



Asamblea General

Sexagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
14 de diciembre de 2006
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 12ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 30 de octubre de 2006, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Yousfi (Argelia)
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sr. Saha

Sumario

Tema 123 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

Tema 133 del programa: Financiación de la Operación de las Naciones Unidas en Burundi (*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.

06-59110 (S)



Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

Tema 123 del programa: Gestión de los recursos humanos (continuación) (A/61/201, A/61/228, A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1, A/61/257 y Add. 1 a 3, A/61/ 274, A/61/319 y A/61/537)

1. **El Secretario General**, presentando su informe titulado “Invertir en el personal” (A/61/255 y Add.1 y Corr.1), dice que a lo largo de su carrera se ha ocupado en profundidad de cuestiones relacionadas con los recursos humanos, por las que siente en consecuencia gran interés. Se afirma a menudo que el recurso más importante de las Naciones Unidas es su personal, pero la Organización no invierte en él como debiera ni le presta un apoyo adecuado. Los funcionarios de las Naciones Unidas son nacionales de sus Estados Miembros, que trabajan para los ciudadanos de esos países y en colaboración con ellos, y representan el 80% de los recursos de la Organización. Ponen sus importantes conocimientos a disposición del mundo, están movidos por ideales de servicio público y están orgullosos de vivir y trabajar como participantes en la misión mundial de las Naciones Unidas.

2. Sin embargo, muchos de esos hombres y mujeres se encuentran actualmente en la imposibilidad de dar lo mejor de sí mismos como consecuencia de políticas y procesos que no se han adaptado a las necesidades cambiantes de un mundo en evolución. En sus funciones de Secretario General, se ha esforzado desde el principio por abordar ese problema, y las medidas expuestas en el informe se basan a la vez en su profunda fe en la dedicación del personal y en su propia experiencia de la maraña de normas y reglamentos y del cenagal de sistemas y estructuras que tantas veces entorpecen la labor de los funcionarios.

3. El conjunto más reciente de medidas se basa en un decenio de trabajo y en las enseñanzas extraídas de él. Durante su mandato se ha introducido un nuevo marco de recursos humanos, y se han otorgado a los administradores nuevos poderes para la selección y la formación del personal. Se han simplificado las normas y procedimientos, y se ha fortalecido la capacidad de la Organización de proporcionar personal para las operaciones de mantenimiento de la paz. Además, se han mejorado las disposiciones para la seguridad del personal y se han realizado esfuerzos por eliminar las barreras institucionales que entorpecen la movilidad del personal y su perfeccionamiento. Como resultado de esas medidas, la Organización es hoy más eficaz y

eficiente que hace un decenio, y su eficacia en función de los costos es similar o superior a la de otras organizaciones que realizan actividades similares. El Secretario General agradece a los Estados Miembros el apoyo que le han brindado a lo largo de sucesivas rondas de reforma, sin el cual no habría sido posible lograr esos progresos.

4. Es posible que las delegaciones se pregunten por qué ha presentado un segundo conjunto de propuestas de reforma de la gestión de los recursos humanos cuando ya está tan cerca del final de su mandato. La verdad es que, aunque las cosas se están moviendo en la dirección correcta, persisten importantes obstáculos. Los mandatos de la Organización siguen aumentando en número y complejidad, pero las prácticas en materia de contratación son lentas y reactivas, y no se han alcanzado los objetivos fijados de equilibrio de género y diversidad geográfica. Las posibilidades de mejorar las prácticas y disposiciones actuales mediante nuevos ajustes son limitadas.

5. Los propios Estados Miembros han reconocido esas limitaciones. En la Cumbre Mundial 2005, los Jefes de Estado y de Gobierno preguntaron qué necesitaba un Secretario General para desempeñar sus responsabilidades de gestión y cómo podía la Organización elaborar las políticas, normas y reglamentos adecuados, especialmente en la esfera de los recursos humanos. El informe titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692 y Corr.1), en el que articula una visión de la función pública de las Naciones Unidas caracterizada por la excelencia y la agilidad, fue su respuesta inicial a esas solicitudes, y el informe que tiene ahora ante sí la Comisión se proponen medidas detalladas para poner en práctica esa visión.

6. Hace tan sólo 15 años, las Naciones Unidas consistían en una Secretaría estable, generalmente estática y basada en la Sede, cuya función principal era la de establecer normas y prestar servicios a conferencias y reuniones. Aunque ese aspecto fundamental de su labor será siempre parte de su identidad básica, en los últimos años la Organización ha adquirido un carácter mucho más multidimensional. Más de la mitad de sus 30.000 funcionarios prestan actualmente sus servicios sobre el terreno, generalmente en el marco de operaciones de mantenimiento de la paz, pero también en actividades de socorro a los afectados por el tsunami,

investigaciones de justicia penal, asistencia electoral y evaluación de daños ambientales después de los conflictos. Sin embargo, aunque el presupuesto se ha adaptado a esa enorme expansión de las actividades, no lo han hecho las normas y reglamentos. Los sistemas están fragmentados y son excesivamente complejos, por lo que resultan difíciles de entender y administrar, lo que a su vez socava la confianza y difumina los mecanismos de rendición de cuentas. Además, la tecnología anticuada que maneja la Organización no es apropiada para administrar una fuerza de trabajo repartida por todo el mundo.

7. Esa situación ha dado lugar a un nivel inaceptablemente elevado de riesgo de gestión. Las misiones de las Naciones Unidas están lastradas por elevadas tasas de vacantes (del 22% al 26% en promedio) y niveles desestabilizadores de rotación del personal. Además, más del 50% del personal sobre el terreno no lleva más de dos años trabajando para la Organización, y resulta difícil aplicar en forma coherente las políticas y normas a todo ese personal.

8. Ha llegado, pues, el momento de introducir un cambio cultural más profundo. Sin embargo, ese cambio no será posible sin el apoyo tanto del personal como de los administradores. En consecuencia, se han entablado amplias consultas con los representantes electos del personal de todos los lugares de destino, con la excepción de Nueva York, en el marco del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. Equipos de funcionarios han visitado también los lugares de destino fuera de la Sede, y se ha manifestado un decidido apoyo a las propuestas contenidas en el informe. Es lamentable que el Sindicato del Personal de Nueva York no se haya sumado al consenso y haya decidido no participar en los procesos oficiales. Cabe esperar que reconsidere su posición y reanude el diálogo con los niveles superiores de la administración.

9. Las propuestas del Secretario General tienen su punto de partida en el reconocimiento de que la Secretaría está integrada por una única fuerza de trabajo global, que ha de administrarse con transparencia y equidad para que la Organización pueda prestar los servicios que se esperan de ella y se conviertan en el empleador de elección para los mejores profesionales del mundo. El cambio ha de empezar por la contratación, las condiciones de servicio y la promoción de las perspectivas de carrera, y las propuestas en examen abarcan toda la gama de

actividades. La contratación debe acelerarse, con medidas específicas tendentes a facilitar la búsqueda de candidatos adecuados, y los arreglos contractuales existentes han de sustituirse por un único tipo de contrato. Aun ese cambio en apariencia tan modesto contribuiría considerablemente a restablecer la equidad y mejorar la transparencia, la movilidad y la flexibilidad. El establecimiento de condiciones de servicio armonizadas para el personal sobre el terreno ayudará a atraer y conservar en el servicio a profesionales de gran calidad con valiosa experiencia. El establecimiento de 2.500 puestos de funcionarios de carrera en las operaciones de mantenimiento de la paz dará a esas actividades, que constituyen una función esencial de la Secretaría, la continuidad y la experiencia necesarias. En particular se establecerán procedimientos más rigurosos de selección y se mejorará la formación de administradores y personal directivo.

10. Las propuestas formuladas en el informe sólo fructificarán si se respaldan con recursos financieros suficientes. Hasta la fecha, las actividades de formación y otras medidas tendentes a fortalecer al personal y las estructuras y sistemas en que se apoya su trabajo han padecido un déficit crónico de financiación. Si el nuevo conjunto de medidas se titula "Invertir en el personal", es porque se considera que si la Organización invierte ahora en su personal, conseguirá con ello en el futuro mayores dividendos, así como economías de costos.

11. Es posible que algunos Estados Miembros duden de la conveniencia de examinar a fondo las propuestas, puesto que se han formulado cuando está a punto de producirse un cambio de administración. Sin embargo, el conjunto de medidas se basa en un cuidadoso diagnóstico de la actual situación en materia de recursos humanos. Tiene en cuenta las opiniones tanto del personal como de la administración y se basa en las propias experiencias del Secretario General saliente, que han sido enormemente gratificadoras a la vez que frustrantes. Cualquier otra persona que realizara un análisis cabal de los recursos humanos de las Naciones Unidas destacaría los mismos problemas y buscaría soluciones parecidas, si no las mismas. A lo largo de los años, los Estados Miembros han dedicado considerable atención y energía política a la cuestión de los recursos humanos, y es de esperar que se mantenga el mismo nivel de participación durante la última ronda de reformas. Está convencido de que las

propuestas actualmente planteadas son necesarias para crear una administración pública internacional con el más alto grado de competencia, ética y responsabilidad, capaz de responder a retos cambiantes. El fruto de la inversión de los Estados Miembros será una Organización más productiva y sujeta a rendición de cuentas.

12. **La Sra. Beagle** (Subsecretaria General de Gestión de los Recursos Humanos), presentando el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/61/228), dice que en él se presenta un panorama general de las medidas adoptadas para complementar las primeras iniciativas de reforma presentadas por el Secretario General y se describen algunas de las dificultades encontradas durante ese proceso. También se aporta información de antecedentes adicional sobre las propuestas formuladas en el documento A/61/255 y Add.1 y Corr.1.

13. El informe se presenta en el mismo formato que informes anteriores sobre la misma cuestión, y en él se indican los objetivos, los logros y las actividades futuras en relación con cada uno de los 10 elementos constitutivos de la reforma de la gestión de los recursos humanos. También se atiende a solicitudes concretas adicionales formuladas por la Asamblea General en sus resoluciones 59/266 y 60/238. La oradora señala que en uno de los 10 elementos constitutivos, a saber, la administración de justicia, está trabajando el Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas. El Secretario General presentará el informe pertinente a la Asamblea General en 2007, en la primera parte de la continuación del período de sesiones.

14. El informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/61/257 y Add.1 a 3) abarca el período comprendido entre el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006 y aporta amplia información sobre la estructura demográfica de la Secretaría. Por primera vez la población analizada en el informe se ha ampliado para incluir en ella a todo el personal, independientemente de la fuente de financiación, el tipo y la duración del contrato, la categoría y el lugar de destino, y abarca a los 30.000 funcionarios que trabajan en lugares de destino en que hay sedes, comisiones regionales y sobre el terreno. Las tres adiciones al informe tratan del personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades (A/61/257/Add.1), el empleo de ex funcionarios jubilados (A/61/257/Add.2), y los

consultores y contratistas (A/61/257/Add.3), respectivamente.

15. En cuanto al informe del Secretario General sobre la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas (A/61/319), la oradora recuerda que la Junta, que preside la Vicesecretaria General, fue establecida por el Secretario General en mayo de 2005 como medio de fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas para el cuadro directivo superior. Tiene por función supervisar y analizar la forma en que el personal directivo superior lleva a cabo sus actividades. En el informe que tiene ante sí la comisión se reseñan las actividades de la Junta desde su creación, en particular en lo referente a los planes de acción sobre recursos humanos y los pactos entre el Secretario General y los directores de programas.

16. El informe del Secretario General sobre las directrices generales de política para los consultores en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (A/61/201) se ha presentado en cumplimiento de la resolución 59/270) y contiene información sobre las nuevas directrices generales de política para la selección y la gestión de los consultores en el ACNUR.

17. La reforma de la gestión de los derechos humanos debe concebirse como un proceso. Los logros realizados hasta la fecha han preparado el terreno para que la Organización aborde las tareas pendientes y las nuevas, entre ellas la adecuación de las políticas y prácticas a las necesidades operacionales y normas mundiales y el desarrollo de los recursos y los instrumentos necesarios para gestionar el cambio. Las propuestas contenidas en el documento A/61/255 y Add.1 y Corr.1 se basan en la experiencia pasada, incorporan las enseñanzas extraídas y tiene por objeto establecer un marco de recursos humanos de la mayor eficacia.

18. Por último, señala a la atención de la Comisión un dilema que se plantea respecto de la transmisión a los Estados Miembros de las opiniones del personal. De conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, la Asamblea está dispuesta a recibir y examinar cabalmente las opiniones del personal, expuestas por una única entidad reconocida en representación del personal de las Naciones Unidas en un documento presentado por conducto del Secretario General. Sin embargo, en su condición de representante del Secretario General se le ha pedido que transmita

dos documentos, y algunas asociaciones del personal la han informado de que no habían aprobado ninguno de esos dos documentos. Por consiguiente, se ve en la imposibilidad de cumplir lo dispuesto en la resolución. No obstante, si la Comisión así lo desea, presentará los dos documentos para su examen.

19. **La Sra. Hurtz-Soyka** (Directora interina de la Oficina de Ética), presentando el primer informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/61/274), dice que en él se aborda también la solicitud de que se provean con prontitud las vacantes para la Oficina, de conformidad con la resolución 60/283 de la Asamblea General.

20. Desde el 1º de enero de 2006, la Oficina de Ética ha venido estableciendo procedimientos administrativos y operacionales al tiempo que aplica las políticas comprendidas en su mandato, expuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22. Ha celebrado amplias consultas con las oficinas internas pertinentes, así como con las organizaciones externas del sector público y del sector privado, y se ha esforzado por aprovechar la mejor información disponible y las enseñanzas obtenidas.

21. Una de las funciones más importantes de la Oficina reside en su papel fundamental en la elaboración e implantación de normas de conducta y la facilitación de actividades anuales de formación sobre cuestiones de ética. Las actividades realizadas hasta la fecha en esa esfera se reseñan en los párrafos 15 a 19 del informe. En los párrafos 25 a 30 se describen las medidas adoptadas por la Oficina para proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales a personas y grupos. Se han recibido hasta el momento cerca de 200 solicitudes de asesoramiento y orientación, más de la mitad de ellas referentes a conflictos de intereses y otras cuestiones relacionadas con la ética. Las demás estaban relacionadas con regalos y atenciones sociales, actividades externas, informes sobre conductas indebidas remitidos a las oficinas pertinentes, y utilización de los activos de la Organización.

22. El programa de divulgación de la información financiera es otro componente importante de la misión del Secretario General de mantener y promover la confianza del público en la integridad de las Naciones Unidas. A ese respecto, la Oficina de Ética ha coordinado el programa de declaraciones anuales de la situación financiera, que abarca a más de 1.700 funcionarios y atañe a los funcionarios de categoría

D-1 y L-6 y categorías superiores, así como a los funcionarios que tienen acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones y a todo el personal de la Oficina de Ética. Hasta la fecha han presentado declaraciones el 95% de los funcionarios de la Sede sujetos al programa de divulgación de la información financiera. En las operaciones de mantenimiento de la paz, la tasa de cumplimiento es en la actualidad del 69%. La Oficina también ha participado activamente en la contratación de los expertos financieros externos encargados de examinar las declaraciones de la situación financiera. Ese proceso se encuentra en sus etapas finales.

23. Además, compete a la Oficina de Ética la responsabilidad de proteger al personal contra represalias por denunciar irregularidades. Hasta la fecha se han recibido 53 reclamaciones por represalias de esa índole, y se ha llegado a una determinación definitiva en seis de esos casos. En uno de esos seis casos se inició una investigación, mientras que en los otros cinco no se encontraron pruebas atendibles de represalias.

24. El informe contiene asimismo diversas observaciones generales sobre la política de protección de los denunciantes de irregularidades, el asesoramiento en materia de ética y la divulgación de la información financiera. No obstante, se presentará a la Asamblea General en su sexagésimo segundo período de sesiones un examen completo de las actividades de la Oficina de Ética. El Secretario General presentará entonces sus puntos de vista sobre la posibilidad de establecer un grupo de expertos internacionalmente representativos para realizar con carácter periódico una evaluación independiente del desempeño de la Oficina. Por último, la oradora recuerda que en la actualidad la Oficina de Ética está a cargo de personal asignado. Sin embargo, se encuentran en su fase final los procesos de contratación para cubrir los cuatro puestos permanentes del cuadro orgánico.

25. **El Sr. Saha** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe correspondiente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) (A/61/537), manifiesta su gratitud por los esfuerzos del Secretario General para reformar la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. En el informe contenido en el documento A/61/255 y Add.1 y Corr.1 se exponen

algunas ideas innovadoras cuyo contenido y orientación generales resultan muy útiles, aunque algunas de ellas precisen de una ulterior elaboración.

26. Al examinar las propuestas, la Comisión Consultiva se ha esforzado por aclarar cuáles de ellas requieren la adopción de una decisión de política por la Asamblea General, cuáles corresponden a las competencias del Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de las Naciones Unidas, de conformidad con el Artículo 97 de la Carta, cuáles deben esperar a los resultados de estudios planeados o futuros, y cuáles requieren la adopción de medidas inmediatas. En los casos en los que se ha pedido a la Asamblea General que tome nota de necesidades adicionales que hayan de incluirse en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, la Comisión Consultiva ha indicado que no es necesario que la Asamblea se pronuncie por el momento sobre esas solicitudes futuras, pues compete plenamente al Secretario General incluir en el proyecto de presupuesto por programas cualesquiera solicitudes que estime pertinentes.

27. La Comisión Consultiva ha subrayado una vez más la pertinencia del Artículo 101 de la Carta y se felicita de la intención del Secretario General de velar por que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos asuma un papel más proactivo. También ha reafirmado la necesidad de establecer estructuras jerárquicas bien definidas y los mecanismos necesarios de rendición de cuentas, y pide que se implante un sistema claro de incentivos y sanciones.

28. Por último, el orador destaca la enorme importancia de las consultas entre el personal y la administración, de conformidad con el Estatuto del Personal y las resoluciones pertinentes de la Asamblea General.

29. **El Sr. Kiiamov** (Presidente del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas) recuerda que cuando se fundó la Organización la función principal de la Secretaría era la de proporcionar servicios de conferencias. Con el paso del tiempo, sin embargo, las tareas que ha de desempeñar el personal han ido haciéndose más diversas y complejas. La Secretaría ha venido respondiendo hasta ahora a esas nuevas demandas en forma específica y fragmentaria, pero ha llegado el momento de introducir una amplia reforma que haga a

la Secretaría plenamente funcional en el actual entorno operacional.

30. En relación con las reformas propuestas por el Secretario General, la Organización necesita una fuerza de trabajo multifuncional y muy cualificada, y es encomiable el compromiso del Secretario General de proporcionar al personal más oportunidades de formación. Los gastos adicionales necesarios se justificarán por la creación de una fuerza de trabajo más móvil y eficiente. También ha de modernizarse el sistema de contratación, estableciendo un sistema global integrado para las operaciones sobre el terreno y la Sede. Ha de introducirse una mayor transparencia en la contratación externa e interna, y el proceso de contratación ha de promover la integridad, la profesionalidad, la eficiencia, el equilibrio de género y la distribución geográfica equitativa.

31. El orador valora positivamente la ampliación de las perspectivas de carrera que supone para el personal el programa de movilidad, pero exhorta a la Comisión a que explore todos los mecanismos para mitigar los problemas relacionados con la articulación entre vida laboral y vida familiar, que entorpecen la movilidad y el logro de otros objetivos, como la paridad de género. Han de tenerse en cuenta las preocupaciones del personal con obligaciones familiares, cuyas perspectivas de carrera no deben verse afectadas por el programa de movilidad. Han de realizarse mayores esfuerzos para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en los diversos lugares de destino; no es justo, por ejemplo, que el personal que trabaja en misiones sobre el terreno no disfrute de prestaciones uniformes, situación que agrava las ya difíciles condiciones en que presta sus servicios.

32. Las actuales modalidades de contratación varían considerablemente, lo que conduce a desigualdades rayanas en la discriminación. Aunque son muchos los funcionarios que consideran que debería mantenerse el sistema de contratos permanentes para los funcionarios internacionales, el sistema de tres niveles propuesto, con contratos temporales, contratos de plazo fijo y contratos continuos, constituye una solución intermedia aceptable para corregir el disfuncional sistema actual, y debería introducirse inmediatamente. La reforma de la gestión de los recursos humanos debe acompañarse asimismo de una reforma del sistema interno de administración de justicia, según se describe en el informe del Grupo de Reforma del sistema de

administración de justicia de las Naciones Unidas (A/61/205).

33. El orador previene contra la tentación de aplazar las muy necesarias reformas con el fin de reducir los costos. Ese aplazamiento no produciría sino falsas economías y afectaría negativamente a la eficiencia y eficacia a largo plazo de la Organización. Para adaptar las Naciones Unidas a las tareas del siglo XXI, la Comisión debe apoyar las recomendaciones formuladas por el Secretario General en sus informes, que tienen en cuenta las opiniones del personal.

34. **El Sr. Kumalo** (Sudáfrica), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, aplaude los esfuerzos del Secretario General por reformar la gestión de recursos humanos en la Organización. El Grupo respeta plenamente las responsabilidades confiadas por la Carta al Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo, y apoya el papel de supervisión de la Asamblea General; no comparte la opinión de que la Asamblea General impide al Secretario General desempeñar su tarea.

35. El cumplimiento efectivo de los mandatos cada vez más difíciles y complejos de la Organización depende de la calidad de su personal y de la disponibilidad de recursos. El Grupo seguirá apoyando la adopción de medidas tendentes a garantizar las mejores condiciones de servicio posibles para el personal en general y para el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz en particular, teniendo en cuenta sus preocupaciones específicas. También centrará su atención en los criterios de referencia para la reforma, con el fin de asegurar que en la contratación de personal se cumplan las normas más exigentes de ética, equidad, transparencia, rendición de cuentas, competencia profesional, excelencia de la gestión y respeto por la diversidad. Se felicita de los progresos realizados en esferas tales como las de la planificación y la vigilancia, la gestión electrónica de los resultados, la agilización de los procedimientos, la delegación de la selección de personal en los jefes de departamento, la movilidad, y la integración en los sistemas de recursos humanos de las competencias y los valores básicos. Los resultados obtenidos, sin embargo, no han sido uniformemente positivos, y cabe esperar que se consoliden las reformas ya aplicadas.

36. El actual sistema descentralizado de contratación debe ser revisado. La contratación es una función de

administración, y los administradores deben responder de que el personal que contratan cumpla los criterios especificados. Los órganos centrales de examen desempeñan un papel importante para garantizar la rendición de cuentas y la transparencia en el proceso de contratación, y, habida cuenta de las preocupaciones planteadas por el personal respecto al papel de esos órganos, es necesario definir más claramente sus mandatos.

37. Otros elementos importantes del proceso de contratación requieren una atenta reflexión. La lista de candidatos preseleccionados debe utilizarse en forma equitativa para proveer con prontitud los puestos vacantes sobre el terreno. Debe mejorarse el sistema Galaxy para que la Organización pueda atender mejor a sus necesidades operacionales. Los mecanismos de ascenso, actualmente basados en la actuación profesional, deben comprender salvaguardias que impidan la discriminación y la concesión de ascensos por preferencias personales. La mejora de la planificación y de la coordinación entre departamentos agilizará la contratación. El orador manifiesta su temor de que una reducción del tiempo de antelación con el que se anuncian las vacantes merme la capacidad de los candidatos de los países en desarrollo para competir por los puestos, aunque el Grupo estaría dispuesto a examinar formas de facilitar los nombramientos por la vía de urgencia. También expresa su satisfacción por la propuesta de establecer en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos un servicio de contratación eficiente que preste asistencia a los directores de proyectos en la selección y contratación de personal.

38. La movilidad del personal es una herramienta útil para atender a las demandas a las que ha de responder la Organización, y debe aplicarse a todas las categorías de personal, incluidos el cuadro orgánico y categorías superiores. La movilidad ha de seguir siendo voluntaria, pero debe promoverse mediante incentivos tales como oportunidades de ascenso y prestaciones por condiciones de vida difíciles. Todos los funcionarios deben gozar de las mismas oportunidades de movilidad entre la Sede y los demás lugares de destino. El programa de movilidad no debe considerarse una medida coercitiva; debe aplicarse en consulta con las asociaciones del personal e introducirse gradualmente sin menoscabo de la memoria institucional de los departamentos. No debe utilizarse para traspasar puestos de un departamento a otro, y las plantillas deben permanecer intactas. Los

funcionarios han de poder gestionar su propia carrera profesional. La formación del personal también es un aspecto muy importante, y el Grupo es partidario de que se apruebe en su integridad el monto propuesto por el Secretario General para esa partida. Los programas de formación deben adecuarse a las necesidades de la Organización, aumentar los conocimientos y aptitudes del personal y contar con certificación externa. Todos los funcionarios deben poder acceder en condiciones de igualdad a las oportunidades de formación.

39. El hecho de que la Organización siga sin poder alcanzar los objetivos fijados en materia de equilibrio de género y distribución geográfica constituye un motivo de gran preocupación. Muchos países siguen no representados o insuficientemente representados, y se contrata a pocas mujeres de países en desarrollo. Las medidas existentes, como los concursos especiales, la utilización de candidatos preseleccionados de países en desarrollo y las misiones especiales de contratación a países no representados o insuficientemente representados, no han servido para alcanzar los objetivos. Deberían exigirse responsabilidades a los administradores que no cumplan los objetivos fijados en los planes de acción sobre recursos humanos.

40. Algunos puestos directivos superiores parecen ser coto exclusivo de determinados Estados Miembros. Las vacantes que se produzcan como resultado de jubilaciones de aquí a 2010 deben aprovecharse para acentuar el carácter internacional de la Organización. La Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas ha de abordar esa cuestión. El Grupo de los 77 y China piden que se presenten trimestralmente a la Asamblea General informes actualizados sobre los progresos logrados en esa esfera.

41. El Grupo de los 77 y China esperan con interés una ulterior clarificación de la propuesta de aprobar 2.500 puestos civiles de carrera del cuadro orgánico y del cuadro del Servicio Móvil para las operaciones de mantenimiento de la paz, incluida información detallada sobre distribución por grupos ocupacionales, categorías de los puestos, y aplicación de los criterios de distribución geográfica y equilibrio de género. En relación con la armonización de las condiciones de servicio, el Grupo toma nota de la propuesta de ofrecer condiciones uniformes de contratación, pero considera que no debe adoptarse una decisión antes de examinar el informe sobre la armonización de las prestaciones sobre el terreno que ha de preparar el Grupo de Trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional

(CAPI) sobre la remuneración global de los funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino en que no pueden estar acompañados por sus familiares a cargo.

42. Los mecanismos actuales de rendición de cuentas dentro de la Organización son fragmentarios y de difícil comprensión y no se han aplicado plenamente. Es preocupante que no se hayan aplicado directrices claras para exigir responsabilidades por los fracasos a los directores de los programas correspondientes. Antes de delegar más atribuciones en los directores de los programas deben adoptarse medidas concretas para mejorar la rendición de cuentas. También es necesario dar mayor transparencia y equidad al sistema interno de administración de justicia; el orador espera con interés las recomendaciones del Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas.

43. Debe establecerse un marco adecuado para las consultas con el personal sobre la reforma de la gestión de recursos humanos. La desconfianza entre la administración y el personal es lamentable y deteriora la imagen de la Organización. Ha de hacerse todo lo posible por mejorar las relaciones entre el personal y la administración. El Grupo de los 77 y China esperan con interés las opiniones de todos los representantes del personal sobre las reformas propuestas, y rinden homenaje a los funcionarios que prestan sus servicios en todo el mundo, en particular a los que han perdido sus vidas al servicio de la Organización.

44. **La Sra. Lintonen** (Finlandia), hablando en nombre de la Unión Europea; los países en proceso de adhesión Bulgaria y Rumania; los países candidatos Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía; los países participantes en el proceso de estabilización y asociación Bosnia y Herzegovina, y Montenegro; y, además, Islandia, Liechtenstein, Moldova y Ucrania, manifiesta su gratitud al Secretario General por sus esfuerzos por promover la reforma en curso de la Organización. Se han realizado importantes esfuerzos por adaptar a la realidad actual, en que más de la mitad del personal trabaja sobre el terreno, el antiguo sistema de gestión de recursos humanos centrado en la Sede.

45. La visión del futuro que esboza el Secretario General es la de una Organización integrada, operacional y orientada hacia las operaciones sobre el terreno. La Unión Europea está de acuerdo en que la

Organización necesita un sistema moderno de gestión de los recursos humanos y una cultura que permita a todos los funcionarios dar lo mejor de sí. Sin embargo, es mucho lo que queda por hacer. Por ejemplo, no se ha avanzado lo suficiente hacia el equilibrio de género y la distribución geográfica equitativa; la existencia de múltiples arreglos contractuales crea una situación no equitativa y resulta difícil de gestionar; y las condiciones de servicio sobre el terreno son menos favorables que las que ofrecen los fondos y programas.

46. En relación con las propuestas del Secretario General, la oradora dice que la contratación debería ser más proactiva y más rápida, con el fin de reducir a la mitad la duración del proceso. La Unión Europea espera con interés poder examinar el establecimiento de un servicio de contratación y otras propuestas relacionadas con la contratación, teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. La contratación debe seguir basándose en la eficiencia, la competencia y la integridad, como se estipula en la Carta, y conviene reiterar la necesidad de promover el equilibrio de género y la distribución geográfica equitativa, en particular en el cuadro directivo.

47. La Unión Europea celebra el éxito del programa de reasignación dirigida para funcionarios de categoría P-2 y espera que se siga trabajando en la cuestión de la movilidad con el fin de crear una fuerza de trabajo internacional más versátil y con una mayor gama de conocimientos y aptitudes. El programa preparará a los nuevos funcionarios para un entorno flexible, y constituye realmente una inversión en el personal por parte de la Organización. La Unión Europea también valora favorablemente el aumento de la inversión en formación y promoción de las perspectivas de carrera del personal: los administradores han de apoyar el desarrollo de las perspectivas de carrera, y el personal ha de demostrar su interés por la formación continua. El sistema de promoción de las perspectivas de carrera contribuirá a atraer y conservar a personal de la mayor competencia profesional. Las actividades de formación desempeñarán también un papel fundamental, y los administradores han de estar en condiciones de gestionar los recursos humanos y financieros disponibles. Una formación más adecuada en aspectos clave de la gestión de recursos promoverá una comprensión común de las reglas, procedimientos y normas y mejorará la gestión de los riesgos. Para conseguir cambiar realmente la cultura de gestión será

necesario invertir en la selección y la formación del personal directivo. Deberá supervisarse el desempeño profesional del personal directivo superior.

48. Aunque reconoce la necesidad de mejorar los instrumentos y procesos tecnológicos para la gestión de los recursos humanos, en particular el nuevo sistema electrónico de dotación de personal, la Unión Europea espera con interés el informe sobre la capacidad de las nuevas tecnologías que ha de presentarse en el presente período de sesiones. La oradora recuerda que las nuevas tecnologías no son sino un instrumento más para ayudar al personal a mejorar su desempeño.

49. La Unión Europea está dispuesta a examinar la simplificación de los arreglos contractuales con el fin de promover la equidad y la coherencia en las condiciones de empleo del personal, y agradecería que se facilitara más información sobre los detalles de los contratos previstos y las consecuencias financieras del nuevo sistema. Espera con interés el informe del Grupo de Trabajo de la CAPI sobre la remuneración global de los funcionarios de contratación internacional que prestan servicios en lugares de destino en que no pueden estar acompañados por sus familiares a cargo, con propuestas para introducir un enfoque armonizado en todo el sistema de las Naciones Unidas. También espera poder examinar pronto las propuestas del Secretario General para la reforma del cuadro del Servicio Móvil. Aunque parece una buena idea establecer 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz, sería de agradecer que se facilitara información más detallada al respecto, en particular sobre las modalidades de contratación y los costos. Conviene destacar asimismo la necesidad de garantizar los niveles más elevados de seguridad para el personal en los lugares de destino en que hay sedes y sobre el terreno.

50. El importante número de jubilaciones que se producirán en los próximos años, en particular entre administradores superiores y directores, brindará una oportunidad de reajustar la fuerza de trabajo para atender a las necesidades futuras, rejuvenecer a la Organización y alcanzar los objetivos de género y de distribución geográfica. La Unión Europea está dispuesta a examinar la posibilidad de aplicar un programa limitado de retiro voluntario y espera recibir más información sobre la experiencia pasada al respecto.

51. La Unión Europea comparte las preocupaciones del personal en relación con la necesidad de aumentar

la transparencia del sistema de recursos humanos a todos los niveles. Por ejemplo, los administradores deberían rendir cuentas más estrictas de sus actuaciones. La Unión Europea está de acuerdo con la CCAAP en que deben establecerse estructuras jerárquicas claras y mecanismos de rendición de cuentas adecuados. También deben tomarse en consideración las opiniones del personal sobre las cuestiones relacionadas con los recursos humanos, incluidas las propuestas del Secretario General.

52. **El Sr. Talbot** (Guyana), hablando en nombre del Grupo de Río, dice que el Grupo de Río siempre ha apoyado la mejora de las condiciones de servicio del personal, que constituye el activo más valioso de la Organización. Además, puesto que la actual situación mundial y la complejidad de los nuevos mandatos hacen necesario contar con profesionales competentes y responsables, las propuestas del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos constituyen el componente fundamental de los esfuerzos de reforma. Las medidas para la mejora del sistema de contratación han de dotar a la Organización de personal de excelente calidad respetando al mismo tiempo la diversidad y la neutralidad de la administración pública internacional y el objetivo de distribución geográfica equitativa. La política de movilidad del personal ha de servir para facilitar las tareas de la Organización: debe basarse en principios claros, como los de trato no discriminatorio y remuneración adecuada, y ser aceptada por todas las partes.

53. En lo que se refiere a la formación y a la capacidad de dirección administrativa, han de ofrecerse al personal oportunidades de desarrollo profesional a todos los niveles: la formación constituye parte integral de la promoción de las perspectivas de carrera. La simplificación de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio deben examinarse en el contexto de los estudios que está realizando la CAPI. También es importante mejorar las tecnologías de la información para la gestión de los recursos humanos, y las propuestas para el retiro voluntario de personal han de examinarse a la luz de los beneficios que se prevé obtener con esa medida.

54. **El Sr. Adomayakpor** (Togo) dice que el Secretario General saliente ha recomendado a su sucesor que aproveche plenamente el recurso valiosísimo que representa el personal de la Organización. Se trata de un buen consejo, pues los resultados positivos logrados por las Naciones Unidas

desde su fundación son imputables a la competencia de su personal, y en la actualidad se necesita más que nunca personal altamente cualificado. Las actuales propuestas del Secretario General contribuirán a conformar una administración pública internacional más dinámica e independiente y con mayor sentido de la responsabilidad.

55. En la gestión de los recursos humanos debe otorgarse particular importancia a la renovación periódica del personal, teniendo en cuenta la necesidad de transmitir la memoria institucional. La política de contratación debe tener en cuenta las jubilaciones que se producirán, con el fin de evitar que queden puestos vacantes, en detrimento de las actividades de la Organización. Debe prestarse mayor atención a la contratación de personal cualificado de países en desarrollo, a fin de que pueda desempeñar un papel más importante en la gestión de esas actividades.

56. **El Sr. Kapoma** (Zambia) dice que su delegación acoge con satisfacción las nuevas propuestas en materia de recursos humanos, en particular las relativas a la necesidad de que los administradores respondan de su gestión en lo que se refiere a la contratación basada en los méritos, la promoción de las perspectivas de carrera, la representación geográfica, el equilibrio de género y las normas de ética, y al establecimiento en todos los departamentos de puntos de información sobre los planes de acción. Reconoce los esfuerzos realizados hasta la fecha por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, pero señala que siguen sin alcanzarse los objetivos en materia de representación geográfica y equilibrio de género.

57. Su delegación observa asimismo que, a pesar de las medidas que se han aplicado para mejorar la eficiencia en la selección de candidatos, el sistema de contratación sigue siendo complejo y poco transparente: es necesario simplificarlo y basarlo en los méritos, teniendo debidamente en cuenta las consideraciones de distribución geográfica. Debe utilizarse el mecanismo de contratación acelerada para proveer los puestos que queden vacantes por jubilación. Debe exigirse a los jefes de departamento que no cumplan los objetivos en materia de distribución geográfica y equilibrio de género que justifiquen la contratación de candidatos de países excesivamente representados o de candidatos varones en lugar de mujeres con el mismo nivel de cualificación. Puesto que es posible que aun esa medida resulte insuficiente, la Junta sobre el

Desempeño de las Funciones Directivas debe supervisar estrictamente el funcionamiento de los departamentos de que se trate, y conviene también explorar ulteriormente la posibilidad de aplicar medidas que promuevan la rendición de cuentas y la transparencia.

58. Son encomiables los esfuerzos del Secretario General por mejorar la formación y las perspectivas de carrera del personal, pero existe un gran desfase entre las necesidades de formación y los recursos disponibles para ese fin: las actividades de formación no representan sino un 1% de los costos de personal. Es necesario colmar esa brecha, en parte mediante la asignación de más recursos a las esferas prioritarias de formación del personal. Zambia apoya las propuestas relativas a la incorporación de una perspectiva de género para los puestos directivos intermedios y a la sensibilización respecto de la diversidad y de las cuestiones de género y transculturales entre el personal del cuadro de servicios generales, con el fin de hacer frente a los problemas de acoso sexual y discriminación.

59. Los argumentos en pro del establecimiento de arreglos contractuales a largo plazo para el personal que presta servicios en operaciones de mantenimiento de la paz son convincentes; su delegación espera con interés el inminente informe de la CAPI al respecto. El personal de países en desarrollo ha de tener acceso a esos contratos y ha de disfrutar de igualdad de oportunidades en el desarrollo de las perspectivas de carrera en el marco de las operaciones de mantenimiento de la paz. Las condiciones de servicio no equitativas de los funcionarios casados que prestan servicios en lugares de destino en que no pueden estar acompañados por sus familiares a cargo han sido fuente de grandes sufrimientos; a ese respecto, su delegación espera con interés las recomendaciones del grupo de trabajo que está examinando la armonización de las prestaciones sobre el terreno.

60. **El Sr. Al-Sebaiei** (Kuwait) dice que la gestión de los recursos humanos es un elemento fundamental para cualquier mejora de la Organización. Su delegación apoya las reformas iniciadas en los últimos ocho años y las propuestas contenidas en los informes del Secretario General. El orador rinde homenaje al personal de las Naciones Unidas, especialmente al que presta servicios en zonas de alto riesgo. Las nuevas propuestas del Secretario General merecen ser apoyadas, pero hay que recordar que la reforma no es

un hecho puntual, sino un proceso. El objetivo de las reformas administrativas y financieras no ha de ser la reducción de los costos, sino el fortalecimiento de la capacidad de la Organización para desempeñar su cometido. Debe prestarse particular atención a la distribución geográfica equitativa y al equilibrio de género en la contratación: los países no representados o insuficientemente representados deben tener la oportunidad de participar en la labor de las Naciones Unidas. La distribución geográfica equitativa promoverá la transparencia y la credibilidad; los puestos de categorías superiores, en particular, no deben ser monopolio de unos pocos Estados en detrimento de otros.

61. **El Sr. Thein** (Myanmar) dice que su delegación apoya la visión del Secretario General de una administración pública internacional independiente con los niveles más elevados de competencia y responsabilidad, y está de acuerdo con él en que las Naciones Unidas han de comunicar la misión de la Organización, fortalecer su cultura y renovar su compromiso con los valores básicos y las normas de ética. En una institución como las Naciones Unidas, la ética, la equidad y la transparencia son tan importantes como la eficiencia, y en las tareas de reforma debe prestarse gran atención a esos valores, pues sin ellos no se conseguirá el objetivo de fortalecer la Organización en todo el mundo.

62. **El Sr. Wallace** (Estados Unidos de América) dice que el hecho de que el Secretario General haya presentado los informes personalmente subraya la importancia que para la labor de la Organización tiene la gestión de los recursos humanos. El Secretario General, salido él mismo de las filas de la Organización, ha propugnado siempre una reforma de la gestión de los recursos humanos, y los Estados Unidos apoyan también firmemente esa reforma: es imprescindible modernizar y agilizar los sistemas de recursos humanos de la Organización y dotarlos de los recursos necesarios.

63. Su delegación toma nota de las preocupaciones de la Comisión Consultiva sobre las consecuencias financieras y administrativas de la propuesta relativa a la movilidad y de su recomendación de que el Secretario General aporte un análisis más completo de los efectos de sus propuestas de nuevos arreglos contractuales. Además de esperar a examinar las recomendaciones de la CAPI a ese respecto, la Quinta Comisión debería atender a las opiniones de los

órganos de representación del personal. Todos los Estados Miembros comparten sin duda la visión del Secretario General de una Secretaría de ámbito mundial con condiciones de servicio competitivas; por su parte, los Estados Unidos trabajarán para introducir una reforma real de la gestión de los recursos humanos en la forma más eficaz en función de los costos.

64. **El Sr. Hussain** (Pakistán) dice que tanto las iniciativas de reforma del Secretario General como los resultados de la Cumbre Mundial 2005 y su proceso de aplicación han respondido a la necesidad de dotar a las Naciones Unidas de los medios necesarios para afrontar los nuevos retos del siglo XXI. Los resultados de la labor de la Organización dependen de la calidad de sus recursos humanos y del bienestar de sus funcionarios, en particular de los que trabajan en condiciones difíciles y peligrosas. El Secretario General merece encomio por su resolución de transformar las Naciones Unidas en una organización orientada hacia las actividades sobre el terreno. A ese respecto, para promover eficazmente el multilateralismo, es fundamental contar con una administración pública internacional independiente con el más alto grado de competencia, integridad y rendición de cuentas.

65. Los mecanismos de gestión de los recursos humanos presentan deficiencias en relación con la contratación y selección, la planificación estratégica, la representación insuficiente de los países en desarrollo, los incentivos a la movilidad, la rendición de cuentas y la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General, el sistema interno de administración de justicia, y el apoyo de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). La mayoría de los objetivos fijados en los planes de acción sobre recursos humanos no se han alcanzado, y la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas debe desempeñar un papel importante en el establecimiento de mecanismos para que los directores de programas rindan cuentas al respecto.

66. Aunque es necesario promover la equidad y la integración, las propuestas del Secretario General requieren un ulterior examen. Para que pueda contratarse al mejor personal es fundamental disponer de un sistema de gestión de los recursos humanos basado en la equidad, la transparencia y los méritos, y a ese respecto hay que destacar la conveniencia de contar con una lista de candidatos preseleccionados de países no representados o insuficientemente

representados. Su delegación apoya el mantenimiento de los actuales criterios de idoneidad, así como el plan de difusión de información del Secretario General. Sin embargo, la propuesta de reducción del plazo de notificación de las vacantes afectaría negativamente a la contratación de candidatos de los países en desarrollo. Aunque debe ser ulteriormente clarificada, la propuesta de establecer una dependencia específica para facilitar la contratación para misiones sobre el terreno podría contribuir a mejorar la distribución geográfica y la supervisión de los planes de acción sobre recursos humanos.

67. La movilidad del personal es esencial para atender a las nuevas necesidades y prioridades, pero debe ser voluntaria y adaptarse a los intereses y las circunstancias concretas de los funcionarios. La movilidad obligatoria podría tener consecuencias imprevistas para la administración y gestión de la Organización. Su delegación subraya que la movilidad ha de aplicarse a todas las categorías de personal sin discriminación, y solicita informes sobre la primera fase del programa de movilidad para el personal del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales. La movilidad ha de utilizarse para colocar a personal de países en desarrollo en los departamentos clave en los que esos países han estado siempre insuficientemente representados.

68. La distribución geográfica equitativa no es sólo una obligación dimanante de la Carta de las Naciones Unidas, sino también un elemento esencial para garantizar que los informes de las Naciones Unidas recojan en forma equitativa los puntos de vista de todas las regiones y civilizaciones. Resulta decepcionante que los países en desarrollo, y en particular los países musulmanes, sigan estando insuficientemente representados en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. También se contrata a pocas mujeres en esas categorías. La Organización debe tratar de lograr la paridad entre países desarrollados y países en desarrollo en los niveles superiores del cuadro directivo, introduciendo pautas de rotación en los nombramientos y procurando que a un Secretario General Adjunto de un país desarrollado corresponda un Subsecretario General de un país en desarrollo. Su delegación desearía que la Secretaría presentara informes trimestrales sobre los progresos en la contratación de funcionarios de países en desarrollo en esferas sensibles, como la de los derechos humanos, y otras de especial importancia, como las de asuntos

políticos, mantenimiento de la paz, gestión de conferencias y asuntos de la Asamblea General.

69. La Comisión ha de examinar ulteriormente la propuesta del Secretario General de establecer 2.500 puestos de carrera para personal civil de mantenimiento de la paz; como es natural, un número importante de esos funcionarios procedería de los países que aportan contingentes. Su delegación es partidaria de aplicar un programa de retiro voluntario, pues la adopción de medidas obligatorias resultaría costosa y contravendría las normas vigentes, y apoya a este respecto las conclusiones de la Comisión Consultiva. La Comisión también ha de examinar ulteriormente la armonización de los contratos sujetos a las diferentes series del Reglamento del Personal. Puesto que la armonización resultará costosa y afectará a la composición de la Secretaría, su delegación solicita ulteriores aclaraciones al respecto; las propuestas deben examinarse paralelamente al informe conexo de la Comisión de Administración Pública Internacional. Es necesario promover los conocimientos y la competencia del personal invirtiendo en actividades de formación y perfeccionamiento.

70. Es necesario que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) fiscalice la contratación de consultores y contratistas en la Secretaría, que se respeten las directrices sobre la duración del empleo y los ámbitos de competencia de los consultores, y que se subsane la irregularidad que supone el que sólo se contrate a consultores de un número limitado de Estados. Suscita inquietud la persistencia de la práctica de contratar como consultores a funcionarios en activo o jubilados. Otra fuente de preocupación es el hecho de que no se hayan adoptado medidas en respuesta a las exhortaciones de la Asamblea General a que se estableciera un sólido marco de rendición de cuentas, que mejoraría la eficiencia, la transparencia y la equidad. Otro problema de particular importancia es la inexistencia de un sistema interno adecuado de administración de justicia.

71. **El Sr. Hassan** (Sudán) dice que la reforma de la Organización no puede abordarse sin un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos que constituyen su columna vertebral. Los funcionarios deben gozar de condiciones de empleo adecuadas y sentir satisfacción profesional en sus puestos de trabajo. Sin embargo, como ha indicado el Secretario General, apenas si ha cambiado la representación de los Estados Miembros, en particular en lo que a los

puestos directivos superiores se refiere. Esa situación perjudica a los países en desarrollo, que si no están equitativamente representados no podrán contribuir plenamente al esfuerzo de reforma. Además, aunque el equilibrio de género en los niveles superiores del cuadro directivo ha mejorado en términos generales, no se ha registrado ningún cambio en favor de los países en desarrollo. Su delegación espera que las medidas propuestas por el Secretario General, que responden a las peticiones de la Asamblea General de que se establezcan programas y objetivos tendentes a mejorar la situación, contribuyan a reducir el número de Estados no representados o insuficientemente representados. Debe contratarse a personal de países en desarrollo en medida proporcional a la población respectiva de esos países. Su delegación considera que la Secretaría debería aplicar esos puntos de vista al realizar estudios sobre el personal de la Organización.

72. **El Arzobispo Migliore** (Observador de la Santa Sede) dice que los funcionarios de las Naciones Unidas tienen el deber de actuar con el más alto grado de integridad. La Organización no es ni una agrupación de Estados ni un conjunto de instituciones, sino más bien una familia de naciones. Si su integridad y credibilidad se ven socavadas por conductas corruptas, parciales o deshonestas, la decepción resultante perjudica a todos sus Estados Miembros. Al disponer, en la Cumbre Mundial 2005, el establecimiento de una Oficina de Ética, la comunidad internacional ha dado un paso alentador. Su delegación celebra que, como ha señalado el Secretario General en su informe sobre las actividades de la Oficina (A/61/274), muchos funcionarios hayan recurrido a los servicios de la Oficina, y espera con interés la presentación de un ulterior informe sobre esas actividades en el sexagésimo segundo período de sesiones.

73. **El Sr. Berti Oliva** (Cuba) dice que su delegación desearía saber cuáles son las siguientes medidas que se propone adoptar la Secretaría respecto del dilema expuesto por la Subsecretaria General de Gestión de los Recursos Humanos, y se pregunta si la Comisión tendrá la oportunidad de examinar los dos documentos en cuestión.

74. **El Presidente** dice que la Mesa de la Comisión se reunirá al día siguiente para examinar ese asunto.

75. **El Sr. Konfourou** (Malí) dice que el personal de las Naciones Unidas tiene una importancia fundamental para la aplicación de los complejos, cambiantes e interdependientes mandatos de la

Organización. Sin ese personal sería imposible alcanzar los objetivos de la Declaración del Milenio adoptada en la Cumbre Mundial 2005. Si se pide a los funcionarios que den lo mejor de sí en esas tareas, también debe ofrecérseles la oportunidad de una carrera satisfactoria. Las mejoras de la planificación, racionalización y computadorización de la gestión de los recursos humanos, la selección de personal, la movilidad y la formación resultan prometedoras. La Organización debe seguir aplicando las normas más exigentes en materia de ética, actuación profesional, responsabilidad, gestión y respeto a la diversidad.

76. Sigue sin cumplirse el objetivo de la distribución geográfica equitativa, en particular en los niveles superiores del cuadro directivo. Ese problema debe abordarse con urgencia con el fin de preservar el carácter multinacional de la Organización. El sistema Galaxy ha dado mayor transparencia a los anuncios de vacantes y ha facilitado la presentación de solicitudes de empleo, pero su utilización resulta complicada, y es demasiado lento para producir resultados. La Organización debe invertir en su capital humano actual y futuro para poder atender a las necesidades cambiantes de sus Miembros.

Tema 133 del programa: Financiación de la Operación de las Naciones Unidas en Burundi
(continuación) (A/C.5/61/L.5)

Proyecto de resolución A/C.5/61/L.5: Financiación de la Operación de las Naciones Unidas en Burundi

77. **La Sra. Pollard** (Directora de la División de Financiación de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz) dice que, sobre la base de las previsiones de gastos de la misión para el período comprendido entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2007, se invita a la Asamblea General a que consigne en la Cuenta Especial para la Operación de las Naciones Unidas en Burundi (ONUB) la suma de 128.536.700 dólares, 16.085.100 dólares menos que el total originariamente indicado en el informe del Secretario General sobre el presupuesto de la misión (A/61/309).

78. Queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/61/L.5.

79. **La Sra. Udo** (Nigeria), hablando en nombre del Grupo de Estados de África, encomia al personal de la ONUB por los esfuerzos realizados y los progresos logrados, gracias a los cuales la Asamblea General está en condiciones de examinar la reducción de efectivos de la Operación y su conversión a principios de 2007

en una misión política especial integrada. El Grupo de Estados de África considera que en su examen de la financiación de las misiones, la Comisión debe guiarse por el principio fundamental de que, puesto que el mandato y las circunstancias de cada misión son diferentes, en sus presupuestos deben tenerse en cuenta esas características especiales. Sin embargo, la Comisión se ha encontrado con el problema de que no contaba con suficiente tiempo para el examen del presupuesto de la ONUB; deben tomarse las disposiciones necesarias para evitar la repetición de esas dificultades. El Grupo desea destacar asimismo que la reducción de los efectivos de las misiones ha de ser gradual y hay que actuar con precaución para no perder lo ya logrado. Deben tenerse presentes las mejores prácticas resultantes de la experiencia del retiro de otras misiones, como la Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona (UNAMSIL). Por último, el Grupo espera que en informes subsiguientes se facilite información más detallada sobre la misión.

80. **La Sra. Lock** (Sudáfrica) dice que las decisiones de la Asamblea General sobre la ONUB han de tener por objeto garantizar que la misión pueda cumplir eficazmente su mandato, allegando suficientes recursos y personal para su retiro, su transición de misión de mantenimiento de la paz a misión política especial, y su liquidación administrativa. Su delegación está, pues, preocupada por la recomendación de la Comisión Consultiva, explicada en la quinta sesión de la Comisión (véase A/C.5/61/SR.5), de una reducción prorrateada de los recursos necesarios sobre la base del informe de ejecución financiera de 2005-2006, pues una reducción tendría consecuencias graves para el retiro planeado de tropas y para la eficacia de la misión. También considera preocupante la interpretación dada por la Comisión Consultiva a las cifras de ejecución correspondientes a ese período, que no pueden considerarse sino provisionales hasta que se facilite información definitiva en mayo de 2007. Sólo entonces estará la Comisión en condiciones de analizar las diferencias entre los patrones de gastos efectivos y los presupuestados. Hay que tener presente que cada operación de mantenimiento de la paz tiene características imprevisibles y singulares, y que las variaciones de los gastos son en muchos casos el resultado de los problemas y circunstancias específicos de cada misión.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.