



Asamblea General

Distr. limitada
26 de diciembre de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Quinta Comisión

Tema 123 del programa

Gestión de los recursos humanos

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

Gestión de los recursos humanos

La Asamblea General,

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

Recordando también sus resoluciones 49/222 A y B, de 23 de diciembre de 1994 y 20 de julio de 1995, 51/226, de 3 de abril de 1997, 52/219, de 22 de diciembre de 1997, 52/252, de 8 de septiembre de 1998, 53/221, de 7 de abril de 1999, 55/258, de 14 de junio de 2001, 57/305, de 15 de abril de 2003, 58/296, de 18 de junio de 2004, 59/266, de 23 de diciembre de 2004, 60/1, de 16 de septiembre de 2005, 60/260, de 8 de mayo de 2006, 61/244, de 22 de diciembre de 2006, 61/276, sección VIII, de 29 de junio de 2007, 62/238, sección XXI, de 22 de diciembre de 2007, y 62/248, de 3 de abril de 2008, así como sus demás resoluciones y decisiones pertinentes,

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

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

Habiendo examinado los informes pertinentes sobre gestión de los recursos humanos presentados a la Asamblea General¹,

¹ A/61/206, A/61/694, A/61/732, A/61/806 y Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 y Add.1, A/62/845 y Add.1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 y A/63/310 y Add.1 a 3.



Habiendo examinado también el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la evaluación a fondo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos² y el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2006³,

Habiendo examinado además los informes conexos de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁴,

Hace suyas las conclusiones y recomendaciones que figuran en los informes de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁴, con sujeción a las disposiciones de la presente resolución;

I

Reforma de la gestión de los recursos humanos

1. *Destaca* la importancia fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas como contribución para fortalecer la administración pública internacional, recuerda, en ese contexto, los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional y reafirma su compromiso con la puesta en práctica de esas reformas;

2. *Subraya* la importancia de un diálogo significativo y constructivo entre el personal y la administración, en particular respecto de cuestiones relacionadas con los recursos humanos, e insta a ambas partes a redoblar los esfuerzos para superar las diferencias y reanudar el proceso de consultas;

3. *Expresa preocupación* por el hecho de que los representantes del personal de Nueva York y Ginebra han dejado de participar en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y reitera su llamamiento a los representantes del personal de Nueva York y Ginebra y a la administración a redoblar los esfuerzos para superar las diferencias y entablar un proceso de consultas;

4. *Pide* al Secretario General que aproveche los mecanismos existentes de solución y mediación de conflictos que considere útiles y adecuados para facilitar un diálogo renovado entre el personal y la administración;

5. *Recuerda* los párrafos 1 y 3 de la sección I de su resolución 61/244, teniendo presente el artículo VIII del Reglamento del Personal, y pide al Secretario General que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, en consulta con los organismos pertinentes, presente propuestas para examinar el mecanismo de relaciones entre el personal y la administración a fin de abordar las cuestiones de gestión de los recursos humanos;

6. *Toma nota* del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la evaluación a fondo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos², en particular las recomendaciones que figuran en la sección VI del informe;

² A/63/221.

³ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, adición (A/61/30/Add.1).*

⁴ A/62/7/Add.14 y A/63/526 y Corr. 1.

7. *Pide* al Secretario General que, teniendo en cuenta el párrafo 22 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵, asegure que las medidas para seleccionar y promover a los futuros dirigentes cuenten con criterios y mecanismos claros de selección y se pongan en práctica en el marco del sistema de selección del personal, con información precisa sobre las consecuencias financieras;

II

Arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio

1. *Destaca* la necesidad de racionalizar el sistema actual de arreglos contractuales de las Naciones Unidas, que carece de transparencia y cuya administración es compleja;

2. *Aprueba* los nuevos arreglos contractuales, que comprenderán tres tipos de nombramiento (temporario, plazo fijo y continuo), sujetos a un único Reglamento del Personal, con vigor a partir del 1° de julio de 2009, según estableció en su resolución 62/248, y con sujeción a las disposiciones de la presente resolución;

3. *Pide* al Secretario General que no nombre funcionarios con arreglo al régimen de contratos continuos antes del 1° de enero de 2010, hasta que la Asamblea General examine la información adicional relativa a la aplicación de los contratos continuos;

4. *Pide también* al Secretario General que le informe, en su sexagésimo cuarto período de sesiones, de las cuestiones siguientes con miras a la aplicación de un sistema para el régimen de contratos continuos a partir del 1 de enero de 2010:

a) Procedimientos rigurosos y transparentes para el otorgamiento a los funcionarios de contratos continuos, que incluya los criterios de elegibilidad, la relación con las medidas disciplinarias y la gestión central de las conversiones;

b) La función del sistema de evaluación de la actuación profesional y las opciones para reforzarlo, a fin de asegurar que los funcionarios a quienes se considere otorgar un nombramiento continuo hayan demostrado el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo en cuenta toda las deliberaciones al respecto celebradas por la Comisión de Administración Pública Internacional;

c) Las consecuencias financieras y de gestión de la conversión de los nombramientos de plazo fijo a continuos, y la posibilidad de establecer un límite máximo en el número de conversiones;

d) Un análisis de las consecuencias del sistema propuesto de nombramientos continuos en el sistema de límites geográficos;

e) Procedimientos rigurosos y transparentes para examinar la actuación profesional de los funcionarios y la necesidad continua de la función cuando se determine y decida la rescisión del nombramiento de un funcionario, así como una clara y firme estructura jerárquica de rendición de cuentas, a fin de garantizar cabalmente que el otorgamiento y la rescisión de los contratos continuos se realicen de manera justa y transparente, teniendo en cuenta plenamente las garantías procesales y los derechos de los funcionarios;

⁵ A/63/526 y Corr. 1.

f) Opciones para asegurar que los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y los funcionarios de idiomas no se encuentren en desventaja a resultas de los cambios propuestos;

g) Análisis de las consecuencias en los funcionarios subalternos del cuadro orgánico;

h) Las posibles ramificaciones de la enmienda propuesta a la cláusula 9.1 del Estatuto del Personal;

5. *Decide* continuar hasta el 30 de junio de 2009 la suspensión de la aplicación del límite de cuatro años a los nombramientos de duración limitada con arreglo a la serie 300 del Reglamento del Personal en las operaciones de mantenimiento de la paz;

6. *Autoriza* al Secretario General, teniendo presente el párrafo 5 *supra*, a volver a nombrar con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal a los funcionarios de misiones cuyos servicios con arreglo a los contratos de la serie 300 hayan alcanzado al 30 de junio de 2009 el límite de cuatro años, siempre que sus funciones se hayan examinado y se consideren necesarias y se haya confirmado que su desempeño ha sido plenamente satisfactorio;

7. *Decide* que los nombramientos temporarios se utilicen para nombrar funcionarios en casos de períodos estacionales o de volumen máximo de trabajo y para necesidades concretas de corto plazo de menos de un año de duración, pero que se podrán renovar por un año más cuando hubiera un aumento de las necesidades o bien de las necesidades operacionales conexas a operaciones sobre el terreno y proyectos especiales con mandatos con fecha de conclusión establecida;

8. *Decide también* que los funcionarios con contratos temporarios sólo podrán recibir los beneficios y las prestaciones siguientes: ajuste por lugar de destino, subsidio de alquiler, prestación por condiciones de vida peligrosas, plus por condiciones de vida difíciles, el monto íntegro de las dietas de las primas por asignación, vacaciones (según la duración del contrato), vacaciones en el país de origen (con arreglo a la clasificación del lugar de destino) y una prestación limitada por envío de efectos personales como equipaje no acompañado;

9. *Pide* al Secretario General que, en tal sentido, le aporte información sobre las circunstancias en que se podría conceder la renovación de un nombramiento temporario por hasta un año más;

10. *Decide* que a los funcionarios del Servicio Móvil que presten servicios con arreglo a nombramientos de la serie 300 de menos de cuatro años de duración y que no estén desempeñando funciones temporarias se otorguen contratos de plazo fijo para misiones determinadas hasta el momento en que hayan pasado por un proceso de concursos supervisado por una junta central de exámenes;

11. *Decide también* que a los funcionarios con contratos de las series 100, 200 y 300 que presten servicios en localidades en que no haya operaciones de mantenimiento de la paz y en misiones políticas especiales por un período acumulativo de más de un año y que no estén desempeñando funciones temporarias se otorguen contratos de plazo fijo hasta el momento en que hayan pasado por un proceso de concursos supervisado por una junta central de exámenes;

12. *Pide* al Secretario General que le presente para su examen en la primera parte de la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones los proyectos de reglamentos que permitirían poner en práctica un sistema simplificado de contratos;

13. *Pide también* al Secretario General que evalúe las consecuencias de la aplicación del nuevo sistema de contratos, incluso sus consecuencias financieras, y que le informe al respecto, pero no antes de su sexagésimo séptimo período de sesiones;

14. *Pide además* al Secretario General que deje de utilizar la práctica de tratar como viaje oficial la asignación a misiones de funcionarios de la sede cuando la duración supere los tres meses;

15. *Recuerda* el párrafo 2 de la sección V de su resolución 51/226, en que pidió al Secretario General que tomara medidas para que la proporción de nombramientos permanentes en puestos sujetos a distribución geográfica llegara al 70%;

16. *Exhorta* al Secretario General a que, de conformidad con el mandato legislativo vigente, procure que haya una combinación razonable de nombramientos permanentes y de plazo fijo, a fin de que exista un equilibrio adecuado entre la memoria institucional, la dedicación y la independencia a largo plazo, y la posibilidad de dar cabida a nuevas ideas y experiencias, y de destituir a los funcionarios que no rindan lo suficiente;

17. *Reconoce* que un sistema eficaz y digno de crédito para la evaluación de la actuación profesional es un elemento importante de la puesta en práctica de los nuevos arreglos contractuales;

18. *Reconoce* la necesidad de que la conversión de los nombramientos de plazo fijo a continuos se gestione centralmente de manera competitiva y transparente;

19. *Decide* volver a examinar en su sexagésimo quinto período de sesiones la propuesta del Secretario General de establecer un cuadro de personal civil de mantenimiento de la paz de carrera teniendo en cuenta la experiencia adquirida con la puesta en práctica de los nuevos arreglos contractuales y las nuevas condiciones de servicio;

20. *Subraya* que la puesta en práctica justa y equitativa de los nuevos arreglos contractuales estará vinculada directamente con el funcionamiento eficaz del nuevo sistema de administración de justicia;

21. *Decide* que, cualquiera que sea la antigüedad en el servicio, no habrá expectativa alguna, jurídica o de otro tipo, de renovación o conversión de un contrato de plazo fijo, y pide al Secretario General que ello se refleje en las normas y los reglamentos, así como en las ofertas y cartas de nombramiento;

22. *Decide también* que, en el contexto de la propuesta del Secretario General, la expresión “en interés de la buena administración de la Organización” se interpretará principalmente como cambio o terminación de un mandato;

23. *Reafirma* que, hasta que no se pongan en práctica los contratos continuos, a los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y a los funcionarios de los servicios de idiomas se les seguirán otorgando, después de dos años de período de prueba, nombramientos de duración indeterminada con arreglo a la práctica actual;

24. *Decide* que el período de servicio de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico no se contabilizará como parte del período de servicio necesario para el otorgamiento de un contrato continuo;

25. *Señala* que la Comisión de Administración Pública Internacional examinará todos los pagos por separación del servicio, incluida la posibilidad de otorgar una bonificación por terminación del servicio;

26. *Decide* que, con vigor a partir del 1° de julio de 2009, las misiones establecidas existentes serán designadas misiones aptas para familias y las misiones especiales existentes serán designadas misiones no aptas para familias;

27. *Decide también* que todos los funcionarios nombrados para una misión no apta para familias o asignados a ella deberán instalarse de conformidad con las condiciones del régimen común de las Naciones Unidas, sin aplicarse el régimen de operaciones especiales;

28. *Pide* a la Comisión de Administración Pública Internacional que siga examinando la cuestión de las condiciones de servicio en el régimen común de las Naciones Unidas;

29. *Decide* seguir examinando la cuestión de las condiciones de servicio sobre el terreno en el régimen común de las Naciones Unidas;

30. *Aprueba* la introducción, con vigor a partir del 1° de enero de 2009, de un régimen de descanso y recuperación que incluya el tiempo de viaje del funcionario, acorde a la ubicación, pero no el pago de los gastos de viaje, para los funcionarios de contratación internacional en las operaciones sobre el terreno de las Naciones Unidas, que reemplace a la licencia de recuperación ocasional;

III

Contratación y dotación de personal

1. *Reitera* que el Secretario General tiene que asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad como consideración primordial del empleo de los funcionarios, teniendo debidamente en cuenta el principio de distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

2. *Reafirma* que las medidas destinadas a satisfacer los mandatos institucionales, las metas sobre rendición de cuentas y los indicadores de progreso, incluso respecto de la distribución geográfica de los funcionarios y el equilibrio de género, que figuren en los planes de acción de recursos humanos y los procedimientos de contratación, incluidas las decisiones sobre selección, deberán adecuarse cabalmente a las disposiciones que figuran en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, así como en los mandatos pertinentes de la Asamblea General;

3. *Señala* que la próxima transición demográfica de los funcionarios de las Naciones Unidas presentará problemas de organización en lo que respecta a la continuidad de los funcionarios y la posible pérdida de conocimientos institucionales, así como oportunidades para rejuvenecer a la Organización;

4. *Subraya* la necesidad de una planificación estratégica de la fuerza de trabajo que respalde las necesidades de las Naciones Unidas en materia de recursos humanos y, en tal sentido, exhorta al Secretario General a que se dé prioridad a las actividades en ese ámbito;

5. *Exhorta* al Secretario General a que garantice que en las actividades de difusión se incluyan los puestos tanto de la Sede como sobre el terreno;

6. *Reconoce* la importancia de acelerar el proceso de contratación y dotación de personal, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, a fin de asegurar la diversidad, multiplicidad de aptitudes y versatilidad del personal;

7. *Reconoce* la necesidad de simplificar el actual sistema de verificación de referencias a fin de acelerar el proceso de contratación y pide al Secretario General que examine el procedimiento y adopte las medidas necesarias lo antes posible;

8. *Decide* que, a fin de asegurar la transparencia en el proceso de contratación, todos los anuncios de vacantes concretas seguirán siendo publicitados;

9. *Pide* al Secretario General que siga asegurando que durante el proceso de contratación se dé un trato igual a los candidatos con antecedentes educativos equivalentes, teniendo plenamente en cuenta que en los Estados Miembros existen distintos sistemas educativos y que ningún sistema educativo será considerado el estándar que se aplicará a la Organización;

10. *Invita* al Secretario General a que, al nombrar oficiales de las categorías D-1 y D-2 en los departamentos de la Secretaría que prestan apoyo a las misiones sobre el terreno o les ofrecen directrices normativas, considere plenamente la experiencia sobre el terreno pertinente de los candidatos como uno de los criterios sumamente deseables para el nombramiento;

11. *Destaca* que el sistema de selección electrónica de personal mejorado de las Naciones Unidas debe ser claro, simplificado, de uso sencillo y accesible para los posibles candidatos, y que debe existir un mecanismo de verificación periódica para asegurar la transparencia y la no discriminación, y pide al Secretario General que le informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

12. *Reconoce* que la utilización de listas de candidatos preseleccionados puede acelerar considerablemente el proceso de contratación en las Naciones Unidas;

13. *Señala* que las listas existentes en la Sede y en los lugares de destino establecidos, elaboradas con arreglo al actual sistema de selección de personal, tienen fallas de diseño y no se han utilizado ampliamente para cubrir vacantes;

14. *Reconoce* la necesidad de asegurar la transparencia y rendición de cuentas respecto de la contratación de personal temporario general y consultores;

15. *Reafirma* el párrafo 6 de la sección II de su resolución 61/244, en que decidió mantener el criterio de estatus geográfico en el sistema de selección del personal como uno de los elementos fundamentales para asegurar el equilibrio geográfico en cada categoría de puestos sujetos a distribución geográfica;

16. *Pide* al Secretario General que asegure que toda las vacantes previstas e inmediatas se anuncien adecuadamente y se cubran rápidamente, y que en su sexagésimo quinto período de sesiones le informe del éxito de esa empresa;

17. *Destaca* la importancia de la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen y pide al Secretario General e invita a los representantes del personal a participar en un proceso de consultas con miras a reanudar la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen;

18. *Pide* al Secretario General que incluya un análisis de la aplicación de los planes de acción de recursos humanos en el contexto del informe sobre la composición de la Secretaría;

19. *Reconoce* el valor añadido que un grupo de reforma podría aportar a la reforma de los procesos de contratación y dotación de personal;

20. *Decide* volver a examinar en su sexagésimo quinto período de sesiones la cuestión de establecer un grupo de reforma con ese fin;

IV

Concursos nacionales

1. *Reafirma* que los concursos nacionales son la fuente de contratación para los puestos de la categoría P-2 sujetos a distribución geográfica a fin de reducir la falta de representación y la representación insuficiente de Estados Miembros en la Secretaría;

2. *Pide* al Secretario General que le presente, para examinarlo en su sexagésimo quinto período de sesiones, un estudio de viabilidad, basado en los informes de auditoría, a fin de determinar si la ampliación del alcance de los concursos nacionales ayudaría a reforzar aún más la capacidad de la Organización de ejecutar sus programas, según indicó la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe⁵;

3. *Observa con preocupación* que un gran número de candidatos que han aprobado concursos nacionales siguen incluidos en las listas durante años;

4. *Pide* al Secretario General que asegure la rápida colocación de los candidatos que han aprobado concursos nacionales;

5. *Acoge con satisfacción* los renovados esfuerzos del Secretario General por gestionar centralmente la colocación de los candidatos que han aprobado concursos nacionales, y le pide que redoble esos esfuerzos y que le informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

6. *Pide* al Secretario General que le informe en su sexagésimo quinto período de sesiones de la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección encaminadas a reducir la duración del proceso de contratación de candidatos que han aprobado concursos nacionales y mejorar la gestión de las listas de candidatos que han aprobado concursos nacionales, así como que establezca plazos para su ultimación;

7. *Pide también* al Secretario General que, en su condición de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, siga cooperando en el marco de la Red de Recursos Humanos, aprovechando más los concursos nacionales y las listas existentes y mejorando la movilidad interinstitucional;

8. *Reconoce* la importancia de que el Secretario General ofrezca oportunidades y apoyo para la promoción de las perspectivas de carrera, incluso mejorando la movilidad para todos los funcionarios, entre ellos los contratados tras haber aprobado concursos nacionales;

V

Rendición de cuentas

1. *Recuerda* su resolución 61/244 y todas las demás resoluciones pertinentes sobre gestión de los recursos humanos, incluida la distribución geográfica y la representación de género en los puestos, y subraya la responsabilidad del Secretario General respecto de la aplicación y de los resultados concretos obtenidos en relación con esos importantes principios y mandatos;

2. *Subraya* que es necesario contar a todos los niveles con un sistema de supervisión robusto y proactivo y pide al Secretario General que asegure que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga reforzando la vigilancia de la autoridad delegada respecto de la gestión de los recursos humanos, incluso el cumplimiento de las metas geográficas y de género y el pronto cubrimiento de las vacantes;

3. *Observa* que los pactos celebrados con el personal directivo superior tienen por finalidad mejorar la gestión de la Organización, entre otras cosas, aumentando la rendición de cuentas y la transparencia a nivel de los directores y, en tal sentido, insta al Secretario General a que ponga en práctica medidas que aborden de manera adecuada la actuación profesional del personal directivo superior, especialmente respecto del logro de las metas y los objetivos;

VI

Sistema de evaluación de la actuación profesional

1. *Destaca* que un sistema de evaluación de la actuación profesional digno de crédito, justo y plenamente funcional es esencial para la efectividad de las políticas de gestión de los recursos humanos;

2. *Expresa su preocupación* por la falta de credibilidad y eficacia del actual sistema de evaluación de la actuación profesional y subraya la necesidad de que éste refleje adecuadamente toda la gama de dicha actuación, a fin de poder recompensar a los funcionarios que tengan un desempeño excelente e imponer sanciones cuando el desempeño sea insatisfactorio y para reforzar el vínculo existente entre la actuación profesional y el progreso en la carrera, en particular para los funcionarios en puestos directivos;

3. *Observa* la intención del Secretario General de comenzar a utilizar un sistema de evaluación de la actuación profesional de 360 grados y pide al Secretario General que en su sexagésimo quinto período de sesiones le informe de la manera en que éste se puede seguir aplicando;

4. *Pide* al Secretario General que examine el actual sistema de evaluación de la actuación profesional en consulta con el personal, por conducto de las vías que corresponda, y que le informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

VII

Movilidad

1. *Reafirma* la sección VIII de su resolución 59/266;

2. *Destaca* que el objetivo de aumentar la movilidad es mejorar la eficacia de la Organización y promover los conocimientos y la capacidad del personal;

3. *Decide* examinar las normas y los reglamentos de la Organización relativos al ejercicio por el Secretario General de su autoridad para asignar y desplegar funcionarios de acuerdo con las necesidades operativas de la Organización, y le pide que en su sexagésimo quinto período de sesiones le presente propuestas al respecto;

4. *Lamenta* que las políticas de movilidad del Secretario General no hayan alcanzado los fines previstos;

5. *Observa* la intención del Secretario General, según señala en su informe⁶, de suspender los programas de reasignación dirigida una vez completado el programa para las categorías D-1 y D-2, a fin de realizar un examen que incluya el período máximo de ocupación de los puestos y la experiencia adquirida, con miras a elaborar propuestas sobre la política de movilidad, teniendo en cuenta las recomendaciones hechas por el Equipo de tareas sobre la gestión de los recursos humanos, en consulta con todos los interesados pertinentes, incluidas las asociaciones del personal, y le pide que informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones, en el contexto de su informe periódico sobre recursos humanos, con un análisis de costos y beneficios, teniendo presente el párrafo 46 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵;

6. *Pide* al Secretario General que, en el contexto del examen de la política de movilidad, presente propuestas encaminadas a alentar la movilidad voluntaria de los funcionarios, sin perjuicio de las distintas necesidades de los lugares de destino y de las actividades sobre el terreno;

7. *Destaca* que el alcance de la política de movilidad deberá estar bien definido;

VIII

Promoción y apoyo de las perspectivas de carrera

1. *Pide* al Secretario General que, al cumplir lo establecido en el párrafo 17 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵, haga todos los esfuerzos posibles dentro de los límites de los recursos existentes;

2. *Reafirma* la importancia de definir la meta y la estrategia de la capacitación y de la promoción de las perspectivas de carrera;

⁶ A/63/208.

3. *Pide* al Secretario General que utilice plenamente la estructura de las categorías y que en su sexagésimo quinto período de sesiones le presente propuestas concretas sobre la manera y el lugar en que los puestos de categoría P-1 se podrían utilizar con mayor eficacia;

4. *Pide también* al Secretario General que presente propuestas sobre una estrategia para poner en práctica un programa eficiente y eficaz de capacitación y desarrollo profesional en el contexto de la presentación presupuestaria para el bienio 2010-2011;

5. *Pide además* al Secretario General que asegure que en todos los anuncios de vacantes se indiquen con exactitud los conocimientos, la educación y la experiencia necesarios para el puesto;

6. *Reconoce* la función crucial que desempeñan los directores de programas en la promoción y el apoyo de las perspectivas de carrera y pide al Secretario General que refuerce la evaluación de sus conocimientos de gestión y su actuación profesional en lo que respecta a alentar el desarrollo profesional de los funcionarios;

IX

Medidas para mejorar la representación geográfica equitativa y composición de la Secretaría

1. *Recuerda* su resolución 42/220 A, en que introdujo el sistema actual de límites convenientes;

2. *Pide* al Secretario General que siga esforzándose por lograr una distribución geográfica equitativa en la Secretaría y asegurar que la distribución geográfica del personal sea lo más amplia posible en todos los departamentos, oficinas y categorías, incluso en las categorías de director y superiores de la Secretaría;

3. *Recuerda* el párrafo 12 de la sección X de su resolución 61/244 y expresa su preocupación por el aumento que se ha producido desde 2006 en el número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados;

4. *Lamenta* que actualmente los jefes de departamento no rindan cuentas suficientes respecto del logro de la distribución geográfica equitativa en la Secretaría;

5. *Acoge complacida* los continuos esfuerzos del Secretario General por mejorar la situación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados y de aquéllos que podrían quedar insuficientemente representados con arreglo al sistema de límites convenientes;

6. *Observa* el análisis sobre el nivel de representación insuficiente que figura en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría;

7. *Pide una vez más* al Secretario General que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los Estados Miembros estén representados equitativamente en los niveles superiores y de formulación de políticas de la Secretaría, en especial los Estados que están inadecuadamente representados en esos niveles, y siga los datos pertinentes al respecto en todos los informes que presente en el futuro sobre la composición de la Secretaría;

8. *Pide una vez más* al Secretario General que presente propuestas para incrementar de manera efectiva la representación de los países en desarrollo en la Secretaría, y que le informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

9. *Acoge complacida* los esfuerzos del Secretario General por establecer metas concretas en toda la Organización a fin de aumentar la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados;

10. *Considera* que el hecho de alentar la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados no implica que otros candidatos idóneos no puedan optar a esos puestos;

11. *Pide una vez más* al Secretario General que, por conducto de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, asegure que se dé seguimiento a la aplicación de los planes de acción en materia de recursos humanos, sin olvidar el principio de la distribución geográfica equitativa en la Secretaría a todos los niveles enunciado en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, y de verificar que en los procesos de selección, contratación y colocación se apliquen efectivamente medidas de transparencia y rendición de cuentas;

12. *Reitera* el pedido formulado en el párrafo 8 de la sección X de su resolución 61/244;

13. *Recuerda* el párrafo 22 de su resolución 62/250 y pide al Secretario General que asegure que los países que aportan contingentes estén adecuadamente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y en el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, teniendo en cuenta la contribución que hacen a las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz;

14. *Vuelve a destacar* que el sistema de límites geográficos fue concebido para aplicarse a países y no a regiones o a grupos;

15. *Recuerda su pedido* al Secretario General de que, en la medida de lo posible, adopte las medidas necesarias para reducir en un 30% para 2010, en comparación con el nivel de 2006, el número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en la Secretaría, y pide al Secretario General que le informe al respecto, según proceda, en el contexto de su informe sobre gestión de los recursos humanos;

16. *Reafirma* que el sistema de límites convenientes es el mecanismo de contratación de personal para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

17. *Reconoce* que en los dos últimos decenios se ha producido un cambio considerable en la composición y el número de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo, recuerda los informes del Secretario General⁷, y pide al Secretario General que presente a la Asamblea General, en su sexagésimo quinto período de sesiones, propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, con miras a establecer un instrumento más eficaz para asegurar la

⁷ A/58/767 y A/59/724.

distribución geográfica equitativa en relación con el número total de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo;

18. *Pide* al Secretario General que, en su informe sobre la composición de la Secretaría, incorpore gradualmente el número total de funcionarios, cualquiera sea la fuente de financiación, con contratos de una duración de un año o más;

19. *Reitera* el pedido formulado en el párrafo 15 de la sección X de su resolución 61/244 y recuerda el párrafo 2 de la sección II de su resolución 42/220 A;

X

Representación de los géneros

1. *Reafirma* el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en todos los cuadros de personal del sistema de las Naciones Unidas, especialmente las categorías superiores y directivas, respetando plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa y de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, y lamenta que se haya progresado con lentitud hacia el logro de ese objetivo;

2. *Expresa preocupación* por que sigue siendo baja la proporción de mujeres en la Secretaría, en particular la baja proporción entre ellas de mujeres de países en desarrollo, especialmente en los niveles superiores, y destaca que se deberá tener en cuenta la continua falta de representación o la representación insuficiente de mujeres de ciertos países, en particular de países en desarrollo, y que a esas mujeres se deberá acordar igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, en plena conformidad con las resoluciones pertinentes;

3. *Observa con preocupación* que, en puestos sujetos al sistema de límites convenientes, de las 96 mujeres contratadas entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008, sólo 33 eran de países en desarrollo;

4. *Pide* al Secretario General que redoble sus esfuerzos por lograr y supervisar la meta de la paridad entre los géneros en la Secretaría, en particular en los niveles superiores y, en ese contexto, asegure que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y de países con economías en transición, estén adecuadamente representadas en la Secretaría, y que le informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones;

5. *Señala* los renovados esfuerzos que el Secretario General ha hecho para lograr ese objetivo, en particular la decisión de elaborar y poner en práctica una estrategia progresista, dirigida por la Vicesecretaria General, y lo alienta a que siga redoblando esos esfuerzos;

6. *Pide* al Secretario General que, en el contexto del logro de ese objetivo, elabore y ponga en práctica metas de contratación, plazos para el logro de esas metas y las medidas de rendición de cuentas;

7. *Alienta* a los Estados Miembros a apoyar los esfuerzos del Secretario General encontrando a más candidatas y alentándolas a postularse a puestos en la Secretaría y divulgando entre sus nacionales, en particular las mujeres, información sobre las vacantes en la Secretaría;

XI

Consultores, contratistas, personal proporcionado gratuitamente y empleo de ex funcionarios jubilados

1. *Pide* al Secretario General que se adhiera a las directrices en vigor sobre selección y contratación de consultores y contratistas;

2. *Expresa preocupación* por el aumento en la utilización de consultores, especialmente en las actividades básicas de la Organización, subraya que la utilización de consultores debe regirse por las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, en particular la sección VIII de la resolución 53/221, y que se los debe contratar de la base geográfica más amplia posible, y pide al Secretario General que haga el mayor uso posible de la capacidad interna y que en su sexagésimo quinto período de sesiones le informe de las medidas adoptadas en tal sentido;

3. *Reitera su preocupación* por que en el último bienio ha continuado la tendencia a contratar por períodos prolongados a ex funcionarios jubilados;

4. *Reitera* que el empleo de jubilados en puestos de adopción de decisiones sólo debe ocurrir en circunstancias excepcionales;

5. *Pide* al Secretario General que, en sus informes futuros sobre el empleo de jubilados, incluya un análisis de las razones de las pautas y tendencias que surjan de los datos presentados;

XII

Informe de la Oficina de Ética

1. *Señala con agradecimiento* la contribución aportada por la Oficina de Ética en la promoción de la integridad en la Organización;

2. *Acoge con satisfacción* el establecimiento del Comité de Ética de las Naciones Unidas;

3. *Pide* al Secretario General que aclare las funciones de la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y demás oficinas conexas, y que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, le informe de sus conclusiones, así como de las medidas adoptadas para evitar la superposición de mandatos;

4. *Pide también* al Secretario General que examine con los jefes ejecutivos de los organismos especializados, fondos y programas, en el marco de la Junta de los jefes ejecutivos, los ámbitos en que sería posible cooperar y lograr economías en asuntos relacionados con la ética;

5. *Pide además* al Secretario General que, en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, incluya información sobre las actividades del Comité de Ética, incluso un examen de toda cuestión compleja de ética de que haya conocido el Comité, si lo considerase pertinente;

XIII**Otros asuntos**

1. *Observa con preocupación* que muchas causas disciplinarias no se han completado en un plazo razonable y pide al Secretario General que, en su informe anual, incluya información sobre las medidas adoptadas para aumentar el número de causas concluidas;

2. *Invita* a la Sexta Comisión a que examine los aspectos jurídicos del informe del Secretario General “Aplicación del Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión”⁸, sin perjuicio de la función que incumbe a la Quinta Comisión como comisión principal de la Asamblea General encargada de asuntos administrativos y de presupuesto;

3. *Pide* al Secretario General que le informe, en su sexagésimo quinto período de sesiones, de la aplicación del sistema de información de la tecnología para la gestión de los recursos humanos;

4. *Pide también* al Secretario General que refuerce los programas destinados a promover la salud en los puestos de condiciones de vida difíciles, incluso con apoyo psicológico y concienciación sobre las enfermedades, con miras a promover la productividad y crear un mejor entorno de trabajo;

5. *Toma nota* del informe del Secretario General⁹;

6. *Toma nota también* de las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en el anexo del informe mencionado precedentemente.

⁸ A/61/1029.

⁹ A/61/823.