



Asamblea General

Distr. general
10 de febrero de 2009

Sexagésimo tercer período de sesiones
Tema 123 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General el 24 de diciembre de 2008

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/63/639)]

63/250. Gestión de los recursos humanos

La Asamblea General,

Recordando los Artículos 8, 97, 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas,

Recordando también sus resoluciones 49/222 A y B, de 23 de diciembre de 1994 y 20 de julio de 1995, 51/226, de 3 de abril de 1997, 52/219, de 22 de diciembre de 1997, 52/252, de 8 de septiembre de 1998, 53/221, de 7 de abril de 1999, 55/258, de 14 de junio de 2001, 57/305, de 15 de abril de 2003, 58/296, de 18 de junio de 2004, 59/266, de 23 de diciembre de 2004, 60/1, de 16 de septiembre de 2005, 60/260, de 8 de mayo de 2006, 61/244, de 22 de diciembre de 2006, 61/276, sección VIII, de 29 de junio de 2007, 62/238, sección XXI, de 22 de diciembre de 2007, y 62/248, de 3 de abril de 2008, así como sus demás resoluciones y decisiones pertinentes,

Reafirmando que el personal de las Naciones Unidas es un activo inestimable de la Organización y encomiando su contribución a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas,

Rindiendo homenaje a la memoria de todos los funcionarios que perdieron la vida al servicio de la Organización,

Habiendo examinado los informes pertinentes sobre gestión de los recursos humanos presentados a la Asamblea General¹,

Habiendo examinado también el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la evaluación a fondo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos² y la adición al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2006³,

¹ A/61/206, A/61/694 y Add.1, A/61/732, A/61/806 y Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 y Add.1, A/62/845 y Add.1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 y A/63/310 y Add.1 a 3.

² A/63/221.

³ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento núm. 30, adición (A/61/30/Add.1).*

Habiendo examinado además los informes conexos de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁴,

Hace suyas las conclusiones y recomendaciones que figuran en los informes de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁴, con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución;

I

Reforma de la gestión de los recursos humanos

1. *Destaca* la importancia fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas como contribución al fortalecimiento de la administración pública internacional, recuerda, en ese contexto, los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional y reafirma su compromiso de poner en práctica esas reformas;

2. *Subraya* la importancia de que haya un diálogo significativo y constructivo entre el personal y la administración, en particular respecto de cuestiones relacionadas con los recursos humanos, e insta a ambas partes a redoblar los esfuerzos para superar las diferencias y reanudar el proceso de consultas;

3. *Expresa preocupación* por el hecho de que los representantes del personal de Nueva York y Ginebra han dejado de participar en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y reitera su llamamiento a los representantes del personal de Nueva York y Ginebra y a la administración a redoblar los esfuerzos para superar las diferencias y entablar un proceso de consultas;

4. *Pide* al Secretario General que aproveche los mecanismos existentes de solución y mediación de conflictos que considere útiles y adecuados para facilitar un diálogo renovado entre el personal y la administración;

5. *Recuerda* los párrafos 1 y 3 de la sección I de su resolución 61/244, teniendo presente el artículo VIII del Estatuto del Personal, y pide al Secretario General que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, en consulta con los organismos competentes, le presente propuestas para examinar el mecanismo de relaciones entre el personal y la administración a fin de abordar las cuestiones de gestión de los recursos humanos;

6. *Toma nota* del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la evaluación a fondo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos², en particular las recomendaciones que figuran en la sección VI del informe;

7. *Pide* al Secretario General que, teniendo en cuenta el párrafo 22 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵, asegure que las medidas para seleccionar y promover a los futuros dirigentes establezcan criterios y mecanismos claros de selección y se pongan en práctica en el marco del sistema de selección del personal, y que facilite información precisa sobre las consecuencias financieras de esas medidas;

⁴ A/62/7/Add.14 (para el texto definitivo, véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo segundo período de sesiones, Suplemento núm. 7A*) y A/63/526 y Corr.1.

⁵ A/63/526 y Corr.1.

II

Arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio

1. *Subraya* la necesidad de racionalizar el sistema actual de arreglos contractuales de las Naciones Unidas, que carece de transparencia y cuya administración es compleja;

2. *Aprueba* los nuevos arreglos contractuales, que comprenderán tres tipos de nombramiento (temporario, plazo fijo y continuo), sujetos a un único Reglamento del Personal, con vigor a partir del 1° de julio de 2009, según estableció en su resolución 62/248, y con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución;

3. *Pide* al Secretario General que no nombre funcionarios con arreglo al régimen de contratos continuos antes del 1° de enero de 2010, hasta que la Asamblea General examine la información adicional relativa a la aplicación de los contratos continuos;

4. *Pide también* al Secretario General que la informe, en su sexagésimo cuarto período de sesiones, de las cuestiones siguientes con miras a la aplicación de un sistema para el régimen de contratos continuos a partir del 1° de enero de 2010:

a) Procedimientos rigurosos y transparentes para el otorgamiento de contratos continuos a los funcionarios, con inclusión de los criterios de elegibilidad, la relación con las medidas disciplinarias y la gestión central de las conversiones;

b) La función del sistema de evaluación de la actuación profesional y las opciones para reforzarlo, a fin de asegurar que los funcionarios a quienes se considere otorgar un nombramiento continuo hayan demostrado el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo en cuenta todas las deliberaciones al respecto celebradas por la Comisión de Administración Pública Internacional;

c) Las consecuencias financieras y de gestión de la conversión de los nombramientos de plazo fijo en continuos, y la posibilidad de establecer un límite máximo en el número de conversiones;

d) Un análisis de las repercusiones del régimen propuesto de nombramientos continuos en el sistema de límites geográficos;

e) Procedimientos rigurosos y transparentes para examinar la actuación profesional de los funcionarios y la necesidad continua de sus servicios cuando se decida un nombramiento o se determine su rescisión, así como una clara y firme estructura jerárquica de rendición de cuentas, a fin de garantizar cabalmente que el otorgamiento y la rescisión de los contratos continuos se realicen de manera justa y transparente, teniendo en cuenta plenamente las garantías procesales y los derechos de los funcionarios;

f) Opciones para asegurar que los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y los funcionarios de idiomas no se encuentren en desventaja como consecuencia de los cambios propuestos;

g) Análisis de las consecuencias para los funcionarios subalternos del cuadro orgánico;

h) Las posibles ramificaciones de la enmienda propuesta a la cláusula 9.1 del Estatuto del Personal;

5. *Decide* continuar hasta el 30 de junio de 2009 la suspensión de la aplicación del límite de cuatro años a los nombramientos de duración limitada con

arreglo a la serie 300 del Reglamento del Personal en las operaciones de mantenimiento de la paz;

6. *Autoriza* al Secretario General, teniendo presente el párrafo 5 de la presente sección, a volver a nombrar con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal a los funcionarios de misiones cuyos servicios con arreglo a los contratos de la serie 300 hayan alcanzado al 30 de junio de 2009 el límite de cuatro años, siempre que sus funciones se hayan examinado y se consideren necesarias y se haya confirmado que su desempeño ha sido plenamente satisfactorio;

7. *Decide* que los nombramientos temporarios se utilicen para nombrar funcionarios en casos de períodos estacionales o de volumen máximo de trabajo y para necesidades concretas de corto plazo de menos de un año de duración, pero que se podrán renovar por un año más cuando hubiera un aumento repentino de las necesidades o así lo requirieran las necesidades operacionales derivadas de operaciones sobre el terreno y proyectos especiales con mandatos con fecha de conclusión establecida;

8. *Decide también* que los funcionarios con contratos temporarios sólo podrán recibir los beneficios y las prestaciones siguientes: ajuste por lugar de destino, subsidio de alquiler, prestación por condiciones de vida difíciles, plus por condiciones de vida difíciles, monto íntegro de las dietas de las primas por asignación, vacaciones (según la duración del contrato), vacaciones en el país de origen (con arreglo a la clasificación del lugar de destino) y una prestación limitada por envío de efectos personales como equipaje no acompañado;

9. *Pide* al Secretario General que, a este respecto, le proporcione información sobre las circunstancias en que se podría conceder la renovación de un nombramiento temporario por hasta un año más;

10. *Decide* que se otorguen contratos de plazo fijo para misiones determinadas a los funcionarios del Servicio Móvil que presten servicios con arreglo a nombramientos de la serie 300 de menos de cuatro años de duración y que no estén desempeñando funciones temporarias hasta el momento en que hayan pasado por un proceso de concursos supervisado por una junta central de exámenes;

11. *Decide también* que se otorguen contratos de plazo fijo a los funcionarios con contratos de las series 100, 200 y 300 que presten servicios en localidades en que no haya operaciones de mantenimiento de la paz y en misiones políticas especiales por un período acumulativo de más de un año y que no estén desempeñando funciones temporarias hasta el momento en que hayan pasado por un proceso de concursos supervisado por una junta central de exámenes;

12. *Pide* al Secretario General que le presente, para su examen en la primera parte de la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones, el proyecto de estatuto que permitiría poner en práctica un sistema simplificado de contratos;

13. *Pide también* al Secretario General que evalúe las consecuencias de la aplicación del nuevo sistema de contratos, incluso sus consecuencias financieras, y que la informe al respecto, pero no antes de su sexagésimo séptimo período de sesiones;

14. *Pide además* al Secretario General que deje sin efecto la práctica de dar el carácter de viaje oficial a la asignación a misiones de funcionarios de la Sede cuando la duración de la misión supere los tres meses;

15. *Recuerda* el párrafo 2 de la sección V de su resolución 51/226, en que pidió al Secretario General que tomara medidas para que la proporción de

nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegara al 70%;

16. *Alienta* al Secretario General a que, de conformidad con el mandato legislativo vigente, procure que haya una combinación razonable de nombramientos permanentes y de plazo fijo, a fin de que exista un equilibrio adecuado entre la memoria institucional, la dedicación y la independencia a largo plazo, y la posibilidad de dar cabida a nuevas ideas y conocimientos especializados y de destituir a los funcionarios que no rindan lo suficiente;

17. *Reconoce* que un sistema eficaz y digno de crédito para la evaluación de la actuación profesional es un elemento importante de la puesta en práctica de los nuevos arreglos contractuales;

18. *Reconoce* la necesidad de que la conversión de los nombramientos de plazo fijo a continuos se gestione centralmente de manera competitiva y transparente;

19. *Decide* volver a examinar en su sexagésimo quinto período de sesiones la propuesta del Secretario General de establecer un cuadro de personal civil de mantenimiento de la paz de carrera teniendo en cuenta la experiencia adquirida con la puesta en práctica de los nuevos arreglos contractuales y las nuevas condiciones de servicio;

20. *Subraya* que la puesta en práctica justa y equitativa de los nuevos arreglos contractuales estará directamente relacionada con el funcionamiento eficaz del nuevo sistema de administración de justicia;

21. *Decide* que, cualquiera que sea la antigüedad en el servicio, no habrá expectativa alguna, jurídica o de otro tipo, de renovación o conversión de un contrato de plazo fijo, y pide al Secretario General que esta disposición se refleje en las normas y los reglamentos, así como en las ofertas y cartas de nombramiento;

22. *Decide también* que, en el contexto de la propuesta del Secretario General, la expresión “en interés de la buena administración de la Organización” se interpretará principalmente como cambio o terminación de un mandato;

23. *Reafirma* que, hasta que no se pongan en práctica los contratos continuos, se seguirán otorgando nombramientos de duración indeterminada con arreglo a la práctica actual a los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y a los funcionarios de los servicios de idiomas, después de dos años de período de prueba;

24. *Decide* que el período de servicio de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico no se contabilizará como parte del período de servicio necesario para el otorgamiento de un contrato continuo;

25. *Observa* que la Comisión de Administración Pública Internacional examinará todos los pagos por separación del servicio, incluida la posibilidad de otorgar una bonificación por terminación del servicio;

26. *Decide* que, con vigor a partir del 1° de julio de 2009, las misiones establecidas existentes serán designadas misiones aptas para familias y las misiones especiales existentes serán designadas misiones no aptas para familias;

27. *Decide también* que todos los funcionarios nombrados para una misión no apta para familias o asignados a ella deberán instalarse de conformidad con las condiciones del régimen común de las Naciones Unidas, sin aplicarse el régimen de operaciones especiales;

28. *Pide* a la Comisión de Administración Pública Internacional que siga examinando la cuestión de las condiciones de servicio sobre el terreno en el régimen común de las Naciones Unidas;

29. *Decide* seguir examinando la cuestión de las condiciones de servicio sobre el terreno en el régimen común de las Naciones Unidas;

30. *Aprueba* la introducción, con vigor a partir del 1° de enero de 2009, de un régimen de descanso y recuperación que incluya el tiempo de viaje del funcionario, acorde a la ubicación, pero no el pago de los gastos de viaje, para los funcionarios de contratación internacional en las operaciones sobre el terreno de las Naciones Unidas, que reemplace a la licencia de recuperación ocasional;

III

Contratación y dotación de personal

1. *Reitera* que el Secretario General tiene que asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad como consideración primordial para la contratación de los funcionarios, teniendo debidamente en cuenta el principio de distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

2. *Reafirma* que las medidas destinadas a satisfacer los mandatos institucionales, las metas sobre rendición de cuentas y los indicadores de progreso, incluso respecto de la distribución geográfica de los funcionarios y el equilibrio de género, que figuren en los planes de acción de recursos humanos y los procedimientos de contratación, incluidas las decisiones sobre selección, deberán adecuarse cabalmente a las disposiciones que figuran en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, así como en los mandatos pertinentes de la Asamblea General;

3. *Observa* que la próxima transición demográfica de los funcionarios de las Naciones Unidas presentará problemas de organización en lo que respecta a la continuidad de los funcionarios y la posible pérdida de conocimientos institucionales, así como oportunidades para rejuvenecer a la Organización;

4. *Subraya* la necesidad de una planificación estratégica de la fuerza de trabajo que respalde las necesidades de las Naciones Unidas en materia de recursos humanos y, a este respecto, insta al Secretario General a que dé prioridad a las actividades en ese ámbito;

5. *Insta* al Secretario General a que asegure que en las actividades de difusión se incluyan los puestos tanto de la Sede como sobre el terreno;

6. *Reconoce* la importancia de acelerar el proceso de contratación y dotación de personal, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, a fin de asegurar la diversidad, multiplicidad de aptitudes y versatilidad del personal;

7. *Reconoce* la necesidad de simplificar el actual sistema de verificación de referencias a fin de acelerar el proceso de contratación y pide al Secretario General que examine el procedimiento y adopte las medidas necesarias lo antes posible;

8. *Decide* que, a fin de asegurar la transparencia en el proceso de contratación, todos los anuncios de vacantes concretas seguirán siendo publicitados;

9. *Pide* al Secretario General que siga asegurando que durante el proceso de contratación se dé un trato igual a los candidatos con niveles educativos equivalentes, teniendo plenamente en cuenta que en los Estados Miembros existen distintos

sistemas educativos y que ningún sistema educativo será considerado el estándar que se aplicará a la Organización;

10. *Invita* al Secretario General a que, al nombrar oficiales de las categorías D-1 y D-2 en los departamentos de la Secretaría que prestan apoyo a las misiones sobre el terreno o les ofrecen directrices normativas, considere plenamente la experiencia sobre el terreno pertinente de los candidatos como uno de los criterios sumamente deseables para el nombramiento;

11. *Destaca* que el sistema mejorado de selección electrónica de personal de las Naciones Unidas debe ser claro, simplificado, de uso sencillo y accesible para los posibles candidatos, y que debe existir un mecanismo de verificación periódica para asegurar la transparencia y la no discriminación, y pide al Secretario General que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

12. *Reconoce* que la utilización de listas de candidatos preseleccionados puede acelerar considerablemente el proceso de contratación en las Naciones Unidas;

13. *Observa* que las listas existentes en la Sede y en los lugares de destino establecidos, elaboradas con arreglo al actual sistema de selección de personal, tienen fallas de diseño y no se han utilizado ampliamente para cubrir vacantes;

14. *Reconoce* la necesidad de asegurar la transparencia y rendición de cuentas respecto de la contratación de personal temporario general y consultores;

15. *Reafirma* el párrafo 6 de la sección II de su resolución 61/244, en que decidió mantener el criterio de estatus geográfico en el sistema de selección del personal como uno de los elementos fundamentales para asegurar el equilibrio geográfico en cada categoría de puestos sujetos a distribución geográfica;

16. *Pide* al Secretario General que asegure que todas las vacantes previstas e inmediatas se anuncien debidamente y se cubran con rapidez, y que la informe del resultado de esos esfuerzos en su sexagésimo quinto período de sesiones;

17. *Destaca* la importancia de la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen, y pide al Secretario General que inicie un proceso de consultas e invita a los representantes del personal a que participen en él con miras a reanudar la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen;

18. *Pide* al Secretario General que incluya un análisis de la aplicación de los planes de acción en materia de recursos humanos en el contexto del informe sobre la composición de la Secretaría;

19. *Reconoce* el valor añadido que un grupo de reforma podría aportar a la reforma de los procesos de contratación y dotación de personal;

20. *Decide* volver a examinar en su sexagésimo quinto período de sesiones la cuestión de establecer un grupo de reforma con ese fin;

IV

Concursos nacionales

1. *Reafirma* que los concursos nacionales son la fuente de contratación para los puestos de la categoría P-2 sujetos a distribución geográfica a fin de reducir la falta de representación y la representación insuficiente de Estados Miembros en la Secretaría;

2. *Pide* al Secretario General que le presente, para examinarlo en su sexagésimo quinto período de sesiones, un estudio de viabilidad, basado en los informes de auditoría, a fin de determinar si la ampliación del alcance de los concursos nacionales ayudaría a reforzar aún más la capacidad de la Organización de ejecutar sus programas, según recomendó la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe⁵;

3. *Observa con preocupación* que un gran número de candidatos que han aprobado concursos nacionales siguen incluidos en las listas durante años;

4. *Pide* al Secretario General que asegure la rápida colocación de los candidatos que han aprobado concursos nacionales;

5. *Acoge con satisfacción* los renovados esfuerzos del Secretario General por gestionar centralmente la colocación de los candidatos que han aprobado concursos nacionales, y le pide que redoble esos esfuerzos y que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

6. *Pide* al Secretario General que la informe en su sexagésimo quinto período de sesiones sobre la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección encaminadas a reducir la duración del proceso de contratación de candidatos que han aprobado concursos nacionales y a mejorar la gestión de las listas de candidatos que han aprobado concursos nacionales, así como a establecer plazos para la ultimación del proceso;

7. *Pide también* al Secretario General que, en su condición de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, siga cooperando en el marco de la Red de Recursos Humanos, aprovechando más los concursos nacionales y las listas existentes y mejorando la movilidad interinstitucional;

8. *Reconoce* la importancia de que el Secretario General ofrezca oportunidades y apoyo para la promoción de las perspectivas de carrera, incluso aumentando la movilidad para todos los funcionarios, entre ellos los contratados tras haber aprobado concursos nacionales;

V

Rendición de cuentas

1. *Recuerda* su resolución 61/244 y todas las demás resoluciones pertinentes sobre la gestión de los recursos humanos, incluidas la distribución geográfica y la representación de género en los puestos, y subraya la responsabilidad del Secretario General respecto de la aplicación y de los resultados concretos obtenidos en relación con esos importantes principios y mandatos;

2. *Subraya* que es necesario contar a todos los niveles con un sistema de supervisión sólido y proactivo y pide al Secretario General que asegure que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga reforzando la supervisión de la autoridad delegada respecto de la gestión de los recursos humanos, en particular el cumplimiento de las metas de reparto geográfico y equilibrio de género y el pronto cubrimiento de las vacantes;

3. *Observa* que los pactos celebrados con el personal directivo superior tienen por finalidad mejorar la gestión de la Organización, entre otras cosas, aumentando la rendición de cuentas y la transparencia a nivel de los directores y, a ese respecto, insta al Secretario General a que ponga en práctica medidas que aborden de manera

adecuada la actuación profesional del personal directivo superior, especialmente respecto del logro de las metas y los objetivos;

VI

Sistema de evaluación de la actuación profesional

1. *Destaca* que un sistema de evaluación de la actuación profesional digno de crédito, justo y plenamente funcional es esencial para la efectividad de las políticas de gestión de los recursos humanos;

2. *Expresa su preocupación* por la falta de credibilidad y eficacia del actual sistema de evaluación de la actuación profesional y subraya la necesidad de que éste refleje con precisión toda la gama de la actuación, a fin de poder recompensar a los funcionarios que tengan un desempeño excelente e imponer sanciones cuando el desempeño sea insatisfactorio y para reforzar el vínculo entre la actuación profesional y el progreso en la carrera, en particular para los funcionarios que ocupan puestos directivos;

3. *Observa* la intención del Secretario General de comenzar a utilizar un sistema de evaluación de la actuación profesional de 360 grados y pide al Secretario General que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, la informe de la manera en que se puede seguir aplicando dicho sistema;

4. *Pide* al Secretario General que examine el actual sistema de evaluación de la actuación profesional en consulta con el personal, por conducto de las vías que corresponda, y que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

VII

Movilidad

1. *Reafirma* la sección VIII de su resolución 59/266;

2. *Destaca* que el objetivo de aumentar la movilidad es mejorar la eficacia de la Organización y promover los conocimientos y la capacidad del personal;

3. *Decide* examinar las normas y los reglamentos de la Organización relativos al ejercicio por el Secretario General de su autoridad para asignar y desplegar funcionarios de acuerdo con las necesidades operacionales de la Organización, y le pide que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, le presente propuestas al respecto;

4. *Lamenta* que las políticas de movilidad del Secretario General no hayan alcanzado los fines previstos;

5. *Observa* la intención del Secretario General, indicada en su informe⁶, de suspender los programas de movilidad planificada una vez completado el programa para las categorías D-1 y D-2, a fin de realizar un examen que incluya el período máximo de ocupación de los puestos y la experiencia adquirida, con miras a elaborar propuestas sobre la política de movilidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del Equipo de Tareas de gestión de recursos humanos, en consulta con todos los interesados pertinentes, incluidas las asociaciones del personal, y le pide que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones, en el contexto de su

⁶ A/63/208.

informe periódico sobre la gestión de los recursos humanos, con un análisis de costos y beneficios, teniendo presente el párrafo 46 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵;

6. *Pide* al Secretario General que, en el contexto del examen de la política de movilidad, presente propuestas encaminadas a alentar la movilidad voluntaria de los funcionarios, sin perjuicio de las distintas necesidades de los lugares de destino y de las actividades sobre el terreno;

7. *Destaca* que el alcance de la política de movilidad deberá estar bien definido;

VIII

Promoción y apoyo de las perspectivas de carrera

1. *Pide* al Secretario General que, al cumplir lo establecido en el párrafo 17 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵, haga todos los esfuerzos posibles dentro de los límites de los recursos existentes;

2. *Reafirma* la importancia de definir la meta y la estrategia de la capacitación y de la promoción de las perspectivas de carrera;

3. *Pide* al Secretario General que utilice plenamente la estructura de las categorías y que le presente, en su sexagésimo quinto período de sesiones, una propuesta concreta sobre la manera y el lugar en que los puestos de categoría P-1 podrían utilizarse con mayor eficacia;

4. *Pide también* al Secretario General que presente propuestas sobre una estrategia para poner en práctica un programa eficiente y eficaz de capacitación y desarrollo profesional en el contexto de la presentación del presupuesto para el bienio 2010-2011;

5. *Pide además* al Secretario General que asegure que en todos los anuncios de vacantes se indiquen con exactitud los conocimientos, la educación y la experiencia requeridos para el puesto;

6. *Reconoce* la función crucial que desempeñan los directores de programas en la promoción y el apoyo de las perspectivas de carrera, y pide al Secretario General que profundice la evaluación de su competencia en gestión y su actuación profesional en lo que respecta a alentar el desarrollo profesional de los funcionarios;

IX

Medidas para mejorar la representación geográfica equitativa y composición de la Secretaría

1. *Recuerda* su resolución 42/220 A, de 21 de diciembre de 1987, en la que introdujo el sistema actual de límites convenientes;

2. *Pide* al Secretario General que siga esforzándose por lograr una distribución geográfica equitativa en la Secretaría y asegurar que la distribución geográfica del personal sea lo más amplia posible en todos los departamentos, oficinas y categorías de la Secretaría, incluso en la categoría de director y las categorías superiores;

3. *Recuerda* el párrafo 12 de la sección X de su resolución 61/244 y expresa su preocupación por el aumento que se ha producido desde 2006 en el número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados;

4. *Lamenta* que actualmente los jefes de departamento no rindan cuentas suficientes respecto del logro de la distribución geográfica equitativa en la Secretaría;

5. *Acoge complacida* los continuos esfuerzos del Secretario General por mejorar la situación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados y de aquéllos que podrían quedar insuficientemente representados con arreglo al sistema de límites convenientes;

6. *Observa* el análisis del nivel de representación insuficiente que figura en los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría⁷;

7. *Reitera su petición* al Secretario General de que adopte todas las medidas necesarias para asegurar que los Estados Miembros estén representados equitativamente en las categorías superiores y de adopción de políticas de la Secretaría, en especial los Estados que están inadecuadamente representados en esas categorías, y siga incluyendo los datos pertinentes al respecto en todos los informes que presente en el futuro sobre la composición de la Secretaría;

8. *Reitera su petición* al Secretario General de que presente propuestas para incrementar de manera efectiva la representación de los países en desarrollo en la Secretaría y de que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

9. *Acoge con satisfacción* los esfuerzos del Secretario General por establecer metas concretas en toda la Organización a fin de aumentar la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados;

10. *Considera* que el hecho de alentar la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, así como el logro de las metas de equilibrio de género, no entraña que otros candidatos idóneos no puedan optar a esos puestos;

11. *Reitera su petición* al Secretario General de que, por conducto de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, asegure que se dé seguimiento a la aplicación de los planes de acción en materia de recursos humanos, sin olvidar el principio de la distribución geográfica equitativa en la Secretaría en todas las categorías enunciado en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, y que se verifique que en los procesos de selección, contratación y colocación se apliquen efectivamente medidas de transparencia y rendición de cuentas;

12. *Reitera la petición* formulada en el párrafo 8 de la sección X de su resolución 61/244;

13. *Recuerda* el párrafo 22 de su resolución 62/250, de 20 de junio de 2008, y pide al Secretario General que asegure que los países que aportan contingentes estén debidamente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y en el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno de la Secretaría, teniendo en cuenta la contribución que hacen a las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz;

14. *Destaca una vez más* que el sistema de límites geográficos fue concebido para aplicarse a países y no a regiones o a grupos;

15. *Recuerda su petición* al Secretario General de que, en la medida de lo posible, adopte las medidas necesarias para reducir el número de Estados Miembros

⁷ A/62/315 y A/63/310 y Add.1 a 3.

no representados o insuficientemente representados en la Secretaría en un 30% para 2010, en comparación con el nivel de 2006, y pide al Secretario General que la informe al respecto, según proceda, en el contexto de su informe sobre la gestión de los recursos humanos;

16. *Reafirma* que el sistema de límites convenientes es el mecanismo de contratación de personal para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta;

17. *Reconoce* que en los dos últimos decenios se ha producido un cambio considerable en la composición y el número de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo, recuerda los informes del Secretario General⁸, y pide al Secretario General que le presente, en su sexagésimo quinto período de sesiones, propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, con miras a establecer un instrumento más eficaz para asegurar la distribución geográfica equitativa en relación con el número total de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo;

18. *Pide* al Secretario General que, en su informe sobre la composición de la Secretaría, incorpore gradualmente el número total de funcionarios, cualquiera sea la fuente de financiación, con contratos de duración de un año o más;

19. *Reitera la petición* formulada en el párrafo 15 de la sección X de su resolución 61/244 y recuerda el párrafo 2 de la sección II de su resolución 42/220 A;

X

Representación de los géneros

1. *Reafirma* el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en todos los cuadros de personal del sistema de las Naciones Unidas, especialmente las categorías superiores y de adopción de políticas, respetando plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa y de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, y lamenta que los avances hacia el logro de ese objetivo hayan sido lentos;

2. *Expresa preocupación* por que sigue siendo baja la proporción de mujeres en la Secretaría, en particular por la baja proporción entre ellas de mujeres de países en desarrollo, especialmente en las categorías superiores, y destaca que en el proceso de contratación deberá tenerse en cuenta la continua falta de representación o la representación insuficiente de mujeres de ciertos países, en particular de los países en desarrollo, y que deberá darse igualdad de oportunidades a esas mujeres, en plena conformidad con las resoluciones pertinentes;

3. *Observa con preocupación* que, en puestos sujetos al sistema de límites convenientes, de las 96 mujeres contratadas entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008, sólo 33 eran de países en desarrollo;

4. *Pide* al Secretario General que redoble sus esfuerzos por lograr y seguir de cerca la meta de la paridad entre los géneros en la Secretaría, en particular en las categorías superiores y, en ese contexto, asegure que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y de países con economías en transición, estén debidamente representadas en la Secretaría, y que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

⁸ A/58/767 y A/59/724.

5. *Observa* los renovados esfuerzos que ha hecho el Secretario General para lograr ese objetivo, en particular la decisión de elaborar y poner en práctica una estrategia orientada al futuro, dirigida por la Vicesecretaria General, y lo alienta a que siga intensificando esos esfuerzos;

6. *Pide* al Secretario General que, en el contexto del logro de ese objetivo, elabore y ponga en práctica metas de contratación, plazos para el logro de esas metas y las medidas de rendición de cuentas correspondientes;

7. *Alienta* a los Estados Miembros a que apoyen los esfuerzos del Secretario General encontrando a más candidatas y alentándolas a postularse a puestos en la Secretaría y divulgando entre sus nacionales, en particular las mujeres, información sobre las vacantes en la Secretaría;

XI

Consultores, contratistas, personal proporcionado gratuitamente y empleo de funcionarios jubilados

1. *Pide* al Secretario General que se adhiera a las directrices en vigor sobre selección y contratación de consultores y contratistas;

2. *Expresa su preocupación* por el aumento en la utilización de servicios de consultores, especialmente en las actividades básicas de la Organización, subraya que la utilización de servicios de consultores debe regirse por las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, en particular la sección VIII de la resolución 53/221, y que los consultores deben proceder de la base geográfica más amplia posible, y pide al Secretario General que haga el mayor uso posible de la capacidad interna y que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, la informe de las medidas adoptadas en tal sentido;

3. *Reitera su preocupación* por que en el último bienio ha continuado la tendencia a contratar por períodos prolongados a funcionarios jubilados;

4. *Reitera* que el empleo de jubilados en puestos de adopción de decisiones sólo debe ocurrir en circunstancias excepcionales;

5. *Pide* al Secretario General que, en sus informes futuros sobre el empleo de jubilados, incluya un análisis de las razones de las pautas y tendencias que surjan de los datos presentados;

XII

Informe de la Oficina de Ética

1. *Observa con reconocimiento* la contribución de la Oficina de Ética en la promoción de la integridad en la Organización;

2. *Acoge con satisfacción* el establecimiento del Comité de Ética de las Naciones Unidas;

3. *Pide* al Secretario General que aclare las funciones de la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y demás oficinas conexas, y que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, la informe de sus conclusiones, así como de las medidas adoptadas para evitar la superposición de mandatos;

4. *Pide también* al Secretario General que examine con los jefes ejecutivos de los organismos especializados, fondos y programas, en el marco de la Junta de los

jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, los ámbitos en que sería posible cooperar y lograr economías en asuntos relacionados con la ética;

5. *Pide además* al Secretario General que, en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, incluya información sobre las actividades del Comité de Ética, en particular un examen de toda cuestión compleja de ética de que haya conocido el Comité, si se considerase pertinente;

XIII

Otros asuntos

1. *Observa con preocupación* que muchas causas disciplinarias no se han completado en un plazo razonable y pide al Secretario General que, en su informe anual, incluya información sobre las medidas adoptadas para aumentar el número de causas concluidas;

2. *Invita* a la Sexta Comisión a que examine los aspectos jurídicos del informe del Secretario General titulada “Aplicación del Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión”⁹, sin perjuicio de la función que incumbe a la Quinta Comisión como Comisión Principal de la Asamblea General encargada de los asuntos administrativos y de presupuesto;

3. *Pide* al Secretario General que la informe, en su sexagésimo quinto período de sesiones, sobre la aplicación del sistema de tecnología de la información aplicada a la gestión de los recursos humanos;

4. *Pide también* al Secretario General que refuerce los programas destinados a promover la salud en los puestos de condiciones de vida difíciles, incluso con apoyo psicológico y concienciación sobre las enfermedades, con miras a promover la productividad y crear un mejor entorno de trabajo;

5. *Toma nota* del informe del Secretario General sobre las medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos¹⁰;

6. *Toma nota también* de las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en el anexo del informe mencionado precedentemente¹⁰.

*74ª sesión plenaria
24 de diciembre de 2008*

⁹ A/61/1029.

¹⁰ A/61/823.