



# Consejo Económico y Social

Distr. limitada  
13 de junio de 2024  
Español  
Original: inglés

## Comité del Programa y de la Coordinación

64º período de sesiones

Nueva York, 13 de mayo a 14 de junio de 2024

### Proyecto de informe

*Relator:* Sr. Noel M. Novicio (Filipinas)

#### Adición

### Cuestiones relativas a los programas: proyecto de presupuesto por programas para 2025

(Tema 3 a))

#### Programa 25

#### Servicios de gestión y de apoyo

1. En sus sesiones 3ª y 12ª, celebradas los días 14 y 20 de mayo de 2024, el Comité examinó el programa 25 (“Servicios de gestión y de apoyo”) del proyecto de plan del programa para 2025 y la ejecución del programa en 2023 ([A/79/6 \(Sect. 29\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29A\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29B\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29C\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29D\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29E\)](#) y [A/79/6 \(Sect. 29F\)](#)).

#### Deliberaciones

2. Las delegaciones acogieron con satisfacción el importante papel del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión en la administración y gestión de las Naciones Unidas. Refiriéndose al párrafo 29A.2, las delegaciones observaron que el Departamento había aplicado eficazmente los cuatro pilares: la planificación de los recursos institucionales; la planificación de programas, finanzas y presupuesto; los recursos humanos; y la transformación y la rendición de cuentas institucionales. Además, el Departamento había asumido la importante tarea de eliminar el racismo y la discriminación racial en la Secretaría mediante el establecimiento de sólidos mecanismos de supervisión, evaluación y rendición de cuentas. Una delegación dijo que el Departamento había reforzado los controles internos, gestionado los recursos de forma eficiente y con un gran nivel de calidad, y promovido la aplicación de políticas de recursos humanos, como la representación geográfica equitativa en todos los departamentos y oficinas. La delegación esperaba que el Departamento siguiera reforzando la gestión del desempeño, mejorando la



calidad y la eficiencia, manteniendo una estrecha comunicación con los Estados Miembros y promoviendo una representación geográfica equitativa.

3. Tras señalar el gran esfuerzo que realizaba el Departamento para apoyar al Comité del Programa y de la Coordinación y a la Quinta Comisión de la Asamblea General y, por ende, a toda la Organización, una delegación citó a un anterior Presidente de la Asamblea General, que había afirmado que la Quinta Comisión era la columna vertebral de la Asamblea General (la delegación añadió que el Comité del Programa y de la Coordinación formaba parte del proceso presupuestario general), y concluyó que, siguiendo la misma lógica, podría decirse que el Departamento era la columna vertebral de la Secretaría de las Naciones Unidas, y observó que el Comité y la Comisión no funcionarían sin el apoyo del Departamento y que la Organización no podría cumplir sus mandatos sin una financiación y una liquidez adecuadas, una rendición de cuentas exhaustiva, una gestión capaz y unos recursos humanos diversos y competentes.

4. Se valoró positivamente el papel integral que cumplía el Departamento de garantizar prácticas presupuestarias eficientes, marcos de rendición de cuentas reforzados y políticas de recursos humanos eficaces. Una delegación acogió con satisfacción el compromiso del Departamento de lograr mejoras continuas y la incorporación de prácticas de gestión basada en los resultados en el funcionamiento diario de la Organización.

5. Se expresó aprecio por la función esencial que el Departamento seguía desempeñando en la aplicación del programa de reforma del Secretario General en toda la Organización y en el mantenimiento de la eficacia y la productividad de las operaciones de las Naciones Unidas durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y después. Una delegación expresó su apoyo a las iniciativas para reforzar la resiliencia de la Organización, incluida su preparación para mantener la continuidad de las operaciones en situaciones de emergencia, orientando, supervisando y ajustando las formas de trabajar en la Sede de las Naciones Unidas en la etapa posterior a la pandemia, para que pudiera adaptarse, sin interrupciones, a los cambios en el entorno y en los riesgos y las oportunidades.

6. Una delegación dio las gracias al Departamento por ayudar a los Estados Miembros a llegar a un acuerdo sobre importantes resoluciones de la Asamblea General en los últimos años, entre ellas las relativas a la gestión de los recursos humanos (resolución [77/278](#)), los cambios introducidos en el ciclo presupuestario (resolución [77/267](#)) y la forma de abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas (resolución [78/253](#), sección XII). La delegación dijo que era una decisión muy importante de los Estados Miembros dejar claro que el racismo y la discriminación racial no tenían cabida en las Naciones Unidas y transformar el Equipo Antirracismo en la Oficina Antirracismo para la aplicación del enfoque de tolerancia cero de las Naciones Unidas frente al racismo. Se valoraron positivamente los esfuerzos del Departamento por readaptarse constantemente y cumplir los mandatos creados por los Estados Miembros.

7. Una delegación dijo que valoraba la inclusividad y celebró los esfuerzos del Departamento por fomentar un entorno inclusivo y apto para la colaboración aplicando soluciones integradas y manteniendo alianzas estratégicas en todo el sistema de las Naciones Unidas. La delegación resaltó la importancia de las prácticas remuneradas y sostuvo que los pasantes eran un recurso valioso de la Organización.

8. En cuanto al subprograma 1, componente 1 (“Solución de planificación de los recursos institucionales”), una delegación acogió con satisfacción el compromiso de invertir en tecnología e innovación para apoyar la gestión de los recursos y expresó su reconocimiento por los esfuerzos para mejorar y ampliar el programa Umoja.

9. En relación con el subprograma 1, componente 2 (“Servicios prestados a la Quinta Comisión de la Asamblea General y al Comité del Programa y de la Coordinación”), una delegación expresó su agradecimiento a la secretaria por la asistencia prestada para la organización de las reuniones de la Comisión y el Comité. La puntualidad en la entrega de la documentación para el período de sesiones en curso también se agradeció enormemente.

10. En relación con el subprograma 2 (“Planificación de programas, finanzas y presupuesto”), se acogió con agrado el interés del Departamento por las políticas y prácticas de gestión basada en los resultados y sus esfuerzos por difundir esos valores en toda la Organización. Una delegación señaló la importancia de que la actividad programática de las Naciones Unidas se rigiera por una presupuestación basada en resultados que evaluara el impacto tangible en relación con los mandatos acordados. Las delegaciones reconocieron los retos que suponía la gestión de la crisis de liquidez y encomiaron los esfuerzos del Departamento por limitar los efectos negativos. Una delegación preguntó al Departamento qué opinaba sobre el papel que desempeñaba el Comité del Programa y de la Coordinación para proporcionar orientaciones encaminadas a ayudar en la gestión de la liquidez.

11. En relación con el subprograma 2, componente 2 (“Finanzas de las operaciones sobre el terreno”), y en referencia a la figura 29A.V, una delegación elogió al equipo del proyecto de construcción de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi por haber alcanzado un nivel de confianza en el presupuesto del 97 % para el proyecto de la oficina en curso. Otra delegación preguntó por qué no se había incluido en la figura 29A.V el plan estratégico de conservación del patrimonio de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

12. En cuanto al subprograma 2, componente 3 (“Planificación de programas y presupuestación”), se agradecieron los esfuerzos de la División de Planificación de Programas y Presupuesto por mejorar continuamente la calidad de los informes presupuestarios. En referencia al cuadro 29A.25, relativo a las sesiones informativas tempranas para las comisiones principales sobre el proceso de determinación de las consecuencias para el presupuesto por programas, una delegación dijo que esperaba con interés el establecimiento de un portal en 2025.

13. En relación con el subprograma 3, componente 1 (“Estrategias y políticas globales”), una delegación acogió con satisfacción la importancia asignada a una estrategia de recursos humanos que promoviera una mayor diversidad de la fuerza de trabajo, así como los esfuerzos por garantizar el equilibrio de género y una distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Se elogió a Oficina de Recursos Humanos por sus esfuerzos para mejorar la representación de los países infrarrepresentados y no representados. Se preguntó al Departamento qué medidas se habían adoptado para lograr una representación geográfica equitativa. Se solicitó información actualizada sobre el sistema de intervalos convenientes y otras medidas para reducir el número de países infrarrepresentados o no representados. Las delegaciones también preguntaron si existían medidas específicas adaptadas a países con distintos niveles de infrarrepresentación. En relación con el párrafo 29A.94 a), que contenía una referencia al sistema de intervalos convenientes, una delegación preguntó si la estrategia podría haberse articulado para incluir otros mandatos en virtud de la resolución [77/278](#) de la Asamblea General, como por ejemplo con respecto al personal directivo superior de la Organización. En el párrafo 29A.2 g), se pidió al Departamento que explicara con más detalle en qué consistía concretamente la estrategia dinámica de recursos humanos. En cuanto a las cuestiones de recursos humanos que el Departamento tenía previsto abordar en 2025, una delegación señaló referencias a conceptos que no habían sido aprobados por los Estados Miembros,

como “adoptar enfoques que incorporen nuevos valores y comportamientos en la gestión de talentos” (párr. 29A.94 f)). A ese respecto, se instó al Departamento a que se ajustara estrictamente a las resoluciones pertinentes de la Asamblea General sobre gestión de recursos humanos en todas las cuestiones relativas al personal.

14. En relación con el subprograma 3, componente 2 (“Derecho administrativo”), concretamente el cuadro 29A.33, una delegación preguntó cuál era la justificación de la meta prevista para 2024 relativa al aumento del número de denuncias de conductas que constituían acoso sexual. Otra delegación se preguntó por qué no se había facilitado el número de solicitudes de verificación de antecedentes con la herramienta ClearCheck recibidas en 2023, cuando se habían suministrado cifras para 2021 (81.071 solicitudes) y 2022 (120.068 solicitudes).

15. En lo que respecta al subprograma 4 (“Rendición de cuentas y transformación institucionales”), una delegación expresó su apoyo a los mecanismos y procesos de rendición de cuentas de las Naciones Unidas, incluidos la delegación de autoridad, los pactos del personal directivo superior y la coordinación con los órganos de supervisión. Las delegaciones expresaron su reconocimiento por los esfuerzos realizados para fomentar una mayor transparencia y rendición de cuentas con objeto de generar una mayor credibilidad y confianza en la capacidad de las Naciones Unidas, así como por los esfuerzos realizados para acelerar el giro cultural necesario para aplicar plenamente el nuevo paradigma de gestión que promoviera la delegación de autoridad, la transparencia y la rendición de cuentas. En relación con el párrafo 29A.120 b), en el que se indicaba que el subprograma llevaría a cabo actividades de creación de capacidad para ayudar a todas las entidades de las Naciones Unidas a definir, valorar, evaluar y controlar el riesgo, una delegación preguntó en qué se diferenciaba esto del enfoque actual de la gestión de los riesgos institucionales.

16. En cuanto al subprograma 5 (“Abordar el racismo en el lugar de trabajo”), las delegaciones expresaron su apoyo a la aplicación del plan de acción estratégica, el establecimiento de la Oficina Antirracismo y la labor del Departamento para fortalecer los sistemas de rendición de cuentas a fin de hacer frente a las denuncias de racismo en el lugar de trabajo y combatir el racismo y la discriminación racial en la Secretaría. En el cuadro 29A.32, en relación con las herramientas utilizadas por la Organización, incluida ClearCheck, una delegación preguntó si el Departamento había considerado la posibilidad de incluir las faltas de conducta relacionadas con el racismo y la discriminación racial en el sistema ClearCheck, según lo previsto en la resolución [78/253](#). En relación con el cuadro 29A.39, se solicitó más información sobre los 180 defensores de la lucha contra el racismo nombrados en 103 entidades para que defendieran e impulsaran la aplicación del plan de acción estratégica en cada entidad. En el contexto de abordar las cuestiones de discriminación en la Secretaría de manera más directa y eficaz, alentando la presentación de denuncias, mejorando la rendición de cuentas y la transparencia, e informando periódicamente de los progresos logrados en las iniciativas en pro de la diversidad, la equidad y la inclusión, una delegación preguntó si esos esfuerzos por hacer frente a la discriminación y promover la inclusión y la diversidad se aplicaban a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, y cómo podrían ponerse en práctica.

17. Las delegaciones dieron las gracias al Departamento de Apoyo Operacional por la presentación del proyecto de plan del programa para 2025 y expresaron su reconocimiento por la labor del Departamento encaminada a prestar apoyo a la Secretaría de las Naciones Unidas, incluidos los servicios de apoyo operacional, transaccional y de asesoramiento, centrados en cinco ámbitos principales, a saber, el apoyo a los recursos humanos, la gestión de la atención sanitaria, la creación de capacidad, la gestión de la cadena de suministro y la tecnología de las comunicaciones. Se elogió al Departamento por sus esfuerzos por innovar y para que

el diseño de los procesos girara en torno a los usuarios, de modo que las entidades de la Secretaría pudieran realizar su cometido y obtener resultados.

18. Se expresó reconocimiento por el papel esencial que desempeñaba el Departamento en la mejora de los procesos institucionales y la continuidad de las operaciones, y para mantener la eficacia y la productividad de las operaciones de las Naciones Unidas.

19. Se encomió al Departamento por sus esfuerzos para mejorar la accesibilidad de los locales de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, incluida la renovación prevista del edificio DC-2, y por sus continuos esfuerzos para reforzar las actividades de divulgación y formación para los proveedores, incluidas las empresas propiedad de mujeres.

20. Se expresó apoyo a las iniciativas para intensificar la colaboración en materia de apoyo operacional entre la Unión Africana y las Naciones Unidas de conformidad con la resolución [2719 \(2023\)](#) del Consejo de Seguridad

21. Una delegación mostró su aprecio al Departamento por la atención prestada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y reconoció la contribución del Departamento a la hora de orientar los cambios de procedimiento necesarios en las Naciones Unidas para acelerar la consecución de los Objetivos.

22. Se aplaudieron los esfuerzos del Departamento para mejorar la prestación de servicios, entre otras cosas incorporando a su trabajo una cultura centrada en el cliente. También se encomió el papel del Departamento en la reducción de la huella ecológica de la Organización mediante una gestión eficaz de la cadena de suministro.

23. Una delegación elogió la labor del Departamento y expresó su esperanza de que el Departamento siguiera cumpliendo sus funciones y responsabilidades estrictamente de conformidad con los mandatos que le habían encomendado los Estados Miembros y de que el Departamento aumentara las adquisiciones procedentes de países en desarrollo y países con economías en transición.

24. Se expresó apoyo a los planes del Departamento para simplificar los procesos y proporcionar asesoramiento adaptado a las circunstancias de cada cliente para que estos pudieran hacer uso de su autoridad delegada sacando partido de unos mejores documentos de orientación, así como de las plataformas multimedia y los centros de conocimiento, como el portal Knowledge Gateway.

25. Con respecto al párrafo 29B.19, sobre la ejecución del programa en 2023 en relación con la reestructuración y la reducción de personal de las misiones sobre el terreno en el marco del subprograma 1, componente 1 (“Apoyo sobre recursos humanos”), una delegación preguntó a qué problemas se enfrentaba el Departamento como resultado del aumento del número de misiones sobre el terreno terminadas. También se solicitó información sobre los detalles del trabajo realizado por el Departamento con las entidades afectadas por la reestructuración, la reducción de personal y la retirada en 2024.

26. Una delegación mencionó que en el párrafo 29B.21, en relación con el resultado 1, se indicaba que se habían creado diversas infografías y se habían agregado historias de éxito del programa para jóvenes profesionales en el portal United Nations Careers a fin de promover el programa. La delegación subrayó la importancia del programa para rejuvenecer la Secretaría y dijo que esperaba que el Departamento estudiara la posibilidad de permitir que los candidatos que ya figuraban en la lista del programa de jóvenes profesionales realizan prácticas remuneradas una vez que se aprobaran los sistemas de remuneración de los pasantes.

27. En cuanto al subprograma 1, componente 3 (“Gestión de la atención sanitaria y seguridad y salud ocupacionales”), una delegación expresó su apoyo a la mejora de la medicina militar en las misiones de mantenimiento de la paz y en ámbitos clave, como el tratamiento de emergencia, la atención y la evacuación de bajas sobre el terreno. La delegación también expresó su apoyo a la formulación de una nueva estrategia de salud mental para el personal uniformado.

28. En lo que respecta al párrafo 29B.45, relativo a la ejecución del programa en 2023, una delegación celebró la puesta en marcha de un programa piloto de prevención del suicidio en mayo de 2023, destinado a crear conciencia sobre el riesgo de suicidio y la salud mental, establecer la función de “guardianes”, cambiar la cultura del servicio y reducir el estigma de manera que el personal tuviera suficiente confianza como para pedir ayuda. Se alentó a la Secretaría a seguir explorando tecnologías avanzadas para mejorar el nivel de la atención médica sobre el terreno, especialmente en relación con el proyecto de telemedicina, que daría al personal de mantenimiento de la paz un mejor acceso a consultas profesionales y asistencia en línea. Se resaltó que el proyecto de telemedicina había ganado el Premio del Secretario General de las Naciones Unidas en 2023.

29. También se hizo referencia a la segunda frase del párrafo 29B.45, en que se resaltaba la preocupación por la resiliencia y el bienestar psicosocial de los profesionales de la seguridad de las Naciones Unidas. A ese respecto, se pidieron aclaraciones sobre el origen de dichas preocupaciones, incluidos datos sobre las repercusiones en la salud mental y los suicidios, y sobre cualquier medida adicional prevista o necesaria para atender las necesidades en materia de salud mental, además del programa piloto sobre prevención del suicidio y la capacitación de guardianes.

30. Con respecto al resultado 2 del subprograma 1, componente 3, se pidieron aclaraciones sobre el origen de las preocupaciones relativas a un entorno seguro y saludable para las mujeres del personal civil y uniformado de las operaciones de paz. Se solicitó información adicional sobre los informes de daños a la salud o el bienestar de las mujeres del personal, y se preguntó si la situación había mejorado.

31. En relación con el párrafo 29B.56 a), se solicitó información sobre la forma en que el Departamento mejoraría la armonización de la cadena de suministro integral de la Secretaría con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

32. Respecto de los entregables facilitadores del cuadro 29B.14 para el subprograma 2, componente 1 (“Gestión integrada de la cadena de suministro”), una delegación recordó el debate en profundidad del Comité del Programa y de la Coordinación en 2023 sobre el entregable “implantación y examen de nuevas tecnologías para una cadena de suministro sostenible”. Se pidió que se aclarara si el mismo entregable incluido en el cuadro 29B.14 estaba vinculado al controvertido concepto de adquisición sostenible, que aún no se había desarrollado.

33. Con respecto al cuadro 29B.19, una delegación se refirió a la medida de la ejecución para 2024, en la que se indicaba que la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia (UNSOS) prestaría apoyo operacional a las fuerzas de seguridad ajenas a las Naciones Unidas. La delegación pidió que se aclarara si el trabajo que debía realizar la UNSOS había sido autorizado por los Estados Miembros.

34. Las delegaciones expresaron su reconocimiento por la importante labor que desempeñaba la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones para garantizar que el personal dispusiera de un espacio unificado para reunirse, comunicarse, compartir archivos y colaborar, lo que haría posible una fuerza de trabajo móvil y digitalizada. Se alentaron las iniciativas para fortalecer la interoperabilidad y las sinergias en todo el sistema, y se reconoció la contribución de los datos a la ejecución eficaz de los mandatos. En ese contexto, se expresó apoyo a

la Estrategia de Datos del Secretario General para la Acción de Todos en Todas Partes y al quinteto de cambios.

35. Se elogió a la Oficina por comenzar a implantar capacidades proactivas de búsqueda de amenazas para reemplazar a los sistemas reactivos de detección de intrusiones que se utilizaban anteriormente (párr. 29C.5), y se la alentó a seguir garantizando el funcionamiento sostenible y seguro de la red global y de los sistemas, plataformas y aplicaciones de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) que permitían la interacción dentro de la Secretaría, asegurando un enfoque equilibrado de la introducción de nuevas tecnologías para no exponer a las Naciones Unidas a riesgos y amenazas en el ámbito de la seguridad de las TIC.

36. Se valoró positivamente el proceso de transformación digital que la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones había emprendido en un contexto de cambios rápidos, y el apoyo que esta prestaba a la Asamblea General con formatos de reuniones inclusivos para todos.

37. Una delegación expresó su apoyo a los esfuerzos de la Oficina por crear conciencia sobre la inteligencia artificial y garantizar su uso responsable mediante la realización de un nuevo curso sobre inteligencia artificial generativa y la publicación de unas orientaciones iniciales sobre su utilización y los riesgos que conlleva. Se solicitó a la Oficina que compartiera esa orientación con los miembros del Comité y que explicara con más detalle cómo se había aplicado ya la inteligencia artificial conversacional para garantizar un acceso más intuitivo y eficiente a la información, según lo indicado en el párrafo 29C.7.

38. Se pidió información sobre el impacto que el uso de la inteligencia artificial había tenido hasta la fecha en el trabajo de la Oficina, las oportunidades que la inteligencia artificial ofrecía para avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cómo la Oficina tenía previsto aprovechar esas oportunidades, y las recomendaciones de la Oficina para la regulación de la inteligencia artificial. Otra delegación preguntó por el trabajo realizado con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura sobre la ética de la inteligencia artificial.

39. En relación con el subprograma 1 (“Estrategia e innovación tecnológica”), una delegación acogió con satisfacción los esfuerzos de la Oficina por articular mejor la forma en que la tecnología podía permitir y ayudar a ejecutar los mandatos de las Naciones Unidas y dijo que esos esfuerzos debían promover la cohesión, lo que permitiría una mayor eficiencia. En relación con el resultado 2 (“Avanzar en la aplicación del mandato mediante alianzas en materia de tecnologías innovadoras”), se elogió a la Oficina por el uso de nuevas soluciones tecnológicas para crear conciencia sobre el VIH/Sida. Se preguntó a la Oficina si se había medido el impacto en la concienciación y si había planes de aplicar esas soluciones a otras cuestiones.

40. En relación con el subprograma 2 (“Apoyo a las operaciones”), una delegación expresó su preocupación por el hecho de que los esfuerzos para modernizar las comunicaciones telefónicas, reflejados en el resultado 1, no hubieran cumplido la meta, ya que solo se lograron 50 usuarios adicionales, frente a la meta prevista de 6.500, y pidió que se especificara cuáles eran los obstáculos y las posibles enseñanzas extraídas con miras a cumplir las metas en 2025.

41. En cuanto a las Oficinas de las Naciones Unidas en Nairobi, Ginebra y Viena, una delegación dio las gracias a las Oficinas por la documentación del programa, señalando la dedicación que las tres Oficinas habían mostrado en la preparación de los documentos. Otra delegación dijo que el trabajo de las Oficinas era primordial para apoyar el orden multilateral y expresó su agradecimiento por los esfuerzos realizados por las Oficinas para adaptarse a las dificultades que presentaba la

situación de liquidez al tiempo que realizaba de la mejor manera posible su trabajo y cuidaba del personal. Otra delegación observó la intensificación de la crisis de liquidez y dijo que las medidas de mitigación resultantes, como la reducción de las asignaciones y las restricciones a la contratación, habían tenido un profundo efecto en muchos organismos de las Naciones Unidas que realizaban actividades básicas previstas en su mandato. La delegación valoró positivamente que se proporcionara información actualizada sobre la situación a los Estados Miembros de forma periódica y coordinada.

42. En cuanto a la gestión de los recursos humanos, una delegación señaló que no había una política transversal y que los planes del programa de las Oficinas de las Naciones Unidas en Nairobi, Ginebra y Viena para mejorar la representación geográfica no eran coherentes. Otra delegación celebró la estrategia encaminada a fomentar un mayor interés por parte de las candidatas de países infrarrepresentados, pero añadió que el aumento propuesto en el número de candidatas debía ser cualitativo, en lugar de cuantitativo. La delegación señaló que la estrategia aportaría un mayor valor si se tradujera en un aumento del número de mujeres nombradas para ocupar altos cargos, y subrayó la necesidad de una representación geográfica equitativa del personal directivo superior.

43. Una delegación expresó su gratitud por la ardua labor realizada en los tres lugares de destino, y observó que una de las responsabilidades clave de los lugares de destino era prestar servicios de apoyo al proceso intergubernamental de la Organización de acuerdo con su función de grandes centros de conferencias para la diplomacia internacional, lo que incluía los servicios de apoyo técnico prestados a las conferencias en el marco del ecosistema de conferencias. La delegación señaló que dichos servicios incluían el uso de modalidades de conferencia modernas y flexibles, incluidas las conferencias a distancia e híbridas, que permitían la participación de misiones con una capacidad y una presencia más limitadas en los lugares de destino. Otra delegación expresó su apoyo al uso de la tecnología como herramienta innovadora para empoderar a todo el personal de las Naciones Unidas, incluidos los servicios híbridos de conferencias que permitían la participación de pequeñas delegaciones y de la sociedad civil. La delegación señaló que las modalidades de conferencias híbridas tenían por objeto complementar la participación en persona y contribuir a reducir la huella ambiental y a ahorrar en gastos de viaje. Sin embargo, otra delegación preguntó si el carácter inclusivo de la participación virtual era útil, dado que la Organización Mundial de la Salud había declarado que la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ya no era una emergencia de salud pública. La delegación sugirió que las oficinas situadas fuera de la Sede volvieran a celebrar reuniones presenciales, a menos que el foro virtual se acordara y estableciera por mandato a nivel intergubernamental.

44. Una delegación acogió con satisfacción los esfuerzos por mejorar la sostenibilidad ambiental de las operaciones de las oficinas situadas fuera de la Sede. Otra delegación alentó a las Oficinas de Ginebra y Nairobi a completar los proyectos de construcción en los plazos previstos y conforme al presupuesto. Otra delegación hizo un llamamiento para que los intereses de los Estados Miembros fueran la consideración primordial en todos los proyectos de construcción. Una delegación expresó su apoyo a la diversificación de las adquisiciones, entre otras cosas mediante la realización de actividades de divulgación dirigidas a los proveedores de los países en desarrollo.

45. Una delegación solicitó a las Oficinas de las Naciones Unidas en Nairobi, Ginebra y Viena que proporcionaran información actualizada sobre cómo estaban respondiendo a la resolución [77/278](#) de la Asamblea General sobre la gestión de los recursos humanos.

46. Una delegación encomió a la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi por su transición satisfactoria a las reuniones presenciales tras el fin de la pandemia, citando el sexto período de sesiones de la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el segundo período de sesiones de la Asamblea de ONU-Hábitat, así como por su obtención del certificado ISO 14001:2015 sobre gestión ambiental como parte de la estrategia Greening the Blue. La delegación también elogió los avances logrados en la construcción de los bloques de oficinas A a J, que se terminarían en el plazo previsto y conforme al presupuesto. Por último, la delegación elogió los progresos de la Oficina en el establecimiento de los Servicios Auxiliares Comunes y señaló que los servicios y el apoyo ofrecidos demostraban las ventajas de la iniciativa de servicios auxiliares comunes del Secretario General.

47. Otra delegación aplaudió las iniciativas puestas en marcha por la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi para promover la salud y el bienestar del personal mediante la ampliación de los programas de salud y el asesoramiento. La delegación expresó su aprecio por los esfuerzos en curso para crear un entorno de trabajo más inclusivo y solidario mediante la realización de seminarios web sobre la prevención del síndrome de desgaste profesional.

48. Recordando la resolución [53/242](#) de la Asamblea General, una delegación acogió con satisfacción las iniciativas que se estaban poniendo en marcha para aumentar la utilización y la eficacia de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, incluida la fase inicial de la implantación del enfoque común de servicios auxiliares comunes. La delegación preguntó por el progreso de la implantación y solicitó información actualizada sobre las dificultades que habían surgido y las soluciones que se habían aplicado. La misma delegación observó que varias organizaciones de las Naciones Unidas estaban trasladando sus servicios a Nairobi con el objetivo de acercarlos a sus clientes. Dado el creciente interés por el cambio climático y las cuestiones ambientales en el plano mundial, la delegación señaló que esperaba un aumento del número de participantes en las conferencias y reuniones del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), lo que requeriría unas instalaciones y unos servicios de conferencias eficientes y modernos. La delegación señaló la importancia de garantizar una contabilidad prudente de los activos en los proyectos de construcción de infraestructura y afirmó que el plan maestro propuesto seguía su curso. Dada la diversidad de los clientes, la delegación preguntó por los esfuerzos que estaba realizando la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi para promover el multilingüismo y reforzar los conocimientos de idiomas del personal de las Naciones Unidas y de otras personas de la Oficina. La delegación también se interesó por las medidas para reforzar la arquitectura y los sistemas de tecnología de la información. Por último, señaló el compromiso del Gobierno de Kenya de seguir colaborando con la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, lo que incluía la incorporación de las enseñanzas extraídas en los planes futuros.

49. Una delegación expresó su apoyo a la estrategia de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra de equipar las salas de reuniones con equipo de conferencias híbrido, señalando que la prórroga de los acuerdos de continuidad de las operaciones para permitir la prestación continua de servicios de conferencias híbridos garantizaría el uso eficaz de esas instalaciones. La delegación dijo que el Consejo de Derechos Humanos había obtenido una prórroga de la práctica de utilizar modalidades de participación a distancia hasta el final del año natural, pero sugirió que podría ser necesaria una solución más amplia a mediano plazo para todas las entidades a las que la Oficina prestaba servicios de conferencias híbridos.

50. En el contexto del apoyo a los órganos intergubernamentales, una delegación señaló que en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra se había producido una

nueva oleada de debates encaminados a reforzar su formato virtual de trabajo, como la decisión 55/116 del Consejo de Derechos Humanos. No obstante, la delegación observó que la Secretaría, incluida la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, no tenía un mandato de la Asamblea General de celebrar reuniones intergubernamentales en formato virtual o híbrido. La delegación señaló que el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, el principal departamento de la Secretaría encargado de prestar servicios de conferencias, operaba siguiendo ese paradigma, y opinó que así era como debería actuar la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Respecto del párrafo 29E.3, la delegación pidió que se aclarara cuáles eran las 18 oficinas de coordinadores residentes en Europa a las que la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra había prestado apoyo en materia de viajes y adquisiciones, y qué apoyo prestaba la Oficina a la oficina de las Naciones Unidas en Kosovo.

51. En cuanto a las instalaciones de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, una delegación dijo que esperaba que no se utilizaran para exhibir símbolos o emblemas controvertidos que socavaran la cooperación internacional. La delegación puso de relieve que las instalaciones de la Oficina se facilitaban a las organizaciones de la sociedad civil para la celebración de diversos actos en estricto cumplimiento de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

52. Una delegación preguntó cuáles eran los incentivos existentes para que el personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra participara en los cursos de perfeccionamiento de los idiomas oficiales descritos en el párrafo 29E.33. La delegación también elogió el compromiso de la Oficina de preservar el diseño histórico original y los elementos históricos de sus edificios.

53. Una delegación elogió a la Oficina de las Naciones Unidas en Viena por la importancia asignada a las cuestiones relacionadas con los recursos humanos, en particular las iniciativas destinadas a crear un entorno laboral más inclusivo, respetuoso y solidario. La misma delegación reconoció el papel central de la capacitación del personal, pero señaló que sería útil disponer de más parámetros para evaluar el impacto del subprograma, a fin de comprender en qué medida se estaban cumpliendo sus objetivos. Otra delegación destacó el apoyo de la Oficina a la inclusión de las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo y el uso de las enseñanzas extraídas para aumentar la sensibilización y ampliar su formación sobre la inclusión de la discapacidad.

54. Una delegación expresó su reconocimiento por la labor realizada por la Oficina de las Naciones Unidas en Viena para garantizar la disciplina presupuestaria y la adhesión a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, y observó los progresos realizados para mejorar la concienciación del personal sobre cuestiones presupuestarias y contables y sobre las disposiciones y normas financieras de las Naciones Unidas. La misma delegación pidió aclaraciones sobre la prestación de servicios administrativos por parte de equipos multilingües en la Oficina, según lo dispuesto en el párrafo 29F.2. La delegación también preguntó si la lista mencionada en el párrafo 29F.7 recogía plenamente todos los mandatos legislativos.

### **Conclusiones y recomendaciones**

55. **El Comité recomendó que el pleno o la Comisión o Comisiones Principales de la Asamblea General pertinentes, de conformidad con la resolución 78/244 de la Asamblea, examinaran el plan del programa 25 (“Servicios de gestión y de apoyo”) del proyecto de presupuesto por programas para 2025 en relación con el tema del programa titulado “Planificación de los programas” en el septuagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea.**