

**Asamblea General**

Sexagésimo sexto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
13 de marzo de 2012
Español
Original: inglés

Quinta Comisión**Acta resumida de la novena sesión**

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 17 de octubre de 2011, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Tommo Monthe (Camerún)
más tarde: Sr. Ballantyne (Vicepresidente) (Nueva Zelanda)
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto:* Sr. Kelapile

Sumario

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada y *dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación*, al Jefe de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.



Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas.

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/66/98, A/66/135, A/66/319 y Corr.1, A/66/347, A/66/355 y Add.1 y A/66/511 y Corr.1)

1. **La Sra. de Miranda** (Jefa del Servicio de Políticas de Recursos Humanos) presenta los informes del Secretario General sobre conflictos de intereses personales (A/66/98), cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/66/135) y la composición de la Secretaría (A/66/347).

2. En el informe sobre conflictos de intereses personales (A/66/98), presentado de conformidad con lo dispuesto en la resolución 65/247 de la Asamblea General, se proporciona información exhaustiva sobre los principales tipos de conflictos de intereses que enfrentan los funcionarios de la Organización y describe el marco normativo establecido para resolver, entre otros, conflictos de intereses generales y financieros; conflictos resultantes de la recepción de obsequios, honores, premios, favores y remuneraciones; conflictos causados por ocupación o empleo externos y actividades externas; y conflictos derivados de relaciones personales. En el informe también se señalan las posibles consecuencias jurídicas de los conflictos de intereses, que incluyen el inicio de actuaciones disciplinarias cuando no se ha señalado un conflicto de intereses por los conductos apropiados, y las restricciones aplicables después de la separación del servicio para los funcionarios que desempeñan funciones de carácter particularmente delicado, como las actividades de adquisición. Por último, se describe el enfoque de la Administración para abordar y mitigar los conflictos de intereses, que incluye un sólido marco normativo, la determinación o el examen de conflictos de intereses reales o posibles y la búsqueda de la manera más adecuada de mitigarlos. Cuando un funcionario no acepte la medida de mitigación recomendada u ordenada, se puede recurrir a otras medidas administrativas o disciplinarias, como último recurso.

3. Teniendo en cuenta que la Organización recibe con frecuencia solicitudes de asesoramiento o de otra información respecto de conflictos de intereses reales o posibles, el Secretario General examina continuamente la situación para determinar si los mecanismos establecidos responden a las necesidades actuales y futuras de la Organización, y sigue resuelto a asegurar que los funcionarios de las Naciones Unidas actúen en

todo momento de manera imparcial y de acuerdo con su condición de funcionarios públicos internacionales. A ese respecto, el orador recuerda que la Asamblea General, en el párrafo 75 de su resolución 65/247, decidió aplazar hasta su sexagésimo sexto período de sesiones el examen de la propuesta del Secretario General de enmendar la cláusula 1.2 m) del Estatuto del Personal, relativa a los conflictos de intereses, que figura en su informe sobre las enmiendas del Estatuto del Personal (A/65/213).

4. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011 (A/66/135) contiene una reseña del marco legislativo y los procedimientos vigentes para gestionar las cuestiones disciplinarias; resúmenes del tipo de faltas de conducta o de la conducta delictiva demostradas, la medida disciplinaria impuesta en cada caso y una indicación de si el funcionario ha impugnado la medida ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas; además de información sobre las medidas adoptadas por el Secretario General en casos de denuncias fiables de conducta delictiva que se refieren a funcionarios de las Naciones Unidas o a expertos en misión.

5. Por último, el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/66/347) presenta un análisis demográfico de la composición de la Secretaría en el período comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011. Durante el período que se examina, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos puso en funcionamiento la primera versión de una herramienta de presentación de informes en línea llamada *HR Insight*, que permite a las misiones permanentes descargar informes sobre datos demográficos del personal, incluidos los límites convenientes. La herramienta se basa en el depósito de datos sobre recursos humanos y recupera información de otros sistemas de recursos humanos, incluidos el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) y el sistema Nucleus.

6. **La Sra. Dubinsky** (Directora de la Oficina de Ética), presentando el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/66/319 y Corr.1), dice que, durante el período que se examina, la Oficina de Ética ha experimentado un aumento del 78% en el número de solicitudes de servicios, que

incluyen asesoramiento sobre posibles conflictos de intereses, protección contra represalias, asesoramiento relativo a adquisiciones, examen de políticas y actividades de divulgación y capacitación. El aumento del nivel de consultas, que sirven para reducir el riesgo de conducta indebida que pueda perjudicar la reputación de la Organización, se atribuye a un renovado interés en las actividades de divulgación dirigidas al personal, que incluyen numerosas visitas a misiones sobre el terreno y presentaciones en diversas oficinas de las Naciones Unidas.

7. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética ha progresado en su aplicación de la política de la Organización sobre protección contra represalias. Se brindó protección provisional a dos funcionarios a la espera de la conclusión de las investigaciones independientes sobre represalias. A raíz de esas investigaciones, la Oficina de Ética determinó que se habían tomado represalias en uno de los casos y formuló recomendaciones relativas a las medidas correctivas y disciplinarias. También se estableció por primera vez un grupo de investigación alternativo para estudiar dos casos de represalias establecidos *prima facie* respecto de los cuales, debido a un conflicto de intereses inherente, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna no podía llevar a cabo las investigaciones. Esos hechos demuestran que la política de la Organización sobre protección contra represalias sigue siendo sólida y eficaz y sigue contando con recursos suficientes.

8. El informe contiene una propuesta de mejoras estructurales del programa de declaración de la situación financiera de la Secretaría, que administra la Oficina de Ética. El orador recuerda que, de conformidad con la resolución 62/236, se llevó a cabo un análisis a fondo de las ventajas o desventajas relativas, incluidos los costos, de realizar en forma interna los exámenes previstos en el programa, en lugar de recurrir a servicios externos. En el contexto de ese análisis, el Secretario General estableció un grupo consultivo interno de alto nivel para que proporcionara orientación sobre otras posibles disposiciones futuras para el programa. Sobre la base de la evaluación del grupo consultivo, el Secretario General recomendó que se mantuviera el mecanismo vigente de examen externo, puesto que se consideraba eficaz para gestionar los conflictos de intereses al tiempo que protegía el carácter confidencial de la información declarada. También recomendó que se creara una nueva

plataforma para el programa que permitiera aprovechar las tecnologías modernas con el fin de asegurar la viabilidad a largo plazo del sistema y una estricta protección de la seguridad de los datos. La nueva plataforma requerirá fondos por un total de 597.400 dólares, de los cuales la tercera parte, es decir 199.100 dólares, provendrán de fondos recibidos por el reembolso de servicios prestados a diversos fondos y programas. Por consiguiente, a fin de aplicar la recomendación, se solicitó a la Asamblea General que consignara la suma restante de 398.300 dólares en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2012-2013, considerándola como recursos necesarios adicionales a los ya solicitados.

9. **El Sr. Kelapile** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/66/511 y Corr.1), dice que, respecto de la composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva reitera su recomendación de que el Secretario General complemente los datos presentados con un análisis de las tendencias demográficas y las razones subyacentes que explicarían dichas tendencias. La Comisión Consultiva también reitera que deben hacerse más esfuerzos para mejorar la representación de las mujeres, en particular en las categorías superiores. Observando el cambio considerable de los datos correspondientes al personal sujeto al sistema de límites convenientes registrado en 2011 frente a 2010, la Comisión Consultiva solicita al Secretario General que, en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos, que habrá de examinarse en el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, presente información adicional sobre la magnitud del efecto de la aplicación de la resolución 65/247 de la Asamblea General en el estado de representación de los Estados Miembros, así como información exhaustiva sobre las medidas adoptadas para resolver la cuestión del elevado número de puestos sujetos a distribución geográfica ocupados por funcionarios sin estatus geográfico.

10. La Comisión Consultiva acoge con agrado la introducción de la herramienta de presentación de informes en línea, *HR Insight*, que mejorará el acceso de las misiones permanentes a la información sobre la representación del personal en la Secretaría. Sin embargo, el Secretario General debe asegurar que se proteja la integridad de los datos confidenciales contenidos en la herramienta.

11. Con respecto al informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/66/135), la Comisión Consultiva observa que se han impuesto medidas disciplinarias distintas respecto de casos aparentemente similares de falta de conducta. Si bien se le informó de que factores como la existencia de un historial de faltas de conducta, o el grado de autoridad delegada y responsabilidad administrativa ejercida, podían influir en la severidad de las medidas disciplinarias impuestas, la Comisión Consultiva espera que tales medidas se apliquen de manera coherente y proporcionada.

12. En lo referente a los conflictos de intereses personales, la Comisión Consultiva reitera su anterior recomendación a favor de la enmienda de la cláusula 1.2 m) del Estatuto del Personal que se propone. También subraya la importancia de que todos los funcionarios actúen de manera compatible con su condición de funcionarios públicos internacionales y la importancia que reviste la declaración de la situación financiera para la mitigación de los conflictos de intereses. Respecto de las actividades de la Oficina de Ética, la Comisión Consultiva considera que las medidas cuantitativas de la labor realizada no son suficientes para demostrar plenamente si se han logrado los objetivos de promover un alto grado de integridad y una cultura de ética. Se deben elaborar criterios apropiados de evaluación a esos efectos.

13. En relación con el programa de declaración de la situación financiera, la Comisión Consultiva considera que el costo por declaración sometida a examen externo es elevado y alienta al Secretario General a que estudie todos los medios disponibles para reducir ese costo. Está de acuerdo con el Secretario General respecto de la necesidad de examinar los criterios de elegibilidad para la presentación de declaraciones con el fin de controlar el aumento futuro de los costos del programa. También apoya la propuesta del Secretario General de mantener el procedimiento de examen externo y crear una nueva plataforma de tecnología de la información, aunque recomienda que se absorban los fondos adicionales solicitados para esa plataforma.

14. **El Sr. Zahran** (Presidente de la Dependencia Común de Inspección), presentando el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la movilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/66/355), dice que el informe tiene como objetivo evaluar las normas y los mecanismos

que regulan la movilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral del personal desde una perspectiva que abarque a todo el sistema y proporcionar a las organizaciones participantes y sus respectivos órganos rectores una evaluación externa e independiente de las cuestiones pertinentes. El informe contiene diez recomendaciones, una dirigida a los órganos legislativos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, dos a los jefes ejecutivos de esas organizaciones y siete a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

15. Si bien se acepta generalmente que un plan de movilidad estructurada puede aumentar la capacidad del personal al proporcionarle una experiencia más amplia, la movilidad no debe ser un fin en sí misma. La movilidad del personal es fundamental para alcanzar los objetivos de las organizaciones, incluido el objetivo de actuar “unidos en la acción”. Sin embargo, dado que el sistema de las Naciones Unidas está integrado por organizaciones muy diversas, la Dependencia Común de Inspección llegó a la conclusión de que no había un plan de movilidad que sirviera para todas ellas. La Dependencia ve con agrado que el Secretario General y la Junta de los jefes ejecutivos estén de acuerdo con su conclusión.

16. La única manera de garantizar una base sólida para crear y emprender con éxito iniciativas de movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal será equiparando las necesidades de la Organización con las del personal. Debe promoverse la movilidad entre organizaciones, que actualmente es mínima en cuanto al número de funcionarios que se han trasladado entre organizaciones, centrandose la atención en los elementos comunes y los valores que comparten todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. También deben tenerse en cuenta plenamente las consecuencias financieras de la movilidad a la hora de poner en marcha nuevas iniciativas. Además de los gastos directos fácilmente reconocibles que entraña la movilidad del personal, tales como viajes o mudanza de efectos domésticos, hay otros gastos, ocultos, como el tiempo que se necesita para aprender nuevas funciones y asentarse en un nuevo lugar, o el tiempo necesario para cumplimentar procedimientos administrativos relacionados con la reubicación, que son difíciles de cuantificar pero que ciertamente no son desdeñables.

17. La movilidad entre organizaciones tiene lugar actualmente de manera espontánea y depende de cada funcionario; por consiguiente, se deben establecer nuevas iniciativas de movilidad entre organizaciones. En ese sentido, el informe incluye propuestas e ideas recopiladas en el curso de entrevistas que realizaron los Inspectores en sus misiones sobre el terreno, que pueden servir de punto de partida para las conversaciones pertinentes entre las organizaciones en el contexto de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

18. Si bien el acuerdo sobre la movilidad entre organizaciones, cuyo propósito fue reemplazar el anterior Acuerdo interorganizacional sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, fue suscrito por la Junta de los jefes ejecutivos en 2005, algunas organizaciones todavía no lo han aceptado y siguen aplicando el acuerdo anterior. Esa cuestión debe resolverse con urgencia, dado que la falta de consenso entre organizaciones del sistema no facilita la movilidad en todo el sistema.

19. Los Inspectores de la Dependencia Común de Inspección respaldan las actividades de las organizaciones encaminadas a armonizar más las prácticas institucionales, lo que es esencial para facilitar la movilidad entre organizaciones. También alientan a que se avance hacia el establecimiento de un conjunto común de reglas y reglamentos del personal para todo el régimen común de las Naciones Unidas, que incluya una mejor movilidad como componente importante.

20. Los servicios médicos deben participar más activamente en la formulación y aplicación de las políticas pertinentes de gestión de los recursos humanos respecto de la movilidad del personal. También corresponde a ellos desempeñar una importante función prestando apoyo a los programas de equilibrio entre la vida personal y laboral. En ese sentido, los Inspectores de la Dependencia Común de Inspección comparten la preocupación cada vez mayor expresada por el Grupo de Trabajo de Directores de los Servicios Médicos de las Naciones Unidas acerca de la capacidad que tiene el sistema de las Naciones Unidas para proteger, gestionar y seguir de cerca las condiciones de salud de su personal, lo cual reviste particular importancia para los funcionarios que trabajan en lugares de destino difíciles, así como en el

contexto de la tendencia estratégica de la Organización hacia la movilidad y una mayor presencia sobre el terreno.

21. Respecto de la recomendación 9 formulada en el informe de la Dependencia Común de Inspección, la dificultad que afrontan para continuar sus carreras quienes acompañan a sus cónyuges al extranjero constituye uno de los obstáculos más importantes que las organizaciones de las Naciones Unidas deben superar para contratar y retener personal altamente cualificado, así como para promover la movilidad del personal. Los organismos coinciden con la Dependencia en que la prestación de apoyo profesional a ambos miembros de la pareja es un factor clave en ese sentido, dentro de lo cual facilitar la obtención de permisos de trabajo locales es solo un componente; y piden, además, el fomento, el apoyo y la supervisión centralizada a ese respecto para fortalecer el establecimiento de redes locales entre las organizaciones internacionales y los cónyuges de funcionarios. En informes anteriores de la Dependencia se ha puesto de relieve la necesidad de encontrar una solución a esa cuestión de crucial importancia. La Dependencia pide a las organizaciones que perseveren en la coordinación de su labor y que tengan en cuenta ese asunto en la negociación de todo nuevo acuerdo con un país anfitrión y en las renegociaciones futuras de los que están vigentes.

22. **El Sr. Samatar** (Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación), presentando la nota del Secretario General (A/66/355/Add.1) en la que transmite sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección relativo a la movilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, dice que el informe de la Dependencia constituye un buen ejemplo de la cooperación que existe entre la Dependencia y la Junta, que se empeña en asegurar que haya buenas corrientes de información entre cada una de las organizaciones que la integran y la Dependencia. Los miembros de la Junta acogen con satisfacción el amplio informe de la Dependencia, que también pone de relieve muchas de las cuestiones objeto de examen en los órganos interinstitucionales de recursos humanos, incluida la Comisión de Administración Pública Internacional y la Red de

Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos. Los organismos han acogido con satisfacción el reconocimiento expresado en el informe de la Dependencia de que no puede aplicarse adecuadamente un enfoque único respecto de la movilidad en una entidad tan diversa como el sistema de las Naciones Unidas.

23. Si bien los organismos coinciden en que prestar apoyo profesional a ambos miembros de la pareja es un elemento importante para que puedan atraer a personal cualificado, indicaron que el informe hubiera podido ir más lejos y recomendar que se reforzara el establecimiento de redes locales entre las organizaciones internacionales. También formularon varias observaciones acerca de los servicios médicos de las organizaciones de las Naciones Unidas.

24. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos en general acogieron con satisfacción el informe y aceptaron en gran medida la mayoría de sus recomendaciones. Sin embargo, expresaron reservas sobre la viabilidad de la aplicación de algunas recomendaciones, en particular la 3 y la 5.

25. **El Sr. Di Luca** (Argentina), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el cumplimiento eficaz de los mandatos de las Naciones Unidas depende de la calidad de su personal y de la disponibilidad de recursos. El Grupo apoya todas las medidas de reforma encaminadas a establecer una fuerza de trabajo muy motivada, entusiasta y dinámica para la Organización.

26. El Grupo destaca la necesidad de que se examine de manera integral el sistema de límites convenientes, conforme a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 63/250. Dos mil cuarenta y nueve puestos, que corresponden a menos del 5% de los 43.747 funcionarios de la Secretaría, cumplen actualmente los requisitos de ese sistema. El Grupo reitera su solicitud al Secretario General de que intensifique sus esfuerzos para lograr una distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, particularmente en el nivel de personal directivo superior. Las vacantes que resulten de las jubilaciones deben utilizarse para mejorar el carácter internacional de la Organización.

27. El Grupo agradece la inclusión de nuevos datos sobre la distribución de los funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/66/347). Esa información puede llegar a ser un factor esencial para mejorar la actual

representación inadecuada de los países en desarrollo y emergentes en el nivel de personal directivo superior. El grupo también acoge con satisfacción la puesta en marcha de la herramienta *HR Insight*.

28. El Grupo observa con interés las recomendaciones y propuestas formuladas en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la movilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones de todo el sistema de las Naciones Unidas y espera con interés que se celebre un debate a fondo sobre las recomendaciones, incluidas las relacionadas con los mecanismos de movilidad entre organizaciones y la equiparación de las necesidades de la Organización con las del personal.

29. El aumento del volumen de solicitudes de servicios recibidas por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas durante el período más reciente que se ha examinado y el número de casos analizados no son indicadores suficientes para determinar plenamente si se han cumplido los objetivos de promover altas normas de integridad y una cultura de ética. Por consiguiente, el Secretario General debería formular criterios apropiados de evaluación a esos efectos. El Grupo acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por la Oficina de Ética para promover una cultura de ética en toda la Secretaría, particularmente en el nivel de personal directivo superior, y hace hincapié en la importancia de que todos los funcionarios actúen de manera compatible con su condición de funcionarios públicos internacionales.

30. El Grupo toma conocimiento de las recomendaciones del Secretario General de que se mantenga el procedimiento de examen vigente del programa de declaración de la situación financiera y de que se cree una nueva plataforma de tecnología de la información. Espera que los esfuerzos realizados para crear conciencia sobre el programa de declaración de la situación financiera entre el personal y los procedimientos que se han establecido para promover el cumplimiento se traduzcan en el pleno cumplimiento de las obligaciones de presentación de declaraciones de la situación financiera.

31. **El Sr. Coffi** (Côte d'Ivoire), hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que el Grupo apoya todas las medidas de reforma de los recursos humanos encaminadas a crear una fuerza de trabajo dinámica para la Organización, dado que la

representación geográfica equitativa y el equilibrio de género son esenciales en ese sentido. Por consiguiente, pide al Secretario General que vele por que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y países de economía en transición, estén debidamente representadas en la Secretaría. El Grupo también pide al Secretario General que haga todo lo posible para lograr una distribución geográfica equitativa en las Naciones Unidas. Es lamentable que menos del 5% del total del personal de la Secretaría actualmente esté sujeto al sistema de límites convenientes.

32. El Grupo acoge con satisfacción la reciente puesta en práctica de la herramienta de presentación de informes en línea *HR Insight*. Espera que la información proporcionada mediante ese sitio web se actualice mensualmente.

33. **El Sr. Cabactulan** (Filipinas), hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que la ASEAN acoge con satisfacción la dedicación demostrada por la Oficina de Ética respecto de la administración del programa de declaración de la situación financiera y la promoción de una cultura de ética en el nivel del personal directivo superior, práctica que la Comisión Consultiva ha recomendado que se haga obligatoria.

34. Recordando que se citan 123 casos de falta de conducta en el informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011 (A/66/135), el orador insta al Secretario General a que adopte sin tardanza medidas disciplinarias ante una conducta delictiva demostrada asegurando al mismo tiempo que todas esas medidas se impongan de manera coherente y en proporción con la gravedad de la falta de conducta, como lo recomienda la Comisión Consultiva.

35. Si bien contiene datos útiles, el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/66/347) carece de un análisis sustantivo de la información. El orador insta a la Secretaría a que explique los datos para que puedan entenderlos los Estados Miembros. La herramienta de presentación de informes proporcionada por *HR Insight* será muy útil.

36. Los Estados Miembros deben seguir participando activamente en el proceso de reforma de la gestión de los recursos humanos, ya que sus contribuciones han ayudado a mejorar las condiciones en las Naciones

Unidas y ayudarán a que la Organización sea un órgano más eficiente, democrático, eficaz y representativo. Se debe conceder prioridad especial a la racionalización y la armonización de los diversos contratos y condiciones de servicio ofrecidos a los funcionarios, en particular en las misiones sobre el terreno. Ello contribuiría en gran medida a mejorar la moral de los funcionarios y asegurar la retención de funcionarios que tienen más experiencia.

37. Es necesario redoblar los esfuerzos para contratar a nacionales de países en desarrollo no representados e insuficientemente representados, y contratar a mujeres, especialmente para puestos de categoría superior. La dotación de personal debe basarse estrictamente en la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, sin sacrificar la competencia.

38. El cumplimiento de los complejos mandatos que ha pasado a desempeñar la Organización en todos los ámbitos depende de la calidad del personal, que constituye su principal activo. La reforma de los recursos humanos es una cuestión urgente, en aras de una fuerza de trabajo competente y dinámica.

39. **El Sr. Ong** (Singapur) dice que las Naciones Unidas, plataforma única para la participación mundial, prestan servicios fundamentales que son esenciales para la paz, la seguridad, la estabilidad y la prosperidad internacionales. La gestión de los recursos humanos debe ser eficiente y receptiva para crear una Organización flexible que promueva los objetivos establecidos por los Estados Miembros.

40. En ese sentido, su delegación acoge con satisfacción la herramienta *HR Insight*, que apoyará la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión de los recursos humanos y proporcionará a las misiones permanentes información sobre la distribución del personal. La Oficina de Ética es esencial para la reforma de los recursos humanos, dada la función que cumple en la administración de la declaración de la situación financiera. Sus actividades de divulgación y la elaboración de una carpeta informativa sobre ética para el personal directivo superior son motivo de especial satisfacción. La delegación de Singapur apoya la recomendación de la Comisión Consultiva de extender la formación ética al nuevo personal directivo superior de categoría D-1 y D-2.

41. El hecho de que el 40% de los puestos sujetos al sistema de límites geográficos no estén ocupados por personal que tenga estatus geográfico es señal de que la

diversidad de los Estados Miembros no se refleja en la Secretaría. Se deben redoblar los esfuerzos para contratar a personas bien cualificadas procedentes de todo el mundo, incluso mediante los procedimientos establecidos, como el programa para jóvenes profesionales. La promoción de la diversidad y el equilibrio de género en las Naciones Unidas también puede servir de modelo positivo para las administraciones públicas nacionales.

42. **El Sr. Diallo** (Senegal) dice que su delegación acoge con agrado las iniciativas del Secretario General para mejorar la gestión de los recursos humanos, en particular, el establecimiento del programa para jóvenes profesionales, la ampliación del programa de declaración de la situación financiera para incluir al personal directivo superior y funcionarios de categoría superior y el nuevo sistema de gestión de talentos, Inspira, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades entre los candidatos en todos los niveles de todo el sistema y contribuir a que el proceso de contratación sea más eficiente. Sin embargo, todavía se necesitan iniciativas que fomenten un programa eficaz de formación profesional y liderazgo. El Senegal confía en que en el informe sobre la gestión de los recursos humanos, que ha de examinar la Asamblea en su sexagésimo séptimo período de sesiones, el Secretario General formule propuestas para resolver esos problemas.

43. Con respecto a la paridad entre los géneros, la delegación del Senegal alienta al Secretario General a que sea proactivo en la aplicación de su política de apoyo al adelanto de la mujer, especialmente de los países en desarrollo, para que llegue a ocupar los cargos más altos de liderazgo en la Secretaría. El orador lamenta observar la ausencia casi total de mujeres africanas en la lista de secretarios generales adjuntos y subsecretarios generales presentada en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/66/347) y pide que se establezca un mejor equilibrio en ese sentido.

44. En lo relativo a la distribución geográfica equitativa, el aumento del número de países no representados e insuficientemente representados es motivo de preocupación, al igual que el hecho de que el nivel de representación de muchos Estados, incluido el Senegal, disminuirá considerablemente cuando próximamente se jubile más del 40% de sus nacionales con estatus geográfico que ocupan puestos de alto nivel. Se acogerá con agrado información sobre las

medidas previstas por el Secretario General para asegurar que los ciudadanos de los países en desarrollo estén representados entre el personal de categoría superior. El Senegal también solicita al Secretario General que formule una estrategia integral que sienta las bases para el reemplazo del gran número de funcionarios de la Secretaría que se jubilarán de los servicios de idiomas, y vele así por la diversidad lingüística de la Organización, dado que la contratación en esa esfera puede ser difícil.

45. **El Sr. Kanamori** (Japón) dice que su delegación comparte la preocupación de la Comisión Consultiva de que el 40% de los puestos sujetos al sistema de límites geográficos no esté ocupado por personal con estatus geográfico. El hecho de que 403 de esos puestos estén ocupados temporalmente por personal no sujeto a distribución geográfica es particularmente problemático. Los anuncios de vacantes de puestos temporarios no son un medio apropiado para contratar y colocar al personal. Ese proceso debe regirse por los procedimientos establecidos en la instrucción administrativa sobre el sistema de selección del personal (ST/AI/2010/3). El Japón abraza la viva esperanza de que la Asamblea General haga suya la recomendación de la Comisión Consultiva de que el Secretario General proporcione información completa sobre las medidas adoptadas para resolver la cuestión del elevado número de puestos geográficos ocupados por personal que no tiene estatus geográfico, a fin de examinarla en el sexagésimo séptimo período de sesiones.

46. El informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/66/347) revela la decepcionante aplicación del párrafo 36 de la resolución 65/247 de la Asamblea General, dado que solo cinco candidatos de la lista de quienes aprobaron concursos nacionales fueron colocados en puestos de categoría P-3 entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011. El Japón insta al Secretario General a que ejerza un firme liderazgo para promover la cooperación entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y las oficinas ejecutivas de todos los departamentos a fin de agilizar la colocación de los candidatos restantes en puestos de categoría P-2 y P-3. Por último, el orador encomia los esfuerzos de la Oficina para atraer a los posibles solicitantes procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

47. *El Sr. Ballantyne (Vicepresidente) ocupa la Presidencia.*

48. **El Sr. Benmoussa** (Marruecos) dice que su delegación concede gran importancia a la gestión racional de los recursos humanos de la Organización para optimizar el cumplimiento de los mandatos por un personal motivado, y a la distribución geográfica equitativa, y, en ese sentido, pide al Secretario General que adopte las medidas necesarias para asegurar que la composición del personal refleje el carácter internacional de las Naciones Unidas. El adelanto de la mujer en la Organización también es una prioridad, dado que las mujeres siguen constituyendo solo el 33% del total del personal y el 40% del personal del Cuadro Orgánico. Por último, hace hincapié en la urgente necesidad de que se nombre a personal directivo superior procedente de países en desarrollo, dado que muchos de los asuntos prioritarios de la Organización guardan relación con esos países. El aumento del número de países no representados e insuficientemente representados en el período que se examina pone aún más de relieve la necesidad de mejorar el equilibrio del personal de las Naciones Unidas.

49. **El Sr. Prokhorov** (Federación de Rusia) dice que los Estados Miembros deben evaluar las propuestas del Secretario General sobre la gestión de los derechos humanos a la luz de las resoluciones de la Asamblea General 63/250, 65/247 y 65/248 sobre la reforma de la gestión. A su vez, el Secretario General debería presentar un análisis de las consecuencias de la aplicación de esas resoluciones para la selección y el trabajo del personal de las Naciones Unidas.

50. Las preocupaciones del Secretario General y de la Comisión Consultiva sobre la necesidad de aumentar la representación de las mujeres y asegurar una amplia representación geográfica no deben eclipsar la prioridad principal establecida en la Carta de seleccionar a los candidatos mejores cualificados. Al mismo tiempo, la Federación de Rusia acoge con satisfacción los nuevos datos desglosados sobre la distribución geográfica del personal, elaborados con la metodología que propuso su delegación. La información actualizada, en particular sobre el personal que trabaja en puestos no sujetos a distribución geográfica, proporciona una imagen más exacta del personal de la Secretaría financiado con cargo al presupuesto ordinario.

51. La Federación de Rusia comparte las preocupaciones de la Comisión Consultiva respecto de los 431 funcionarios cuyo estatus geográfico no está definido; en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos, el Secretario General debería informar a la Asamblea General de las medidas adoptadas para afrontar esa situación.

52. El orador acoge con satisfacción la puesta en marcha de la herramienta en línea que proporciona a las delegaciones acceso a información sobre la distribución geográfica e insta a la Secretaría a que actualice la información periódicamente. Su delegación formulará observaciones para mejorar la herramienta.

53. El mantenimiento de las normas éticas es otro asunto importante. El orador examinará de cerca las propuestas de enmiendas del Estatuto del Personal sobre los conflictos de intereses. Es necesario tener en cuenta las consecuencias jurídicas de las decisiones administrativas a fin de asegurar no solo que la reputación de la Organización esté protegida contra actos ilícitos cometidos por su personal, sino también que los funcionarios estén protegidos contra el abuso de poder por parte de la administración. El problema de los conflictos de intereses que surgen cuando los funcionarios pasan de las Naciones Unidas al sector privado también debería ser objeto de atención.

54. **El Sr. Nguyen Dinh Hai** (Viet Nam) dice que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/66/347) deja en claro que la paridad entre los géneros se ha logrado solo entre el personal de categorías P-1 y P-2 y que las mujeres representan invariablemente menos del 30% de los funcionarios que ocupan puestos del personal directivo superior. En ese sentido, expresa su confianza en que el Secretario General podrá no solo cumplir su compromiso de lograr la paridad entre los géneros, sino también establecer una representación equilibrada de países desarrollados y en desarrollo en la composición del personal, en consonancia con el principio de distribución geográfica equitativa.

55. La movilidad del personal debe ser aplicable tanto al personal de la Sede como al de las oficinas sobre el terreno con el fin de ampliar las oportunidades para todos. La delegación de Viet Nam apoya las recomendaciones que figuran en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la movilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las

Naciones Unidas (A/66/355). En concreto, la delegación comparte la opinión de que la movilidad entre organizaciones se puede promover centrandó la atención en los elementos comunes y en los valores compartidos por todas las organizaciones del sistema, al tiempo que se reconoce que no hay un plan de movilidad que pueda aplicarse universalmente, dadas las diferencias del mandato, el tamaño y las necesidades operacionales de las diversas organizaciones.

Se levanta la sesión a las 11.40 horas.