



Asamblea General

Quincuagésimo octavo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
28 de septiembre de 2004
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 32ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 15 de marzo de 2004, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Kmoníček (República Checa)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Kuznetsov

Sumario

Tema 119 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (*continuación*)

Fortalecimiento de la función de investigación en las Naciones Unidas

Tema 127 del programa: Gestión de los recursos humanos

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 DC2-766, 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.

04-27049 (S)

* 0427049 *

Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

Tema 119 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (continuación)

Fortalecimiento de la función de investigación en las Naciones Unidas (A/58/708)

1. **El Sr. Nair** (Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna), quien presenta el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre el fortalecimiento de la función de investigación en las Naciones Unidas (A/58/708), dice que, para preparar el informe, la OSSI estableció contacto con 59 departamentos, oficinas, fondos, programas y misiones para obtener información que le permitiera evaluar la índole y la amplitud de las investigaciones llevadas a cabo por esos órganos en 2002. El examen se centró en cómo los administradores de los programas habían asumido su responsabilidad administrativa en materia de investigación dentro de sus programas, si habían mantenido la independencia necesaria cuando estaban implicados en las investigaciones y si existían actividades de capacitación y directrices adecuadas para ayudarles a llevar a cabo las investigaciones. La cuestión de la independencia es especialmente importante para asegurar una actuación profesional y justa, ya que exige una clara separación entre quienes llevan a cabo la investigación y los implicados en cada caso.

2. En el curso de su examen, la OSSI había descubierto que, a pesar del aumento anual del número de casos graves y complejos comunicados, las oficinas llevan a cabo pocas investigaciones. Los administradores de los programas habían comunicado que apenas tenían formación en investigación, si es que tenían alguna, lo que hacía pensar que podían estar mal preparados para detectar los problemas y adoptar medidas adecuadas para investigarlos. En el examen se halló asimismo que en las oficinas rara vez existían procedimientos oficiales por escrito en materia de investigaciones, lo cual, aunado al hecho de que pocos directores tenían ni siquiera conocimientos básicos de cómo llevar a cabo investigaciones, hacía improbable que se diese la necesaria importancia en todo momento a la independencia.

3. El informe contiene sugerencias para mejorar la manera en que se llevan a cabo las investigaciones en la Organización. Es necesaria una función de investigación

eficaz para disminuir los riesgos de que, a falta de ella, las Naciones Unidas se enfrenten a infracciones de su integridad.

4. Por consiguiente, su Oficina propone aplicar una serie de medidas en los 12 meses próximos y proporcionar un informe de seguimiento a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones. En consulta con otros departamentos y oficinas pertinentes y con las dependencias de investigación de otras oficinas, tiene el propósito, en primer lugar, de elaborar una política sobre el papel de los administradores de los programas en las actividades de investigación. La Oficina redactará además directrices adecuadas por escrito sobre la función de investigación para sensibilizar a los administradores de los programas acerca de cómo investigar los casos de la manera más eficaz e informar a la OSSI y otros órganos profesionales especializados sobre los casos más complejos que exigen aplicar un método profesional. Además, la OSSI buscará la manera de impartir formación básica en investigación en las oficinas, sobre todo a aquellas en las que se llevan a cabo operaciones consideradas de alto riesgo. Por último, la OSSI llevará a cabo visitas *in situ* a las misiones y los programas de alto riesgo y colaborará con otras instituciones de supervisión para coordinar y propugnar las prácticas más eficaces en materia de investigación en las Naciones Unidas.

5. **La Sra. Stanley** (Irlanda), quien interviene en nombre de la Unión Europea, los países en curso de adhesión a ella (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa), los países asociados (Bulgaria, Rumania y Turquía) los países en proceso de estabilización y asociación (Albania, Croacia, Serbia y Montenegro y la ex República Yugoslava de Macedonia) y, además, Islandia, Liechtenstein y Noruega, expresa la estima de éstos por la valiosa labor que lleva a cabo la OSSI. Las delegaciones en cuyo nombre habla reconocen la enorme carga que para la Oficina suponen las investigaciones.

6. Una función de investigación fuerte y eficaz es un instrumento importante para asegurar la protección de los bienes y de los funcionarios de las Naciones Unidas frente a usos indebidos y abusos y para no condonar las actividades ilegales y las conductas impropias. La Unión Europea atribuye gran importancia al concepto de la investigación independiente en materia de actividad delictiva, acoso sexual y otras formas de conducta impropia. Se deben aplicar medidas disciplinarias y acudir a los tribunales cada

vez que sea necesario para que todas las personas rindan cuentas y emitir un mensaje claro en dirección a todos los funcionarios de que no se tolerarán conductas doloosas. A ese respecto, son necesarios la transparencia acerca de las normas que rigen el comportamiento de los funcionarios y un serio empeño para aplicar los procedimientos disciplinarios adecuados o, cuando sea necesario, acudir a los tribunales, lo cual constituirá un importante elemento disuasivo y a su debido tiempo hará disminuir notablemente el número de casos que es necesario investigar. Las buenas prácticas en materia de gestión son la clave para mantener los comportamientos ilegales o impropios en cifras mínimas.

7. La Iniciativa para la integridad de la Organización puesta en marcha en mayo de 2003 es una medida importante para promover una cultura de la integridad y la ética en las Naciones Unidas. Los recursos humanos son el activo más valioso de la Organización y, por consiguiente, va en interés de la Organización y de los Estados Miembros que todos los funcionarios estén empeñados en mantener niveles éticos elevados. La Unión Europea también atribuye importancia a resolver las diferencias de opinión cuando los administradores de los programas impugnan las conclusiones de las investigaciones de la OSSI. Esas diferencias deben ser resueltas por la dirección superior y no deben dar lugar a que se decida no adoptar medidas.

8. La Unión acoge con agrado las recomendaciones de la OSSI en que se insta a aumentar la formación básica en materia de investigación de los administradores de los programas, se elaboren procedimientos por escrito para la adecuada realización de las investigaciones y se promueva la función independiente en el sistema de las Naciones Unidas. Ahora bien, la recomendación consistente en clasificar los incidentes que se han de investigar en dos categorías preocupa a la Unión. Mientras que la categoría I recoge varios incidentes de riesgo elevado que exigen una investigación independiente, la categoría II abarca los incidentes denominados "de bajo riesgo", que pueden investigar internamente los administradores de los programas. A la Unión le preocupa hondamente el que la interpretación acerca de a qué categoría corresponde un supuesto delito pudiera dar motivo para un conflicto de intereses con el administrador de los programas.

9. Por consiguiente, se debe examinar la posibilidad y la conveniencia de establecer un sistema en virtud del cual todos los casos sospechosos de

comportamiento ilegal o irregular sean comunicados a la OSSI y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, las cuales podrán determinar a continuación, en consulta con los administradores de los programas, los medios más adecuados de investigación según la naturaleza del caso de que se trate. Ese sistema de información y mantenimiento de registros obligatorios no sólo minimizará los conflictos de intereses, sino que además ayudará a elaborar estrategias para hacer frente a las pautas de comportamiento indebido en todo el sistema.

10. **La Sra. Thorpe** (Australia), quien interviene también en nombre del Canadá y de Nueva Zelandia, dice que las delegaciones en cuyo nombre habla apoyan el planteamiento descrito en el informe y alientan a la OSSI a proseguir su excelente labor en ese terreno. Es necesario trabajar más para resolver los problemas mencionados en el informe acerca de la falta de formación en materia de investigaciones en el seno de la Organización. Aunque la propuesta de que los casos graves se investiguen independientemente es correcta, su finalidad no debe consistir en centralizar las funciones de supervisión en un marco de investigadores profesionales. Los departamentos, las oficinas, los fondos y las misiones deben intervenir para arraigar una cultura de responsabilización y velar por la integridad a largo plazo de la Organización.

11. Las recomendaciones del informe en materia de capacitación y elaboración de procedimientos para mejorar la capacidad de investigación en las Oficinas de las Naciones Unidas son oportunas, pero si los nuevos procedimientos son demasiado onerosos agravarán el problema de que no se compartan las informaciones acerca de las investigaciones llevadas a cabo conjuntamente con la OSSI.

12. **La Sra. Ebbesen** (Estados Unidos de América) dice que su delegación ha tomado nota de las conclusiones del informe y está de acuerdo con su conclusión de que se deben establecer directrices y programas de capacitación en materia de investigaciones, sobre todo cuando los administradores de los programas llevan a cabo las investigaciones o cuando en una entidad no existe una función independiente de investigación interna. A ese respecto, sería útil saber cuántas organizaciones y oficinas de las Naciones Unidas carecen de un servicio independiente de investigación interna y qué consecuencias financieras tendría aplicar la recomendación de la OSSI de facilitar asesoramiento para

crear dependencias independientes de investigación en las entidades en que no existen.

13. **El Sr. Farid** (Arabia Saudita) dice que su delegación está de acuerdo con la conclusión de la OSSI de que la independencia de la función de investigación es un factor crucial. En cambio, no está de acuerdo con la propuesta de reforzar la capacidad de los funcionarios locales de llevar a cabo investigaciones sobre las cuestiones menos graves. Todas las infracciones del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas sin excepción alguna deben ser objeto de medidas disciplinarias o llevadas ante los tribunales, y los administradores de esos programas deben comunicar todos los casos de conducta indebida de sus subordinados a las dependencias de investigación profesionales existentes en sus oficinas.

Tema 127 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/58/283; A/58/666; A/C.5/58/L.13)

14. **La Sra. Haji-Ahmed** (Oficina de Gestión de Recursos Humanos), quien presenta los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/58/666), la lista del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/C.5/58/L.13) y las enmiendas del Reglamento del Personal (A/58/283), dice que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría abarca el período del 1° de julio de 2002 al 30 de junio de 2003 y en él se facilita información sobre la demografía de los funcionarios de la Secretaría y el sistema de límites convenientes para la distribución geográfica del personal. El informe se centra en los funcionarios con contratos de un año o más para puestos sometidos a distribución geográfica en el sistema de límites convenientes. En él se facilita un análisis de las principales características demográficas de los funcionarios titulares de esos nombramientos, excluidos determinados tipos de funcionarios, e información solicitada por la Asamblea General en su resolución 57/305 acerca de los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados; acerca de las medidas adoptadas para alcanzar la paridad de género en la Secretaría y sobre la puesta en práctica de los planes de acción en materia de recursos humanos. El informe contiene además datos sobre la composición del personal de proyectos de los servicios generales y categorías conexas de funcionarios. Se observa en él que, durante el período abarcado, se han alcanzado algunos progresos en la representación de los Estados Miembros y que se ha adoptado más medidas para alcanzar la paridad de género en distintos niveles.

15. El informe del Secretario General sobre las enmiendas del Reglamento del Personal (A/58/383) contiene el texto completo de los nuevos artículos o las enmiendas a los artículos existentes, de conformidad con el artículo 12.3 del Reglamento del Personal. Se explica además en él los motivos de esas enmiendas, que son de carácter técnico.

16. El informe del Secretario General por el que se transmite la lista del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas al 1° de julio de 2003 es un informe anual estándar presentado de conformidad con la resolución 47/226 de la Asamblea General y muestra la distribución del personal de la Secretaría por entidad institucional, título, cargo y nacionalidad. Se incluye en él a los funcionarios que, al 1° de julio de 2003, tenían un nombramiento de un año o más o que habían completado por lo menos un año de servicio.

17. **El Presidente** informa a los miembros de la Comisión de que, en carta de fecha 11 de marzo de 2004 dirigida al Presidente de la Quinta Comisión por la Misión de Observación Permanente de la Santa Sede, el Observador Permanente de la Santa Sede había solicitado permiso para dirigir la palabra a la Quinta Comisión durante el debate general sobre el tema 127 del programa (Gestión de los recursos humanos).

18. Si no hay ninguna objeción, considerará que la Comisión decide autorizar la solicitud.

19. *Así queda acordado.*

20. **La Sra. Stanley** (Irlanda), quien interviene en nombre de la Unión Europea, los países en curso de adhesión (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa), los países asociados (Bulgaria, Rumanía y Turquía), los países en proceso de estabilización y asociación (Albania, Croacia, Serbia y Montenegro y la ex República Yugoslava de Macedonia), y, además, Islandia, Liechtenstein y Noruega, dice que la Unión Europea ha tomado debida cuenta de los cambios que el Secretario General tiene el propósito de efectuar en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. En cuanto al informe sobre la composición de la Secretaría, a la Unión le ha complacido especialmente observar que, durante el período del 1º de julio de 1998 al 30 de junio de 2003, el número de funcionarias de categoría D-1 y superior ha aumentado en aproximadamente en un 20% y que, durante los cinco años anteriores, el número de funcionarias de puestos sujetos a distribución geográfica ha aumentado en un 3,7%. Observa, empero, que los dos puestos principales de la Secretaría, los del Secretario General Adjunto y Subsecretario General, tienen todavía una escasa representación femenina y que el número de mujeres con categoría de Director sigue siendo bajo.

21. Por consiguiente, la Unión Europea se congratula de la iniciativa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, junto con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, de llevar a cabo varios esfuerzos innovadores para alcanzar la meta en materia de paridad de género en la Secretaría. Ahora bien, desea expresar su preocupación por el hecho de que, al 30 de junio de 2003, 17 Estados Miembros estaban infrarrepresentados en puestos de la Secretaría sujetos a la distribución geográfica, frente a 16 Estados Miembros no representados en junio de 2002 y porque

13 Estados Miembros no están representados en ninguna de las categorías del personal.

22. La Unión observa también que, aunque en junio de 2003 algunos de sus propios Estados Miembros estaban sobrerrepresentados, otros seguían estando infrarrepresentados. Desea subrayar de nuevo la importancia de alcanzar la representación geográfica equitativa de todos los Estados Miembros en la Secretaría y, al respecto, se congratula de que se haya organizado concursos nacionales en los Estados Miembros insuficientemente representados en la Secretaría, comprendidos varios países de la Unión Europea en esa situación. La Secretaría debe contratar al mayor número posible de candidatos que hayan pasado los exámenes y que figuren en la lista.

23. En el informe se señala que 1.597 funcionarios cumplirán la edad de jubilación obligatoria en los cinco años próximos. La Secretaría debe aprovechar esa situación para mejorar la distribución geográfica y de género y contribuir a disminuir la edad media de su personal.

24. **La Sra. Udo** (Nigeria), quien interviene en nombre del Grupo Africano, da el pésame del Grupo al Gobierno y al pueblo de España por la tragedia recientemente sucedida en ese país. El Grupo atribuye gran importancia a la cuestión de la composición de la Secretaría y desea reafirmar las disposiciones de la Carta según las cuales la consideración primordial en materia de empleo del personal y para determinar las condiciones de servicio debe ser la necesidad de alcanzar los niveles más elevados posibles de eficiencia, competencia e integridad, prestándose la debida atención a la importancia de contratar al personal a partir de la más amplia base geográfica posible. Al Grupo Africano le sigue preocupando el que la composición del personal que ocupa cargos con capacidad de decisión siga estando sesgada en detrimento de los africanos, situación que agravan aún más el factor de las jubilaciones y otras formas de baja en el servicio. Le preocupa particularmente la disminución ininterrumpida de la representación de ciudadanos africanos en los niveles en que se adoptan decisiones de la Secretaría y exhorta al Secretario General a que adopte medidas oportunas para modificar esa tendencia recurriendo a todos los mecanismos a su disposición. Entretanto, el Grupo desearía que se elaborase un gráfico de la situación de todos los administradores de los programas en el que se indicasen sus niveles y nacionalidades.

25. En cuanto a la incorporación de las cuestiones de género en todos los programas y actividades, al Grupo Africano le preocupa la infrarrepresentación de mujeres en la Secretaría, especialmente en los niveles en que se adoptan decisiones, aunque ha tomado nota de los modestos esfuerzos efectuados para solucionar el problema. En tanto se completa el informe del Secretario General sobre el examen global de los progresos alcanzados para corregir el desequilibrio de género en la Organización, el Grupo agradecería que se elaborase un informe provisional sobre el número de mujeres, por nacionalidades, nombradas para puestos con capacidad de decisión.

26. **El Sr. Tootoonchian** (República Islámica del Irán), quien interviene en nombre de la Organización de la Conferencia Islámica (OCI), dice que una gestión cuidadosa y la supervisión permanente de sus recursos humanos son esenciales para el éxito de las Naciones Unidas. Mediante la Carta de las Naciones Unidas y el Estatuto y Reglamento del Personal, la Organización ha respaldado en todo momento a sus funcionarios y les ha proporcionado las mejores condiciones posibles de servicio acordes con sus responsabilidades y su carácter internacional.

27. Sobre este telón de fondo, la OCI desea aclaraciones acerca de varias cuestiones planteadas en el boletín del Secretario General sobre el estado civil de los funcionarios a los efectos de la percepción de prestaciones (ST/SGB/2004/4). En primer lugar, desea saber si ha habido algún cambio en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas que exija la publicación del boletín mencionado y cuál ha sido la práctica de las Naciones Unidas con respecto a ese tema concreto antes de la fecha de publicación del boletín. En segundo lugar, desea saber si el contenido del boletín condice jurídicamente con el Estatuto y Reglamento del Personal vigente. En tercer lugar, como es prerrogativa de los Estados Miembros complementar o modificar el Estatuto y Reglamento del Personal, sería interesante saber a partir de qué ha decidido la Secretaría publicar el boletín. Por último, como el contenido del boletín repercute en las deliberaciones de cuestiones conexas por parte de los órganos intergubernamentales, comprendida la Quinta Comisión, la OCI se pregunta por qué ha publicado el boletín la Secretaría.

28. **El Sr. Wardono** (Indonesia) dice que, como la gestión de los recursos humanos de la Secretaría es

importante para que la Organización pueda llevar a cabo los programas que se le han confiado que reportan beneficios tangibles a los Estados Miembros, las propias condiciones de servicio del personal de la Secretaría son importantes y deben condecir con el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

29. Por lo dicho, a su delegación le preocupa la definición ampliada de familia recogida en el boletín del Secretario General y si la definición de familia que figura en el Estatuto y Reglamento del Personal ha sido modificada para dar derecho a recibir prestaciones a otras personas fuera de su alcance de aplicación.

30. La modificación del Estatuto y Reglamento del Personal es una cuestión intergubernamental y, por consiguiente, su delegación desea conocer el fundamento jurídico del nuevo concepto de familia descrito en el boletín, en particular por lo que se refiere al párrafo 4.

31. Espera recibir una explicación adecuada de la Secretaría acerca de esta cuestión y de otras planteadas por los Estados Miembros y espera que se consagre suficiente tiempo al debate.

32. **El Sr. Elji** (República Árabe Siria) dice que los funcionarios de la Organización son su principal activo y que, por consiguiente, la gestión de los recursos humanos es una cuestión importante. El boletín del Secretario General suscita preocupación a su delegación. Algunas de las cláusulas del Estatuto y Reglamento del Personal pueden haber sido infringidas y el Secretario General puede haber sobrepasado los límites de sus facultades y prerrogativas y suscitado consecuencias financieras sin la adecuada base jurídica, lo cual viola claramente el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la Organización. Además, varios de los conceptos expuestos en el boletín son contradictorios y controvertidos. La Secretaría debe responder prontamente a las preocupaciones de los Estados Miembros a fin de aclarar la cuestión y resolverla correctamente.

33. **El Sr. Yamamoto** (Japón) dice que su delegación reconoce que la gestión de los recursos humanos es de suma importancia para la Organización y elogia a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos por sus esfuerzos de reforma. Se debe institucionalizar los cambios instaurados.

34. Aunque la Asamblea General, en su resolución 57/305, había pedido al Secretario General que incluyese en informes posteriores sobre la composición de la Secretaría un análisis del nivel de la infrarrepresentación de los Estados Miembros, su delegación lamenta que el informe actual (A/58/666) no haya abordado la cuestión del nivel de infrarrepresentación. La Asamblea había formulado esa petición porque un informe anterior sobre la composición de la Secretaría (A/57/414) había mencionado únicamente el número de los Estados Miembros infrarrepresentados. En el anexo I de su resolución 58/270, la Asamblea General había pedido de nuevo al Secretario General que incluyese el nivel de infrarrepresentación de los Estados Miembros, además del número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, como nuevo instrumento de medición del logro a tenor de los indicadores de logros para los servicios operativos de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos.

35. Lo que la Asamblea General había pedido al Secretario General que incluyese en un informe sobre la composición de la Secretaría era claramente un análisis de la diferencia entre el número de ciudadanos empleados y el límite mínimo de la horquilla conveniente de cada Estado Miembros infrarrepresentado. Facilitar únicamente el número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados no responde a la petición de la Asamblea General. El análisis del nivel de infrarrepresentación de los Estados Miembros debe constituir la base de los debates de esta cuestión en la Asamblea General y ayudar a determinar la medida del desempeño conforme a la cual se puede conocer los logros de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos en comparación con el sistema de presupuestación basada en los resultados. El próximo informe de la composición de la Secretaría debe, pues, llevar un análisis del nivel de infrarrepresentación, a fin de que la Asamblea General esté adecuadamente informada al debatir la cuestión en su quincuagésimo noveno período de sesiones.

36. **El Sr. Abbas** (Pakistán) dice que, sin sus recursos humanos, las Naciones Unidas no podrían cumplir sus programas ni funcionar con eficacia ni eficiencia. Su delegación seguirá colaborando con otros Estados Miembros para mejorar el entorno laboral de la Organización a fin de que sus funcionarios puedan prestar un servicio de calidad. Ello no obstante, su delegación ha examinado con gran preocupación el boletín del Secretario General. Aunque respeta plenamente la

autoridad del Secretario General en tanto que primer oficial administrativo de la Organización, el cambio o la modificación del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas es prerrogativa de los Estados Miembros.

37. Al publicar el boletín, el Secretario General ha pasado por alto aparentemente modificaciones legislativas conexas que dejan claro que los Estados Miembros no han llegado a un consenso acerca de lo que significa "unión civil", aparte del concepto de larga data de la familia. La Secretaría debe atenerse a los mandatos legislativos establecidos por los Estados Miembros y aclarar las cuestiones delicadas que han sido planteadas.

38. Aunque su delegación tiene sumo interés por los aspectos éticos del debate, desea discutir la cuestión desde las perspectivas administrativa y financiera, que corresponden al ámbito de la Quinta Comisión. Cree que el boletín debe ser retirado o puesto en conformidad con los mandatos legislativos pertinentes y que la Mesa debe asignar tiempo suficiente para debates informales sobre este punto a fin de que se pueda resolver la cuestión por consenso.

39. **El Sr. Al-Mansour** (Kuwait) dice que las cuestiones que guardan relación con el boletín del Secretario General sobre el estado civil a los efectos de los derechos a prestaciones de las Naciones Unidas deben ser resueltas y que la Secretaría debe responder lo antes posible a las preocupaciones manifestadas por los Estados Miembros.

40. **El Sr. El Naggat** (Egipto) dice que su delegación desea subrayar la necesidad de respetar los mandatos de la Carta de las Naciones Unidas y las normas y los procedimientos convenidos por consenso en la Asamblea General para la organización administrativa y financiera de la Secretaría. Todo intento de poner en peligro el papel de la Asamblea General infringe las prerrogativas de los Estados Miembros, y por consiguiente menoscaba a todos ellos. Los textos e instrumentos vigentes dicen que cualquier modificación o alteración del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas es cuestión que debe resolver la Asamblea General únicamente. Con independencia de las diferencias de opinión que existan entre los Estados Miembros, se debe respetar ese principio fundamental.

41. El boletín plantea muchos problemas objetivos que hay que resolver satisfactoriamente. Entretanto, se

debe responder por escrito a las preguntas que él mismo ha formulado y a las de la OCI. Cualquier intento de imponer definiciones que no hayan sido convenidas en el escenario multilateral e intergubernamental de la Quinta Comisión será inaceptable. Su delegación comprende la necesidad de respetar las leyes nacionales de los Estados Miembros, pero no comprende las desigualdades y disparidades existentes entre esas leyes. Los Estados Miembros no pueden condonar ni aceptar la imposición del *status quo*. El camino adelante y las responsabilidades y el marco jurídico están claros y no se debe intentar soslayarlos.

42. Los problemas sociales, de concepto y religiosos que indudablemente entran en juego no pueden ser planteados en el debate, que, en cambio, debe centrarse en las normas y los procedimientos que los Estados Miembros han establecido por consenso y que se debe respetar. Su delegación está dispuesta a defender esas normas y esos procedimientos y los Estados Miembros deben reevaluar su actitud hacia estas cuestiones de principio. También se plantean cuestiones jurídicas, como posibles conflictos entre leyes, que pueden dar lugar a problemas de carácter teórico y práctico.

43. **El Sr. Farid** (Arabia Saudita) dice que el boletín del Secretario General modifica las normas y los reglamentos por los que se rige la gestión de recursos humanos, a pesar de que hacerlo es prerrogativa de los Estados Miembros que deberían haber sido consultados previamente. Su contenido corresponde al ámbito de actuación de la Quinta Comisión, responsable de las cuestiones administrativas y financieras. Como la aplicación de lo dicho en el boletín tendrá consecuencias en los recursos financieros de la Organización, la Asamblea General debe seguir ocupándose de la cuestión hasta que se resuelva enteramente. Entretanto, se debe retirar el boletín para evitar discusiones y debates prolongados.

44. **La Sra. Ahmed** (Sudán) dice que a su delegación le han asombrado el contenido y el momento en que se ha publicado el boletín del Secretario General, que trata de cuestiones todavía bajo debate en el plano intergubernamental y acerca de las cuales las posiciones no sólo son divergentes, sino además muy controvertidas. Los funcionarios, que representan los principios y la universalidad de la Organización, deben tener las mejores condiciones de trabajo posibles para que puedan cumplir sus funciones con la eficiencia y competencia mayores posibles y reflejar el consenso de la comunidad internacional en torno a unos principios

jurídicos y morales. Esos principios deben ser determinados por consenso en lugar de mediante excepciones. Es innecesario celebrar debates a fondo sobre cuestiones controvertidas que suscitan opiniones sostenidas firmemente. Su delegación desea saber por qué la Secretaría ha decidido adoptar medidas apresuradas que no podían por menos que provocar debates. Espera que las respuestas facilitadas sean satisfactorias y sin ambigüedad para que la Comisión pueda llegar a una solución firme y global.

45. **La Sra. Stanley** (Irlanda), quien interviene en nombre de la Unión Europea, los países en curso de adhesión a ella (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa), los países asociados (Bulgaria y Rumania), los países en proceso de estabilización y asociación (Bosnia y Herzegovina, Croacia, Serbia y Montenegro y la ex República Yugoslava de Macedonia) y, además, Islandia, Liechtenstein y Noruega, acoge con agrado el boletín del Secretario General, que refleja su determinación de modernizar la gestión de los recursos humanos dentro de la Organización, a tenor de los avances legislativos de muchos Estados Miembros y de la práctica de otras organizaciones internacionales. El principio de determinar el estado civil conforme a la ley de un país de nacionalidad ha sido establecido hace mucho tiempo y reconocido ampliamente en la Secretaría. A la Unión Europea le satisface esa práctica y no ve necesidad alguna de poner en entredicho las prerrogativas del Secretario General al respecto.

46. **La Sra. M'Rabet** (Túnez) dice que, en los seis meses transcurridos desde su llegada a Nueva York, rara vez ha visto a funcionarias en podios de las salas de conferencias. Aunque muchos países africanos tienen ministras y mujeres de negocios exitosas y la influencia de las mujeres es fuerte en el sector no estructurado de la economía y en las familias, rara vez ha oído a mujeres africanas celebrar conferencias informativas en la Organización. La futura contratación debe aprovechar el potencial de África.

47. En cuanto al boletín del Secretario General, su delegación esperará las respuestas por escrito de la Secretaría a las preguntas formuladas por la OCI y los Estados Miembros.

48. **El Sr. Kramer** (Canadá), quien interviene también en nombre de Australia y de Nueva Zelandia, dice que el boletín del Secretario General no es una cuestión sobre la que la Asamblea General debe adoptar una decisión porque las medidas concretas adoptadas son de carácter administrativo y corresponden al ámbito de la gestión del Secretario General en tanto que principal oficial administrativo. La determinación del Secretario General reflejada en esa medida administrativa representa una aplicación basada en principios del marco general utilizado de larga data para definir el estado civil a los efectos de los derechos de prestaciones de los funcionarios.

49. No se trata de si las delegaciones están de acuerdo o no con un modelo de familia o unas relaciones familiares determinadas, sino de si las Naciones Unidas deben seguir aplicando normas nacionales. La respuesta debe ser positiva. Como la práctica familiar afecta a valores culturales, sociales y religiosos sentidos muy hondamente, los muy distintos miembros de la Organización nunca podrán ponerse de acuerdo en una definición única y, por consiguiente, no hay alternativa a esta práctica arraigada. Los Estados Miembros tienen perspectivas divergentes acerca de la definición del estado civil, y la práctica de las Naciones Unidas, que se basa en las normas nacionales, refleja esa diversidad. Se ha pedido al Secretario General que actúe como lo ha hecho, ya que de no hacerlo así simplemente hubiese fomentado la discriminación entre los funcionarios, porque algunas personas reciben prestaciones familiares según las normas de sus países y otras no.

50. **La Sra. Nakian** (Estados Unidos de América) expresa preocupación ante la tendencia indicada en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría que, en caso de que no se acometa resueltamente, provocará la infrarrepresentación de los Estados Unidos de América en un futuro próximo y, por consiguiente, la Secretaría debe proseguir sus esfuerzos para solucionar el problema.

51. **El Sr. Rahman** (Bangladesh) dice que a su delegación le preocupa hondamente el boletín del Secretario General, que ha sido publicado sin el pertinente mandato. Además, el boletín es prematuro, ya que la definición de familia extensa todavía no ha sido convenida en los órganos intergubernamentales adecuados. Iría pues en interés de la Organización retirar el boletín y celebrar consultas informales sobre este tema.

52. **El Sr. Ekorong à Dong** (Camerún), refiriéndose al boletín del Secretario General, dice que la misma cuestión había sido debatida demoradamente hace cuatro o cinco años y que no se había llegado a ningún consenso. Los Estados Miembros habían pedido a la Secretaría que esperase antes de adoptar alguna medida mientras proseguían los debates. La medida decidida por el Secretario General antes de que los Estados Miembros hayan llegado a un acuerdo parece indicar falta de respeto. Su delegación pide que se retire el boletín, ya que su materia está fuera de las cuestiones administrativas.

53. En cuanto al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, se debería facilitar un gráfico de la situación de todos los directores de los programas, por niveles y nacionalidades, antes de los debates en torno a este punto en el próximo período de sesiones.

54. **El Sr. Onaner** (Turquía) dice que las delegaciones tienen derecho a solicitar una aclaración de la Secretaría sobre el boletín del Secretario General, desde el punto de vista administrativo y desde el presupuestario. A su juicio, el preámbulo del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (ST/SGB/Staff Regulations/Rev.9), que se refiere a su ámbito y finalidad, confía al Secretario General el mandato de adoptar esa medida, ya que afecta a principios generales de política de personal. Se trata de un tema delicado que debe ser debatido con cautela y perspicacia y con espíritu de armonía.

55. **El Sr. Klee** (Observador de la Santa Sede) dice que la cuestión del estado civil no es una mera cuestión administrativa de rutina. En el boletín del Secretario General, se iguala a personas que viven juntas con una familia, política que entra en conflicto con el artículo 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el boletín se afirma que la finalidad consiste en garantizar el respeto de la diversidad, a pesar de que igualar uniones de personas del mismo sexo con el matrimonio está en contradicción con la forma en que su delegación entiende el matrimonio, es decir la unión entre un hombre y una mujer, y la familia en tanto que célula básica de la sociedad. La disposición recogida en el boletín representa un desarrollo progresista del derecho internacional que debe ser debatido abiertamente entre los Estados Miembros en lugar de ser dejado a la administración.

56. **El Sr. Elji** (República Árabe Siria) dice que el documento ST/IC/2003/67, en que se anuncian los concursos de 2004 para intérpretes de lengua árabe, no ha sido distribuido a las misiones, tal como exige el párrafo 22 de la resolución 57/305 de la Asamblea General. Con ello, muchos candidatos se han visto privados de una posibilidad de presentarse a esos exámenes, motivo por el cual solicita que se prorrogue el plazo límite para la presentación de candidaturas.

57. A ese respecto observa que, salvo los de editores auxiliares, los nombramientos para puestos de servicios generales habían sido congelados para el bienio 2004-2005. La Secretaría debe cubrir esas vacantes para garantizar la elaboración puntual de la documentación.

Se levanta la sesión a las 11.40 horas.