



Asamblea General

Sexagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

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

[Span1]

Quinta Comisión

Acta resumida de la décima sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el miércoles 25 de octubre de 2006, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Yousfi (Argelia)

más tarde: Sr. Mitsopoulos (Vicepresidente) (Grecia)

Vicepresidente de la Comisión Consultiva

en Asuntos Administrativos y de Presupuesto: Sr. Abrazewski

Sumario

Tema 125 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas^(a)

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.

06-58491 (S)



Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Tema 125 del programa: Régimen común de las Naciones Unidas (A/60/723; A/61/30, A/61/381 y A/61/484)

1. **El Sr. Bel Hadj Amor** (Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional), presenta el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente al año 2006 (A/61/30) y dice que en vista del aplazamiento del examen de partes de los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondientes a los años 2004 (A/59/30) y 2005 (A/60/30 y Corr.1) hasta el período de sesiones en curso, conviene que pase revista a algunas de las cuestiones planteadas en el informe correspondiente a 2005 que se encuentran pendientes, especialmente a las recomendaciones que han sido sustituidas por las formuladas en el informe correspondiente al año 2006 (A/61/30).

2. En su informe correspondiente a 2005 la Comisión enunció nuevos planes con respecto a la movilidad y las condiciones de vida difíciles ^(m) basados en una escala de sueldos uniforme sin incidencia en los costos. Ahora propone una nueva fecha de puesta en vigor, el 1º de enero de 2007, lo cual no tendría consecuencias financieras toda vez que dichos planes se desvincularán de la escala de sueldos básicos/mínimos. El primer examen trienal de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles basada en la metodología revisada propuesta debería efectuarse de todos modos en 2008.

3. La vulnerabilidad de los funcionarios no se puede exagerar en los peligrosos tiempos que corren. Las recomendaciones enunciadas en el párrafo 147 del informe correspondiente a 2005 se concibieron para hacer frente a los nuevos desafíos aumentando la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas y ampliando los criterios para el pago de la prestación. La Comisión recomendó asimismo que la metodología revisada para el examen de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles se aplicara a la prestación por condiciones de vida peligrosas y que el primer examen de ésta también se llevara a cabo en 2008.

4. La Comisión decidió combinar su recomendación sobre el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos ^(m) correspondiente a 2005 y 2006 para reflejar la evolución registrada en los sueldos netos de

la administración pública utilizada en la comparación ^(m) durante ambos años. Por lo tanto, la recomendación contenida en el párrafo 193 del informe correspondiente a 2005 queda sustituida por la que figura en el apartado a) del párrafo 94 del informe correspondiente a 2006. La cuantía del margen fue de 111,1 en 2005, en tanto que en 2006 ha sido de 114,3; el promedio de la cuantía del margen en los últimos cinco años ha sido de 111,4.

5. Tres cuestiones interrelacionadas ponen en evidencia la imposibilidad de tomar decisiones sobre asuntos de recursos humanos por separado. En primer lugar, en su informe correspondiente a 2005 la Comisión presentó un marco de tipos de contratos para reflejar el servicio, tanto de carrera como no, y facilitar la armonización de los tipos de contratos existentes. Decidió recomendar tres tipos de contrato: continuo, de plazo fijo y de corto plazo ^(m). En segundo lugar, con respecto a las prestaciones del personal de contratación internacional que presta servicios en lugares de destino en que los funcionarios no pueden estar acompañados por sus familiares a cargo ^(m), concluyó en el párrafo 161 que se deberían mantener sistemas separados para contemplar las diferentes necesidades y requisitos de los distintos grupos de personal asignados en virtud de diversos tipos de nombramiento, en particular el personal asignado a operaciones especiales de mantenimiento de la paz y a misiones políticas y de consolidación de la paz ^(m). En tercer lugar, en su informe correspondiente a 2006 la Comisión trató la cuestión de las misiones sobre el terreno ^(m) y la práctica de convertir nombramientos de la serie 300 (de duración limitada) a la serie 100 ^(m). A la luz de la información pormenorizada recibida de las Naciones Unidas, la Comisión concluyó que existen varias limitaciones asociadas a la situación contractual de personal de misiones que entorpecen la ejecución de los programas. En consecuencia, decidió estudiar la cuestión del servicio de carrera con respecto a este personal dentro del marco contractual recomendado en el informe correspondiente a 2005 y estableció un grupo de trabajo encargado de examinar la armonización de los derechos y prestaciones en todo el sistema. Por lo tanto, las recomendaciones contenidas en el párrafo 181 del informe correspondiente a 2006 sustituyen las que figuran en el párrafo 161 del informe correspondiente a 2005.

6. El tercer asunto es el estudio de equivalencias de categorías, que no se completará hasta 2007 y cuyas

conclusiones se transmitirán a la Asamblea General en su sexagésimo segundo período de sesiones. La demora se debe a problemas administrativos en algunos de los países de referencia.

7. Pasando al informe correspondiente a 2006, el orador dice que según la metodología establecida para conceder el subsidio de educación^(m), los aumentos de la cuantía del subsidio dependen tanto del aumento de los derechos de matrícula como del porcentaje de solicitudes que superan el nivel máximo de gastos admisibles^(m). La Comisión ha introducido una serie de ajustes en la metodología para subsanar las anomalías registradas en Francia y Noruega y suspendió las medidas especiales vigentes en Rumania. En el párrafo 62 del informe figuran todos los detalles. De hecho, la Comisión está revisando la metodología y considerando, entre otras cosas, la viabilidad del pago de sumas globales y medios de simplificar y mejorar la metodología, incluida la posibilidad de revisar los requisitos necesarios para percibir el subsidio. El grupo de trabajo sobre la cuestión dará cuenta de sus conclusiones en 2007. La Comisión también tiene la intención de revisar la metodología para determinar las prestaciones por familiares a cargo^(p13), cuyos montos revisados se indican en el anexo V del informe.

8. El examen periódico por la Comisión del adelanto de las mujeres en las organizaciones que participan en el régimen común sólo ha puesto de relieve progresos limitados, especialmente en las categorías superiores. La Comisión ha exhortado a las organizaciones a que apliquen políticas para corregir el desequilibrio y continuará supervisando la situación. En el párrafo 112 del informe figura información pormenorizada sobre sus recomendaciones.

9. Tras su estudio sobre los funcionarios nacionales del cuadro orgánico^(p14) la Comisión reafirmó los principios establecidos en 1994. Continuará el estudio analizando la aplicación de la metodología pertinente de las Naciones Unidas para el estudio de los sueldos en los estudios sobre los sueldos de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico.

10. El estudio experimental del sistema de bandas anchas y de renumeración con arreglo al desempeño^(p15) sigue adelante, con buenos resultados, según se ha informado, en particular por lo que respecta a la gestión del desempeño en algunas de las organizaciones voluntarias. La Comisión tiene la intención de seguir de cerca la observancia por esas

organizaciones del marco establecido cuando se inició el proyecto, descrito en el anexo II del informe correspondiente a 2004 (Vol. 1). El estudio propiamente dicho se describe en los párrafos 19 a 32 del informe correspondiente a 2006.

11. La Comisión ha concluido recientemente su labor sobre tres cuestiones de interés. En primer lugar, decidió, basándose en sus exámenes de cuatro administraciones públicas nacionales a efectos de una comparación de la remuneración total, no llevar adelante una fase II del estudio de ninguna de ellas, porque ninguna de las cuatro constituye un sustituto adecuado para que la que se utiliza actualmente en la comparación. En segundo lugar, a la luz de los resultados de los estudios sobre los ajustes por lugar de destino entre ciudades y de las recomendaciones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino^(p16), la Comisión aprobó nuevas clasificaciones del ajuste por lugar de destino^(p17) para las nueve ciudades abarcadas por los estudios. En tercer lugar, las escalas de sueldos recomendadas derivadas de los estudios de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales realizados en París y Montreal en 2005 y en Roma y Nueva York en 2006 se presentaron en los anexos IX y X del informe correspondiente a 2005 y en los párrafos 158 a 160 y 162 a 165 del informe correspondiente a 2006, respectivamente. Dado que resulta particularmente difícil aplicar plenamente la metodología de estudio en Nueva York debido a la existencia de cinco cuadros distintos de personal de contratación local, la Comisión ha decidido no continuar haciendo estudios separados. En el futuro, sólo hará un estudio sobre el cuadro de servicios generales de Nueva York y aplicará sus conclusiones a los demás.

12. La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación ha proporcionado a la Comisión un informe sobre los progresos realizados en la elaboración de los planes para llevar adelante la creación de una red directiva superior^(p18). Sin embargo, algunas cuestiones todavía no están claras, como la compatibilidad de los objetivos y la coordinación entre los funcionarios de categoría superior de las distintas organizaciones. La función de la CAPI es facilitar y supervisar la introducción de criterios para el ingreso en la red y establecer un equilibrio entre la diversidad cultural y las necesidades institucionales. La Comisión ha solicitado la

presentación de información actualizada sobre la situación a intervalos periódicos.

13. **La Sra. Nowlan** (División de Planificación de Programas y Presupuesto^(p.20)) presenta la exposición del Secretario General sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones que figuran en los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondientes a 2005 y 2006^(p.21) (A/61/381) y dice que la exposición se refiere a las consecuencias para el presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 de las decisiones sobre las escalas de sueldos básicos/mínimos y de contribuciones del personal^(p.22); el ajuste por lugar de destino; el subsidio de educación; la prestación por condiciones de vida peligrosas; y las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales en Nueva York. Como se indica en la exposición, las necesidades con cargo al presupuesto por programas para el bienio en curso dimanantes de las recomendaciones y decisiones de la Comisión se tomarán en consideración cuando se ultime el primer informe sobre la ejecución del presupuesto correspondiente al bienio^(p.23).

14. **El Sr. Abraszewski** (Vicepresidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones que figuran en los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondientes a 2005 y 2006^(p.24) (A/61/484) y dice que de conformidad con su práctica anterior, la Comisión Consultiva ha limitado su examen de las consecuencias financieras de las recomendaciones que figuran en el informe de la CAPI a las recomendaciones presentadas por el Secretario General en su exposición a la Asamblea General (A/61/381). La Comisión Consultiva no ha formulado comentarios sobre las recomendaciones en sí mismas ni sobre la metodología subyacente^(p.25). La Comisión Consultiva no tiene objeciones que formular a la propuesta del Secretario General de que las consecuencias financieras de las recomendaciones para el presupuesto por programas para el bienio 2006-2007, estimadas en 9.562.100 dólares de los EE.UU., se reflejen en el primer informe sobre la ejecución del presupuesto correspondiente al bienio.

15. **El Sr. Herman** (Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación^(p.26)) presenta la nota del Secretario General sobre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles^(p.27) (A/60/73) y dice que en la declaración aprobada por la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación en su segundo período ordinario de sesiones de 2005 las organizaciones destacaron el importante papel que una fuerza de trabajo móvil desempeña en su capacidad de alcanzar sus objetivos estratégicos, y que han instituido políticas conducentes a aumentar la movilidad del personal. Las organizaciones colaboraron estrechamente con la Comisión de Administración Pública Internacional en la elaboración del nuevo plan de prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. Los jefes ejecutivos apoyan sin reservas el producto de ese esfuerzo común e instan a la Asamblea General a que apruebe el nuevo plan.

16. *El Sr. Mitsopoulos (Grecia), Vicepresidente, ocupa la presidencia.*

17. **El Presidente**, con arreglo a lo dispuesto en la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita al Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA)^(p.28) a que haga una declaración.

18. **El Sr. Weissel** (Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales) dice que la FICSA participó plenamente en las deliberaciones de la Comisión sobre el régimen común durante 2006 y que sus opiniones se reflejan claramente en el informe (A/61/30), aunque en forma mucho más abreviada de lo que habría deseado, debido a las restricciones de la longitud de los documentos.

19. La FICSA continúa expresando su preocupación por algunas de las recomendaciones formuladas por la CAPI en 2005 que siguen pendientes. Una de las cuestiones importantes es el proyecto de plan de prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. Aunque la FICSA habría preferido mantener el plan existente, considera que la propuesta representa la mejor solución de avenencia en vista de las limitaciones establecidas desde un principio, y apoya sin reservas la recomendación de la Comisión de que el nuevo plan se ponga en vigor el 1º de enero de 2007.

20. En lo que respecta a los sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, la FICSA ha tomado nota de la recomendación de la Comisión de

que la escala de sueldos básicos/mínimos se aumente en un 4,57% de modo que no haya pérdidas ni ganancias con efecto a partir del 1º de enero de 2007, y de que la recomendación refleja el cambio en los sueldos netos de la administración pública utilizada en la comparación para 2005 y 2006. Ahora bien, la FICSA sigue profundamente preocupada de que el nivel medio del margen por períodos de cinco años entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos no haya alcanzado el punto medio deseado de 115 desde 1997 y se declara decepcionada de que la Comisión no haya formulado una recomendación clara para restablecer el margen en ese punto. La FICSA también considera profundamente desalentador que la CAPI haya decidido concluir su estudio Noblemaire actual para determinar la administración pública nacional mejor remunerada y seguir utilizando la misma administración pública para la comparación, pues considera que el estudio no fue suficientemente amplio ni incluyente.

21. En cuanto a las condiciones de empleo de los funcionarios del cuadro de servicios generales, la información facilitada desde varios lugares de destino sobre el terreno ha puesto de relieve la necesidad urgente de aumentar el nivel de participación en los comités de estudio de los sueldos locales⁷⁹⁹. La FICSA colaborará con la CAPI y las organizaciones competentes con ese fin.

22. La FICSA observa que en los informes sobre la marcha de los estudios experimentales del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño se indica que la mayor parte de las cinco organizaciones voluntarias participantes están tomando medidas para asegurarse de que cuentan con mecanismos de evaluación del desempeño viables. Esto constituye una situación algo paradójica, pues una de las condiciones de participación establecidas antes del inicio del estudio fue que las organizaciones voluntarias contarán ya con tales sistemas. La FICSA reitera la seria preocupación que ha venido expresando desde hace mucho tiempo por el examen en curso del régimen de remuneración y prestaciones y la pertinencia de conceptos como el de remuneración con arreglo al desempeño y de sistema de bandas anchas para el régimen común. Le preocupa también que se haya informado de que las organizaciones voluntarias no se han ceñido estrictamente a los criterios

establecidos para el estudio experimental, corriendo de esa manera el riesgo de burlarse de los parámetros fijados, con el riesgo adicional de tergiversación de los resultados, lo cual haría imposible llevar a cabo una evaluación equitativa y en regla.

23. El orador dice que la adopción de un marco general de arreglos contractuales sigue pendiente y recuerda que todo nuevo arreglo no sólo ha de ser equitativo y transparente, sino que ha de brindar también la posibilidad de prestar servicios de carrera a una proporción determinada del personal. La FICSA insta a la Comisión a rechazar cualesquiera condiciones de servicio basadas en contratos que no contemplen esa posibilidad. La salvaguardia de una administración pública internacional imparcial e independiente depende de la posibilidad de contar con una administración pública internacional de carrera.

24. A la FICSA le complace que la CAPI haya exhortado a las organizaciones a instituir políticas y prácticas con objeto de lograr un equilibrio mayor entre los géneros. Es lo menos que se puede hacer, pues las Naciones Unidas aún tienen un largo que camino que recorrer para alcanzar la paridad entre los géneros, especialmente en las categorías superiores. También es indispensable procurar entender por qué la tasa de abandono entre las mujeres al cabo de un período de servicio relativamente corto es inaceptablemente alta. La FICSA apoya la recomendación de la CAPI de que se establezca un grupo de trabajo encargado de examinar la conversión de nombramientos de la serie 300 del Reglamento del Personal en nombramientos de la serie 100, así como las medidas provisionales propuestas, y aguarda con interés participar en el grupo de trabajo.

25. La FICSA apoya sin reservas la recomendación hecha en el informe correspondiente a 2005 sobre el aumento, desde hace tiempo necesario, de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal del cuadro orgánico. En realidad, la FICSA habría deseado que el aumento fuese aún mayor que el propuesto, pues no se trata de un ámbito en el que se puedan tomar atajos o se deba procurar economizar recursos. La FICSA ha venido abogando durante años por que se paguen prestaciones por condiciones de vida peligrosas al personal del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS)⁸⁰⁰, pese a lo cual no se ha efectuado pago alguno, ni se han asignado fondos para ello. Tras señalar que el personal

del OOPS que presta servicios en Gaza y la Ribera Occidental, especialmente durante la última crisis, ha estado expuesto a graves problemas de seguridad y que trabaja en un medio inestable y difícil, el orador reitera la sugerencia de que una solución podría estribar en una asignación anual especial de los Estados miembros donantes y no donantes para financiar el pago de prestaciones por condiciones de vida peligrosas.

26. Por lo que respecta a la reciente crisis en el Oriente Medio, la FICSA expresa sus condolencias por las pérdidas de vidas de colegas civiles y militares y encomia a quienes actuaron con rapidez para garantizar la protección y la seguridad de un gran número de funcionarios y sus familiares a cargo. La FICSA recuerda a la Comisión que sólo se puede garantizar un nivel consistente y sostenible de seguridad al personal de todo el sistema mediante la financiación sostenida, central y regular del sistema de gestión de la seguridad^(p.3) de las Naciones Unidas.

27. La reforma de la CAPI es tan importante como oportuna y tendrá efectos perdurables en las condiciones de servicio. La FICSA apoya las primeras ocho recomendaciones del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional^(p.3), que ha propuesto medidas para reforzar el funcionamiento y la composición de la Comisión. La necesidad de reformar la CAPI es acuciante.

28. **La Sra. Perhman** (Finlandia), hablando en nombre de la Unión Europea, los países candidatos (Croacia y Turquía), los países del proceso de estabilización y asociación (Bosnia y Herzegovina y Serbia) y, además, Islandia, Noruega, Moldova y Ucrania, dice que la CAPI tiene una función singular que cumplir en el régimen común como centro del triángulo formado por los Estados Miembros, la administración y el personal. Si la Comisión no atiende a las necesidades de las tres partes y no consigue establecer un equilibrio apropiado entre ellas, las funciones de la Organización podrían verse gravemente obstaculizadas. La CAPI debería ser el centro de los conocimientos especializados sobre las cuestiones de gestión de los recursos humanos que oriente a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y ajenas a éste. La Unión Europea acoge con beneplácito las recomendaciones del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional, que considera un buen punto de partida para el fortalecimiento de la Comisión.

29. Algunos de los temas tratados por la Comisión en sus informes son sencillos, mientras que otros son más complicados y hace falta más tiempo para analizarlos. Algunas cuestiones están interrelacionadas. La Unión Europea ha seguido con interés la evolución del estudio experimental y aguarda con interés recibir más información al respecto en las consultas oficiosas sobre los progresos alcanzados y las dificultades enfrentadas. La Unión Europea tiene el propósito de aprovechar la labor realizada hasta ahora y de procurar que se resuelva el mayor número posible de cuestiones antes de que acabe la parte principal del período de sesiones.

30. **El Sr. García** (Estados Unidos de América) expresa la decepción de su delegación de que la Comisión no haya sido capaz de alcanzar un consenso sobre un proyecto de resolución relativo al régimen común en el sexagésimo período de sesiones de la Asamblea General a causa de desavenencias en torno a las 19 recomendaciones contenidas en el informe del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional (A/50/153). Todavía no ha sido posible llegar a un acuerdo para aprobarlas. A su delegación le preocupa que la Asamblea General transmita un mensaje contradictorio haciendo un llamamiento en pro de la reforma de la Organización en el Documento Final de la Cumbre Mundial^(p.3), por una parte, y dejando de tomar medida alguna sobre las recomendaciones para reformar la CAPI, por otra. El orador insta a las delegaciones a poner fin al estancamiento innecesario e incómodo que ha impedido tomar decisiones sobre las recomendaciones, incluso respecto de las condiciones de servicio del personal.

31. Por lo que respecta al informe de la CAPI correspondiente a 2006, dice que su delegación ha tomado nota de los avances que algunas organizaciones están realizando en relación con el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño y destaca la necesidad de establecer indicadores para evaluar los resultados del estudio. En lo que se refiere a la cuestión del equilibrio entre los géneros, su delegación comparte la decepción de la Comisión por la falta de progresos y aguarda con interés el examen de sus recomendaciones. En cuanto a la dotación de personal para las misiones sobre el terreno, su delegación celebra la decisión de la Comisión de establecer un grupo de trabajo para que examine las prestaciones de los funcionarios de contratación internacional que

prestan servicios en lugares de destino en que no pueden estar acompañados por sus familiares a cargo. El examen tendrá en cuenta la necesidad de armonizar las prestaciones en todo el régimen común. Su delegación aguarda con interés la consideración de los resultados del examen, así como de las medidas provisionales propuestas por la CAPI respecto de los nombramientos de la serie 300 y la serie 100. Su delegación está dispuesta a colaborar con otras en el examen de las propuestas de reforma de la Comisión y las decisiones de ésta respecto de las condiciones de servicio del personal.

32. **El Sr. Jha** (India) señala que la CAPI hace una contribución inestimable al éxito del régimen común y dice que es muy importante ofrecer incentivos financieros y de otra clase apropiados al personal a fin de atraer a las personas más idóneas y talentosas disponibles y motivar a los funcionarios. Las recomendaciones formuladas por la CAPI respecto de las condiciones de servicio en la Sede y sobre el terreno merecen ser examinadas seriamente en el momento oportuno para que el sistema de las Naciones Unidas siga despertando interés, en comparación con el sector privado, en el mercado internacional de trabajo. También es esencial que las medidas que se consideren descansen en normas, que no tengan carácter discriminatorio y sean aplicables a todo el personal, independientemente de si presta servicios en la Sede o sobre el terreno.

33. La India pide que se examinen con comprensión las prestaciones por condiciones de vida peligrosas y demás prestaciones del personal de contratación internacional que presta servicios en misiones sobre el terreno, especialmente en zonas de alto riesgo. El reconocimiento de sus sobresalientes servicios merece ser manifestado mediante algún tipo de remuneración especial. En lo que atañe a la cuestión vital del equilibrio entre los géneros, la India ha pedido repetidas veces que se apliquen urgentemente todas las resoluciones pertinentes de la Asamblea General en todo el sistema de las Naciones Unidas. Es preciso alentar a todas las organizaciones a que alcancen las metas establecidas en materia de género dentro de un plazo determinado y exigir que las que no lo hagan expliquen el porqué. La India pide que se haga especial hincapié en la contratación de mujeres de los países en desarrollo.

34. **El Sr. Kishimoto** (Japón) dice que algunas de las propuestas de la Comisión se podrían examinar con

vistas a la adopción de medidas sin más demora, en tanto que otras, como las referentes a los arreglos contractuales y las prestaciones del personal de contratación internacional, han de ser examinadas detenidamente con miras a crear un sistema más coherente y fiable en el contexto de la política de recursos humanos. En lo que se refiere a la cuestión del personal sobre el terreno, su delegación confía en que el grupo de trabajo y la Comisión en su próximo período de sesiones examinen la naturaleza de la labor realizada por el personal de contratación internacional en cada una de las organizaciones que participan en el régimen común, que se estudien los sistemas de remuneración y contratación y que se lleve a cabo un estudio similar del personal de contratación local para que sirva de comparación.

35. La recomendación de la Comisión sobre el monto del sueldo básico respeta la metodología aprobada y los nuevos planes con respecto a la movilidad y las condiciones de vida difíciles contribuirán a que el sistema sea más transparente. Su delegación considera alentadoras las diligentes gestiones de la Comisión para aplicar los resultados del estudio experimental a un sistema de bandas anchas y efectuar comparaciones de sueldos aplicando el principio Noblemaire. El orador señala que la Comisión continuará dicha labor y la hará extensiva a los derechos de licencia, la metodología para determinar el subsidio de educación y las demás cuestiones enumeradas en el anexo del informe.

Se levanta la sesión a las 11.25 horas.