



Asamblea General

Distr. general
3 de mayo de 2022
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones
Tema 138 del programa
Proyecto de presupuesto por programas para 2022

Lucha contra el racismo y fomento de la dignidad para todos en la Secretaría de las Naciones Unidas

Cuadragésimo informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el proyecto de presupuesto por programas para 2022

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General sobre la lucha contra el racismo y el fomento de la dignidad para todos en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/76/771](#)). Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva mantuvo reuniones de formato híbrido con representantes del Secretario General, quienes le facilitaron información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas por escrito recibidas el 12 de abril de 2022.

2. Según indica el Secretario General en su informe, en septiembre de 2020 creó el Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas, a fin de impulsar un diálogo más profundo y elaborar un plan de acción estratégico a más largo plazo para la Secretaría. En el plan de acción estratégico, que se finalizó y se presentó al Secretario General a principios de 2022, se esbozan medidas concretas para encarar el racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo y se señalan esferas en las que cabe hacer un examen ulterior para determinar la mejor manera de apoyar la diversidad, la equidad y la inclusión en la Secretaría. Para apoyar la aplicación del plan de acción estratégico, el Secretario General propone recursos relacionados y no relacionados con puestos, en particular para crear la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión en la Oficina de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión ([A/76/771](#), párrs. 3 y 4).

II. Antecedentes

3. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que en la Carta de las Naciones Unidas se manifestaba el compromiso de las Naciones Unidas



con los derechos humanos, la justicia social y la promoción de la paz mundial, por ejemplo, en el Preámbulo, el Artículo 1, el Artículo 8 y el Artículo 55. Ya en 1977, se habían puesto en marcha iniciativas para hacer frente a todas las formas de discriminación, incluida la discriminación racial, llevadas a cabo por un grupo sobre la eliminación de la discriminación formado tras aprobarse la resolución 31/26 de la Asamblea General, en la que la Asamblea pedía que se investigaran las denuncias de trato discriminatorio en la Secretaría presentadas por los funcionarios. La Asamblea también había aprobado resoluciones y decisiones que versaban sobre este tema, entre otras, las relativas a cuestiones de recursos humanos. Además, se informó a la Comisión de que el Estatuto del Personal prohibía la discriminación y el acoso. **La Comisión Consultiva observa los esfuerzos realizados por las Naciones Unidas desde hace largo tiempo para luchar contra el racismo y la discriminación racial, acoge con satisfacción los redoblados esfuerzos para abordar el tema y apoya las iniciativas encaminadas a eliminar el racismo y la discriminación racial.**

4. El su informe el Secretario General indica que a finales de 2020 la Secretaría realizó su primera encuesta sobre el racismo para evaluar las percepciones del personal y orientar las actividades del Grupo de Trabajo. La encuesta se dividía en nueve aspectos. Los aspectos menos favorables resultaron ser la aplicación de los reglamentos y normas de recursos humanos y las prácticas de selección de personal y contratación de la Organización. El aspecto más favorable fue la gestión de la actuación profesional, seguido de cerca por la confianza y el respeto dentro de la Organización. Un análisis de casi 84.000 comentarios reveló que las valoraciones más negativas recaían sobre el adelanto profesional, el personal directivo superior y los procesos de administración y de recursos humanos. Uno de cada tres encuestados dijo haber sufrido discriminación, siendo las formas de discriminación más denunciadas las basadas en el origen nacional (el 49 %), la identidad racial (el 38 %) y el color (el 31 %). Entre quienes no habían denunciado incidentes de discriminación racial, el 72 % no lo había hecho porque pensó que no obtendría ningún resultado, por falta de confianza o por temor a las represalias. Entre quienes habían denunciado incidentes de discriminación racial, un 52 % dijo estar insatisfecho o muy insatisfecho con la forma en que se manejó la situación. En todos los aspectos que comprendía la encuesta, las mujeres encuestadas declararon haber sufrido diversas formas de discriminación racial en mayor proporción que los hombres. En 8 de los 9 aspectos de la encuesta, las personas que se identificaron como negras o afrodescendientes dieron las respuestas más desfavorables (*ibid.*, párrs. 7 y 9 a 12).

5. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la encuesta se había distribuido a más de 37.000 funcionarios de todos los lugares de destino con contratos permanentes, continuos, de plazo fijo y temporales. Las más de 8.000 personas que respondieron a la encuesta representaban el 22 % de la plantilla en ese momento. Se distribuyó una encuesta aparte al personal que no era de plantilla (más de 8.000 personas) cuya tasa de respuesta fue del 1 %, resultado que no es válido para evaluar hasta qué punto se podría ver afectada por el racismo esa categoría de personal. Entre quienes respondieron a la encuesta y dijeron haber sufrido discriminación racial, los más representados eran los nacionales de los Estados de África (el 38 %), seguidos por los nacionales de los Estados de Europa Occidental y otros Estados (el 33 %), los Estados de Asia y el Pacífico (el 27 %), los Estados de América Latina y el Caribe (el 22 %) y los Estados de Europa Oriental (el 15 %). Las funcionarias que se identificaban como negras o afrodescendientes ofrecían opiniones mucho menos positivas, percibían los aspectos relativos a la diversidad y la inclusión en la Secretaría de forma más negativa y solían ser la combinación de grupo racial y género con valoraciones menos favorables.

6. En respuesta a sus preguntas, también se informó a la Comisión Consultiva de los resultados de la encuesta de 2021 sobre la implicación del personal de las Naciones Unidas correspondiente al personal de la Secretaría. Alrededor del 25 % de los encuestados dijeron haber sufrido discriminación en el lugar de trabajo, y la mayoría de ellos se mostraron poco satisfechos con la forma en que se había tratado el asunto. La respuesta del personal no había sido favorable cuando se le preguntó si se trataba con dignidad a la gente a todos los niveles y si se tomaban en serio sus puntos de vista, con independencia de la raza, el color, la ascendencia, la religión, la orientación sexual o el origen nacional o étnico. **La Comisión Consultiva toma conocimiento de los resultados de las encuestas que se han distribuido y opina que es necesario realizar más encuestas, basadas en fuentes de datos y análisis más amplios, y celebrar más consultas con las entidades del sistema de las Naciones Unidas para abordar y atajar el racismo y la discriminación racial de una manera integral (véase también el párrafo 8).**

7. En respuesta a sus preguntas, también se informó a la Comisión de que el Grupo de Trabajo había concluido que faltaba conocimiento sobre el racismo y la discriminación racial y sobre el modo en que se podían manifestar en la Organización, y de que el Grupo de Trabajo había recomendado que se proporcionasen definiciones estándar de los términos “racismo”, “discriminación racial”, “antirracismo” y “prejuicio racial implícito” y que se creara un marco normativo y actividades de capacitación, y se recogieran, se analizaran y se supervisaran los datos, en colaboración con otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, para acuñar una terminología de todo el sistema. Con respecto a la definición de racismo, se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que la Secretaría tenía intención de seguir desarrollando, en consulta con las partes interesadas, la definición que se daba en el plan de acción utilizando materiales de referencia, normas y definiciones ya existentes, entre ellas las de las Naciones Unidas, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y las de sus organismos, fondos y programas. **La Comisión Consultiva toma conocimiento de que se está desarrollando la definición de racismo y aguarda con interés la oportunidad de revisar las definiciones y la terminología pertinentes que se normalizarán en todo el sistema de las Naciones Unidas.**

8. La Comisión también recibió, en respuesta a sus preguntas, una copia del plan de acción estratégico, incluida la matriz de acción, que ofrece una lista de las medidas que deben adoptarse para cada actividad en cada ámbito de cambio, el departamento u oficina responsable, la medida correspondiente, los resultados previstos, los indicadores de éxito y el calendario de aplicación. **La Comisión Consultiva toma conocimiento del desarrollo del plan de acción estratégico, en particular de la matriz de acción; no obstante, recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que perfeccione el plan de acción estratégico, basándose en fuentes de datos más amplias y en un análisis más profundo, en cooperación con las entidades del sistema de las Naciones Unidas, para someterlo a la consideración de la Asamblea en su próximo informe (véanse los párrs. 19 a 21).**

9. Al preguntar por los órganos intergubernamentales y de expertos que tienen un mandato en materia de racismo y discriminación racial, se informó a la Comisión Consultiva de que había cuatro mecanismos establecidos tras la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia: el Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre la Aplicación Efectiva de la Declaración y el Programa de Acción de Durban; el Comité Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre la Elaboración de Normas Complementarias a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; el Grupo de Eminentes Expertos Independientes sobre la

Aplicación de la Declaración y el Programa de Acción de Durban; y el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes. La secretaría de todos esos mecanismos era la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). También existía un mecanismo de los órganos creados en virtud de tratados, a saber, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, y un Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, que recibían asimismo apoyo del ACNUDH. Además, en 2021 se había creado un mecanismo internacional de expertos independientes y el Foro Permanente de Afrodescendientes. **La Comisión Consultiva confía en que la Secretaría utilice los conocimientos especializados y los resultados de esos organismos intergubernamentales y de expertos para orientar su trabajo, según proceda.**

10. En lo que respecta a otras entidades de las Naciones Unidas, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que el Grupo de Trabajo había distribuido un cuestionario a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para enterarse de sus iniciativas de lucha contra el racismo y establecer una referencia basada en las mejores prácticas. A partir de las respuestas de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Organización Marítima Internacional, la Organización Internacional del Trabajo, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida y la Organización Internacional para las Migraciones, el Grupo de Trabajo había determinado que las distintas organizaciones tenían enfoques diferentes y se encontraban en diferentes etapas de progreso en esta cuestión. Por ejemplo, el Programa Mundial de Alimentos había establecido en 2021 una Oficina de Diversidad e Inclusión, que tomaba como referencia al Grupo Banco Mundial, el cual contaba con objetivos oficiales de diversidad desde 1998 y con una Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión. La Oficina del Grupo Banco Mundial disponía de una dotación especializada de siete funcionarios, a cuyo frente estaba un miembro del personal de nivel directivo superior (equivalente a D-2), con una doble dependencia jerárquica del Presidente del Grupo Banco Mundial y el Vicepresidente de Recursos Humanos. Esas iniciativas también recibían el apoyo de puntos focales responsables de una dependencia orgánica. Además, se informó a la Comisión de que la Dependencia Común de Inspección estaba examinando medidas y mecanismos para prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en las instituciones del sistema de las Naciones Unidas y de que sus conclusiones influirían a su vez en las medidas que se adoptasen para luchar contra la discriminación en la Organización. **La Comisión Consultiva confía en que la Secretaría aplique las lecciones aprendidas y las mejores prácticas extraídas de las experiencias de las entidades del sistema de las Naciones Unidas en la lucha contra el racismo.**

III. Propuesta del Secretario General

11. El Secretario General propone que se establezca en la Oficina de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión una Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión que se encargue de dirigir la labor para combatir el racismo y la discriminación racial y apoyar la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los cuadros y categorías de personal, e integrar el plan de acción estratégico a nivel de toda la Secretaría ([A/76/771](#), párr. 16).

12. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina propuesta coordinaría, supervisaría y promovería las iniciativas en pro de la

diversidad, la equidad y la inclusión, fomentaría su incorporación y velaría por su sostenibilidad a largo plazo, y abordaría todas las formas de discriminación, entre otras, el racismo y la discriminación racial y la amalgama de aspectos característica de la discriminación interseccional. La Oficina que se propone coordinaría y apoyaría la labor interna para hacer frente a la discriminación y reforzar los mecanismos internos de rendición de cuentas, incluidas las investigaciones, con miras a fomentar la confianza, aumentar la credibilidad del sistema de justicia interna y atender las denuncias de injusticia en las políticas y prácticas de recursos humanos. Controlaría y supervisaría todas las decisiones finales sobre la selección de personal tomadas por los altos cargos (a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General), los ascensos, las reasignaciones laterales, la colocación de personal en proyectos o asignaciones especiales, las asignaciones temporales y las separaciones del servicio. La ubicación de la Oficina en la Oficina de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión la dotaría de independencia en lo que respecta a las responsabilidades de supervisión y de una estructura centralizada que impulsaría la coordinación y la colaboración de alto nivel en las actividades de los departamentos y oficinas de ejecución, encargados de abordar cuestiones como la paridad de género, la explotación y los abusos sexuales, el acoso sexual, y la discapacidad y la inclusión. **La Comisión Consultiva opina que la creación de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión en esta etapa no está plenamente justificada, en especial, dado que su ámbito trasciende el contexto del racismo y la discriminación racial, y que en la propuesta no se tienen en cuenta las capacidades existentes en la Secretaría que desempeñan funciones relacionadas, por lo que recomienda que no se efectúe la creación (véanse los párrs. 19 a 21).**

13. En el párrafo 20 del informe, el Secretario General indica que también nombrará un Asesor Especial sobre la Lucha contra el Racismo y la Promoción de la Dignidad para Todos en la Secretaría de las Naciones Unidas, que tendrá un contrato de servicios en función de las necesidades y se financiará con contribuciones voluntarias. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la función era de carácter temporal y tenía por objetivo sentar unas bases sólidas para combatir la discriminación en la Organización a largo plazo y apoyar la ejecución del plan de acción estratégico. También se informó a la Comisión de que el 18 de marzo de 2022 el Contralor había aprobado la creación de la plaza por un período de dos años. **La Comisión confía en que el Asesor Especial colaborará con todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas para garantizar un enfoque cohesivo en todo el sistema.**

14. Como parte de la estructura de gobernanza, el Secretario General también se propone establecer un grupo directivo para la ejecución del plan que guíe y supervise la plena puesta en marcha, ejecución e integración del plan de acción estratégico. El grupo estará compuesto por altos funcionarios y será presidido por el Asesor Especial (*ibid.*, párr. 21). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el grupo ofrecería orientación y asesoramiento sustantivo a la Oficina propuesta. **La Comisión Consultiva pone de relieve la importancia de una estructura de gobernanza eficaz y confía en que el grupo directivo para la ejecución del plan supervise y garantice la coherencia en la aplicación de las iniciativas contra el racismo.**

15. **La Comisión Consultiva reconoce la importancia de contar con expertos externos e independientes para garantizar la imparcialidad y hacer frente a posibles conductas racistas y tendenciosas en el examen de las políticas y las prácticas de la Organización, por ejemplo, las relativas a la gestión de los recursos humanos, en particular la lista de candidatos.**

Recursos propuestos

16. Se proponen más recursos relacionados con puestos y no relacionados con puestos para el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, así como para el Departamento de Apoyo Operacional y el Departamento de Comunicación Global (*ibid.*, párr. 19). En el cuadro 5 del informe se muestra el total de los recursos propuestos por sección del presupuesto por programas y ejercicio presupuestario.

Recursos necesarios adicionales (antes del ajuste)

(Miles de dólares de los Estados Unidos)

	<i>Recursos necesarios (2022)</i>	<i>Recursos necesarios (2023)</i>
Sección 29A (“Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión”)	1 324,3	3 273,3
Sección 29B (“Departamento de Apoyo Operacional”)	800,0	1 629,1
Sección 28 (“Comunicación global”)	50,9	175,9
Total (excluidas las contribuciones del personal)	2 175,2	5 078,3
Sección 36 (“Contribuciones del personal”)	125,7	425,4
Total (incluidas las contribuciones del personal)	2 300,9	5 503,7

17. Según se indica en el informe, los recursos necesarios para 2022 no se han incluido en el proyecto de presupuesto por programas para 2022. Por tanto, se necesitarían recursos adicionales por un total de 2.175.200 dólares en las secciones 29A, 29B y 28 del presupuesto por programas para 2022. Se necesitaría una suma adicional de 125.700 dólares en 2022 en la sección 36 (“Contribuciones del personal”), que se compensaría con una suma equivalente en la sección 1 de ingresos (“Ingresos en concepto de contribuciones del personal”). Los recursos necesarios para 2023, que ascienden en total a 5.078.300 dólares, una vez deducidas las contribuciones del personal, se incluirán en el proyecto de presupuesto por programas para 2023 (*ibid.*, párrs. 43 a 45).

18. Los puestos y plazas propuestos son los siguientes:

a) En la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, un puesto de Director (D-2), un puesto de Oficial Superior de Gestión de Programas (P-5), un puesto de Oficial Superior de Recursos Humanos (P-5), un puesto de Oficial de Gestión de Programas (P-4), un puesto de Oficial de Comunicaciones (P-4), un puesto de Oficial Adjunto de Gestión de Programas (P-2) y un puesto de Auxiliar de Programas (Servicios Generales (otras categorías));

b) En la Oficina de Recursos Humanos, dos puestos de Oficial de Recursos Humanos (P-4) y un puesto de Oficial de Recursos Humanos (P-3), así como una plaza temporaria de Oficial de Recursos Humanos (P-4), una plaza temporaria de Oficial de Recursos Humanos (P-3) y una plaza temporaria de Oficial Jurídico (P-4);

c) En el Departamento de Apoyo Operacional, un puesto de Oficial de Recursos Humanos (P-4), un puesto de Científico de Datos (P-4), un puesto de Analista de Procesos (P-3), un puesto de Oficial de Perfeccionamiento del Personal (P-3) y un puesto de Consejero del Personal (P-3), y dos plazas temporarias de Oficial de Recursos Humanos (P-3);

d) En el Departamento de Comunicación Global, un puesto de Oficial de Información Pública (P-3).

19. En el anexo I del informe figuran los organigramas de los departamentos y oficinas correspondientes. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina propuesta dependería directamente de la Secretaría General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión. La Comisión también recibió las descripciones de los puestos que se proponen. **La Comisión Consultiva observa la falta de claridad en cuanto al alcance, las relaciones jerárquicas y la posible duplicación de algunas funciones con las de puestos existentes en la Secretaría, por ejemplo, en materia de recursos humanos, y confía en que la Secretaría aclare el alcance y las relaciones jerárquicas y se ocupe de las posibles duplicaciones de recursos existentes. Teniendo presente la necesidad de obtener ganancias en eficiencia y de generalizar las iniciativas para eliminar el racismo y la discriminación racial, la Comisión también considera conveniente que se nombren coordinadores dentro de los departamentos u oficinas.**

20. Teniendo en cuenta sus observaciones anteriores (párrs. 6, 8 a 10, 12 y 19), entre otras cosas, la necesidad de disponer de datos y análisis más completos y de un plan de acción estratégico más elaborado, la Comisión Consultiva opina que hay que seguir trabajando para mejorar la propuesta. La Comisión considera que la propuesta debería haber presentado un panorama completo de las cuestiones relacionadas, como los Estatutos y Reglamentos de Personal aplicables; los puntos de contacto con asuntos de recursos humanos como la contratación y los casos disciplinarios; la colaboración con las entidades del sistema de las Naciones Unidas; y el monto global de los recursos financieros conexos, tanto los ya existentes que cubren funciones relacionadas como los que se proponen. Además, teniendo en cuenta la repercusión en todo el sistema, la Comisión opina que habría que volver a evaluar el modelo de financiación para determinar si sería más adecuado el presupuesto por programas, otras fuentes de financiación o ambas cosas.

21. A fin de apoyar las iniciativas de lucha contra el racismo y la discriminación racial y llevar a cabo la labor de mejora de la propuesta y el plan de acción estratégico, en consulta con el Asesor Especial, para presentarlos a la Asamblea General en la parte principal del septuagésimo octavo período de sesiones, la Comisión Consultiva recomienda que se aprueben ocho plazas de personal temporario general durante 18 meses, a partir del 1 de julio de 2022, del modo siguiente: a) en el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, una plaza de Director (D-2), una plaza de Oficial Superior de Gestión de Programas (P-5), una plaza de Oficial Superior de Recursos Humanos (P-5), una plaza de Oficial de Gestión de Programas (P-4), una plaza de Oficial de Comunicaciones (P-4), una plaza de Oficial Adjunto de Gestión de Programas (P-2) y una plaza de Oficial de Recursos Humanos (P-4); y b) en Departamento de Apoyo Operacional, una plaza de Científico de Datos (P-4). Los gastos operacionales conexos deberían ajustarse en consonancia.

22. En el apartado de gastos operacionales, se propone la cantidad total de 512.800 dólares para servicios por contrata, entre otras cosas, para sesiones de formación en grupo sobre diversidad, equidad e inclusión y lucha contra el racismo, así como sesiones de sensibilización; para productos y servicios especializados de contratación y dotación de personal en apoyo a las actividades contra el racismo; y para capacitación (A/76/771, párrs. 30 e) y 39 f) y g)). **En consonancia con los comentarios que ha formulado en los párrafos anteriores, la Comisión**

Consultiva recomienda que se reduzca en un 40 % (205.100 dólares) la cantidad total de recursos propuestos para servicios por contrata.

23. También se proponen recursos por un importe total de 417.000 dólares para consultores, que cubren la edición de textos de comunicaciones y material educativo y de promoción; el examen de las necesidades generales de aprendizaje, la detección de carencias y el desarrollo de programas; y el apoyo a la contratación de servicios de evaluación externa, el desarrollo de programas de capacitación u otras tareas especializadas (*ibid.*, párrs. 25 b), 30 c) y 39 d)). **Teniendo en cuenta los comentarios que ha formulado anteriormente, la Comisión Consultiva recomienda que se reduzca en un 30 % (125.100 dólares) la cantidad total de recursos propuestos para consultores y servicios de consultoría.**

IV. Otros asuntos

Mecanismo de presentación de informes

24. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que está previsto que el Secretario General presente un informe sobre los progresos realizados a través del proceso legislativo vigente, entre otros, en su informe titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal”. **La Comisión Consultiva confía en que la propuesta mejorada mencionada anteriormente incluirá un examen del mecanismo de presentación de informes, dado que las iniciativas contra el racismo trascienden las cuestiones de recursos humanos.**

Base de datos ClearCheck

25. En cuanto a la incorporación del personal cuyo comportamiento sea racista a una lista a tal efecto como ClearCheck, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la base de datos ClearCheck no incluía en la actualidad más tipos de conducta indebida que la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual. Sin embargo, se estaba estudiando la posibilidad de ampliar el ámbito de la herramienta a otros tipos de conducta indebida y, si se determinase que el personal había dado muestras de comportamiento racista y se le hubiese sometido al necesario proceso disciplinario, en el futuro, esa información podría incluirse en la base de datos ClearCheck. **La Comisión Consultiva confía en que, en la propuesta mejorada, se estudie la posibilidad de incluir información sobre el personal cuyo comportamiento sea racista en una base de datos como ClearCheck.** Las observaciones y recomendaciones de la Comisión sobre cuestiones disciplinarias figuran en su informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero a 31 de diciembre de 2020 (A/76/724).

Rendición de cuentas

26. En cuanto a la rendición de cuentas del personal directivo, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que, al firmar un pacto con el Secretario General, los altos funcionarios se comprometían a garantizar la adopción de todas las medidas posibles para prevenir cualquier forma de conducta indebida del personal bajo su autoridad, incluida la discriminación por motivos de raza o discapacidad, y a responder a toda infracción, buscar remedios y ofrecer vías de reparación. Además, se comprometían a promover una cultura libre de toda forma de discriminación y a atender rápidamente todas las denuncias de actos de este tipo. Por último, los pactos contenían indicadores de diversidad relativos al género y la diversidad, la equidad y la inclusión. **La Comisión confía en que en la propuesta mejorada se incluirán medidas de fomento de la rendición de cuentas, en**

particular en lo que atañe a los directivos. La Comisión formula observaciones y recomendaciones detalladas sobre la rendición de cuentas en su informe relativo al 11º informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas y el fortalecimiento de la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/76/728).

V. Conclusión

27. En el párrafo 47 del informe del Secretario General se exponen las medidas que se solicita que adopte la Asamblea General. **Sin perjuicio de las observaciones y recomendaciones que ha formulado en los párrafos anteriores, la Comisión Consultiva, si bien recomienda que no se cree la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión que se propone, recomienda que, en apoyo de las iniciativas para abordar el racismo y la discriminación racial, la Asamblea General:**

a) **Apruebe la creación de ocho plazas de personal temporario general durante 18 meses, tal y como se detalla en el párrafo 21;**

b) **Apruebe una consignación adicional por un monto de 1.194.200 dólares, a saber: 861.400 dólares en la sección 29A (“Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión”) y 332.800 dólares en la sección 29B (“Departamento de Apoyo Operacional”) del presupuesto por programas para 2022;**

c) **Apruebe una consignación adicional por un monto de 55.700 dólares en la sección 36 (“Contribuciones del personal”) del presupuesto por programas para 2022, que se compensará con una suma equivalente en la sección 1 de ingresos (“Ingresos en concepto de contribuciones del personal”).**