



Asamblea General

Septuagésimo cuarto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
24 de marzo de 2020
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 25ª sesión

Celebrada en la Sede (Nueva York) el miércoles 11 de marzo de 2020 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Mavroyiannis (Chipre)

más tarde: Sr. Mikeladze (Vicepresidente) (Georgia)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos

Administrativos y de Presupuesto: Sr. Bachar Bong

Sumario

Organización de los trabajos

Tema 133 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (*continuación*)

Sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas

Tema 140 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

Enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal

Tema 115 del programa: Nombramientos para llenar vacantes en órganos subsidiarios y otros nombramientos (*continuación*)

- b) Nombramiento de miembros de la Comisión de Cuotas (*continuación*)
- e) Nombramiento de miembros del Comité Asesor de Auditoría Independiente (*continuación*)

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, a la Jefatura de la Sección de Gestión de Documentos (dms@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org>).



Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Organización de los trabajos

1. **El Presidente** asegura a los miembros de la Comisión que él, los demás miembros de la Mesa de la Quinta Comisión y la Secretaría (en particular la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión) participan activamente en la lucha contra la propagación del virus de la COVID-19. El 9 de marzo de 2020, el Presidente asistió a una reunión oficiosa de la Mesa de la Asamblea General organizada para discutir el asunto. El 12 de marzo de 2020, la Mesa de la Quinta Comisión y el Secretario General Adjunto de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias celebrarán una reunión sobre el mismo asunto, y la secretaria de la Quinta Comisión evaluará los riesgos sobre la base de los criterios establecidos en las directrices pertinentes de la Organización Mundial de la Salud. Por supuesto, cualquier decisión que adopte la Mesa se someterá a la aprobación de los miembros de la Comisión.

Tema 133 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (continuación)

Sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/74/658 y A/74/741)

2. **La Sra. Pollard** (Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión), presentando el noveno informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas: fortalecimiento de la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/74/658), dice que la rendición de cuentas es un elemento central del compromiso del Secretario General de cambiar el paradigma de gestión en la Secretaría con el fin de lograr que la adopción de decisiones se acerque al punto de ejecución, aumentar la transparencia y empoderar al personal directivo, de modo que la Organización se vuelva más eficaz y digna de confianza. En el informe se proporciona información actualizada sobre el fortalecimiento del sistema de rendición de cuentas en el marco del nuevo paradigma de gestión, que abarca medidas como la puesta en marcha de la nueva División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, y del Servicio de Desarrollo de Capacidades y Capacitación Operacional del Departamento de Apoyo Operacional, así como información sobre los avances logrados en la aplicación del nuevo sistema de delegación de autoridad.

3. La División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales dota a la Secretaría, por primera vez, de funciones de gestión específicas relacionadas con la rendición de cuentas, incluidas la gestión basada en los resultados, la gestión de los riesgos institucionales y la coordinación de la supervisión, lo que supone un enfoque holístico que elimina los compartimentos estancos y crea capacidades interrelacionadas que posicionarán mejor a la Organización para optimizar sus modelos y operaciones institucionales a nivel mundial.

4. El nuevo sistema de delegación de autoridad se ha implantado plenamente. Para diciembre de 2019 se habían emitido y aceptado más de 213 delegaciones de autoridad y más de 4.800 subdelegaciones. Acompaña a ese sistema un nuevo mecanismo de rendición de cuentas, que exige a quienes toman las decisiones cumplir las normas éticas y permite supervisar 16 indicadores clave del desempeño iniciales. También se incluyen un manual y una orientación sobre política para la delegación de autoridad, y se prevé que los directores de programas reciban informes periódicos sobre la cuestión. Esos y otros instrumentos tienen por objeto que los directores de programas utilicen debidamente la delegación de autoridad.

5. Es importante subrayar el papel fundamental que desempeña a ese respecto el Servicio de Desarrollo de Capacidades y Capacitación Operacional del Departamento de Apoyo Operacional. El Servicio ha elaborado un programa específico destinado a mejorar la capacidad de sus clientes para ejercer la autoridad delegada de manera responsable, y a proporcionar a las jefaturas de entidades y a sus equipos directivos superiores capacitación sobre gobernanza eficaz y estratégica.

6. En el informe, en el que se ofrece un panorama general del estado de la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría, se destacan los avances logrados durante el período sobre el que se informa y se indican, respecto de cada uno de los principales componentes del sistema, los entregables clave que se obtendrán en el futuro. Se incluyen esferas como la aplicación de la gestión basada en los resultados, la integración de las prácticas de desarrollo sostenible en las operaciones de toda la Secretaría, el fortalecimiento de los pactos del personal directivo superior, el examen del marco normativo de la Organización y la aplicación de sistemas de gestión del riesgo institucional. Por último, en los anexos del informe se resumen los progresos realizados en la aplicación de la resolución 73/289 de la Asamblea General, relativa a la rendición de cuentas; se indica el estado de la aplicación de las resoluciones de la

Asamblea General sobre cuestiones administrativas y presupuestarias; se brinda un panorama general de los progresos realizados en la aplicación de la gestión basada en los resultados; y se indica el estado general de aplicación de las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión en los diez años anteriores.

7. *El Sr. Mikeladze (Georgia), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.*

8. **El Sr. Bachar Bong** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/74/741), dice que la Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos realizados por el Secretario General para lograr una sólida cultura de rendición de cuentas en toda la Secretaría y recomienda que la Asamblea General le solicite que, en su décimo informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas, incluya información sobre la aplicación de la gestión basada en los resultados, sobre los resultados de las actividades de autoevaluación y sobre la experiencia y las enseñanzas extraídas desde la perspectiva de todas las jefaturas de entidades con respecto a la capacidad de estas para ejercer de manera responsable sus delegaciones de autoridad.

9. La Comisión Consultiva pone de relieve los vínculos cruciales que existen entre la rendición de cuentas institucional y personal y recuerda su recomendación de que se analicen y procesen los datos de los distintos pactos del personal directivo superior para tener un panorama general de la situación y las tendencias en materia de desempeño en los departamentos y del desempeño y la rendición de cuentas en toda la Secretaría. También recuerda la importancia de la función de gestión de riesgos en el nuevo marco.

10. La Comisión Consultiva recuerda también que la Asamblea General, en su resolución 73/289, reiteró que la presentación oportuna de los documentos era un aspecto importante de la rendición de cuentas de la Secretaría a los Estados Miembros, y solicitó al Secretario General que velara por que en los pactos del personal directivo superior se siguiera incluyendo un indicador de gestión al respecto. En períodos recientes, la Comisión Consultiva no ha recibido los documentos en las fechas de presentación previstas, lo que ha repercutido negativamente en su capacidad de realizar y terminar su labor de manera oportuna. Por lo tanto, recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente toda la documentación que debe ser examinada por la Comisión Consultiva a más tardar en las fechas de presentación previstas acordadas.

11. **La Sra. Austin** (Guyana), en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo, como ya hizo en la sesión anterior de la Comisión (véase A/C.5/74/SR.24), desea resaltar el vínculo que existe entre el tema del programa que se está examinando y el tema 141 del programa (Dependencia Común de Inspección), pues considera que los comités de auditoría y supervisión son una parte vital del marco más amplio de rendición de cuentas de las Naciones Unidas, especialmente durante la aplicación de las reformas en curso. Al examinar en la Comisión la cuestión de la gestión de los recursos humanos en la Organización, en la que existe un nuevo paradigma de gestión desde hace más de un año, y habida cuenta de que las condiciones de liquidez siguen siendo nefastas, es más importante que nunca garantizar la rendición de cuentas del personal a todos los niveles.

12. Teniendo en cuenta la información proporcionada en el informe del Secretario General sobre la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales y sobre la aplicación del sistema de delegación de autoridad, el Grupo espera con interés examinar las medidas ya adoptadas, así como las sugerencias del Secretario General sobre la forma de abordar las lagunas y las cuestiones planteadas por los interesados después del primer año de aplicación, revisar y ajustar los 16 indicadores clave del desempeño iniciales y examinar los cambios en el volumen de trabajo y las responsabilidades resultantes de la mayor delegación de autoridad. El Grupo agradece la presentación clara y coherente del panorama general del estado de la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría y se propone, durante las siguientes consultas oficiosas, recabar información sobre la evaluación externa de la eficiencia y la eficacia del sistema de rendición de cuentas que encargará el Secretario General. En particular, desea recibir más información sobre el consultor que realizará esa evaluación y cómo tuvo en cuenta en su decisión el Secretario General los reiterados llamamientos de la Asamblea General para utilizar en la medida de lo posible las capacidades internas o existentes para esos fines.

13. El Grupo está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que los futuros informes sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas deberían incluir muchos más detalles, como un breve análisis del estado de la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General relativas a cuestiones administrativas y presupuestarias, información concreta y ejemplos específicos de mejoras resultantes de la aplicación de la gestión basada en los resultados, e información sobre la utilización y los efectos reales de la información obtenida sobre el

desempeño de la Organización. El Grupo también está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que es necesario aplicar de manera apropiada el marco contra el fraude y la corrupción. A ese respecto, en las medidas que se están adoptando para preparar una guía contra el fraude y la corrupción y el establecimiento del equipo de tareas de lucha contra el fraude deben tenerse en cuenta las recomendaciones de los órganos de supervisión internos y externos.

14. El Grupo ha tomado nota del rediseño de los pactos del personal directivo superior para 2019 y apoya que se hagan más esfuerzos por hacer que ese personal rinda cuentas, ya que predicar con el ejemplo es la mejor manera de asegurar la rendición de cuentas del personal de todas las categorías. Asimismo, acoge con satisfacción la reactivación de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas y desea recibir más información sobre la labor ya realizada por la Junta y su labor prevista. El Grupo planteará la cuestión de cómo pueden los Estados Miembros contribuir a mejorar la rendición de cuentas de la Secretaría en lo que respecta a la presentación oportuna de los documentos y la información si la inclusión en los pactos del personal directivo superior de un indicador de gestión al respecto no permite lograr los resultados deseados.

15. **El Sr. De Preter** (Observador de la Unión Europea), en nombre también de Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Turquía (países candidatos), Bosnia y Herzegovina (país del proceso de estabilización y asociación) y Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea cree firmemente que es necesario asegurar que la Organización cuente con un sólido marco de rendición de cuentas que conlleve el más alto nivel de transparencia y contribuya a una sólida cultura de resultados. Han transcurrido dos años desde que la Asamblea General respaldó una reforma destinada a propiciar una transformación de la Organización con miras a asegurar una mejor ejecución de los programas y los mandatos por medio de estructuras de apoyo más sólidas y una descentralización más inteligente, junto con un cambio integral del liderazgo y la cultura institucional. La Asamblea General ha convenido en que esa reforma debe asignar una mayor responsabilidad al personal directivo y asegurar una mayor rendición de cuentas.

16. La Unión Europea aplaude los logros iniciales en la aplicación de la reforma, en particular la puesta en marcha de un nuevo marco para la delegación de autoridad, y alienta al Secretario General a que mantenga a los Estados Miembros informados sobre el funcionamiento de ese nuevo marco. Considerando que

la Organización debe respetar las normas más estrictas de conducta, profesionalidad y rendición de cuentas, la Unión Europea acoge con satisfacción los detalles que figuran en el informe del Secretario General sobre las medidas adoptadas para fortalecer el sistema de rendición de cuentas en el marco del nuevo paradigma de gestión. También celebra la creación de la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales en el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, como elemento fundamental para un marco sólido de rendición de cuentas, y los progresos realizados desde enero de 2019 para lograr su plena eficacia operacional.

17. Si bien gran parte de la labor de reforma se centra en los procesos, también es necesario un cambio cultural dentro de la Organización. Para los Estados miembros de la Unión Europea sigue siendo prioritario velar por que el personal respete las normas más estrictas de conducta y los principios básicos de la Organización. La Organización debe seguir trabajando para prevenir y abordar las faltas de conducta. En particular, es esencial contar con un sistema sólido y amplio para hacer frente al acoso sexual y a la explotación y los abusos sexuales, centrado en la prevención y la rendición de cuentas. La Unión Europea acoge con beneplácito las diversas recomendaciones e informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSSI), la Junta de Auditores y la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre la rendición de cuentas. El seguimiento y la vigilancia de la aplicación de esas recomendaciones podría contribuir a que los informes sobre la rendición de cuentas sean más analíticos, a fin de asegurar que se mantengan y respeten las normas más estrictas en materia de rendición de cuentas.

18. **El Sr. Wanner** (Suiza), en nombre también de Liechtenstein, dice que las dos delegaciones siguen respaldando plenamente la visión del Secretario General sobre la reforma de la gestión y la transformación del paradigma de gestión en la Organización, incluida la delegación de autoridad. Recuerdan que la Asamblea General, en su resolución [72/266 A](#), destacó que la rendición de cuentas es un principio central de la reforma de la gestión. Si bien la rendición de cuentas debe comenzar con los funcionarios superiores, que deben dar ejemplo, en última instancia concierne a todo el personal, al que se debe dar las herramientas para trabajar de manera óptima. Suiza y Liechtenstein apoyan firmemente la idea de un sistema de delegación de autoridad respaldado por un sistema de rendición de cuentas que funcione.

19. Las dos delegaciones reciben con satisfacción los esfuerzos del Secretario General por establecer un sistema de rendición de cuentas más sólido y eficaz, y

consideran que la reestructuración organizativa del año anterior fue un paso importante en la dirección correcta. Han tomado nota de los progresos realizados, alientan al Secretario General y a su personal a que sigan adoptando medidas para reforzar la rendición de cuentas, y esperan con interés recibir información de resultados más concretos en el siguiente informe sobre los progresos realizados. En ese sentido, acogen con beneplácito la descripción de los próximos pasos previstos, incluida la evaluación de los sistemas de rendición de cuentas y delegación de autoridad. Dado que el control interno y externo es fundamental para el buen funcionamiento del sistema de rendición de cuentas, Suiza y Liechtenstein aplauden la labor de la OSSI, la Junta de Auditores, la DCI y el Comité Asesor de Auditoría Independiente. Sin embargo, les preocupa el hecho de que no se han aplicado plenamente todas las recomendaciones formuladas por esos órganos y piden que las entidades a las que se dirigen las recomendaciones adopten las medidas de aplicación necesarias.

20. Por último, Suiza y Liechtenstein subrayan que un elemento importante de la rendición de cuentas es que se disponga a tiempo de la documentación, incluidos los informes de la Comisión Consultiva, a fin de que los Estados Miembros puedan ejercer rápida y eficazmente su propia función en el sistema de rendición de cuentas.

21. **La Sra. DiGiacomo** (Estados Unidos de América) dice que su país se siente alentado por la atención que la Secretaría sigue prestando al fortalecimiento de la rendición de cuentas a nivel institucional y por los progresos, reflejados en el informe del Secretario General, en relación con varios elementos clave del sistema de rendición de cuentas. La delegación de los Estados Unidos considera que la nueva División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales debe ser la “sala de máquinas” de la rendición de cuentas de la Secretaría, a saber, mostrar el camino del cambio y dar la voz de alarma cuando surjan problemas. En consecuencia, la delegación seguirá atentamente los progresos y las repercusiones de esa División en el año en curso y en los años futuros. Asimismo, los Estados Unidos acogen con beneplácito que el Secretario General se centre en la conducta y la disciplina, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de hacer frente al acoso, incluido el acoso sexual, y alientan a la Organización a que siga impulsando un cambio cultural interno a fin de garantizar un lugar de trabajo en el que nunca se tolere el acoso sexual, los abusadores rindan cuentas de sus actos y el personal pueda denunciar cualquier incidente sin temor.

22. Los Estados Unidos apoyan las recomendaciones formuladas por la Comisión Consultiva, especialmente

las relativas al marco de delegación de autoridad, la aplicación de la gestión basada en los resultados, los pactos del personal directivo superior y la publicación oportuna de los documentos. La Secretaría debería seguir elaborando instrumentos nuevos y mejorando los existentes para reforzar su rendición de cuentas. Los Estados Unidos también apoyan las recomendaciones formuladas por la DCI en su examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2019/6](#)) con respecto a la necesidad de que la Secretaría cumpla las buenas prácticas en materia de auditoría y supervisión independientes.

23. Por último, los Estados Unidos tienen la intención de colaborar con todas las delegaciones durante el período de sesiones en curso para fortalecer el sistema de rendición de cuentas, a fin de que la Organización sea más transparente y responsable en la ejecución de los programas y la administración de los recursos.

24. **La Sra. Jun Ji** (República de Corea) dice que su delegación ha tomado nota de los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas en la Secretaría, especialmente en relación con los seis componentes del sistema. La delegación comparte la opinión de la Comisión Consultiva de que el siguiente informe sobre los progresos realizados debe incluir más información sobre los avances del sistema, y pide que en ese informe se ofrezcan más detalles sobre las lecciones aprendidas y ejemplos concretos de mejoras logradas. Esos detalles ayudarían a crear una base sólida para que la Comisión refuerce la aplicación de las medidas de reforma de la Organización. La delegación de la República de Corea observa que existen varios proyectos piloto para poner en práctica la rendición de cuentas en las esferas de la delegación de autoridad y la gestión de la actuación profesional, y espera con interés los resultados del examen de la pertinencia operacional de esos proyectos.

25. Recordando que han transcurrido casi tres años desde que la Asamblea General, en su resolución [72/266 A](#), destacó que la rendición de cuentas es un principio central de la reforma de la gestión, la delegación de la República de Corea está de acuerdo con la conclusión del informe del Secretario General sobre los progresos realizados de que el cambio cultural en relación con la rendición de cuentas llevará tiempo, pero subraya que es preciso mantener el impulso hasta que se haya establecido una sólida cultura de rendición de cuentas en todos los niveles de la Organización.

26. **La Sra. Nishimura** (Japón) dice que su país sigue concediendo gran importancia al fortalecimiento de la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta que la labor de la Secretaría se financia con las inversiones colectivas de los Estados

Miembros y, por lo tanto, en última instancia, es financiada por sus contribuyentes. Como subrayó la Asamblea General en su resolución [72/266 A](#), la rendición de cuentas es un principio central de la reforma de la gestión, principio que es particularmente importante tener en cuenta ahora que la Asamblea está analizando si las medidas adoptadas en el año transcurrido desde el inicio del proceso de reforma han cumplido realmente su objetivo original de mejorar la rendición de cuentas.

27. El Japón sigue apoyando los esfuerzos del Secretario General para fortalecer el marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas mediante el aumento de la transparencia, el fortalecimiento de la supervisión, la garantía del cumplimiento y la creación de una verdadera cultura de rendición de cuentas y transparencia, con miras a una gestión más eficaz y eficiente. El Japón celebra los avances descritos en el noveno informe del Secretario General sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas, pero coincide con la Comisión Consultiva en la necesidad de que se proporcionen más detalles. La delegación del Japón solicitará más información durante el período de sesiones en curso, especialmente sobre el desempeño de la recién creada División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales y el nuevo sistema de delegación de autoridad, así como sobre las próximas medidas necesarias para abordar las lagunas y las cuestiones planteadas después del primer año de aplicación.

Tema 140 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

Enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/73/378/Add.1](#), [A/74/289](#) y [A/74/732](#))

28. **La Sra. Pollard** (Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión), presentando los informes del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/73/378/Add.1](#) y [A/74/289](#)), dice que el más reciente de los informes ([A/74/289](#)) incluye enmiendas nuevas. Aunque la Asamblea General decidió aplazar su examen del informe presentado en el septuagésimo tercer período de sesiones, el Secretario General consideró que un nuevo informe que consolidase todas las enmiendas propuestas del Estatuto y el Reglamento del Personal facilitaría su examen por los órganos legislativos.

29. La Secretaria General Adjunta desea destacar algunos de los cambios propuestos por el Secretario General. En primer lugar, una nueva cláusula del Estatuto del Personal sobre el empleo y la accesibilidad del personal con discapacidad, que responde a la

resolución [73/273](#) de la Asamblea General y tiene por objeto sentar las bases de los esfuerzos de la Organización por incluir a personal con discapacidad en una fuerza de trabajo diversa. En segundo lugar, una enmienda de las reglas del Reglamento del Personal relativas a las conductas prohibidas, en particular las actividades sexuales con niños. Según las reglas actuales, la actividad sexual en el contexto del matrimonio puede constituir una excepción a la prohibición de mantener actividades sexuales con niños. En la enmienda propuesta se aclara que las actividades sexuales con personas menores de 18 años están prohibidas independientemente de la edad de consentimiento fijada localmente. Ese enfoque de tolerancia cero está en consonancia con el mandato del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia de luchar contra las actividades sexuales con niños.

30. En tercer lugar, se propone una enmienda de la regla del Reglamento del Personal sobre el subsidio por funciones especiales, a fin de corregir la desigualdad en el pago del subsidio y compensar a los funcionarios que asumen obligaciones y funciones de un puesto de mayor categoría que el suyo a título temporal. Según la regla vigente, los candidatos externos seleccionados para un nombramiento temporal empiezan a percibir la remuneración correspondiente al nivel del puesto desde el principio, mientras que, en lugares de destino que no son misiones, un funcionario en activo que asume esas funciones no percibe la remuneración correspondiente hasta transcurridos tres meses. En cuarto lugar, se propone una enmienda de la regla del Reglamento del Personal sobre las deducciones del sueldo, a fin de que la Organización tenga una base más clara para hacer deducciones voluntarias de las sumas consignadas en las órdenes judiciales de manutención familiar si los funcionarios no cumplen esas obligaciones. Esa enmienda se basa en una sentencia dictada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas en 2018 y permitirá que la Organización adopte medidas en relación con la manutención familiar fijada por los tribunales nacionales.

31. En quinto lugar, se pide a la Comisión que examine una propuesta de enmienda de la regla del Reglamento del Personal relativa a la contratación de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, que se basa en la resolución [72/255](#) de la Asamblea General y aclara que esos funcionarios pueden ser asignados temporalmente, por períodos de menos de tres meses, fuera del país en que estén empleados siempre y cuando eso no implique un cambio de lugar de destino. Por último, el Secretario General propone enmendar una cláusula del Estatuto del Personal y dos reglas del Reglamento del Personal para que el principio de la

distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres sea uno de los criterios que deban tenerse en cuenta tanto en la selección de personal como en la retención del personal afectado por la supresión de puestos o la reducción de personal. Esas propuestas de enmienda están en consonancia con el Artículo 8 de la Carta, en el que se hace un llamamiento a que hombres y mujeres participen en condiciones de igualdad y en cualquier carácter, y con los esfuerzos del Secretario General por lograr la paridad de género.

32. Las propuestas reflejan los esfuerzos que se están haciendo por racionalizar y simplificar el marco normativo de la Secretaría a fin de apoyar el nuevo paradigma de gestión. Las disposiciones del Estatuto y el Reglamento del Personal se han reorganizado y se han adaptado para incorporar un lenguaje inclusivo en cuanto al género. El proceso de revisión se complementa con un examen de las aproximadamente 650 disposiciones administrativas que, junto con el Estatuto y el Reglamento del Personal, constituyen el marco normativo de la Organización. Ya se ha examinado alrededor de la mitad de las disposiciones. En cuanto a la mitad restante, los progresos dependen en parte de que la Asamblea General apruebe las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal.

33. **El Sr. Bachar Bong** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/74/732), dice que la Comisión Consultiva toma nota con reconocimiento de los esfuerzos realizados por el Secretario General para examinar el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas en su conjunto y acoge con especial satisfacción la cláusula propuesta sobre el empleo y la accesibilidad del personal con discapacidad.

34. La Comisión Consultiva recuerda que el Secretario General presentó a la Asamblea General, en sus períodos de sesiones septuagésimo tercero y septuagésimo cuarto, tres informes sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal. La Comisión Consultiva desea señalar la falta de claridad en la presentación de los informes. Resultan especialmente preocupantes las explicaciones adicionales que se dieron en el tercer informe del Secretario General (A/74/289) en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión Consultiva en su informe anterior (A/73/622), que aún no ha sido examinado por la Asamblea General. La Comisión confía en que ello no siente un precedente para el examen de sus informes en el futuro.

35. La Comisión Consultiva examina las enmiendas propuestas sobre las cuestiones de carácter general y los

aspectos que se superponen en la sección II de su informe actual (A/74/732). Considera que las enmiendas propuestas que entrañan el uso de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en todo el Estatuto y el Reglamento del Personal suponen una cuestión de política que debe analizar y sobre la que debe adoptar una decisión la Asamblea General, habida cuenta de lo complejo y delicado de la cuestión. La Comisión Consultiva también subraya que los cambios importantes en las políticas pertinentes de gestión de los recursos humanos deberían haberse presentado en los informes del Secretario General relativos a la política y la estrategia generales de recursos humanos. A ese respecto, señala que se proponen importantes enmiendas sustantivas de las cláusulas 4.2 y 4.3 del Estatuto del Personal, y observa en particular que la adición de un principio en la propuesta de cláusula 4.2 b) parece contradecir lo dispuesto en la actual cláusula 4.3 con respecto a la Carta y podría causar malentendidos al respecto.

36. La Comisión Consultiva observa que las propuestas relativas a la cláusula 4.2 b) del Estatuto del Personal y a las reglas 9.6 d) y 13.5 d) del Reglamento del Personal, así como las propuestas relativas a las reglas 3.10 b) y 4.18, darían lugar a un aumento de los gastos. Además, otras enmiendas de determinadas reglas también podrían tener consecuencias financieras. La Comisión Consultiva confía en que la Asamblea General reciba, durante su examen del informe del Secretario General, más información y aclaraciones sobre las consecuencias financieras y el aumento de los gastos que se deriven de las enmiendas propuestas.

37. La Comisión Consultiva considera que las revisiones del Estatuto y el Reglamento del Personal deben respetar sistemáticamente la jerarquía normativa establecida en las Naciones Unidas, en virtud de la cual la función del Estatuto del Personal es plasmar la política y los principios generales establecidos en la Carta y por la Asamblea General, mientras que el Reglamento del Personal debe tener un grado de detalle uniforme que permita aplicar las disposiciones operacionales del Estatuto.

38. La sección III del informe de la Comisión Consultiva contiene observaciones y recomendaciones sobre las enmiendas propuestas del Estatuto del Personal, y en la sección IV se destacan algunas de las enmiendas del Reglamento del Personal sobre las que desea formular observaciones.

39. **La Sra. Austin** (Guyana), en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo aprecia los esfuerzos de la Secretaría por realizar un examen amplio del Estatuto y el Reglamento del Personal con miras a

simplificar y racionalizar el marco normativo para la gestión de los recursos humanos. La reforma de la gestión se vería facilitada si esas normas presentaran mayor coherencia y menor duplicación. Sin embargo, el Grupo observa que la presentación de las enmiendas es poco clara, dado que se están examinando al mismo tiempo varios informes que no se reemplazan entre sí. Además, algunas propuestas parecen subvertir la jerarquía normativa en las Naciones Unidas, lo que suma más confusión en lugar de aportar claridad. A pesar de esas inquietudes, el Grupo estudiará cuidadosamente todas las enmiendas propuestas y participará de manera constructiva en las consultas sobre el tema.

40. El Grupo recibe con agrado las propuestas que se ajustan claramente a las resoluciones de la Asamblea General, como la de incluir una disposición sobre el empleo y la accesibilidad del personal con discapacidad. Sin embargo, observa con preocupación que varias propuestas se refieren a cuestiones de política delicadas y complejas que la Asamblea General aún no ha examinado ni acordado.

41. Dado que algunas de las propuestas de enmienda del Estatuto y el Reglamento del Personal modificarían sustancialmente las políticas de recursos humanos vigentes, deberían presentarse en los correspondientes informes sobre políticas para su examen por la Asamblea General. El Grupo subraya que esas enmiendas no deben utilizarse para promulgar, de manera subrepticia, cambios de política que todavía no se han aprobado.

42. El Grupo observa que se hace gran hincapié en el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres en el contexto de la selección y retención del personal, y expresa su firme apoyo a la paridad de género y su enérgica condena de la discriminación por motivos de género. El Secretario General ha descrito la desigualdad de género como la injusticia abrumadora de nuestra época. Si bien el Grupo aprecia las medidas adoptadas para mejorar la paridad de género en todos los niveles de las Naciones Unidas, subraya que debe prestarse igual atención al principio de la representación geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta. El Grupo espera con interés debatir esa cuestión con más detalle durante las consultas oficiosas.

43. El Grupo ha observado también que algunas de las enmiendas propuestas, como la modificación del subsidio por funciones especiales, tendrían consecuencias financieras o aumentarían los gastos. Espera con interés recibir más información sobre las repercusiones financieras previstas de las propuestas.

44. **El Sr. De Preter** (Observador de la Unión Europea), en nombre también de Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Turquía (países candidatos), Bosnia y Herzegovina (país del proceso de estabilización y asociación) y Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea agradece al Secretario General los esfuerzos realizados para que el Estatuto y el Reglamento del Personal sean más fáciles de leer y comprender, labor necesaria en el contexto de la modernización de las políticas de recursos humanos de la Organización a fin de armonizarlas con las medidas de reforma general.

45. La Unión Europea acoge con beneplácito el carácter amplio de las propuestas presentadas, que van desde modificaciones meramente editoriales para que el lenguaje utilizado sea inclusivo en cuanto al género hasta modificaciones sustantivas para fortalecer el enfoque de tolerancia cero de la Organización respecto de las actividades sexuales con niños. La Unión Europea concede especial importancia a los cambios propuestos en relación con la paridad de género, así como a los destinados a hacer de las Naciones Unidas un lugar de trabajo más accesible e inclusivo, y celebra que en el Estatuto del Personal se haga referencia a la representación equilibrada de los géneros. La Unión Europea espera que la Asamblea General apruebe las propuestas, tal como ha solicitado el Secretario General, y formulará más preguntas al respecto durante las consultas oficiosas.

46. **El Sr. Lyu Gunjung** (República de Corea) dice que su delegación agradece a la Secretaría y a la Comisión Consultiva los esfuerzos realizados para presentar los informes lo antes posible. Sin embargo, también desea expresar su pesar por el hecho de que, pese a esos esfuerzos, la sesión de la Quinta Comisión sobre las enmiendas propuestas del Estatuto y el Reglamento del Personal se ha visto afectada por el retraso en la publicación del informe de la Comisión Consultiva. Toda publicación tardía de informes en la primera parte de la continuación del período de sesiones tendrá inevitablemente un efecto más grave en sus resultados, dada su corta duración y el tiempo limitado de que se dispone para el debate y las consultas.

47. Habida cuenta de que la gestión de los recursos humanos es uno de los principales temas del programa asignados a la Quinta Comisión, esta debe ser más consciente de las limitaciones de tiempo si desea seguir examinando esa cuestión en la parte en curso de la continuación del período de sesiones, tal como han solicitado el Presidente y otras delegaciones. La Secretaría y la Comisión Consultiva deben poner a disposición todos sus informes antes del comienzo del período de sesiones.

48. Además, a fin de avanzar en los debates sobre ese tema del programa y producir resultados tangibles, la Comisión debería adoptar un enfoque más práctico y flexible. En efecto, queda un máximo de dos semanas y media y la Comisión tiene unos 30 informes que examinar. La delegación de la República de Corea considera que la Comisión debe hacer todo lo posible por alcanzar un consenso sobre todas las cuestiones que forman parte del tema del programa que está examinando. Sin embargo, en algún momento tendrá que ser flexible y adoptar una resolución que abarque las cuestiones en las que haya acuerdo y, al mismo tiempo, aplazar a futuros períodos de sesiones algunas otras cuestiones sobre las que sigan existiendo diferencias.

49. Además, la Comisión debe ser práctica al seleccionar los informes cuyo examen deba aplazarse. Dado que muchos de los informes se publican con frecuencia anual o bienal, tal vez sea más prudente no aplazar el examen de esos informes, aunque la Comisión no haya llegado a un consenso sobre ellos, en lugar de aplazar directamente el examen de todos los informes a futuros períodos de sesiones, lo que hará aún más difíciles las deliberaciones en esos futuros períodos de sesiones.

Tema 115 del programa: Nombramientos para llenar vacantes en órganos subsidiarios y otros nombramientos (continuación)

b) Nombramiento de miembros de la Comisión de Cuotas (continuación) (A/74/102/Add.2)

50. El **Presidente** señala a la atención de la Comisión una nota del Secretario General (A/74/102/Add.2) en la que comunica a la Asamblea General la dimisión del Sr. Na Sang Deok (República de Corea) como miembro de la Comisión de Cuotas, con efecto a partir del 26 de febrero de 2020. El Gobierno de la República de Corea ha propuesto la candidatura de la Sra. Jun Ji Sun, que ha sido apoyada por el Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico, para llenar la vacante durante el tiempo restante del mandato, que expira el 31 de diciembre de 2020. El Presidente entiende que la Comisión desea recomendar por aclamación el nombramiento de la candidata.

51. *Por aclamación, se recomienda el nombramiento de la Sra. Jun Ji Sun (República de Corea), por los Estados de Asia y el Pacífico, como miembro de la Comisión de Cuotas para un mandato que comenzará en la fecha de su nombramiento por la Asamblea General y terminará el 31 de diciembre de 2020.*

e) Nombramiento de miembros del Comité Asesor de Auditoría Independiente (continuación) (A/74/105/Add.1)

52. El **Presidente** señala a la atención de la Comisión una nota del Secretario General (A/74/105/Add.1) en la que se hace referencia a la decisión 74/409, en virtud de la cual la Asamblea General, por recomendación de la Quinta Comisión, decidió nombrar a dos miembros del Comité Asesor de Auditoría Independiente por un mandato de tres años que comenzaría el 1 de enero de 2020 y aplazar a una fecha posterior el nombramiento de un miembro para ocupar la vacante restante. Recordando que el Secretario General también ha informado a la Asamblea de que el Gobierno de Indonesia ha propuesto la candidatura del Sr. Pramono para llenar la vacante durante el tiempo restante del mandato y que el Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico ha apoyado esa candidatura, el Presidente entiende que la Comisión desea recomendar por aclamación el nombramiento del candidato.

53. *Por aclamación, se recomienda el nombramiento del Sr. Pramono (Indonesia), por los Estados de Asia y el Pacífico, como miembro del Comité Asesor de Auditoría Independiente para un mandato que comenzará en la fecha de su nombramiento por la Asamblea General y terminará el 31 de diciembre de 2022.*

Se levanta la sesión a las 11.00 horas.