



Asamblea General

Distr. general
25 de febrero de 2022
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones
Tema 143 del programa
Gestión de los recursos humanos

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero a 31 de diciembre de 2020

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 ([A/76/602](#)). Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva recibió información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 22 de febrero de 2022.

2. El informe del Secretario General se presentó en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución [59/287](#) de la Asamblea General, en la que la Asamblea solicitó al Secretario General que velara por que los Estados Miembros recibieran anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, las medidas disciplinarias aplicadas y, cuando procediera, las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. En él se presentan una reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, un resumen de las causas disciplinarias, datos sobre la resolución de las causas e información sobre la práctica seguida por el Secretario General en los casos de presunta conducta delictiva ([A/76/602](#), párrs. 1 a 3).

II. Informe del Secretario General

Reseña del marco administrativo

3. En su informe, el Secretario General expone las disposiciones pertinentes de la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal, los boletines



del Secretario General y las instrucciones administrativas. El Secretario General indica que, en el boletín [ST/SGB/2019/8](#), el procedimiento oficial con respecto a las conductas que constituyen discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad (denominadas colectivamente “conducta prohibida”) se puso en consonancia con el procedimiento aplicable en virtud de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#). También indica que el boletín [ST/SGB/2019/8](#) contiene disposiciones de apoyo e intercambio de información aplicables durante las investigaciones y cualquier procedimiento disciplinario posterior que complementan las disposiciones contenidas en la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#). Asimismo, añade que en el boletín [ST/SGB/2019/8](#) se señala que la Organización y otras entidades que son miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) reúnen información sobre los casos comprobados de acoso sexual en una aplicación denominada ClearCheck, a la que pueden acceder las entidades de la JJE para realizar comprobaciones relacionadas con la contratación (*ibid.*, párrs. 5 a 10).

4. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que ClearCheck se había puesto a disposición de las 31 organizaciones miembros de la JJE y de que 28 habían aceptado la invitación para participar en ClearCheck y 22 habían utilizado la aplicación activamente. También se informó a la Comisión de que en la actualidad había 543 personas registradas en la base de datos ClearCheck: 412 de ellas por casos de explotación y abusos sexuales y 131 por casos de acoso sexual. Esos 543 expedientes habían sido creados por 15 entidades de las Naciones Unidas. **La Comisión Consultiva toma nota del número de entidades que utilizan ClearCheck y confía en que el uso de la aplicación se generalice aún más en todo el sistema de las Naciones Unidas y en que se proporcione información actualizada a ese respecto en el próximo informe sobre el tema, así como en los próximos informes del Secretario General sobre la rendición de cuentas y sobre la explotación y los abusos sexuales.**

5. El Secretario General indica en su informe que la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) fue promulgada el 26 de octubre de 2017. De conformidad con las disposiciones transitorias, las investigaciones iniciadas antes de esa fecha seguirían rigiéndose por las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#), al igual que los procedimientos disciplinarios que pudieran incoarse posteriormente al respecto. El Secretario General observa que, en el momento de presentar su informe, muy pocos asuntos seguían rigiéndose por la instrucción administrativa [ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#). También añade que, de conformidad con las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), todas las denuncias de posible conducta indebida se deben señalar a la atención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Tras recibir un informe de ese tipo, la OSSI puede decidir someter a investigación el caso o darlo por cerrado, o bien remitirlo a la administración para su evaluación y posible investigación por un comité de investigación establecido por el jefe de la entidad correspondiente. Asimismo, el Secretario General señala que la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contiene normas mínimas para la realización de investigaciones y procedimientos relativos a los funcionarios que son objeto de una investigación (*ibid.*, párrs. 11 a 13).

6. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el proceso de investigación, incluidos los derechos y las obligaciones de todas las partes implicadas en una investigación, era el mismo, tanto si corría a cargo de la OSSI como de un comité de investigación. La diferencia fundamental entre la OSSI y los comités de investigación consistía en que la OSSI era una entidad permanente integrada por investigadores profesionales a tiempo completo, con apoyo administrativo/logístico, infraestructura y procesos ya establecidos, mientras que los comités de investigación eran grupos *ad hoc* con una duración y recursos limitados. El tiempo necesario para

completar las investigaciones y la calidad de las investigaciones llevadas a cabo por los comités de investigación dependían de la exposición y la experiencia previas de los miembros de esos comités y del nivel de apoyo que se les proporcionara. También se facilitó a la Comisión el cuadro que figura a continuación, en el que se muestran las estadísticas relativas a los casos tramitados por la OSSI y por los comités de investigación durante los últimos 5 años.

Cuadro 1

Número de casos tramitados por la OSSI y por los comités de investigación, 2016 a 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Casos cerrados (OSSI y comités de investigación)	63	72	61	106	79	132	513
Casos cerrados sin que se hubiese adoptado ninguna medida/ se iniciaron procedimientos disciplinarios	9	13	12	17	13	17	81
Porcentaje de casos cerrados sin que se hubiese adoptado ninguna medida/se iniciaron procedimientos disciplinarios	14	18	20	16	16	13	16

7. La Comisión Consultiva reitera que, en lugar de remitirlos al jefe de la entidad correspondiente, los casos de conducta prohibida, en particular los que afectan al personal directivo, deben ser tramitados por la OSSI para garantizar la independencia e integridad de las investigaciones. La Comisión confía en que el próximo informe del Secretario General incluya más datos sobre la tramitación de esos casos por la OSSI y los jefes de las entidades ([A/75/776](#), párr. 15), incluidos cuadros con datos desglosados sobre los casos tramitados por la OSSI y por los comités de investigación. La Comisión recomienda también que la Asamblea General solicite al Secretario General que en su próximo informe proporcione información actualizada sobre los casos atrasados y su proceso de tramitación.

8. En los párrafos 17 y 18 de su informe, el Secretario General indica que, según el apartado a) de la regla 10.2 del Reglamento del Personal, las medidas disciplinarias pueden adoptar las formas siguientes: a) amonestación por escrito; b) pérdida de uno o varios escalones dentro de la categoría; c) pérdida, durante un período determinado, del derecho al incremento periódico de sueldo; d) suspensión sin goce de sueldo durante un período determinado; e) multa; f) pérdida, durante un período determinado, del derecho a ser considerado para un ascenso; g) descenso de categoría con pérdida, durante un período determinado, del derecho a ser considerado para un ascenso; h) separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento; e i) destitución. El Secretario General indica que cada causa se decide sobre la base de sus propios méritos y teniendo en cuenta las circunstancias del caso, incluidos los factores agravantes o atenuantes.

9. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, en las causas disciplinarias, el Secretario General tenía amplia discreción para determinar qué circunstancias o factores agravantes y atenuantes se debían tener en cuenta. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) se había reconocido como factor atenuante en un número muy limitado de casos cerrados al principio y durante el punto álgido de la pandemia, y solo en relación con casos en los que los funcionarios habían sido separados del servicio. En concreto, en los casos cerrados durante la pandemia en los que el Secretario General había impuesto la medida disciplinaria de separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, el Secretario General decidió conceder una indemnización parcial por rescisión del nombramiento a los

funcionarios separados del servicio para contrarrestar algunos de los efectos de la pandemia en esos exfuncionarios. Ese factor atenuante no se utilizó como elemento mitigante de la falta de conducta cuya comisión se había probado, sino para aliviar la severidad de las repercusiones económicas de la sanción impuesta. Con la estabilización de la pandemia y el avance de las campañas de vacunación, el Secretario General dejó de utilizar ese factor atenuante. **A la Comisión Consultiva le preocupa que la utilización de la COVID-19 como factor atenuante pueda haber dado lugar a que casos de faltas de conducta similares hayan recibido un tratamiento diferente en función del momento en que se hayan cerrado los casos. La Comisión observa que ese factor atenuante se ha dejado de utilizar y confía en que no se vuelva a aplicar.**

10. En respuesta a sus preguntas, se informó también a la Comisión Consultiva de que la contribución de un funcionario a la labor de la Organización durante un período de servicio prolongado y con una evaluación positiva (10 años o más en los lugares de destino sobre el terreno y 15 años en la Sede) se solía considerar un factor atenuante de la falta de conducta del funcionario. Sin embargo, la antigüedad no se consideraba un atenuante en los casos de conducta indebida en que la posición de autoridad o responsabilidad era esencial para la comisión de la falta de conducta probada y dicha posición se había alcanzado gracias a la antigüedad en el servicio.

11. Si bien reconoce la facultad discrecional del Secretario General para determinar las circunstancias atenuantes y agravantes, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que garantice la transparencia, la proporcionalidad y la coherencia en el ejercicio de esa facultad y que en su próximo informe incluya información detallada sobre los criterios aplicados para determinar las circunstancias atenuantes y agravantes (véase también el párr. 20).

12. En respuesta a sus preguntas, se informó también a la Comisión Consultiva de que se esperaba que los funcionarios de categoría superior, en particular los que tenían responsabilidades de gestión, actuaran como modelos de conducta para los demás funcionarios. Por consiguiente, cuando funcionarios de categoría superior con responsabilidades de gestión estaban involucrados en casos de conducta indebida, su función como gestores y su fallo como modelos de conducta se tenían en cuenta al evaluar la gravedad de la falta y determinar la medida disciplinaria apropiada. **La Comisión Consultiva considera que el personal directivo tiene la responsabilidad específica de predicar con el ejemplo, y destaca la importancia de aumentar la transparencia en relación con la conducta de los directivos y de reforzar la rendición de cuentas (véase también A/75/776, párr. 13).**

13. En el párrafo 19 de su informe, el Secretario General describe otras medidas no disciplinarias, como las amonestaciones escritas u orales, el cobro de las sumas adeudadas a la Organización y las licencias administrativas con o sin goce de sueldo. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la recuperación de fondos se podía mejorar si se determinaba con antelación el monto de la pérdida y la medida en que se podía tratar como un pago excesivo, por ejemplo, el sobrepago de una prestación, en vez de como una pérdida (por ejemplo, daños causados a bienes), y se iniciaba el proceso de recuperación antes de que el funcionario dimitiera o fuera separado del servicio por una falta de conducta. Asimismo, otro medio de mejorar la recuperación de fondos era la identificación temprana de posibles faltas de conducta cuando un funcionario dimitía de forma inesperada y la retención en esos casos del pago de las prestaciones finales hasta la conclusión de cualquier proceso de investigación o disciplinario que se iniciara. En ambos casos era necesaria la adopción de medidas por los jefes de las entidades y su personal de recursos humanos y de finanzas. Asimismo, se presentó a la Comisión el

cuadro que figura a continuación en el que se refleja la cuantía recuperada de las pérdidas resultantes de faltas de conducta de los funcionarios.

Cuadro 2

Cuantía recuperada de las pérdidas resultantes de faltas de conducta de los funcionarios

(Dólares de los Estados Unidos)

	<i>Importe que se debía recuperar</i>	<i>Importe cuya recuperación se ha confirmado</i>
2014	20 700,00	177,97
2015	21 373,12	2 363,82
2016	26 324,42	21 673,70
2017	162 606,23	79 875,04
2018	152 593,10	115 119,53
2019	78 691,17	15 222,47
2020	149 381,40	149 381,40
2021	183 712,46	44 939,39
Total	611 669,44	383 813,93

14. La Comisión Consultiva observa una vez más que, en algunos años, la tasa de recuperación de las pérdidas causadas por los funcionarios fue mediocre, y alienta al Secretario General a que redoble sus esfuerzos para recuperar íntegramente esas pérdidas, entre otras cosas mediante la pronta identificación de posibles faltas de conducta cuando un funcionario dimita inesperadamente y la adopción de medidas para iniciar la recuperación antes de que un funcionario dimita o sea separado del servicio por faltas de conducta. La Comisión reitera que en el próximo informe del Secretario General se deben presentar información actualizada sobre las pérdidas resultantes de faltas de conducta recuperadas de los funcionarios y medidas para mejorar la tasa de recuperación de esas pérdidas (A/75/776, párr. 17).

15. La Comisión Consultiva confía también en que el Secretario General adopte las medidas necesarias para contrarrestar los riesgos señalados por los órganos de supervisión, incluida la Junta de Auditores, y en que facilite datos en sus futuros informes sobre los procesos disciplinarios derivados de las conclusiones de los órganos de supervisión y sobre las medidas adoptadas al respecto.

Datos sobre los casos tramitados durante el período a que se refiere el informe

16. En su informe, el Secretario General incluye un resumen de los casos en que se impusieron medidas disciplinarias, así como datos conexos, durante el período examinado. Según la figura II del informe, durante el período examinado se completaron 105 casos, frente a 145 en 2019. El número de medidas disciplinarias impuestas en el período que abarca el informe (46) fue significativamente inferior al promedio de medidas disciplinarias impuestas en los cuatro períodos anuales anteriores (63,5). El plazo medio empleado durante ese período para resolver las causas tras su remisión a la Oficina de Recursos Humanos fue de 11,2 meses, lo que supone un considerable aumento con respecto al período finalizado el 31 de diciembre de 2019 (7,9 meses). Ese aumento se atribuye al mayor número de casos disciplinarios notificados, al mayor volumen de demandas presentadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y a las modalidades de trabajo a

distancia relacionadas con la pandemia de COVID-19, que tuvieron un impacto negativo en la productividad de los funcionarios que se ocupan de los asuntos disciplinarios (A/76/602, párrs. 78 y 81).

17. En el párrafo 83 de su informe, el Secretario General indica que una de las medidas adoptadas para hacer frente a esos problemas fue la incorporación en 2021 de dos nuevos funcionarios en la Sección de Apelaciones y Rendición de Cuentas de la División de Derecho Administrativo. Por su parte, una misión en la que varios funcionarios estaban implicados en reclamaciones indebidas al seguro médico aportó un puesto temporal de P-3 en 2021. Además, el Secretario General indica que la Oficina de Recursos Humanos solicitó una nueva plaza de categoría P-4 con cargo a la partida de personal temporario general del presupuesto por programas para 2022 y que la Asamblea General aprobó esa plaza por un período de 4,5 meses.

18. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la transición a las modalidades de trabajo a distancia debido a la pandemia de COVID-19 había afectado al acceso de los oficiales jurídicos a recursos fundamentales e impedido la resolución de sus causas al mismo ritmo que cuando trabajaban desde la oficina. También se informó a la Comisión de que la enseñanza más importante extraída de la pandemia de COVID-19 era que el trabajo a distancia podía contribuir a lograr un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal cuando se hacía de forma organizada y voluntaria. Asimismo, se informó a la Comisión de que no había plazos especificados para la tramitación de los expedientes por la Administración; sin embargo, lo ideal sería que los casos se resolvieran en un plazo de 3 a 4 meses, aunque en la actualidad no se cumplía ese plazo.

19. La Comisión Consultiva observa el considerable aumento en el tiempo medio de resolución de los casos tras su remisión. La Comisión no está convencida de que el trabajo a distancia deba tener un impacto tan perjudicial en la productividad y considera que las funciones basadas en el manejo de documentación deberían ser especialmente adaptables al trabajo a distancia. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que tome las medidas que corresponda para mejorar la tasa de resolución de casos, incluso aplicando un criterio de referencia que tenga en cuenta el plazo ideal de 3 a 4 meses para la tramitación de los casos, y que proporcione información actualizada al respecto en su próximo informe. La Comisión confía también en que el Secretario General reúna las mejores prácticas y las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19 y las aplique.

Apelaciones contra las medidas disciplinarias

20. Con respecto a las apelaciones, el Secretario General indica que, durante el período sobre el que se informa, se presentaron apelaciones en 11 casos, es decir, contra el 24 % de las medidas impuestas, frente a 18 casos en 2019 que representaban el 23 % de los casos en que se habían impuesto medidas. Añade que el Tribunal Contencioso-Administrativo examinó con mayor detenimiento la proporcionalidad de las sanciones impuestas y, a raíz de ello, decidió que se debería haber impuesto una medida diferente en algunos casos (*ibid.*, párrs. 84 y 85). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que solo se habían resuelto 9 casos, en su totalidad o parcialmente, a favor del funcionario, lo que representaba el 9,6 % del total de casos. De conformidad con la jurisprudencia establecida del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, no era competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo cuestionar cuál de las medidas disciplinarias que podía tomar el Secretario General se debía haber utilizado en cada caso. La Administración ha presentado recursos sistemáticamente contra las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo que van en contra de la jurisprudencia establecida y ha tenido éxito

en casi todos esos casos. La Comisión Consultiva toma nota del examen que el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas ha hecho de la proporcionalidad de las medidas disciplinarias impuestas por el Secretario General y de la jurisprudencia conexa del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Teniendo en cuenta el aumento del porcentaje de casos de ese tipo, la Comisión subraya la importancia de que el Secretario General aplique las medidas disciplinarias de forma transparente, proporcionada y coherente (véase también el párr. 11).

Casos recibidos por la Oficina de Recursos Humanos

21. Por lo que respecta a los casos recibidos por la Oficina de Recursos Humanos, en la figura VI del informe se observa que durante el período examinado se recibieron 183 casos, frente a 146 en 2019. Según la figura VII, el 66,7 % de los casos recibidos en el período que abarca el informe afectaban a personal sobre el terreno, frente al 57,5 % en 2019. En respuesta a sus preguntas, se presentaron a la Comisión Consultiva los cuadros que figuran a continuación sobre los casos recibidos, desglosados por personal de las misiones y personal no perteneciente a las misiones.

Cuadro 3

Datos sobre los casos recibidos en 2020 desglosados por personal de las misiones y personal no perteneciente a las misiones

<i>Falta de conducta</i>	<i>Personal de las misiones</i>		<i>Personal no perteneciente a las misiones</i>		<i>Total</i>	
	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	13	37	22	63	35	100
Agresión y conducta abusiva	5	83	1	17	6	100
Omisión del deber de informar	1	100			1	100
Comportamiento inapropiado o disruptivo	7	50	7	50	14	100
Declaración y certificación falsas	64	80	16	20	80	100
Uso indebido de los recursos de las TIC/faltas de conducta relacionadas con las computadoras	5	71	2	29	7	100
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	1	100			1	100
Otros tipos de falta de conducta	6	67	3	33	9	100
Irregularidades en las adquisiciones	2	50	2	50	4	100
Explotación y abusos sexuales	10	83	2	17	12	100
Robo/apropiación sin autorización	4	100			4	100
Actividades externas no autorizadas	3	33	6	67	9	100
Violación de las leyes locales	1	100			1	100
Total	122	67	61	33	183	100

Abreviación: TIC, tecnología de la información y las comunicaciones.

Cuadro 4

Datos sobre los casos recibidos entre enero y septiembre de 2021 desglosados por personal de las misiones y personal no perteneciente a las misiones

<i>Falta de conducta</i>	<i>Personal de las misiones</i>		<i>Personal no perteneciente a las misiones</i>		<i>Total</i>	
	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	11	48	12	52	23	100
Agresión y conducta abusiva	5	83	1	17	6	100
Incumplimiento de obligaciones privadas			1	100	1	100
Omisión del deber de informar			1	100	1	100
Comportamiento inapropiado o disruptivo	7	78	2	22	9	100
Declaración y certificación falsas	39	87	6	13	45	100
Uso indebido de los recursos de las TIC/faltas de conducta relacionadas con las computadoras			1	100	1	100
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	3	100			3	100
Otros tipos de falta de conducta	5	100			5	100
Irregularidades en las adquisiciones	4	80	1	20	5	100
Explotación y abusos sexuales	9	100			9	100
Robo/apropiación sin autorización	1	100			1	100
Actividades externas no autorizadas	4	36	7	64	11	100
Violación de las leyes locales	1	100			1	100
Total	89	74	32	26	121	100

Abreviación: TIC, tecnología de la información y las comunicaciones.

Cuadro 5

Casos relativos a personal de las misiones y a personal no perteneciente a las misiones desglosados por categoría de personal, 2016 a 2021

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		
Casos recibidos	Casos	Porcen- taje	Casos	Porcen- taje	Casos	Porcen- taje	Casos	Porcen- taje	Casos	Porcen- taje	Casos	Porcen- taje	Total de casos
Personal de las misiones													
D-1 y categorías superiores	3	4	3	3	3	3	6	7	3	2	5	4	23
Servicio Móvil	14	18	16	18	19	21	26	31	16	13	21	17	112
Cuadro de Servicios Generales	45	56	48	55	52	57	31	37	78	64	66	52	320
Personal de contratación nacional	8	10	4	5	1	1	7	8	5	4	5	4	30
Personal del Cuadro Orgánico	10	13	17	19	17	18	13	16	20	16	29	23	106
Subtotal	80	100	88	100	92	100	83	100	122	100	126	100	591
Personal no perteneciente a las misiones													
Pasantes									1	2			1
D-1 y categorías superiores	4	9	8	29	7	12	5	8	13	21	5	11	42

<i>Casos recibidos</i>	<i>2016</i>		<i>2017</i>		<i>2018</i>		<i>2019</i>		<i>2020</i>		<i>2021</i>		<i>Total de casos</i>
	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Casos</i>	<i>Porcentaje</i>	
Servicio Móvil			1	4	1	2	1	2					3
Cuadro de Servicios Generales	27	59	9	32	18	31	23	37	19	31	17	36	113
Pasantes	1	2					1	2					2
Personal de contratación nacional							2	3	1	2	1	2	4
Personal del Cuadro Orgánico	14	30	10	36	33	56	31	49	27	44	24	51	139
Subtotal	46	100	28	100	59	100	63	100	61	100	47	100	304
Total	126		116		151		146		183		173		895

22. La Comisión Consultiva observa que, según el cuadro 4, de enero a septiembre de 2021 el porcentaje de casos relativos al personal sobre el terreno recibidos durante el período que abarca el informe fue del 74 %, frente al 67 % en 2020, lo que refleja una tendencia al alza. En el cuadro 5 se observa que, en los últimos cinco años, la mayoría de los casos relativos al personal de las misiones se referían a funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, mientras que para el personal no perteneciente a las misiones la mayoría de los casos se referían a funcionarios del Cuadro Orgánico.

23. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que realice un nuevo análisis de los datos sobre los casos de conducta indebida, que incluya comparaciones entre los casos que afectan al personal de las misiones y los que afectan al personal no perteneciente a las misiones, y que en su próximo informe proporcione un análisis sobre cualquier tendencia que muestren los datos, así como explicaciones al respecto (A/75/776, párr. 12).**

24. En el cuadro 4 del informe se recogen los casos recibidos durante el período sobre el que se informa desglosados por tipo de falta de conducta y se observa que la mayoría de los casos estaban relacionados con declaraciones y certificaciones falsas (82), abuso de autoridad, acoso o discriminación (36), comportamiento inapropiado o disruptivo (16), explotación y abusos sexuales (12) y actividades externas no autorizadas (10). En respuesta a sus preguntas, se presentó a la Comisión Consultiva el cuadro que figura a continuación en el que se muestran el número de casos en los que, en los últimos cinco años, la medida disciplinaria impuesta fue la separación del servicio o la destitución y los tipos de faltas que dieron lugar a la adopción de esas medidas.

Cuadro 6

Casos de separación del servicio o destitución desglosados por tipo de falta, 2016 a 2021

<i>Medida impuesta – falta de conducta</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>Total</i>
Destitución							
Abuso de autoridad, acoso y discriminación				1			1
Agresión y conducta abusiva	2		1		1		4
Omisión del deber de informar						1	1
Declaración y certificación falsas	2	3	2				7

<i>Medida impuesta – falta de conducta</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>Total</i>
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	2						2
Explotación y abusos sexuales	1	1	3	2	2	1	10
Robo/apropiación sin autorización	3	1					4
Subtotal	10	5	6	3	3	2	29
Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento							
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	1	3	3	12	4	5	28
Agresión y conducta abusiva	11	3	5	1	2	1	23
Omisión del deber de informar			1		1		2
Comportamiento inapropiado o disruptivo		1	1			2	4
Declaración y certificación falsas	12	10	10	12	8	38	90
Uso indebido de los recursos de las TIC/faltas de conducta relacionadas con las computadoras					1	2	3
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	1	1	1	1			4
Otros tipos de falta de conducta	3	2		1		3	9
Irregularidades en las adquisiciones					1		1
Explotación y abusos sexuales	1	2	1	2	2	3	11
Robo/apropiación sin autorización	10	1	4	15	2	3	35
Actividades externas no autorizadas	1		3		3	4	11
Violación de las leyes locales					1		1
Subtotal	40	23	29	44	25	61	222
Total	50	28	35	47	28	63	251

Abreviación: TIC, tecnología de la información y las comunicaciones.

25. En el párrafo 82 del informe, el Secretario General indica que la Oficina de Recursos Humanos también ha participado en grupos de trabajo y comités que elaboran políticas relacionadas con cuestiones de conducta, incluido el equipo de tareas sobre el racismo. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, si bien la discriminación por motivos de raza se consideraba una conducta prohibida, las normas de la Organización no definían suficientemente el “racismo” ni indicaban cómo podía manifestarse esa conducta en los lugares de trabajo de la Organización. La existencia de esa laguna había sido una de las principales conclusiones del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas, que había establecido el Secretario General. Por ello, la Secretaría emprenderá la revisión del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#) para abordar las cuestiones del racismo y la discriminación racial, mejorar la rendición de cuentas y promover la diversidad, la igualdad, la inclusión y la equidad. El Equipo de Tareas había recibido el mandato de evaluar las percepciones del personal sobre el alcance del racismo y la discriminación racial en la Organización, orientar la campaña de concienciación y acción, y elaborar un plan de acción estratégico a largo plazo que transformara la Organización en un lugar de trabajo digno e inclusivo para todos, en el que se abordara activamente el racismo y se exigiera rendición de cuentas por las conductas racistas. El Equipo de Tareas concluyó su mandato en enero de 2022 con la publicación de su informe y de un plan de acción estratégico. Las conclusiones y recomendaciones del informe se aplican a la Secretaría de las Naciones Unidas, pero el Secretario General tiene la

intención de plantear la cuestión del racismo a la JJE. También se informó a la Comisión de que la aplicación de las recomendaciones del informe era una prioridad clave de la administración a la que había que asignar los recursos pertinentes, tanto financieros como humanos, para hacer realidad su puesta en marcha, aplicación e integración en la Secretaría global. En respuesta a su solicitud, se facilitó a la Comisión una copia del informe y del plan de acción estratégico del Equipo de Tareas.

26. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que acelere la labor de lucha contra el racismo y la discriminación por motivos de raza y que proporcione información actualizada al respecto en su próximo informe, incluida información sobre la labor de la JJE, así como propuestas conexas, incluso en relación con los recursos, para su examen por la Asamblea General.

Possible conducta delictiva

27. De conformidad con lo dispuesto en la resolución [59/287](#), el Secretario General indica en el párrafo 90 de su informe que, durante el período examinado, se remitieron a los Estados Miembros 24 casos relacionadas con denuncias creíbles de conductas delictivas, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina de Recursos Humanos estaba examinando 5 casos; 1 caso se había cerrado con la imposición de la medida disciplinaria de destitución; 13 casos se habían cerrado con la imposición de la medida disciplinaria de separación del servicio; 1 caso se había cerrado con la imposición de la medida disciplinaria de amonestación, pérdida de escalones y aplazamiento del ascenso; en 2 casos no se habían iniciado procedimientos disciplinarios; y en 2 casos se había incluido una nota en el expediente administrativo de los exfuncionarios. **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe del Secretario General se incluya más información sobre esos casos y su resolución.**

III. Conclusión

28. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del presente informe ([A/76/602](#), párr. 91). **Con sujeción a las observaciones y recomendaciones formuladas en el presente documento, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.**