



# Asamblea General

Septuagésimo segundo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
5 de diciembre de 2017  
Español  
Original: inglés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la novena sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 31 de octubre de 2017 a las 10.00 horas

*Presidente:* Sr. Tommo Monthe ..... (Camerún)

*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos*

*y de Presupuesto:* Sr. Ruiz Massieu

## Sumario

Tema 141 del programa: Gestión de los recursos humanos

---

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, al Jefe de la Sección de Gestión de Documentos (dms@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org/>).



*Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.*

**Tema 141 del programa: Gestión de los recursos humanos** (A/72/123, A/72/129/Rev.1, A/72/209, A/72/325, A/72/325/Add.1 y A/72/558)

1. La **Sra. Lopez** (Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos) presenta el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/72/123) y dice que el informe contiene un análisis demográfico de la composición de la plantilla de la Secretaría en el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016. En respuesta a la recomendación del Secretario General en el septuagésimo primer período de sesiones de que el período sobre el que se presentan los informes se cambie para que abarque el año civil, de enero a diciembre, en vez del período comprendido entre julio y junio, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha recomendado en su informe anterior sobre ese asunto (A/71/557), que la Asamblea General ha hecho suyo en su resolución 71/263, que la Asamblea solicite al Secretario General que en el informe que le ha de presentar en su septuagésimo segundo período de sesiones incluya la información correspondiente al período de transición, de julio a diciembre de 2016.

2. El número de funcionarios de la Secretaría se redujo durante el período de transición un 1,2%, de 40.131 a 39.651, lo que corresponde a una disminución de 331 funcionarios en la Misión de las Naciones Unidas en Liberia y de 809 funcionarios en otras 45 entidades, y a un aumento de 660 funcionarios en las 52 entidades restantes. Entre junio de 2013 y diciembre de 2016, el personal de la Secretaría disminuyó un 4%. La proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos se incrementó del 18% al 25%, mientras que la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo se redujo del 78% al 67%, debido a las dos rondas de concesión de contratos continuos. La proporción de funcionarias aumentó del 33,9% al 35,1%, el promedio de edad del personal ascendió de 43,4 años a 44,8 años y el número de Estados Miembros cuya representación en puestos sujetos a distribución geográfica queda comprendida o incluida en los límites inferior y superior del intervalo conveniente disminuyó de 125 a 102. Aunque, con excepción del informe actual, que abarca el período de transición, los datos demográficos del personal se presentan anualmente y de forma agregada en los informes del Secretario General relativos a la composición, también están disponibles mensualmente a nivel de los funcionarios a través de la herramienta de presentación de informes en línea HR Insight.

3. La oradora presenta el informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/72/129/Rev.1), y dice que la Asamblea General, en su resolución 70/244, decidió modificar el conjunto integral de la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y la edad de separación obligatoria del servicio de los funcionarios. En el informe se incluyen las modificaciones que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deben hacer para aplicar la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años a los funcionarios nombrados antes del 1 de enero de 2014, y el plan revisado de subsidio de educación. Se proponen también otras enmiendas para aclarar o revisar disposiciones sobre la base de las mejores prácticas y la jurisprudencia. El Secretario General ha propuesto enmendar la cláusula 9.2 del Estatuto del Personal, que establece la edad de jubilación obligatoria, y agregar una nueva regla 13.13 para tener en cuenta el derecho adquirido de los funcionarios de separarse del servicio a su edad normal de jubilación de 60 o 62 años, según lo establecido en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. De conformidad con la resolución 70/244 de la Asamblea General, el cambio propuesto se aplicará a partir del 1 de enero de 2018.

4. Los gastos admisibles de conformidad con el plan revisado de subsidio de educación se reembolsarán con arreglo a una escala móvil de siete tramos, en lugar de la actual tasa única del 75%. La misma cantidad máxima en dólares de los Estados Unidos será aplicable a todos los países, en vez del sistema actual basado en 15 zonas monetarias o de países. En los gastos admisibles se incluirán los derechos de matrícula, los gastos de enseñanza del idioma materno y los gastos relacionados con la inscripción. Las contribuciones para gastos de capital serán cubiertas al margen del plan del subsidio de educación. Se pagarán subsidios hasta el final del año escolar en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios, o reciba un primer diploma postsecundario, con sujeción a la edad límite de 25 años. La asistencia para gastos de internado se prestará en forma de una suma fija de 5.000 dólares, independientemente de la escala móvil global, a los funcionarios cuyos hijos estén matriculados en un internado en los niveles de enseñanza primaria o secundaria fuera del lugar de destino, que debe tener una clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida de "A" a "E" o, en casos excepcionales, "H". Únicamente los funcionarios que reciban asistencia para gastos de internado podrán beneficiarse de la ayuda para viajes relacionados con el subsidio de educación. Los funcionarios que prestan servicios en determinados lugares de destino dejarán de percibir ayuda adicional

para gastos de internado y viajes relacionados con el subsidio de educación. Los cambios se han incluido en las enmiendas propuestas del Estatuto y el Reglamento del Personal y se aplicarán a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2018.

5. También se han hecho otras enmiendas para aclarar la política de la Organización de que las reglas 4.14 y 4.16 solo se aplican a los concursos de contratación para los puestos del Cuadro Orgánico. De conformidad con la enmienda propuesta de la regla 10.4, se aclarará en qué momento puede ponerse a un funcionario en situación de licencia administrativa, y las denuncias de explotación y abusos sexuales se incluirán como uno de los motivos por los que puede imponerse a un funcionario una licencia administrativa sin goce de sueldo. En la regla 11.5 se armonizará el plazo para la interposición de un recurso de apelación con el plazo indicado en el Estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. En el artículo 2.3 del apéndice D, se ampliará la cobertura a los funcionarios que desempeñen funciones oficiales en lugares autorizados fuera de los locales de las Naciones Unidas, lo que se conoce como teletrabajo o trabajo a distancia.

6. La oradora presenta el informe del Secretario General sobre la práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva en el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017 (A/72/209), y dice que en él se incluye una reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias; un resumen de los casos respecto de los cuales se han impuesto medidas disciplinarias, e información estadística sobre las causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, las causas concluidas y las medidas adoptadas al respecto. En el informe también se incluye información sobre el resultado de las apelaciones a las medidas disciplinarias impuestas desde la creación en 2009 del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, e información sobre los casos de faltas de conducta y conducta delictiva demostradas de los que la Organización ha informado a los Estados Miembros. Siguiendo con la práctica establecida en el décimo informe del Secretario General sobre la cuestión, en el informe que se presenta se explican las consideraciones tenidas en cuenta por el Secretario General al decidir qué medidas imponer. Esta es una tarea delicada ya que la información facilitada no debe violar el derecho de los funcionarios a la confidencialidad. Si bien la igualdad de trato y la coherencia son fundamentales, la decisión sobre las medidas que deberán aplicarse se basa en los hechos y circunstancias de cada caso.

7. El **Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/72/558) y dice que, con relación a la composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva recuerda sus recomendaciones anteriores sobre la calidad analítica del informe y la necesidad de comprender las causas subyacentes de las tendencias con objeto de elaborar medidas correctivas y mejorar las políticas. Asimismo, la Comisión Consultiva reitera sus recomendaciones sobre la necesidad de intensificar los esfuerzos para terminar con el aumento del número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados desde 2013. No se han hecho progresos para responder a las preocupaciones de la Asamblea General relacionadas con el aumento de los nombramientos de altos cargos y el elevado número de puestos de categoría superior en la Secretaría, y la Comisión Consultiva expresa su inquietud por la tendencia ascendente en la estructura de las categorías y la consiguiente fragmentación de las responsabilidades de liderazgo.

8. La instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario, que sigue siendo objeto de examen interno, debe promulgarse con carácter prioritario. En lo referente a las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal, es necesario que las enmiendas propuestas respecto de la regla 10.4 a) sobre la licencia administrativa sean más claras.

9. El **Presidente** señala a la atención de la Comisión la nota del Secretario General por la que se transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas (A/72/325); sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al respecto (A/72/325/Add.1), y las declaraciones por escrito de la Dependencia Común de Inspección y la Junta de los Jefes Ejecutivos, que se distribuyeron a la Comisión.

10. El Presidente, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita a un representante del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas a que formule una declaración.

11. El **Sr. Richards** (representante designado de los sindicatos del personal de las Naciones Unidas), hablando en nombre del personal de la Secretaría y de los fondos y programas, dice que los sindicatos del personal apoyan la propuesta de armonizar el Estatuto y el Reglamento del Personal con la decisión de la Asamblea General de permitir que los funcionarios que estén empleados el 1 de enero de 2018 puedan seguir trabajando hasta los 65 años. Con respecto a la decisión de revisar la política de movilidad, indica que, con el

anterior proceso de movilidad planificada llevado a cabo en julio de 2016, solo 22 de los 241 funcionarios interesados fueron reasignados, a pesar del gran número de funcionarios que participaron en el ejercicio.

12. Los sindicatos del personal expresan su preocupación en relación con el modelo global de prestación de servicios propuesto. La Secretaría tiene varios centros administrativos que ofrecen diversos niveles de precios y calidad, y servicios que se adaptan a las necesidades de los distintos clientes. La implantación de Umoja el año pasado mejoró la transparencia en la fijación de precios, redujo los costos y aumentó la eficiencia de la prestación de servicios administrativos. Sin embargo, el modelo propuesto eliminará la competencia entre los centros y la sustituirá por un proveedor monopolístico sin ningún incentivo para reducir los costos, aumentar la calidad o innovar. Esto aumentará la distancia entre los clientes y los proveedores de servicios, hará que los clientes tengan más dificultades para obtener servicios en su idioma local y reducirá la velocidad, la calidad y la satisfacción de los clientes.

13. Los sindicatos del personal vienen pidiendo desde hace tiempo un lugar de trabajo diverso y sin acoso sexual, en el que las mujeres no estén en desventaja. En su Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género, el Secretario General indicó que la única manera de hacer frente al aumento de la tasa de mujeres que dejan de trabajar en el punto medio de su carrera es mediante una mayor financiación del cuidado de los niños; la licencia parental compartida y ampliada, y la divulgación y la capacitación para el liderazgo. Se debe actualizar la política de prevención del acoso sexual, y se debe publicar la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias, cuyas consultas concluyeron el pasado año. Las metas y plazos para lograr la paridad de género deben ser realistas y tener en cuenta la situación demográfica actual, la reducción del número de puestos, la previsión de una tasa de jubilación anual del 0,5%, el hecho de que más mujeres que hombres abandonaron la Organización en el punto medio de su carrera, el promedio de edad de 41 años al entrar al servicio y la necesidad de asegurar la diversidad geográfica y las oportunidades de promoción.

14. Al analizar las solicitudes presupuestarias para el bienio 2018–2019 con objeto de facilitar el rejuvenecimiento y controlar los costos, la Comisión debe tener en cuenta las preocupaciones de los sindicatos del personal en relación con la tendencia a largo plazo de reducir el número de puestos de nivel inferior y aumentar el número de los de nivel superior.

15. La Asamblea General, en su resolución 65/247, instó al Secretario General a que considere la posibilidad de otorgar contratos de plazo fijo de cinco años de duración a los funcionarios que hayan completado cinco años de servicio continuado con buenas calificaciones de la actuación profesional pero que quedan fuera del límite máximo de puestos, a fin de fomentar la planificación de la fuerza de trabajo a más largo plazo. No obstante, algunas entidades, como la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental y el Departamento de Gestión, no lo han hecho. El resultado es un sistema de doble vía, un mayor volumen de trabajo administrativo e incertidumbre a mediano plazo para los funcionarios de alto desempeño. Se debe instar al Secretario General a que conceda sistemáticamente contratos de cinco años en las condiciones previstas.

16. La **Sra. Pereira Sotomayor** (Ecuador), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que las Naciones Unidas coordinan los esfuerzos mundiales para hacer frente a una serie de desafíos y, puesto que la Organización está centrada en las personas, la contribución de su personal, que a menudo arriesga la vida para impulsar los objetivos de las Naciones Unidas, es fundamental para hacer realidad las aspiraciones de la Carta. El personal de las Naciones Unidas debe trabajar en un entorno diverso, flexible y dinámico y debe estar motivado y adecuadamente compensado para servir al resto del mundo. El Grupo reconoce la dedicación y el sacrificio de esos funcionarios y concede gran importancia a la gestión de los recursos humanos.

17. Habida cuenta de que 18 Estados Miembros no están representados en la Secretaría y 44 están insuficientemente representados, al Grupo le preocupa el hecho de que la mayoría de los nombramientos de puestos sujetos a distribución geográfica se asignaron a personas procedentes de países excesivamente representados, 31 puestos, en vez de a personas de otras categorías. Esto refleja una tendencia constante desde 2013 al aumento de los Estados no representados e insuficientemente representados. De conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, el personal debe contratarse sobre una base geográfica lo más amplia posible, y el sistema de intervalos convenientes establecido en 1960 mide los avances hacia ese objetivo. La proporción de funcionarias ha aumentado al 35,1%, pero el porcentaje de mujeres en puestos de categoría superior es inferior al 50%. El Grupo desea saber cuántas de las mujeres que ocupan altos cargos provienen de países en desarrollo.

18. El rejuvenecimiento de la Organización está vinculado a una estructura dinámica de dotación de personal, pero el promedio de edad del personal de la Secretaría ha aumentado a 44,8 años. Es necesario contratar personal más joven para asegurar la transferencia de conocimientos institucionales y la construcción de capacidad después de la separación de otros funcionarios. El Secretario General debe informar a la Asamblea General sobre sus esfuerzos por resolver la cuestión del elevado número de puestos de alto nivel de la Secretaría, la tendencia ascendente en la estructura de categorías y la aparente reticencia de la Organización a contratar o retener a jóvenes profesionales.

19. El Secretario General señaló en su informe sobre cuestiones disciplinarias ([A/72/209](#)) que la capacidad de respuesta de las entidades investigadoras y la calidad de los informes de investigación ha mejorado. No obstante, en vez de proporcionar una descripción general de todos los casos relacionados con denuncias de explotación y abusos sexuales, el Secretario General mencionó solo los casos en que el personal civil ha sido objeto de medidas disciplinarias durante el período que abarca el informe. El Secretario General debe incluir referencias a otros informes de las Naciones Unidas relacionados con la explotación y los abusos sexuales para explicar el número de casos presentados. El Grupo tratará de establecer responsabilidades por la demora en la finalización de la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias.

20. El Grupo solicitará más información para saber si se han seguido las recomendaciones previas sobre el tiempo necesario para llenar una vacante, que superó el índice de referencia de 120 días y llegó a 163 días en 2015 y 202 días en 2016, y los motivos por los que se ha sobrepasado ese índice.

21. El Reglamento del Personal debe reflejar el alcance y las consecuencias de las decisiones de la Asamblea General, y los detalles pertinentes deben incluirse en las enmiendas propuestas de los reglamentos sometidas a consideración de la Asamblea. El Secretario General se ha esforzado por presentar estadísticas detalladas en sus informes, pero ha realizado un análisis limitado de las tendencias observadas, las repercusiones en materia de políticas y las medidas correctivas que se han de adoptar. Para poner fin a la desconfianza entre la Secretaría y los Estados Miembros, deben corregirse los problemas sistémicos en la gestión de los recursos humanos.

22. El Sr. Wang (Singapur), hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que los recursos humanos son el mayor activo de la Organización. El desarrollo del talento humano es esencial para el éxito de cualquier país o institución, y

el Secretario General debe dar al desarrollo de los recursos humanos la importancia que merece. Las Naciones Unidas funcionan en un entorno mundial complejo y fluido, y el dinamismo y la motivación de la fuerza de trabajo son fundamentales para que esta pueda hacer frente a los desafíos que se le presentan. El Grupo señala los esfuerzos del Secretario General por reformar la gestión y el sistema de recursos humanos.

23. Si bien el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad es esencial en el nombramiento y la actuación de los funcionarios públicos internacionales, la composición del personal debe reflejar la diversidad y el carácter internacional de la Organización mediante una representación geográfica y de género más equilibrada. Pese a los esfuerzos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la representación geográfica y de género en la Secretaría es desigual, especialmente en las categorías superiores. El compromiso del Secretario General con la paridad de género es admirable, pero esa paridad no debe ir en detrimento de la representación geográfica. El Secretario General indicó en su informe sobre la composición de la Secretaría ([A/72/123](#)) que el porcentaje de funcionarios procedentes de Estados de Asia y el Pacífico ha aumentado del 19,1% en 2015 al 19,6% en 2016, pero esos 55 Estados están insuficientemente representados en la Secretaría, ya que constituyen el 28,5% de los Estados Miembros de las Naciones Unidas. La Asamblea General, en resoluciones anteriores sobre la gestión de los recursos humanos, ha exhortado al Secretario General a que asegure que la distribución geográfica del personal sea lo más amplia posible en toda la Secretaría. En consecuencia, de conformidad con la resolución [71/263](#) de la Asamblea, el Secretario General debe velar por que los nacionales de países insuficientemente representados, en especial países en desarrollo, sean tenidos debidamente en cuenta en todas las vacantes dentro de las Naciones Unidas.

24. El Secretario General debe aplicar un sistema de gestión de la actuación profesional más perfeccionado en toda la Organización, en especial en los niveles de gestión y superiores. Los cambios deben evaluarse de forma continua para analizar sus efectos y asegurar que los sistemas son transparentes, fiables e imparciales. El Grupo acoge con beneplácito la intención del Secretario General, que se recoge en sus propuestas de reforma, de iniciar exámenes de 360 grados en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. En el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas ([A/72/325](#)) se pide que esa gestión sea una prioridad estratégica en todas las organizaciones de las Naciones Unidas. Las Naciones Unidas solo podrán

convertirse en una organización de aprendizaje, capaz de adaptarse y cambiar, si el conocimiento se reconoce como un activo fundamental. El Secretario General debe trabajar con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para elaborar políticas de gestión del conocimiento que estén en consonancia con los mandatos y objetivos de esas organizaciones, lo que contribuirá al objetivo común de lograr un sistema más coordinado e integrado.

25. En su informe sobre la práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/72/209), el Secretario General menciona 123 casos de faltas de conducta del personal, entre ellas abuso de poder, explotación y abusos sexuales, y hurto y malversación. El Secretario General debe ocuparse de esos casos de manera oportuna, adoptar medidas apropiadas en los casos en que se haya demostrado la culpabilidad, y promover normas estrictas de integridad y rendición de cuentas individual para establecer una cultura de ética.

26. El **Sr. Burity** (Angola), hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, observa que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/72/123) abarca el período de transición de seis meses, del 1 de julio al 31 de diciembre de 2016. El Grupo espera con interés recibir el informe del Secretario General correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, que deberá proporcionar a la Asamblea General, en su septuagésimo tercer período de sesiones, un análisis más extenso y los motivos de las tendencias, conforme a lo decidido por la Asamblea en su resolución 71/263.

27. El Grupo concede gran prioridad a la representación geográfica equitativa en la Secretaría y le preocupa que el número de Estados Miembros cuya representación se encuentra en el intervalo conveniente se haya reducido un 18%, de 125 a 102, y que la mayoría de los nombramientos de puestos sujetos a distribución geográfica hayan correspondido a funcionarios de países excesivamente representados. El Grupo tratará de averiguar las razones que han conducido a esta situación, a pesar de los llamamientos de la Asamblea General a la Secretaría para contratar personal sobre una base geográfica lo más amplia posible, y pedirá información sobre los progresos realizados en la aplicación de la decisión de la Asamblea General sobre el sistema de intervalos convenientes para mejorar la representación geográfica. Será útil contar con un análisis inicial sobre la inclusión en el informe de dos nuevos cuadros, en los que se desglose todo el personal de la Secretaría por grupo regional y región geográfica.

28. Al Grupo le preocupa el aumento de puestos de alto nivel, que es contrario al objetivo de la Organización de ser más ágil y estar más orientada a las actividades sobre el terreno. El Grupo pide aclaraciones sobre las razones de la demora en la aplicación del plazo de 120 días fijado por la Asamblea General para llenar los puestos y la falta de esfuerzos por rejuvenecer la Organización.

29. En el informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/72/209) se presentó un panorama general de las medidas adoptadas en esos casos. No obstante, conforme a lo solicitado por la Comisión Consultiva, el Secretario General debe hacer más para responder a las denuncias de explotación y abusos sexuales. El Grupo solicitará información adicional sobre los progresos realizados para garantizar que la rapidez y la calidad son los criterios para la tramitación de los casos.

30. El Grupo solicitará más información sobre las enmiendas propuestas del Estatuto y Reglamento del Personal (A/72/129/Rev.1), que deben reflejar las decisiones de la Asamblea General y los tribunales administrativos. El Grupo examinará cuidadosamente las propuestas relativas a la edad de jubilación y las denuncias de explotación y abusos sexuales.

31. El **Sr. De Preter** (Observador de la Unión Europea), hablando también en nombre Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía, países candidatos; Bosnia y Herzegovina, país del proceso de estabilización y asociación; y, además, Armenia, Georgia, Liechtenstein, la República de Moldova y Ucrania, dice que, tras la aprobación por la Asamblea General de la resolución 71/263, relativa a la gestión de los recursos humanos, su delegación aguarda con interés el debate de la estrategia sobre esa gestión, que presentará el Secretario General en el septuagésimo tercer período de sesiones. Los funcionarios de las Naciones Unidas son esenciales para el cumplimiento de los mandatos, y la Organización debe ser capaz de atraer personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas. Las acciones del personal deben reflejar los valores de la Organización, y la cultura institucional debe permitir que los funcionarios desarrollen plenamente su potencial. Su delegación acoge con beneplácito la propuesta incluida en el informe del Secretario General titulado “Cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas: asegurar un futuro mejor para todos” (A/72/492) de que la gestión de los recursos humanos debe mejorarse y centrarse en las actividades sobre el terreno. El orador acoge con satisfacción las propuestas para simplificar

las políticas y los procedimientos de recursos humanos, mejorar la planificación de la fuerza de trabajo con un despliegue más flexible, agilizar los procedimientos de contratación, promover la movilidad del personal y mejorar la gestión de la actuación profesional. Se debe conceder prioridad al redimensionamiento de la Secretaría. A pesar de que el Secretario General se ha comprometido a lograr la paridad de género en los nombramientos de categoría superior, es necesario adoptar medidas de forma urgente en todo el sistema para corregir el desequilibrio entre los géneros, especialmente en las categorías superiores y en las operaciones sobre el terreno. El orador espera con interés todas las propuestas del Secretario General, pero la Comisión debe centrar su atención en las cuestiones sujetas a plazos concretos y los asuntos urgentes y, por lo tanto, debe concluir su examen del tema del programa lo antes posible a fin de que el Secretario General pueda elaborar sus propuestas.

32. El **Sr. Alyahya** (Kuwait) dice que su delegación apoya las iniciativas de reforma del Secretario General en relación con el desarrollo, la paz y la seguridad, y la gestión. Kuwait firmó la Declaración Política para la Reforma de las Naciones Unidas en septiembre de 2017 y cooperará con la Secretaría en la aplicación de la reforma para garantizar la transparencia. Además, concede gran importancia a la inversión en recursos humanos, que son un motor fundamental del progreso y deben utilizarse para desarrollar la labor de la Organización, en particular en el contexto de las reformas del Secretario General.

33. Deben cumplirse los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Algunos de los Objetivos se centran en la educación, la innovación y el crecimiento, y deben servir como objetivos para el desarrollo de la propia Organización. Para que los Estados cumplan esos Objetivos, deben reforzarse las aptitudes del personal de las Naciones Unidas, sobre todo en las oficinas fuera de la Sede.

34. Según el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/72/123), hasta fines de 2016 las Naciones Unidas no han contratado mediante exámenes a ningún joven kuwaití. Esta cuestión es muy importante para Kuwait, y el orador espera con interés que en el futuro el país esté representado en la Organización. Es preciso apoyar y preparar a los jóvenes de Kuwait para que trabajen en las Naciones Unidas con miras a su nombramiento después de que se confirme su competencia durante un período de trabajo en el programa para jóvenes profesionales. Desde la entrada de Kuwait en el programa en 2012, han participado en él 30 jóvenes kuwaitíes, tanto hombres como mujeres.

El orador encomia los logros de la Organización en la promoción de la igualdad de género en la Secretaría, sobre todo en los puestos de categoría superior. Desea al Secretario General mucho éxito en sus iniciativas de reforma y espera con interés que se logre una representación geográfica equitativa de los Estados Miembros a todos los niveles y en todas las entidades de las Naciones Unidas.

35. La **Sra. Norman Chalet** (Estados Unidos de América) dice que las Naciones Unidas son esenciales para allanar el terreno en pro de un mundo más justo y pacífico y su activo más valioso son las mujeres y los hombres que lo hacen posible. La buena gestión de los recursos humanos es esencial y a lo largo de los años los Estados Miembros han aprobado numerosas iniciativas para mejorar la actuación profesional y contratar, formar y retener a personas de alto desempeño de conformidad con la Carta. A la espera de la presentación del informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión en el actual período de sesiones y del marco actualizado para la gestión de los recursos humanos en el septuagésimo tercer período de sesiones, la Comisión debe centrarse en velar por que las Naciones Unidas tengan la máxima eficacia, eficiencia y agilidad posibles.

36. La Organización debe acelerar la contratación a fin de que siga siendo una opción de empleo viable para los candidatos con talento. El liderazgo firme y empoderado es esencial para recompensar el desempeño excepcional y tratar los casos de actuación profesional insatisfactoria. El número de funcionarias debe aumentar y debe corregirse la representación insuficiente de algunos países, como la de los Estados Unidos. Los dirigentes de las Naciones Unidas deben examinar constantemente sus recursos para garantizar que están configurados de manera óptima para el cumplimiento de los mandatos, con miras a que la Organización siga siendo relevante.

37. El **Sr. Fukuda** (Japón) dice que la diversidad es una característica singular de las Naciones Unidas y que las diferencias del personal son un activo para la Organización. Su delegación acoge con beneplácito la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género del Secretario General, destinada a transformar la cultura institucional para que el personal pueda alcanzar su pleno potencial. El Secretario General debe lograr esa paridad con carácter prioritario. A su delegación le preocupa el aumento de la edad media del personal desde 2013 y la concentración de las reducciones de puestos en los niveles subalternos. Dado que la nueva edad de separación obligatoria se aplicará en enero de 2018, el Secretario General debe facilitar la incorporación de personal joven y diverso y permitir su

desarrollo con objeto de rejuvenecer la Secretaría. La gestión de los recursos humanos es esencial para la reforma del Secretario General, y su compromiso es fundamental para lograr una organización moderna y una fuerza de trabajo mundial. Los problemas que surjan en esa gestión deben solucionarse de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas. Su delegación espera con interés la presentación a la Asamblea General, en su septuagésimo tercer período de sesiones, de un marco actualizado para la gestión de los recursos humanos, que incluya medidas para contratar a más funcionarios procedentes de Estados Miembros insuficientemente representados.

38. El **Sr. Gohar** (Pakistán) dice que los recursos humanos son la piedra angular de cualquier organización y que el Pakistán da la máxima prioridad al establecimiento de una fuerza de trabajo dinámica en las Naciones Unidas. La gestión de los recursos humanos exige una amplia planificación de la fuerza de trabajo y, para lograr un funcionariado público internacional independiente, se precisan los más altos niveles de rendimiento, integridad y responsabilidad. La reforma de la gestión de los recursos humanos permitirá mejorar la rendición de cuentas, la eficiencia y la eficacia en la Organización. Su delegación acoge con beneplácito los esfuerzos del Secretario General y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para garantizar la continuidad de las reformas, cuyos efectos deben evaluarse para que puedan perfeccionarse.

39. El Secretario General ha proporcionado estadísticas detalladas en su informe sobre la composición de la Secretaría ([A/72/123](#)), pero ha realizado un análisis limitado de las tendencias y sus causas. La diversidad es fundamental para el multilateralismo, pero desde 2013 los puestos sujetos a distribución geográfica se han asignado a funcionarios de países excesivamente representados más que a funcionarios de cualquier otra categoría. Deben contratarse más funcionarios de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, en particular de países en desarrollo. El principio de la representación geográfica equitativa está consagrado en la Carta y, para garantizar que todos los países están debidamente representados, se estableció el sistema de intervalos convenientes. En un principio, para fijar los intervalos convenientes solo se tuvo en cuenta un factor, la contribución de los Estados Miembros al presupuesto ordinario, hasta que en 1962 se añadieron otros factores como la condición de Estado Miembro y la población. Las cosas han cambiado mucho desde entonces, pero sigue habiendo desigualdades en la Secretaría. La Comisión debe hacer lo posible por reducir esas desigualdades. Las contribuciones al mantenimiento de

la paz deben tenerse en cuenta en cualquier revisión que se haga del sistema de intervalos convenientes.

*Se levanta la sesión a las 11.30 horas.*