



Asamblea General

Distr. general
5 de octubre de 2004
Español
Original: inglés

Quincuagésimo noveno período de sesiones
Tema 120 del programa
Administración de justicia en las Naciones Unidas

Administración de justicia en la Secretaría: Papel de los Grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones

Informe del Secretario General*

Resumen

Este informe obedece a la resolución 57/307 de la Asamblea General, en que se pedía al Secretario General que, en consulta con la Ombudsman y los representantes del personal, presentase propuestas detalladas sobre el papel y la labor de los Grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones para que las examinara en su quincuagésimo octavo período de sesiones. El informe enuncia, para su examen por la Asamblea, opciones relativas al papel de esos grupos.

* Este informe, que inicialmente había de formar parte del completo informe sobre la administración de justicia en la Secretaría, se presenta en forma separada en atención a una solicitud de la Quinta Comisión transmitida a la Secretaría a mediados de agosto de 2004.



I. Antecedentes

A. Mecanismos oficiales y oficiosos de recurso en la Secretaría

1. La Secretaría de las Naciones Unidas tiene mecanismos de recurso *oficiales* y *oficiosos* para resolver controversias relacionadas con el empleo.
2. El sistema *oficial* comprende dos etapas litigiosas; en primer lugar, ante la Junta Mixta de Apelación, órgano mixto integrado por representantes del personal y de la Administración que constata los hechos y formula recomendaciones al Secretario General¹ y, en segundo lugar, ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, que dicta fallos con fuerza obligatoria.
3. El sistema *oficioso* incluye en la actualidad, entre otras cosas, los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones y, desde octubre de 2002, la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas. Este sistema apunta a evitar que se dé carácter oficial a una reclamación y se ponga en marcha el proceso litigioso, que es tan costoso como engorroso. Además, el sistema oficial sólo se refiere a reclamaciones dimanadas de decisiones administrativas apelables, mientras que el oficioso puede referirse también a reclamaciones que no sean necesariamente resultado de una decisión administrativa sino que puedan serlo, por ejemplo, de dificultades en las relaciones personales en el lugar de trabajo. Así, por su propia naturaleza y por sus características el sistema oficioso es más flexible y menos estricto que el oficial.

B. Los Grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones

4. Los Grupos encargados de investigar denuncias de trato discriminatorio en la Secretaría de las Naciones Unidas fueron establecidos en 1977 a título de mecanismo oficioso para conocer, en principio, de denuncias de trato discriminatorio. En 1978 se establecieron grupos similares en los principales lugares de destino fuera de la Sede. En 1983 se amplió su mandato de manera de abarcar las reclamaciones de toda índole del personal y, en consecuencia, su denominación pasó a ser grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones (véase ST/AI/308/Rev.1, párr. 1). El mandato de los grupos consiste en tratar de resolver las reclamaciones por medios oficiosos o, cuando ello resulte imposible, recomendando las medidas del caso al Subsecretario General de Gestión de los Recursos Humanos.
5. Estos grupos obedecían al propósito de complementar los procedimientos oficiales de recursos, la Junta Mixta de Apelación, los órganos especializados de apelación y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, y asignar un papel más importante a la mediación. Se pensaba que los funcionarios habrían de considerar preferible un mecanismo oficioso de esta índole, ya que se podría llegar a un arreglo amistoso con mayor facilidad que por conducto de un litigio formal.
6. En la práctica, sin embargo, los grupos no han funcionado en la forma prevista y en el pasado se ha considerado reiteradamente si no redundaría en interés de la

¹ Este sistema comprende también órganos especializados de apelación en situaciones estrictamente definidas, como la impugnación de evaluaciones de la actuación profesional o apelaciones contra la clasificación de un puesto.

Organización reemplazarlos por un sistema de Ombudsman (véase A/C.5/41/14, párr. 14). Como se indicaba en informes recientes de los grupos, el personal no los ha utilizado suficientemente y la Administración no siempre ha tenido en cuenta sus recomendaciones. Una razón importante de ello obedece a que los grupos carecen de la facultad estatutoria de las Juntas Mixtas de Apelación o de un Ombudsman de contar con acceso a todas las personas y los documentos necesarios para su labor y, en consecuencia, cuando investigan reclamaciones del personal no pueden obtener fácilmente o en todos los casos la información que buscan. Los miembros de estos grupos carecen además de formación en materia de mediación y de conocimientos sustantivos de derecho y puede ocurrir que sus conclusiones no se vean corroboradas por las pruebas². Por estas razones, las recomendaciones de los grupos en muchos casos no eran aceptables para la Administración desde un punto de vista procesal o desde un punto de vista normativo.

C. Creación de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas

7. Por las razones que anteceden, el Secretario General propuso en dos informes (véanse A/55/253, anexo V, párr. 3, y A/56/800, párrs. 27 a 30), reemplazar estos grupos por la institución del Ombudsman³. La idea era que al eliminar estos grupos y establecer un Ombudsman neutral, independiente y de dedicación exclusiva, que aplicara un método flexible, procurara la solución oficiosa de controversias, estuviese claramente subordinado al Secretario General y tuviese acceso a todos los funcionarios de más alta categoría, se simplificaría y mejoraría el proceso oficioso de solución de controversias.

8. La Asamblea General, en su resolución 55/258, acogió con beneplácito la propuesta del Secretario General de establecer un cargo de Ombudsman y, en el párrafo 79 de su resolución 56/253, decidió hacerlo con la categoría de Subsecretario General en la Oficina del Secretario General. El mandato del Ombudsman fue promulgado en un boletín del Secretario General (ST/SGB/2002/12) y la Oficina comenzó a funcionar el 25 de octubre de 2002. Según ese mandato, el Ombudsman tiene amplia autoridad “para examinar controversias de toda índole relacionadas con el empleo en las Naciones Unidas. La expresión “controversias” se ha de interpretar en su sentido más lato e incluye, entre otras, cuestiones relativas a las condiciones de empleo, la gestión de prestaciones, prácticas administrativas y relaciones profesionales y de personal”. En cuanto a los medios que había de emplear el Ombudsman para la solución oficiosa de controversias, el mandato le confiere la mayor flexibilidad posible al disponer que podrá utilizar “cualquier medio adecuado para alcanzar el objetivo primordial de dirimir controversias entre las partes y evitar el recurso al proceso oficial de litigio”. Para esos efectos, si bien el Ombudsman no tiene facultades

9. decisorias, “asesorará y formulará sugerencias o recomendaciones, según proceda, acerca de las medidas necesarias para resolver una controversia teniendo en

² Véase, por ejemplo, el fallo No. 507 del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, *Fayache (1991)*, en que éste rechazó las conclusiones del Grupo por no estar corroboradas (si bien en última instancia se concedió una indemnización al demandante por la demora de la Administración en tomar una decisión (rechazar) respecto de la recomendación del grupo).

³ Cabe señalar que el Secretario General había recomendado ya unos 18 años antes reemplazar los grupos por un Ombudsman (véase A/C.5/41/14, párr. 1).

cuenta los derechos y obligaciones que existen entre la Organización y el funcionario y los elementos de equidad en una situación”.

9. La Asamblea no ha tomado una decisión definitiva acerca de si el recientemente establecido puesto de Ombudsman ha de reemplazar a los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación, como había propuesto recientemente el Secretario General. En cambio, en su resolución 57/307 pidió al Secretario General que, en consulta con la Ombudsman y representantes del personal, presentase para su examen propuestas detalladas acerca del papel y la labor de estos grupos.

II. Contribución de la Ombudsman al papel y la labor de los grupos

10. En atención a la resolución 57/307, la Ombudsman pidió a un equipo de especialistas con experiencia en solución de controversias en instituciones que prestara asistencia a su Oficina en la tarea de pasar revista a las funciones de los grupos y formular recomendaciones desde su punto de vista. Con el apoyo de la oficina de la Ombudsman, el equipo se reunió con representantes de todas las entidades que participan en el sistema de justicia en las Naciones Unidas y recabó sus observaciones y recomendaciones sobre los grupos. El equipo se reunió también con los actuales integrantes del grupo de Nueva York y celebró teleconferencias con los grupos de Addis Abeba, Nairobi, Ginebra y Viena; tras proceder a un minucioso estudio del sistema de justicia en la Secretaría y a una comparación con los sistemas vigentes en otras organizaciones, presentó un informe a la Ombudsman.

11. El equipo observó que un sistema de reclamación bien establecido debía incluir mecanismos oficiales y oficiosos y que había que alentar al personal de las Naciones Unidas a que tratara primero de llegar a una solución oficiosa. Los procedimientos oficiosos no sólo arrojan resultados con mayor rapidez que los oficiales sino que además suelen llegar a la solución de problemas que, por diversas razones, no la tienen en un proceso oficial. Además, pueden servir para que no sea necesario recurrir al sistema oficial. El equipo observó además que, en los procesos oficiosos, el personal podía elegir una de varias opciones aprobadas por la Organización⁴. El equipo tomó nota de que la Oficina del Ombudsman funcionaba en el marco de la Organización estrictamente como cauce designado, neutral y oficioso de solución de controversias. No tiene facultades decisorias, pero puede impartir asesoramiento a título extraoficial y facilitar a título confidencial la solución de controversias incluso mediante la conciliación y la mediación.

12. El equipo observó que la Oficina del Ombudsman, si bien puede servir de marco para una solución oficiosa, no forma parte de las estructuras oficiales y es siempre una alternativa voluntaria a éstas. En cambio, los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, si bien forman parte del sistema oficioso de recurso, tienen procedimientos que en algunos aspectos se superponen con el sistema oficial de la Secretaría. Así, puede formular

⁴ Además de la Ombudsman y de los grupos, un funcionario de las Naciones Unidas puede tratar de que su reclamación se resuelva oficiosamente recurriendo a a) amigos y colegas en el trabajo; b) supervisores o funcionarios de personal o de recursos humanos; c) consejeros del personal; d) la lista de asesores letrados; e) encargadas de las cuestiones de la mujer en cada departamento; f) representantes del personal; y g) miembros de la Junta Mixta de Apelación actuando a título de conciliadores.

recomendaciones para que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tome medidas concretas respecto de una reclamación y esa decisión, si es negativa, puede ser considerada decisión administrativa y servir de causal para recurrir a la Junta Mixta de Apelación. Además, según su mandato los grupos han de hacer investigaciones para determinar hechos. Por lo tanto, tienen cierta flexibilidad en su funcionamiento y ello, sumado a su competencia de examinar asuntos que no dimanen de decisiones administrativas concretas, constituirían, según el equipo, características singulares que valía la pena mantener en el sistema de administración de justicia en la Secretaría.

13. Sobre la base de los resultados de las entrevistas y un análisis de los grupos actualmente establecidos, el equipo determinó que algunos de los principales beneficios de éstos eran los siguientes:

- a) Conocen en conflictos entre pares;
- b) Están en condiciones de actuar oficial u oficiosamente, con métodos flexibles, en caso de controversias;
- c) Pueden funcionar con mayor rapidez que la Junta Mixta de Apelación;
- d) Como son grupos de revisión por los pares, el personal considera que son más justos y, de esta manera, forma parte de los procesos de solución de problemas y controversias;
- e) Sirven de medio de instrucción para los voluntarios que integran los grupos; y
- f) Proyectan una imagen de empatía y, por lo tanto, los funcionarios confían más en ellos y es más probable que recurran a ellos.

14. Algunos de los problemas que se señalaron al equipo en relación con la forma en que funcionaban actualmente los grupos eran los siguientes:

- a) No se impartía formación a los miembros de los grupos respecto de las normas sustantivas vigentes ni de la política en materia de discriminación, constatación de hechos y mediación;
- b) Las relaciones entre los grupos y otros mecanismos participantes en la solución de controversias no estaban bien establecidas;
- c) Prácticamente ha desaparecido la función de la Administración en el establecimiento y la prestación de apoyo a los grupos y el proceso de designación de sus miembros ha quedado exclusivamente a cargo de los representantes del personal;
- d) Algunos informes de los grupos no indican fundamentos suficientes;
- e) Las investigaciones de los grupos parecen parciales y se tiene la idea de que sus integrantes son defensores del personal; y
- f) La Administración no toma decisiones ni medidas complementarias respecto de las recomendaciones de los grupos.

15. El equipo examinó diversas opciones para la Organización: a) podían mantenerse los grupos en su forma actual; b) podían abolirse los grupos; c) podía ampliarse el alcance del actual procedimiento especial para casos de acoso, establecido en la instrucción administrativa ST/AI/379; d) podía mantenerse a los grupos y darles

competencia para dictar decisiones con fuerza obligatoria; e) se podía traspasar los elementos básicos de los grupos a comités con una nueva constitución y f) podían reforzarse las funciones de conciliación y mediación interna en las Naciones Unidas. La Ombudsman ha llegado a la conclusión de que todas esas opciones son compatibles con el mandato de su oficina indicado en el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/12 y las presentó al Secretario General para su examen, de conformidad con la resolución 57/307 de la Asamblea General.

16. El equipo recomendó, como opción preferente, que los grupos se convirtieran en lo que denominó comités mixtos de reclamación, que tratarían de mantener las características especiales de los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones indicadas en los párrafos 12 y 13 del presente documento. Las decisiones de estos comités mixtos podían ser apeladas ante la Junta Mixta de Apelación y ulteriormente ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. La composición del comité debía ser suficientemente variada e incluir funcionarios del cuadro de servicios generales, del cuadro orgánico y de la categoría de Director, con lo cual sería más probable que se aceptaran y pusieran en práctica sus recomendaciones. Habría que formular directrices para el funcionamiento de estos comités, que incluyeran algunas para ayudar a sus integrantes a evaluar casos de discriminación. A fin de hacer más eficaces estos comités, el equipo instó a que se reforzaran todas las funciones de conciliación y mediación interna en las Naciones Unidas y recomendó también que, cuando fuera posible, la Oficina del Ombudsman en las Naciones Unidas prestara servicios en lugares de destino fuera de la Sede y en misiones en las regiones.

III. Observaciones de los representantes del personal

17. El Secretario General observa que cualquier decisión respecto de los grupos afectaría al personal en general y que la Asamblea, en su resolución 57/307, le había pedido que celebrara consultas al respecto con los representantes del personal. Por diversas razones, al preparar las propuestas solicitadas por la Asamblea no fue posible celebrar las consultas por conducto del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. En todo caso, el Secretario General tuvo en cuenta las observaciones expresadas por los representantes del personal al respecto en la más reciente reunión de ese Comité.

18. Concretamente, los representantes del personal habían expresado que, a su juicio, la existencia de un órgano mixto de constatación de hechos, ya se tratase de los grupos actuales o de un órgano con un mandato nuevo, sería importante para respaldar la labor de la Oficina del Ombudsman. Agregaron que los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones en Viena y Ginebra funcionaban cabalmente y, ya que aportaban una valiosa contribución, el personal consideraba que no había razón para abolirlos.

19. El Secretario General examinó además una propuesta concreta que le había presentado en junio de 2004 la Asociación del Personal de las Naciones Unidas en Nueva York con arreglo a la cual el funcionario que quisiera presentar una reclamación recurriría en primer lugar a la Oficina del Ombudsman, a lo que seguiría un proceso oficial ante un grupo de reclamaciones cuya composición y mandato serían distintos de los grupos actuales.

20. Según esa propuesta, el grupo estaría integrado por tres miembros con derecho a voto (un funcionario en representación de la Administración, uno seleccionado por quien presentara la reclamación y un tercero seleccionado conjuntamente por los otros dos) y tres miembros sin derecho a voto que servirían de fuente de consulta y asesoramiento para los otros tres. Los miembros sin derecho a voto serían un representante del Consejo del Personal, la Ombudsman y un funcionario de recursos humanos. El grupo, tras examinar la reclamación, tomaría una decisión que tendría fuerza obligatoria para el Secretario General Adjunto de Gestión.

21. El Secretario General observa que, si bien las propuestas concretas enunciadas en el informe del equipo que asesoró a la Ombudsman y las de la Asociación del Personal de Nueva York difieren en muchos aspectos, tienen en común varios elementos básicos, a saber, la necesidad de que el personal tenga un mecanismo en que se puedan examinar sus reclamaciones fuera del proceso oficial de apelaciones establecido en el Reglamento del Personal y además de la Oficina del Ombudsman en las Naciones Unidas y la de cambiar el título, la orientación y la estructura de los grupos actuales para convertirlos en un útil instrumento de solución de controversias.

22. El Secretario General observa asimismo que las propuestas presentadas por la Asociación del Personal de las Naciones Unidas en Nueva York cambiarían considerablemente la índole de la función de la Ombudsman y requerirían su participación en procesos tanto oficiosos como oficiales, imponiéndole así grandes restricciones en la forma en que desempeña su mandato. Si bien el mandato y el funcionamiento de la Oficina del Ombudsman en las Naciones Unidas podrían revisarse a la luz de la experiencia tras el debido examen del fundamento y el contenido de las posibles mejoras, tal vez no proceda hacerlo en este momento en que se ha avanzado considerablemente en el breve período transcurrido desde el establecimiento de la Oficina en octubre de 2002.

IV. Observaciones del Secretario General acerca del papel de los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones: opciones posibles

23. El Secretario General expresa su reconocimiento por el extenso y valioso análisis de los grupos que se hacían en el informe del equipo, toma nota de su determinación de que los grupos en su forma actual no eran viables y coincide con ella; ha estudiado además la propuesta del equipo de traspasar algunos de sus elementos a nuevos comités de reclamaciones. Reconociendo la importancia que muchos funcionarios atribuyen a la necesidad de mantener un proceso de examen por órganos de homólogos con una composición mixta y de distintas categorías para resolver extraoficialmente las reclamaciones, el Secretario General presenta a la Asamblea para su examen y decisión las siguientes opciones.

Opción 1:

Abolir los grupos como única medida

24. La postura del Secretario General, expresada en sus informes anteriores, es que los grupos no funcionan eficazmente en su forma actual y habría que abolirlos. El Secretario General observa que a ello obedecían sus propuestas anteriores a la Asamblea General (véanse A/55/253, anexo V, párr. 3, y A/56/800, párrs. 27 a 30)

en el sentido de abolir los grupos y dejar sus funciones en manos de la nueva Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas.

25. Sin embargo, se ha señalado a la atención del Secretario General que según el informe del equipo, si la Ombudsman hubiese de asumir las funciones de los grupos de investigación, algunas de ellas serían incompatibles con el papel que le incumbe con arreglo a su mandato contenido en el boletín ST/SGB/2002/12. Se ha señalado también a la atención del Secretario General la importancia que, según el informe del equipo, el personal atribuye a que sus reclamaciones sean examinadas por sus homólogos en un proceso oficioso y al hecho de que las funciones de la Ombudsman no entrañan un examen de esa índole.

26. El Secretario General considera, sin embargo, que el hecho de abolir estos grupos no significaría necesariamente terminar con la posibilidad de que las reclamaciones fuesen examinadas por los pares, ya que ello puede hacerse oficiosamente como parte del proceso de conciliación que tal vez lleve a cabo la Junta Mixta de Apelación (véase la regla 111.2 b) del Reglamento del Personal) y oficialmente en el contexto del procedimiento oficial de recurso ante esa Junta (véase la regla 111.2 del Reglamento del Personal). En cuanto a las reclamaciones que no se refieren a decisiones administrativas concretas, el personal puede plantear a la Ombudsman problemas relacionados con el empleo para resolverlos oficiosamente o puede hacerlo a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para resolverlos oficial u oficiosamente. La decisión de esta Oficina sería apelable ante el sistema oficial de recursos. Hay que reconocer, sin embargo, que los medios de resolver oficiosamente las reclamaciones de esa índole no incluirían un examen por los pares.

Opción 2:

Traspaso de algunas de las funciones de los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones a nuevos comités mixtos de reclamación

27. El Secretario General toma nota de que, según el informe, la opción que el equipo prefiere consiste en establecer un mecanismo sucesor de los grupos de investigación con lo cual se mantendría el examen por los pares como medio de solución oficiosa de reclamaciones. Por esta razón, el Secretario General somete a la consideración de la Asamblea la opción 2 que, básicamente, incorpora la propuesta formulada en el informe del equipo en el sentido de que se abolirían los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones y algunas de sus funciones (en particular la constatación de hechos y la formulación de recomendaciones por escrito) serían asumidas por nuevos órganos mixtos de pares, que se denominarían comités mixtos de reclamación y estarían administrativamente subordinados a las Juntas Mixtas de Apelación.

28. En cuanto a la estructura orgánica de los comités mixtos de reclamación que se proponen, en el informe del equipo se recomienda que sean administrados por la secretaría de la Junta Mixta de Apelación. El Secretario General observa que, según el reglamento de esa Junta, las funciones sustantivas de dirigir la labor y el funcionamiento de ella están a cargo del Presidente de la Junta, con el asesoramiento y apoyo de la Secretaría. Por lo tanto, a juicio del Secretario General, sería más procedente que fuera el Presidente de la Junta Mixta de Apelación, y no el secretario, quien tuviera a cargo la supervisión de los comités mixtos de reclamación y que la secretaría de la Junta conservara su función de apoyo y asesoramiento. Habida cuenta de que

actualmente hay cuatro Juntas Mixtas de Apelación de carácter permanente, habría que establecer los nuevos comités mixtos de reclamación en cada uno de los lugares de destino en que funcione una junta de esa índole, a saber, Nueva York, Ginebra, Viena y Nairobi.

29. El Secretario General reconoce que esta opción podría aportar una valiosa contribución al mecanismo de recurso oficioso para examinar reclamaciones. Señala, sin embargo, que entraña consecuencias presupuestarias considerablemente más altas que otra opción ya que, además de impartir información a los miembros de los comités mixtos de reclamación, sería necesario que las secretarías de las Juntas Mixtas de Apelación prestaran más apoyo administrativo y los presidentes de esas juntas tendrían mayores funciones de supervisión. Por lo tanto, habría que establecer un puesto de dedicación exclusiva de Presidente de la Junta Mixta de Apelación en Nueva York, en Ginebra, en Viena y en Nairobi y, además, habría que proporcionar apoyo administrativo adicional a las secretarías de las Juntas de Viena y Nairobi que actualmente funcionan en régimen de dedicación parcial.

30. El Secretario General querría también señalar a la atención de la Asamblea las consideraciones siguientes.

31. El hecho de que en el marco de procedimientos oficiosos de recursos coexistieran nuevos comités de reclamaciones junto con la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas podría tener como consecuencia que los funcionarios recurrieran a ambos mecanismos⁵, con lo que se podría demorar el proceso o llegar a resultados contradictorios. Sin embargo, como se señala en el informe del equipo, ésta constituye otra opción oficiosa para que el personal resuelva sus controversias. Además, los nuevos comités de reclamación conservarían la función de los grupos de investigación de formular recomendaciones por escrito a la Administración, función que no incumbe a la Ombudsman y respecto de la cual, por lo tanto, no habría peligro de duplicación de funciones.

32. Una consideración adicional respecto de la opción 2 se refiere a la dificultad de encontrar voluntarios para integrar los comités de reclamaciones. El Secretario General observa que ya se tropieza con dificultades para encontrar en el sistema voluntarios suficientes para las Juntas Mixtas de Apelación y otros órganos con asesores especializados integrados también por voluntarios. En el supuesto de que se encontrara un número suficiente de voluntarios para los nuevos comités, para que funcionaran eficazmente habría que impartirles extensa formación en materia de, entre otras, mediación y conciliación, realización de investigaciones y constatación de hechos, redacción de informes, normas y políticas en materia de discriminación y acoso, etc., así como con respecto al Estatuto y el Reglamento del personal de las Naciones Unidas y las normas de conducta de la administración pública internacional. A los efectos de la mayor eficacia posible, esta información tendría que actualizarse periódicamente.

⁵ Esta cuestión fue planteada por la Asociación del Personal de Nueva York en las observaciones que presentó al Secretario General con fecha 18 de junio de 2004 respecto de los grupos.

III. Conclusión

33. Por último, el Secretario General cree que los grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones no funcionan eficazmente en su forma actual, si bien reconoce que muchos funcionarios valoran su existencia. Si la Asamblea General decidiera aprobar la opción 2 y reemplazar esos grupos por nuevos comités mixtos de reclamaciones que coexistieran con las Juntas Mixtas de Apelación, sería necesario proporcionar a sus miembros recursos adecuados consistentes en formación y apoyo administrativo. Para poner en práctica la opción 2 sería necesario también celebrar consultas con el personal en todo el sistema.
