



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

Resolución aprobada por la Asamblea General el 18 de abril de 2023

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/77/818, párr. 6)]

77/278. Gestión de los recursos humanos

La Asamblea General,

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

Recordando también el Artículo 101 de la Carta, que regula el nombramiento, el empleo y la contratación del personal,

Recordando además sus resoluciones [42/220 A](#), de 21 de diciembre de 1987, [49/222 A](#), de 23 de diciembre de 1994, [49/222 B](#), de 20 de julio de 1995, [51/226](#), de 3 de abril de 1997, [52/219](#), de 22 de diciembre de 1997, [53/221](#), de 7 de abril de 1999, [55/258](#), de 14 de junio de 2001, [57/305](#), de 15 de abril de 2003, [59/266](#), de 23 de diciembre de 2004, [59/287](#), de 13 de abril de 2005, [60/1](#), de 16 de septiembre de 2005, [60/238](#), de 23 de diciembre de 2005, [60/254](#), de 8 de mayo de 2006, [60/260](#), de 8 de mayo de 2006, [61/244](#), de 22 de diciembre de 2006, [62/247](#), de 3 de abril de 2008, [63/250](#), de 24 de diciembre de 2008, [65/247](#), de 24 de diciembre de 2010, [66/234](#), de 24 de diciembre de 2011, [67/255](#), de 12 de abril de 2013, [68/252](#), de 27 de diciembre de 2013, [68/265](#), de 9 de abril de 2014, [70/244](#), de 23 de diciembre de 2015, y [71/263](#), de 23 de diciembre de 2016, así como sus demás resoluciones y decisiones pertinentes,

Habiendo examinado los informes pertinentes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos presentados a la Asamblea General¹ y los informes conexos de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto²,

Habiendo examinado también la nota del Secretario General en la que llama la atención hacia el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas³, así como las

¹ [A/77/590](#), [A/77/590/Add.1](#), [A/77/580](#), [A/77/578](#), [A/77/75](#) y [A/77/606](#).

² [A/77/728](#), [A/77/728/Add.1](#), [A/77/729](#), [A/77/727](#), [A/77/545](#) y [A/77/730](#).

³ [A/77/258](#).



observaciones del Secretario General y de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al respecto⁴,

1. *Reafirma* que el personal de las Naciones Unidas es un activo inestimable de la Organización y encomia su contribución a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas;

2. *Rinde homenaje* a la memoria de todos los funcionarios que perdieron la vida al servicio de la Organización;

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

4. *Pone de relieve* la importancia fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas como contribución al incremento de la eficiencia y la eficacia de la Organización y de la administración pública internacional, y alienta a que continúe habiendo transparencia en su puesta en práctica;

5. *Observa* el marco de recursos humanos y los medios propuestos por el Secretario General para avanzar en su aplicación, y solicita al Secretario General que perfeccione los parámetros, incluidos objetivos, puntos de referencia y plazos claramente cuantificables para medir la repercusión en los resultados relativos a la diversidad, la agilidad y la rendición de cuentas, ajuste los planes de ejecución en consecuencia y la informe al respecto, incluidos los progresos realizados, en la primera parte de la continuación de su septuagésimo noveno período de sesiones;

6. *Toma nota* del párrafo 50 del informe de la Comisión Consultiva⁵, destaca la importancia de una estrategia amplia de gestión de los recursos humanos para ayudar al Secretario General a desempeñar las funciones relativas a los recursos humanos de manera holística e integrada y asegurar la eficiencia y eficacia de la Organización, y solicita al Secretario General que haga un balance de su labor en cuanto a la reforma de los recursos humanos y le presente para su examen, en su octogésimo período de sesiones, una estrategia de recursos humanos basada en los éxitos y las lecciones aprendidas durante el decenio y teniendo presente la necesidad de responder a los desafíos de cara al futuro;

7. *Observa* que no existe una política de contratación separada en relación con los puestos financiados con recursos extrapresupuestarios y los puestos financiados con cuotas;

8. *Solicita* al Secretario General que se esfuerce por salvaguardar la conformidad de la política y el proceso de contratación del sistema de coordinadores residentes con el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, según proceda, y por garantizar que el proceso de selección del sistema de coordinadores residentes sea transparente, con el objetivo de tratar por igual a los candidatos internos y externos;

9. *Reconoce* la intención del Secretario General de actualizar el sistema de selección de personal de la Secretaría, incluso mediante el programa de selección de personal 2.0, de conformidad con los Artículos 97 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas, mejorar la gestión general de los recursos humanos, garantizar un sistema de contratación que sea eficaz, imparcial, eficiente y ágil y permitir que la Organización cuente con una fuerza de trabajo diversa, y solicita al Secretario General que facilite información detallada sobre los cambios en la selección de personal en todas y cada

⁴ A/77/258/Add.1.

⁵ A/77/728.

una de las fases del proceso de contratación, incluido un análisis de las repercusiones en las prácticas de contratación, los plazos previstos, los recursos necesarios, la designación de funciones y responsabilidades centrales e individuales para el proceso de contratación, y la transición de los actuales requisitos de cualificación de los candidatos (experiencia laboral y formación) en las vacantes para incluir los conocimientos, las aptitudes y las capacidades necesarios, con el objetivo de garantizar una selección basada en los méritos, aumentar la objetividad, evitar los sesgos y ser imparcial con todos los candidatos;

10. *Reitera* que el Secretario General tiene que asegurar que el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad sea la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal y al determinar las condiciones de servicio, teniendo debidamente en cuenta la importancia de contratar al personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta;

11. *Subraya* la necesidad de una planificación estratégica de la fuerza de trabajo en toda la Organización, alienta al Secretario General a que integre todas las aptitudes y capacidades necesarias para cumplir los mandatos y responder eficazmente a los retos actuales y futuros en todas las etapas de la contratación y retención del personal, y solicita al Secretario General que intensifique sus esfuerzos para prever las futuras necesidades de fuerza de trabajo y que informe al respecto en su próximo informe sinóptico;

12. *Solicita* al Secretario General que, en el contexto de las reformas de la gestión de los recursos humanos y los proyectos de transformación institucional en curso, siga velando por que se dé un trato igual a los candidatos con niveles educativos equivalentes durante el proceso de contratación, teniendo plenamente en cuenta el hecho de que los Estados Miembros tienen sistemas educativos distintos y que ningún sistema educativo será considerado el estándar que se aplicará en la Organización;

13. *Solicita también* al Secretario General que, al considerar candidatos para cubrir vacantes, dé un trato igualitario a los candidatos internos y a los externos y que facilite el porcentaje de candidatos internos y externos seleccionados en el contexto de futuros informes;

14. *Recuerda* el párrafo 51 del informe de la Comisión Consultiva⁶, observa con grave preocupación que sigue sin cumplirse el objetivo del plazo de 120 días para contratar personal, y solicita al Secretario General que elabore y emprenda medidas concretas para aumentar la eficiencia y hacer frente a las causas profundas de los retrasos en su proceso de selección de personal, basándose en un análisis específico de cada etapa del proceso de contratación para reducir los plazos de contratación y cumplir el objetivo de 120 días;

15. *Solicita* al Secretario General que prosiga sus esfuerzos para ampliar las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas al personal, incluidas la formación lingüística y la capacitación en los seis idiomas oficiales, a fin de satisfacer las necesidades de capacidad de la fuerza de trabajo de la Secretaría;

16. *Solicita también* al Secretario General que evalúe la frecuencia, la adecuación, los beneficios, las lagunas y el funcionamiento de la formación obligatoria a fin de contribuir al cumplimiento de los mandatos de la Organización;

17. *Destaca* la urgente necesidad de fomentar una cultura de movilidad del personal y acelerar el proceso de movilidad en toda la Organización, en particular los movimientos entre la Sede y los lugares de destino sobre el terreno, a fin de crear una

⁶ *Ibid.*

fuerza de trabajo ágil, adaptable y motivada, necesaria para garantizar que se ejecutan con eficacia los mandatos encomendados por la Asamblea General, y toma nota de la decisión del Secretario General de llevar a cabo procesos anuales de movilidad mediante un nuevo enfoque consolidado de la movilidad del personal a partir de 2023;

18. *Recuerda* el párrafo 49 del informe de la Comisión Consultiva⁷, reafirma su función de proporcionar orientación sobre el marco de movilidad, y solicita al Secretario General que la informe, en la primera parte de la continuación de su septuagésimo noveno período de sesiones, de los detalles de la política y los progresos realizados en la aplicación del nuevo marco consolidado de movilidad, incluidos los incentivos no financieros en el ámbito de la Secretaría y de las entidades para fomentar la movilidad y motivar al personal a participar en el programa, en particular los movimientos entre la Sede y los lugares de destino sobre el terreno; los efectos en la composición de la Secretaría, los objetivos en materia de diversidad y la contratación externa; las repercusiones en los costos y las medidas para mitigar el futuro aumento de las necesidades de recursos; la vinculación con el desarrollo de las perspectivas de carrera; y una evaluación de la política actual sobre el derecho de retención de puestos y su repercusión en la movilidad;

19. *Pone de relieve* la importancia de que se le proporcionen, en el contexto de los informes sinópticos sobre la gestión de los recursos humanos, actualizaciones periódicas sobre la aplicación del marco, incluida información relativa a cualquier repercusión observada en las tendencias de contratación, y su contribución al desarrollo de las competencias y el adelanto profesional, así como información sobre la experiencia y la satisfacción del personal con respecto al marco;

20. *Toma nota* del párrafo 15 del informe de la Comisión Consultiva⁸, observa los esfuerzos del Secretario General por contratar personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta, y solicita al Secretario General que informe sobre la labor en curso y los progresos realizados en pro de la diversidad geográfica en toda la Organización;

21. *Reitera su solicitud* al Secretario General de que garantice una distribución geográfica del personal lo más amplia posible para todas las categorías, incluso en la categoría de Director y categorías superiores, en todos los puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica, y de que informe al respecto en su próximo informe sinóptico;

22. *Observa* que el sistema de intervalos convenientes es un mecanismo con objetivos cuantificables, y solicita al Secretario General que, en su informe sobre la composición de la Secretaría, facilite información sobre el grado de representación de cada Estado Miembro, el intervalo conveniente y el movimiento de puestos sujetos a distribución geográfica necesarios para situarse dentro de los intervalos convenientes;

23. *Solicita* al Secretario General que actualice el sistema de intervalos convenientes en la Secretaría con efecto a partir del 1 de enero de 2024, incorporando los siguientes cambios:

a) Ampliar los puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes a todos los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario del Cuadro Orgánico y categorías superiores, incluso en las misiones políticas especiales y las operaciones de mantenimiento de la paz, excluidos los puestos lingüísticos;

⁷ *Ibid.*

⁸ [A/77/729](#).

- b) Actualizar anualmente el cálculo de los límites inferior y superior de los intervalos convenientes para todos los Estados Miembros, utilizando la cifra básica más actualizada y el número de Estados Miembros;
- c) Examinar el sistema de intervalos convenientes cada cinco años;
24. *Alienta* al Secretario General a que trabaje para que cada Estado Miembro no representado o infrarrepresentado se sitúe dentro de su intervalo conveniente para 2030;
25. *Solicita* al Secretario General que vele por que se ocupen en consecuencia todos los puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes y por que se cubran con celeridad los puestos vacantes;
26. *Recuerda* el párrafo 14 del informe de la Comisión Consultiva⁹, y solicita al Secretario General que, en su informe sobre la composición de la Secretaría, inste a sus directivos superiores a que cumplan los objetivos geográficos que figuran en los pactos del personal directivo superior y facilite información sobre los progresos realizados;
27. *Toma nota* del párrafo 27 del informe de la Comisión Consultiva¹⁰;
28. *Solicita* al Secretario General que intensifique su cooperación con todos los Estados Miembros, en particular con los no representados e infrarrepresentados, incluso mediante actividades de divulgación específicas, con miras a atraer a candidatos cualificados a los procesos de selección de vacantes en la Secretaría;
29. *Reafirma* que las Naciones Unidas deben contar con una fuerza de trabajo diversa desde distintas perspectivas, y alienta al Secretario General a que intensifique los esfuerzos de la Secretaría en pro de la diversidad;
30. *Alienta* al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos para garantizar que las Naciones Unidas sean un lugar de trabajo diverso en el que todos los funcionarios y el personal que no es de plantilla sean tratados con dignidad y respeto y asuman la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad;
31. *Toma nota* del párrafo 9 del informe de la Comisión Consultiva¹¹, encomia los esfuerzos realizados por el Secretario General para lograr la paridad de género en la Organización, en particular sus nombramientos de funcionarias de categoría superior, observa que la representación de las mujeres en las operaciones sobre el terreno sigue siendo baja y que se avanza lentamente hacia la paridad en este ámbito, y alienta al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos a fin de lograr la paridad de género para 2028 en todos los niveles, en particular en las esferas en las que aún no se ha alcanzado, como las operaciones sobre el terreno, incluso mediante mecanismos de apoyo e innovadores como las reservas de talentos y las carteras de candidaturas;
32. *Observa* el aumento de la edad media del personal de la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas, así como del alto nivel previsto de jubilaciones, destaca la necesidad de un proceso acelerado para rejuvenecer la Organización, y solicita al Secretario General que proponga, para su examen en la primera parte de la continuación de su septuagésimo noveno período de sesiones, un enfoque global para contratar y retener talento con nuevas perspectivas y las competencias necesarias, incluso mediante actividades de divulgación, el programa de pasantías, el Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico y el programa para jóvenes profesionales, y aumentando el número de puestos del Cuadro Orgánico de categoría

⁹ *Ibid.*

¹⁰ [A/77/728](#).

¹¹ [A/77/728/Add.1](#).

inicial (P-1 a P-3) y reduciendo al mismo tiempo el número de puestos de categoría superior (D-1 y superiores), mediante la reclasificación en una categoría inferior o la supresión de puestos, según proceda, y aprovechando las próximas jubilaciones, a fin de no incrementar las necesidades generales de recursos relacionados con puestos;

33. *Solicita* al Secretario General que evalúe la eficiencia de las prácticas administrativas actuales del programa para jóvenes profesionales y que facilite información al respecto en el contexto de su próximo informe, incluso sobre posibles medidas para mejorarlo;

34. *Reafirma* la necesidad de respetar la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, reafirma también el uso de idiomas de trabajo adicionales en lugares de destino concretos, con arreglo a su mandato, y, a este respecto, solicita al Secretario General que asegure que en los anuncios de vacantes se especifique la necesidad de conocer cualquiera de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, a menos que las funciones del puesto exijan el uso de un idioma de trabajo concreto;

35. *Observa* las importantes disparidades entre los idiomas oficiales que presentan los requisitos lingüísticos de las vacantes publicadas en Inspira, alienta el desarrollo de las directrices sobre el establecimiento de requisitos lingüísticos y su aplicación a futuras vacantes, y solicita al Secretario General que la informe al respecto en su septuagésimo octavo período de sesiones;

36. *Acoge con beneplácito* los esfuerzos del Secretario General para combatir el racismo y la discriminación racial en la Organización, incluido el nombramiento de la Asesora Especial para Abordar el Racismo en el Lugar de Trabajo, y solicita al Secretario General que siga perfeccionando y ejecutando el plan de acción estratégico en toda la Organización, incluso en los procesos de selección y contratación;

37. *Reitera* que los objetivos generales de un sistema de gestión de la actuación profesional son medir el desempeño, recompensar el buen desempeño y abordar la cuestión del desempeño insatisfactorio de manera creíble y eficaz, y solicita al Secretario General que siga reforzando la gestión de la actuación profesional en toda la Organización, incluso mediante el sistema de evaluación de la actuación profesional y la mejora de las aptitudes de gestión de la actuación profesional de los directivos, promoviendo la eficacia y la rendición de cuentas, incluso en caso de desempeño insatisfactorio, y sosteniendo una cultura de alto desempeño y orientada a los resultados;

38. *Alienta* al Secretario General a que vele por que la cultura de la Organización incentive un desempeño excelente y se ocupe eficazmente del desempeño insatisfactorio, y por que el adelanto profesional del personal esté estrechamente vinculado a una buena actuación profesional;

39. *Recuerda* el párrafo 41 del informe de la Comisión Consultiva¹², reconoce los esfuerzos del Secretario General encaminados a apoyar al personal en lo que respecta a la salud mental y el bienestar, y espera recibir más detalles sobre la ejecución de esas actividades en el próximo informe sinóptico;

40. *Recuerda también* el boletín del Secretario General sobre las modalidades de trabajo flexibles, alienta al Secretario General a que apoye a los directivos en la supervisión de la asistencia del personal para garantizar que la Organización siga siendo receptiva a los Estados Miembros y mantenga una ejecución eficaz y eficiente de su labor a fin de ayudar a los órganos legislativos en su tarea y llevar a cabo sus decisiones, y a que la informe al respecto en la primera parte de la continuación de su septuagésimo octavo período de sesiones;

¹² *Ibid.*

41. *Observa con aprecio* el desarrollo del portal en línea sobre la fuerza de trabajo de la Secretaría como herramienta de información complementaria a los informes anuales sobre la composición de la Secretaría, y solicita al Secretario General que, según proceda, vele por que el portal sea accesible a todos los Estados Miembros, así como a la Comisión Consultiva;

42. *Solicita* al Secretario General que centre sus futuros informes sobre la composición de la Secretaría en los datos relativos a la fuerza de trabajo que reflejen los avances hacia los resultados estratégicos, incluidos el género, la representación geográfica y el rejuvenecimiento, y que facilite análisis de tendencias e indique posibles dificultades en la gestión de los recursos humanos;

43. *Solicita también* al Secretario General que, en sus futuros informes sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos, facilite el número de solicitudes por puesto vacante ordinario desglosado por categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil para todas las entidades de la Secretaría;

44. *Recuerda* el párrafo 22 del informe de la Comisión Consultiva¹³, y solicita al Secretario General que trate de comprender las razones que subyacen a los porcentajes y las tendencias de las dimisiones en determinados tramos de edad y determinadas categorías, incluso mediante la coordinación de las entrevistas de fin de servicio obligatorias en toda la Secretaría, y que, en futuros informes sobre la composición de la Secretaría, facilite datos e información completos sobre las dimisiones, incluido un análisis de las conclusiones y tendencias, junto con respuestas a las políticas propuestas;

45. *Solicita* al Secretario General que incluya sistemáticamente, en el contexto de los futuros informes sobre la composición de la Secretaría, un desglose detallado, con indicación de la ocupación, de todos los puestos y plazas de categoría P-2 y categorías superiores;

46. *Toma nota* del párrafo 5 del informe de la Comisión Consultiva¹⁴;

47. *Acoge con beneplácito* los esfuerzos realizados por el Secretario General para aplicar medidas destinadas a aumentar la coherencia, la eficacia y la rendición de cuentas en la gestión y el uso de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas;

48. *Toma nota* de los párrafos 7, 9 y 10 del informe de la Comisión Consultiva¹⁵;

49. *Invita* a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que, bajo la dirección del Secretario General en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, trabajen en pro del establecimiento de programas de pasantías más coherentes para el sistema de las Naciones Unidas;

50. *Reafirma* que las pasantías deberían tener un valor educativo para sus participantes;

51. *Reafirma también* que los Estados Miembros tienen sistemas educativos distintos y que ningún sistema educativo será considerado el estándar que se aplicará en la Organización;

¹³ A/77/729.

¹⁴ A/77/727.

¹⁵ *Ibid.*

52. *Insta* al Secretario General a que considere el programa de pasantías de las Naciones Unidas como parte indisoluble de su reforma en curso del sistema de recursos humanos de las Naciones Unidas, y solicita que se le presente, a más tardar en la primera parte de la continuación de su septuagésimo noveno período de sesiones, un examen amplio de los siguientes elementos, teniendo en cuenta, según proceda:

a) El desarrollo de un programa de pasantías sostenible basado en una estrategia de pasantías y un plan de estudios de formación semiestructurado para los pasantes, con el fin de maximizar su experiencia formativa y reforzar los objetivos de aprendizaje del programa que son, entre otros, crear un grupo diverso de profesionales con habilidades de liderazgo y proporcionar experiencia en los programas y actividades de las Naciones Unidas;

b) El refuerzo de un proceso de contratación de pasantes transparente y basado en los méritos mediante un examen objetivo de todas las candidaturas de pasantes que cumplan los criterios para ofrecer igualdad de oportunidades a los candidatos que reúnan los requisitos y elaborar mecanismos de divulgación a fin de atraer a candidatos, en particular de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados;

c) Propuestas, que incorporen las lecciones aprendidas, sobre oportunidades de trabajo a distancia en el programa de pasantías de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta la inclusividad y la calidad de la modalidad, el propósito educativo, la divulgación y las consideraciones prácticas para los participantes ubicados en múltiples husos horarios con un acceso a los equipos de tecnología de la información y las comunicaciones y una conectividad diversos;

d) Indicadores claros y mensurables para evaluar los progresos realizados hacia un programa de pasantías de las Naciones Unidas diverso desde el punto de vista de la representación geográfica, la paridad de género y la discapacidad, en la medida de lo posible, que refleje las mejores prácticas;

e) Propuestas de un posible plan de apoyo adecuado para apoyar a los pasantes durante sus pasantías, basado en un examen de la financiación y los mecanismos conexos y de las buenas prácticas ya aplicadas en algunas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluido el establecimiento de una nueva categoría de personal que no es de plantilla para los pasantes, según proceda;

f) La derogación de la disposición que prohíbe a los pasantes presentar su candidatura a cualquier plaza del Cuadro Orgánico y categorías superiores o en las categorías FS-6 y FS-7 del Servicio Móvil o ser nombrados para ocupar dichas plazas durante los seis meses siguientes a la fecha de expiración de la pasantía;

g) Un análisis sobre la mejora del acceso de los pasantes a los mecanismos de justicia de las Naciones Unidas;

53. *Solicita* al Secretario General que incluya en el examen amplio una evaluación de si el programa de pasantías reestructurado debería administrarse de forma centralizada o seguir estando totalmente descentralizado;

54. *Recuerda* el párrafo 17 del informe de la Comisión Consultiva¹⁶, y solicita al Secretario General que limite la utilización de jubilados a fin de mejorar la planificación de la sucesión en la fuerza de trabajo y promover el rejuvenecimiento;

55. *Toma nota* del párrafo 19 del informe de la Comisión Consultiva¹⁷;

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

56. *Recuerda* el párrafo 34 de su resolución 71/263, destaca que la utilización de consultores debe regirse por las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, en particular la sección VIII de su resolución 53/221, recuerda el párrafo 26 del informe de la Comisión Consultiva¹⁸, observa con preocupación el continuo aumento de la utilización de consultores, y solicita al Secretario General que haga todo lo posible por disminuir la considerable utilización de consultores, reducir al mínimo el uso de contratistas particulares, utilizar los conocimientos especializados y las competencias de la propia plantilla de la Secretaría y desarrollar la capacidad interna;

57. *Toma nota* del párrafo 33 del informe de la Comisión Consultiva¹⁹;

58. *Hace notar con aprecio* el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas”²⁰;

59. *Encomia* a la Oficina de Ética por la excepcional labor que está realizando para fomentar una cultura de ética, integridad, transparencia y rendición de cuentas en la Organización, y acoge con beneplácito los esfuerzos de la Oficina para aumentar la toma de conciencia de las cuestiones relacionadas con la ética mediante actividades de divulgación, capacitación y educación;

60. *Toma nota* de los párrafos 4 y 13 del informe de la Comisión Consultiva²¹;

61. *Toma nota también* del párrafo 15 del informe de la Comisión Consultiva²², y solicita al Secretario General que siga adoptando todas las medidas necesarias para hacer frente a todos los posibles conflictos de intereses, incluso perfeccionando los criterios, según proceda, sobre el tipo y el nivel de información que deben declarar los funcionarios, y que siga alentando a los altos funcionarios que aún no hayan divulgado un resumen de sus activos mediante la iniciativa de declaración pública voluntaria de la situación financiera a que lo hagan en ciclos futuros;

62. *Alienta* al Secretario General a que, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, promueva la protección contra las represalias en todo el sistema, subraya la importancia de concienciar acerca de la política, así como de los esfuerzos por mejorar constantemente el marco de protección frente a las represalias, y, a este respecto, solicita al Secretario General que, en su próximo informe, siga proporcionando información sobre la aplicación de la política;

63. *Recuerda* el párrafo 20 del informe de la Comisión Consultiva²³, pone de relieve la necesidad de contar con niveles adecuados de seguimiento, control y vigilancia de la recepción, custodia y enajenación de obsequios dentro del registro en línea unificado y de la autoridad de cada uno de los jefes de las entidades, y solicita al Secretario General que, en su próximo informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, proporcione información actualizada al respecto;

64. *Acoge con beneplácito* las actividades de la Oficina de Ética encaminadas a concienciar a todo el personal sobre las cuestiones relacionadas con la ética y la actualización de su sitio web en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, y solicita al Secretario General que proponga medidas destinadas a mejorar la labor de la Oficina de Ética sobre el terreno para que las examine;

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ [JIU/REP/2021/5](#).

²¹ [A/77/545](#).

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

65. *Toma nota* de los párrafos 25, 27 y 30 del informe de la Comisión Consultiva²⁴ y aprueba las recomendaciones para aumentar la independencia de la Oficina de Ética relativas a la presentación directa del informe anual de la Oficina a la Asamblea General y la potenciación del papel del Comité Asesor de Auditoría Independiente a fin de reforzar el marco de rendición de cuentas, y decide incluir en el programa del septuagésimo octavo período de sesiones un tema titulado “Informe sobre las actividades de la Oficina de Ética”;

66. *Reafirma* el enfoque de tolerancia cero de la Organización frente a todos los casos de falta de conducta, destaca la importancia de garantizar la confianza y la rendición de cuentas en el sistema de medidas disciplinarias, incluso mediante la aplicación coherente y transparente de las sanciones, y solicita al Secretario General que le presente, para su examen en la primera parte de su septuagésimo noveno período de sesiones, medidas amplias encaminadas a garantizar su enfoque de tolerancia cero frente a todos los casos de falta de conducta, que abarquen la eliminación de los obstáculos para denunciar las faltas de conducta, la independencia de la supervisión y las investigaciones, y los mecanismos para garantizar la rendición de cuentas administrativa y la responsabilidad penal;

67. *Toma nota* del párrafo 5 del informe de la Comisión Consultiva²⁵, reconoce la importancia de que haya prácticas de investigación de alto nivel dentro de la Organización llevadas a cabo de manera creíble, objetiva e imparcial y basadas en hechos, y solicita al Secretario General que siga adoptando medidas para mejorar sus prácticas de investigación y que, en sus futuros informes sobre cuestiones disciplinarias, proporcione datos exhaustivos desglosados sobre los casos tramitados y un análisis al respecto;

68. *Observa* que ha aumentado el tiempo que se tarda en resolver los casos, destaca la importancia de garantizar que los casos se resuelvan con celeridad, y solicita al Secretario General que, en su próximo informe sobre medidas disciplinarias, proponga medidas adicionales para mejorar la tasa de resolución de casos;

69. *Recuerda* el párrafo 7 del informe de la Comisión Consultiva²⁶, y solicita al Secretario General que exponga con mayor claridad los criterios y reglamentos internos aplicados para establecer las faltas de conducta y las medidas disciplinarias impuestas, incluidas las circunstancias atenuantes y agravantes, así como los tipos de faltas de conducta asociadas a la separación del servicio y el despido;

70. *Invita* al Secretario General a que incorpore en los exámenes del desempeño de los directivos superiores evaluaciones de la eficacia de estos al prevenir las faltas de conducta y ocuparse de ellas;

71. *Observa* la importancia de garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, incluida la xenofobia, de acoso, incluido el acoso sexual, y de abuso de autoridad, observa también los esfuerzos del Secretario General por promover la confianza y la rendición de cuentas, y por garantizar un enfoque centrado en las víctimas respecto de las denuncias comunicadas, y solicita al Secretario General que adopte nuevas medidas, a lo largo de todo el proceso disciplinario a este respecto, incluso para mejorar la información y el apoyo a las víctimas;

72. *Solicita* al Secretario General que, en coordinación con el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos para Abordar el Acoso Sexual en las

²⁴ *Ibid.*

²⁵ [A/77/730](#).

²⁶ *Ibid.*

Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas, determine una terminología más adecuada para clasificar las diversas formas de conducta sexual indebida en el sistema de las Naciones Unidas, basándose en las aportaciones de las víctimas y en las mejores prácticas;

73. *Acoge con beneplácito* el uso de Clear Check, solicita al Secretario General que, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos, aliente a los jefes de las entidades participantes a que registren sin demora los datos pertinentes en Clear Check para aumentar su utilidad, y solicita también al Secretario General que incluya una evaluación de si podría ampliarse el alcance de las entradas en Clear Check para abarcar otras categorías de faltas de conducta y sanciones disciplinarias, y que estudie si la base de datos Clear Check y el Plan de Divulgación de Conductas Indebidas pueden complementarse mutuamente, y que la informe al respecto en su septuagésimo octavo período de sesiones;

74. *Acoge con beneplácito también* el nuevo Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos para realizar un seguimiento de los casos de principio a fin y captar todo el ciclo del proceso de gestión de casos, y solicita al Secretario General que siga analizando los datos y las tendencias en torno a las faltas de conducta y las medidas disciplinarias con el fin de fundamentar las futuras actividades de prevención y respuesta y que la informe al respecto en su septuagésimo octavo período de sesiones;

75. *Recuerda* el párrafo 11 del informe de la Comisión Consultiva²⁷, pone de relieve que debe perseguirse la recuperación íntegra del importe de la pérdida financiera, y alienta al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos para mejorar la cuantificación y el índice de recuperación de las pérdidas;

76. *Alienta* al Secretario General a que siga esforzándose por ampliar la concienciación y la visibilidad en los ámbitos interno y público de sus políticas contra las conductas prohibidas, con miras a defender el principio de integridad en las Naciones Unidas.

*66ª sesión plenaria
18 de abril de 2023*

²⁷ *Ibid.*