Naciones Unidas A/C.5/73/SR.3

Asamblea General
Septuagésimo tercer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
25 de octubre de 2018
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la tercera sesión
Celebrada en la Sede (Nueva York) el viernes 12 de octubre de 2018 a las 10.00 horas

Presidenta: Sra. Bird . . . . . (Australia)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto: Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 5 del programa: Elección de las Mesas de las Comisiones Principales

Tema 141 del programa: Gestión de los recursos humanos

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.

Tema 5 del programa: Elección de las Mesas de las Comisiones Principales

1. **La Presidenta** dice que la candidatura del Sr. Oussihamou (Marruecos) para el cargo de Relator ha recibido el apoyo del Grupo de los Estados de África.

2. *El Sr. Oussihamou (Marruecos) es elegido Relator por aclamación.*

Tema 141 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/73/71, A/73/89, A/73/183, A/73/187 y A/73/187/Add.1; A/INF/73/2)

3. **La Sra. Thanabalasingam** (Oficina de Gestión de Recursos Humanos), tras presentar el informe del Secretario General sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/73/71), dice que el informe abarca un período de seis meses comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017. Los futuros informes abarcarán un año natural.

4. El informe ofrece una reseña de los marcos administrativo y legislativo que regulan las investigaciones y los procesos disciplinarios, incluida la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y proceso disciplinario (ST/AI/2017/1). El informe también contiene un resumen de los casos en que se han impuesto medidas disciplinarias, donde se explican las consideraciones tenidas en cuenta por el Secretario General al decidir qué medidas imponer. Se ha procurado que la información incluida en él no vulnere el derecho a la confidencialidad del personal implicado.

5. Además, el informe contiene estadísticas sobre el número y el tipo de casos que ha recibido la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el número de casos resueltos y la decisión adoptada en cada uno de ellos, así como datos acerca del resultado de las apelaciones de las medidas disciplinarias impuestas desde que se introdujo el nuevo sistema de justicia interna en 2009. El informe también incluye información sobre el número de casos en que se ha demostrado que hubo una conducta indebida o delictiva y que se han remitido a los Estados Miembros.

6. Para informar al personal de las conductas indebidas o delictivas más habituales y sus consecuencias disciplinarias, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha elaborado un compendio de medidas disciplinarias que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2017. Si bien la igualdad de trato y la coherencia son consideraciones fundamentales a la hora de determinar las medidas disciplinarias que corresponde aplicar, cada causa se decidirá por separado, teniendo en cuenta las circunstancias del caso, incluida cualquier circunstancia agravante o atenuante.

7. **La Sra. Armstrong** (Directora de la Oficina de Ética) presenta el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/73/89) y recuerda que este abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2016 y el 31 de diciembre de 2017, tal como sugirió el Secretario General en su informe anterior (A/71/334). Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética ha recibido 2.037 solicitudes de servicios. En 2017 se recibieron más solicitudes que cualquier otro año hasta la fecha. De esas 2.037 solicitudes, algo más de la mitad fueron solicitudes de asesoramiento y orientación. Las consultas referidas a actividades externas representaron un tercio de las solicitudes de asesoramiento y orientación.

8. La Oficina administra el programa de declaración de la información financiera. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2016 participaron 5.504 declarantes y la tasa de cumplimiento fue del 100%. En el ciclo de 2017 participaron 5.811 declarantes y la tasa de cumplimiento ascendió al 99,9%.

9. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina ha seguido llevando a cabo actividades de difusión, tanto presenciales como a distancia. Asimismo, puso en marcha los Diálogos sobre Liderazgo de 2016 y 2017, titulados “Prevención y conciencia del fraude: ¿qué papel me corresponde?” y “Normas de conducta, ¿qué se espera de mí?”. Más de 30.000 funcionarias y funcionarios han participado en el Diálogo sobre Liderazgo de 2017.

10. La Oficina ha informado al personal acerca de los cambios introducidos en la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, que se sometió a revisión en dos ocasiones en 2017. La Oficina ha recibido 112 consultas en relación con la política e iniciado 39 exámenes preliminares. En 2017 respondió a siete solicitudes para adoptar medidas preventivas contra posibles represalias.

11. La Oficina ha seguido prestando apoyo a otros departamentos y oficinas y a diversas entidades de las Naciones Unidas para reexaminar las políticas en

materia de ética e integridad, incluido el Marco de la Secretaría de las Naciones Unidas de Lucha contra el Fraude y la Corrupción y los marcos regulatorios de la conducta prohibida de acoso sexual y explotación y abusos sexuales. Haciendo referencia a la continua colaboración entre los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas, la oradora dice que ha presidido 15 reuniones del Panel, así como una reunión extraordinaria con el Secretario General celebrada para conmemorar el décimo aniversario de la creación del Panel.

12. El informe contiene varias recomendaciones para aumentar la independencia de la Oficina en respuesta lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 71/263.

13. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/73/183) y dice que, en lo que respecta a la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, la Comisión Consultiva cree que es importante seguir supervisando al personal de seguridad, dada la peculiar naturaleza de las funciones que desempeña, que con frecuencia se considera un factor agravante.

14. Por lo que se refiere a las actividades de la Oficina de Ética, es preciso informar con mayor claridad acerca de los indicadores de referencia y los datos sobre el desempeño en relación con las normas éticas. Hay que analizarlos beneficios, las enseñanzas extraídas y los requisitos del registro mundial de obsequios experimental para evaluar m6s a fondo su desarrollo y ampliación a toda la Secretaría. La Comisión Consultiva celebra las medidas adoptadas para investigar de manera sistemática los antecedentes de los altos funcionarios antes de proceder a su nombramiento.

15. La Comisión Consultiva opina que las propuestas para fortalecer la independencia de la Oficina no están fundamentadas en el informe y que toda modificación de la talla, la relación jerárquica y la estructura de gobernanza de la Oficina tendrá consecuencias importantes para la Organización en su conjunto. La experiencia de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, que presenta informes directamente a la Asamblea General es muy pertinente en este sentido, como también lo es la relación jerárquica con el Comité Asesor de Auditoría Independiente. Se necesita una mayor claridad y coherencia en lo que respecta a los vínculos entre las recomendaciones para aumentar la independencia de la Oficina de Ética y las propuestas de reforma de la gestión formuladas por el Secretario General. Si el Secretario General decidiera formular una propuesta plenamente justificada sobre la independencia de la Oficina Ética, un informe detallado debería incluir cuestiones como el volumen de trabajo, la estructura y las funciones de la Oficina, así como las consecuencias para otras oficinas de la Secretaría y para los órganos de supervisión.

16. **La Presidenta** hace alusión a la nota del Secretario General por la que se transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas (A/73/187) y la nota del Secretario General por la que se transmiten las observaciones del Secretario General y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (A/73/187/Add.1) sobre el informe.

17. **El Sr. Ismail** (Egipto), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que la gestión de los recursos humanos es una cuestión prioritaria para su Grupo. El cumplimiento de los mandatos de la Organización depende de la calidad de su personal y de los recursos disponibles. El Grupo apoya las reformas que puedan contribuir a crear un personal muy motivado, diverso y dinámico, con miras a hacer de las Naciones Unidas una organización más representativa, transparente, responsable y sensible a las necesidades de sus Estados Miembros.

18. El Grupo hace hincapié en la importancia del informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, presentado en respuesta a la solicitud de la Asamblea General de que los Estados Miembros reciban información sobre todas las medidas adoptadas en aquellos casos en que se demuestre la existencia de faltas de conducta y de conducta delictiva. El Secretario General debe seguir informando anualmente a los Estados Miembros al respecto.

19. El Grupo celebra las medidas tomadas por el Secretario General y la Oficina de Ética para introducir un proceso de investigación de antecedentes previo al nombramiento y gestionar y reducir los conflictos de intereses entre el personal directivo. Teniendo en cuenta el aumento del 30% del número de solicitudes de servicios de la Oficina en 2017, el orador dice que el Grupo está interesado en conocer las razones de ese incremento y su repercusión en la labor que desempeña la Oficina. El Grupo planteará estas cuestiones durante las consultas oficiosas.

20. El Grupo solicitará más aclaraciones sobre las recomendaciones para aumentar la independencia de la Oficina de Ética. Dada la importancia de la función que desempeña la Oficina, el Grupo considera que toda modificación de su talla, relación jerárquica y estructura de gobernanza tendrá consecuencias importantes para la Organización. Un análisis detallado de todos los aspectos de las recomendaciones ayudaría a la Asamblea General a examinar la cuestión.

21. El Grupo acoge favorablemente el examen que lleva a cabo la Dependencia Común de Inspección sobre los mecanismos y la normativa en materia de conflictos de intereses en el sistema de las Naciones Unidas. Antes de realizar este examen, la Dependencia abordó el asunto de los conflictos de intereses solo de manera parcial y en el contexto de sus análisis sobre la supervisión, la ética, la rendición de cuentas, los procedimientos de adquisición y el fraude.

22. **La Sra. Demetris** (Observadora de la Unión Europea), tomando la palabra también en nombre de Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía (países candidatos), Bosnia y Herzegovina (país del Proceso de Estabilización y Asociación), y Armenia, Georgia y la República de Moldova, dice que la gestión estratégica de los recursos humanos es esencial para que la labor de las Naciones Unidas esté más orientada a los resultados y sea más innovadora y eficiente. Su delegación apoyará las iniciativas del Secretario General que pretenden aumentar la eficacia, la transparencia y la rendición de cuentas en la Organización. La Unión Europea acoge con satisfacción el ideal del Secretario General para la gestión de los recursos humanos, en particular la estrategia mundial de recursos humanos, que facilitará la adquisición y gestión de talentos y contribuirá a transformar la cultura institucional.

23. El cumplimiento efectivo de los mandatos de la Organización depende de su personal, que constituye su principal activo. Por otra parte, la actuación del personal de las Naciones Unidas debe reflejar los valores básicos de la Organización, a saber, la integridad, la profesionalidad y el respeto de la diversidad. La Unión Europea considera prioritario que el personal de las Naciones Unidas se adhiera a las más estrictas normas de conducta. Su delegación agradece el empeño de la Organización en promover una cultura de la transparencia y la rendición de cuentas y ser al mismo tiempo un asociado fiable con quien trabajar y en entorno seguro en que trabajar, sin acoso, discriminación, explotación y abusos sexuales, fraude y otras conductas delictivas.

24. Su delegación observa con agrado los esfuerzos que se están llevando a cabo para investigar a fondo todas las presuntas infracciones cometidas y acoge con satisfacción las iniciativas de la Oficina de Ética para mitigar los posibles conflictos de intereses y proteger de represalias a quienes denuncian irregularidades. Estas medidas complementan las iniciativas en curso encaminadas a modernizar el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y otras políticas y procedimientos de recursos humanos con miras a promover una cultura ética basada en un conjunto transparente de normas que el personal comprenda bien.

25. **El Sr. Conroy** (Estados Unidos de América) dice que la Oficina de Ética es piedra angular de las iniciativas de la Organización en materia de rendición de cuentas. Presta apoyo al programa de reforma de las Naciones Unidas al promover una cultura de la integridad y el perfeccionamiento de las normas éticas. La Oficina ofrece servicios esenciales, entre otros la investigación de antecedentes de los altos funcionarios previa a su nombramiento, que está dando buenos resultados, y el programa de declaración de la información financiera.

26. El orador alaba el liderazgo demostrado por el Secretario General para proteger de posibles represalias a quienes denuncian una falta de conducta. Las políticas reforzadas en relación con las represalias y la protección de los denunciantes de irregularidades ayudarán a transformar la cultura de la Organización de manera que todo el personal de las Naciones Unidas sienta que puede denunciar las faltas de conducta sin temor a sufrir represalias. Los Estados Miembros y el personal directivo de las Naciones Unidas deben tomar las medidas necesarias para promover esta transformación. Su delegación apoya las iniciativas que persiguen aumentar la independencia de la Oficina de Ética a fin de mejorar la rendición de cuentas y el desempeño en las Naciones Unidas y estudiará la manera de lograr ese objetivo.

Se levanta la sesión a las 10.30 horas.