



Asamblea General

Distr. general
14 de octubre de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones

Tema 139 del programa

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General:

- a) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/68/356](#));
- b) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013 ([A/68/130](#));
- c) Enmiendas del Reglamento y Estatuto del Personal ([A/68/129](#));
- d) Actividades de la Oficina de Ética ([A/68/348](#)).

2. En el curso del examen de estos informes, la Comisión Consultiva se reunió con los representantes del Secretario General, quienes proporcionaron información adicional y aclaraciones, y por último presentaron las respuestas escritas recibidas el 11 de octubre de 2013.

II. Composición de la Secretaría

3. El informe del Secretario General, titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” ([A/68/356](#)), que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013, se presenta con arreglo a lo dispuesto en diversas resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, las más recientes de las cuales son las resoluciones [65/247](#), [66/234](#) y [67/255](#). El informe proporciona un análisis demográfico de la composición de la plantilla de la Secretaría y del personal sujeto al sistema de límites convenientes.



4. Los principales cambios introducidos desde que se publicó el informe anterior (A/66/347) se resumen en el cuadro 3 del informe. Entre los nuevos elementos figuran cuadros en los que se muestran los cambios ocurridos en todas las entidades de la Secretaría (cuadro 5); los nombramientos de alto nivel con contratos de 1 dólar al año (cuadro 10) y la distribución del personal sujeto al criterio de estatus geográfico por grupos económicos (cuadro 22), que solicitó la Asamblea General en su resolución 67/255 (párrs. 64 y 48, respectivamente); la distribución de todo el personal de la Secretaría por cuadro/categoría y entidad (cuadro 7); y los movimientos del personal (cuadro 15). **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito la inclusión de esta información adicional y las mejoras introducidas en la presentación del informe.**

5. La Comisión Consultiva ha señalado anteriormente la necesidad de que en el informe se incluya un análisis más detenido de las tendencias, con arreglo al cual, por ejemplo, se indiquen las razones de las diferentes pautas, en particular las que han surgido con posterioridad a la presentación del informe anterior, a fin de ayudar al lector a comprender el significado de los datos y cuadros estadísticos presentados (A/66/511, párr. 4 y A/67/545, párr. 138). Por ejemplo, aunque en el informe se atribuye un ligero aumento del promedio de edad del personal de la Secretaría al cierre de la Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste, no se formulan observaciones sobre la falta de progresos observada en los últimos cinco años en el logro de los objetivos relacionados con el rejuvenecimiento del personal ni se incluye información analítica sobre la proporción estática de funcionarias respecto del total de funcionarios en los últimos cinco años. **Por lo tanto, la Comisión reitera su recomendación anterior de que el Secretario General complemente los datos brutos presentados en el informe sobre la composición de la Secretaría con un análisis de las tendencias demográficas y las posibles razones subyacentes de esas tendencias.**

6. En el cuadro 15 del informe figura un resumen de los movimientos de personal en el período del que se informa (véase el anexo I). La Comisión Consultiva observa que en este período hubo 3.838 separaciones y 3.856 nombramientos (definidos como movimientos externos) de una plantilla general de 27.383 funcionarios al 30 de junio de 2012. En el cuadro 16 del informe figuran otros detalles sobre los diferentes tipos de separación. Según se indica, hubo 403 traslados o movimientos laterales del personal. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que 157 de esos movimientos entrañaron el traslado a un lugar de destino en otro país. La Comisión formulará observaciones detalladas y recomendaciones sobre las propuestas del Secretario General con respecto a la movilidad del personal en su próximo informe sobre este tema.

7. En el gráfico VII y el párrafo 23 del informe, el Secretario General hace referencia al promedio de edad del personal de la Secretaría, que es de 43,4 años, e indica que dicho promedio aumentó ligeramente con respecto al año anterior, lo que representa una continuación de una tendencia ya observada por la Comisión Consultiva en su informe anterior con respecto a la tendencia al envejecimiento del personal de la Secretaría entre 2011 y 2012 (A/67/545, párr. 139). **Dado que la Asamblea General ha declarado anteriormente que el rejuvenecimiento de la Secretaría es una prioridad, la Comisión reitera su opinión de que el Secretario General debería seguir de cerca el perfil de edades de la Organización, vigilando constantemente las tendencias demográficas.**

8. En su informe anterior, la Comisión Consultiva expresó su preocupación por la falta de claridad en lo relacionado con el registro del estatus geográfico de los funcionarios en el Sistema Integrado de Información de Gestión y se refirió en particular a la necesidad de que se examinaran los datos lo antes posible a fin de asegurar que el estatus geográfico de 499 funcionarios quedara registrado debidamente (*ibid.*, párr. 146). En su examen del informe del Secretario General, la Comisión observa que, tras un examen de los datos realizado después de que se publicó el informe anterior, el número de funcionarios sujetos al sistema de límites convenientes es ahora de 2.907, frente a 2.245 en 2012 (A/68/356, secc. IV), lo que ha dado lugar a movimientos en los límites convenientes para algunos Estados Miembros (*ibid.*, cuadro 21).

9. En los últimos dos períodos sobre los que ha informado, el número de países no representados e insuficientemente representados ha mejorado considerablemente (*ibid.*, cuadro 20), si bien el Secretario General señala que el aumento de la representación de los Estados Miembros obedece en lo fundamental al examen de los datos antes mencionado. **La Comisión observa que el número de países no representados, insuficientemente representados y excesivamente representados muestra solo una mejoría mínima en comparación con las cifras correspondientes a 2009, teniendo en cuenta que, en 2010, la Asamblea General decidió encomendar un cambio en el método para determinar el estatus geográfico (resolución 65/247). La Comisión recuerda el párrafo 60 de la resolución 67/255, en que la Asamblea reiteró su solicitud al Secretario General de que siguiera esforzándose por lograr una distribución geográfica equitativa en la Secretaría y asegurar que la distribución geográfica del personal fuera lo más amplia posible en todos los departamentos, oficinas y categorías de la Secretaría, incluso en la categoría de Director y categorías superiores.**

10. La Comisión Consultiva ha expresado anteriormente su preocupación por el alto porcentaje de puestos sujetos a distribución geográfica que no están ocupados por funcionarios con estatus geográfico (A/67/545, párr. 145 y A/66/511, párr. 7). La Comisión observa que de 3.470 puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica, 259 siguen estando ocupados por personal sin estatus geográfico o con nombramientos de duración limitada (A/68/356, nota 10). La Comisión observa que la Asamblea General apoyó la recomendación de la propia Comisión de que se pidiera al Secretario General que adoptara medidas concretas para solucionar ese problema y la informara al respecto en su sexagésimo noveno período de sesiones (resolución 67/255, párr. 61). La Asamblea también hizo suya la recomendación de la Comisión de que el Secretario General presentara propuestas sobre un examen amplio del sistema de límites convenientes (A/67/545, párr. 54). **La Comisión espera con interés recibir detalles de las propuestas del Secretario General como parte de su próximo informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos.**

11. La Comisión Consultiva observa que el objetivo de la paridad entre los géneros en la Secretaría sigue sin alcanzarse, y que las mujeres representan el 33,9% del personal a nivel mundial en todas las categorías y el 40,6% de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores (A/68/356, anexo, cuadro 1.A, y cuadro 11, respectivamente). Según se indica, desde 2009 se han registrado progresos considerables en la distribución general de las mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores, aunque la Comisión observa que en las categorías D-2 y de Subsecretario General y Secretario General Adjunto se ha registrado solo una

mejoría mínima con relación al período anterior (*ibid.*, cuadro 8). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, dado que en la categoría de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico se había alcanzado la paridad entre los géneros, ahora el Secretario General estaba haciendo mayor hincapié en atraer, contratar y retener mujeres en la categoría P-5 y categorías superiores, y que se estaban llevando a cabo actividades de divulgación a esos efectos. **La Comisión reitera su opinión de que es preciso desplegar mayores esfuerzos a fin de mejorar la representación de las mujeres, en particular en las categorías superiores de la Organización. La Comisión alienta al Secretario General a que dé el ejemplo al respecto al nombrar subsecretarios generales y secretarios generales adjuntos.**

12. En cuanto a la distribución del personal de la Secretaría por cuadro/categoría y entidad al 30 de junio de 2013, la Comisión Consultiva observa que hay 146 funcionarios de categoría de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (*ibid.*, cuadro 7), frente a 143 funcionarios de esas categorías en el período anterior (A/67/545, párr. 140). En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión una lista de esos funcionarios (véase anexo II). La Comisión también observa que los distintos informes del Secretario General contienen cifras diferentes al respecto. Por ejemplo, en la información complementaria presentada a la Comisión en el contexto de su examen del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2014-2015 se proporcionó una cifra, y en su examen reciente del informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/68/348) se proporcionó otra. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que las discrepancias podían obedecer a diferencias en la fecha de presentación de la información y en los procesos de gestión de las plazas para los distintos tipos de financiación, y que, con la introducción del sistema de planificación de los recursos institucionales Umoja, se procuraría que se reflejara la debida gestión de las plazas a fin de facilitar la presentación de informes. **La Comisión expresa su preocupación por que actualmente la Secretaría no proporciona información fiable ni coherente sobre el número de puestos ni de funcionarios de categoría superior.**

13. En cuanto a los cambios en el conjunto del personal de la Secretaría, por entidad, en el período que abarca el informe (A/68/356, cuadro 5), la Comisión Consultiva observa una reducción total de 36 funcionarios del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) al 30 de junio de 2013. En vista de la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 67/213 de fortalecer el PNUMA, a raíz de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, y de la solicitud conexas de recursos adicionales de personal contenida en el proyecto de presupuesto por programas para 2014-2015 (A/68/6 (Sect. 14)), la Comisión pidió, pero no recibió, aclaración en cuanto a la disminución del número real de funcionarios en 2012-2013. **La Comisión espera que esa aclaración se proporcione a la Asamblea cuando examine el informe sobre la composición de la Secretaría.**

III. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013

14. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/68/130) se presentó en atención a lo dispuesto en la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, de las medidas disciplinarias aplicadas y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. Ese informe, que es el noveno que presenta el Secretario General y abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013, proporciona un amplio panorama del mecanismo administrativo aplicado en cuestiones disciplinarias, un resumen de los casos respecto de los cuales el Secretario General impuso una sanción disciplinaria, datos comparativos que reflejan el número de casos remitidos para la adopción de medidas e información sobre la resolución de los casos concluidos y sobre casos de presunta conducta delictiva.

15. En su informe anterior, la Comisión Consultiva acogió con beneplácito la inclusión de información adicional en los resúmenes de los casos, que ayudaba a comprender mejor la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias (A/67/545, párr. 151). Durante su examen del informe, se indicó a la Comisión que el Secretario General había seguido aplicando la práctica de proporcionar información más detallada sobre los casos. También se informó a la Comisión de que esta seguía siendo una tarea delicada, ya que era importante que la información se proporcionara de una forma que no violara el derecho a la confidencialidad de los funcionarios interesados.

16. En la sección IV de su informe, el Secretario General incluye datos sobre los 115 casos concluidos en el período que se examina (A/68/130, cuadro 1), así como datos comparativos de los seis últimos períodos (*ibid.*, cuadro 2). La Comisión Consultiva observa que el cúmulo de casos atrasados, ocasionado por el notable aumento del número de casos recibidos en el período comprendido entre el 1 de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, se eliminó. Ese problema había sido objeto de una observación formulada por la Comisión con anterioridad (A/67/545, párr. 154), y, además, había sido la razón por la que la Asamblea General había aprobado que se proporcionaran más recursos de personal temporario general para ayudar a solucionarlo. **La Comisión encomia al Secretario General por haber eliminado el cúmulo de casos atrasados.**

17. En cuanto al plazo empleado para tramitar los casos, la Comisión Consultiva observa que el Secretario General indicó que el plazo medio empleado durante el período de que se informa para tramitar los casos tras su remisión a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos fue de 6,6 meses (A/68/130, párr. 58). El Secretario General explica que la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, según la cual el criterio probatorio en casos disciplinarios que podrían culminar en una rescisión es la existencia de “pruebas claras y convincentes”, ha hecho necesario solicitar más información a las entidades que realizan la investigación tras la remisión inicial de un asunto (*ibid.*,

párr. 57). La Comisión Consultiva también observa que ha habido un aumento general del porcentaje de casos que no han sido objeto de procedimiento disciplinario y que, al respecto, el establecimiento de un umbral probatorio superior es un factor importante, ya que, en algunos casos, puede ser más apropiado adoptar medidas administrativas que medidas disciplinarias (*ibid.*, párr. 59). **La Comisión sigue preocupada por el tiempo que tardan los casos en resolverse (véase A/67/545, párr. 154) y espera que el Secretario General continúe examinando atentamente esta cuestión y adopte medidas adicionales para asegurarse de que no vuelva a haber un cúmulo de casos atrasados.**

18. La Comisión Consultiva observa que, en su informe, el Secretario General incluye datos sobre el número de apelaciones de medidas disciplinarias impuestas desde que se introdujo el nuevo sistema de administración de justicia en 2009, y sobre el estado de esas apelaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones (A/68/130, cuadros 3 y 4 y párrs. 61 y 62). El Secretario General indica que se ha impugnado un porcentaje relativamente pequeño de las medidas disciplinarias impuestas y que el porcentaje de medidas disciplinarias que son objeto de apelación está disminuyendo (11% en el período del que se informa frente al 24% en el período terminado el 30 de junio de 2010). **La Comisión acoge con beneplácito la inclusión de estos datos en el informe del Secretario General, así como las importantes tendencias que están empezando a surgir. La Comisión considera que en los informes futuros se podría proporcionar más información a este respecto, a medida que las tendencias relativas a los resultados de las apelaciones de medidas disciplinarias se vayan haciendo más concluyentes.**

19. En el informe del Secretario General también se indica que en el período que abarca el informe se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de posibles medidas disciplinarias 131 casos, de los cuales, el 72% se relacionaba con personal sobre el terreno (*ibid.*, cuadros 5 a 7), frente a 95 casos en el período anterior, de los cuales el 60% eran casos relacionados con personal sobre el terreno (*ibid.*, párr. 64).

20. La Comisión Consultiva observa que el número total de casos denunciados en toda la Organización se relaciona con una parte relativamente pequeña del personal de la Secretaría. La Comisión también observa, a este respecto, que todos los funcionarios tienen la obligación de denunciar las presuntas faltas de conducta. En su informe, el Secretario General señala que se está preparando una nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario, que actualmente es objeto de deliberaciones y consultas entre los directivos y otros interesados (*ibid.*, párr. 6). **La Comisión opina que, al tiempo que agiliza la conclusión de la nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario, tal vez el Secretario General desee poner en marcha una campaña de información para recordar al personal su responsabilidad de denunciar por los cauces apropiados las presuntas irregularidades o faltas de conducta.**

21. En lo que respecta a los esfuerzos de la Organización para recuperar las pérdidas resultantes de actos de sus funcionarios en activo o exfuncionarios, en respuesta a una pregunta, se informó a la Comisión de que la regla 10.1 b) disponía la recuperación de las pérdidas financieras resultantes de los actos de un funcionario que constituyeran una falta de conducta. También se informó a la Comisión de que

una modificación de la instrucción administrativa sobre el proceso disciplinario contemplaba una propuesta relativa a la aplicación de la regla 10.1 b). Además, si antes de la separación del servicio se determinaba que el funcionario había cometido una falta de conducta, la Organización podía recuperar las sumas adeudadas de las prestaciones finales del funcionario. La Comisión observa que en la actualidad, en circunstancias muy concretas, de conformidad con lo dispuesto en la resolución [67/240](#), la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas puede abonar directamente un porcentaje de la prestación pagadera a un jubilado a su antigua organización empleadora en los casos en que el funcionario haya malversado fondos de esa organización. **La Comisión destaca la importancia de adoptar todas las medidas necesarias para que la Organización recupere las pérdidas ocasionadas por faltas de conducta de funcionarios en activo o exfuncionarios.**

IV. Enmiendas del Reglamento y Estatuto del Personal

22. De conformidad con las cláusulas 12.1 y 12.3, en el informe del Secretario General ([A/68/129](#)) figura el texto completo de las enmiendas del Estatuto del Personal vigente que el Secretario General propone aplicar a partir del 1 de enero de 2014, así como las nuevas disposiciones y enmiendas del Reglamento del Personal vigente que el Secretario General ya promulgó de forma provisional en 2013 o propone aplicar a partir del 1 de enero de 2014. La Comisión Consultiva observa que, como resultado de una recomendación formulada en su informe anterior ([A/67/545](#), párr. 157), en el texto de las enmiendas al Reglamento y Estatuto se resaltan los cambios propuestos para facilitar la comprensión.

23. La Comisión Consultiva observa que, aparte de algunas enmiendas de carácter fundamentalmente técnico, las enmiendas incluyen modificaciones de: la cláusula 9.2 para reflejar la decisión adoptada por la Asamblea General de elevar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para los funcionarios nombrados el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha; la regla 1.2 e) sobre la inclusión, en los derechos y obligaciones fundamentales del personal, de la explotación y los abusos sexuales como un caso concreto de conducta prohibida; la regla 5.3 f) para contemplar situaciones en las que el Secretario General, por iniciativa propia, conceda a un funcionario licencia especial con sueldo parcial o sin sueldo si considera que dicha licencia redundará en beneficio de la Organización.

24. En cuanto a la adición propuesta de la regla 1.2 e) relativa a la explotación y los abusos sexuales, en respuesta a una pregunta se informó a la Comisión Consultiva de que las enmiendas propuestas ya figuraban en el boletín pertinente del Secretario General ([ST/SGB/2003/13](#)). La Comisión observa que la inclusión de esta regla en el Reglamento del Personal tiene por objeto elevar la importancia de esta cuestión indicando los casos concretos de conducta prohibida para el personal de las Naciones Unidas. **No obstante, la Comisión considera que se requieren medidas constantes, más allá de la introducción de enmiendas y adiciones al Reglamento del Personal de la Organización, para asegurar que todo el personal de las Naciones Unidas observe en todo momento la política de tolerancia cero del Secretario General respecto de la explotación y los abusos sexuales.**

V. Actividades de la Oficina de Ética

25. El octavo informe anual del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/68/348), presentado de conformidad con la resolución 60/254 de la Asamblea General, proporciona una sinopsis y evaluación del programa de trabajo de la Oficina durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013. En respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea en su resolución 63/250, el informe también contiene información sobre las actividades del Grupo de Ética de las Naciones Unidas (denominado oficialmente Comité de Ética), órgano encargado de establecer normas y políticas unificadas en toda la Secretaría y en los órganos y programas administrados por separado. Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General que le proporcionaron información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas escritas recibidas el 13 de septiembre de 2013.

26. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética recibió 804 solicitudes de servicios, lo que representa una disminución de 83 casos, o un 9,4%, respecto de las solicitudes recibidas durante el período anterior. La Comisión Consultiva observa que esta reducción coincide con el primer año íntegro de actividad del nuevo sitio web de la Oficina, que ha registrado más de 60.000 visitas individuales durante el período (A/68/348, párr. 52). El Secretario General también hace referencia a la dedicación de la Oficina a ampliar las actividades de divulgación, sensibilización y educación en materia de ética durante los períodos comprendidos en los tres últimos informes (*ibid.*, párr. 9). En el gráfico II del informe se muestran las solicitudes de servicios de los diferentes lugares de destino y entidades. Según el informe, esta participación más amplia se refleja en el aumento constante del porcentaje de solicitudes de servicios provenientes de fuera de la Sede: un 66% en 2012/13, en comparación con el 48% en 2009/10 (*ibid.*, párr. 10). **La Comisión encomia a la Oficina de Ética por sus esfuerzos encaminados a aumentar la sensibilización sobre cuestiones relacionadas con la ética en la Secretaría. La Comisión acoge con satisfacción la reducción en el número de solicitudes de servicios durante el período que abarca el informe y considera que esto podría atribuirse a las actividades de divulgación, capacitación y educación realizadas por la Oficina de Ética, incluida la creación de su nuevo sitio web.**

27. El Secretario General afirma que hubo 459 solicitudes de asesoramiento sobre ética y orientación, que representan el 57% del total de solicitudes recibidas por la Oficina (*ibid.*, párr. 14). Esas solicitudes corresponden a las ocho categorías siguientes: las relacionadas con el empleo; obsequios y hospitalidad, actividades externas; inversiones o bienes personales; denuncias de mala conducta; restricciones posteriores al empleo; ética en las adquisiciones y otros conflictos de intereses (*ibid.*, gráfico IV). Ha aumentado la complejidad de las solicitudes de asesoramiento recibidas por la Oficina durante el período que se examina, lo que, a juicio de la Oficina, indica que los funcionarios recurren a esta entidad para obtener asistencia en situaciones que presentan multiplicidad de cuestiones, complejidad fáctica y consecuencias inciertas (*ibid.*, párr. 15).

28. Como en períodos anteriores, el mayor número de solicitudes de asesoramiento corresponde a la categoría de actividades externas. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, en virtud de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal, los funcionarios que deseen participar en esas actividades deben obtener la autorización del Secretario General. La instrucción administrativa

[ST/AI/2000/13](#) establece los procedimientos para esa autorización en los casos de empleo y actividades externos relacionados con los propósitos, actividades o intereses de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética sigue ofreciendo asesoramiento sobre la conveniencia de las propuestas de empleo y actividades externos, en particular en lo relativo a las restricciones que se deberían imponer a las actividades de un funcionario que trabaje o realice actividades fuera de la Organización. En virtud de esta instrucción administrativa, los funcionarios tienen la facultad discrecional de participar en actividades sociales, educativas o de beneficencia en el tiempo libre.

29. El informe de la Oficina de Ética también describe con cierto detalle el asesoramiento que ha proporcionado a la División de Adquisiciones sobre cuestiones relacionadas con la ética, la lucha contra la corrupción y los programas de aprobación empresarial para los proveedores que deseen hacer transacciones comerciales con las Naciones Unidas (*ibid.*, párrs. 17 a 20). En particular, la Oficina ha prestado asesoramiento independiente al Departamento de Gestión y al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en lo que respecta al establecimiento de un mecanismo de supervisión contractual para dos importantes proveedores de servicios que prestan apoyo a las actividades de mantenimiento de la paz (*ibid.*, párr. 20). **La Comisión Consultiva sigue apoyando el papel positivo que desempeña la Oficina de Ética en la esfera de la ética en las adquisiciones, en particular en vista de los riesgos que conllevan las actividades de adquisiciones para las operaciones y la reputación de la Organización. La Comisión solicita que en los futuros informes de la Oficina de Ética se explique con más detalle el asesoramiento relacionado con los mecanismos de supervisión contractual para los proveedores de servicios fundamentales.**

30. Además, se señala que la Oficina de Ética ha proporcionado asesoramiento independiente sobre ética a la Oficina Ejecutiva del Secretario General en lo tocante a la mitigación de los riesgos éticos y los riesgos para la reputación que pudieran derivar de las iniciativas de asociación con interesados múltiples (*ibid.*, párrs. 19 y 69). **En vista del aumento de las relaciones de la Organización con los asociados externos, la Comisión Consultiva destaca la importancia de asegurar que se reduzcan al mínimo todos los riesgos éticos y para la reputación vinculados a las actividades de asociación. La Comisión está de acuerdo en que la Oficina de Ética puede desempeñar la función de asesoramiento en materia de ética independiente a este respecto.**

31. En relación con este asunto, la Comisión Consultiva señala los posibles riesgos éticos y para la reputación que se derivan del aumento de la dependencia de la Organización de los recursos extrapresupuestarios procedentes de fuentes distintas de las cuotas, y destaca la importancia de la rendición de cuentas y la transparencia a este respecto. La Comisión recuerda también los párrafos 38 a 41 de la resolución [64/243](#) de la Asamblea General, en que la Asamblea destacó que los recursos extrapresupuestarios debían utilizarse de manera coherente con las políticas, las metas y las actividades de la Organización, y que todos los puestos financiados con cargo a los recursos extrapresupuestarios debían administrarse y gestionarse con el mismo rigor que los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario. **La Comisión subraya la importancia de garantizar que las actividades financiadas mediante contribuciones voluntarias sean coherentes con las metas, las políticas, los reglamentos y los procedimientos de la Organización y se administren de conformidad con las disposiciones de la resolución [64/243](#) de la Asamblea**

General. La Comisión considera que la Oficina de Ética podría desempeñar una función útil como órgano asesor independiente del Secretario General sobre esta cuestión, en particular en relación con los nombramientos para ocupar puestos financiados con cargo a contribuciones extrapresupuestarias.

32. La información sobre la aplicación del programa de declaración de la situación financiera que gestiona la Oficina de Ética figura en la sección III.B, del informe. La Comisión Consultiva observa, en particular, que durante el ciclo de declaración de 2012 el programa abarcaba 4.630 declarantes. Un total de 4.626 participantes (el 99,9%) cumplieron con la obligación de presentar la declaración, lo que coincide con la tasa alcanzada en el ciclo de 2011. La Oficina señala que ese resultado supone el más alto grado de cumplimiento global en la historia del programa. En respuesta a una solicitud explícita de la Comisión, en el anexo del informe se expone con detalle el grado de cumplimiento, desglosado por entidad. Los casos de los cuatro participantes que no cumplieron con la obligación de presentar declaraciones en 2012 se han remitido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que adopte las medidas pertinentes (*ibid.*, párr. 29). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que todavía se estaban estudiando los cuatro casos de incumplimiento y resultaba prematuro determinar si se tomarían medidas disciplinarias al respecto. **La Comisión felicita a la Oficina de Ética por sus esfuerzos para garantizar el pleno cumplimiento de los requisitos del programa de declaración de la situación financiera. La Comisión destaca la importancia de que se actúe con rapidez para imponer las medidas oportunas en todos los casos en los que se compruebe que se ha incumplido el programa.**

33. El Secretario General indica que en el ciclo de declaración de 2012 participaron en la iniciativa de declaraciones públicas voluntarias 116 altos funcionarios con categorías de Subsecretario General y categorías superiores, lo que representa una tasa de participación del 85,9%. De ellos, 80 participantes presentaron un resumen de sus activos, su patrimonio y sus intereses en otras entidades en el sitio web de la Organización. Los otros 36 funcionarios anunciaron públicamente que habían satisfecho la presentación de información financiera confidencial que exige la Organización. La tasa de participación refleja una ligera disminución con respecto al ciclo de 2011, que según la Oficina de Ética podría atribuirse a los movimientos de personal en el grupo de altos funcionarios (*ibid.*, párr. 31). **La Comisión Consultiva recuerda su apoyo previo a esta iniciativa y confía en que el Secretario General siga alentando a los altos funcionarios que todavía no hayan publicado un resumen de sus activos a hacerlo en futuros ciclos (véase A/67/545, párr. 166).**

34. Según el informe, el programa de declaración de la situación financiera tiene por objeto identificar, gestionar y mitigar los conflictos de intereses personales (A/68/348, párr. 23). Los examinadores externos del programa localizaron 67 elementos o actividades, de los cuales 9 se relacionaban con la tenencia de activos financieros, 41 con actividades externas y 17 con relaciones de familia. El informe muestra un desglose comparativo de las medidas correctivas adoptadas durante 2011 y 2012 (*ibid.*, cuadro 1). La Oficina de Ética indica que el mayor grado de sensibilización respecto de los conflictos de interés se manifiesta en la disminución global de la cantidad de casos de conflicto relacionados con activos financieros. Mientras que en el ciclo de declaración de 2010 se comunicaron 58 casos de esa índole, en 2011 hubo 14 casos, y en 2012 solo 9 (*ibid.*, párr. 37).

35. En referencia a las medidas adoptadas en respuesta a las recomendaciones de la Comisión Consultiva, que la Asamblea General hizo suyas en la resolución [66/234](#), relativas a las medidas encaminadas a obtener servicios externos de examen para el programa de declaración de la situación financiera a un costo menor, el informe indica que se ha firmado un contrato con un nuevo proveedor externo, con la consiguiente revisión a la baja del costo unitario (*ibid.*, párr. 35). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, en el supuesto de que el número total de declaraciones recibidas en 2013 fuese equivalente al de 2012, el costo estimado del examen externo por declaración presentada disminuiría de 405 dólares a 241 dólares con el nuevo proveedor de servicios. El costo total estimado, que se basa en una población estimada de 4.600 declarantes, sería de 1.108.600 dólares, en contraste con el costo de 2012, que fue de 1.875.150 dólares. **La Comisión alaba los esfuerzos del Secretario General por negociar condiciones más favorables con el contratista externo que presta servicios de examen para el programa de declaración de la situación financiera y confía en que se adopten medidas para asegurar que se mantenga la calidad de los servicios prestados y se respete el requisito de confidencialidad.**

36. A este respecto, la Comisión Consultiva observa que, sobre la base de la información que se le presentó en el momento de su reciente examen de las necesidades de recursos de la Oficina de Ética para el bienio 2014-2015, la Comisión había recomendado una reducción consiguiente de 267.900 dólares de los fondos de reserva para servicios por contrata, dado que el proyecto de presupuesto del Secretario General no reflejaba el resultado del cambio citado de proveedores externos y las consiguientes economías previstas en este nuevo arreglo contractual (véase [A/68/7](#), párr. I.55). Durante su examen del informe del Secretario General, se informó a la Comisión, previa solicitud, de que la Oficina tenía intención de aprovechar las economías conexas para elaborar una nueva plataforma informática para el programa de declaración de la situación financiera. También se informó a la Comisión de que el monto de las economías previstas todavía no era definitivo. **La Comisión recomienda que se facilite a la Asamblea General información actualizada con respecto a las economías que se derivan del nuevo contrato con el examinador externo, junto con una estimación del costo de elaboración del nuevo proyecto de plataforma informática, a fin de que se pueda adoptar una decisión con conocimiento de causa respecto del nivel de recursos que se requieren para las actividades de la Oficina y la reducción de los gastos operacionales necesarios para el bienio 2014-2015.**

37. La Comisión Consultiva observa que la Asamblea General, en su resolución [66/234](#), hizo suya su recomendación de que se realizara un examen del marco reglamentario del programa de declaración de la situación financiera a fin de asignar a la Oficina de Ética un papel más importante en la determinación del número de funcionarios que presentan declaraciones, y de formular un conjunto de criterios de elegibilidad más específicos (véase [A/66/511](#), párr. 33). El informe del Secretario General indica que en el examen se considerarán otras medidas para resolver los conflictos de intereses, y que lo llevará a cabo la Oficina de Ética en consulta con otras oficinas de la Secretaría, entre ellas la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos ([A/68/348](#), párr. 36). **La Comisión Consultiva aguarda con interés los resultados del examen y espera que los resultados de las consultas se incluyan en el próximo informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética.**

38. Con respecto a la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, se indica que durante el período sobre el que se informa la Oficina de Ética recibió 49 solicitudes de información relativas a la política de protección de la Organización contra las represalias (véase [ST/SGB/2005/21](#)). De ellas, la Oficina inició 15 exámenes preliminares, de los cuales se completaron 12, mientras que los 3 restantes se remitieron a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para su investigación ([A/68/348](#), párr. 41). La Oficina de Ética está a la espera de recibir los informes de investigación sobre esos casos (*ibid.*, párr. 44). En relación con las remisiones de los dos ejercicios anteriores, en el informe se indica que la Oficina determinó que las represalias solo se habían demostrado en un caso (*ibid.*, párrs. 45 y 46). También se indica en el informe que, a pesar de que la finalidad de la política de protección es alentar la denuncia de faltas graves que podrían perjudicar a la Organización, se sigue utilizando como mecanismo de reclamación y disputas laborales del personal (*ibid.*, párr. 47). En consecuencia, la Oficina ha iniciado un examen independiente de esa política. De conformidad con la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución [67/255](#), el Secretario General informará a la Asamblea en su sexagésimo noveno período de sesiones sobre las modalidades y las recomendaciones para el mejoramiento de la política de protección contra las represalias (*ibid.*, párr. 48).

39. En lo que respecta a la cuestión de la educación en materia de ética, el Secretario General informa de que la Oficina de Ética ha puesto en marcha un proyecto de diálogos sobre liderazgo durante el período 2012/13. La Oficina elaboró una guía de debate sobre las obligaciones propias de los funcionarios internacionales y la importancia del juramento del cargo de las Naciones Unidas. Comenzando con el equipo de dirección superior del Secretario General se pidió a cada estrato directivo sucesivo que moderara una conversación guiada con los funcionarios sobre el significado de la función pública internacional. Al 31 de julio de 2013 habían participado 28 departamentos en los diálogos, y 13 jefes de departamento habían recibido el certificado de participación (*ibid.*, párr. 55). **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito este empeño por promover una cultura de ética a nivel del personal directivo superior y alienta al Secretario General a ampliar esta iniciativa a fin de incluir a los directivos y el personal de las misiones de mantenimiento de la paz y las oficinas situadas fuera de la Sede.**

40. La Comisión Consultiva también observa otros casos en los que la Oficina ha contribuido a mejorar el compromiso de la Organización con el establecimiento de una cultura ética. La Directora de la Oficina, que tiene condición de observadora en el Comité de Gestión del Secretario General, está en condiciones de facilitar información y asesoramiento en cuestiones de administración. Durante el período que se examina (2012/13), la Oficina formuló observaciones a las enmiendas propuestas del boletín del Secretario General sobre la condición y los derechos y deberes fundamentales de los funcionarios de las Naciones Unidas ([ST/SGB/2002/13](#)) y propuso enmiendas al Reglamento y Estatuto del Personal (véase [A/68/129](#)) (*ibid.*, párr. 60). También se encomendó a la Directora de la Oficina de Ética la organización de evaluaciones confidenciales del comportamiento de liderazgo ético de todos los Secretarios Generales Adjuntos que habían firmado pactos sobre la actuación del personal directivo superior durante el ciclo de 2013 (*ibid.*, párr. 63). **La Comisión apoya la función que ejerce la Oficina de Ética en el establecimiento de normas para toda la Organización.**

41. En la sección IV del informe se describen las actividades realizadas por el Grupo de Ética de las Naciones Unidas, que se encarga de establecer un conjunto unificado de normas y políticas éticas para la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos y programas administrados por separado, así como de celebrar consultas sobre casos y cuestiones importantes y complejos que tengan implicaciones para todo el sistema. En particular, durante el período sobre el que se informa, el Grupo examinó las enseñanzas obtenidas en la aplicación de la política de protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta. Se hace referencia al posible efecto de algunas decisiones recientes del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas respecto de las actividades de la Oficina de Ética (*ibid.*, párr. 73). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que a la Oficina de Ética le preocupaban los efectos que estas decisiones podrían tener sobre su estatuto independiente y la capacidad de proporcionar asesoramiento de manera confidencial. En el contexto de las averiguaciones sobre el sistema de administración de justicia, se informó a la Comisión de que la cuestión seguía siendo objeto de escrutinio judicial. **La Comisión, si bien conviene en que la cuestión sigue siendo objeto de escrutinio, toma nota de las preocupaciones de la Oficina de Ética y espera en consecuencia que el Secretario General siga dando seguimiento a la cuestión.**

Anexo I

Resumen de los movimientos del personal desglosados por sexo, del 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013

(Población: 26.992)

	Mujeres	Porcentaje del total	Hombres	Porcentaje del total	Total
<i>Balance al 30 de junio de 2012</i>	11 259	41	16 124	59	27 383
Movimientos externos					
Nombramientos ^a	1 947	50,5	1 909	49,5	3 856
Separaciones ^b	1 833	47,8	2 005	52,2	3 838
Otros ^c	(257)	62,8	(152)	37,2	(409)
<i>Balance al 30 de junio de 2013</i>	11 116	41,2	15 876	58,8	26 992
Movimientos internos					
Ascensos ^d	659	48,6	698	51,4	1 357
Transferencias ^e	241	59,8	162	40,2	403

^a Incluye nuevos nombramientos y renovaciones de nombramientos.

^b Movimientos del personal que abandona la Secretaría.

^c Movimientos netos de personal que no sean nombramientos y separaciones del servicio, incluidos los movimientos desde y hacia otras organizaciones en régimen de adscripción y de licencia especial sin sueldo.

^d Movimiento de personal a una categoría superior, con excepción de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos que pasan al Cuadro Orgánico, por considerarse contratación, en virtud de la resolución [55/258](#) de la Asamblea General.

^e Traslados laterales de funcionarios entre dos departamentos u oficinas en uno o más de los lugares de destino.

Anexo II

Lista de puestos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General en la Secretaría al 30 de junio de 2013

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
Categoría de Secretario General Adjunto	
1 Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	Secretario General Adjunto
2 Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Especial
3 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Representante Especial
4 Comisión Económica para América Latina y el Caribe	Secretario Ejecutivo
5 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Jefe de Gabinete
6 Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	Secretario Ejecutivo
7 Comisión Económica y Social para Asia Occidental	Secretario Ejecutivo
8 Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Secretario General Adjunto
9 Oficina de Asuntos de Desarme	Secretario General Adjunto
10 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos	Secretario General Adjunto
11 Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Secretario General Adjunto
12 Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario General Adjunto
13 Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	Representante Especial
14 Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial
15 Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	Representante Especial
16 Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Representante Especial
17 Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	Director General
18 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Secretario General Adjunto

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
19 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Representante Especial
20 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Secretario General Adjunto
21 Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Secretario General Adjunto
22 Departamento de Gestión	Secretario General Adjunto
23 Departamento de Gestión	Asesor Especial
24 Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
25 Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Personal
26 Departamento de Asuntos Políticos	Representante Personal
27 Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
28 Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Especial
29 Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
30 Departamento de Asuntos Políticos	Secretario General Adjunto
31 Departamento de Asuntos Políticos	Secretario General Adjunto
32 Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Personal del Secretario General para las conversaciones entre Grecia y la ex República Yugoslava de Macedonia
33 Departamento de Información Pública	Secretario General Adjunto
34 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Asesor Especial del Secretario General sobre Medicina Comunitaria y Lecciones Aprendidas en Haití
35 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Secretario General Adjunto
36 Departamento de Seguridad	Secretario General Adjunto
37 Comisión Económica para África	Secretario General Adjunto
38 Comisión Económica para Europa	Secretario Ejecutivo
39 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial de las Naciones Unidas para la Educación Mundial
40 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Vicesecretario General
41 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Especial
42 Tribunal Penal Internacional para Rwanda	Fiscal
43 Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia	Fiscal

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
44 Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Representante Especial
45 Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial
46 Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	Secretario General Adjunto
47 Oficina del Representante Especial Conjunto de las Naciones Unidas y la Liga de los Estados Árabes para Siria	Secretario General Adjunto
48 Oficina del Asesor Especial para África	Secretario General Adjunto
49 Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Sahel	Enviado Especial
50 Oficina del Enviado Especial para el Sudán y Sudán del Sur	Enviado Especial
51 ONU-Hábitat	Director Ejecutivo
52 Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial
53 Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial
54 Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Representante Especial
55 Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	Secretario General de la Conferencia
56 Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Director Ejecutivo
57 Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	Representante Especial
58 Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central	Representante Especial
59 Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	Director General
60 Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Director General
61 Oficina de las Naciones Unidas sobre el Deporte para el Desarrollo y la Paz	Secretario General Adjunto

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
62 Oficina de las Naciones Unidas en Viena	Representante Especial
63 Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental	Representante Especial
64 Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia	Representante Especial
65 Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio	Coordinador Especial
66 Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano	Coordinador Especial
67 Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	Representante Especial
68 Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	Representante Especial
Categoría de Subsecretario General	
1 Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana	Representante Especial
2 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Subsecretario General
3 Departamento de Gestión	Subsecretario General
4 Departamento de Gestión	Subsecretario General
5 Departamento de Gestión	Subsecretario General, Contralor
6 Departamento de Seguridad	Subsecretario General
7 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Subsecretario General
8 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Subsecretario General
9 Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Subsecretario General
10 Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Subsecretario General
11 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos	Alto Comisionado para los Derechos Humanos
12 Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario
13 Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos	Director Ejecutivo Adjunto
14 Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
15 Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Director Ejecutivo Adjunto
16 Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	Representante Especial
17 Oficina de las Naciones Unidas en Burundi	Representante Especial
18 Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	Director Ejecutivo
19 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Subsecretario General
20 Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	Subsecretario General
21 Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Subsecretario General
22 Departamento de Gestión	Director Ejecutivo
23 Departamento de Gestión	Subsecretario General
24 Departamento de Gestión	Subsecretario General
25 Departamento de Asuntos Políticos	Asesor
26 Departamento de Asuntos Políticos	Subsecretario General
27 Departamento de Asuntos Políticos	Subsecretario General
28 Departamento de Asuntos Políticos	Subsecretario General
29 Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
30 Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
31 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Subsecretario General
32 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Subsecretario General
33 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Asesor Militar
34 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Subsecretario General
35 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial
36 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Subsecretario General
37 Oficina Ejecutiva del Secretario General	Subsecretario General
38 Tribunal Penal Internacional para Rwanda	Secretario
39 Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia	Secretario

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
40 Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	Representante Especial
41 Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Comandante de la Fuerza
42 Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial
43 Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial
44 Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Comandante de la Fuerza
45 Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial
46 Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial
47 Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Enviado Humanitario
48 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos	Subsecretario General
49 Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Subsecretario General
50 Oficina del Representante Especial Conjunto de las Naciones Unidas y la Liga de los Estados Árabes para Siria	Representante Especial
51 Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario del Tribunal Especial para el Líbano
52 Oficina de Asuntos Jurídicos	Subsecretario General
53 Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial
54 Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial
55 Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial
56 Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Subsecretario General
57 Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	Subsecretario General de la Conferencia

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
58	Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación
59	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
60	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
61	Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona
62	Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei
63	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo
64	Misión de las Naciones Unidas en Liberia
65	Misión de las Naciones Unidas en Liberia
66	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur
67	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur
68	Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana
69	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire
70	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire
71	Oficina de las Naciones Unidas en Malí
72	Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas
73	Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central
74	Representante de las Naciones Unidas en las deliberaciones internacionales de Ginebra
75	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio
76	Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano

<i>Núm. Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
77 Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	Representante Especial
78 Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua	Jefe de Estado Mayor
