



## Asamblea General

Distr.  
GENERAL

A/RES/53/221  
23 de abril de 1999

---

Quincuagésimo tercer período de sesiones  
Tema 119 del programa

### RESOLUCIÓN APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL

[*sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/53/748/Add.1)*]

#### 53/221. 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 52/214, de 22 de diciembre de 1997, 52/252, de 8 de septiembre de 1998, y 53/208, de 18 de diciembre de 1998,

*Reafirmando* sus resoluciones 49/222 A y B, de 23 de diciembre de 1994 y 20 de julio de 1995, respectivamente, 51/226, de 3 de abril de 1997, y 52/219, de 22 de diciembre de 1997, así como sus demás resoluciones y decisiones sobre el tema, a reserva de las disposiciones de la presente resolución,

*Habiendo examinado* los informes que le presentó el Secretario General sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos para que los examinara en su quincuagésimo tercer período de sesiones<sup>1</sup> y el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> A/52/814, A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 y Corr.1, A/53/385, A/53/414, A/53/502 y Add.1, A/53/526 y Add.1, A/53/548, A/53/642, A/C.5/53/L.3 y A/C.5/53/L.39.

<sup>2</sup> A/53/691.

*Consciente* de las opiniones expresadas por los representantes del personal en la Quinta Comisión<sup>3</sup> de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980, que le fueron comunicadas en una nota del Secretario General<sup>4</sup>,

*Reafirmando* que el personal de la Organización es un recurso invaluable de las Naciones Unidas y encomiando su aporte a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas,

*Rindiendo homenaje* a la memoria de todos los funcionarios que han perdido la vida al servicio de la Organización,

*Pide* al Secretario General que vele por que los informes sobre la gestión de los recursos humanos se presenten de conformidad con las disposiciones pertinentes de sus resoluciones 52/214 y 53/208;

## I

### PRINCIPIOS

1. *Reafirma* la función que le corresponde en el análisis a fondo de los puestos y los recursos financieros, así como de las políticas de recursos humanos, y en su aprobación, a fin de asegurarse de que se ejecuten plenamente todos los programas y actividades establecidos y se apliquen todas las políticas a ese respecto;

2. *Reafirma también* que la Quinta Comisión es la Comisión Principal de la Asamblea General a la que se ha encomendado la responsabilidad de las cuestiones administrativas, presupuestarias y de gestión de los recursos humanos;

3. *Destaca* que las propuestas de reforma de la gestión de los recursos humanos deben formularse de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, los estatutos y reglamentos de la Organización y las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y que se le deberán presentar las propuestas que requieran modificar los estatutos y reglamentos o apartarse de las disposiciones de resoluciones anteriores de la Asamblea para examinarlas y aprobarlas antes de su aplicación;

4. *Decide* que todas las cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos, incluso su reforma, se sigan considerando en el contexto del tema del programa titulado "Gestión de los recursos humanos" que examinará la Quinta Comisión;

5. *Reitera* su pleno apoyo al Secretario General, en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización, y destaca su pleno respeto de las prerrogativas y funciones que le corresponden en virtud de la Carta;

6. *Reafirma* su apoyo a la integridad e independencia de la administración pública internacional;

---

<sup>3</sup> Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo tercer período de sesiones, Quinta Comisión, 22a. sesión (A/C.5/53/SR.22)*, y corrección.

<sup>4</sup> A/C.5/53/34 y Corr.1.

7. *Reitera* que la reforma de la gestión de los recursos humanos no debe entrañar en ningún caso ni una reducción del presupuesto ni una reducción del número de funcionarios;

8. *Pide* al Secretario General que indique en sus propuestas presupuestarias la cuantía de todos los recursos necesarios para la aplicación de las políticas de gestión de los recursos humanos, y hace hincapié en que las actividades de gestión de recursos humanos, incluida su reforma, deberían financiarse de conformidad con el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas y en que, cuando se necesiten recursos adicionales, la Asamblea General adoptará la decisión de conformidad con los procedimientos presupuestarios establecidos, así como con el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada;

9. *Reconoce* que el personal de la Organización es un recurso invaluable de las Naciones Unidas, encierra su aporte a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas y hace hincapié en que los representantes del personal deberían participar en el proceso de reforma de la gestión de los recursos humanos, de conformidad con el artículo VIII del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

## II

### FUNCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARÍA

1. *Reitera* la función, la autoridad y la responsabilidad que tiene la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría en lo que respecta a establecer políticas y directrices en materia de recursos humanos y velar por que en toda la Secretaría se respeten los procedimientos de contratación, asignación y promoción de las perspectivas de carrera;

2. *Decide* que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga siendo la autoridad central encargada de supervisar y aprobar la contratación y asignación del personal, interpretar los estatutos y los reglamentos de la Organización y velar por su aplicación;

3. *Toma nota* de las intenciones manifestadas por el Secretario General en su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos<sup>5</sup> y aguarda con interés las propuestas que el Secretario General proyecta presentarle para su examen;

4. *Reconoce* la función central que desempeña la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en velar por que se apliquen plenamente los mandatos básicos relativos a los recursos humanos establecidos por la Asamblea General en el contexto de los procesos de contratación y asignación;

## III

### PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

*Consciente* de la relación entre la planificación de los recursos humanos, los programas y los procesos de planificación presupuestaria,

---

<sup>5</sup> A/53/414.

*Haciendo hincapié* en que una planificación eficaz de los recursos humanos repercute en todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos,

1. *Reconoce* que sigue siendo necesaria la planificación centralizada de los recursos humanos, dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría, a fin de garantizar la cabal aplicación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y las resoluciones pertinentes de la Asamblea General;

2. *Toma nota* de la intención del Secretario General de establecer en toda la Secretaría un sistema integrado de planificación de los recursos humanos, bajo la autoridad central de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y le pide que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo quinto período de sesiones;

3. *Expresa preocupación* por el creciente número de renunciaciones de funcionarios de la Secretaría, en particular del cuadro orgánico, y pide al Secretario General que haga un estudio para determinar las causas de esas separaciones, y que le presente un informe al respecto en su quincuagésimo quinto período de sesiones;

4. *Destaca* la importancia de contar con un sistema de planificación de los recursos humanos y, en particular, con un criterio integrado respecto de la política de contratación, la clasificación de puestos y las políticas contractuales, sobre la base de los principios fundamentales de la Carta y del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

5. *Lamenta* que en algunas comisiones regionales y lugares de destino de la Organización, en particular de los países en desarrollo, haya una elevada tasa de vacantes ya que ello, a su vez, dificulta la ejecución de los mandatos respectivos y, a ese respecto, pide al Secretario General que garantice la debida movilidad del personal entre todas las comisiones regionales y los lugares de destino a fin de corregir esa situación;

6. *Reafirma* que los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas, de conformidad con la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas;

7. *Destaca* que la movilidad es parte integrante de las obligaciones de todo el personal de contratación internacional de la Organización y pide al Secretario General que tenga plenamente en cuenta la necesidad de que haya más movilidad en el contexto de la planificación de los recursos humanos, de conformidad con el párrafo c) de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y que incluya, según corresponda, en el contexto del informe sobre la gestión de los recursos humanos que le habrá de presentar en su quincuagésimo quinto período de sesiones, todos los problemas que puedan interponerse al aumento de la movilidad del personal y las medidas que podrían tomarse para superarlos;

8. *Pide* al Secretario General que cree mecanismos encaminados a establecer y aplicar una política de aumento de la movilidad entre funciones, departamentos y lugares de destino, y lo alienta a que, por conducto del Comité Administrativo de Coordinación, examine la posibilidad de aumentar la movilidad entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y a que, en su quincuagésimo quinto período de sesiones, le presente un informe sobre los progresos logrados;

#### IV

### DELEGACIÓN DE AUTORIDAD Y RENDICIÓN DE CUENTAS

*Recordando* su resolución 49/222 A, en que hizo suya la nueva estrategia de gestión de los recursos humanos,

1. *Reconoce* la necesidad de promover la responsabilidad y la rendición de cuentas de todos los funcionarios a todos los niveles;

2. *Toma nota* de la intención del Secretario General de seguir racionalizando los procedimientos administrativos y eliminar la duplicación en relación con la gestión de los recursos humanos mediante la delegación de autoridad a los directores de programas, y le pide que vele por que, antes de delegar esa autoridad, se establezcan mecanismos de rendición de cuentas bien diseñados, incluidos los procedimientos necesarios de supervisión y control internos, así como actividades de capacitación, y que le informe al respecto en su quincuagésimo quinto período de sesiones;

3. *Toma nota también* de que no se ha establecido un sistema amplio de responsabilidad y rendición de cuentas;

4. *Pide* al Secretario General que, al preparar su informe sobre el sistema de responsabilidad y rendición de cuentas, incluya los siguientes elementos, además de los enumerados en el párrafo 5 de la sección E de su resolución 48/218 A, de 23 de diciembre de 1993:

- a) Un mecanismo para examinar las decisiones de los directores de programas;
- b) La evaluación por los subalternos;
- c) La función de los órganos de nombramientos y ascensos y de los grupos constituidos por los departamentos;
- d) La función de los directores de programas en la preparación y presentación de las propuestas presupuestarias y en la ejecución de los programas;
- e) La función directiva, de coordinación y de supervisión;
- f) La obligación del personal de rendir cuentas al Secretario General en relación con el ejercicio de la autoridad que les ha sido delegada;
- g) La medida en que la evaluación de los programas influye en la evaluación de la actuación personal;

5. *Destaca* que las facultades discrecionales de administración y gestión del Secretario General deberán ajustarse a las disposiciones pertinentes de la Carta de las Naciones Unidas, la reglamentación en materia de personal y la reglamentación financiera y de planificación de programas y los mandatos conferidos por la Asamblea General;

6. *Toma nota con preocupación* de que algunas instrucciones administrativas relativas a la delegación de autoridad no se ajustan a lo dispuesto en sus decisiones sobre el tema y pide al Secretario General que respete plenamente sus decisiones al respecto;

7. *Reitera* que todos los funcionarios de las Naciones Unidas serán responsables ante el Secretario General y le deberán rendir cuentas, de conformidad con la regla 114.1 de la Reglamentación Financiera Detallada y la regla 112.3 del Reglamento del Personal;

8. *Subraya* que toda delegación de autoridad deberá hacerse de conformidad con la Carta y los estatutos y reglamentos de la Organización y deberá comportar una definición clara de las estructuras jerárquicas y de rendición de cuentas, así como mejoras a nivel de la administración de justicia, teniendo en cuenta la función central que desempeña la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el establecimiento de políticas y directrices respecto de la gestión de los recursos humanos de la Organización y la supervisión de la observancia y aplicación de dichas políticas y directrices;

9. *Pide* al Secretario General que, por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, le presente, en la parte principal del quincuagésimo cuarto período de sesiones, un compendio amplio de todas las circulares administrativas sobre delegación de autoridad;

10. *Reitera la petición* que hizo al Secretario General en el párrafo 2 de la sección II de su resolución 51/226 de que hiciera más rigurosa la rendición de cuentas por parte del personal directivo en lo que respecta a las decisiones sobre gestión de los recursos humanos, en particular mediante la imposición de sanciones en los casos en que se comprobara una mala administración del personal y el descuido intencional o la desatención de las normas y los procedimientos establecidos, salvaguardando al mismo tiempo el derecho de todos los funcionarios, incluso los directivos, al debido procedimiento reglamentario;

11. *Pide* al Secretario General que examine el sistema interno de justicia para garantizar una administración de justicia sin demoras, equitativa y eficaz;

## V

### CONTRATACIÓN Y ASIGNACIÓN

*Reconociendo* el valor que la movilidad del personal tiene para la Organización,

1. *Pide* al Secretario General que se asegure de que la consideración primordial al contratar personal sea el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad teniendo debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

2. *Reitera* que la contratación, el nombramiento y el ascenso del personal se harán sin distinción por motivos de raza, sexo o religión, de conformidad con los principios de la Carta y con las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

3. *Pide* al Secretario General que, como cuestión de prioridad, determine si existe discriminación racial en la contratación, el ascenso y la asignación del personal, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de las disposiciones de la Carta, los estatutos y reglamentos de la Organización y las resoluciones

pertinentes de la Asamblea General, y que le presente un informe al respecto en la parte principal del quincuagésimo quinto período de sesiones;

4. *Reitera* que los anuncios de vacantes para candidatos externos deberán seguir remitiéndose a las misiones permanentes de los Estados Miembros y exhibiéndose en las carteleras de las Naciones Unidas, además de colocarse en la página de presentación de las Naciones Unidas y decide que se distribuyan debidamente el día de su publicación y que se dé un plazo mínimo de dos meses para la presentación de solicitudes desde la fecha de publicación;

5. *Pide* al Secretario General que distribuya a las misiones permanentes los anuncios de vacantes para candidatos internos cuando se publiquen;

6. *Hace suya* la recomendación formulada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en el párrafo 8 de su informe sobre las vacantes internas en la Secretaría<sup>6</sup>;

7. *Reafirma* la política del Secretario General de anunciar interna y externamente las vacantes de puestos de categoría P-5 y categorías superiores;

8. *Decide* que el Secretario General tenga la posibilidad de considerar a candidatos externos para ocupar puestos de categoría P-4, no obstante lo cual deberá dar máxima consideración al personal que ya esté prestando servicios en las Naciones Unidas y tenga las calificaciones y la experiencia requeridas;

9. *Toma nota con preocupación* de que el Secretario General, en su informe sobre la gestión de los recursos humanos<sup>7</sup>, aprobó diecisiete excepciones respecto de la contratación de personal proporcionado gratuitamente al Tribunal Internacional para el enjuiciamiento de los presuntos responsables de las violaciones graves del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de la ex Yugoslavia desde 1991, contrariamente a lo dispuesto en el párrafo 26 de la sección III.B de su resolución 51/226;

10. *Reafirma* lo dispuesto en el párrafo 26 de la sección III.B de su resolución 51/226 y pide al Secretario General que vele por que se aplique estrictamente en el futuro;

11. *Pide* al Secretario General que no prorogue los contratos que tiene actualmente el personal mencionado en el párrafo 9 *supra* y, en este contexto, que vele por que se respeten plenamente los procedimientos vigentes de contratación del Tribunal Internacional;

12. *Pide también* al Secretario General que, al llenar los puestos vacantes de los servicios de idiomas de la Secretaría, se asegure de que se contrate a candidatos con el máximo grado de competencia en traducción e interpretación en los seis idiomas oficiales;

13. *Pide además* al Secretario General que siga mejorando los procedimientos vigentes de contratación y asignación para que sean más sencillos, transparentes y rápidos;

---

<sup>6</sup> A/53/691.

<sup>7</sup> A/53/342, párrs. 91 a 94.

14. *Pide* al Secretario General que vele por que los estatutos y reglamentos de la Organización se apliquen uniformemente y sin excepción en todos los departamentos de la Secretaría, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General;

15. *Exhorta* al Secretario General a que, al nombrar candidatos para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, siga procurando que todos los Estados Miembros, en particular los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, estén debidamente representados en la Secretaría, teniendo presente la necesidad de contratar un mayor número de candidatos de Estados Miembros que están por debajo del punto medio de sus límites convenientes, y a que redoble los esfuerzos con ese fin;

16. *Reafirma* que el programa de concursos nacionales es un instrumento útil para la selección de los candidatos mejor calificados de Estados Miembros insuficientemente representados y pide al Secretario General que siga celebrando los exámenes para los puestos sujetos a distribución geográfica de categoría P-2 y, de ser necesario, de categoría P-3;

17. *Insta* al Secretario General a que cumpla estrictamente con el principio de que los nombramientos para puestos de categoría P-2 y puestos que exijan conocimientos especiales de idiomas para los servicios de conferencias se harán exclusivamente por concurso y pide, en este contexto, que en sus futuros informes indique los motivos por los que no se ha dado cumplimiento a ese principio;

18. *Reafirma* la política de que los nombramientos en la categoría P-3 se harán normalmente por concurso;

19. *Pide* al Secretario General que procure que los candidatos seleccionados mediante concursos nacionales sean asignados a sus puestos dentro de plazos apropiados y que se haga un esfuerzo especial para contratar candidatos de la lista de personas aprobadas en los concursos nacionales para cubrir las vacantes existentes, hasta que se agoten esas listas;

20. *Pide también* al Secretario General que adapte a las necesidades de la Organización el número de grupos ocupacionales elegidos para los concursos nacionales con miras a facilitar la asignación y la movilidad futura en la Organización de los candidatos elegidos, y que indique el número de candidatos asignados por departamento y oficina, así como los casos en que no haya sido posible asignar a los candidatos aprobados, con las correspondientes explicaciones, en el contexto del informe sobre la gestión de los recursos humanos que ha de presentar a la Asamblea General en su quincuagésimo quinto período de sesiones;

21. *Pide además* al Secretario General que ofrezca o siga ofreciendo nombramientos de prueba a todos los funcionarios que hayan aprobado un concurso y que considere la posibilidad de ofrecer a esos funcionarios un contrato permanente una vez que hayan concluido satisfactoriamente el período de prueba;

22. *Pide* al Secretario General que finalice la tarea de armonizar las disposiciones de los concursos para el ascenso al cuadro orgánico y categorías superiores de funcionarios de otros cuadros con las disposiciones de los concursos nacionales, en particular en lo que respecta a la cuestión de los títulos universitarios y la distribución geográfica equitativa, así como al período de prueba, con miras a lograr la igualdad de trato;

23. *Pide también* al Secretario General que siga esforzándose por aplicar el párrafo 2 de la sección V de su resolución 51/226 y lo alienta a que siga procurando aumentar la proporción de nombramientos de plazo fijo en toda la Secretaría;

24. *Reafirma* que la adscripción de funcionarios públicos nacionales es compatible con los Artículos 100 y 101 de la Carta y beneficia tanto a la Organización como a los Estados Miembros, e insta al Secretario General a que aplique esta práctica en mayor medida, según proceda;

25. *Toma nota* de la intención del Secretario General de formular propuestas detalladas sobre un sistema doble de nombramientos de carrera y nombramientos de plazo fijo, y le pide que se las presente teniendo en cuenta la experiencia de otras organizaciones internacionales y regionales en materia de gestión de los recursos humanos, así como la experiencia al respecto a nivel mundial fuera de la Organización y la labor realizada en este ámbito por la Comisión de Administración Pública Internacional;

26. *Pide* a la Comisión que prepare un estudio sobre la cuestión de los contratos de plazo fijo en las Naciones Unidas, teniendo presentes las necesidades y los intereses de la Organización y las tendencias actuales en materia de gestión de personal;

## VI

### PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL: GESTIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

*Reconociendo* que la promoción de las perspectivas de carrera es una parte indispensable de una gestión eficaz del personal,

*Tomando nota* de los objetivos del Secretario General en cuanto al perfeccionamiento del personal, la gestión de la actuación profesional y la promoción de las perspectivas de carrera,

1. *Pide* al Secretario General que se asegure de que el sistema de evaluación de la actuación profesional sea aplicable a todo el personal en el sentido del Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas;

2. *Pide también* al Secretario General que siga procurando que el sistema de evaluación de la actuación profesional se aplique uniformemente en toda la Secretaría;

3. *Aprueba* el programa por etapas para el reconocimiento de la actuación profesional que se describe en los párrafos 24 a 34 del informe del Secretario General sobre la gestión de la actuación profesional<sup>8</sup>;

4. *Toma nota* de las propuestas sobre la necesidad de encarar la cuestión de la actuación profesional insatisfactoria que figuran en los párrafos 35 a 43 del documento indicado en el párrafo 3 *supra*, y pide al Secretario General que presente propuestas revisadas para tratar en forma sistemática y eficaz el problema de la actuación profesional insatisfactoria;

---

<sup>8</sup> A/53/266.

5. *Toma nota con preocupación* de que el Secretario General aún no ha elaborado una política amplia y sistemática de promoción de las perspectivas de carrera y vuelve a pedirle que elabore dicha política con carácter prioritario a fin de mantener el vigor y la eficiencia de la administración pública internacional de conformidad con los principios consagrados en el Artículo 101 de la Carta;

6. *Pide* al Secretario General que, al seguir perfeccionando el sistema de promoción de las perspectivas de carrera de la Organización, ponga en práctica una política de ascensos transparente, reforzada mediante la aplicación eficaz de un sistema simplificado y apropiado de evaluación de la actuación profesional, una capacitación adecuada y la celebración de concursos, a fin de reconocer la competencia y el desempeño sobresaliente y facilitar el desarrollo profesional continuado del personal a todos los niveles;

7. *Toma nota* de las iniciativas adoptadas hasta la fecha por el Secretario General en relación con la capacitación del personal;

8. *Pide* al Secretario General que considere la posibilidad de permitir que los miembros de las misiones permanentes participen en los cursos de capacitación del personal, cuando proceda, dentro de los límites del presupuesto aprobado y sin que ello redunde en perjuicio de la capacitación del personal de la Organización;

9. *Pide también* al Secretario General que simplifique el manual de administración del personal;

## VII

### EMPLEO DE JUBILADOS

1. *Hace suyas* las observaciones y recomendaciones relativas al empleo de jubilados hechas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe<sup>2</sup>;

2. *Pide* al Secretario General que sólo emplee a jubilados cuando las necesidades operacionales de la Organización no se puedan atender con el personal existente;

## VIII

### CONSULTORES Y CONTRATISTAS INDIVIDUALES

1. *Hace suyas* las nuevas definiciones de consultor y contratista individual que figuran en el informe del Secretario General sobre las directrices generales para la utilización de servicios de consultores en la Secretaría<sup>9</sup>;

2. *Toma nota con preocupación* de la observación de la Junta de Auditores de que persisten las deficiencias en la contratación de consultores que la Junta ya había señalado anteriormente<sup>10</sup>;

---

<sup>9</sup> Véase A/53/385.

<sup>10</sup> Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 5 (A/53/5)*, vol. I, cap. II.

3. *Reitera* su petición de que se apliquen cabalmente las recomendaciones de la Junta de Auditores que hizo suyas en su resolución 51/226 y en su resolución 53/204, de 18 de diciembre de 1998, y pide al Secretario General que, por conducto de la Junta, le presente un informe en la parte principal del quincuagésimo cuarto período de sesiones;

4. *Pide* al Secretario General que continúe presentándole un informe anual sobre los consultores contratados por las Naciones Unidas durante el año precedente, con indicación de sus funciones;

5. *Toma nota* de las observaciones relativas a los consultores hechas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en el párrafo 15 de su informe<sup>2</sup>, y pide al Secretario General que vele por el cabal cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 7 de la sección VI de su resolución 51/226;

6. *Reitera* que el Secretario General debería abstenerse de emplear consultores para desempeñar funciones correspondientes a puestos de plantilla y que sólo se deberían contratar consultores de conformidad con las normas vigentes y las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y cuando la Organización no disponga de las especialidades pertinentes;

7. *Destaca* que, en los sectores en que se contratan frecuentemente consultores por plazos de más de un año, el Secretario General debería presentar propuestas, cuando sea necesario, para crear puestos de plantilla;

8. *Hace hincapié* en que los consultores, en general, no deberían recibir una capacitación financiada con recursos de las Naciones Unidas;

9. *Toma nota con preocupación* de que el 31% de los contratistas fueron contratados de sólo cuatro Estados Miembros y que se les pagó el 38% de los honorarios totales en 1996–1997, y pide al Secretario General que adopte medidas correctivas a ese respecto;

10. *Reafirma* el principio enunciado en una recomendación de la Junta de Auditores, que hizo suya en su resolución 51/226, de que hay que ampliar la base geográfica para la contratación de consultores, en particular mediante el establecimiento de normas adecuadas y una mayor interacción con las dependencias sustantivas y las dependencias solicitantes en todos los lugares de destino;

11. *Toma nota* de las directrices que figuran en el informe del Secretario General<sup>9</sup>, con sujeción a las disposiciones siguientes:

a) Debería haber una separación de funciones entre los funcionarios solicitantes y el funcionario que tramita el contrato;

b) El mandato aprobado debería formar parte del contrato;

c) La selección de consultores y contratistas individuales se debería realizar con arreglo a una base geográfica más amplia y la cuestión de los gastos de viajes no debería comprometer el equilibrio geográfico en la adjudicación de contratos;

d) En la adjudicación de contratos debería lograrse el equilibrio entre los géneros sin perjuicio de una amplia distribución geográfica;

e) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría debería tener autoridad para adoptar la decisión final respecto de si se deberán adjudicar nuevos contratos a los contratistas cuando en la evaluación hecha por el director del programa se indique que la actuación del contratista ha sido insatisfactoria;

12. *Pide* al Secretario General que distribuya en toda la Secretaría con carácter prioritario las directrices revisadas, con miras a garantizar su pleno cumplimiento;

## IX

### COMPOSICIÓN DE LA SECRETARÍA

1. *Toma nota con preocupación* de que, al 30 de junio de 1998<sup>11</sup>, veinticuatro Estados Miembros no estaban representados y diez estaban insuficientemente representados en la Secretaría;

2. *Toma nota también con preocupación* de la importante reducción del número de puestos sujetos a distribución geográfica en las categorías P-2 y P-3, así como del aumento de ese tipo de puestos en las categorías D-2 y de Subsecretario General;

3. *Insta* al Secretario General a que, con carácter prioritario, adopte las medidas necesarias para rectificar el desequilibrio en la estructura de puestos de la Secretaría, en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2000-2001, teniendo en cuenta que para el año 2002 habrá más de un centenar de puestos vacantes sujetos a distribución geográfica en la categoría de director en razón de la jubilación de sus actuales titulares;

4. *Pide* al Secretario General que, cuando en el futuro presente informes sobre la composición de la Secretaría, abandone la práctica establecida de indicar la distribución del personal por grupos de países según las principales regiones geográficas como se hace en el anexo II de su informe<sup>12</sup> y establezca la lista de los países en orden alfabético;

5. *Recuerda* que, de conformidad con el Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas, la Secretaría se compondrá de un Secretario General y del personal que requiera la Organización;

6. *Reafirma* que ningún puesto será considerado patrimonio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados, incluso en las categorías más elevadas, y pide al Secretario General que vele por que, por norma general, ningún nacional de un Estado Miembro suceda a un nacional de ese Estado en un puesto de categoría superior y que no exista un monopolio en los puestos de categoría superior por parte de nacionales de un Estado o grupo de Estados;

7. *Pide* al Secretario General que adopte todas las medidas necesarias para que, en las categorías superiores y de adopción de políticas de la Secretaría, haya una representación equitativa de los Estados Miembros, especialmente de Estados Miembros que no están representados o están insuficientemente representados, en particular los países en desarrollo, de conformidad con las resoluciones pertinentes de

---

<sup>11</sup> A/53/375 y Corr.1., párr. 16.

<sup>12</sup> A/53/375 y Corr.1.

la Asamblea General, y que en todos los informes futuros sobre la composición de la Secretaría se incluya la información pertinente al respecto;

8. *Reitera su petición* al Secretario General de que siga incrementando sus esfuerzos para mejorar la composición de la Secretaría garantizando una distribución geográfica amplia y equitativa del personal en todos los departamentos;

9. *Toma nota* de la observación que figura en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría<sup>13</sup> en relación con las vacantes previstas de puestos sujetos a distribución geográfica y pide al Secretario General que, cuando llene esas vacantes, tenga en cuenta que entre los Estados Miembros persiste una representación que no es equitativa;

10. *Insta* a todos los Estados Miembros, en particular a los que están insuficientemente representados en la Secretaría, a que hagan todo lo posible por encontrar candidatos idóneos que puedan postularse para nombramientos en la Secretaría y, a ese respecto, pide al Secretario General que vele por que, entre candidatos igualmente idóneos, se dé preferencia a los candidatos de los Estados Miembros que están insuficientemente representados;

## X

### SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA SECRETARÍA

*Reafirmando* la sección VI de su resolución 45/248 B, de 21 de diciembre de 1990,

*Reafirmando también* que la Quinta Comisión es la Comisión Principal de la Asamblea General a la que se ha encomendado la responsabilidad de los aspectos administrativos y presupuestarios relativos a la cuestión de la situación de la mujer en la Secretaría,

1. *Decide* que todos los informes sobre los aspectos administrativos y presupuestarios de la situación de la mujer en la Secretaría sean examinados por la Quinta Comisión;

2. *Toma nota* de que, si bien la situación de la mujer en la Secretaría ha mejorado, la representación de mujeres de países en desarrollo, en particular en las categorías superiores, ha aumentado muy lentamente y, en ese contexto, insta al Secretario General a redoblar los esfuerzos para rectificar esa situación de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y a presentarle un informe al respecto en su quincuagésimo quinto período de sesiones;

3. *Recuerda* su resolución 53/119, de 9 de diciembre de 1998, en particular la reafirmación del objetivo de que para el año 2000 las mujeres ocupen el 50% de los puestos en todas las categorías del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores, con pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y teniendo en cuenta asimismo que las mujeres de ciertos países, sobre todo de los países en desarrollo y con economía en transición, siguen sin estar representadas o lo están insuficientemente;

---

<sup>13</sup> *Ibíd.*, párr. 102.

4. *Toma nota con preocupación* del desequilibrio en la representación de las mujeres de distintas regiones y pide al Secretario General que adopte todas las medidas correctivas pertinentes en la consecución del objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos;

5. *Decide* que se debería tratar de lograr el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos para el año 2000 con arreglo a lo dispuesto en los Artículos 8 y 101 de la Carta y la cláusula 4.3 del Estatuto del Personal a fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de contratación y ascenso ;

## XI

### CONSULTAS ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN

1. *Toma nota* de las observaciones formuladas por los representantes del personal<sup>4</sup>;
2. *Destaca* la necesidad de que se siga mejorando el proceso de consulta entre el personal y la administración en todas las cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos;
3. *Reafirma* la necesidad de que el Secretario General emplee al máximo los mecanismos de consulta entre el personal y la administración establecidos en la regla 108.2 del Reglamento del Personal;
4. *Pide* al Secretario General que tenga en cuenta las opiniones de los representantes del personal, de conformidad con el artículo VIII del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y la resolución 35/213 de la Asamblea General;

## XII

### ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

*Recordando* su resolución 52/252,

1. *Pide* al Secretario General que acelere la publicación del informe pedido en el párrafo 10 de su resolución 52/252;
2. *Decide* modificar el párrafo c) de la regla 101.3 del Reglamento del Personal como sigue:  
  
“c) Se prepararán periódicamente informes sobre la actuación profesional de todos los funcionarios, incluidos los que ocupan los cargos de Subsecretario General y categorías superiores, de conformidad con los procedimientos que establezca el Secretario General.”;
3. *Pide* a la Secretaría que publique un índice del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

4. *Pide* al Secretario General que vele por que la versión revisada del Estatuto y Reglamento del Personal, o sus enmiendas, se publique sin demora tras su aprobación por la Asamblea General.

*97a. sesión plenaria  
7 de abril de 1999*