



Asamblea General

Septuagésimo quinto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
24 de marzo de 2021
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la novena sesión

Celebrada en la Sede (Nueva York) el lunes 1 de marzo de 2021 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Amorín (Uruguay)
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sr. Bachar Bong

Sumario

Organización de los trabajos

Tema 146 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>).

21-02823 (S)



Se ruega reciclar



Se declara abierta la sesión a las 10.15 horas.

Organización de los trabajos (A/C.5/75/L.24)

1. El Presidente invita a la Comisión a examinar el proyecto de programa de trabajo provisional propuesto de la primera parte de la continuación del septuagésimo quinto período de sesiones, preparado sobre la base de la nota de la Secretaría sobre el estado de preparación de la documentación (A/C.5/75/L.24).

2. **El Sr. Diallo** (Guinea), en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que, si bien el Grupo reconoce los esfuerzos realizados recientemente para publicar los informes a tiempo, sigue existiendo margen de mejora. Resulta fundamental para las deliberaciones de la Comisión y para garantizar que los temas de su programa reciban la atención que merecen que los documentos estén disponibles de forma oportuna.

3. Las propuestas en materia de gestión de los recursos humanos deben considerarse de manera holística, en su conjunto y no de manera fragmentaria, para lograr resultados concretos relacionados con la paridad de género, la representación geográfica equitativa, la gestión del desempeño y las deficiencias en el proceso de selección de personal. El Grupo concede gran importancia a la rendición de cuentas como medio para que los Estados Miembros determinen si las decisiones de la Asamblea General se aplican plenamente. Por ello, el Grupo participará de forma constructiva en las deliberaciones de la Comisión sobre el sistema de rendición de cuentas, prestando especial atención a la contribución de las reformas a la mejora en este ámbito. El Grupo también participará activamente en las deliberaciones de la Comisión sobre cuestiones como la construcción y la administración de bienes en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la subvención al Tribunal Especial para el Líbano, las condiciones de viaje por vía aérea, el régimen común de las Naciones Unidas y el informe de la Dependencia Común de Inspección.

4. **El Sr. Traore** (Malí), en nombre del Grupo de los Estados de África, señala que el Grupo confía en que los documentos del período de sesiones se publiquen a tiempo, de conformidad con el Reglamento de la Asamblea General. Si bien se han logrado progresos en ese sentido, la publicación puntual de los informes en todos los idiomas oficiales es más importante que nunca, debido a la falta de interpretación durante partes cruciales de las negociaciones de la Comisión, lo que dificulta la participación de las delegaciones no anglófonas.

5. El Grupo prestará especial atención a las deliberaciones sobre la gestión de los recursos humanos,

incluidos la composición de la Secretaría y el sistema de intervalos convenientes. El activo más valioso de las Naciones Unidas son sus recursos humanos. La diversidad de la plantilla de la Organización es uno de sus puntos fuertes y el Grupo se esforzará por garantizar una mayor representación geográfica.

6. El Grupo también participará activamente en las deliberaciones de la Comisión sobre la rendición de cuentas, el régimen común de las Naciones Unidas, la utilización del fondo para imprevistos, el informe de la Dependencia Común de Inspección, y la construcción y la administración de bienes, en particular las instalaciones de los servicios de conferencias de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi. A este respecto, el Grupo recuerda que, en resoluciones anteriores, la Asamblea General puso de relieve la necesidad de utilizar capacidades, materiales, conocimientos y tecnología locales en los proyectos de construcción.

7. **El Sr. Camelli** (Observador de la Unión Europea), también en nombre de Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Turquía, países candidatos, Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación, y, además, Andorra, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, manifiesta que la Unión Europea agradece a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto la puntualidad en la publicación de sus informes, que son esenciales para la labor de la Quinta Comisión, y está convencida de que la Comisión Consultiva ampliada cumplirá su mandato de forma eficaz y fiable. La Unión Europea concede gran importancia a la implantación de las reformas del Secretario General y aprecia los progresos realizados.

8. La Unión Europea apoya la introducción de políticas de recursos humanos más modernas y eficaces en las Naciones Unidas y opina que el Secretario General debe utilizar todo el alcance de las prerrogativas que le atribuye la Carta de las Naciones Unidas a este respecto. La Quinta Comisión no pudo llegar con anterioridad a un consenso sobre la gestión de los recursos humanos y ahora tiene ante sí un número importante de informes aplazados de períodos de sesiones anteriores. La primera parte de la continuación del septuagésimo quinto período de sesiones es una oportunidad para que los Estados Miembros se centren en las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos, y la Unión Europea se esforzará por alcanzar un consenso y garantizar que las reformas en materia de gestión de los recursos humanos den respuesta a las necesidades actuales y futuras de la Organización y de su personal.

9. La Unión Europea celebra la oportunidad de reforzar el marco de rendición de cuentas, que es un elemento clave de la reforma de la gestión y una parte indisoluble del nuevo sistema de delegación de autoridad. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión desempeña un papel fundamental en la mejora de la rendición de cuentas. La Organización debe fomentar una cultura basada en la ética y la transparencia para prevenir y abordar las faltas de conducta. A este respecto, la Unión Europea acoge con satisfacción los informes del Secretario General sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas.

10. La financiación y el funcionamiento adecuados de la Organización dependen de la labor de la Comisión, la cual debe esforzarse por alcanzar un consenso sobre los asuntos que se le presentan y mejorar sus métodos de trabajo. Si bien la Unión Europea reconoce que la Organización opera en un contexto de circunstancias especiales a consecuencia de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), la falta de interpretación a distancia que permita las deliberaciones multilingües va en detrimento de la inclusividad y la calidad del trabajo de la Comisión, y la Unión Europea espera que la situación se resuelva lo antes posible.

11. **La Sra. DeKonty** (Estados Unidos de América) dice que su delegación acoge con satisfacción los esfuerzos de la Secretaría por mejorar el cumplimiento de los mandatos, aumentar la transparencia y empoderar a los directivos y al personal, de conformidad con la resolución [72/266](#) de la Asamblea General y el Artículo 97 de la Carta. No obstante, también los Estados Miembros tienen la responsabilidad de adoptar decisiones que llevan años pendientes y de reforzar, en su caso, las políticas que sustentan las labores de reforma.

12. Además, la delegación de los Estados Unidos de América espera con interés examinar el décimo informe del Secretario General sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas ([A/75/686](#)) y la evaluación del marco de rendición de cuentas de la Organización, de la gestión basada en los resultados y de la labor de la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales. El sistema de planificación de los recursos institucionales Umoja está llamado a desempeñar un papel clave en la mejora de la transparencia y la rendición de cuentas, y la Secretaría debe aprovechar las posibles eficiencias del sistema. La delegación de los Estados Unidos también espera debatir asuntos como las condiciones de viaje por vía aérea, las condiciones de servicio de los magistrados, los trabajos de construcción en la Oficina de las

Naciones Unidas en Nairobi y el Tribunal Especial para el Líbano.

13. **El Sr. Velázquez Castillo** (México) manifiesta que la agenda que la Comisión tiene ante sí en la primera parte de la continuación del período de sesiones ofrece la posibilidad de seguir avanzando en la reforma de las Naciones Unidas y la construcción de una Organización ágil, eficaz y eficiente que haga un buen uso de los recursos que le confían los Estados Miembros. Los recursos humanos son uno de los activos más importantes de las Naciones Unidas. Los costos de personal representan una gran parte de los gastos de la Organización. Es fundamental que la Secretaría aplique políticas y procedimientos modernos y efectivos que se ubiquen a la altura del tamaño y la relevancia de los servicios que prestan las Naciones Unidas, particularmente sobre el terreno. En la actualidad, la gestión de los recursos humanos enfrenta importantes retos estructurales y grandes desafíos en el diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas. La Organización requiere un sistema de recursos humanos moderno, ágil, eficiente y eficaz que ofrezca claridad en la definición de las responsabilidades, evite la duplicación y el dispendio, y fomente la transparencia, la equidad y la excelencia.

14. En lo que respecta a las condiciones de viaje por vía aérea, en un acto de congruencia con las políticas de austeridad aplicadas por los Gobiernos, de responsabilidad presupuestaria y de rendición de cuentas a los contribuyentes, debe eliminarse en todos los casos la prerrogativa de viajar en primera clase. La Secretaría debe seguir cumpliendo con las recomendaciones destinadas a agilizar la compra de boletos, maximizar el uso de las tecnologías de la comunicación y procurar ahorros, especialmente a partir de la experiencia adquirida durante la pandemia en relación con el recurso a reuniones virtuales y al trabajo remoto.

15. La modificación del Estatuto y el Reglamento del Personal es un tema complejo porque implica tanto aspectos normativos como operativos. La revisión debe cumplir con el mandato que los Estados Miembros han dado al Secretario General de multiplicar los esfuerzos para lograr la paridad de género en la Secretaría. La delegación de México reconoce los avances realizados hasta la fecha en ese ámbito. Una organización que promueve la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres no puede sino aspirar al balance en sus cuadros, en particular en los niveles de mando.

16. Además, la delegación de México prestará especial atención a las condiciones de servicio y la

remuneración de los funcionarios que no forman parte de la Secretaría, a saber, los miembros de la Corte Internacional de Justicia y el Presidente y los magistrados del Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales; las estimaciones revisadas resultantes de las resoluciones y decisiones del Consejo de Derechos Humanos; el régimen común de las Naciones Unidas; y el informe de la Dependencia Común de Inspección correspondiente a 2020 y el programa de trabajo de dicha Dependencia para 2021 (A/75/34).

17. **El Sr. Cheng Lie** (China) declara que el año 2021 será crucial en lo que respecta a los esfuerzos para combatir la COVID-19 y promover la recuperación económica. Las Naciones Unidas, como plataforma esencial para la gobernanza mundial, están asumiendo más responsabilidades que nunca. La Quinta Comisión, que es la Comisión a la que incumbe la responsabilidad en materia de programas, presupuesto, gestión y recursos humanos, está llamada a desempeñar una función única en el apoyo al funcionamiento de la Organización. La Comisión debe atenerse estrictamente a la Carta y al mandato que le ha conferido la Asamblea General, y debe regirse por el Reglamento de la Asamblea. También debe adaptar sus métodos de trabajo en respuesta a las dificultades causadas por la pandemia y esforzarse por ser más eficaz y eficiente. Todos los informes deben publicarse a tiempo.

18. La delegación de China concede gran importancia a la gestión de los recursos humanos. En los dos períodos de sesiones anteriores, la Comisión no aprobó ninguna resolución al respecto, con lo cual se privó a la Secretaría de pautas necesarias. En cuanto a la representación geográfica, el número de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados sigue siendo elevado. La Secretaría debe evitar abordar cuestiones tangenciales y, en su lugar, adoptar medidas eficaces y desarrollar programas específicos destinados a mejorar la representación geográfica, en particular de los países en desarrollo.

19. La delegación de China apoya los esfuerzos de la Secretaría por aumentar la rendición de cuentas, reforzar la gestión general de la ejecución del presupuesto y mejorar los mecanismos de control interno, con el fin de respaldar la reforma de la gestión. Las instalaciones de los servicios de conferencias de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi deben renovarse adecuadamente y de forma ordenada, sobre la base de un análisis exhaustivo y una gestión sólida. La Dependencia Común de Inspección debe reforzar continuamente la supervisión externa de las Naciones Unidas.

20. **El Sr. Kimura** (Japón) manifiesta que, durante la primera parte de la continuación del septuagésimo quinto período de sesiones, la Comisión examinará una serie de cuestiones importantes, como la rendición de cuentas, la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas, las condiciones de viaje por vía aérea y la gestión de los recursos humanos. La Comisión lleva varios años sin adoptar ninguna resolución sobre la gestión de los recursos humanos. La delegación del Japón tiene la intención de colaborar de forma constructiva con todos los interlocutores en estas cuestiones, en apoyo del programa de reformas del Secretario General y de los objetivos fijados por los Estados Miembros.

21. Los fallos del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo sobre el ajuste por lugar de destino para Ginebra han tenido una importante repercusión en la estabilidad y la coherencia del régimen común de las Naciones Unidas. La estructura jurisdiccional es un factor clave para garantizar la equidad interinstitucional en las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas. El Secretario General ha propuesto una amplia gama de opciones, que la delegación del Japón examinará atentamente desde la perspectiva de la estabilidad del régimen común y del sistema judicial relacionado con las condiciones de servicio.

22. En cuanto a las condiciones de viaje por vía aérea, la adopción de un modelo de umbral único simplificaría el proceso y lo volvería más eficaz y económico. Debe recurrirse con mayor frecuencia a los métodos de trabajo adoptados a raíz de la pandemia, incluidas las reuniones virtuales y el trabajo a distancia. Aunque la gobernanza del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no es uno de los temas que la Comisión tiene ante sí en la primera parte de la continuación del septuagésimo quinto período de sesiones, la delegación del Japón acoge con beneplácito el informe del Comité sobre los progresos realizados en la materia y espera con interés recibir, en la parte principal del septuagésimo sexto período de sesiones, planes concretos de reforma para mejorar el desempeño del Comité.

23. **El Sr. Mmalane** (Botswana) dice que su delegación concede una gran importancia a la gestión de los recursos humanos y desde hace tiempo pide que se actúe para lograr una representación geográfica equitativa, perfeccionar la gestión del desempeño y subsanar las deficiencias en la selección de personal. Es necesario adoptar medidas innovadoras para que se incorporen a la plantilla de la Organización más nacionales de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. Para ello, es preciso gestionar con

eficacia el programa para jóvenes profesionales, el programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico, el programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas y el programa de pasantías de las Naciones Unidas.

24. La Dependencia Común de Inspección es el único órgano independiente de supervisión externa de las Naciones Unidas que tiene el mandato de realizar evaluaciones, inspecciones e investigaciones y, como tal, es un agente de cambio a nivel de todo el sistema. La delegación de Botswana participará activamente en las deliberaciones de la Comisión sobre la labor de la Dependencia, en particular las relativas al ritmo de aplicación de las recomendaciones aceptadas. La delegación de Botswana también participará en las deliberaciones de la Comisión sobre las estimaciones revisadas resultantes de las resoluciones y decisiones del Consejo de Derechos Humanos, la subvención al Tribunal Especial para el Líbano, el régimen común de las Naciones Unidas, la construcción y la administración de bienes en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y los progresos en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas. La promoción de una cultura de la rendición de cuentas es esencial para que el personal sea más prudente, eficaz y competente, y oriente su actividad de acuerdo con los valores de integridad y servicio a la humanidad.

25. **La Sra. Jun Ji Sun** (República de Corea) declara que su delegación concede gran importancia a los esfuerzos de reforma de la gestión que está llevando a cabo el Secretario General. La gestión de los recursos humanos es esencial para el funcionamiento eficaz y eficiente de la Organización, por lo que hubiera convenido que la Comisión hubiese proporcionado a la Secretaría directrices sobre la gestión de los recursos humanos en los períodos de sesiones anteriores. La delegación de la República de Corea espera trabajar con todos los interesados para alcanzar un consenso que favorezca la rendición de cuentas, la imparcialidad y la equidad. La oradora acoge con agrado el décimo informe del Secretario General sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas y manifiesta que es necesario establecer un calendario para la aplicación de las medidas encaminadas a crear una cultura de rendición de cuentas, que es la piedra angular de la reforma de la gestión. Las reformas de la gestión que está llevando a cabo el Secretario General han contribuido a que la Organización responda con eficacia a la COVID-19, y la delegación de la República de Corea espera determinar otros ámbitos de la gestión de los recursos humanos en los que puedan aplicarse las lecciones aprendidas durante la pandemia.

26. Para el buen funcionamiento de la Organización, es preciso contar con un marco operativo coherente que refleje la realidad sobre el terreno, por lo que la delegación de la República de Corea espera alcanzar un consenso sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal en el actual período de sesiones. La resolución de las incoherencias en la aplicación de las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional indicará que la Organización puede operar de forma coherente en todo el régimen común de las Naciones Unidas. En cuanto a las condiciones de viaje por vía aérea, es necesario aplicar la máxima disciplina en lo que respecta al uso del dinero de los contribuyentes, por lo que la delegación de la República de Corea espera que se logre encontrar una solución óptima que permita conjugar el cumplimiento del mandato con la eficacia en función de los costos.

27. **El Sr. Koba** (Indonesia) dice que la Comisión tiene la gran responsabilidad de velar por el adecuado funcionamiento y financiación de las Naciones Unidas en un período en que se espera que la Organización desempeñe un papel fundamental para hacer frente a numerosos desafíos mundiales, entre ellos el de la COVID-19. Su delegación es una firme defensora de unas Naciones Unidas imparciales, eficaces y transparentes. Las cuestiones administrativas y presupuestarias son fundamentales y sirven de parámetros claros para el funcionamiento y el desempeño eficaces de la Organización. La Comisión debe mejorar sus métodos de trabajo y llevar a cabo sus negociaciones de forma más productiva. El orador anima a todas las delegaciones a participar de forma constructiva y con espíritu de avenencia en las negociaciones, con el objetivo de lograr un consenso.

28. **El Sr. Espinosa Cañizares** (Ecuador) señala que los recursos humanos de la Organización son su principal activo. Las Naciones Unidas necesitan un sistema de recursos humanos que fomente la excelencia, la capacitación, el aprendizaje y el buen uso de los recursos, a tono con una Organización que se reforma para ser más ágil, eficaz, eficiente, transparente y con un alto sentido de rendición de cuentas.

29. La delegación del Ecuador reconoce la labor de la Dependencia Común de Inspección, en particular su examen de la gestión y la administración en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (JIU/REP/2020/4). Según la Dependencia, la Comisión sigue respondiendo a las necesidades de la región y continúa proporcionando un valioso apoyo y servicios a los países de América Latina y el Caribe en ámbitos clave como la implementación y el seguimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible o los

esfuerzos para hacer frente a la pandemia de COVID-19, como el desarrollo de un observatorio COVID-19 que brinda análisis, recomendaciones de políticas y desarrollo de capacidades para mitigar el impacto económico de la pandemia. La delegación del Ecuador tiene interés en conocer el resultado del examen de la Dependencia sobre la gestión y la administración del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), que se realizará en 2021. ONU-Hábitat, como centro de coordinación para la urbanización y los asentamientos humanos sostenibles, es responsable de la aplicación, el seguimiento y el examen de la Nueva Agenda Urbana, aprobada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible, celebrada en Quito en octubre de 2016.

30. La delegación del Ecuador también prestará gran atención a las deliberaciones de la Quinta Comisión sobre las instalaciones de los servicios de conferencias de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, las pasantías en el sistema de las Naciones Unidas, el plan de pensiones de los miembros de la Corte Internacional de Justicia y el Presidente y los magistrados del Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales, y las condiciones de viaje por vía aérea.

31. **El Sr. Croker** (Reino Unido) dice que su delegación confía en que la Comisión Consultiva ampliada siga proporcionando a la Quinta Comisión un asesoramiento oportuno, de carácter técnico y con base empírica para informar sus deliberaciones. La respuesta de la Organización a los retos sin precedentes de 2020 se ha visto reforzada por las reformas que la Quinta Comisión modeló y autorizó en años anteriores. La primera parte de la continuación del septuagésimo quinto período de sesiones constituye una oportunidad para tomar decisiones que propicien que las Naciones Unidas estén preparadas para afrontar los retos actuales y futuros. El año 2020 ha recordado a todos la importancia de prever lo inesperado.

32. El principal activo de las Naciones Unidas es su personal. Así pues, la Comisión tiene la responsabilidad de proporcionar al personal un marco en el que pueda prosperar y cumplir los mandatos que se le han encomendado. El fortalecimiento del marco de recursos humanos de la Organización facilitará que se disponga de una plantilla moderna, ágil, móvil y diversa, lo que es especialmente importante cuando las Naciones Unidas tratan de reconstruir para mejorar después de la pandemia. Es preciso ofrecer al personal oportunidades para el desarrollo de sus capacidades y de sus perspectivas de carrera, mediante un enfoque moderno de la movilidad, la formación y la gestión eficaz del desempeño. Las Naciones Unidas podrán obtener

resultados de alta calidad al garantizar que el personal esté bien formado, motivado y en el lugar preciso en el momento adecuado, y al fomentar una cultura de respeto, bienestar e inclusión, en la que todo el personal se sienta valorado y se celebre la diversidad. Por lo tanto, la delegación del Reino Unido espera que la Comisión llegue a un consenso sobre las propuestas del Secretario General para fortalecer el marco de recursos humanos de la Organización.

33. El personal militar y de policía que trabaja en régimen de adscripción, que aporta una experiencia muy necesaria para ayudar a las Naciones Unidas a cumplir sus mandatos más importantes, debe poder realizar su trabajo libre de riesgos y preocupaciones por su situación. La cuestión concierne a Estados Miembros de diversas regiones, tanto Estados que han adscrito a ese personal como otros que desean hacerlo en el futuro.

34. Fortalecer la cultura de rendición de cuentas es fundamental para una mayor eficacia de las Naciones Unidas. La delegación del Reino Unido espera con interés debatir la aplicación de las diversas iniciativas destinadas a mejorar la rendición de cuentas y los avances logrados hasta la fecha, incluso en lo concerniente a la delegación de autoridad, la gestión basada en los resultados y la gestión de los riesgos institucionales.

35. Los nuevos métodos de trabajo introducidos a raíz de la pandemia podrían contribuir a hacer de las Naciones Unidas un lugar de trabajo más inclusivo y accesible, lo cual ampliaría las oportunidades para todo el personal. Las Naciones Unidas deben seguir recurriendo a esos métodos cuando sea conveniente, con objeto de multiplicar las oportunidades y reducir los costos y la huella de carbono de la Organización.

36. **El Sr. Chumakov** (Federación de Rusia) avanza que centrará su intervención en la gestión de los recursos humanos, ámbito en el que se ha trabajado mucho para preparar la presente parte de la continuación del período de sesiones; la Comisión tiene ante sí unos 50 informes, sobre cuya base debe aprobar un proyecto de resolución en la materia. La delegación de la Federación de Rusia valorará si las propuestas del Secretario General contribuirían a la eficacia de la política de recursos humanos y a satisfacer las necesidades de la Organización en materia de personal cualificado y en lo que respecta al funcionamiento satisfactorio y eficaz de la Secretaría. La Asamblea General no ha aprobado ninguna resolución sobre la gestión de los recursos humanos desde su septuagésimo primer período de sesiones y los Estados Miembros deben marcar el rumbo correcto en ese ámbito.

37. El principio que rige la contratación de personal está consagrado en el Artículo 101 de la Carta y debe servir de base para formular nuevas políticas de recursos humanos y mejorar las existentes. Es necesario centrarse en la mejora de la representación geográfica, de conformidad con los mandatos que los Estados Miembros han encomendado reiteradamente al Secretario General. Preocupan a la delegación de la Federación de Rusia los nuevos enfoques que no han sido aprobados por los Estados Miembros, en particular el concepto de diversidad regional. Toda acción emprendida por la Secretaría por iniciativa propia debe ajustarse a las resoluciones y decisiones de la Asamblea General.

38. La delegación de la Federación de Rusia manifiesta su inquietud acerca de que las propuestas sobre la movilidad del personal y el programa para jóvenes profesionales puedan reducir las oportunidades de los candidatos externos de incorporarse a las Naciones Unidas, y prestará gran atención a la distribución jurisdiccional de responsabilidades y a los parámetros de diversidad de la plantilla elaborados por la Comisión de Administración Pública Internacional. Un criterio importante en materia de diversidad debe ser el multilingüismo. El concepto actualizado de diversidad que figura en el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y el panorama futuro (A/75/540) no se corresponde plenamente con el marco elaborado por la Comisión.

39. El Presidente entiende que la Comisión desea aprobar el programa de trabajo propuesto bajo la premisa de que se ajustará en la medida en que sea necesario, a medida que avance la primera parte de la continuación del período de sesiones.

40. *Así queda acordado.*

Tema 146 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/75/82, A/75/82/Corr.1, A/75/515, A/75/540, A/75/540/Add.1, A/75/591, A/75/591/Add.1, A/75/648, A/75/756, A/75/765, A/75/771, A/75/775 y A/75/776)

41. La Sra. Pollard (Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión), presentando el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y el panorama futuro (A/75/540), declara que, en el informe, el Secretario General destaca de qué maneras tanto el contexto específico de la Organización como el entorno más amplio han influido en las reformas y en qué modo los

diversos componentes de los recursos humanos contribuyen al logro de los objetivos de las reformas. Se ponen de relieve los resultados de estas, más que las aportaciones y actividades necesarias para ponerlas en práctica.

42. Los rápidos y radicales cambios que están ocurriendo en el mundo están reconfigurando las organizaciones y el ámbito de los recursos humanos, y aquellas se ven obligadas a procurar que exista una mayor diversidad e inclusión en el lugar de trabajo y fomentar la implicación del personal, la agilidad de la plantilla y el aprendizaje continuo. Las Naciones Unidas deben dotarse de una plantilla móvil y adaptable, que cuente con las competencias y los conocimientos necesarios para responder a los cambiantes mandatos de la Organización y a la evolución del entorno externo.

43. Para poner en perspectiva los esfuerzos por reformar los recursos humanos, en el informe se describen los vínculos entre el entorno organizativo y el sistema de recursos humanos de la Secretaría. Además, se exponen los efectos estratégicos a largo plazo de las reformas, a saber, la agilidad, la diversidad y la rendición de cuentas, y se describen los progresos realizados en el logro de cada efecto durante el período 2019-2020. Por último, se exponen el rumbo y las prioridades para el futuro próximo.

44. La oradora, presentando el informe del Secretario General sobre el nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo (A/75/540/Add.1), manifiesta que, de conformidad con el nuevo enfoque, la movilidad se define como un mecanismo que permite al personal aprovechar la diversidad y riqueza de los mandatos institucionales y los lugares de destino de la Secretaría de las Naciones Unidas para adquirir y perfeccionar de forma continua, gracias al aprendizaje y al desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo, las competencias necesarias para cumplir los cambiantes mandatos de la Organización. El marco de promoción de las perspectivas de carrera se basa en el vínculo fundamental que existe entre el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes, por un lado, y la plenitud profesional, por el otro. El propósito es dejar claro que el personal de la Organización, en el ejercicio de sus funciones, ha de aspirar, sobre todo, a realizar una labor útil y a alcanzar la excelencia profesional; de esta manera, se vincula estrechamente la progresión profesional con la adquisición y el desarrollo de aptitudes y con el aprendizaje.

45. Anteriormente, los esfuerzos se habían centrado en la movilidad geográfica y funcional, mientras que

bajo el nuevo enfoque se busca que los traslados geográficos favorezcan el cumplimiento de los mandatos y la generación de oportunidades para que el personal adquiriera una mayor experiencia tanto en la sede como en los lugares de destino fuera de esta. Este enfoque se implantará gradualmente a medida que se jubile el personal en activo y se contrate a funcionarios nuevos, pudiendo el personal en activo participar. La plena aplicación de este enfoque de la movilidad es un empeño a largo plazo.

46. La oradora, presentando los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/75/591](#)) y sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares ([A/75/591/Add.1](#)), señala que, en respuesta a las peticiones de la Asamblea General, los informes contienen, por primera vez, un análisis en profundidad de los factores que influyen en el aumento de la diversidad en la Secretaría. El análisis, que tiene por objeto ayudar a los Estados Miembros y a los órganos legislativos a adoptar mejores decisiones en materia de gestión de los recursos humanos, presta especial atención a las principales dificultades y oportunidades para lograr la paridad de género y la diversidad geográfica —tanto en lo que respecta a la representación geográfica como a la diversidad de los grupos regionales—, según las metas establecidas en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y la Estrategia de Diversidad Geográfica de la Secretaría. Se está trabajando para poner a disposición de los Estados Miembros, en línea, la mayor parte de los datos demográficos que figuran en el informe sobre los datos demográficos del personal, con el fin de proporcionar un acceso rápido y continuo a los datos demográficos clave, de manera que los Estados Miembros puedan utilizarlos en análisis adaptados a sus necesidades.

47. La oradora, presentando el informe del Secretario General sobre la práctica de este en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 ([A/75/648](#)), dice que el informe ofrece una reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, resúmenes de cada uno de los casos de faltas de conducta e información sobre las consideraciones tenidas en cuenta por el Secretario General en los casos en que se han impuesto medidas disciplinarias. El informe también proporciona estadísticas sobre el número y los tipos de casos recibidos durante el período que abarca el informe, así como el resultado de los casos resueltos.

48. En cuanto a los informes del Secretario General que se publicaron durante los períodos de sesiones septuagésimo tercero y septuagésimo cuarto y que también tiene ante sí la Comisión, la oradora apunta que la Secretaría ha avanzado en muchas de las iniciativas de reforma contenidas en esos informes, a fin de garantizar un paradigma de la gestión descentralizado, ágil y orientado a la actividad sobre el terreno para la gestión eficaz y transparente de los recursos humanos. Se ha propuesto modificar el Estatuto y el Reglamento del Personal con el fin de proporcionar a los responsables de la toma de decisiones un marco normativo simplificado y acorde con el nuevo paradigma de la gestión. Para mejorar la agilidad, la Secretaría ha revisado y actualizado el marco de competencias, que tiene 20 años de antigüedad, y ha revisado los programas de desarrollo de la capacidad de gestión y liderazgo para alinearlos con el sistema de delegación de autoridad y los marcos de liderazgo. Se está elaborando un nuevo marco de promoción de las perspectivas de carrera, en el que se establecerán los principios, procesos, instrumentos y recursos para ayudar al personal a realizarse en su carrera profesional, y un nuevo enfoque de gestión del desempeño, en el que se hará hincapié en la rendición de cuentas por parte del personal directivo, los objetivos de equipo y la retroalimentación continua. La Estrategia de Diversidad Geográfica proporciona un enfoque específico, sistemático y deliberado para aumentar dicha diversidad.

49. En 2018, el Secretario General solicitó a la Asamblea General que eliminara las barreras que impedían a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos presentarse como candidatos a puestos del Cuadro Orgánico. La propuesta consiste en extender el principio de igualdad de trato de todos los candidatos a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y del Servicio Móvil hasta la categoría FS-5 que soliciten puestos del Cuadro Orgánico de las categorías P-1 y P-2 (que no estén reservados para candidatos del programa para jóvenes profesionales) y P-3, y eliminar el elemento “G a P” del programa para jóvenes profesionales, de modo que los puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes de las categorías P-1 y P-2 se cubran exclusivamente con candidatos externos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. La propuesta no solo mejorará el nivel de satisfacción con la carrera profesional, sino que también contribuirá a lograr una representación geográfica equitativa.

50. Otras propuestas pendientes que afectarían a las reformas son las de aprobar enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/74/289](#)); las orientaciones

sobre el examen del sistema de intervalos convenientes, incluida la actualización de los límites superior e inferior a fin de establecer un mecanismo más eficaz para garantizar una distribución geográfica equitativa, que figuran en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/74/82](#)); y el aumento del límite de ingresos de los jubilados de 22.000 dólares al equivalente a seis meses de sueldo en la categoría P-4, escalón VI, que figura en el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2017-2018 ([A/73/372/Add.1](#)).

51. **La Sra. Armstrong** (Directora de la Oficina de Ética), presentando el informe del Secretario General sobre las actividades de dicha Oficina ([A/75/82](#) y [A/75/82/Corr.1](#)), señala que este abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 y que incluye también información sobre las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética continuó ayudando al Secretario General a mejorar la cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas de la Organización. El año 2019 fue el de mayor actividad de la Oficina desde su creación, con más de 2.000 solicitudes de servicios. La Oficina siguió prestando asesoramiento sobre diligencia debida y mejores prácticas en los programas de cumplimiento por las empresas. En el marco del programa de declaración de la situación financiera, se examinaron más de 6.000 declaraciones; la Oficina cuenta con suficiente apoyo presupuestario para seguir administrando el programa, cuya financiación se ha visto sometida a presiones como consecuencia de los problemas de liquidez de la Organización. El 73 % de los altos funcionarios participaron en la iniciativa de declaración pública voluntaria de la situación financiera. En el ámbito de la divulgación, unas 32.000 personas participaron en el Diálogo sobre Liderazgo de 2019 facilitado por la Oficina bajo el tema “Conflictos de intereses: ¿por qué son importantes?”.

52. En el marco de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, la Oficina de Ética recibió más de 200 solicitudes. Respondió a 12 remisiones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para la adopción de medidas preventivas y llevó a cabo exámenes preliminares de 44 solicitudes, 12 de las cuales fueron consideradas *prima facie* casos de represalias. Tras realizarse las investigaciones pertinentes, se determinó que en tres de esos casos las actuaciones habían constituido represalias. Para garantizar la coherencia en la aplicación de las normas éticas, la Oficina de Ética

participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

53. De acuerdo con lo solicitado por la Asamblea General, el Secretario General propuso, en su informe anterior ([A/73/89](#)), tres medidas para su aprobación por la Asamblea a fin de reforzar la independencia de la Oficina de Ética: la presentación directa del informe anual de la Oficina a la Asamblea, sin pasar por la Oficina Ejecutiva del Secretario General; la mejora de la rendición de cuentas por parte de la Oficina de Ética mediante el establecimiento de una relación jerárquica con el Comité Asesor de Auditoría Independiente y de una función de consulta para ese Comité sobre cuestiones que afectaran al Secretario General, incluidas las denuncias de conflictos de intereses; y la elevación de la categoría de la persona responsable de la Oficina al nivel de Subsecretario General, a partir de que se nombrara a la siguiente persona responsable. El Secretario General también propuso tres medidas adicionales, de las que habría de tomar nota la Asamblea, relativas a la limitación de la duración del mandato, la seguridad en el cargo y la restricción de las posibilidades de reemplazo de la persona responsable de la Oficina. En el informe se destacan los méritos de las propuestas.

54. Como señaló el Secretario General en un informe anterior sobre las actividades de la Oficina ([A/71/334](#)), en un entorno operacional caracterizado por una complejidad creciente, las Naciones Unidas se enfrentan a desafíos nuevos y cada vez mayores, con lo cual es preciso que la Organización cuente con los servicios de una administración pública internacional adaptada a sus objetivos. En el futuro, la Oficina debe reforzar su independencia. Al recordar al personal que trabaja para servir al público se contribuirá a que renueve su compromiso con la visión y el propósito de las Naciones Unidas.

55. **El Sr. Bachar Bong** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y el panorama futuro ([A/75/765](#)), dice que el informe conexo del Secretario General ([A/75/540](#)) parece incluir nuevos elementos que no figuraban en su anterior informe global ([A/73/372](#)), como el principio de la diversidad geográfica, en relación con el cual se ha adoptado una nueva estrategia, y la noción de una fuerza de trabajo diversa. Dado que el alcance del efecto de la reforma en materia de diversidad, descrito en el último informe global del Secretario General, no se ajusta plenamente a lo que la Asamblea General aprobó en su resolución [73/273](#), la Comisión Consultiva confía

en que se proporcionen aclaraciones a la Asamblea. En cuanto a los indicadores clave del desempeño del personal directivo superior, en 2018 solo 2 de 23 departamentos y oficinas cumplieron el objetivo de que al menos el 50 % de nombramientos de personal para puestos sujetos a distribución geográfica se otorgaran a candidatos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que proporcione, en sus informes sobre la composición de la Secretaría, información sobre el cumplimiento de ese objetivo en cada entidad por año, aportando datos comparativos.

56. El orador, presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la movilidad del personal (A/75/756), señala que la Comisión Consultiva apoya la movilidad del personal y reconoce los esfuerzos del Secretario General por incorporar las enseñanzas extraídas de experiencias anteriores. Conviene que el Secretario General proporcione aclaraciones e información actualizada sobre la situación actual del marco de movilidad aprobado, cuya implantación se detuvo en 2017. Los principales componentes del nuevo enfoque siguen sin definirse o requieren mayor análisis y claridad, sobre todo en lo que respecta a la contratación externa, las consecuencias financieras y la rendición de cuentas. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente un informe detallado para que la Asamblea lo examine y apruebe durante la parte principal de su septuagésimo sexto período de sesiones. La Junta de Auditores debería tener una supervisión adecuada, que incluya la presentación de informes anuales a la Asamblea. Si bien el nuevo enfoque se aplicará únicamente a los puestos cubiertos, afectará a la contratación externa, ya que algunos funcionarios en activo optarán por la movilidad y un mayor número de puestos pasará a cubrirse haciendo uso de las carteras de candidatos cualificados, en lugar de anunciarse para la contratación. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que analice más a fondo la cuestión para garantizar el pleno cumplimiento del principio de no discriminación contra la contratación externa.

57. El orador, presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/75/775), apunta que la Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos realizados para presentar información analítica y determinar las tendencias y los retos persistentes y emergentes. La propuesta de pasar del actual ciclo de presentación de informes anual a una periodicidad bienal no está justificada. Por lo que respecta a la contratación de

personal, conviene realizar mayores esfuerzos para tener debidamente en cuenta los principios consagrados en el Artículo 101 de la Carta, incluida la distribución geográfica equitativa. En cuanto a la estrategia de dotación de personal nacional de la Organización, la Comisión Consultiva espera con interés la publicación de las directrices para la conversión de plazas en plazas de contratación nacional y confía en que se hagan más esfuerzos en este sentido, de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General.

58. La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría se facilite información estadística detallada y desglosada sobre los nombramientos externos e internos y que en la estrategia global perfeccionada de recursos humanos se ofrezcan más aclaraciones sobre la base para clasificar los nombramientos como externos o internos, en el momento del nombramiento inicial o de la renovación del nombramiento. En cuanto al envejecimiento del personal y el rejuvenecimiento de la Secretaría, la Comisión Consultiva espera que se incluyan más puestos de categorías inferiores en las futuras solicitudes presupuestarias y confía en que en el próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos se incluya información sobre la estrategia de rejuvenecimiento y las próximas jubilaciones. La Comisión Consultiva destaca la necesidad constante de vigilar el número excesivo de puestos directivos en la Organización y de asegurar que las futuras propuestas de creación de puestos de categorías superiores vayan acompañadas de un examen a fondo de las funciones y estructuras existentes.

59. El orador, presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/75/771), dice que preocupa a la Comisión Consultiva que se siga recurriendo al personal jubilado, lo que va en contra de la necesidad de rejuvenecer la Secretaría, y recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que reduzca la dependencia de los jubilados a fin de mejorar la planificación de la sucesión en el empleo. El uso continuado de un número considerable de consultores y contratistas particulares durante períodos contractuales prolongados también es motivo de preocupación. Conviene esforzarse por aprovechar los conocimientos especializados y las competencias de la plantilla interna. En el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos deben presentarse opciones para reducir el número de consultores y contratistas particulares o hacer un uso más eficiente de estos, junto con alternativas para crear capacidad a largo plazo.

60. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que prosiga sus esfuerzos por incrementar el número de candidaturas que se presentan al programa de pasantías y atraer a más solicitantes, en particular de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados y de países en desarrollo, por ejemplo, aprovechando las oportunidades que brinda el teletrabajo. Deben hacerse mayores esfuerzos para mejorar el equilibrio de género en todas las categorías de personal proporcionado gratuitamente, incluso en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, y teniendo debidamente en cuenta la representación geográfica equitativa.

61. El orador, presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (A/75/776), observa que la Comisión Consultiva ha detectado un aumento del tiempo medio que se tarda en resolver los casos y recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que realice una nueva evaluación de los motivos y busque soluciones para mejorar la tasa de resolución de los casos. Conviene que el Secretario General redoble sus esfuerzos para recuperar íntegramente las pérdidas derivadas de las faltas de conducta de los funcionarios. Por lo que respecta a los casos en los que están implicados funcionarios con responsabilidades directivas, para crear un entorno armonioso es necesario aumentar la transparencia, reforzar la rendición de cuentas y proteger en mayor medida al personal que presenta reclamaciones. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que en su próximo informe ofrezca información más detallada y presente medidas para abordar la cuestión.

62. El orador, presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/75/515), manifiesta que la Comisión Consultiva acoge con satisfacción el aumento general de la participación en la iniciativa de declaración voluntaria. La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General adopte todas las medidas necesarias para hacer frente a posibles conflictos de intereses mediante el necesario marco de rendición de cuentas y aliente a los altos funcionarios que no hayan divulgado públicamente un resumen de sus activos a que lo hagan en futuros ciclos.

63. En lo que respecta a la presentación del informe anual de la Oficina directamente a la Asamblea General y al establecimiento de una relación jerárquica con el

Comité Asesor de Auditoría Independiente, cualquier revisión de la relevancia, la relación jerárquica o la estructura de gobernanza de la Oficina tendría consecuencias para la Secretaría y para la Organización en su conjunto. Si el Secretario General desea formular una propuesta plenamente justificada sobre la independencia de la Oficina, debería presentar un informe detallado en el que se aborden cuestiones como el volumen de trabajo, la estructura y las funciones de la Oficina, y las consecuencias para otras oficinas de la Secretaría —incluidos los órganos de supervisión— y para los fondos y programas de las Naciones Unidas. La propuesta de reclasificar la jefatura de la Oficina de la categoría de Director (D-2) en la de Subsecretario General no está justificada, ya que la credibilidad de la Oficina no radica en la categoría de quien ostenta su jefatura, sino en su mandato y sus funciones.

64. **El Presidente**, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita a una representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) a formular una declaración.

65. **La Sra. Nemeth** (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) dice que, si bien los miembros del personal hicieron todo lo posible por mantener la Organización en funcionamiento durante el año anterior, la pandemia de COVID-19 se está cobrando un alto precio en lo que respecta a su salud mental. El CCISUA pide a la Asamblea General que apoye los esfuerzos para reforzar las capacidades en materia de salud mental y de salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

66. El CCISUA comparte las preocupaciones de la Comisión Consultiva en relación con la estrategia de recursos humanos, que no proporciona detalles sobre cómo se lograrán las aspiraciones generales que se invocan en ella. Es lamentable que no se haya consultado a los sindicatos del personal ni sobre la estrategia global de recursos humanos 2019-2021 ni sobre su sucesora. Como resultado, la nueva estrategia no incorporará aportaciones sustantivas del personal ni gozará de mucha aceptación por parte de este. El CCISUA espera que se corrija esta anomalía.

67. Los sindicatos del personal también comparten las preocupaciones de la Comisión Consultiva en relación con la nueva propuesta de movilidad y la falta de datos que la refrenden. La Comisión Consultiva, en su informe sobre esta cuestión (A/75/756), indica que, en general, los representantes del personal apoyan el nuevo enfoque de la movilidad. No obstante esa afirmación es

exagerada, como atestigua el hecho de que el Comité del Personal y la Administración solo ha podido emitir su informe tras haber desestimado las preocupaciones del personal sobre cinco elementos clave de la propuesta.

68. Los miembros del personal señalan la falta de confianza en el sistema y el miedo a las represalias como principales obstáculos para denunciar las faltas de conducta. El acoso y el abuso de autoridad siguen siendo las principales preocupaciones. Es posible adoptar medidas sencillas para mejorar la situación, como anonimizar las causas en el sistema formal de justicia y adoptar una política de tolerancia cero respecto a las represalias. La Asamblea General también debe seguir presionando para que exista una verdadera rendición de cuentas en este ámbito.

69. Si bien la mayoría de las enmiendas propuestas al Estatuto y el Reglamento del Personal se han debatido con los representantes del personal, algunas se han incorporado sin consultar con ellos, incluida una adición en la regla 4.13, apartado d), que limita la competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas para dictar medidas provisionales. El CCISUA pide a la Asamblea General que rechace esa enmienda o que solicite al Secretario General que consulte a los representantes del personal al respecto.

70. El CCISUA está plenamente a favor de la propuesta del Secretario General de permitir que todos los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y de las categorías FS-1 a FS-5 del Servicio Móvil puedan postularse a puestos del Cuadro Orgánico hasta la categoría P-3. El CCISUA insta a los Estados Miembros a suprimir el concurso para ascender al Cuadro Orgánico, que representa una limitación obsoleta y hostil. En cuanto al programa para jóvenes profesionales, los desafíos incluyen el estancamiento de la carrera en la categoría P-2, un alto porcentaje de renunciaciones entre el personal de categorías P-2 y P-3, una baja proporción de puestos de categoría inicial P-2 y la longitud del proceso para asignar a un puesto a las personas seleccionadas.

71. **El Sr. Diallo** (Guinea), en nombre del Grupo de los 77 y China, señala que en plena pandemia de COVID-19, un acontecimiento sin precedentes, las Naciones Unidas están coordinando los esfuerzos mundiales en ámbitos como la lucha contra la pobreza, la solución de conflictos, la atención a los refugiados, los niños vulnerables, las mujeres y las cuestiones de género, el fin del hambre, la resolución de los problemas ambientales y el aumento del bienestar económico y el comercio internacional. El aprecio del Grupo por la dedicación y el sacrificio de los funcionarios se refleja en la gran importancia que concede a la gestión de los

recursos humanos y a las cuestiones conexas en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular en vista de la pandemia, que exige una coordinación en todo el sistema en ámbitos como el derecho a prestaciones, las modalidades de trabajo alternativas y flexibles y la conciliación de la vida laboral y personal, a fin de garantizar la continuidad de las operaciones. El personal debe cumplir los mandatos de las Naciones Unidas en un entorno basado en normas que ejemplifique la diversidad, la flexibilidad y el dinamismo, y que lo motive y lo ayude a esforzarse al máximo para servir al resto del mundo.

72. La reforma de la gestión de los recursos humanos es esencial para la reforma general de las Naciones Unidas. El Grupo elogia los progresos realizados, en particular en la racionalización de las normas y políticas, y la introducción de cambios en las condiciones de servicio. También acoge con satisfacción el refuerzo de las medidas internas de lucha contra la corrupción, el establecimiento de un entorno seguro para que el personal denuncie las faltas de conducta, y los esfuerzos para prevenir la explotación y los abusos sexuales y al acoso sexual en el lugar de trabajo y responder a ellos.

73. La plantilla de las Naciones Unidas debe ser geográficamente diversa, equilibrada en términos de género, internacional, talentosa y representativa de todos los pueblos a los que sirve la Organización. Los principios de la representación geográfica equitativa y la paridad de género son las piedras angulares de esa plantilla.

74. Inquieta al Grupo el desequilibrio en la representación geográfica en la Secretaría, dada la referencia que se hace en el Artículo 101 de la Carta a la importancia de contratar al personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Este principio es esencial para garantizar el carácter internacional de la Organización y la representación de todos sus Estados Miembros. El Secretario General debe intensificar sus esfuerzos para lograr la representación geográfica equitativa en el personal de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores. Debe prestarse la debida atención a la representación de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía. El Grupo también está dispuesto a entablar negociaciones sobre la mejora del sistema de intervalos convenientes. Los Estados Miembros no deben rehuir la adopción de cambios que hagan progresar a la Organización.

75. El Grupo se congratula del aumento del número de funcionarias, que representan el 38,4 % del total del personal de la Secretaría. Sin embargo, observa que la

proporción de mujeres en puestos de responsabilidad sigue siendo inferior al 50 %. Lamentablemente, la ratio de mujeres de países en desarrollo en dichos puestos es desproporcionadamente baja.

76. Preocupan al Grupo el aumento de la edad media del personal de la Secretaría y la disminución del número de puestos de categoría inicial, en particular en las categorías P-1 y P-2. Esta situación obstaculiza la consecución de importantes objetivos en materia de recursos humanos, como el rejuvenecimiento de la Organización y la contratación de nuevos funcionarios idóneos procedentes de las distintas regiones del mundo, en particular de los Estados Miembros en desarrollo no representados o infrarrepresentados.

77. Los conocimientos de idiomas son importantes en los procesos de selección; debe respetarse la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría y, durante la contratación, debe tenerse debidamente en cuenta el buen dominio de los idiomas oficiales en determinados lugares de destino. El Grupo se muestra preocupado por la falta de resultados de los esfuerzos llevados a cabo para atraer a posibles candidatos de países no representados o infrarrepresentados, en particular los países en desarrollo.

78. **El Sr. Teo** (Singapur), en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que las políticas de gestión de los recursos humanos de la Organización deben evolucionar al compás de la reforma en curso de las Naciones Unidas para favorecer, en lugar de frenar, esos cambios. Lamentablemente, la Comisión no pudo llegar a conclusiones satisfactorias sobre cuestiones clave de políticas en los periodos de sesiones anteriores. Es de esperar que esas cuestiones se resuelvan en el periodo de sesiones en curso.

79. Contar con un personal cuya composición refleje el carácter internacional de la Organización aumentará la variedad de puntos de vista y competencias disponibles, así como la eficacia en el cumplimiento del mandato. La Asociación elogia la Estrategia de Diversidad Geográfica, pero reitera que el principio de la representación geográfica equitativa no debe verse socavado por conceptos más genéricos, como la diversidad regional. La representación geográfica equitativa debe recibir un nivel de atención similar al de la paridad de género, en particular en las categorías superiores.

80. Conviene que el Secretario General realice mejoras en la contratación para rejuvenecer la Secretaría y hacer frente al envejecimiento de su personal. La ASEAN elogia iniciativas como la plataforma de exámenes en línea, que facilitan el acceso a las oportunidades de contratación. Esas plataformas

son aún más importantes a la luz de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, hay que seguir trabajando para que los candidatos de los países en desarrollo gocen de una verdadera igualdad de oportunidades. Para mejorar la rendición de cuentas, conviene que el Secretario General informe periódicamente a la Asamblea General sobre las mejoras tangibles logradas en el ámbito de la representación geográfica. Las actualizaciones deben incluir un análisis de las causas subyacentes de la falta de representación y la infrarrepresentación de los países en desarrollo, así como de las medidas para abordarlas.

81. Una formación y un perfeccionamiento del personal consecuentes son la piedra angular de toda organización sostenible. A pesar de los continuos problemas de liquidez a los que se enfrentan las Naciones Unidas, el gasto en formación no debe posponerse en aras de realizar ahorros a corto plazo, ya que hacerlo irá en detrimento del cumplimiento del mandato a largo plazo. Deben desarrollarse y reforzarse las competencias internas. Conviene que el Secretario General invierta en la formación y el perfeccionamiento necesarios del personal, que son aspectos importantes de la gestión de los recursos humanos.

82. **El Sr. Fifield** (Australia), también en nombre del Canadá y Nueva Zelandia, dice que el activo más valioso de las Naciones Unidas es su personal. Las tres delegaciones son conscientes de las difíciles condiciones de trabajo asociadas a la pandemia de COVID-19 y aprecian los esfuerzos de la Organización por adaptar sus prácticas de trabajo y dar prioridad al bienestar del personal. Ahora más que nunca, para cumplir los exigentes mandatos de la Organización, es importante contar con una plantilla capaz y diversa que refleje la paridad de género, esté formada por personal empoderado y trabaje con los más altos niveles de profesionalidad, integridad y eficiencia. Las tres delegaciones siguen apoyando los esfuerzos de reforma del Secretario General, de los que la gestión de los recursos humanos es una parte fundamental. Se congratulan de que esté surgiendo una cultura de mayor colaboración como resultado de las reformas y esperan ver cómo mejora el desempeño de las Naciones Unidas en beneficio de las personas a las que sirven en todo el mundo.

83. La gestión de los recursos humanos constituye un tema muy relevante del programa que abarca muchos aspectos distintos. La Comisión debe intentar decidir sobre los asuntos tratados en los informes que tiene ante sí, incluidos los de periodos de sesiones anteriores sobre los que se aún no haya adoptado ninguna medida, y proporcionar directrices claras al Secretario General, además de orientaciones sobre futuros informes que se

presenten en relación con el tema. Es lamentable que la Comisión no haya podido llegar a un consenso sobre la gestión de los recursos humanos en los períodos de sesiones septuagésimo tercero y septuagésimo cuarto de la Asamblea General. En este sentido, la Comisión ha de mejorar su desempeño, y las tres delegaciones tienen la determinación de lograr avances en el actual período de sesiones.

84. **El Sr. Camelli** (Observador de la Unión Europea), también en nombre de Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Turquía, países candidatos, Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación, y, además, Andorra, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, manifiesta que los recursos humanos son la piedra angular de la reforma de la gestión que está llevando a cabo el Secretario General, el cual debe poder hacer uso de todas las prerrogativas que le otorga la Carta a ese respecto. Un sistema de recursos humanos más moderno y eficaz y una cultura organizativa basada en los resultados y el cumplimiento del mandato son esenciales para llevar a buen puerto los esfuerzos del Secretario General por modernizar las Naciones Unidas.

85. Estos esfuerzos deben hacer que la Organización sea más ágil y mejore su respuesta a los retos a los que se enfrenta. La Unión Europea apoya la estrategia global de recursos humanos, que tiene por objeto fomentar la gestión estratégica del personal y la contratación proactiva de funcionarios idóneos, así como transformar la cultura institucional. El personal de la Organización debe continuar encarnando el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, como establece el Artículo 101 de la Carta. Además, el personal debe reflejar la diversidad de la membresía de la Organización, incluyendo en términos de geografía, género y competencias.

86. Los Estados miembros de la Unión Europea se complacen en reconocer el progreso realizado respecto a la consecución de la paridad de género en el personal de las Naciones Unidas, en particular entre el personal directivo superior y los coordinadores residentes. Deben llevarse a cabo esfuerzos en todo el sistema y en todos los niveles, incluyendo en las misiones sobre el terreno, donde las disparidades entre la representación de hombres y mujeres son más evidentes.

87. Es urgente rejuvenecer la Organización, contratar nuevos funcionarios idóneos y actualizar el enfoque que aplica a las pasantías. El multilingüismo también es de suma importancia para las Naciones Unidas y la diversidad lingüística debe reflejarse adecuadamente en la gestión de los recursos humanos. La Unión Europea se congratula de que el Secretario General haga hincapié

en ampliar la noción de diversidad en los entornos organizativos y apoya la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

88. Un marco de movilidad que funcione adecuadamente, tanto en la Sede como sobre el terreno, es esencial para la Organización, y redundará en beneficio de los intereses del personal y la ejecución de los mandatos. La Unión Europea acoge con beneplácito el nuevo enfoque de la movilidad del personal, que permite a este beneficiarse de la diversidad y la riqueza de los mandatos de la Organización y de los lugares de destino dentro de la Secretaría, con el fin de adquirir y desarrollar continuamente competencias mediante la capacitación en el empleo y el desarrollo de aptitudes. La formación es esencial para que la Organización y su personal se adapten al complejo entorno laboral actual. Para que el personal tenga la oportunidad de ampliar su experiencia y desarrollarse al máximo profesionalmente hay que aumentar su movilidad, brindar nuevas oportunidades de capacitación tanto a los funcionarios como a los directivos, y agilizar la transición al Cuadro Orgánico del personal de otras categorías.

89. La Unión Europea otorga gran relevancia a la implantación de un marco de rendición de cuentas sólido y robusto como parte esencial de la reforma de la gestión. Es esencial fomentar una cultura de ética y transparencia, además de prevenir y afrontar cualquier tipo de falta de conducta. La Unión Europea acoge con satisfacción el trabajo de la Oficina de Ética, cuya independencia debe reforzarse.

90. Los objetivos de la reforma de las Naciones Unidas deben traducirse en directrices concretas y claras para el personal. Por ello, la Unión Europea apoya las enmiendas propuestas al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y agradece los esfuerzos del Secretario General por ir más allá de las enmiendas de redacción y modernizar el texto para que refleje la nueva cultura introducida por la reforma.

91. Es necesario encontrar una solución sostenible a la cuestión de la remuneración y las prestaciones abonadas al personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción. La Unión Europea espera que la Comisión, al abordar de nuevo el posible conflicto entre el Estatuto y el Reglamento del Personal y las legislaciones nacionales en la materia, estudie de forma constructiva las opciones presentadas por la Secretaría. Interesa a todas las partes llegar a un acuerdo consensuado, respetando el principio de que no se debe impedir a ningún Estado Miembro la adscripción de ese personal.

92. **El Sr. Traore** (Malí), en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que el Grupo espera que la

Comisión apruebe una resolución sobre la gestión de los recursos humanos, lo cual es de suma importancia para la Organización, en esta parte de la continuación del período de sesiones. El Grupo toma nota de la estrategia global de recursos humanos del Secretario General para después de 2021 y de sus esfuerzos por informar a los Estados Miembros de los progresos de sus iniciativas en ese ámbito.

93. De conformidad con el Artículo 101 de la Carta, debe tenerse debidamente en cuenta la importancia de contratar el personal en forma que haya la más amplia representación geográfica posible. Además, la Asamblea General, en su resolución 71/263, solicitó que se lograra una distribución geográfica equitativa en la Secretaría a fin de reflejar la composición multicultural y geográficamente amplia de la Organización. Para mejorar la representación geográfica, ha de elaborarse urgentemente una estrategia global que incluya acciones concretas, parámetros de referencia y plazos, que deberán incorporarse a la versión revisada de la estrategia global de recursos humanos. El Grupo concede gran importancia a la consecución de una representación geográfica equitativa, de conformidad con lo establecido en la Carta. Lamentablemente, no se ha presentado a la Comisión ninguna propuesta concreta que contenga medidas adecuadas para lograr dicha representación. Preocupa al Grupo que el personal directivo superior de la Secretaría esté lejos de alcanzar el objetivo establecido en sus pactos de garantizar que el 50 % de los candidatos nombrados para puestos sujetos a distribución geográfica procedan de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. Es preciso acelerar el aumento de la representación de los países en desarrollo, en particular en las categorías superiores, para que las Naciones Unidas reflejen la diversidad de sus Estados Miembros y aborden los complejos problemas mundiales que trascienden fronteras.

94. Inquieta al Grupo el número de puestos sujetos a distribución geográfica vacantes y la ocupación temporal de dichos puestos por personal no sujeto a este criterio. La situación afecta negativamente al ya escaso número de puestos sujetos a distribución geográfica en virtud de la resolución 65/247 de la Asamblea General.

95. Por lo que respecta al equilibrio de género, es necesario seguir esforzándose por atraer y retener a más mujeres, especialmente de África, para que trabajen en las operaciones sobre el terreno, donde la proporción de mujeres con respecto al total de la plantilla sigue siendo relativamente baja.

96. El orador agradece a las delegaciones que han refrendado la declaración de posición, iniciada por el

Grupo en enero de 2021, sobre la lucha conjunta contra el racismo y la discriminación racial, y todas las demás formas de intolerancia, en las Naciones Unidas. A pesar de las instrucciones administrativas del Secretario General y de otros materiales de orientación destinados a sensibilizar al personal de las Naciones Unidas sobre la importancia de combatir la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad, es necesario dar continuidad a los avances logrados e intensificar los esfuerzos de la Organización por detectar, desalentar y eliminar cualquier posibilidad de racismo y discriminación racial, así como cualquier otra forma de intolerancia, en todo el sistema de las Naciones Unidas.

97. Los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas deben recibir un trato igualitario y el multilingüismo es esencial para las actividades de la Organización. Debe respetarse la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría.

98. **El Sr. Ammann** (Suiza), también en nombre de Liechtenstein, dice que el activo más valioso de las Naciones Unidas es su personal, de cuyos conocimientos especializados y competencias depende la Organización para cumplir sus mandatos. Por lo tanto, ha de realizarse una gestión de los recursos humanos moderna y eficiente que contribuya a un alto nivel de desempeño del personal y a la productividad, flexibilidad y orientación a los resultados de las Naciones Unidas. En consecuencia, el tema del programa relativo a la gestión de los recursos humanos merece toda la atención de la Comisión. Lamentablemente, esta no llegó a un acuerdo sobre el tema en varios períodos de sesiones anteriores, por lo que tiene pendiente el examen de diversos informes y la adopción de importantes decisiones en la parte actual de la continuación del período de sesiones.

99. Las delegaciones de Suiza y Liechtenstein acogen con agrado la estrategia global del Secretario General y los esfuerzos de este por reforzar la gestión de los recursos humanos. El personal directivo superior de la Organización debe predicar con el ejemplo y tomar medidas al respecto. Una gestión adecuada de los recursos humanos es crucial para la reforma de la gestión y a su vez resulta esencial para los demás procesos de reforma.

100. Las delegaciones de Suiza y Liechtenstein apoyan el enfoque del Secretario General sobre la contratación y el desarrollo de una plantilla móvil, orientada al trabajo sobre el terreno, multilingüe y diversa, y lo felicitan por el pormenorizado análisis de las causas subyacentes de la falta de diversidad en la contratación y por el lanzamiento de la Estrategia de Diversidad

Geográfica. No obstante, debe prestarse especial atención a la igualdad de género en los puestos directivos y los de personal directivo intermedio, así como en los servicios sobre el terreno.

101. La movilidad del personal es esencial para crear una plantilla cualificada, dinámica y adaptable que pueda interactuar con diversos interesados en distintos entornos, y al mismo tiempo brinda al personal oportunidades de aprendizaje y desarrollo de las perspectivas de carrera, de modo que la Organización pueda hacer frente a los retos de un mundo interconectado y garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la plantilla. Ambas delegaciones acogen con satisfacción las propuestas del Secretario General al respecto.

102. Las delegaciones de Suiza y Liechtenstein aplauden los esfuerzos del Secretario General para reforzar la gestión de los recursos humanos mediante iniciativas, estrategias y enmiendas al Estatuto y el Reglamento del Personal. Los Estados Miembros deben ahora proporcionar una orientación clara sobre el camino a seguir adoptando una resolución sobre el tema.

103. **El Sr. Benhamida** (Libia) manifiesta que su delegación acoge con satisfacción los esfuerzos de la Secretaría para llevar a cabo la necesaria reforma de la gestión de los recursos humanos. La delegación de Libia apoya las medidas destinadas a atraer a los jóvenes y, al mismo tiempo, retener al personal con experiencia para contribuir a la transformación radical de la Organización. A pesar de los avances logrados, debe proseguirse con las reformas para hacer frente a los retos que se plantean. El orador desea subrayar la importancia de la formación y el perfeccionamiento del personal con métodos y tecnologías modernos. Los principios de distribución geográfica equitativa y de paridad de género reflejan los valores de la Organización. Su consecución es una piedra angular de las reformas del Secretario General y se alinea con el objetivo último de unas Naciones Unidas modernas, diversas e inclusivas. Su delegación confía en que, en el futuro, todos los Estados Miembros tengan la oportunidad de participar equitativamente en los organismos, proyectos y programas de la Organización. La delegación de Libia contribuirá a la labor de la Comisión en lo que respecta a la formulación de resoluciones y recomendaciones objetivas y transparentes.

104. **El Sr. Kimura** (Japón) dice que la gestión de los recursos humanos es un elemento fundamental en una organización eficaz, eficiente e inclusiva, y que las Naciones Unidas deben contratar a personal altamente cualificado y motivado e invertir en él. Para lograr una

organización más diversa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, que hace referencia a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible, es preciso abordar el problema que plantea desde hace tiempo la infrarrepresentación o falta de representación de algunos Estados Miembros. La delegación del Japón pide una vez más al Secretario General que redoble sus esfuerzos en esa esfera, y espera con interés debatir las formas en que el principio de paridad de género puede plasmarse en la política de gestión de los recursos humanos.

105. La reducción de puestos del Cuadro Orgánico de categoría inicial y el aumento de puestos de categoría superior en la Secretaría son motivo de preocupación, pues conducen a un excedente cada vez mayor de puestos directivos en la Organización. Conviene que el Secretario General continúe trabajando para rejuvenecer las Naciones Unidas, incorporar nuevas ideas y promover la planificación de la sucesión y la agilidad de la plantilla, a fin de avanzar en la reforma de la gestión.

106. Si bien la delegación del Japón reconoce la importancia de la movilidad del personal, siguen sin estar claros algunos elementos del nuevo enfoque propuesto por el Secretario General, entre ellos el impacto en la contratación externa y los costos adicionales de la puesta en marcha del marco. La delegación del orador acogerá con agrado la oportunidad de examinar detenidamente la propuesta mediante deliberaciones sobre sus pormenores.

107. **El Sr. Mmalane** (Botswana) señala que, habida cuenta de que el personal de la Secretaría supera los 37.000 empleados, Botswana apoya los esfuerzos de reforma del Secretario General, de los que la gestión de los recursos humanos es una parte fundamental. A pesar de los progresos realizados, es necesario continuar avanzando y prestar la debida atención a la representación geográfica equitativa. Se precisa un sistema eficaz de gestión de los recursos humanos basado en dicho criterio. El logro en la Secretaría de una representación geográfica amplia, del equilibrio de género y de la diversidad en términos de regiones y culturas reforzará la capacidad de la Organización para trabajar con los Estados Miembros y para ellos. Además, debe revisarse el sistema de intervalos convenientes. La estructura de gestión de los recursos humanos ha de modernizarse, racionalizarse e integrarse, sobre todo en los casos en que sea contraria a la Carta.

108. La delegación de Botswana acoge con satisfacción el aumento del número de mujeres en la Organización,

pero considera que es preciso seguir trabajando para lograr la paridad de género en todo el sistema y todas las categorías. También acoge con satisfacción las medidas del Secretario General para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

109. Las Naciones Unidas necesitan un sistema de recursos humanos moderno que refleje la membresía de la Organización en todos los niveles. Dicho sistema propiciará la tolerancia y la valoración de todas las culturas, favorecerá que la Organización sea más receptiva respecto de los retos a los que se enfrentan los Estados Miembros y las regiones y contribuirá al óptimo cumplimiento de los mandatos. No obstante los avances logrados, preocupan a la delegación de Botswana los desequilibrios en la representación geográfica equitativa y la paridad de género en la Secretaría. Así pues, la delegación participará activamente en las deliberaciones sobre el tema del programa para lograr resultados positivos. El orador insta a la Comisión a que aproveche los logros alcanzados gracias a la reforma de la gestión de los recursos humanos y a que garantice que la Organización sea un reflejo de los Estados Miembros.

110. **El Sr. Manalo** (Filipinas) afirma que los esfuerzos del Secretario General por reforzar la gestión de los recursos humanos a pesar de la pandemia de COVID-19 han contribuido a garantizar la continuidad de las operaciones, por ejemplo mediante el trabajo a distancia, y son fundamentales para el éxito de las medidas de reforma general. Para garantizar resultados satisfactorios y permitir a la Comisión aprobar un proyecto de resolución sobre el tema del programa, conviene hacer una revisión para refinar la estrategia del Secretario General. Una plantilla internacional y cualificada que refleje los principios de representación geográfica equitativa y paridad de género proporcionará una base sólida para unas Naciones Unidas eficientes y eficaces.

111. Conviene que el Secretario General redoble esfuerzos para mejorar la representación geográfica en el Cuadro Orgánico y categorías superiores. La delegación de Filipinas acoge con agrado las mejoras logradas en materia de equilibrio de género en la Secretaría y espera que el Secretario General facilite información sobre las medidas adoptadas al respecto en su estrategia de género.

112. Filipinas apoya la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, a través de la cual el Secretario General pretende lograr la igualdad de las personas con discapacidad y fomentar una cultura inclusiva. Procede realizar un análisis exhaustivo de las tendencias en la creación de puestos de las categorías

superiores y deben tomarse medidas para evitar solapamientos. Es necesario atraer a más candidatos al programa de pasantías, en particular de los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados, incluidos los países en desarrollo. Ha de reevaluarse la contratación de un número considerable de consultores y contratistas particulares por períodos contractuales prolongados. La Secretaría debe proponer opciones para reducir la dependencia de la Organización de los contratistas particulares y desarrollar los conocimientos especializados y las competencias de tipo interno en la Secretaría. Conviene proteger al personal del Cuadro de Servicios Generales y al personal con nombramientos de plazo fijo que haya demostrado su valía en sus respectivas áreas de servicio.

113. **La Sra. Jerbou** (Marruecos) declara que el activo más importante de cualquier organización internacional es su personal. Por lo tanto, el proceso de contratación debe basarse en atraer, perfeccionar y retener a personal con talento y diverso. El papel del personal de las Naciones Unidas en el cumplimiento del mandato es tan esencial como el de los Estados Miembros. Marruecos desea alabar la labor del personal de la Secretaría, que se ha visto obligado a adaptarse a nuevas modalidades de trabajo como consecuencia de la pandemia de COVID-19 y ha demostrado su capacidad para hacer frente a los retos de la Organización.

114. Marruecos reitera su apoyo a la reforma de la gestión de los recursos humanos del Secretario General. El compromiso del Secretario General ha quedado demostrado por la consecución de la paridad de género entre los altos funcionarios y las operaciones distintas de las operaciones sobre el terreno. Se prevé el logro de mayores avances, dada la notable contribución de las mujeres en las Naciones Unidas. Para potenciar el papel de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad marroquí, se ha nombrado a diez diplomáticas para ocupar puestos en la Misión Permanente de Marruecos ante las Naciones Unidas en Nueva York. La delegación de Marruecos acoge con satisfacción los importantes resultados de los esfuerzos del Secretario General por lograr una representación geográfica equitativa en la Secretaría.

115. Con respecto al informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y el panorama futuro (A/75/540) y el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/75/765), Marruecos toma nota de los resultados a largo plazo de la reforma de los recursos humanos, a saber, una organización ágil, diversa y basada en la rendición de cuentas en la que se gestionan eficazmente la contratación, la formación y la asignación de un personal competente, adaptable y

geográficamente diverso, equilibrado en términos de género.

116. **El Sr. Koba** (Indonesia) dice que los recursos humanos son un activo vital de las Naciones Unidas y el capital más productivo de la Organización. Aunque la gestión de los recursos humanos debe mejorarse continuamente, en períodos de sesiones anteriores fue un reto lograr el consenso sobre el tema del programa. Las delegaciones deben esforzarse por lograr el consenso en todos los asuntos que tiene ante sí la Comisión.

117. Dado que la fortaleza de los recursos humanos radica en las competencias y los conocimientos especializados del personal, la Secretaría debe mejorar la calidad de las actividades de formación y perfeccionamiento del personal, así como el acceso de este a ellas. Las Naciones Unidas sirven a todo el mundo y, por tanto, su personal debe ser diverso y reflejar el principio de distribución geográfica equitativa, en lugar de contentarse con las limitaciones derivadas de listas de candidatos cualificados homogéneas. La diversidad, tanto de género como geográfica, es esencial para mantener la confianza de la sociedad mundial en el multilateralismo. En lo que concierne a la contratación, los países en desarrollo necesitan más acceso y capacitación y, a tal efecto, la Secretaría debe mejorar la transparencia y proporcionar una interfaz fácil de usar para descubrir más candidatos idóneos de todo el mundo. Las Naciones Unidas también han de gestionar las listas de preselección de forma transparente y eficaz, ya que los candidatos que las integran han completado exigentes procesos de contratación y su futuro depende de la equidad de los procedimientos de la Organización.

118. **La Sra. Pollard** (Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión) manifiesta que el Secretario General se ha comprometido a reforzar la Organización en el ámbito de la gestión de los recursos humanos para garantizar que el personal sea representativo de los Estados Miembros. En particular, se aumentará el número de funcionarios sujetos al sistema de intervalos convenientes y de nacionales de países no representados o infrarrepresentados para lograr una distribución geográfica equitativa, y se mejorará la diversidad geográfica del personal del Cuadro Orgánico que no está sujeto a ese sistema.

119. **El Sr. Bachar Bong** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) dice que, en relación con las observaciones formuladas durante el examen de la organización de los trabajos de la Comisión sobre la publicación puntual de informes con base empírica, la

Comisión Consultiva seguirá esforzándose por proporcionar a los Estados Miembros un asesoramiento claro que les ayude a llegar a conclusiones sobre los asuntos que tienen ante sí.

Se levanta la sesión a las 12.45 horas.