

NACIONES UNIDAS
Asamblea General
CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES
Documentos Oficiales

QUINTA COMISION
40a. sesión
celebrada el miércoles
15 de noviembre de 1989
a las 15.00 horas
Nueva York

ACTA RESUMIDA DE LA 40a. SESION

Presidente: Sr. AL-MASRI (República Árabe Siria)
más tarde: Sr. DANKWA (Ghana)

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

SUMARIO

TEMA 126 DEL PROGRAMA: COORDINACION ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTARIA DE LAS NACIONES UNIDAS CON LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA (continuación)

a) INFORME DE LA COMISION CONSULTIVA EN ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y DE PRESUPUESTO (continuación)

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

TEMA 123 DEL PROGRAMA: PROYECTO DE PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1990-1991 (continuación)

Consecuencias para el presupuesto por programas del proyecto de resolución A/44/L.23

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.40

20 de noviembre de 1989

ORIGINAL: ESPAÑOL

Se declara abierta la sesión a las 15.15 horas.

TEMA 126 DEL PROGRAMA: COORDINACION ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTARIA DE LAS NACIONES UNIDAS CON LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA (continuación)

a) INFORME DE LA COMISION CONSULTIVA EN ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y DE PRESUPUESTO (continuación) (A/44/711 y Add.1)

1. El Sr. BIDNY (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que es fundamental lograr la racionalización de los trabajos a nivel de todo el sistema, mediante, entre otras cosas, la eliminación de la duplicación de tareas y la concentración de esfuerzos en las esferas de máxima prioridad. También es importante mejorar la coordinación a nivel intergubernamental. Una condición previa para el logro de estos objetivos es mejorar la gestión de las organizaciones internacionales aumentando la eficacia del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) y fortaleciendo el papel del Secretario General. Es preciso adoptar medidas concretas para poner en práctica las importantes recomendaciones del Comité del Programa y de la Coordinación (CPC) y eso incumbe a los Estados Miembros.

2. En cuanto a la racionalización de las actividades de las organizaciones internacionales, la coordinación administrativa y presupuestaria es fundamental para la eficacia de las actividades dentro del sistema. En momentos en que la mayoría de las organizaciones del sistema enfrenta serios problemas financieros, es esencial que se haga un mejor aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, y quien debe asumir un papel preponderante en ese sentido es la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP). La Comisión Consultiva no ha hecho uso aún de todas sus posibilidades en esta esfera, y eso se observa en el propio informe de la Comisión (A/44/711 y Add.1). Desafortunadamente, el informe de la CCAAP no contiene conclusiones ni recomendaciones destinadas a asegurar que se haga un uso económico de los recursos en todo el sistema de las Naciones Unidas.

3. A juicio de su delegación, el primer paso que es preciso dar para fortalecer la eficacia de la coordinación administrativa y presupuestaria es la reactivación del papel de la CCAAP en esta esfera. Antes que nada sería necesario que la Comisión Consultiva formulase recomendaciones concretas para aplicar plenamente el Artículo 17 de la Carta y el artículo 17 del Reglamento de la Asamblea General, que prevén una participación más activa de la Asamblea General en la elaboración de la política y las prácticas administrativas y financieras de los organismos especializados. Pese a los reiterados pedidos de la Quinta Comisión de que se hagan estudios periódicos profundos de cada organismo, no se ha avanzado al respecto.

4. De acuerdo con las recomendaciones del CPC, se adoptarán medidas prácticas para aumentar la eficacia de las reuniones conjuntas del CPC y del CAC (A/44/16, párr. 364). En esas reuniones se examinará la cuestión de la coordinación de las actividades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en distintas esferas. En ese sentido, su delegación considera que es indispensable

(Sr. Bidny, URSS)

que la Comisión Consultiva haga un análisis a fondo de las cuestiones administrativas y presupuestarias en todas las organizaciones del sistema, en distintas esferas específicas, entre ellas, la cuestión de la movilización de los recursos humanos y materiales disponibles. Este análisis podrá complementarse con conclusiones y recomendaciones que deberían aplicar las organizaciones del sistema. Esto contribuiría de manera práctica a fortalecer la racionalización de la coordinación entre los organismos.

5. El Sr. HILL (Estados Unidos de América) dice que su delegación comparte las opiniones de la CCAAP que figuran en el documento A/44/711/Add.1, sobre la relación entre el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y las Naciones Unidas. En su opinión, las dificultades entre el PMA y la FAO son desafortunadas, y felicita a las Naciones Unidas por las medidas que ha adoptado para solucionar esta controversia dentro del sistema. Su delegación considera que la recomendación que figura en el párrafo 38 del documento mencionado es particularmente acertada. Por su parte, los Estados Unidos seguirán trabajando con otros países que participan activamente en el Comité de Políticas y Programas de Ayuda Alimentaria para encontrar una solución a los problemas que afectan las relaciones entre esos organismos. Su delegación también está dispuesta a unirse al consenso para señalar a la atención de ese Comité y de los órganos rectores pertinentes de la FAO, el informe de la CCAAP (A/44/711/Add.1).

6. El Sr. LADJOUZI (Argelia) manifiesta su acuerdo con la recomendación general de la CCAAP con respecto a las relaciones de trabajo entre el PMA y la FAO. En las consultas oficiosas que se celebren sobre ese tema, se deberá tener presente que los textos que rigen las relaciones de trabajo entre el PMA y la FAO establecen modalidades precisas, y que lo único que se espera es que esas modalidades sean respetadas.

TEMA 130 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/44/604; A/C.5/44/2, A/C.5/44/9, A/C.5/44/11, A/C.5/44/17, A/C.5/44/21 y A/C.5/44/25)

7. El Sr. ZAPOTOCKY (Checoslovaquia), hablando en nombre de Bulgaria, Polonia, la República Democrática Alemana, la República Socialista Soviética de Bielorrusia, la República Socialista Soviética de Ucrania, Rumania, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y de su propio país, dice que el otorgamiento del Premio Nobel de la Paz a las fuerzas de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas demuestra que la labor de las Naciones Unidas en ese ámbito es altamente valorada en todo el mundo. Muchos funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas están trabajando al servicio del mantenimiento de la paz en distintas regiones del mundo, a menudo en medios políticos complejos y a veces arriesgando sus propias vidas. En nombre de los países mencionados y del suyo propio, el orador expresa a esos funcionarios, su profundo agradecimiento.

8. Desde la creación de las Naciones Unidas, se han dictado diversas resoluciones y se han adoptado varias medidas para asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad del personal y para lograr la más amplia representación geográfica posible (Artículo 101 de la Carta). Sin embargo, la situación actual en

(Sr. Zapotocky, Checoslovaquia)

cuanto a la representación geográfica dista mucho de ser satisfactoria, y desde hace varios años los países socialistas han expresado su preocupación en ese sentido a funcionarios de alto nivel de la Secretaría. Es alentador observar que en los últimos dos años se han logrado algunos progresos en cuanto al número de nacionales de países socialistas representados en la rama ejecutiva de la Organización. Sin embargo, en términos cualitativos la situación ha empeorado. Los nacionales de los países socialistas que trabajan en la Secretaría de las Naciones Unidas ocupan, como promedio aproximado, puestos de la categoría P-3. Los países que están en peor situación, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, son la República Democrática Alemana y Rumania. Bulgaria, Checoslovaquia, Polonia y Rumania no tienen una representación geográfica satisfactoria. Es preciso adoptar nuevas y más radicales medidas para corregir la situación. Los países socialistas están dispuestos a cooperar con la Secretaría de las Naciones Unidas para aplicar íntegramente el principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos de la Secretaría, teniendo en cuenta los intereses de todos los Estados Miembros.

9. En la resolución 41/213 de la Asamblea General, de 1985, los Estados Miembros apoyaron la recomendación del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas de reducir en un 15% el número de funcionarios del cuadro orgánico y en un 25% los puestos de nivel superior. Ello significa que a fines del corriente año el número de puestos de la Secretaría deberá haberse reducido en 1.381 puestos, y el número total de funcionarios de la Secretaría no deberá exceder de 9.704. El orador pide a la Secretaría que informe de las medidas adoptadas para lograr ese objetivo. En su opinión, parecería que al aplicar la recomendación, no se suprimieron puestos de nivel superior en mayor proporción que los puestos de categorías intermedia e inferior, como debió hacerse. En todo caso, en los puestos de ese nivel debe aplicarse estrictamente el principio de la distribución geográfica equitativa.

10. La política de la Secretaría de renovar el personal principalmente a través de la eliminación natural de los funcionarios con contratos de plazo fijo y la redistribución de las vacantes resultantes entre funcionarios permanentes ha perjudicado a los funcionarios con contratos de plazo fijo. La congelación, el programa de redistribución de los puestos y el sistema de ascensos de los funcionarios permanentes ha colocado a los países socialistas en una situación de virtual discriminación. Estos países ya han expresado al Secretario General su profunda preocupación ante esta situación y la necesidad de cumplir con la resolución 35/210, y le han solicitado que adopte medidas concretas para ampliar la representación geográfica de los países socialistas.

11. Con respecto al aumento en el número de funcionarios de la Secretaría con contratos permanentes, si bien es conveniente que la Secretaría tenga funcionarios permanentes altamente capacitados y que se ofrezcan contratos permanentes cuando la índole del puesto así lo exija, sería razonable que la relación entre los contratos permanentes y los de plazo fijo fuera de 50% y 50%. Hoy en día, esa relación es de 72% contra 28% a favor de los contratos permanentes. Un número excesivo de funcionarios con contratos permanentes es un obstáculo para el aumento de la

(Sr. Zapotocky, Checoslovaquia)

eficiencia de toda la Organización. Por lo tanto, los países socialistas no aprueban los intentos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de obligar a los candidatos jóvenes que han aprobado el concurso nacional a que firmen contratos permanentes, sin que se les ofrezca otra opción. Tampoco están de acuerdo con que se renueven los contratos de plazo fijo de funcionarios que ya no tienen la recomendación oficial de su gobierno.

12. Otro problema que afecta cada vez más a los funcionarios procedentes de países socialistas es su distribución desigual entre diversas dependencias de la Secretaría. Es de esperar que la política de personal de las Naciones Unidas se haga más coherente a efectos de lograr que todos los grupos regionales estén representados de manera más equitativa en las principales dependencias de la Secretaría.

13. El orador señala su interés en que un nacional de uno de los países socialistas sea ascendido al cargo de jefe ejecutivo de alguno de los organismos especializados de las Naciones Unidas. Los países socialistas también han propuesto que esos cargos estén sujetos a rotación. Lamentablemente, si bien estas sugerencias son razonables, no han sido aplicadas en la práctica. Cabe esperar que en el futuro logren el apoyo que merecen.

14. Dame Ann HERCUS (Nueva Zelandia), hablando en nombre de Australia, el Canadá y su propio país, desea referirse especialmente a la cuestión de la mujer en la Secretaría, que reviste fundamental importancia para esos tres países. La elegibilidad de hombres y mujeres competentes para participar en condiciones de igualdad en las funciones de las Naciones Unidas se encuentra consagrada en los Artículos 8 y 101 de la Carta, a la que se han adherido los Estados Miembros y que han reafirmado en el contexto de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro. La lentitud con que se ha llevado a la realidad el principio de la igualdad de oportunidades y de tratamiento para las funcionarias de la Secretaría es motivo de profunda preocupación para las delegaciones que representa.

15. El informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/C.5/44/17) es poco alentador. A pocas semanas de llegar a 1990, fecha fijada como meta en la resolución 40/258 B de la Asamblea General para lograr que las mujeres ocupen el 30% de los puestos sujetos a distribución geográfica, el avance en ese sentido ha sido inquietantemente lento. Entre el 30 de junio de 1985 y el 30 de junio de 1989, el número de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica aumentó sólo en un 3,8%, cifra que es apenas la mitad de la necesaria para alcanzar la meta fijada. Es todavía más decepcionante comprobar que la tasa anual de aumento del número de mujeres que ocupan ese tipo de puestos está declinando; en el último año, la proporción aumentó apenas en un 0,6%. Esa proporción parece aún más reducida si se tiene en cuenta que los puestos sujetos a distribución geográfica representan menos de la quinta parte del total de puestos de la Secretaría de las Naciones Unidas. Por otra parte, la tasa de contratación de mujeres disminuyó; de los 134 nuevos funcionarios nombrados, sólo 36 fueron mujeres, y ninguna de ellas pasó a ocupar puestos de categoría superior a P-4. Esa situación, sumada a la reducción del número total de

(Dame Ann Hercus, Nueva Zelanda)

ascensos debido a las limitaciones y recortes presupuestarios, no ayuda a corregir el persistente desequilibrio en la representación de mujeres, especialmente en puestos de categoría superior y directivos.

16. En los últimos años, en sucesivas resoluciones de la Asamblea General, así como en la recomendación 46 del informe del Grupo de Expertos Intergubernamentales, se ha pedido que se hagan esfuerzos adicionales por aumentar la proporción de mujeres que ocupan puestos de categoría superior y directivos. Lamentablemente, esos esfuerzos no parecen haber dado resultados. Es más, la situación ha empeorado, pues la proporción de mujeres que ocupan puestos de categoría D-1 y superiores ha disminuido del 7,13% en 1985 al 6,65% en la actualidad, disminución que se ha producido en su mayor parte en el último año. La situación de la representación a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General es aún más desalentadora, pues la proporción de mujeres que ocupan ese tipo de puestos ha disminuido del 7,3% en 1985 al 4,9% en 1989. Ha habido, eso sí, un aumento del número y proporción de mujeres que ocupan puestos de categoría D-2, especialmente en el último año, pero ello no ha sido suficiente para compensar la disminución del número que ocupa puestos directivos. Sería interesante que, en el futuro, en los cuadros de estadísticas sobre mujeres como el cuadro 1 del documento A/C.5/44/17, se incluyeran asimismo datos comparativos sobre hombres.

17. Aunque es posible que las medidas que está adoptando la Secretaría a través del sistema de gestión de vacantes y a través de medios distintos de la contratación ordinaria y los concursos logren algún aumento del número de mujeres que ocupan puestos de las categorías más bajas, es evidente que se necesitará concertar nuevas medidas para aumentar el número de mujeres en puestos de categoría superior.

18. Preocupa también el hecho de que las mujeres de las regiones de Europa oriental, Africa y el Oriente Medio tengan tan poca representación en las Naciones Unidas. Todos los Estados Miembros pueden complementar los esfuerzos del Secretario General en ese sentido, nombrando a más candidatas competentes para prestar servicios en los órganos principales y subsidiarios, y alentando a las mujeres a que postulen a los puestos vacantes.

19. Las delegaciones que representa no comparten el optimismo manifestado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el sentido de que en 1990 se alcanzará la meta del 30% fijada en la resolución 40/258 B. Para lograr esa meta, aunque fuera a fines de 1990, sería necesario aplicar con decisión todas las medidas aprobadas hasta la fecha, así como otras nuevas. La oradora apoya los medios propuestos por el Secretario General (A/C.5/44/17, sección D) para alcanzar la meta, pero se pregunta si son suficientes. Le ha sorprendido asimismo que en la documentación de este año no figure un plan detallado de trabajo que indique en qué forma habrá de lograrse la meta del 30%, así como otros objetivos relativos a la situación de la mujer en la Secretaría, dentro de un plazo realista. Agradecería que se indicara si existe tal plan de trabajo y, que, en caso afirmativo, se diera un resumen de sus principales aspectos.

(Dame Ann Hercus, Nueva Zelanda)

20. Como resultado del Programa de Acción en dos etapas prescrito en 1985, se han logrado algunos avances. Por ejemplo, en los últimos 12 meses se han establecido descripciones de puestos de referencia para trabajos de secretaría, se publicarán manuales sobre trayectorias de las carreras, y un mayor número de mujeres ha ingresado a la Secretaría luego de aprobar los concursos internos y nacionales. Es también motivo de satisfacción el gran número de mujeres designado recientemente para desempeñar misiones de mantenimiento de la paz en Namibia y Nicaragua, y cabe esperar que la experiencia que adquieran algunas de ellas en materia directiva en el curso de esas misiones dé como resultado un aumento de sus responsabilidades en el largo plazo y un mejoramiento de sus respectivas carreras.

21. Pero en general la ejecución del Programa de Acción no ha sido uniforme. Aún quedan por terminar o programar importantes elementos, como la creación de una base de datos computadorizados sobre conocimientos profesionales, la introducción de centros de coordinación fuera de las sedes, la introducción de una mayor responsabilidad en materia de gestión y la determinación de metas concretas, incluidas metas numéricas, para cada departamento. Esas metas no son sinónimo de cuotas fijas, y servirían para medir el desempeño de la Organización en el mejoramiento de la condición de la mujer y en la contratación de candidatas adecuadas sobre la base de sus méritos.

22. El Secretario General ha reconocido la necesidad de promover constantemente el mejoramiento de la condición de la mujer, y ha nombrado a dos mujeres, una para ocupar un puesto de categoría D-1 que servirá de punto de coordinación, y otra para ocupar un cargo de categoría D-2 en su Oficina Ejecutiva, las que se encargarán de vigilar la situación y de mantenerlo informado al respecto. Sin embargo, sus respectivas funciones no han sido determinadas con suficiente detalle. Agradecería a la Secretaría que proporcionara información más concreta a la Comisión acerca del mandato de las funcionarias nombradas y acerca de la interrelación entre ellas. También desearía mayores aclaraciones acerca de la función que corresponde al punto de coordinación para asegurar de que se cumplan las recomendaciones del Comité Directivo, y acerca de la naturaleza del apoyo de que dispondrá para el cumplimiento de sus responsabilidades.

23. Las delegaciones que representa atribuyen importancia al papel que cumple el Comité Directivo, y desearían que la Secretaría proporcionara información más detallada sobre las iniciativas que está examinando y sobre los mecanismos que existen para asegurar el debido cumplimiento de las recomendaciones que ha formulado y que aún permanecen sin ejecutar. No obstante, la responsabilidad última de cumplir los mandatos de los Estados Miembros y de poner en práctica las recomendaciones aprobadas por el Comité Directivo corresponde al Secretario General y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

24. La expectativa del Secretario General de que, una vez que se hubieran identificado los obstáculos que impedían la plena integración de la mujer a la labor sustantiva de la Organización y se hubiera establecido un sistema que asegurara el adelanto profesional, bastarían los mecanismos y estructuras existentes en la Secretaría para avanzar ininterrumpidamente hacia la plena

(Dame Ann Hercus, Nueva Zelanda)

igualdad, está lejos de cumplirse. Se requieren nuevos esfuerzos para consolidar y completar el Programa de Acción aún inconcluso y elaborar nuevas estrategias para lograr la igualdad prevista en la Carta.

25. Se necesita un renovado y decidido compromiso para superar las barreras estructurales y conceptuales que aún obstaculizan la contratación de mujeres competentes en la Secretaría, y la retención y el adelanto de éstas. Ese es un proceso que debería iniciarse en las más altas esferas, pero en ninguna de las tres declaraciones pertinentes formuladas por el Secretario General, su memoria sobre la labor de la Organización (A/44/1) y las declaraciones formuladas ante la Quinta Comisión en octubre y noviembre, respectivamente, se hizo alusión al objetivo de ampliar el papel de la mujer en la Organización. La oradora insta al Secretario General a que procure obtener los cambios necesarios mediante un programa de acción revitalizado, y le pide que informe a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones sobre los progresos alcanzados en el logro de los objetivos establecidos en la resolución 40/258 B, y que proporcione la información pertinente a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 34° período de sesiones, con objeto de que ésta formule observaciones.

26. El Sr. KOUBAA (Túnez) dice que los funcionarios de la Organización merecen pleno apoyo y cooperación por los esfuerzos e incluso los sacrificios que deben realizar en la ejecución de su tarea. Esta actitud, adoptada por lo demás por la mayoría de los países en el plano nacional, se basa en la regla general de que cada funcionario, nacional o internacional, representa a la institución en que se desempeña. En esa calidad, debe gozar de los beneficios a que tiene derecho para cumplir debidamente su cometido. Al mismo tiempo, debe observar un comportamiento que permita reforzar el prestigio, la credibilidad y la imagen de la institución a que pertenece. Se requiere igualmente constancia, laboriosidad y seriedad de parte de los funcionarios; solamente así puede pretenderse una mejor remuneración y un mejoramiento de las prestaciones concedidas.

27. Su adhesión a las obligaciones inherentes a su calidad de miembro de la Organización no le impide apoyar la propuesta de la Comisión de Administración Pública Internacional de que se aumente en un 5% el sueldo básico. Estima que ese aumento del sueldo, junto con el mejoramiento de las condiciones de servicio del personal sobre el terreno, permitirá que el personal asuma plenamente sus obligaciones y lo alentará a mejorar los servicios prestados.

28. La promoción del personal no es tarea fácil y deben aplicarse estrictamente los procedimientos convenidos en la materia, entre los que cabe destacar los estipulados en la resolución 2480 B (XXIII) de la Asamblea General, en la que se dispone que el ascenso de los funcionarios está subordinado a un conocimiento suficiente y comprobado de un segundo idioma. Esa exigencia tiene por objeto asegurar una mayor competencia y eficiencia de los funcionarios, que responda mejor a la diversidad de los Estados Miembros y a sus necesidades lingüísticas. El cumplimiento de las condiciones estipuladas en esta resolución está estrechamente ligado al éxito de los programas de enseñanza de idiomas realizados por la Organización en beneficio de los funcionarios.

(Sr. Koubaa, Túnez)

29. Como ya señaló en su declaración relativa al tema 38, el objeto de las reformas es aumentar la eficacia del funcionamiento de las Naciones Unidas y no solamente realizar economías ni reducir el personal. En efecto, considera contraproducentes las reducciones de personal que se llevan a cabo sin realizar un estudio previo de la capacidad, o la falta de ella, de los funcionarios que quedan disponibles para ejecutar los programas que corresponden a la Secretaría. En ese contexto, cabe preguntarse si el personal supernumerario contratado apresuradamente para ocupar provisionalmente ciertos puestos está en condiciones de cumplir las obligaciones inherentes a sus funciones. Sin poner en tela de juicio la regla seguida en la materia, estima que la contratación de personal supernumerario podría afectar la calidad de los servicios esperados. En todo caso, el recurso a ese tipo de personal debe limitarse al estrictamente necesario, y debe velarse por el buen rendimiento y la competencia del personal que se contrate en esa calidad.

30. Por ejemplo, su delegación desearía obtener, si es posible, aclaraciones sobre la situación de ciertos puestos ocupados actualmente por personal supernumerario debido a que los titulares se hallan en misión fuera de la Sede, en particular en el contexto de las operaciones de mantenimiento de la paz. Desearía saber asimismo si la Secretaría ha previsto o estudiado la posibilidad de contratar personal supernumerario para cumplir ese tipo de tareas coyunturales, y mantener a los funcionarios en cuestión en sus puestos respectivos en la Sede.

31. El Sr. VILLADSEN (Dinamarca) hablando en nombre de los cinco países nórdicos, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia y Dinamarca, recuerda que el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos se refirió a la necesidad de realizar una labor de evaluación y consolidación después de los años difíciles. Aunque en su opinión sólo están llegando a su fin los tres años de plazo para la reforma y no el proceso de reforma en sí, está de acuerdo con esa opinión en el sentido de que la Asamblea General debería concentrar este año sus esfuerzos sólo en los problemas más agudos e importantes del personal. En consecuencia, su declaración se referirá principalmente al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, la administración de justicia y el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas.

32. En el documento A/44/604 el Secretario General ha suministrado información sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la resolución 43/224. Los países nórdicos observan con especial reconocimiento que su petición de que las estadísticas abarcaran los últimos cinco años ha sido atendida.

33. El mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría tiene gran importancia y los países nórdicos comparten plenamente las opiniones expresadas a ese respecto por la representante de Nueva Zelanda. Las Naciones Unidas están empeñadas en integrar plenamente a la mujer en la vida política, económica y social de los distintos países; esa actitud debe reflejarse en la labor de las organizaciones internacionales, que tratan esas cuestiones en el plano mundial. Además, en el Artículo 8 de la Carta se estipula claramente que la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad en las funciones de sus órganos principales, uno de los cuales es la Secretaría. Por otra parte, la Asamblea General ha

(Sr. Villadsen, Dinamarca)

reafirmado año tras año, su determinación de aumentar el número de mujeres en la Secretaría, y ha establecido como meta que éstas ocupen el 30% de los puestos sujetos a distribución geográfica en 1990.

34. Si bien la expresión "en 1990" puede interpretarse como a fines de ese año, lamentablemente se llega a la conclusión de que si la tasa de contratación de mujeres no aumenta notablemente en los próximos meses, no hay esperanza alguna de cumplir ese objetivo. La propia Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha determinado que para alcanzarlo había que contratar a 150 mujeres en 1989 y 1990, lo que parece poco probable en vista de la experiencia de años anteriores. Es más, de la documentación pertinente (A/C.5/44/17 y A/44/604, secc. II E) se desprende que en 1989 la proporción de mujeres aumentó sólo en un 0,6% aproximadamente, que el número de mujeres que ocupan puestos de categoría D-1 y superiores incluso ha disminuido, y que el número de mujeres que ocupan puestos sustantivos y de nivel directivo superior es reducidísimo.

35. Es preciso seguir de cerca las iniciativas adoptadas y las previstas para el futuro, y promover decididamente su aplicación en el contexto del Programa de Acción de 1985. Pero como ese programa expira a fines de 1989, ya es tiempo de preparar un plan detallado para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría en los próximos cinco años. El orador observa con satisfacción que se ha nombrado a una mujer para ocupar el puesto de categoría D-1 que servirá de punto de coordinación de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría, la que se desempeñará también como secretaria del Comité Directivo. Confía en que podrá llevar a cabo su difícil tarea con la orientación y el pleno apoyo del Comité Directivo.

36. Aunque los países nórdicos reconocen los esfuerzos realizados por el Secretario General y por el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos por cumplir el mandato de la Asamblea General y reconocen la responsabilidad que cabe a los Estados Miembros en esta esfera, les decepcionan los resultados obtenidos e instan a que se dé aún más importancia a esta cuestión el año próximo, con objeto de que en el cuadragésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General pueda demostrarse que se han realizado considerables progresos en la materia.

37. Ya el año pasado se aplicaron varias medidas importantes para corregir numerosas deficiencias del sistema de administración de justicia de la Secretaría, y se pidió al Secretario General que presentara a fines de 1989 un sistema totalmente revisado, según lo propuesto por el Grupo de Expertos Intergubernamentales. Los países nórdicos observan con satisfacción que se han introducido mejoras en la esfera de las apelaciones, y que el 1° de enero de 1990 se promulgará un conjunto de reglas disciplinarias totalmente revisadas. Esperan que en el cuadragésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General se informe sobre los resultados del nuevo sistema, sobre el número de casos examinados por el Comité Mixto de Disciplina y, si las organizaciones del personal no se oponen, sobre las medidas disciplinarias adoptadas. Una vez que el nuevo sistema de justicia interna haya estado en funcionamiento por algún tiempo, por ejemplo dos años, debería presentarse asimismo a la Asamblea General una evaluación general de su eficacia y equidad.

(Sr. Villadsen, Dinamarca)

38. Al examinar el informe del Secretario General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines (A/C.5/44/11) se llega lamentablemente a la conclusión de que varios Estados Miembros continúan violando las obligaciones que han contraído con arreglo a la Carta, los instrumentos jurídicos internacionales pertinentes. El feroz asesinato del Coronel Higgins ha conmovido al mundo civilizado. Los países nórdicos rinden homenaje a ese valeroso y leal funcionario que cayó víctima de un acto criminal de barbarie mientras prestaba servicios en la FPNUL.

39. Es motivo de alarma y de profunda preocupación el hecho de que el número de funcionarios del OOPS arrestados y detenidos en el Oriente Medio siga siendo igualmente elevado que el año pasado. Cabe encomiar al Secretario General por los incansables esfuerzos desplegados, gracias a los cuales se ha resuelto la mayoría de los casos y se ha dejado en libertad a muchos funcionarios. A pesar de esos esfuerzos y de los repetidos llamamientos de la Asamblea General a que se respeten las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas, sigue aún pendiente un gran número de casos. También causa grave preocupación el hecho de que en ninguno de los casos haya recibido el OOPS información adecuada y oportuna sobre los motivos del arresto y detención de los funcionarios interesados, así como la evolución negativa de algunos casos antiguos y los nuevos casos que se han producido en otras regiones. Los países nórdicos piden encarecidamente a los países interesados que respeten sus obligaciones internacionales.

40. Los países nórdicos observan con satisfacción que el caso del Sr. Dumitru Mazilu ha sido sometido a la Corte Internacional de Justicia y esperan con vivo interés la opinión consultiva de ésta.

41. En la resolución 43/225 de la Asamblea General se recuerda el conjunto de principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión que fue aprobado sin ser sometido a votación en la resolución 43/173 de la Asamblea General. Esos principios mínimos son aplicables también a los casos en que se somete a detención o prisión a los funcionarios de las Naciones Unidas, y desearía que en la resolución que se apruebe este año sobre esta cuestión se reafirme esa aplicabilidad.

42. El Sr. OGURA (Japón) lamenta tener que señalar una vez más que no ha habido cambios en la situación con respecto a la distribución geográfica. Según el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/44/604), aproximadamente el 25% de los Estados Miembros no están representados, o lo están insuficientemente. El Japón, con aproximadamente 60 funcionarios por debajo del límite inferior conveniente, y aproximadamente 90 por debajo del punto medio, está insuficientemente representado. Para mejorar esa situación, el Japón desearía que se suspendiera la contratación de ciudadanos de países excesivamente representados hasta que volvieran a encontrarse en los límites convenientes; que se estableciera un plan de mediano plazo para asegurar que todos los Estados Miembros alcanzaran sus límites convenientes; que se presentara a la Asamblea General información sobre el número y la nacionalidad de los funcionarios seleccionados para ascensos al cuadro orgánico por medio de los exámenes internos y de los funcionarios ascendidos

(Sr. Ogura, Japón)

por otros mecanismos, como la reclasificación; que se permitiera a ciudadanos de países no representados o insuficientemente representados presentarse para llenar los puestos que se describen en los anuncios de vacantes internas y que se realizaran concursos para los países no representados o insuficientemente representados, en las categorías P-1, P-2 y P-3, de conformidad con la recomendación 43 del Grupo de los 18. En ese sentido, la delegación del Japón agradecería que la Secretaría ampliara la información sobre la elaboración de una metodología de exámenes de ingreso a la categoría P-3 y su aplicación a título experimental en el bienio 1990-1991.

43. La delegación del Japón desea recibir información del Secretario General sobre el nuevo sistema de evaluación del desempeño que, según se prevé, se empezará a aplicar durante 1990, en respuesta a la recomendación 50 del Grupo de Expertos Intergubernamentales. El orador subraya la importancia de capacitar al personal, especialmente en las categorías inferiores. La evaluación del desempeño también debe utilizarse como instrumento para determinar las esferas en que es necesario proporcionar capacitación. El Japón acoge con beneplácito la información de que se está otorgando importancia creciente a la capacitación del personal.

44. También en relación con la capacitación, y considerando el elevado número de personas que murieron en accidentes de tránsito en Namibia, la delegación del Japón se pregunta si se proporcionó suficiente orientación o información a los funcionarios que se enviaron y solicita la opinión de las autoridades competentes al respecto.

45. El Japón observa que el número de mujeres empleadas en la Secretaría de las Naciones Unidas aumentó ligeramente, y que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica es del 26,9%. Para poder alcanzar una tasa de participación del 30% para 1990, sin perjuicio del principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos, la Secretaría de las Naciones Unidas tendría que contratar a aproximadamente 150 mujeres entre principios de 1989 y fines de 1990, cosa que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se propone hacer mediante concursos nacionales, concursos internos y diversos mecanismos de contratación directa. En general, la delegación del Japón no se opone a esas medidas, con excepción de las extensiones de los contratos más allá de la edad de 60 años, siempre que se otorgue la debida consideración al principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos. El Secretario General debería dar prioridad a las mujeres de los países no representados e insuficientemente representados.

46. Con respecto a la extensión de la edad estatutaria de jubilación más allá de los 60 años, constituiría un privilegio que, si se otorgara sólo a las mujeres, podría provocar una discriminación contra los hombres. Debe aplicarse estrictamente la disposición relativa a la jubilación a los 60 años, de conformidad con la resolución 35/210 de la Asamblea General y la recomendación 52 del Grupo de Expertos Intergubernamentales. Aun si se alcanzara la meta del 30% a corto plazo mediante la extensión de la edad estatutaria de jubilación de las mujeres, la solución tendría carácter temporario y no se ajustaría a la resolución 40/258 B de la Asamblea General. Por esto, el objetivo debe alcanzarse por otros medios, y a

(Sr. Ogura, Japón)

la larga, llegará el momento de examinar la edad estatutaria de jubilación a los 60 años desde el punto de vista de la Caja de Pensiones, la esperanza de vida, la composición del personal, los gastos de personal, etc. El orador desea saber a cuántos funcionarios se les ha concedido una extensión de la edad estatutaria de jubilación en cada uno de los últimos cinco años, y por qué razones. También agradecería recibir explicaciones acerca del plan para aumentar la movilidad del personal, basado en grupos ocupacionales, que se está preparando para 1991.

47. La Sra. FRIESSNIGG (Austria) dice que un elemento importante para mejorar la eficiencia y eficacia de la Secretaría de las Naciones Unidas es el desarrollo pleno del potencial humano de que dispone la Organización. Para alcanzar ese objetivo, es esencial una política eficaz de desarrollo de las perspectivas de carrera y de contratación del personal de las Naciones Unidas. La delegación de Austria opina que debería incluirse en el plan de gestión de recursos humanos un componente eficaz de capacitación, lo que también exigiría los recursos presupuestarios necesarios.

48. Con respecto a la política de contratación, Austria sigue firmemente consustanciada con los principios y métodos que se propugnan en la resolución 35/210 de la Asamblea General y su anexo. Los concursos son un método objetivo y justo para evaluar la capacidad y las calificaciones de los candidatos. Además, al seguir contratando jóvenes profesionales hasta la categoría P-3, el Secretario General también puede responder a la recomendación del Grupo de Expertos Intergubernamentales de que hubiera más jóvenes profesionales en la Organización. En ese contexto, la delegación de Austria observa con agrado que los concursos nacionales se cuentan entre las estrategias del Secretario General para aumentar el número de mujeres en la Secretaría.

49. La delegación de Austria expresa su reconocimiento al Secretario General por los esfuerzos que realiza para aumentar el porcentaje de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica. Sin embargo, es inquietante la disminución de funcionarias en la categoría de Subsecretario General, y más aún en la categoría D-1. Austria celebra que se haya nombrado a una mujer como coordinadora de las cuestiones relativas a la mujer en la Secretaría y respalda la intención del Secretario General de integrar en la gestión de los recursos humanos la tarea de vigilar y facilitar el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría. El objetivo principal de esa tarea debe ser la creación de condiciones en las Naciones Unidas que alienten a las mujeres a formar parte de la Organización y les permitan desarrollar plenamente su carrera profesional.

50. Austria apoya los objetivos establecidos por el Secretario General en el párrafo 22 de su informe para alcanzar el 30% de mujeres en la Secretaría a fines de 1990 y las demás medidas propuestas en ese contexto. Los Estados Miembros, a su vez, deben promover la contratación de funcionarias presentando a candidatas calificadas para los puestos disponibles en la Secretaría, para lo que es necesario adoptar medidas preparatorias en el plano nacional.

51. La delegación de Austria celebra que tienda a aumentar la representación de la mujer en los niveles superiores y de adopción de decisiones de la Secretaría y en

(Sra. Friessnigg, Austria)

todo el mundo. No obstante, en 1989 la discrepancia entre la igualdad de jure y de facto sigue siendo grande. En ese contexto, la oradora menciona una iniciativa de Austria con respecto a la celebración de consultas interregionales de alto nivel sobre el papel de la mujer en la vida pública, que se aprobará en la Tercera Comisión en el marco de la resolución relativa a las Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer.

52. La delegación de Austria comparte la preocupación del Secretario General por los casos en que no se reconocen las prerrogativas e inmunidades de la administración pública internacional y respalda la opinión de que el examen por la Asamblea General de los informes que el Secretario General presenta en nombre del CAC brinda la oportunidad de individualizar los problemas más serios y de adoptar medidas para remediar la situación. La aplicación rigurosa de los acuerdos internacionales sobre las prerrogativas e inmunidades de las organizaciones internacionales y sus funcionarios reviste la mayor importancia.

53. Las cuestiones relativas al personal están estrechamente vinculadas con las condiciones de servicio de los funcionarios de las Naciones Unidas. Como la CAPI no pudo completar su examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y las categorías superiores, no se cuenta con un panorama completo de la situación y de las medidas necesarias. Es preciso que las Naciones Unidas sigan siendo competitivas y puedan atraer y retener a funcionarios altamente calificados. Para ello, es importante crear condiciones de trabajo adecuadas y proporcionar una remuneración apropiada. Es preciso insistir en el mejoramiento de la situación del personal que trabaja sobre el terreno. La delegación de Austria apoya firmemente la iniciativa de mejorar las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas y está dispuesta a acoger favorablemente todas las recomendaciones propuestas por la CAPI, incluido el 5% de aumento de las remuneraciones. En asuntos de tanta importancia para el personal del sistema de las Naciones Unidas en general, es esencial lograr un consenso acerca de las propuestas de la CAPI.

54. El Sr. Dankwa (Ghana) ocupa la presidencia.

55. El Sr. KARBUCZKY (Hungría) dice que, a pesar de los resultados positivos logrados en la aplicación de la resolución 41/213 de la Asamblea General, es necesario seguir tratando de lograr la distribución geográfica equitativa de los puestos y de utilizar atinadamente los recursos humanos de que disponen las Naciones Unidas.

56. En la recomendación 43 del Grupo de Expertos Intergubernamentales se expresó el principio de la contratación de personal mediante concursos nacionales. Hungría participó en los exámenes realizados durante 1989 y, en vista de los excelentes resultados obtenidos, recomienda a otros Estados Miembros que aprovechen la oportunidad de organizar ese tipo de concursos. Asimismo, Hungría reconoce los esfuerzos realizados por la División de Contratación y Colocación para aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de categoría P-3 y superiores. Junto con esta División, Hungría organizó una sesión de información en Budapest, como resultado de la cual se pudo presentar una larga lista de candidatas a esos puestos.

(Sr. Karbuczky, Hungría)

La delegación de Hungría espera que para esta época en 1990 algunas de esas candidatas ya hayan sido contratadas por la Secretaría. El gran número de candidatas altamente calificadas demuestra el firme compromiso de Hungría de respaldar los objetivos de la Organización.

57. No obstante, resulta lamentable que haya disminuido el número de puestos ocupados por ciudadanos de Hungría. Como los concursos sólo produjeron resultados cuantitativos, es necesario realizar esfuerzos para alcanzar un aumento cualitativo, es decir, una compensación apropiada en los puestos superiores por la pérdida de un puesto de categoría D-2 y dos de categoría P-5, y el mantenimiento de un solo puesto de categoría P-4 en 1990. En ese sentido, con respecto a la cuestión de los contratos de plazo fijo en comparación con los permanentes, Hungría reconoce que los dos tipos de contratos tienen sus ventajas y, en aras de una solución óptima, acepta el ofrecimiento de contratos permanentes.

58. La delegación de Hungría respalda la propuesta del Secretario General, mencionada en la resolución 40/258 A de la Asamblea General, de realizar un concurso para la categoría P-3, y opina que el sistema de concursos nacionales debería utilizarse para contratar a personal de esa categoría en ocupaciones especializadas como econometría, estadística, información pública, etc. Asimismo, el orador apoya la idea de supervisar a los funcionarios del cuadro orgánico recientemente contratados que hayan participado en los concursos durante su carrera hasta que alcancen la categoría P-3. Con esto se podría obtener información útil sobre la realización de las expectativas de carrera y personales de los jóvenes profesionales de la Organización.

59. El Sr. GURVANOV (República Socialista Soviética de Ucrania) dice que su delegación ha examinado atentamente el informe del Secretario General (A/44/604) y demás documentos presentados de conformidad con las resoluciones 42/220 y 43/224 de la Asamblea General.

60. Los cambios en las Naciones Unidas van asociados con cambios en la administración y gestión de la Organización, y en tal sentido, Ucrania apoya las ideas incorporadas en la resolución 41/213 de la Asamblea General.

61. La RSS de Ucrania es partidaria de fortalecer la autoridad del Secretario General, en su carácter de más alto funcionario administrativo en cuestiones de personal, y de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Esta Oficina tiene a su cargo la contratación de personal, sobre la base de la eficiencia y la integridad así como de la distribución geográfica lo más amplia posible.

62. Por lo que hace a la cuestión de los contratos permanentes, la excesiva cantidad actual de esos contratos impide el logro de los objetivos de la reforma. La cantidad de personal con contrato permanente no debería exceder el 50%. Es motivo de preocupación la práctica de dar esos contratos a nacionales de países excesivamente representados en detrimento de los países insuficientemente representados o no representados. El medio de combatir esas prácticas es dar contratos de plazo fijo.

(Sr. Guryanov, RSS de Ucrania)

63. La RSS de Ucrania apoya las disposiciones de la resolución 35/210 de la Asamblea General y considera que la representación actual de ese país en la Secretaría es satisfactoria a pesar de que más de la mitad de los funcionarios ucranianos tienen la categoría P-1 y P-2. Espera que se mantenga la cooperación con la Secretaría respecto del reemplazo de funcionarios de nacionalidad ucraniana que habrán de jubilarse próximamente.
64. Resultan encomiables los esfuerzos realizados para aumentar la proporción de mujeres en la Secretaría y la RSS de Ucrania está dispuesta a cooperar en ese sentido. Apoya también la contratación de personal a través de exámenes competitivos, pero no la práctica de dar contratos permanentes a los candidatos seleccionados de esa manera.
65. La RSS de Ucrania está totalmente de acuerdo con el Secretario General en que los gobiernos deben respetar estrictamente las garantías procesales de los funcionarios y sus prerrogativas e inmunidades, sin tolerar discriminaciones por razones políticas o ideológicas.
66. La Srta. MOSS (Bahamas) dice que la eficacia de cualquier organización guarda relación directa con la calidad de los hombres y mujeres que la integran y la consideración primordial para nombrar el personal y determinar las condiciones de servicio es, según el Artículo 101 de la Carta, la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Lamentablemente, las actuales condiciones de servicio se ven afectadas por las incertidumbres debidas a la prolongada crisis financiera y agravadas por las deficiencias básicas en la política de personal y la remuneración inadecuada. Se impone, pues, una revitalización global y una revisión completa del sistema actual para poder hacer frente a la variedad de actividades en que participa la Organización y a los enormes cambios que han tenido lugar en la naturaleza del medio externo desde que se estableció el sistema.
67. La delegación de las Bahamas acoge con beneplácito el conjunto de recomendaciones de la CAPI, en particular las referentes a un aumento de sueldos de un 5% y a las mejoras en las prestaciones para el personal que presta servicios en el terreno.
68. Por otra parte, es de lamentar que la CAPI no haya podido tratar efectivamente la cuestión de los emolumentos del personal de categoría superior, lo que tiene importantes repercusiones en lo que respecta a los pagos suplementarios por parte de los gobiernos; cabe esperar que el Secretario General presente propuestas sobre esta cuestión.
69. La delegación de las Bahamas desearía contar con la mayor información posible respecto de los factores que rigen el sistema de los límites convenientes y desearía saber por qué motivo no se aplica ese sistema a los órganos subsidiarios de las Naciones Unidas que se encuentran en una situación especial en materia de nombramientos, ya que el personal de esos órganos constituye un 46% aproximadamente de la cantidad total de personal de las Naciones Unidas.

(Srta. Moss, Bahamas)

70. Preocupa a las Bahamas la falta de progresos en lo tocante a rectificar la situación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, entre los cuales se cuenta, por lo que la oradora espera que se apliquen medidas innovadoras y prácticas para lograr un equilibrio entre la cantidad de Estados excesivamente representados y la de Estados insuficientemente representados.

71. A pesar de los distintos instrumentos internacionales encaminados a mejorar la situación de la mujer, en particular la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la mujer sigue estando insuficientemente representada en la Secretaría, en particular en los niveles en que se determinan las políticas. En efecto, de los 42 funcionarios con categoría de Secretario General Adjunto o Subsecretario General, sólo 2 son mujeres. Por otra parte, resulta lamentable observar que, de los 134 nombramientos hechos durante el último año, solamente un 26,86% correspondieron a mujeres.

72. A ese respecto, cabe reconocer la responsabilidad de los gobiernos, que en forma abrumadora tienden a proponer candidatos varones. En la resolución 43/224 C de la Asamblea General se pedía al Secretario General que prosiguiese sus esfuerzos y considerase la posibilidad de implantar medidas adicionales en caso necesario a fin de aumentar la proporción de mujeres a un 30% en 1990. Dada la tasa actual de 26,9%, es de suponer que el objetivo del 30% no habrá de lograrse. Cabe esperar que, con el nombramiento de la Sra. Habachi como punto de coordinación en la Oficina del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos se habrá de progresar considerablemente para rectificar esa situación.

73. La integración sin restricciones de la mujer en todos los niveles de la Secretaría no puede considerarse ya solamente como una cuestión de igualdad de derechos sino como algo necesario para que las Naciones Unidas puedan lograr sus objetivos. Se cuenta ya con planes e instrumentos jurídicos internacionales; lo que falta es ponerlos en práctica.

TEMA 123 DEL PROGRAMA: PROYECTO DE PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1990-1991 (continuación)

Consecuencias para el presupuesto por programas del proyecto de resolución A/44/L.23

74. El Sr. MSELLE (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), refiriéndose a la exposición presentada por el Secretario General sobre las consecuencias financieras del proyecto de resolución A/44/L.23 relativo a la situación en Kampuchea (A/C.5/44/25), dice que las actividades correspondientes a la primera parte de la exposición (párrs. 1 a 7) no requerirán gastos adicionales, por cuanto están incluidas en la sección 3E del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1990-1991.

75. Por lo que hace a las actividades previstas en la sección II (párrs. 8 a 10), el Secretario General señala que resulta difícil prever con certeza en la presente etapa los recursos que se necesitarían. Por consiguiente, por el momento no se solicita consignación alguna. Si en el curso de 1990 se decidiera volver a

(Sr. Mselle)

convocar la conferencia u organizar otra conferencia se trataría de atender a las necesidades con los recursos programados en las secciones 3 y 29 del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1990-1991. Si esos recursos resultaran insuficientes, el Secretario General trataría de conseguir la anuencia de la Comisión Consultiva para contraer los compromisos necesarios. La Comisión Consultiva está de acuerdo con el procedimiento esbozado por el Secretario General en el párrafo 9 de su exposición.

76. La sección III del documento (párrs. 11 a 13), relacionada con los buenos oficios del Secretario General, tiene previstos recursos por el monto de 833.600 dólares en la sección 3E del proyecto de presupuesto por programas y, en consecuencia, se procurará realizar las actividades correspondientes con dichos recursos. La Comisión Consultiva confía en que se hará todo lo necesario para asegurar, en lo posible, que no se requieran recursos adicionales.

77. Por lo que hace a la sección IV (párrs. 14 a 17) de la exposición, las necesidades de recursos conexas por valor de 370.100 dólares se han propuesto también con cargo a la sección 3E del proyecto de presupuesto por programas. Se estima que esos recursos bastarían para llevar a cabo las actividades propuestas en el párrafo 13 de la parte dispositiva del proyecto de resolución.

78. En consecuencia, la Comisión Consultiva recomienda a la Quinta Comisión que informe a la Asamblea General de que, si aprueba el proyecto de resolución A/44/L.23, no se requerirán en esta etapa créditos adicionales en el presupuesto por programas para el bienio 1990-1991.

79. El Sr. PRODJOWARSITO (Indonesia), en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), que comprende a Brunei Darussalam, Filipinas, Indonesia, Malasia, Singapur y Tailandia, desea reafirmar la posición de la ASEAN en el sentido de que el problema de Kampuchea debe resolverse mediante un arreglo político global. La ASEAN respalda el importante papel del Secretario General en la búsqueda de un arreglo político al problema, de conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas. En ese contexto, apoya plenamente los recursos asignados a las actividades del Comité Especial de la Conferencia Internacional sobre Kampuchea, según consta en el documento A/C.5/44/25. Asimismo da su apoyo al ejercicio de los buenos oficios del Secretario General, así como a la coordinación de los programas de asistencia humanitaria para Kampuchea a que se hace referencia en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1990-1991. Por esas razones, confía en que las recomendaciones de la CCAAP contarán con el pleno respaldo de todos los Estados Miembros.

80. El Sr. CHAI SIRIVUDDH (Kampuchea Democrática) dice que el examen del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1990-1991 en lo que respecta a la continuación de las actividades de la Conferencia Internacional sobre Kampuchea apunta a facilitar la búsqueda de un arreglo político global a la cuestión de Kampuchea y, en este contexto, cita la primera parte del párrafo 3 del documento A/C.5/44/25.

(Sr. Chai Sirivuddh, Kampuchea Democrática)

81. La situación en Kampuchea ofrece actualmente varios elementos que harían posible una solución global de paz duradera en la controversia entre ese país y la República Socialista de Viet Nam. Pese a las maniobras dilatorias de Viet Nam para no llegar a una solución verdadera del problema de Kampuchea, la comunidad internacional y, en especial, la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), sienten la necesidad imperiosa de poner fin al conflicto. De conformidad con estos deseos y en el marco de la Conferencia Internacional sobre Kampuchea, el Comité Especial de dicha Conferencia desempeñó importantes misiones durante el período 1988-1989 (A/CONF.109/15, párr. 12).
82. En busca de una solución pacífica se organizó la Conferencia de París sobre Camboya, en el curso de la cual el Secretario General de las Naciones Unidas expresó su apoyo y su esperanza de ver el surgimiento de una nueva Camboya libre de toda injerencia extranjera.
83. La solución política de este conflicto emana del principio general de no volver a la anarquía en el mundo, que consiste en atenuar y abolir la política de agresión de los Estados fuertes contra los Estados débiles y en fortalecer el respeto de la Declaración de Derechos Humanos. En el caso de Kampuchea, la complejidad de la política internacional y regional es creada y fomentada por el Gobierno de Viet Nam, que debería reflexionar sobre el camino común trazado por los Estados modernos de la región con miras a establecer una paz duradera en el Asia sudoriental, camino que se refleja en sucesivas resoluciones de las Naciones Unidas.
84. El Sr. VISLYKH (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas), explicando la posición de la delegación soviética, dice que siempre se ha opuesto a las actividades del Comité Especial de la Conferencia Internacional sobre Kampuchea por considerar que no son productivas y que no permitirán llegar a un arreglo político general de la situación en Kampuchea. La Unión Soviética ha manifestado su oposición a las actividades de este Comité en las circunstancias actuales, en que se ha establecido ya un nuevo mecanismo internacional en la Conferencia de París sobre Camboya. Por lo tanto, si las consecuencias financieras de este proyecto de resolución se sometieran a votación, la delegación soviética votaría en contra. El hecho de que no haya insistido en que el proyecto se someta a votación no debe interpretarse como un cambio en la posición de principio de la Unión Soviética en lo que se refiere a las actividades del Comité Especial.
85. El PRESIDENTE sugiere que, sobre la base de la exposición del Secretario General sobre las consecuencias financieras para el presupuesto por programas, y en atención a las recomendaciones de la Comisión Consultiva, la Quinta Comisión informe a la Asamblea General de que, si se aprueba el proyecto de resolución A/44/L.3, no habrá necesidades de recursos adicionales ni cambios en las actividades previstas en el momento actual en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1990-1991.
86. Así queda acordado.

87. La Sra. GOICOCHEA (Cuba) dice que su delegación hubiese preferido que se respetara el período mínimo de 48 horas estipulado para la preparación de las exposiciones de las consecuencias para el presupuesto y que el documento A/C.5/44/25 se hubiese presentado a las delegaciones con la suficiente antelación. Su delegación quisiera que se indicara en el Diario toda vez que la Quinta Comisión fuera a examinar las consecuencias para el presupuesto de determinados proyectos de resolución. En este caso, si bien en la sesión de la mañana se hizo una enmienda oral al programa que figuraba en el Diario, no se comunicó con tiempo a las delegaciones, y podría suceder que alguna delegación tuviese problemas con la sección que se presentase y necesitase instrucciones para poder tomar una decisión. Por lo tanto, desea que la Secretaría tome nota de esta sugerencia y de la preocupación de Cuba por que este método no se vuelva a aplicar.

88. Por otra parte, la delegación de Cuba observa con preocupación que la Comisión está aprobando una consignación específica del proyecto de presupuesto por programas para 1990-1991 en una sección sobre la cual aún no se ha tomado una decisión; cabe recordar que en la sesión de la mañana, la Comisión decidió aplazar la consideración de esta sección. En relación con las consecuencias financieras de este proyecto en especial, la posición de Cuba sobre el problema del Estado de Camboya es bien conocida, y ha sido expuesta reiteradamente en la Asamblea General. Por ello, si bien no se ha opuesto a la aprobación sin votación de las consecuencias financieras de este proyecto, desea expresar sus reservas respecto de cualquier consignación de fondos para las actividades del Comité Especial de la Conferencia Internacional sobre Kampuchea. De haberse sometido la decisión a votación, la delegación de Cuba habría votado en contra.

89. La oradora destaca además que la posición tomada respecto de esta consignación en particular no significa que su país considere que los artículos pertinentes de la Carta y del Reglamento de la Asamblea General en cuanto a la adopción de decisiones en materia administrativa y presupuestaria no deban seguir aplicándose.

90. El Sr. VU VAN MIEN (Viet Nam) dice que se han producido acontecimientos positivos en lo referente a la solución pacífica de la cuestión de Camboya, entre ellos, la Conferencia Internacional celebrada recientemente en París. Si bien la Conferencia de París no llegó a un arreglo político global, creó un ambiente favorable que debe mantenerse. El proyecto de resolución A/44/L.23 no refleja plenamente ni en forma sustantiva los acontecimientos positivos sobre la cuestión de Camboya. Tampoco contribuye realmente al logro de una solución política viable. En consecuencia, una vez más su delegación se opone a esa resolución y, desde luego, no puede apoyar sus consecuencias financieras. Ahora que existe la Conferencia Internacional de París sobre Camboya, su delegación se opone todavía más a una consignación presupuestaria para las actividades de la llamada Conferencia Internacional sobre Kampuchea y su Comité Especial, a que se hace referencia en el documento A/C.5/44/25. Por consiguiente, si el proyecto de resolución se hubiese sometido a votación, su delegación habría votado en contra.

Se levanta la sesión a las 17.40 horas.