



## Asamblea General

Distr. general  
9 de septiembre de 2002  
Español  
Original: francés/inglés

---

### Quincuagésimo sexto período de sesiones

Temas 126 y 130 del programa

#### Gestión de los recursos humanos

#### Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

### **Posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal**

#### **Nota del Secretario General\***

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General las observaciones de la Dependencia Común de Inspección acerca del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal (A/56/956).

---

\* El presente informe se presentó con retraso debido a que el propio informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se distribuyó con retraso.

## I. Antecedentes

1. De conformidad con lo dispuesto en el inciso iii) del apartado e) del párrafo 5 de la resolución 48/218 B de la Asamblea General, de 29 de julio de 1994, la Dependencia Común de Inspección presenta sus observaciones acerca del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre “Posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal” que figura en el documento A/56/956, publicado de conformidad con la resolución 55/258 de la Asamblea General, de 14 de junio de 2001.

2. La Dependencia observó que los objetivos declarados del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna consistían en determinar si a) las tendencias e indicadores apuntaban a la presencia de una discriminación sistemática basada en agrupaciones regionales, el género o el idioma en el proceso de contratación, colocación o ascenso en el seno de la Organización; b) las normas, reglamentos, políticas y procedimientos de la Organización eran eficaces para prevenir la discriminación basada en la nacionalidad, el género o el idioma; y c) los mecanismos de la Organización para ocuparse de las denuncias de presunta discriminación eran eficaces y transparentes.

3. Si se compara con las atribuciones estipuladas por la Asamblea General en su resolución 55/258, y explicadas en el párrafo 4 del informe, se observa que el alcance de la inspección realizada por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna abarcó la posible discriminación basada en la nacionalidad, en el contexto de las agrupaciones regionales, el género y el idioma. No se ocupó, empero, de la posible discriminación debida a la raza o a la religión por considerar que si bien a los funcionarios se les pide normalmente que indiquen su nacionalidad, sexo y lengua materna, no se les solicita información relativa a su raza o religión por considerarse que hacerlo sería discriminatorio.

4. La Dependencia observó asimismo la definición dada en el párrafo 7 del informe, que se tomó de la Declaración de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los Convenios en materia de igualdad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha definición es la siguiente:

*Discriminación se define como toda distinción, restricción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad o idioma que tenga por resultado anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en la contratación, colocación o ascenso.*

## II. Observaciones sobre la cuestión de la discriminación por motivos de raza

5. En el párrafo 3 de la sección V de su resolución 53/221, de 7 de abril de 1999, la Asamblea General había pedido al Secretario General que, como cuestión de prioridad, determinase si existía discriminación racial en la contratación. En los párrafos 62 a 66 del informe sobre la composición de la Secretaría presentado por el Secretario General atendiendo a esa petición (A/55/427), se informó a la Asamblea de que al grupo de trabajo del Comité Consultivo Mixto formado en 1998 para examinar la cuestión le había resultado “imposible formular observaciones fundadas con datos concluyentes, ya que la Secretaría no hacía constar la “raza” de cada funcionario”. Tras examinar el informe, la Asamblea pidió no obstante en su resolución 55/258 una inspección por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la cuestión.

6. Como se decía en los párrafos 64 y 65 del informe citado del Secretario General, la Secretaría interpretaba que lo que se deseaba determinar era si “la discriminación racial era un problema que afectaba al sistema desde el momento de la contratación y en las etapas sucesivas de la carrera del personal”. La Secretaría comprobó que el hecho de que no se hiciera constar la raza de los funcionarios resultaba un serio obstáculo para llevar a cabo el examen.

7. Si bien la falta de documentos oficiales sobre la raza de los funcionarios constituye por cierto una grave limitación, cabe señalar que con suma frecuencia, miembros de minorías fácilmente identificables por sus rasgos faciales, que son indicadores tan exactos del origen racial o étnico como cualquier documento escrito, presentan denuncias de discriminación racial en el trabajo. Pese a la falta de este tipo de documentación en el Banco Mundial, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna reconoció en el párrafo 88 de su informe que, “como parte de la labor que realizaba permanentemente a los efectos de abordar las cuestiones de la

discriminación racial, en 1997 el Presidente del Banco Mundial encargó la realización de un estudio para evaluar la situación y preparar recomendaciones”. Las cuestiones examinadas por el Banco incluían la renuencia a presentar denuncias y el temor de posibles represalias. Basándose en su propio análisis de un estudio realizado por el Consejo de Personal en 2001 en Nueva York, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna también menciona el hecho de que “muchas de las personas que respondieron al cuestionario consideraron insuficientes y carentes de independencia los mecanismos para abordar las denuncias de discriminación en la Organización” y que “varios de ellos consideraron que era inútil utilizar mecanismos de denuncias y expresaron temor a las represalias si lo hacían” (véase A/56/956, párr. 74). La Dependencia observa que el estudio del problema por el Banco Mundial llevó a que el Presidente del Banco hiciera una declaración pública, en abril de 1998, en la cual anunció una política de “tolerancia cero” en cuanto a la discriminación racial y creó el puesto de Asesor Principal en igualdad racial.

8. En vista de la falta de información sobre si la situación del Banco Mundial constituye o no un caso aislado quizás no sea prudente dejar de lado la cuestión y concluir que no existen problemas similares en la Secretaría de las Naciones Unidas o que, de existir, son sólo marginales. A juzgar por las resoluciones de la Asamblea General 53/221, y 55/258, sólo cabe inferir que los problemas relacionados con la posible discriminación por motivos de raza parecen ser motivo de persistente preocupación entre los Estados Miembros.

9. A juicio de los Inspectores, **la Secretaría podría llegar a comprender mejor la cuestión de la posible discriminación por motivos raciales en la contratación, ascenso y colocación si sacara mayor partido de la experiencia del Banco Mundial y tratara de determinar mejor, en particular, por qué los actuales mecanismos no parecen inspirar confianza en las personas que respondieron a la encuesta del Consejo de Personal y por qué hay renuencia a presentar denuncias por el temor de represalias. Las entrevistas del fin de servicio llevadas a cabo por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con los funcionarios que renuncian a la Organización quizás sirvan de instrumento también para verificar si la discriminación puede haber sido una de las razones que motivaron la renuncia. Un estudio de este tipo tendría que llevarse a cabo en estrecha cooperación con los representantes del personal.** La discriminación racial, ya

sea que exista como problema sistémico —cosa que rara vez ocurre— o bajo formas más sutiles, no debería excusarse de ninguna manera y habría que adoptar, por cierto, una política de “tolerancia cero” como la propiciada por el Banco Mundial. **A su debido tiempo, tal política podría incorporarse explícitamente en un boletín del Secretario General sobre la discriminación según lo propuesto por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en el párrafo 97 de su informe, pues estaría en armonía con el compromiso del Secretario General de conseguir que “no se tolere la discriminación en la Organización y que las denuncias sobre este particular se tramiten rápidamente” (A/56/956, párr. 2 de la nota del Secretario General).**

### **III. Dificultades para definir la discriminación por motivos de idioma**

#### **A. Expectativas de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Dependencia Común de Inspección**

10. En los párrafos 38 a 40 del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se menciona la cuestión de la posible discriminación basada en el idioma. La Oficina había previsto utilizar, por un lado, los datos del Sistema Integrado de Información de Gestión (SIIG) sobre la lengua materna de los funcionarios y, por el otro, los resultados de un cuestionario detallado enviado a principios de septiembre de 2001 por la Dependencia Común de Inspección a todas las secretarías de las organizaciones participantes en preparación de su propio informe sobre el multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas. Desgraciadamente, de los 14.905 funcionarios incluidos el SIIG, sólo se indicaba el idioma materno en los expedientes de 1.200, lo que hacía imposible que pudiera realizarse un análisis o establecer una correlación. Además, en el momento de terminar la Oficina de Servicios de Supervisión Interna su informe, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no había respondido todavía a partes del cuestionario de la Dependencia Común de Inspección relacionadas con cuestiones de gestión de los recursos humanos.

11. Por ejemplo, se habían hecho a las secretarías los siguientes grupos de preguntas en el cuestionario:

a) Dejando de lado los puestos de idiomas, ¿cuáles son las reglas generales relativas a los requisitos lingüísticos para los puestos incluidos en los anuncios de vacantes y varían dichas reglas según la categoría del personal buscado? ¿Hasta qué punto factores tales como el departamento o dependencia del caso, el lugar de destino oficial, el idioma que habla con mayor dominio el supervisor, requisitos hechos a la medida de un candidato preexistente, etc., desempeñan un papel en la elección de los idiomas que se establecen como requisitos en los anuncios de vacantes?

b) ¿En qué medida la competencia lingüística en más de un idioma oficial o de trabajo influye en la movilidad del personal? ¿Se exige a los funcionarios destacados sobre el terreno que sepan el idioma oficial del país anfitrión independientemente de que dicho idioma sea o no un idioma oficial de la Organización?

c) En aquellos casos en que los funcionarios han sido contratados sobre la base de requisitos lingüísticos concretos y trabajan en un idioma que sus supervisores no conocen, ¿en qué medida están garantizadas la justicia y la equidad en los informes de evaluación de la actuación profesional hechos por dichos supervisores? ¿Ha habido situaciones de este tipo que llevaran a la presentación de denuncias y a litigios? Sírvase proporcionar detalles.

d) ¿Hay casos de que el conocimiento de un solo idioma oficial o de trabajo haya constituido en algún momento un impedimento para el ascenso o el progreso en la carrera? En aquellos casos en que se exige o se considera una ventaja el conocimiento de un segundo idioma o de varios idiomas más, ¿hay en vigor con todo una política de dejar esas consideraciones de lado para tener en cuenta otros factores a discreción del jefe ejecutivo?

12. En el momento de redactar sus propias observaciones sobre el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Dependencia no había recibido todavía la contribución esperada de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos pese a haber enviado varios recordatorios. En las respuestas enviadas por otras organizaciones no se examinaba a fondo la cuestión concreta de quejas basadas en cuestiones de idioma. Sin embargo, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) indicó en relación con la pregunta c) *supra* que se había planteado un conflicto cuando un supervisor había exigido el conocimiento de un idioma determinado en un caso en

que el funcionario afectado estimaba que la exigencia no era razonable en vista del carácter de su labor. Ese caso es actualmente objeto de examen por el grupo de asesoramiento jurídico. En vista de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no ha respondido al cuestionario de la Dependencia, ésta desearía indicar en qué esferas podría haber discriminación por motivos de idioma, partiendo de la base de que existe una noción común de qué es lo que constituye tal discriminación en el contexto de las Naciones Unidas.

## **B. Marco que rige la utilización de idiomas en la Secretaría**

13. Cabe recordar que el marco que rige el empleo de personal y la utilización de idiomas en la Secretaría están definidos por:

a) La Carta de las Naciones Unidas, que dispone, en el párrafo 3 del Artículo 101, que “la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad” y que “se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”. Si bien no se hace una mención explícita en la Carta misma en relación con los idiomas utilizados por la Secretaría, la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia y de dar debida consideración a la representación geográfica tienen consecuencias evidentes en cuanto a los requisitos lingüísticos;

b) Las resoluciones de la Asamblea General sobre multilingüismo, gestión de recursos humanos y asuntos conexos que guardan relación con la competencia en los idiomas de trabajo de la Secretaría y en otros idiomas oficiales de la Organización. Además del francés y el inglés que fueron establecidos como idiomas de trabajo de la Secretaría por la Asamblea General en su resolución 2 I), de 1° de febrero de 1946, en subsiguientes resoluciones la Asamblea agregó el español, el ruso y el árabe, respectivamente, como tercer idioma de trabajo de las secretarías de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Económica Europa (CEPE) y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO). En su resolución 2480 B (XXIII), de 21 de diciembre de 1968, y en otras resoluciones pertinentes aprobadas desde entonces con miras a asegurar el equilibrio lingüístico dentro de la Organi-

zación, la Asamblea General pidió al Secretario General que, entre otras cosas, dispusiera lo siguiente: a) se considerase como mínimo suficiente en el momento de la contratación la aptitud para utilizar uno de los idiomas de trabajo de la Secretaría o de un idioma de trabajo de otro órgano de las Naciones Unidas en el caso de funcionarios contratados para trabajar para dicho órgano y cuyo nombramiento no excediera lo dos años; b) alentara al personal, mediante el uso de incentivos lingüísticos a adquirir un conocimiento suficiente y comprobado de un segundo idioma oficial y c) velara por que el uso de otro idioma oficial fuera debidamente estimulado y tenido en cuenta, sobre todo cuando se considerasen ascensos y escalones de incremento;

c) Las circulares administrativas del Secretario General emitidas siguiendo las directrices de las resoluciones de la Asamblea General. Cabe mencionar entre ellas el boletín ST/SGB/201, de 8 de julio de 1983, en que el Secretario General recordaba los idiomas de trabajo aplicables dentro de la Secretaría según lo dicho *supra*. Subrayando que “es política de la Organización, desde hace tiempo, alentar a todos los funcionarios a que aprendan más de un idioma oficial”, el Secretario General destacaba la importancia que atribuía a ese objetivo y “al respeto de la igualdad entre los idiomas de trabajo”. Por consiguiente, el Secretario General dio instrucciones para que “en el seno la Secretaría en su conjunto, cada funcionario [fuera] libre de utilizar en sus comunicaciones escritas el inglés o el francés, según su preferencia” y agregó que “nadie debería oponer obstáculos a esa política, que [debía] hacerse extensiva, en las comisiones regionales, ... al uso de sus respectivos idiomas de trabajo adicionales”.

### C. Necesidad de aclarar qué se entiende por discriminación basada en el idioma

14. Partiendo de la definición de la discriminación mencionada en el párrafo 7 del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y citada en el párrafo 4 *supra*, la definición de la discriminación basada en el idioma podría formularse así:

*Discriminación por motivos de idioma se define como toda distinción, restricción, exclusión o preferencia basada en motivos de idioma que tenga por resultado anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en la contratación, colocación o ascenso.*

15. La evaluación de la medida en que una definición de este tipo es plenamente aplicable a la Secretaría de las Naciones Unidas puede llevar a interpretaciones divergentes, en particular si el objetivo, como dice la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, consiste en determinar si las normas, reglamentos, políticas y procedimientos de la Organización son eficaces para prevenir la discriminación basada en el idioma. La principal dificultad radica en el peso relativo que ha de atribuirse al idioma en relación con las políticas y prácticas generales que rigen la contratación, la colocación y los ascensos. Esta dificultad se complica aún más por el hecho de que el conocimiento satisfactorio de un idioma no significa necesariamente que se haya de utilizar en el trabajo.

## IV. Esferas en que existe el peligro de discriminación

### A. Anuncios de vacantes

16. El cuadro del anexo I contiene muestras de anuncios de vacantes escogidas al azar por la Dependencia Común de Inspección, de las cuales puede inferirse que los requisitos lingüísticos caen en las siguientes categorías:

a) Un solo idioma de trabajo concreto (español, francés e inglés);

b) Cualquiera de los idiomas de trabajo (francés o inglés);

c) Dos idiomas de trabajo (francés e inglés; español e inglés; árabe e inglés);

d) Cualquiera de las posibilidades anteriores con el agregado de que el conocimiento de otro idioma se considera una ventaja, ya se trate de un idioma oficial de las Naciones Unidas o del idioma del país anfitrión.

17. Cabría considerar que cada una de las muestras constituye, en cierta medida, una “distinción, restricción, exclusión o preferencia basada en el idioma que [tiene] por resultado anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en la contratación”. Algunos candidatos pueden estimar que el requisito de un idioma de trabajo determinado es discriminatorio puesto que da preferencia a ese idioma sobre el otro o los otros idiomas de trabajo. Otros pueden sentir que han sido indebidamente excluidos y se les ha negado igualdad de oportunidades cuando se exigen dos

idiomas de trabajo y ninguno de ellos es su lengua materna o el idioma en que hicieron la mayor parte de sus estudios. Los que sólo hablan con desenvoltura el idioma de trabajo que viene a ser la lingua franca de la Secretaría podrían sentirse excluidos por no saber un segundo idioma de trabajo que, para todos los fines prácticos, rara vez se utiliza en las labores cotidianas. Otros, por fin, podrían considerarse víctimas de discriminación cuando entre los requisitos figura un idioma que no es ni idioma de trabajo ni idioma oficial de la Organización.

18. En el caso de estas mismas vacantes y desde el punto de vista de los administradores interesados, todos ellos pueden encontrar razones para justificar los requisitos de cada caso: necesidades de un puesto o lugar de destino en particular; reiteradas peticiones de la Asamblea General de que se dé igual tratamiento a todos los idiomas de trabajo de la Secretaría; la necesidad de velar por que la eficiencia del personal contratado no se vea menoscabada por falta de conocimientos del idioma más utilizado en su entorno de trabajo; recursos limitados para atender a las necesidades de capacitación en idiomas, etc.

19. En general, los anuncios de vacantes se publican en francés e inglés (o en español e inglés en la CEPAL), y se dan a conocer tanto en versión impresa como en la Internet. Como cada vez se usan más las solicitudes electrónicas, el riesgo de discriminación puede ser muy real si la solicitud existe solamente en un idioma o si el anuncio no se hace simultáneamente en los idiomas prescritos. A este respecto, la Dependencia observa que, según el párrafo 11 del informe de 2001 del Secretario General sobre multilingüismo (A/56/656), la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha iniciado el proyecto Galaxy “a fin de promover el empleo de todos los idiomas de trabajo y aumentar la proporción de personal francófono”. El nuevo sistema habrá de automatizar en parte la generación de anuncios de vacantes así como la selección preliminar de las solicitudes proporcionadas en formato electrónico. Entró en funcionamiento en el segundo semestre de 2002 pero sólo en inglés y no en francés. Las vacantes anunciadas en Galaxy a mediados de agosto de 2002 tenían fechas de vencimiento todavía válidas (fines de agosto a mediados de octubre de 2002) en tanto que las que aparecían en el lugar de la Red en francés de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tenían fechas de vencimiento ya pasadas (mayo y junio de 2002) y podían así inducir a los posibles candidatos a

crear erróneamente que en ese momento no existían puestos vacantes. Además, las vacantes para puestos relacionados con en las operaciones de mantenimiento de la paz se anunciaban en el lugar que tiene el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en la Red (<http://www.un.org/Depts/dpko/field/>), que hasta ahora es accesible sólo en inglés. **Igualdad de oportunidades significa que la información sobre las vacantes debería anunciarse simultáneamente en los idiomas de trabajo.**

20. El proyecto Galaxy quizás esté bien intencionado en su objetivo de aumentar el porcentaje de funcionarios que hablan francés pero la insistencia en el francés y el silencio respecto de medidas concretas de fomento de los otros idiomas de trabajo a nivel regional suscita dudas en cuanto a si el nuevo sistema tenderá a promover el empleo de “todos los idiomas de trabajo” en la Secretaría en su conjunto. A este respecto, la Dependencia Común de Inspección examinó en Galaxy dos anuncios recientes de vacantes para sendos puestos en la CEPAL<sup>1</sup> y la CESPAAO<sup>2</sup> y observó que el formato estándar del anuncio de vacante hacía referencia al hecho de que “el francés y el inglés son los dos idiomas de trabajo oficiales de las Naciones Unidas”. **Por principio, la igualdad de tratamiento de “todos los idiomas de trabajo” debería exigir que para las vacantes en la CESPAAO, la CEPE y la CEPAL, la información se suministre en sus tres idiomas de trabajo. Como mínimo, el formato estándar proporcionado por Galaxy debería por lo menos hacer referencia al árabe, el ruso y el español, respectivamente, como tercer idioma de trabajo de la Comisión de que se trate.**

## B. La cuestión de la lengua materna

21. En el anexo II figuran muestras de vacantes para puestos del cuadro de servicios generales para los cuales se exige el francés o el inglés como lengua materna. Este requisito suele encontrarse en el caso de puestos en dependencias lingüísticas. Si se aplica en sentido estricto, esta condición podría resultar discriminatoria contra todos aquellos que no puedan afirmar tener por lengua materna uno de estos idiomas pero que hayan recibido una instrucción satisfactoria en los idiomas del caso ya sea por decisión personal o por el hecho de ser sus países ex colonias. Con los cambios del estilo de vida, en algunos otros casos podría hablarse más que de “lengua materna” de “lengua paterna”. **Cualesquiera que hayan**

sido las razones iniciales para establecer el requisito de la lengua materna como prueba de supuesta competencia lingüística, actualmente es sumamente cuestionable y debería considerarse seriamente su sustitución siempre que sea aplicable por la expresión “idioma principal de los estudios”. En algunas vacantes ya se usa esa terminología y ello debería reflejarse por consiguiente en la recomendación que figura en el párrafo 101 del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en el cual se propone que las oficinas ejecutivas emprendan un proyecto para verificar los datos sobre el idioma materno del personal e introducirlos en el SIIG.

### C. Desigualdad de oportunidades para el empleo de idiomas en el entorno de trabajo

22. Después de la distribución del boletín ST/SGB/201 del Secretario General, éste subrayó una vez más en el boletín subsiguiente (ST/SGB/212, de fecha 24 de septiembre de 1985), la importancia que atribuía a la necesidad de “garantizar un equilibrio lingüístico entre los funcionarios de la Secretaría” y reiteró la política relativa al uso de idiomas de trabajo expuesta en el boletín ST/SGB/201. El Secretario General admitió también que la política, “aunque bien establecida, no se aplicaba plenamente en la práctica” y al tiempo que la reafirmaba, alentó “a aquellos funcionarios de toda la Secretaría cuyo principal idioma fuera el francés, o que prefiriesen trabajar en ese idioma, a que utilizaran el francés en todas las comunicaciones oficiales”. En el boletín ST/SGB/212 del Secretario General no se hace ninguna referencia al español, el ruso y el árabe como idiomas de trabajo adicionales reglamentarios de la CEPAL, la CEPE y la CESPAL. Cabe presumir, con todo, que el estímulo del uso del francés también es aplicable mutatis mutandis a esos idiomas de trabajo adicionales en las comisiones regionales en cuestión.

23. Tanto el boletín ST/SGB/201 como el ST/SGB/212 siguen siendo la política oficial en vigor. Es sintomático que estas dos circulares administrativas que insisten en el estatuto igual de los idiomas de trabajo de la Secretaría y alientan a los funcionarios a utilizar el francés sean accesibles en línea solamente en inglés, tanto en el Sistema de Archivo de Documentos (SAD) como en el Manual de Recursos Humanos publicado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en 2001 que, hasta la fecha, están disponibles solamente en inglés. Si se compa-

ra la situación prevaleciente en 1983 y 1985, e independientemente de la política declarada, no puede menos que observarse una clara tendencia en muchas partes de la Secretaría de las Naciones Unidas y de otras organizaciones del sistema a usar preferentemente el inglés como principal idioma de trabajo e incluso como único idioma.

24. Según el informe del Secretario General sobre multilingüismo citado en el párrafo 19 *supra*, “el inglés predomina en la Secretaría de la Sede en Nueva York y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi mientras que otros idiomas, como el árabe, el español y el francés, se utilizan ampliamente e incluso pueden predominar en la labor ordinaria de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental en Beirut, la Comisión Económica y Social para América Latina y el Caribe en Santiago y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, respectivamente. El inglés es también el idioma preferido a efectos de trabajo en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (véase A/56/656, párr. 10). Esto puede ser cierto según los parámetros que se usen. Sobre la base del porcentaje de documentos publicados en un idioma original, la Dependencia comprobó que en el año 2000 las relaciones entre los idiomas en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra eran: inglés 76,5%; francés 12,8%; documentos bilingües en francés e inglés 4,2% y otros idiomas 6,5%. En la CEPAL, solía predominar el español pero actualmente el inglés está aumentando rápidamente en importancia.

25. El aspecto más importante de la situación lingüística prevaleciente en distintos lugares de destino es la medida en que se ofrecen oportunidades iguales a todos los funcionarios en tanto que no existe ningún requisito reglamentario de que sepan más de un idioma de trabajo. Por razones prácticas e independientemente de los lugares de destino, hay algunas funciones en las cuales la mayor parte del trabajo debe realizarse en inglés porque las bases de datos como el SIIG están disponibles solamente en ese idioma. En dos anuncios de vacantes para el puesto de Oficial de Finanzas y Presupuesto de categoría P-3<sup>3</sup> y de Contador de categoría superior, de categoría P-5<sup>4</sup>, los requisitos conexos eran “un buen conocimiento del francés y el inglés oral y escrito”, considerándose ventajoso el conocimiento de un segundo idioma oficial de las Naciones Unidas. Puesto que entre los requisitos básicos figuraba una experiencia sólida con “sistemas de contabilidad complejos informatizados como el SIIG”, la falta de suficientes conocimientos del inglés podría consti-

tuir un serio obstáculo para la contratación de un candidato por lo demás técnicamente calificado.

26. El acceso a todos los sistemas de la Intranet de la Secretaría de las Naciones Unidas es posible sólo en inglés salvo en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (francés e inglés), en tanto que en la Organización Internacional del Trabajo hay acceso en tres idiomas (español, francés e inglés) y en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Meteorológica Mundial y la Unión Postal Universal, en dos idiomas (francés e inglés). Por consiguiente, en la Intranet de la Sede y con la notable excepción del Manual de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, disponible tanto en francés como en inglés, todos los demás manuales que se encuentran en línea son accesibles únicamente en inglés, incluido el Manual de Recursos Humanos ya mencionado, el Manual de Adquisiciones, el Manual de Inspecciones de la OSSI y las directrices en materia de normas de control interno de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. La mayoría de las demás bases de datos también están en inglés. En otras palabras, desde su contratación hasta la jubilación, la mayoría de los funcionarios de la Organización casi no tienen otra opción que conocer bien el inglés o tener por lo menos un conocimiento práctico de este idioma si quieren sacar pleno provecho de la información en línea, las bases de datos y las herramientas de investigación. Además, no es de sorprender que el idioma de los textos originales de los informes sea, en la enorme mayoría de los casos, el inglés, y la escasa calidad de la redacción en ese idioma se está convirtiendo en un grave problema para los traductores.

27. Cabe reconocer que, dentro de los recursos disponibles, el Secretario General ha procurado promover un uso más equilibrado de los idiomas de trabajo pero el funcionamiento de un personal multilingüe se está haciendo cada vez más difícil para la Secretaría. Otras secretarías del sistema de las Naciones Unidas tropiezan con el mismo problema y algunas de ellas están empezando a pedir un mínimo de dos idiomas para ingresar en la organización. En la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) por ejemplo, el Director General indicó en el *Informe sobre la ejecución del Programa para 1998-1999*<sup>5</sup> que los requisitos lingüísticos en los anuncios de vacantes durante el bienio eran de un idioma (10%), dos idiomas (87%) y tres idiomas (3%). Y lo que es

aún mas importante, en algunas secretarías se está dando máxima prioridad a la conversión de bases de datos y herramientas de investigación a formatos utilizables en más de un idioma.

28. En muchas resoluciones relativas a la utilización de idiomas, la Asamblea General subrayó la importancia que atribuía a cuestiones tales como “el equilibrio lingüístico” y “el tratamiento igual de los idiomas de trabajo” pero sus plenas consecuencias, en particular en la gestión de los recursos humanos y en el contexto de un enfoque presupuestario basado en los resultados, pueden exigir un nuevo estudio a fondo. **Una evaluación razonable de la posible discriminación por motivos de idioma tal como se pide en la resolución 55/258 sería viable o se vería considerablemente facilitada si la Asamblea proporcionase a este respecto directrices adicionales a la Secretaría en cuanto a si alguna de las prácticas actuales establece una distinción, restricción, exclusión o preferencia basada en el idioma que pueda calificarse de discriminatoria.**

#### Notas

- <sup>1</sup> Anuncio de vacante número 02-HRE-ECLAC-300336-R-SANTIAGO.
- <sup>2</sup> Anuncio de vacante número 02-ECO-ESCWA-300361-R-BEIRUT.
- <sup>3</sup> Anuncio de vacante número 02-FIN-OCHA-300259-R-NUEVA YORK.
- <sup>4</sup> Anuncio de vacante número 02-FIN-DM-300160-R-NUEVA YORK.
- <sup>5</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, *Informe sobre la ejecución del Programa 1998-1999* C201/8 y Corr.1 y Rev. 1.

## Anexo I

### Muestras de anuncios de vacantes y requisitos lingüísticos conexos

<i>Departamento/ Oficina</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Título del puesto/ Categoría</i>	<i>Requisitos lingüísticos</i>	<i>Número de vacantes</i>
DG	Nueva York	Información computarizada, oficial de sistemas, P-5	Es esencial la facilidad de expresión escrita y oral en inglés; es una gran ventaja la facilidad de expresión en uno o más idiomas oficiales de las Naciones Unidas	20-D-DOM-002551-E-NY
DG	Nueva York	Oficial de finanzas, Tesorería, P-4	Se exige conocimiento del inglés; muy ventajoso el conocimiento de otros idiomas como el francés o el árabe	02-F-DOM-002616-E-NY
DAP	Nueva York	Oficial de asuntos políticos, P-5	Es necesario un excelente dominio del inglés y del francés	02-P-DPA-002594-E-NY
DAES	Nueva York	Oficial de asuntos económicos, P-4	Facilidad de expresión en inglés o francés; capacidad de escribir informes en inglés; es ventajoso el conocimiento de por lo menos otro idioma oficial o del de una economía en transición	02-E-ESA-002475-E-NY
DAES	Nueva York	Oficial de asuntos económicos, P-4	Se exige facilidad de expresión en inglés o francés. Es ventajoso saber otros idiomas oficiales de las Naciones Unidas	02-E-ESA-002550-E-NY
OAJ	Nueva York	Oficial de asuntos jurídicos de categoría superior, P-5	Se exige un conocimiento acabado y preciso del inglés o el francés escrito y hablado, y es muy ventajoso el conocimiento de otro idioma de las Naciones Unidas	01-L-OLA-001959-E-NY
DIP	Bonn	Director, CINU, P-5	Se exige facilidad de expresión en inglés y/o francés; también hace falta un buen conocimiento práctico del alemán.	02-I-DPI-002552-E-BN
UNCTAD	Ginebra	Experto de categoría superior L-5	Dominio del inglés. Es ventajoso el conocimiento de otros idiomas oficiales de las Naciones Unidas	2002-04-02-L5
UNCTAD	Ginebra	Experto de categoría superior L-5	Dominio del inglés con capacidad de redacción demostrada	2002-04-01-L6
CESPAO	Beirut	Jefe, Sección de presupuesto y finanzas, P-5	Sólido conocimiento del inglés o el francés. Es ventajoso el conocimiento del árabe	02-F-ECW-OX-2252-E-BE
CESPAO	Beirut	Jefe, Servicios administrativos, D-1	Es esencial el conocimiento del inglés. Es ventajoso el conocimiento del árabe. Es útil el conocimiento de cualquier otro idioma usado en la Organización	02-F-ECW-OX2252-E-BE
CESPAO	Beirut	Asistente especial, P-4	Facilidad de expresión en árabe e inglés. Sumamente ventajoso un conocimiento práctico del francés	OX-E-ECW-OX2268-E-BE
CEPA	Addis Abeba	Coordinador del SIIG, P-4	Se exige conocimiento del inglés; sumamente ventajoso el conocimiento práctico del francés (versión en inglés). Se exige conocimiento del francés o del inglés; conocimiento práctico de otro idioma (versión francesa)	01-D-ECA-00X2124-E-AA

---

<i>Departamento/ Oficina</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Título del puesto/ Categoría</i>	<i>Requisitos lingüísticos</i>	<i>Número de vacantes</i>
CEPAL	Santiago	Jefe, División, D-1	Es esencial la facilidad de expresión en español e inglés. Es ventajoso un conocimiento práctico del francés	02-E-ECL-0X2270-E-SC
CEPAL	Santiago	Jefe, Dependencia, P-4	Es esencial un perfecto dominio del español y del inglés; sumamente ventajoso un sólido conocimiento de otro de los idiomas oficiales	02-I-ECL-0X2261-E-SC

---

**Anexo II****Las vacantes y la lengua materna**

<i>Departamento/ Oficina</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Título del puesto/ categoría<sup>a</sup></i>	<i>Requisitos lingüísticos<sup>a</sup></i>	<i>Número de vacantes</i>
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Ginebra	Groupe français Service linguistique Assistant/traitement de texte, G-5	Langue maternelle française et connaissance de base d'une autre langue officielle de l'ONU	02/GS/INT/401097
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Ginebra	Groupe anglais Service linguistique Assistant/traitement de texte, G-5	Langue maternelle anglaise et connaissance de base d'une autre langue officielle de l'ONU	02/GS/INT/401046
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Ginebra	Groupe espagnol Service linguistique Chef de Groupe de traitement de texte, G-7	Très bonne connaissance parlée et écrite d'une langue officielle des Nations Unies (selon le groupe), bonne connaissance de l'anglais ou du français	02/GS/INT/401098

<sup>a</sup> Estas vacantes se anunciaban solamente en francés.