



Asamblea General

Distr. general
15 de julio de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Tema 126 de la lista preliminar*

Gestión de los recursos humanos

Medidas adoptadas para resolver siete cuestiones sistémicas de recursos humanos planteadas en el contexto de la reforma del sistema interno de administración de justicia

Informe del Secretario General

Resumen

La Asamblea General, en su resolución 62/228, pidió al Secretario General que, en su informe sobre las actividades del Ombudsman (A/62/311), informara sobre las medidas concretas que hubiera adoptado la administración para resolver las siete cuestiones sistémicas de recursos humanos planteadas en el contexto de la reforma del sistema interno de administración de justicia.

Las cuestiones detectadas son el sistema de selección del personal, la movilidad, el personal de contratación local, las prácticas contractuales, las entidades especiales establecidas por las Naciones Unidas, el bienestar del personal y la cobertura de la asistencia psicológica.

* A/63/50.



I. Introducción

1. La Asamblea General, en su resolución 62/228, titulada “Administración de Justicia en las Naciones Unidas”, pidió al Secretario General que, en su informe sobre las actividades del Ombudsman (véase A/62/311, sección IV), informara sobre las medidas concretas adoptadas por la Administración para resolver las cuestiones sistémicas de recursos humanos planteadas en el contexto de la reforma del sistema interno de administración de justicia.
2. Las siete cuestiones detectadas por la Oficina del Ombudsman son el sistema de selección del personal, la movilidad, el personal de contratación local, las prácticas contractuales, las entidades especiales establecidas por las Naciones Unidas, el bienestar del personal y la cobertura de la asistencia psicológica.
3. Tras la publicación del informe, el Departamento de Gestión celebró varias reuniones con la Oficina del Ombudsman para recabar información adicional con respecto a cada uno de los temas.
4. También tras la publicación del informe, el Secretario General estableció un grupo de tareas, presidido por la Vicesecretaria General, al que encomendó específicamente que hallara soluciones a los problemas señalados por el Ombudsman en las esferas interrelacionadas de la contratación y los arreglos contractuales, que abarca cuestiones como la distribución geográfica y el género, y la promoción de las perspectivas de carrera, que incluye temas como la movilidad y la capacitación. Las propuestas formuladas por el grupo de tareas han sido enviadas al Secretario General, y las que requieren la celebración de consultas con el personal serán examinadas junto con sus representantes en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, entre otros foros. Si bien la labor del grupo de tareas se ha centrado en las cuestiones de recursos humanos señaladas por el Ombudsman, sus propuestas van más allá y tienen como fin reforzar el marco de los recursos humanos mediante cambios normativos, programas e instrumentos de apoyo basados en la tecnología. Cuando se lleven a la práctica, las propuestas transformarán la cultura institucional de la Secretaría, con arreglo a lo previsto por el Secretario General, a fin de que tenga más capacidad de respuesta, se centre en la obtención de resultados y aspire a lograr el más alto grado de eficiencia, responsabilidad e integridad mediante el desarrollo de una fuerza de trabajo muy calificada, bien capacitada y con movilidad. Para que las propuestas puedan aplicarse con éxito será preciso establecer asociaciones de colaboración entre las entidades que desempeñan funciones de recursos humanos y los directores y jefes de departamentos y lograr que el personal y sus representantes participen de forma constructiva.
5. El Departamento de Gestión está plenamente de acuerdo en que se haga hincapié en la necesidad de incrementar las actividades de comunicación, como se pone de relieve en varios párrafos del informe. En los párrafos 53 a 55 se hace referencia a la necesidad de que la Oficina del Ombudsman realice actividades de concienciación, y el Secretario General está firmemente convencido de que, en muchas esferas, esas actividades deben ser resultado de un esfuerzo conjunto de la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Sólo si mejora la comunicación podrá el personal estar plenamente informado sobre las políticas y procedimientos de la Organización. Si resulta fácil acceder a la información y entenderla, podrán buscarse soluciones eficaces a aquellas cuestiones que preocupan al personal y constituyen un motivo de frustración.

II. Cuestiones sistémicas

A. Sistema de selección del personal

6. En los párrafos 41 a 43 del informe (A/62/311) se pone de relieve la importancia del sistema de selección del personal y la frustración de quienes no resultan seleccionados en los procesos competitivos celebrados con arreglo a lo dispuesto por la Asamblea General. Debido a la naturaleza de los sistemas de contratación, colocación y ascenso por concurso, es inevitable que haya uno o varios funcionarios que no sean seleccionados para un puesto concreto. Además, debe mantenerse un equilibrio entre la necesidad de colocar o ascender al personal de plantilla y la necesidad de atraer a candidatos externos. En el contexto de las Naciones Unidas, la Secretaría no sólo se enfrenta a ese dilema, sino también a un sistema que ha sido diseñado para que se tengan debidamente en cuenta los mandatos de la Asamblea General en relación con la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros. Asimismo, factores como la restricción de los ascensos del personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico y el requisito de que quienes superan el proceso selectivo de exámenes nacionales ingresen en la categoría subalterna del cuadro orgánico afectan al sistema de selección del personal. Así pues, la Secretaría se ha visto en la necesidad de elaborar un sistema que tenga en cuenta estas cuestiones y otras necesidades de recursos humanos, como la selección de candidatos internos para traslados laterales, los ascensos, el aumento de la movilidad y la supervisión del proceso (órganos centrales de examen). El resultado de todos estos componentes es un sistema de selección del personal muy complejo. Cuando un sistema de dotación de personal es tan complejo como el de las Naciones Unidas, es indispensable que el proceso sea transparente y justo e incluya controles suficientes que garanticen el equilibrio entre los mandatos específicos establecidos por los órganos de gobierno, la necesidad de ascender al personal y la necesidad de atraer a nuevo personal cualificado.

7. El sistema de selección del personal se basa, entre otras cosas, en la necesidad de asegurar que los directores de programas rindan cuentas por la labor que les ha sido encomendada y en el hecho de que los directores sólo pueden considerarse responsables de su trabajo si se les permite seleccionar a los candidatos más cualificados. Para que el proceso sea lo más transparente posible, el sistema incluye pesos y contrapesos en la fase de publicación y una vez concluido el proceso, mediante la revisión realizada por los órganos centrales de examen. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos únicamente envía a los directores de programas las listas de candidatos elegibles. Hay quien puede considerar que se da preferencia a algunos candidatos no cualificados o que no reúnen los requisitos necesarios sobre los candidatos internos; no obstante, existen unas salvaguardias, en forma de órganos centrales de examen, cuyo cometido específico es garantizar que los criterios de evaluación se aplican como es debido y que en la decisión no influyen factores ajenos al proceso de selección.

8. El hecho de que las responsabilidades se hayan traspasado íntegramente a los directores de programas constituye un motivo de preocupación tanto para la Oficina del Ombudsman como para los Estados Miembros, que consideran que esta cuestión debe volver a examinarse y han pedido que se asigne una función más prominente a la Oficina del Secretario General o a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para velar por que se respete la obligación institucional de cumplir los mandatos de

la Asamblea General. Este asunto se estudiará en mayor profundidad en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, que se presentará a la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones.

9. En el párrafo 42 del informe sobre las actividades del Ombudsman se plantean varias cuestiones, entre las que cabe destacar la reducción del número de funciones realizadas por los profesionales de los recursos humanos, la falta de recursos de personal en las oficinas sustantivas y el aparente aumento de la subjetividad en detrimento de la objetividad. Es cierto que, tras la selección preliminar realizada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para descartar a quienes no reúnen todos los requisitos, los directores de programas deben preseleccionar a los candidatos. No obstante, los directores de programas, que conocen bien los correspondientes ámbitos profesionales, pueden valorar mejor que nadie los formularios de antecedentes personales y los currículum vitae para determinar quiénes deben ser entrevistados. En cuanto a la necesidad de recursos de personal, el nuevo sistema lleva funcionando varios años y si los directores de programas consideran que no pueden desempeñar esas funciones sin recursos adicionales, tienen la oportunidad de suplir esas carencias durante el proceso bienal de solicitud presupuestaria. Por último, en lo que respecta a la percepción de que el proceso es más subjetivo que en el pasado, el Departamento de Gestión podría afirmar lo contrario. Como se ha mencionado en el párrafo 7 *supra*, corresponde a los órganos centrales de examen supervisar el proceso en su totalidad y no sólo su fase final, cuando un candidato es recomendado. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha elaborado perfiles de puestos genéricos que abarcan la mayoría de los puestos de la Secretaría y han normalizado la terminología y los criterios de evaluación, a los que tienen acceso directo los directores de programas. Gracias a esto el proceso es más equilibrado que en el pasado y las decisiones finales son justas y equitativas. Además, el aumento del uso de perfiles de puestos genéricos para redactar los anuncios de vacantes ha dotado de mayor uniformidad a los requisitos contenidos en los anuncios de vacantes, incluidos los criterios de evaluación.

10. En el párrafo 43 del informe se hace referencia al sistema de selección de los candidatos, la falta de una aportación sustantiva del personal de recursos humanos en gran parte del proceso, y la opinión de algunos funcionarios que consideran haber sido injustamente excluidos de la lista eliminatoria. Se ha cuestionado que el proceso de preselección y averiguación de antecedentes de los candidatos se desarrolle de manera apropiada y con arreglo a los plazos previstos, en particular en el caso de los candidatos externos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está examinando esta cuestión y formulará propuestas concretas a la Asamblea General para mejorar el proceso actual, también en el contexto de los efectos de esas propuestas en los recursos. En lo que respecta a la aportación sustantiva de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ésta sigue desempeñando diversas funciones en el proceso de selección del personal que consisten, en particular, en preparar los perfiles de puestos genéricos, examinar los niveles de clasificación de los puestos, preseleccionar a los candidatos para determinar si cumplen los requisitos antes de que los examinen los directores de programas, proporcionar información sobre el estatus geográfico (mediante un indicador en el sistema Galaxy) a los departamentos y oficinas, indicando si los candidatos proceden de países no representados, insuficientemente representados o excesivamente representados, participar en los órganos centrales de examen y proporcionar datos sobre planificación de los recursos humanos a los jefes de departamento, que son los

encargados de cumplir los objetivos de representación geográfica y de género. Por último, en lo que respecta al modo en que se perciben las listas de selección y quiénes están incluidos en ellas, ninguna organización garantiza a sus funcionarios que siempre vayan a ser seleccionados para ser entrevistados. Los órganos centrales de examen sí se aseguran de que todo el personal interno haya sido examinado por el director de programas. Cuando se decide quién pasa a la fase de entrevistas se examina la información incluida en el formulario de antecedentes personales y en el currículum vitae, los conocimientos previos sobre las aptitudes profesionales de un candidato interno y la información extraída de las referencias. A este respecto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos considera que los directores de programas que no incluyan a sus propios funcionarios en una lista de selección determinada deberían estar obligados a reunirse con ellos e informarlos de los motivos por los que no han sido seleccionados y qué medidas pueden adoptar para tener más posibilidades de ser seleccionados cuando soliciten futuras vacantes. Esta cuestión se planteó en la 27ª sesión del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y se llegó a un acuerdo al respecto.

11. La Secretaría considera que, para evitar que los funcionarios tengan la impresión de que el proceso de selección es subjetivo, debe establecerse una comunicación más frecuente con ellos. Con ese fin, tanto la Oficina de Gestión de Recursos Humanos como el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno harán lo posible por que el personal reciba información adecuada y pertinente sobre el sistema de selección. Como se pone de manifiesto en el informe sobre las actividades del Ombudsman, si el personal estuviera mejor informado sobre el proceso y de sus posibilidades en él se evitarían muchas de las percepciones de subjetividad y el temor a recibir un trato injusto. Para ello, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos considera que es preciso poner en marcha una campaña de información específica, sobre todo teniendo en cuenta las propuestas de cambio que se están examinando en relación con el nuevo sistema de gestión de aptitudes.

B. Movilidad

12. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos coincide plenamente con el informe sobre las actividades del Ombudsman en que la comunicación será esencial en futuras iniciativas en materia de movilidad. La política de movilidad se introdujo como parte integrante del sistema de selección del personal en apoyo, entre otras cosas, del establecimiento de una administración pública internacional más flexible, con aptitudes múltiples y experimentada y la promoción de una mayor integración entre el personal de toda la Secretaría. Actualmente han concluido las primeras fases del programa de movilidad para las categorías P-3/G-7 y P-4/G-6, y se ha elaborado un compendio transparente de los puestos disponibles. La fase correspondiente a las categorías P-5 y G-5 está en marcha. Los puestos que han sido ocupados por una misma persona durante más de cinco años se incluyen en los compendios de puestos.

13. En el párrafo 45 del informe se hace referencia a la percepción del personal en relación con los cambios de puesto o funciones dentro de un departamento u oficina determinados. El término movilidad, en su sentido más amplio, abarca los traslados entre departamentos o dentro de un mismo departamento y los cambios de funciones, grupos ocupacionales, lugares de destino y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Con arreglo a esta definición de movilidad, se alientan los

traslados dentro de un mismo departamento del personal de la misma categoría y se ha dado amplia difusión a las directrices correspondientes. Los traslados laterales permiten que el personal adquiera nuevas aptitudes profesionales como resultado de los cambios de función. La totalidad del proceso se sustenta en este tipo de formación del personal basada en la adquisición de una multiplicidad de aptitudes, que permite que todos los funcionarios se vean expuestos a múltiples situaciones profesionales. El personal directivo ha de reconocer que, aun dentro de un mismo departamento, debe facilitarse información sobre esas oportunidades, que deben darse a conocer a nivel interno, de modo que el personal que cumpla los requisitos pueda acceder a ellas. Los jefes de los departamentos están facultados para redistribuir al personal en puestos de la misma categoría dentro de los respectivos departamentos para que puedan adquirir nuevas aptitudes y mantener un determinado nivel de conocimientos institucionales dentro del departamento. En el informe se menciona que algunos directores de programas pueden hacer excepciones. En el contexto de los programas de reasignación dirigida, cabe señalar que en la instrucción administrativa ST/AI/2007/2 se prevén excepciones a la participación de un funcionario en un ejercicio determinado. Estas excepciones se examinan caso por caso y se pueden conceder por varias razones, por ejemplo, por motivos de salud o cuando los funcionarios que participan en el programa de reasignación dirigida no cumplen los requisitos técnicos del puesto ni tienen el grado de especialización necesario. No obstante, estos puestos son limitados. Así pues, los directores de programas no están autorizados a excluir a nadie de un programa determinado. Todas las peticiones de exención deben estar plenamente justificadas y la decisión final al respecto corresponde al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

14. Dentro del programa de movilidad, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos reconoce que existe la impresión de que resulta más fácil efectuar traslados laterales de personal en los principales lugares de destino y en los departamentos más amplios. Las inquietudes expresadas al respecto por el personal y los directivos de las oficinas más pequeñas siguen siendo examinadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el grupo de trabajo entre períodos de sesiones Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y en las sesiones plenarias del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. Las recomendaciones resultantes del examen de la aplicación de la política de movilidad, incluido el programa de reasignación dirigida, se incluirán en un informe que se presentará a la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones y en períodos de sesiones posteriores.

C. Personal de contratación local

15. Es preciso aclarar en términos generales las aparentes disparidades de ingresos entre el personal de contratación local e internacional en las operaciones de mantenimiento de la paz o en los principales lugares de destino de la Secretaría o las comisiones regionales. El establecimiento del conjunto de emolumentos que percibe el personal de contratación nacional e internacional se basa en principios determinados por la Asamblea General. Los principios Noblemaire y Flemming constituyen la base conforme a la que se calculan los sueldos y emolumentos del personal de contratación local e internacional. Estos principios y el conjunto de prestaciones que se desprenden de ellos se recogen en el Estatuto del Personal

aprobado por la Asamblea General. Lo que un funcionario de contratación local puede percibir como una desigualdad tal vez se deba a un desconocimiento del sistema de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas. Dado que el Ombudsman ha señalado que estas impresiones han dado lugar a numerosas quejas del personal de diferentes lugares de destino, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno consideran que podría resultar útil aumentar la comunicación con el personal sobre el terreno para aclarar ambas metodologías y la base empleada para determinar los sueldos.

16. Asimismo, en el informe se mencionan quejas relacionadas con la insuficiencia de la cobertura médica, el hecho de que no se efectúen reembolsos por la instalación de dispositivos de seguridad en zonas de riesgo, la falta de una obligación de evacuación en tiempo de crisis similar a la aplicable al personal de contratación internacional y la supuesta disparidad entre las condiciones de servicio del personal de mantenimiento de la paz de contratación local y el personal local de los fondos y organismos, así como las insuficientes oportunidades de formación al alcance del personal de contratación local.

17. Las cuestiones relativas a la seguridad del personal de contratación local sobre el terreno han sido motivo de preocupación y cada situación particular está siendo cuidadosamente examinada por el Departamento de Seguridad, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Asuntos Políticos. El personal de contratación local y sus familias son incluidos en los planes de seguridad de las misiones y trasladados a otros lugares dentro de los países concretos en que se dan situaciones de crisis. El número de empleados de contratación local en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales de las Naciones Unidas se ha incrementado en un 67% en los últimos años, pasando de 11.389 en 2005 a 19.050 en febrero de 2008. La tarea de informar a tantos funcionarios nuevos sobre las políticas y prácticas de las Naciones Unidas presenta algunas dificultades, que los citados departamentos están intentando solventar.

18. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno estableció un grupo de trabajo sobre personal de contratación nacional que se reunió dos veces en 2007 para examinar las cuestiones que preocupan al personal de contratación nacional en las misiones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. El grupo de trabajo está integrado por representantes del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas y los representantes del personal y la administración de las misiones sobre el terreno. El grupo de trabajo resultó ser un mecanismo útil para entender las inquietudes del personal de contratación nacional y solventarlas y para informar a los representantes del personal de contratación nacional.

19. En lo que respecta a la capacitación, el personal de contratación nacional de las misiones sobre el terreno recibe capacitación técnica para el puesto y sobre programas informáticos, enseñanza de idiomas y cursos sobre el e-PAS y tiene acceso a los programas de aprendizaje electrónico obligatorios, como los programas de aprendizaje en línea para inculcar un sentido de integridad, y los relativos a la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo y la seguridad sobre el terreno, así como a otros programas de formación institucional a nivel de las misiones. No obstante, de conformidad con la resolución 59/296 de la Asamblea General, la capacitación fuera de la zona de la

misión se limita específicamente a las funciones propias del puesto o que son necesarias para aplicar el mandato. Los Departamentos de Asuntos Políticos, Operaciones de Mantenimiento de la Paz y Apoyo a las Actividades sobre el Terreno están tratando de conseguir que todas las misiones incluyan actividades de capacitación para el personal de contratación nacional en sus programas de capacitación anuales e impartan capacitación a los supervisores a fin de contribuir a la formación de una cultura institucional común entre los directores contratados recientemente sobre el terreno. En lo que respecta al seguro médico, se está haciendo lo posible por mejorar la administración del plan de seguro médico para el personal de contratación local en los lugares sobre el terreno.

20. Por lo que se refiere a la disparidad entre las condiciones de servicio del personal de contratación local de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales y el de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, todas las organizaciones que aplican el régimen común pagan los mismos sueldos y prestaciones previstos en las escalas locales establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la prestación por condiciones de vida peligrosas que fija la Comisión de Administración Pública Internacional. En cuanto al tiempo libre compensatorio y las políticas en materia de horas extraordinarias, la Secretaría está colaborando con el resto de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a fin de armonizar las prácticas sobre el terreno. No obstante, el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales de las Naciones Unidas está sujeto al Estatuto y el Reglamento del Personal de la Secretaría y a sus políticas en esa materia.

D. Prácticas de contratación

21. Las propuestas formuladas por el Secretario General a la Asamblea General (véanse A/61/861 y A/62/274) estaban especialmente concebidas para eliminar las actuales disparidades contractuales y las consiguientes preocupaciones que generan al personal de las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones. Las múltiples modalidades contractuales que en la actualidad emplea la Secretaría pueden dar lugar a situaciones en que funcionarios que trabajan codo con codo reciban diferentes emolumentos y prestaciones y no tengan los mismos derechos. En la propuesta del Secretario General que tiene ante sí la Asamblea General se trata esta cuestión. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos confía en que la Asamblea General adopte una decisión al respecto, lo que contribuiría en gran medida a reducir o eliminar las inquietudes del personal en este terreno.

22. En lo que respecta a la preocupación del Ombudsman por el reducido número de contratos permanentes, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está de acuerdo en que es importante asegurar la continuidad del empleo de los funcionarios que tienen mucha antigüedad. La Secretaría ha presentado propuestas a la Asamblea General en que plantea la necesidad de ofrecer al personal alguna modalidad de compromiso contractual a más largo plazo que también ofrezca a la Organización la flexibilidad que necesita para garantizar que la composición de la plantilla sea la adecuada en todo momento. Las propuestas del Secretario General para racionalizar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas (véase A/62/274), que se ajustan al marco de la Comisión de Administración Pública Internacional, contribuirán en gran medida a aliviar las inquietudes que generan en el personal los nombramientos de corta duración, que pueden renovarse con carácter anual.

E. Entidades especiales establecidas por las Naciones Unidas

23. En los párrafos 48 y 49 del informe sobre las actividades del Ombudsman (A/62/311) no se aclara el estatuto de ninguna otra entidad especial que no sea el Tribunal Especial para Sierra Leona o la Asistencia de las Naciones Unidas a los procesos contra el Khmer Rouge (UNAKRT). El Tribunal Especial para Sierra Leona no es una entidad de las Naciones Unidas y como tal no está al abrigo de las Naciones Unidas en lo que respecta a los derechos del personal relativos a la aplicación del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas. El Tribunal ha establecido su propio mecanismo interno, aprobado por su comité directivo. Sus funcionarios no tienen contratos de las Naciones Unidas y, por consiguiente, no gozan de la protección de los estatutos y reglamentos de las Naciones Unidas y, puesto que el Tribunal no es un órgano de las Naciones Unidas, no está previsto que eso ocurra.

24. El caso de la Asistencia de las Naciones Unidas a los procesos contra el Khmer Rouge es diferente, ya que su personal ha sido contratado con arreglo a la serie 200 del Reglamento del Personal y tiene pleno acceso al sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas. Asimismo, tanto el Tribunal Penal Internacional para Rwanda como el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia son órganos subsidiarios del Consejo de Seguridad, por lo que el personal de ambos es contratado con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal.

F. Bienestar del personal

25. En los párrafos 50 y 51 del informe se hace referencia a la necesidad de servicios de bienestar del personal en las subdependencias más apartadas. La Organización está de acuerdo en la necesidad de centros de ocio y bienestar en los emplazamientos sobre el terreno difíciles y aislados. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha elaborado una política de bienestar y las misiones han comenzado a solicitar recursos para construir esos centros. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno también ha adoptado medidas para establecer unas normas mínimas para la construcción de instalaciones de alojamiento, que incluirán centros de ocio y bienestar. El Secretario General también ha propuesto que se sustituya la actual licencia de recuperación ocasional por un viaje con fines de descanso y recuperación sufragado, que incluiría el pago de los gastos de viaje a un lugar de descanso y recuperación designado, cinco días de permiso no imputables a las vacaciones anuales y tiempo de viaje. No obstante, dado que tanto la construcción de centros de ocio y bienestar como la introducción del viaje con fines de descanso y recuperación sufragado tienen consecuencias financieras, sería necesario que la Asamblea General aprobara ese tipo de iniciativas.

G. Cobertura de la asistencia psicológica

26. En el párrafo 52 del informe se trata la cuestión de la cobertura psicológica en relación con el apéndice D del Reglamento del Personal sobre indemnización por trauma psicológico imputable al servicio u otros problemas mentales conexos y se afirma que la cobertura actual no es lo suficientemente amplia. Con ese fin, las Redes de Recursos Humanos y Finanzas y Presupuesto de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación han establecido

un grupo de trabajo conjunto para examinar la cobertura del apéndice D. Este tema se incluye en el plan de trabajo de ambas redes para 2008.

III. Conclusión

27. Para concluir, el Secretario General reconoce que muchas de las cuestiones incluidas en el informe sobre las actividades del Ombudsman bien están siendo examinadas a nivel interno, tras lo cual se presentarán propuestas al respecto a la Asamblea General, bien están ya ante la Asamblea General o bien han de ser examinadas con mayor detenimiento. Asimismo, el Secretario General se propone pedir a la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los Departamentos de Asuntos Políticos, Operaciones de Mantenimiento de la Paz y Apoyo a las Actividades sobre el Terreno que intensifiquen sus estrategias de comunicación con el personal de toda la Organización.
