los concursos son un medio para resolver el problema de la representación insuficiente. Sin embargo, también es urgente hacer nombramientos directos para puestos de categoría superior.

51. Pese a las disposiciones de la resolución 43/224 C de la Asamblea General, el número de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica sólo ha aumentado ligeramente, y es motivo de preocupación que la tasa de contratación de mujeres haya disminuido. Es necesario hacer más nombramientos de categoría superior, y cabe esperar que se tomen nuevas medidas para facilitar el logro de la meta establecida por la Asamblea General.

Se levanta la sesión a las 12.15 horas.