



# Asamblea General

Septuagésimo tercer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
8 de enero de 2019  
Español  
Original: inglés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la 15ª sesión

Celebrada en la Sede (Nueva York) el jueves 15 de noviembre de 2018 a las 10.00 horas

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

## Sumario

Tema 141 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

Tema 142 del programa: Dependencia Común de Inspección (*continuación*)

---

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

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



*Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.*

**Tema 141 del programa: Gestión de los recursos humanos** (continuación) (A/73/79, A/73/79/Add.1, A/73/372, A/73/372/Add.1, A/73/372/Add.3 y A/73/497)

**Tema 142 del programa: Dependencia Común de Inspección** (continuación) (A/73/377, A/73/377/Corr.1 y A/73/377/Add.1)

1. **La Sra. López** (Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos) presenta el informe del Secretario General sobre la estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas (A/73/372) y dice que la estrategia abarca una serie de objetivos audaces y acciones estratégicas para transformar la gestión de los recursos humanos en la Secretaría. De conformidad con la resolución 72/266 B de la Asamblea General, se está trabajando para reestructurar la manera en que la función de recursos humanos apoya la ejecución de los programas y la implementación de los mandatos. Aunque anteriores reformas de la gestión de los recursos humanos mejoraron la cultura institucional de las Naciones Unidas en esferas como el desarrollo del personal, la gestión de la actuación profesional, la planificación de la fuerza de trabajo y la contratación, la función estratégica de recursos humanos en la Secretaría seguirá transformándose y modernizándose para que esté en consonancia con la visión del Secretario General de una Organización más fuerte, eficaz y ágil.

2. El Secretario General prevé un mejor funcionamiento y apoyo operacional en las Naciones Unidas. Habida cuenta de las preocupaciones de los Estados Miembros por la eficacia de los procesos de contratación y los sistemas de gestión de la actuación profesional, la estrategia ofrece una hoja de ruta perfeccionada e instrumentos para garantizar que la Organización pueda atraer, retener y desplegar al personal con las competencias y el dinamismo necesarios para afrontar los nuevos desafíos emergentes. El objetivo general es fomentar un funcionariado internacional dotado de movilidad, dinamismo y múltiples talentos promoviendo los cambios en tres componentes: crear un entorno normativo propicio para la gestión de los recursos humanos, catalizar la adquisición y gestión proactivas del talento y contribuir a una cultura institucional transformada. Las acciones y los objetivos concretos en el marco de esos tres componentes transformarán las prácticas y políticas de gestión de los recursos humanos en toda la Secretaría, de manera que se refleje la visión de los Estados Miembros de unas Naciones Unidas reformadas.

3. La implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible requiere un sistema de las Naciones Unidas mejorado que pueda ejercer sus

funciones de manera integrada. La planificación de la fuerza de trabajo, la gestión de talentos y el desarrollo institucional sistemáticos son necesarios para responder a los desafíos mundiales complejos y de naturaleza cambiante. También es fundamental una fuerza de trabajo diversa y altamente cualificada, que se caracterice por una distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género y represente a todos los pueblos a los que presta servicio la Organización. La estrategia proporciona un marco integrado de recursos humanos que guiará a la Secretaría a la hora de actualizar el modelo institucional de la Organización y de lograr una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas.

4. La oradora presenta 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), en el que se pide a la Comisión que apoye la eliminación del requisito de que los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales que deseen solicitar puestos del Cuadro Orgánico hayan aprobado el examen del programa para jóvenes profesionales como candidatos de “G a P”. Esa medida permitiría la armonización de la Secretaría con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y que todos los funcionarios cualificados puedan solicitar puestos vacantes. De esa manera, se garantizaría la equidad y se promoverían los intereses de la Organización.

5. Para acelerar la contratación, el Secretario General propone que el período estándar de publicación de los anuncios de vacantes para puestos específicos del Cuadro Orgánico y categorías superiores se reduzca de 45 a 30 días. El valor de esa propuesta se ve respaldado por los resultados de una iniciativa, puesta en marcha en enero de 2017, para acortar el plazo de publicación de esas vacantes de 60 a 45 días con carácter experimental. El Secretario General también propone aumentar el límite máximo de ingresos de los jubilados, una medida que permitiría la armonización de la Secretaría con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y garantizaría que la Organización tenga acceso a exfuncionarios muy experimentados para desempeñar labores concretas. Además, propone la eliminación del requisito de que los funcionarios renuncien a su condición de residentes permanentes en un país distinto del país de su nacionalidad.

6. En el informe se describen los avances logrados en la modernización y racionalización de las funciones de recursos humanos de las Naciones Unidas y se ofrece información actualizada sobre las iniciativas de gestión de talentos, en particular con respecto a la planificación de la fuerza de trabajo, los procesos de gestión de la actuación profesional y las oportunidades de aprendizaje.

7. El Secretario General concede gran prioridad a la participación de los jóvenes en las actividades de la Organización. Desde la puesta en marcha del programa para jóvenes profesionales en 2011, se han logrado avances significativos en la racionalización y profesionalización del proceso de contratación de jóvenes, en particular mediante los exámenes en línea, lo que ha dado lugar a una mayor tasa de participación y una mayor diversidad de participantes. De los candidatos que habían superado los exámenes del programa para jóvenes profesionales, 60 en 2016 y 69 en 2017 recibieron nombramientos para puestos de la categoría P-2 en la Organización. Además, el programa de pasantías de la Secretaría, la cooperación permanente con las universidades y el mayor uso de los medios sociales mejoraron la divulgación a jóvenes profesionales de todo el mundo. Habida cuenta de la importancia de contar con una fuerza de trabajo diversa desde el punto de vista geográfico, se han reforzado las actividades para atraer a candidatos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados.

8. En cumplimiento del compromiso del Secretario General de garantizar la salud y el bienestar del personal, se han llevado a cabo varias iniciativas para mejorar la salud y el acceso a atención sanitaria de todos los funcionarios de las Naciones Unidas. Por ejemplo, recientemente se ha puesto en marcha una estrategia a nivel de todo el sistema para proporcionar apoyo a los funcionarios que tengan algún problema de salud mental y se han elaborado instrumentos para evitar que el personal esté expuesto a enfermedades que se consideran emergencias de salud pública.

9. La oradora concluye presentando los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/73/79); la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/73/79/Add.1); y la evaluación del sistema de intervalos convenientes (A/73/372/Add.3). El tercero de esos informes contiene un examen del actual sistema de intervalos convenientes y una solicitud para que la Asamblea General apruebe los cambios recomendados y facilite más orientaciones, según proceda. También incluye propuestas para retener o ampliar el número de base actual de puestos del Cuadro Orgánico, con el fin de establecer un instrumento más eficaz para asegurar una distribución geográfica equitativa en la Secretaría. El continuo apoyo de los Estados Miembros al programa de reforma del Secretario General es indispensable para lograr una Organización más eficaz y que responda mejor a las necesidades.

10. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión

Consultiva (A/73/497) y dice que los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/73/79 y A/73/79/Add.1) son los primeros que reflejan los datos reunidos para el año civil, un cambio propuesto por el Secretario General con el fin de contar con tiempo suficiente para poder analizar los datos. Sin embargo, el análisis que se proporcionó de tendencias como el envejecimiento del personal de la Secretaría y el creciente número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, y sus causas subyacentes, es limitado.

11. Con respecto a las propuestas que figuran 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), la Comisión Consultiva señala las calificaciones de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y la necesidad de mejorar sus oportunidades de desarrollo profesional. Se deben tener en cuenta todos los factores para garantizar la igualdad de trato de todos los candidatos al elaborar las políticas de recursos humanos. En consecuencia, la Comisión Consultiva recomienda que el Secretario General prepare una propuesta de proyecto experimental, con un alcance y un calendario claramente definidos, con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades para la contratación en puestos del Cuadro Orgánico de categoría inicial, en particular para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos.

12. A la espera de que la Asamblea General adopte una decisión sobre la actual reducción provisional del período estándar de publicación de los anuncios de vacantes para puestos específicos de 60 a 45 días, la Comisión Consultiva no recomienda que se apruebe la propuesta del Secretario General de reducir aún más el período estándar de anuncios de vacantes, de 45 a 30 días. Además, la Comisión Consultiva observa que, si bien la recomendación se centra únicamente en el período de publicación de las vacantes, hay otros factores que también afectan a los plazos generales de contratación.

13. La Comisión Consultiva reitera su recomendación de no aprobar el aumento propuesto de los ingresos admisibles de funcionarios jubilados, ya que probablemente daría lugar a una contratación más frecuente de jubilados, una práctica que va en contra de los esfuerzos por rejuvenecer la Secretaría y mejorar la planificación de la sucesión en el empleo. Con respecto a la propuesta de suprimir el requisito de que los funcionarios renuncien a su condición de residentes permanentes en un país distinto del país de su nacionalidad, la Comisión Consultiva recomienda a la Asamblea General que reconsidere ese requisito.

14. En relación con la estrategia global de recursos humanos propuesta para 2019-2021, el orador recuerda que, en los dos últimos decenios, la Organización ha emprendido varias reformas de la gestión de los recursos humanos. Toda nueva estrategia debería reflejar una amplia evaluación del impacto de esas reformas y dar respuesta a problemas de larga data, como las deficiencias en los procesos de selección de personal, el rejuvenecimiento del personal mediante la contratación externa, la igualdad de trato de candidatos externos e internos, la necesidad de mejorar la evaluación y la gestión de la actuación profesional, el número de nombramientos temporales (incluidos los que reciben subsidios por funciones especiales) y los obstáculos para lograr los objetivos de la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género. Además, el plan de aplicación propuesto para la nueva estrategia ni contiene la información necesaria ni es claro y, por consiguiente, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que en su septuagésimo cuarto período de sesiones le presente una propuesta perfeccionada para su examen.

15. La Comisión Consultiva no está convencida de que el concepto de diversidad regional sea necesariamente complementario del objetivo de la representación geográfica equitativa y considera que, en realidad, puede desviar la atención de él. Por último, en relación con las propuestas del Secretario General sobre el sistema de intervalos convenientes, la Comisión Consultiva reitera que la decisión de políticas definitiva sobre la cuestión corresponde a la Asamblea General.

16. **La Presidenta**, de conformidad con lo dispuesto en la resolución [35/213](#) de la Asamblea General, invita al Presidente del Sindicato del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi a que formule una declaración.

17. **El Sr. Njuhigu** (Presidente del Sindicato del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi) dice que los representantes del personal de la Organización conceden gran importancia a la labor que realizan en beneficio del sistema de las Naciones Unidas y su personal. También están orgullosos de contribuir al cumplimiento de los mandatos de la Organización y de trabajar para ser agentes del cambio en la reforma de las Naciones Unidas para aumentar su relevancia en un momento de creciente conflicto mundial.

18. Los representantes del personal están comprometidos con la implementación de la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021, la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género y la Agenda 2030, iniciativas que repercuten considerablemente en el personal de la Organización, su activo más importante. Para garantizar el éxito de la estrategia de recursos humanos, hay que abordar una serie de preocupaciones. En primer lugar,

los imperativos de la diversidad regional y de género no deben socavar los esfuerzos dirigidos a garantizar la competencia e idoneidad de los candidatos. Deben adoptarse medidas flexibles para que las vacantes se puedan cubrir de manera interna, por medio de la movilidad interinstitucional, antes de tener en cuenta a candidatos externos. Deben establecerse parámetros para las iniciativas dirigidas a motivar al personal a través del desarrollo de las perspectivas de carrera, procesos de contratación justos y transparentes y un sistema sólido de gestión de la actuación profesional. Deben reforzarse las oportunidades de capacitación y desarrollo con órganos profesionales en esferas como la medicina, la contabilidad, la ingeniería y la economía. Deben llevarse a cabo actividades de orientación para el personal de todas las categorías a fin de mejorar el respeto por los procesos, las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas.

19. Además, hay que considerar la posibilidad de eliminar el requisito de que los consultores y pasantes deban esperar seis meses tras concluir su período de servicio más reciente para solicitar puestos en la Secretaría, así como la interrupción necesaria de la continuidad del servicio por un período de siete días para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales que pasan a ocupar un puesto de contratación nacional del Cuadro Orgánico o del Cuadro Orgánico en general. También se debería eliminar el requisito del examen de “G a P” para que la experiencia y los conocimientos especializados del personal del Cuadro de Servicios Generales y del Servicio Móvil puedan ser reconocidos y les permita solicitar puestos del Cuadro Orgánico.

20. Los representantes del personal esperan con interés la celebración de debates objetivos entre el personal y la administración sobre el modelo global de prestación de servicios, que sustenta otras importantes propuestas para la gestión de los recursos humanos. Hay que recurrir a las jubilaciones, la movilidad funcional y geográfica y las separaciones voluntarias para abordar las pérdidas de empleo que conlleva el modelo. Deben adoptarse medidas de ahorro, como la reducción de los gastos de viaje, el uso de la infraestructura disponible y la limitación de los gastos de contratación, para responder a las necesidades presupuestarias, así como medidas proactivas para afrontar los posibles efectos psicológicos de la implementación del modelo.

21. Aunque el personal señaló que era importante una estrategia de movilidad que ofreciera a los candidatos una amplia variedad de oportunidades de desarrollo profesional, los participantes en las pruebas de evaluación realizadas para las redes de empleos pertinentes pusieron en tela de juicio la credibilidad de esas pruebas.

22. Deben adoptarse medidas para evitar la mala gestión de los recursos de la Organización y garantizar que los activos que el personal haya gestionado indebidamente se recuperen en un plazo razonable a partir de su separación del servicio. También deben subsanarse las deficiencias existentes en los procedimientos para denunciar las represalias dentro del sistema de justicia, que no se reconoce como una actividad protegida por la Organización. Esta situación ha hecho que algunos funcionarios se muestren reacios a solicitar reparación y desalienta la comparecencia de testigos por miedo a las repercusiones que ello pueda tener.

23. A los miembros de los órganos centrales de examen se les debería reconocer tiempo dentro del horario reglamentario para desempeñar sus tareas, y su contribución se debería reconocer en las evaluaciones de la actuación profesional. La contratación de consultores durante períodos excesivamente largos ha debilitado la gestión de los recursos humanos en la Organización. Se solicita a la Comisión que apoye a los representantes del personal en sus interacciones con las instituciones pertinentes para garantizar unas condiciones de servicio convenientes para el personal. Por último, se deben asignar recursos suficientes a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y al Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, que forman parte del sistema de equilibrio de poderes de la Organización que los funcionarios tienen a su disposición, en particular para atender las denuncias relacionadas con la conducta que se definen en el boletín del Secretario General relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2008/5).

24. **La Presidenta** señala a la atención de los miembros de la Quinta Comisión la nota del Secretario General por la que se transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas (A/73/377 y A/73/377/Corr.1) y la nota del Secretario General por la que se transmiten sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección (A/73/377/Add.1). Las declaraciones introductorias de la Dependencia Común de Inspección y la Junta de los Jefes Ejecutivos se publicarán en el sitio web de la Quinta Comisión.

25. El **Sr. Alsayed** (Egipto), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo acoge con beneplácito la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021 propuesta. Las reformas en curso de la gestión de los recursos humanos son indispensables para el éxito de la reforma general de la Organización. El Grupo toma nota de los avances realizados a ese

respecto, especialmente los cambios en las condiciones de servicio, la racionalización de las normas y políticas y la puesta en marcha del primer examen amplio del marco de políticas de recursos humanos de la Organización. El Grupo también aplaude las acciones emprendidas para reforzar las medidas internas contra la corrupción, garantizar un entorno seguro para el personal que denuncie faltas de conducta y prevenir los casos de explotación, acoso y abusos sexuales en el lugar de trabajo, y darles respuesta.

26. La Organización necesita una fuerza de trabajo internacional con talento que se caracterice por la diversidad geográfica y el equilibrio de género y represente a todos los pueblos a los que presta servicios. Aunque queda mucho por hacer, el Grupo se siente alentado por los avances del Secretario General para mejorar el equilibrio de género, incluido el logro sin precedentes de la paridad entre los géneros en el Grupo Superior de Gestión en 2018. El constante desequilibrio en la representación geográfica dentro de la Secretaría es motivo de preocupación, ya que contraviene el imperativo de contratar a personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. El Secretario General debe redoblar sus esfuerzos para promover la representación geográfica equitativa, en particular la representación de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía, entre el personal de las Naciones Unidas, sobre todo de las categorías superiores.

27. El orador señala que el informe del Secretario General (A/73/372) contiene un análisis de la diversidad regional del personal de la Secretaría y que los pactos del personal directivo superior incluyen un indicador conexo, y dice que el Grupo examinará la forma en que el concepto de la diversidad regional podría mejorar la representación geográfica. Se debe formular una estrategia amplia para mejorar la distribución geográfica a partir de un análisis profundo de los desequilibrios actuales, con plazos y parámetros detallados para subsanar las deficiencias y carencias, como solicitó anteriormente la Asamblea General. También es esencial una mayor transparencia en lo que respecta a los métodos de medición de la representación geográfica. En concreto, se debe facilitar información más completa y comprensible sobre cómo se reflejan la paridad entre los géneros y la representación geográfica en los 38.000 puestos de la Secretaría, y no solo dentro de un subconjunto más limitado de aproximadamente 3.000 puestos sujetos a distribución geográfica. El Grupo examinará las propuestas del Secretario General sobre el sistema de intervalos convenientes para asegurar que redunden en el interés superior de los Estados Miembros y preserven el carácter internacional de la Organización.



28. El aumento del promedio de edad del personal de la Secretaría y la reducción del número de puestos de categoría inicial, en concreto de las categorías de P-1 y P-2, suscitan preocupación, ya que esas tendencias son contrarias a objetivos de recursos humanos como el rejuvenecimiento de la Organización y la adquisición de talento nuevo de diferentes regiones, y socavan los principios del programa para jóvenes profesionales, que tiene como uno de sus principales objetivos la contratación de candidatos de Estados Miembros en desarrollo no representados e insuficientemente representados.

29. El Grupo celebra la aplicación de los nuevos criterios para el uso de la categoría de Servicio Móvil recomendados por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y refrendados por la Asamblea General en su resolución [72/255](#). También acoge con beneplácito los esfuerzos de la CAPI, la Secretaría y otras organizaciones sobre el terreno encaminados a mejorar las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares con condiciones de vida difíciles, donde las circunstancias de dificultad extrema y la ausencia de artículos de primera necesidad impiden que los funcionarios de contratación internacional puedan llevar consigo a sus familiares. Pese a los progresos realizados en la atención a la salud y el bienestar de los funcionarios, la atención médica del personal en los lugares de destino sobre el terreno sigue siendo un motivo de preocupación; se debería ampliar el acceso de esos funcionarios a los servicios de asesoramiento y mejorar la gestión de las licencias de enfermedad.

30. Es importante que exista un proceso de contratación eficiente y oportuno para que la Organización pueda atraer a una fuerza de trabajo cualificada. El Grupo toma nota de la propuesta del Secretario General sobre el período de publicación de las vacantes, pero subraya la necesidad de mejorar todas las etapas del proceso de contratación y la gestión de las listas de candidatos.

31. Los conocimientos de idiomas son un factor fundamental en la selección del personal; durante el proceso de contratación se debe respetar la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría y tener en cuenta la importancia de un buen dominio del idioma oficial en lugares de destino concretos. El Grupo observa con preocupación que los esfuerzos por llegar a los posibles candidatos de países no representados e insuficientemente representados, incluidos los países en desarrollo, no han tenido éxito.

32. En lo que respecta al informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/1), el Grupo considera que la introducción de medidas en apoyo de la juventud de los

países en desarrollo debería ajustarse al Plan de Acción del Sistema de las Naciones Unidas para la Juventud y a los objetivos de la Agenda 2030 relacionados con la juventud, el trabajo decente y la igualdad de género. Deben hacerse esfuerzos por aplicar las recomendaciones que figuran en el informe anterior de la Dependencia sobre esa cuestión (JIU/NOTE/2009/2), puesto que la mayoría no se han aplicado. En el informe actual (JIU/REP/2018/1) se proponen parámetros sobre buenas prácticas respecto de los programas de pasantías para garantizar la igualdad de acceso a los candidatos de todos los orígenes socioeconómicos, prestando la debida atención al equilibrio de género, la diversidad geográfica y las personas con discapacidad. La adopción de esos parámetros para las pasantías contribuirá a promover la igualdad de oportunidades y acceso para los jóvenes de los países en desarrollo.

33. **La Sra. Nalwanga** (Uganda), hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que el Grupo acoge con beneplácito la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021 y otras propuestas que figuran en los informes del Secretario General. El Grupo examinará las propuestas de acortar los plazos para la contratación mediante la reducción del período de publicación de las vacantes, la introducción de las videoentrevistas y la racionalización de los informes conexos, y la promoción del uso de listas de candidatos preseleccionados con el objetivo de comprobar que no afectan negativamente a los Estados Miembros africanos y a los países en desarrollo en general. La oradora celebra la eliminación de las barreras que afrontan las personas con discapacidad en los procesos de contratación y espera que se siga avanzando al respecto.

34. El Grupo señala que los Estados Miembros africanos están insuficientemente representados en la mayoría de los departamentos de la Secretaría, apoya las estrategias propuestas para mejorar la representación geográfica y está a favor de aumentar el número de puestos sujetos a distribución geográfica. En consecuencia, aplaude la propuesta de que todos los puestos de contratación internacional financiados con cargo al presupuesto ordinario estén sujetos a distribución geográfica y espera que se establezcan parámetros claros a ese respecto. El Grupo también examinará cómo se podría hacer extensiva esa propuesta a los puestos que no se sufragan con cargo al presupuesto ordinario.

35. Aunque el diseño de un nuevo sistema de movilidad es positivo, hay que velar por que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional, en particular las mujeres que tienen niños pequeños, cuya doble función, como funcionarias y como cuidadoras, les impide trabajar en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

36. El personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, junto con el personal nacional del Cuadro Orgánico y el personal del Servicio Móvil, constituirán una parte fundamental de la transformación de la fuerza de trabajo mundial prevista por el Secretario General. El Grupo examinará la manera en que la eliminación del elemento “G a P” del programa para jóvenes profesionales acabará con el obstáculo que impide desde hace años el avance profesional del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, especialmente de los funcionarios procedentes de países en desarrollo. El Grupo desea saber cómo tiene previsto el Secretario General exigir cuentas a los dirigentes de la adquisición, el desarrollo y la retención de una fuerza de trabajo móvil, orientada al terreno, con equilibrio de género y diversa. También acoge con beneplácito la plataforma de políticas en línea prevista para apoyar a los administradores en el ejercicio de su creciente autoridad delegada y ofrecer a los funcionarios la información necesaria al respecto.

37. El Grupo acoge favorablemente la nueva política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (ST/SGB/2017/2/Rev.1), y examinará en qué medida esa política refleja las recomendaciones que figuran en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades (JIU/REP/2018/4). <https://undocs.org/JIU/REP/2018/4>

38. El Grupo estudiará detenidamente la contratación de jubilados y el otorgamiento de contratos continuos en algunas categorías de personal. Además, apoya el establecimiento de una prima por terminación del servicio para el personal que deje una organización después de muchos años de servicio. Esa medida será de especial relevancia para el personal de contratación local, que no puede ser reasignado lateralmente fuera de su lugar de destino.

39. El Grupo hará un seguimiento de los progresos realizados para mejorar la representación geográfica en el marco de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, que se puso en marcha en 2017. Considera que el objetivo de lograr la paridad de género antes de 2028 es demasiado generoso, teniendo en cuenta que esa cuestión ya se debería haber resuelto durante el último decenio.

40. **La Sra. Lee** (Singapur), hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que, en vista de la ambiciosa reforma en curso de los tres pilares de la labor de la Organización y las estructuras de gestión que los sustentan, el examen de la gestión de los recursos humanos por la Comisión debe regirse por una percepción de las Naciones Unidas como organización dinámica que se centra en las personas a las que presta servicios.

41. Aunque se han producido avances alentadores, hay que seguir trabajando para lograr los objetivos de la paridad entre los géneros y la distribución geográfica equitativa en todas las categorías de la Organización, especialmente en las superiores. La Asamblea General necesita información de mayor calidad y más precisa y fácilmente comprensible sobre cómo la paridad entre los géneros, la representación geográfica y la antigüedad se reflejan en todos los puestos de la Secretaría. En consecuencia, la ASEAN participará con un especial interés en los debates sobre los sistemas de intervalos convenientes durante las consultas oficiosas.

42. La ASEAN encomia las iniciativas emprendidas para acelerar los procesos de contratación y mejorar el sistema de gestión de la actuación profesional. Además, examinará los efectos de esas iniciativas, en particular en la contratación de personal de los países en desarrollo, y estudiará la formulación de parámetros objetivos, transparentes y coherentes para medir los efectos a nivel de todo el sistema.

43. La encuesta sobre la implicación del personal de las Naciones Unidas realizada en diciembre de 2017 reveló la necesidad de prestar más atención al aprendizaje y desarrollo continuos del personal, lo que sigue siendo esencial incluso en un momento de austeridad fiscal. Los Estados Miembros que exigen más del personal y esperan que la Organización sea más eficaz, eficiente, ágil e innovadora deben estar preparados para invertir recursos con el fin de alcanzar esos objetivos. En consecuencia, el Secretario General debería convertir el aprendizaje y desarrollo continuos del personal en una esfera de reforma prioritaria.

44. **El Sr. Cheshire** (Nueva Zelanda), hablando también en nombre de Australia y el Canadá, dice que su delegación apoya los objetivos de la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021, destinada a mejorar la utilización de los recursos de las Naciones Unidas en apoyo de la ejecución de los programas y la implementación de los mandatos.

45. El personal es el recurso más valioso de la Organización. Las Naciones Unidas deben cultivar el talento de sus funcionarios, reconocer y recompensar sus contribuciones, y fomentar una cultura de buen desempeño. El orador encomia los esfuerzos del Secretario General para mejorar la accesibilidad, aumentar la diversidad y lograr la paridad entre los géneros, todo ello respetando la Carta de las Naciones Unidas y trabajando para lograr una representación geográfica equitativa.

46. Cambiar la cultura de una organización no es fácil. Es importante mantener el impulso de los dos años anteriores y apoyar nuevos enfoques que se ajusten a las mejores prácticas para optimizar la implementación de los mandatos sobre el terreno. Los Estados Miembros

tienen la responsabilidad de facilitar a la Secretaría los instrumentos necesarios para alcanzar la excelencia en su labor.

47. **La Sra. Baumann** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que la capacidad de las Naciones Unidas para implementar con eficacia sus mandatos depende de que la Organización cuente con personal cualificado y motivado. Hay que modernizar y racionalizar la gestión de los recursos humanos para crear una Organización más eficaz, eficiente, ágil y orientada al logro de resultados. Se han producido avances considerables en determinadas esferas, por ejemplo, se ha logrado la paridad entre los géneros en el Grupo Superior de Gestión. Sin embargo, se necesita una mayor reforma de los recursos humanos.

48. Liechtenstein y Suiza acogen con satisfacción la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021 y los esfuerzos del Secretario General para reforzar la gestión de estos. El personal directivo superior debe dar ejemplo y hacer de la gestión de los recursos humanos una prioridad real. Se debe trabajar de manera constante para atraer, capacitar y retener a personal muy motivado. Un entorno laboral innovador y propicio y una gestión de talentos proactiva son componentes esenciales de la estrategia. Para que las reformas tengan éxito, debe cambiar la cultura de la Organización. Los funcionarios deben sentir que pueden expresar sus ideas y opiniones.

49. Un sistema de gestión de la actuación profesional justo y creíble que recompense los logros de los funcionarios y aborde los casos de actuación profesional insatisfactoria es indispensable para garantizar la ejecución de los mandatos y la rendición de cuentas del personal. Los funcionarios y los gestores deberían trabajar de consuno para establecer, supervisar y examinar los objetivos profesionales, lo que potenciaría el desempeño. Además, las Naciones Unidas se beneficiarían de una mejor colaboración a nivel de todo el sistema. La oradora celebra los progresos realizados con respecto a la clasificación de puestos y la verificación de las referencias, y alienta a la Secretaría a seguir determinando las esferas que podrían sacar provecho de un enfoque a nivel de todo el sistema.

50. **La Sra. Demetris** (Observadora de la Unión Europea), hablando también en nombre de Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía, países candidatos; Bosnia y Herzegovina, país del proceso de estabilización y asociación; y, además, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea apoya las iniciativas dirigidas a reformar la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas y crear una Organización más moderna, ágil, representativa y basada en los méritos. La oradora acoge favorablemente el nuevo paradigma de gestión, cuyo objetivo es optimizar la utilización de los recursos de la

Organización en apoyo de la eficacia en la ejecución de los programas y la implementación de los mandatos.

51. La Unión Europea espera con interés el examen de las propuestas incluidas en la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021, en particular las relacionadas con la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, el empoderamiento de los gestores destinados sobre el terreno, los procesos de contratación acelerados, la diversidad, el multilingüismo y la mejor gestión de la actuación profesional, con miras a garantizar que el personal de la Organización encarne los principios de la eficiencia, la competencia y la integridad, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Las propuestas contribuirán a mejorar la adquisición y gestión del talento, transformar la cultura de gestión de las Naciones Unidas y asegurar el respeto de los principios básicos de la Organización.

52. La Unión Europea celebra los esfuerzos del Secretario General destinados a crear una fuerza de trabajo diversa y equilibrada desde el punto de vista geográfico que sea verdaderamente representativa de los pueblos a los que presta servicios la Organización. Aunque se ha logrado la paridad entre los géneros en la categoría de personal directivo superior, la representación femenina sigue siendo un desafío, especialmente en las operaciones sobre el terreno. La Comisión estaba de acuerdo con la necesidad de delegar autoridad a las oficinas sobre el terreno y reforzar las medidas de rendición de cuentas. La Unión Europea apoyará plenamente las propuestas dirigidas a alcanzar esos objetivos. La oradora celebra la decisión de revisar la política de movilidad y llevar a cabo actividades de divulgación a nivel de todo el sistema sobre las enseñanzas extraídas. La Unión Europea espera con interés una propuesta revisada de política de movilidad que apoye el desarrollo de una fuerza de trabajo ágil y adaptable.

53. **La Sra. Norman-Chalet** (Estados Unidos de América) dice que el Secretario General determinó que la gestión de los recursos humanos era una de las esferas que más precisaba mejoras. En concreto, señaló la necesidad de mejorar los procesos de contratación, ampliar la reserva de candidatos, formular una estrategia amplia de planificación de la fuerza de trabajo e implantar un sistema mejorado de gestión de la actuación profesional. La delegación de la oradora apoya plenamente los esfuerzos del Secretario General para abordar esas cuestiones. La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar al personal debería seguir siendo la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.



54. El personal de la Organización es indispensable para asegurar que el proyecto de reforma del Secretario General se pueda ejecutar satisfactoriamente. Los directivos superiores deben comunicarse de manera continua y eficaz con el personal, que a su vez debe rendir cuentas por su desempeño. Se debe reconocer y recompensar el buen desempeño, y sancionar el malo.

55. La oradora acoge con satisfacción las propuestas del Secretario General para mejorar la adquisición, el desarrollo y la retención de una fuerza de trabajo de alto rendimiento. No obstante, preocupa a la delegación de los Estados Unidos la lentitud con que se avanza en la implantación de un sistema adecuado de gestión de la actuación profesional para detectar y destituir a aquellos con un desempeño deficiente, lo cual es esencial para garantizar la rendición de cuentas y la eficacia en la gestión de los recursos humanos y la ejecución de los mandatos. El país también celebra los esfuerzos del Secretario General para prevenir y combatir la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y proteger a los denunciantes contra las represalias.

56. La delegación de la oradora reconoce los incansables esfuerzos que realizan los que prestan servicios a la Organización, a menudo en entornos sumamente difíciles. Corresponde a las Naciones Unidas el cometido fundamental de mantener la paz y la seguridad y salvaguardar los derechos humanos. En consecuencia, los Estados Miembros comparten la responsabilidad de velar por la eficacia, la eficiencia y la rendición de cuentas de la Organización.

57. **La Sra. Al Mansoori** (Emiratos Árabes Unidos) dice que su delegación aplaude las actividades del Secretario General para reforzar la gestión de los recursos humanos. La estrategia global de recursos humanos para 2019-2021 tiene por objeto crear un entorno normativo propicio para la gestión de los recursos humanos, catalizar la adquisición y gestión proactivas del talento, y contribuir a una cultura institucional transformada. La delegación de los Emiratos Árabes Unidos está interesada en obtener más información sobre algunas de las acciones estratégicas enunciadas en la estrategia global, incluidas las iniciativas innovadoras de divulgación dirigidas a atraer talentos jóvenes, sobre todo de Estados Miembros no representados. El país también desea saber más sobre las enseñanzas extraídas de los esfuerzos realizados por otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para promover la participación de la juventud, en particular a través del programa para jóvenes profesionales.

58. Los Emiratos Árabes Unidos están decididos a apoyar el desarrollo de la juventud y preparar a sus jóvenes para que trabajen en organizaciones internacionales, por ejemplo en las Naciones Unidas como Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico.

Según el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/73/79), los Emiratos Árabes Unidos no están representados en las Naciones Unidas. El Gobierno del país ha firmado memorandos de entendimiento con diversas entidades de las Naciones Unidas para aumentar el número de jóvenes cualificados de los Emiratos Árabes Unidos que trabajan para las Naciones Unidas.

59. **El Sr. Munir** (Pakistán) dice que los funcionarios públicos internacionales deben mantener el más alto grado de honor, integridad, justicia y honestidad. Los informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos ofrecen una visión holística de la situación en las Naciones Unidas y exponen un argumento sólido a favor del rejuvenecimiento para que la Organización pueda afrontar los retos más abrumadores de la actualidad.

60. Las Naciones Unidas todavía tienen que lograr los objetivos de la paridad entre los géneros, la representación geográfica equitativa y la representación de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía. También hay que trabajar en la movilidad planificada, el uso de contratistas y el sistema de intervalos convenientes. Por tanto, la delegación del Pakistán acoge con beneplácito los esfuerzos del Secretario General dirigidos a cambiar el paradigma de gestión, dar un nuevo posicionamiento al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y reestructurar el pilar de paz y seguridad con el fin de que la Organización sea más ágil, eficaz, transparente y responsable, y se adecue más al objetivo.

61. Aunque ha aumentado el número de mujeres que ocupan cargos superiores, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en las Naciones Unidas. En lo que respecta a la representación de los Estados Miembros, el número de Estados que se encuentra dentro del intervalo conveniente ha disminuido de 120 a 103 entre 2014 y 2017, lo que se traduce en un aumento del número de Estados no representados o insuficientemente representados. Al mismo tiempo, ha aumentado el nombramiento de candidatos de países excesivamente representados, mientras que el número de candidatos externos contratados se ha reducido.

62. La delegación del orador apoya firmemente el principio de la representación geográfica equitativa. Como uno de los principales países que aportan contingentes desde hace tiempo a las fuerzas de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, el Pakistán respalda enérgicamente la propuesta de incluir la aportación de contingentes como un factor adicional en el cálculo de los intervalos convenientes, lo que contribuiría a reducir las disparidades.

63. **La Sra. Jerboui** (Marruecos) dice que su delegación apoya plenamente la propuesta del Secretario General de atribuir las funciones de recursos humanos a dos departamentos distintos, lo que aseguraría un enfoque unificado, optimizaría la distribución de las funciones y evitaría las duplicaciones. La oradora acoge con satisfacción la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021, que contribuirá a que las Naciones Unidas emprendan las reformas propuestas, en apoyo de una ejecución de mandatos eficaz.

64. Algunos de los componentes clave de la estrategia son la potenciación de la representación geográfica, la promoción de la paridad entre los géneros y la eliminación de la explotación y los abusos sexuales. La delegación de Marruecos celebra el reciente nombramiento de varias mujeres en puestos superiores y los esfuerzos realizados para potenciar la representación geográfica en las categorías superiores, implementar la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, acelerar los procesos de contratación y rejuvenecer la Organización. Las Naciones Unidas deben tener capacidad para atraer y retener a candidatos altamente cualificados que sepan trabajar en distintas disciplinas, culturas y sectores. Necesitan líderes con la mentalidad de Una ONU y las aptitudes necesarias para forjar alianzas sólidas.

65. **El Sr. Wakabayashi** (Japón) dice que el principal activo de las Naciones Unidas es su personal. Para ejecutar sus mandatos en todo el mundo, la Organización debe atraer y retener a una fuerza de trabajo altamente cualificada, motivada y diversa. En consecuencia, la delegación del Japón espera que el Secretario General siga tratando de mejorar la gestión de los recursos humanos. Además, la gestión de la actuación profesional es sumamente importante. La delegación del Japón aplaude el desarrollo y la implementación de un nuevo enfoque de gestión de la actuación profesional y de evaluaciones de 360 grados del personal directivo superior, lo que contribuirá a garantizar el mayor grado de eficiencia y competencia.

66. El hecho de que haya Estados Miembros no representados o insuficientemente representados constituye un problema desde hace mucho tiempo. En su calidad de país insuficientemente representado, el Japón solicita al Secretario General que redoble sus esfuerzos para garantizar la distribución geográfica equitativa en la Secretaría. El Secretario General presentó varias propuestas para revisar el sistema de intervalos convenientes. Habida cuenta de la enorme repercusión que tendrá cualquier cambio, las propuestas deben examinarse atentamente.

67. **El Sr. Kumar** (India) dice que su delegación acoge con beneplácito la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021, que espera que resuelva los

problemas de larga data y contribuya a lograr la representación geográfica equitativa. La estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género está dando buenos resultados, en particular en lo que respecta al nivel directivo superior, al igual que la estrategia para mejorar el enfoque a nivel de todo el sistema que aplica la Organización en lo que respecta a prevenir los casos de explotación y abusos sexuales, y darles respuesta. La delegación de la India espera que la estrategia global de recursos humanos contribuya a consolidar los logros alcanzados.

68. De conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, el personal debe ser contratado en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible; sin embargo, solo 3.600 puestos, que equivalen a menos del 10 % del personal de la Secretaría, están sujetos a distribución geográfica. Desde 2014, el número de Estados no representados o insuficientemente representados ha ido en aumento. Más de 60 Estados Miembros, incluidos 50 países en desarrollo, están actualmente no representados o insuficientemente representados. Además, otros 60 países en desarrollo están cerca del valor inferior de su intervalo conveniente y corren el riesgo de pasar a formar parte de la categoría de países insuficientemente representados.

69. En el sistema actual, la contribución de cada Estado Miembro al presupuesto ordinario de la Organización influye enormemente en la determinación de los intervalos convenientes, lo que sitúa a los países en desarrollo en grave desventaja. El Secretario General presentó propuestas para realizar un examen amplio del sistema de intervalos convenientes. La delegación de la India espera que se llegue a un consenso sobre la necesidad de ampliar la cifra básica y corregir las ponderaciones de los factores. La propuesta de añadir un nuevo factor basado en la aportación de contingentes o fuerzas de policía de los Estados Miembros debe examinarse atentamente, ya que deberían tenerse en cuenta las importantes contribuciones que realizan los países que aportan contingentes y fuerzas de policía. Esos países también están insuficientemente representados en los puestos financiados con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz.

70. El aumento de la diversidad regional del personal internacional que trabaja en la Secretaría es una de las acciones enunciadas en la estrategia de recursos humanos. Está claro que no existe diversidad regional en las categorías superiores. Por ejemplo, casi la mitad de los Comandantes de la Fuerza proceden de países que pertenecen al Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, pese a que ese Grupo solo representa al 14 % de los Estados Miembros. Por su parte, los nacionales de los 53 Estados Miembros del Grupo de Asia y el Pacífico constituyen únicamente el 17 % del personal internacional de la Secretaría. El

origen de esas disparidades debería examinarse detenidamente para encontrar la manera de mejorar la situación.

71. La delegación de la India toma nota del concepto de la diversidad regional como indicador general de los niveles de disparidad. No obstante, si se hace demasiado hincapié en ese concepto, se podría desviar la atención del verdadero objetivo de la representación geográfica equitativa. La reforma del sistema de intervalos convenientes es la manera más eficaz de abordar las cuestiones planteadas.

72. **El Sr. Wax** (Israel) dice que la transformación de la cultura de trabajo de las Naciones Unidas es un proceso gradual. Aunque se debería alentar la rapidez en la adopción de decisiones, la reforma de la gestión de los recursos humanos debe entenderse desde una perspectiva a largo plazo. Israel apoya la estrategia global de recursos humanos propuesta y señala que ya se han adoptado algunas medidas importantes.

73. La delegación del orador espera que la reforma subsane las deficiencias en lo que respecta a los procesos de selección de personal, la igualdad de trato de los candidatos externos e internos, la gestión de la actuación profesional y los objetivos de equilibrio de género. Israel reconoce el compromiso del Secretario General con la paridad entre los géneros en el Grupo Superior de Gestión, pero pide que se intensifiquen los esfuerzos para alcanzar los objetivos de equilibrio de género en toda la Secretaría. Asimismo, se han tomado medidas para prevenir el acoso sexual en las Naciones Unidas, pero hay que seguir actuando al respecto.

74. Los prolongados procesos de contratación son un problema en todas las categorías de la Secretaría. Hay que adoptar medidas decisivas para acortar esos procesos, en particular reduciendo todavía más el período de publicación de las vacantes y mejorando todas las etapas del proceso de contratación. Aunque la reducción del período de publicación de las vacantes en 2017 fue positiva, se ha avanzado muy poco en las demás etapas del proceso.

75. En vista de la reciente puesta en marcha de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, preocupa a la delegación de Israel que todavía no se haya procedido al nombramiento temporal de un Oficial Superior de Salud Mental. La solución al asunto de los candidatos de "G a P" está pendiente desde hace mucho tiempo. La delegación del orador espera que se pueda avanzar al respecto, aunque señala la necesidad de garantizar que todos los cambios tengan el efecto esperado.

76. **El Sr. Chumakov** (Federación de Rusia) dice que todos los Estados Miembros están ansiosos por mejorar la calidad del personal de las Naciones Unidas y que, tras haber estudiado detenidamente las propuestas del

Secretario General, desea recibir más información analítica para tomar decisiones bien fundamentadas y encontrar soluciones.

77. La propuesta de descentralizar la gestión de los recursos humanos es incompatible con el objetivo de reforzar la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, hará que la estructura orgánica sea más compleja, reducirá la rendición de cuentas y duplicará las funciones, lo que se traducirá en un sistema de selección de personal menos transparente.

78. Algunas de las propuestas del Secretario General, incluida la de aumentar la diversidad regional, son contrarias a los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas. En el Artículo 101 se destaca la importancia de la contratación de personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, y la referencia a la diversidad regional diluirá el concepto de representación geográfica consagrado en la Carta y numerosas resoluciones de la Asamblea General. El sistema de la distribución geográfica de puestos se basa en la contribución de cada Estado Miembro al presupuesto ordinario de la Organización. La escala de cuotas no refleja la noción de contribuciones regionales.

79. Todavía no se han explicado adecuadamente las consecuencias financieras de las propuestas del Secretario General, pese a que esa información es vital para las deliberaciones de los Estados Miembros. La práctica habitual en la Quinta Comisión y la Comisión Consultiva es examinar las propuestas sobre la base de sus consecuencias financieras. La delegación del orador está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que se necesita información más detallada sobre la estrategia global de recursos humanos para 2019-2021. Por último, el orador señala que las anteriores reformas de la gestión de los recursos humanos redujeron las oportunidades de los candidatos externos. En consecuencia, solo el 30 % de las vacantes se cubren con candidatos externos.

80. **El Sr. Benhamida** (Libia) dice que su delegación aplaude los esfuerzos dirigidos a reformar la gestión de los recursos humanos en la Secretaría y a atraer a jóvenes profesionales altamente cualificados al tiempo que se retiene a personal experimentado. Aunque se han producido avances, las Naciones Unidas deben llevar a cabo más reformas internas. La Organización debería introducir políticas sobre la capacitación y el desarrollo profesional para garantizar que las personas procedentes tanto de Estados Miembros en desarrollo como desarrollados estén representadas de manera equitativa en la plantilla de la Organización. Los puestos superiores no deberían estar monopolizados por determinados Estados Miembros. La delegación de Libia reafirma su compromiso con los principios de la distribución geográfica equitativa y la paridad entre los géneros, que reflejan los valores de las Naciones Unidas y contribuirán a modernizar la Organización con una

fuerza de trabajo diversa. Libia espera que las reformas permitan a todos los Estados Miembros participar en la labor de las Naciones Unidas de manera justa en todos los niveles.

*Se levanta la sesión a las 11.40 horas.*