



Asamblea General

Distr. limitada
24 de mayo de 2001
Español
Original: inglés

Quincuagésimo quinto período de sesiones

Quinta Comisión

Tema 123 del programa

Gestión de los recursos humanos

Proyecto de resolución presentado por el Presidente tras la celebración de consultas officiosas

Gestión de los recursos humanos

La Asamblea General,

Recordando los Artículos 8, 97, 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas,

Reafirmando sus resoluciones 49/222 A y B, de 23 de diciembre de 1994 y 20 de julio de 1995, 51/226, de 3 de abril de 1997, 52/219, de 22 de diciembre de 1997, 52/252, de 8 de septiembre de 1998, y 53/221, de 7 de abril de 1999, así como sus demás resoluciones y decisiones sobre el tema, a reserva de las disposiciones de la presente resolución,

Habiendo examinado los informes que le presentó el Secretario General sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos para que los examinara en su quincuagésimo quinto período de sesiones¹ y los informes conexos de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto²,

Reafirmando que el personal de la Organización es un recurso inestimable de las Naciones Unidas y encomiando su aporte a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas,

Consciente de las opiniones expresadas por los representantes del personal en la Quinta Comisión³, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980,

* Publicado nuevamente por razones técnicas.

¹ A/53/955, A/54/257, A/54/279 y Corr.1, A/54/793, A/55/57 y Add.1, A/55/59, A/55/50 y Add.1, A/55/168, A/55/253 y Corr.1, A/55/270, A/55/352 y Corr.1, A/55/397, A/55/399 y Corr.1, A/55/423 y Add.1, A/55/427, A/55/451, A/55/494, A/55/728 y A/55/798 y Add.1 y A/C.5/54/2, A/C.5/54/21, A/C.5/54/L.3, A/C.5/55/13, A/C.5/55/36 y A/C.5/55/L.3.

² A/54/450, A/55/499, A/55/514 y A/55/658.

³ Véase el documento A/C.5/55/SR.18.

Rindiendo homenaje a la memoria de todos los funcionarios que han perdido la vida al servicio de la Organización,

I. Principios y función de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría

Reafirma los principios enunciados en la sección I de su resolución 53/221 con respecto a la gestión de los recursos humanos, así como la función de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría que se expone en la sección II de esa resolución;

II. Planificación de los recursos humanos

Reafirma las disposiciones que figuran en la sección III de su resolución 53/221;

III. Arreglos contractuales

Habiendo examinado las propuestas del Secretario General sobre los nuevos arreglos contractuales,

1. *Decide* volver a examinar esta cuestión en su quincuagésimo séptimo período de sesiones;
2. *Pide* al Secretario General que someta a la consideración de la Asamblea General sus propuestas definitivas sobre los nuevos arreglos contractuales, siguiendo los pasos indicados en el párrafo 50 de su informe y especificando las diferencias entre los tipos de nombramientos existentes y los propuestos;

IV. Contratación y colocación

Reconociendo el valor de un proceso transparente de contratación, colocación y ascensos en la Organización,

Habiendo examinado las propuestas del Secretario General relativas a la modificación del sistema de contratación, colocación y ascensos,

1. *Hace suyas* las opiniones y recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figuran en los párrafos 8 a 11 y en el anexo VIII de su informe⁴, a reserva de las disposiciones de la presente resolución;
2. *Pide* al Secretario General que se asegure de que la consideración primordial al contratar personal sea el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad teniendo debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;
3. *Reitera* que todos los anuncios de vacantes para candidatos externos deberán remitirse a las misiones permanentes de los Estados Miembros y exhibirse en las carteleras de las Naciones Unidas, además de colocarse en la página de presentación de las Naciones Unidas en la Red, decide que se distribuyan debidamente el día de su publicación y que se dé un plazo mínimo de dos meses para la presentación de solicitudes desde la fecha de publicación y que, en el caso de las vacantes imprevistas,

⁴ A/55/499.

como, entre otras, las ocasionadas por el fallecimiento o la partida repentina de funcionarios, el Secretario General podrá reducir a 30 días el plazo para la presentación de solicitudes relativas a vacantes para candidatos externos si determina que esto es lo que más conviene a la Organización, y pide al Secretario General que informe al respecto a la Asamblea General;

4. *Pide* al Secretario General que distribuya a las misiones permanentes los anuncios de vacantes para candidatos internos cuando se publiquen;

5. *Pide* al Secretario General que publique electrónicamente un boletín mensual que abarque todas las vacantes de puestos del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales en las Naciones Unidas, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz, sin perjuicio de los medios tradicionales de divulgación de anuncios de vacantes;

6. *Reafirma* que el Secretario General puede considerar a candidatos externos para ocupar puestos de categoría P-4, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica, no obstante lo cual para llenar esos puestos deberá dar máxima consideración a los candidatos que ya estén prestando servicios en las Naciones Unidas y tengan las calificaciones y la experiencia requeridas;

7. *Pide* al Secretario General que disponga que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mantenga y supervise el proceso de contratación de manera que se respeten los principios de la distribución geográfica equitativa y del equilibrio de género, de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General 42/220 A, de 23 de diciembre de 1987, 51/226 y 53/221, incluso aplicando esos criterios para la oportuna preselección de candidatos;

8. *Subraya* la necesidad de contratar a más funcionarios procedentes de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, pide al Secretario General que siga procurando aumentar el grado de representación de los Estados Miembros insuficientemente representados y reducir el número de Estados Miembros no representados, y pide también al Secretario General que elabore un programa y fije objetivos concretos a la mayor brevedad posible para lograr la representación geográfica equitativa de todos los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, teniendo presente la necesidad de contratar a más funcionarios procedentes de los Estados Miembros que se hallan por debajo del punto medio de sus límites convenientes, y que le informe al respecto en su quincuagésimo séptimo período de sesiones;

9. *Pide* al Secretario General que, al tiempo que llena los puestos vacantes de los servicios de idiomas de la Secretaría, se asegure de que se presten servicios de traducción e interpretación del más alto nivel en los seis idiomas oficiales;

10. *Reafirma* que el programa de concursos nacionales es un instrumento útil para la selección de los candidatos mejor calificados de Estados Miembros insuficientemente representados, y pide al Secretario General que siga celebrando los exámenes para los puestos sujetos a distribución geográfica de categoría P-2 y, de ser necesario, de categoría P-3;

11. *Pide* al Secretario General que siga ofreciendo nombramientos por un período de prueba a todos los funcionarios que hayan aprobado un concurso y que considere la posibilidad de ofrecer a esos funcionarios un nombramiento permanente una vez que hayan concluido satisfactoriamente el período de prueba;

12. *Lamenta* que, a pesar de lo dispuesto en el párrafo 19 de la sección V de la resolución 53/221, y según se indica en el párrafo 52 del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la Secretaría sobre la auditoría de seguimiento del proceso de contratación en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos⁵ algunos directores de programas todavía sean reacios a contratar a candidatos seleccionados mediante concursos nacionales, lo cual deja vacantes muchos puestos de categoría P-2, y pide al Secretario General que adopte medidas concretas para llenar rápidamente esos puestos con candidatos de la lista existente de personas aprobadas;

13. *Insta* al Secretario General a que cumpla estrictamente con el principio de que los nombramientos para puestos de categoría P-2 y puestos que exijan conocimientos especiales de idiomas para los servicios de conferencias se harán exclusivamente por concurso y pide, en este contexto, que en sus futuros informes indique los motivos por los que no se ha dado cumplimiento a ese principio;

14. *Reafirma* la política de que los nombramientos en la categoría P-3 se harán normalmente por concurso;

15. *Pide* al Secretario General que procure que los candidatos seleccionados mediante concursos nacionales sean asignados a sus puestos dentro de plazos apropiados y que se haga un esfuerzo especial para contratar candidatos de la lista de personas aprobadas en los concursos nacionales para cubrir las vacantes existentes, hasta que se agoten esas listas;

16. *Lamenta* que no se hayan cumplido plenamente las disposiciones del párrafo 22 de la sección V de su resolución 53/221, por lo que candidatos de países excesivamente representados dieron en febrero del año 2000, el examen para el ascenso al cuadro orgánico de funcionarios del cuadro de servicios generales, y decide, con carácter excepcional, permitir el paso de los candidatos aprobados en el examen de G a P del año 2000 del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico;

17. *Observa* los esfuerzos desplegados por el Secretario General con objeto de armonizar las disposiciones de los exámenes para el ascenso al cuadro orgánico de funcionarios del cuadro de servicios generales con las disposiciones de los concursos nacionales, según se pidió en el párrafo 22 de la sección V de la resolución 53/221, y decide que en lo sucesivo la contratación de personal calificado del cuadro de servicios generales para el cuadro orgánico se limite a las categorías P-1 y P-2 y se permita hasta un 10% de los nombramientos en esas categorías;

18. *Subraya* la necesidad de un rejuvenecimiento sistemático de la Secretaría y de retener a funcionarios más jóvenes del cuadro orgánico, particularmente teniendo en cuenta el perfil de edades del personal de la Organización;

19. *Reafirma* que la adscripción de funcionarios públicos nacionales es compatible con los Artículos 100 y 101 de la Carta y beneficia tanto a la Organización como a los Estados Miembros, e insta al Secretario General a que aplique esta práctica en mayor medida;

20. *Toma nota* de las recomendaciones del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre los nombramientos de categoría superior en las Naciones

⁵ A/55/397.

Unidas, sus programas y fondos⁶ y de las observaciones del Secretario General al respecto⁷;

21. *Reitera* que la contratación, el nombramiento y el ascenso del personal se harán sin distinción de raza, sexo o religión, de conformidad con los principios de la Carta y con las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

22. *Pide* al Secretario General que vele por que los estatutos y reglamentos de la Organización se apliquen uniformemente y sin excepción en todos los departamentos de la Secretaría, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General;

23. *Toma nota* de los párrafos 62 a 66 del informe del Secretario General⁸ y pide al Secretario General que, por conducto de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, realice una investigación sobre la cuestión de la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal, y que informe al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo sexto período de sesiones;

V. Movilidad

Reconociendo el valor de la movilidad de los funcionarios en la Organización,

Reconociendo también que el requisito de la movilidad es uno de los elementos fundamentales de la situación contractual de los funcionarios,

Habiendo examinado las recomendaciones del Secretario General y la opinión de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto al respecto,

1. *Pide* al Secretario General que formule nuevos criterios de movilidad que beneficien al máximo a la Organización, garanticen el trato justo y equitativo de todos los funcionarios y eviten la posibilidad de que se abuse de la movilidad utilizándola como medio de coacción contra el personal, teniendo en cuenta la seguridad del empleo en la Organización y otros factores pertinentes, como un plan adecuado de incentivos y garantías de adelanto profesional;

2. *Pide* a la Comisión de Administración Pública Internacional que lleve a cabo un examen amplio de la cuestión de la movilidad y de su repercusión en la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas y que informe al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo séptimo período de sesiones;

3. *Señala* la diferencia entre la movilidad en un lugar de destino y la movilidad entre distintos lugares de destino, y considera que esta última debe ser un factor más importante en la promoción de las perspectivas de carrera;

4. *Pide* al Secretario General que siga estableciendo mecanismos de promoción adecuados, a fin de que existan suficientes incentivos para la movilidad entre lugares de destino, como la posibilidad de ascenso del funcionario sujeto a esa movilidad;

⁶ A/55/423.

⁷ A/55/423/Add.1.

⁸ A/55/427.

5. *Pide también* al Secretario General que vele por que la movilidad lateral no perjudique la continuidad ni la calidad de los servicios necesarios para la ejecución de los programas y actividades establecidos;

6. *Subraya* que la movilidad del personal no debe dar lugar a la transferencia ni la supresión de puestos que hayan quedado vacantes;

7. *Pide* al Secretario General que presente propuestas para resolver los problemas resultantes del aumento de la movilidad del personal;

8. *Pide también* al Secretario General que aliente y reconozca el desempeño profesional sobresaliente de los funcionarios de las Naciones Unidas, especialmente en circunstancias excepcionales;

VI. Propuesta de enmiendas de la regla 104.14 del Reglamento del Personal

Decide aprobar la propuesta de enmiendas de la regla 104.14 del Reglamento del Personal⁹, con sujeción a las siguientes disposiciones:

a) Los órganos centrales de examen revisarán el proceso de contratación para que cumpla con los criterios de selección previamente aprobados y harán recomendaciones. En los casos en que esas recomendaciones difieran de las del director correspondiente, los órganos centrales de examen las transmitirán al Secretario General para que éste las examine debidamente y tome una decisión definitiva;

b) Los tres representantes del personal y los suplentes serán seleccionados por el órgano representativo del personal que corresponda;

c) Un miembro adicional de las juntas centrales de examen será nombrado conjuntamente por los representantes del Secretario General y los funcionarios nombrados para las juntas;

d) Los miembros de las juntas centrales de examen y los suplentes, de haberlos, serán nombrados por un período de dos años y desempeñarán sus cargos durante un máximo de cuatro años;

e) Suprímense las palabras “de conformidad con los procedimientos establecidos por el Secretario General” al final de la enmienda propuesta a la regla 104.14 del Reglamento del Personal que figura en el inciso ii) del apartado i), en relación con la función de examen de las juntas u órganos centrales de examen;

VII. Delegación de autoridad y rendición de cuentas

Reiterando la sección IV de su resolución 53/221, en la cual pidió al Secretario General, entre otras cosas, que velara por que, antes de delegar autoridad en los directores de los programas, se establecieran mecanismos de rendición de cuentas bien diseñados, incluidos los procedimientos necesarios de supervisión y control internos, así como actividades de capacitación,

1. *Hace suyas* las opiniones y recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, que figuran en los párrafos 22 y 23 de su informe sobre la rendición de cuentas y la responsabilidad, y las irregularidades de la gestión;

⁹ A/55/253, anexo X.

2. *Destaca* que las facultades discrecionales de administración y gestión del Secretario General deberán ajustarse a las disposiciones pertinentes de la Carta de las Naciones Unidas, la reglamentación en materia de personal y la reglamentación financiera y de planificación de programas y los mandatos conferidos por la Asamblea General;

3. *Reitera* que todos los funcionarios de las Naciones Unidas serán responsables ante el Secretario General y deberán rendirle cuentas, de conformidad con la regla 114.1 de la Reglamentación Financiera Detallada y la regla 112.3 del Reglamento del Personal;

4. *Subraya* que toda delegación de autoridad deberá hacerse de conformidad con la Carta y el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y deberá comportar una definición clara de las estructuras jerárquicas y de rendición de cuentas, así como mejoras a nivel de la administración de justicia, teniendo en cuenta la función central que desempeña la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el establecimiento de políticas y directrices respecto de la gestión de los recursos humanos de la Organización y la supervisión de la observancia y aplicación de dichas políticas y directrices;

5. *Subraya* la obligación de seguir estrictamente las normas que rigen la separación del servicio;

6. *Recuerda la petición* formulada al Secretario General en el párrafo 2 de la sección II de su resolución 51/226, y reiterada en el párrafo 10 de la sección IV de su resolución 53/221, de que haga más rigurosa la rendición de cuentas por parte del personal directivo en lo que respecta a las decisiones sobre gestión de los recursos humanos, en particular mediante la imposición de sanciones en los casos en que se compruebe una mala administración del personal y el descuido intencional o la desatención de las normas y los procedimientos establecidos, salvaguardando al mismo tiempo el derecho de todos los funcionarios, incluidos los directivos, al debido procedimiento reglamentario, e insta al Secretario General a que siga estudiando medidas para tratar de mejorar la situación en esta esfera;

7. *Pide* al Secretario General que siga procurando una mejor rendición de cuentas y mayor responsabilidad en la reforma de la gestión de los recursos humanos, y mejorando los mecanismos y procedimientos de supervisión y control, y que le informe sobre la aplicación de sus propuestas en el quincuagésimo séptimo período de sesiones;

8. *Pide* al Secretario General que le presente, en su quincuagésimo séptimo período de sesiones, un informe sobre los progresos alcanzados, entre otras cosas, en relación con el problema de las irregularidades en la gestión;

9. *Reafirma* que, de conformidad con la cláusula 1.2, ningún funcionario podrá participar activamente en la dirección de una empresa, actividad con fines de lucro o actividad de otro tipo, ni tener intereses financieros relacionados con ella, si el funcionario o la empresa, actividad con fines de lucro o actividad de otro tipo puede beneficiarse con esa participación o esos intereses financieros en razón de su cargo oficial de las Naciones Unidas;

10. *Decide* seguir estudiando la cuestión de establecer una capacidad sólida de supervisión en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para seguir de cerca todas las actividades pertinentes de la Secretaría, independientemente de su fuente

de financiación, y pide al Secretario General que le presente en su quincuagésimo sexto período de sesiones un informe analítico y exhaustivo al respecto;

VIII. Simplificación de las normas y procedimientos

Toma nota de las medidas que está adoptando el Secretario General, mencionadas en los párrafos 27 a 32 de su informe¹⁰, con respecto a la eliminación de la documentación relativa a normas y procedimientos anticuados y redundantes, y pide que se le informe, en su quincuagésimo sexto período de sesiones, sobre los detalles de la documentación que se está eliminando;

IX. Consultores

Decide examinar la cuestión del empleo de consultores y contratistas individuales en su quincuagésimo sexto período de sesiones, y pide a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que le presente sus informes acerca de los informes del Secretario General¹¹ y la Dependencia Común de Inspección¹² sobre la cuestión en la parte principal de su quincuagésimo sexto período de sesiones;

X. Composición de la Secretaría

Observando que la ponderación asignada al factor población en el cálculo de los límites convenientes para la provisión de puestos se redujo de un 7,2% a un 5% en virtud de la sección III de la resolución 42/220 A de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1987,

Observando también que los puestos sujetos a distribución geográfica han experimentado una disminución de 3.350 a 2.700, hasta llegar a la cifra actual de 2.600,

Observando además el incremento del número de Estados Miembros y la reducción progresiva del número de Estados no representados e insuficientemente representados en la Secretaría de las Naciones Unidas,

Teniendo presente que las nuevas escalas de cuotas, que tendrán una influencia directa en los límites convenientes que se aplican actualmente, fueron aprobadas por la Asamblea General el 23 de diciembre de 2000¹³,

1. *Reafirma* que, de conformidad con sus resoluciones 41/206 A, de 11 de diciembre de 1986, y 53/221, de 7 de abril de 1999, ningún puesto será considerado patrimonio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados, incluso en las categorías más elevadas, y pide al Secretario General que vele por que, por norma general, ningún nacional de un Estado Miembro suceda a un nacional de ese Estado en un puesto de categoría superior y que no exista un monopolio en los puestos de categoría superior por parte de nacionales de un Estado o grupo de Estados;

2. *Pide* al Secretario General que adopte todas las medidas necesarias para garantizar, a nivel de las categorías superiores y de formulación de políticas de la

¹⁰ A/55/253.

¹¹ A/55/321 y A/55/451.

¹² A/55/59 y Add.1.

¹³ Resoluciones 55/5 B y 55/235.

Secretaría, la representación equitativa de los Estados Miembros, especialmente los que están insuficientemente representados en esos niveles o no están representados, en particular los países en desarrollo, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, y que siga incluyendo la información de interés sobre esta cuestión en todos los informes futuros sobre la composición de la Secretaría;

3. *Reitera su petición* al Secretario General de que siga intensificando sus esfuerzos por mejorar la composición de la Secretaría garantizando una distribución geográfica amplia y equitativa del personal en todos los departamentos;

4. *Pide* al Secretario General que haga un estudio, en el marco del informe sobre la composición de la Secretaría al 30 de junio de 2002, sobre las consecuencias de cambiar las ponderaciones asignadas al factor población, el factor condición de miembro y el factor contribución, actualmente fijadas en un 5%, un 40% y un 55%, respectivamente;

XI. Administración de justicia

1. *Decide* incluir el tema titulado “Administración de justicia” en el programa provisional del quincuagésimo sexto período de sesiones;

2. *Toma nota* con preocupación de que el sistema actual de administración de justicia en las Naciones Unidas es lento y engorroso;

3. *Acoge con satisfacción* la propuesta del Secretario General de establecer una función de mediador;

4. *Pide* al Secretario General que, tras celebrar consultas con el personal, le presente un informe sobre posibles enmiendas al Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal y examine la función de la Junta Mixta de Apelación, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

a) Mantener la naturaleza actual de la Junta Mixta de Apelación de órgano consultivo, con los siguientes cambios;

i) Los miembros que representen al personal serán elegidos exclusivamente por representantes del personal, sin perjuicio del derecho del Secretario General a nombrar a miembros que representen a la administración;

ii) Los presidentes serán elegidos conjuntamente y se examinará la necesidad de contar con un presidente a tiempo completo;

iii) La facultad actual de la Junta de suspender la aplicación de una decisión impugnada se modificará;

iv) El tiempo de que dispone la Junta para preparar su informe y sus recomendaciones se limitará a tres meses a contar de la fecha de recepción de la solicitud;

b) Mantener la naturaleza actual de la Junta;

c) Modificar la naturaleza de la Junta de modo que pase de órgano consultivo a órgano semijudicial con facultades para tomar decisiones;

d) Introducir otros cambios que puedan derivarse de esas consultas;

5. *Pide* al Secretario General que le presente un informe anual sobre los resultados de la labor de la Junta Mixta de Apelación;

6. *Acoge con satisfacción* la intención del Secretario General de organizar cursos de capacitación jurídica básica para los nuevos miembros de la Junta Mixta de Apelación y del Comité Mixto de Disciplina;

7. *Toma nota* de la observación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que hay disparidad entre el estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo con respecto al cumplimiento específico de una obligación y los límites de la compensación, y pide al Secretario General que adopte las medidas necesarias para reducir la disparidad, según proceda, entre los estatutos de ambos Tribunales;

8. *Pide* al Secretario General que establezca un vínculo claro entre la administración de justicia y el sistema de rendición de cuentas cuando las decisiones del Tribunal Administrativo tengan como consecuencia pérdidas para la Organización debido a irregularidades de la gestión;

9. *Pide* al Secretario General que, en particular como resultado de los fallos del Tribunal Administrativo, adopte medidas urgentes de conformidad con el artículo 114.1 del Reglamento Financiero y la regla 112.3 del Estatuto del Personal para recuperar las pérdidas financieras causadas a la Organización por actos ilícitos o negligencia grave de altos funcionarios de las Naciones Unidas, y que le informe al respecto en su quincuagésimo séptimo período de sesiones, teniendo en cuenta el párrafo 10 de la sección IV de su resolución 53/221;

10. *Toma nota* de la intención de la Dependencia Común de Inspección de seguir estudiando la posible necesidad de una jurisdicción superior, en consulta con todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, teniendo presentes los sistemas jurídicos nacionales de los Estados Miembros de las Naciones Unidas, y pide a la Dependencia Común de Inspección que le informe al respecto en su quincuagésimo séptimo período de sesiones;

11. *Pide* al Secretario General que le presente un informe sobre la aplicación de esta sección en su quincuagésimo sexto período de sesiones;

XII. Condiciones de servicio

1. *Hace suya* la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figura en el párrafo 19 de su informe de que un conjunto competitivo de condiciones de servicio es un elemento esencial para alcanzar con éxito los objetivos de la reforma de la gestión de los recursos humanos y pide al Secretario General que transmita a la Comisión de Administración Pública Internacional las recomendaciones que tienen una repercusión directa en el sistema común de las Naciones Unidas, y que le informe al respecto en su quincuagésimo séptimo período de sesiones, a fin de que pueda adoptar una decisión final;

2. *Pide* al Secretario General que estudie las consecuencias que tendría fijar en 62 años la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios nombrados antes del 1° de enero de 1990, y que informe al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo sexto período de sesiones;

3. *Subraya* que la Organización necesita un buen entorno laboral y un sistema integrado de remuneración que permitan atraer y retener a funcionarios muy competentes;

XIII. Competencias, gestión de la actuación profesional y promoción de las perspectivas de carrera

1. *Subraya* la necesidad de que en las Naciones Unidas se cree una mentalidad de aprendizaje constante y acoge con satisfacción los progresos realizados en ese sentido, y hace hincapié en el papel que desempeña la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas a este respecto como institución para la gestión de los conocimientos en todo el sistema, la capacitación y el aprendizaje constante del personal del sistema de las Naciones Unidas, encauzados sobre todo a los ámbitos del desarrollo económico y social, la paz y la seguridad y la gestión interna del sistema de las Naciones Unidas;

2. *Conviene* con el objetivo del Secretario General de crear un sistema justo, equitativo, transparente y mensurable para la gestión de la actuación profesional en toda la Secretaría, y destaca la importancia de crear un sistema general de promoción de las perspectivas de carrera;

3. *Hace suyas* las propuestas del Secretario General relativas a la gestión de la actuación profesional y la promoción de las perspectivas de carrera, teniendo en cuenta las disposiciones de la presente resolución, y pide al Secretario General que le informe en su quincuagésimo séptimo período de sesiones acerca de la aplicación de sus propuestas;

XIV. Situación de la mujer en la Secretaría

Reafirmando que la Quinta Comisión es la Comisión Principal de la Asamblea General encargada de las cuestiones administrativas y presupuestarias relacionadas con el tema de la situación de la mujer en la Secretaría,

1. *Reafirma* las disposiciones de la sección X de su resolución 53/221, y recuerda su resolución 55/69;

2. *Insta* al Secretario General a que redoble sus esfuerzos por alcanzar el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos, reafirmado en el párrafo 3 de la sección X de la resolución 53/221;

XV. Informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

1. *Toma nota* del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la auditoría de seguimiento del proceso de contratación en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos⁵;

2. *Toma nota* también del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la investigación proactiva del derecho al subsidio de educación¹⁴;

¹⁴ A/55/352 y Corr.1.

XVI.

Pide al Secretario General que le presente en su quincuagésimo séptimo período de sesiones un informe detallado sobre los resultados de la aplicación de las disposiciones de la presente resolución.
