



Asamblea General

Distr. general
30 de enero de 2007

Sexagésimo primer período de sesiones

Temas 47, 113, 116, 117, 122, 123, 132, 147 y 149 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General el 22 de diciembre de 2006

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/61/659)]

61/244. 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, y 60/260, de 8 de mayo de 2006, así como todas sus demás resoluciones y decisiones pertinentes,

Habiendo examinado los informes pertinentes sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos presentados a la Asamblea General para su examen¹ y el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto²,

Reafirmando que el personal de las Naciones Unidas es un recurso inestimable de la Organización y encomiando su contribución al cumplimiento de los propósitos y principios de las Naciones Unidas,

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

I

Reforma de la gestión de los recursos humanos

1. *Expresa preocupación* por el hecho de que los representantes del personal de Nueva York no participaron en el proceso de consultas, subraya la importancia de que haya un diálogo constructivo entre el personal y la administración sobre las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos, y exhorta a ambas partes a

¹ A/59/388, A/59/526 y Add.1, A/59/716, A/59/724, A/59/786, A/60/262, A/60/310, A/60/861, A/61/201, A/61/228 y Corr.1, A/61/255 y Add.1 y Add.1/Corr.1, A/61/257 y Corr.1 y Add.1 a 3 y Add.1/Corr.1, A/61/274 y A/61/319.

² A/61/537.

que redoblen los esfuerzos para superar las diferencias y reanudar el proceso de consultas;

2. *Observa* las propuestas del Secretario General sobre el nuevo marco de recursos humanos y destaca que éste ha de basarse en normas éticas bien definidas, la sencillez, la claridad y la transparencia, con procedimientos de la contratación basados en el más alto grado de eficiencia, integridad y profesionalismo, la promoción de las perspectivas de carrera, el cumplimiento de los mandatos sobre distribución geográfica y equilibrio de género, la rendición de cuentas del personal directivo y del personal en general, y las necesidades operacionales en la Sede y en el terreno;

3. *Subraya* la importancia de la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen, y reitera su petición al Secretario General y su invitación a los representantes del personal de entablar un proceso de consultas;

4. *Observa* que para que las Naciones Unidas puedan funcionar eficazmente es esencial reducir al mínimo las altas tasas de movimiento de personal en puestos del cuadro orgánico;

5. *Pide* al Secretario General que, en el contexto del informe bienal sobre la gestión de los recursos humanos, le informe sobre la tasa anual de movimiento de personal en puestos del cuadro orgánico con desglose por categoría, en la Secretaría de las Naciones Unidas y en misiones sobre el terreno;

II

Contratación y dotación de personal

1. *Reitera* que el Secretario General debe asegurar que el cumplimiento de las más altas normas de eficiencia, competencia e integridad sea la consideración primordial en la contratación de personal, teniéndose debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

2. *Reitera también* el párrafo 2 de la sección V de su resolución 53/221, en el que se dispone 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 las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

3. *Pide* al Secretario General que le informe de las medidas que se estén aplicando para verificar que el cumplimiento del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad sea la consideración primordial en la contratación del personal, teniendo debidamente en cuenta en la contratación de personal que haya la más amplia representación geográfica posible, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, y que le presente un informe al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones;

4. *Pide también* al Secretario General que garantice el funcionamiento y la composición apropiados de los órganos centrales de examen, a fin de que desempeñen el papel eficaz que les corresponde en el sistema de selección de personal y, a tales efectos, elabore un programa de orientación y capacitación para los miembros, y que le informe al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones;

5. *Pide además* al Secretario General que realice una revisión del sistema de selección del personal haciendo especial hincapié en el mejoramiento del desempeño

de la Secretaría de las Naciones Unidas, revisión que ha de incluir un sondeo de la opinión del personal directivo acerca, entre otras cosas, de las posibilidades que ofrece ese sistema para elegir al candidato mejor cualificado para un cargo y mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género, y que le informe al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones en el contexto de su informe periódico sobre los recursos humanos;

6. *Reafirma* lo dispuesto en la cláusula 4.4 del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y decide 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;

7. *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;

8. *Pide* al Secretario General que, en colaboración con los Estados Miembros, examine los medios para hacer cobrar mayor conciencia de las oportunidades de empleo en el sistema de las Naciones Unidas, en particular mediante una labor de difusión más amplia y por conducto del Departamento de Información Pública de la Secretaría, los centros de información de las Naciones Unidas y las oficinas de las Naciones Unidas en los países, con miras a lograr una representación geográfica y de género más equilibrada en la Organización;

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

10. *Pide* al Secretario General que promueva la plena utilización de las listas existentes de candidatos preseleccionados a los fines de la contratación y que perfeccione el uso de dichas listas, sobre la base de las necesidades institucionales establecidas mediante una planificación estratégica de la fuerza de trabajo, teniendo en cuenta la necesidad de transparencia, el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta y las consecuencias administrativas y de recursos, así como los mandatos sobre género y distribución geográfica, y que le informe al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones;

11. *Observa* la intención del Secretario General de establecer un centro de contratación y dotación de personal que sirva de apoyo al personal directivo en la selección de personal y para aumentar la coherencia de los procedimientos de contratación en toda la Secretaría, y lo invita a que presente propuestas en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009;

12. *Pide* al Secretario General que asegure que el uso del proceso previsto de contratación acelerado se limite a circunstancias de aumento imprevisto de las necesidades, prescindiendo de los procedimientos establecidos para la contratación únicamente en casos excepcionales, y pide también al Secretario General que le informe sobre la utilización de este mecanismo, en particular los criterios para definir dichas excepciones, en el contexto de su examen de la gestión de los recursos humanos;

13. *Reitera su petición* al Secretario General de que prosiga sus esfuerzos para reducir el plazo necesario para llenar vacantes subsanando los factores que contribuyen a las demoras en el proceso de selección, contratación y colocación, y que le informe al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones;

14. *Decide* mantener las limitaciones dispuestas por la Asamblea General para la asignación de personal del cuadro de servicios generales a las misiones sobre el terreno;

15. *Pide* al Secretario General que continúe en años futuros la innovación introducida en su informe sobre la composición de la Secretaría³ de proporcionar información sobre todos los funcionarios con contratos en la Secretaría, presentando así un panorama más amplio del personal desglosado por nacionalidad, cuadro y género;

16. *Reafirma* la necesidad de respetar la igualdad de cada uno de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, reafirma también el uso de idiomas de trabajo adicionales en lugares de destino concretos, con arreglo a los mandatos pertinentes, y a este respecto pide al Secretario General que asegure que en los anuncios de vacantes se especifique la necesidad de cualquiera de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría a menos que las funciones del puesto exijan el uso de un idioma de trabajo concreto;

17. *Reconoce* que la interacción de las Naciones Unidas con la población local en el terreno es esencial y que los conocimientos de idiomas constituyen un elemento importante de los procesos de selección y capacitación y, en consecuencia, afirma que el correcto dominio del idioma oficial o de los idiomas oficiales que se hablan en el país de residencia debe tenerse en cuenta como una ventaja adicional en esos procesos;

III

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 y, a este respecto, pide al Secretario General que utilice plenamente esta oportunidad y, en particular, que acelere la contratación de los candidatos de los concursos nacionales;

2. *Observa con preocupación* que un gran número de candidatos que han aprobado los concursos nacionales permanecen en la lista durante años;

3. *Pide* al Secretario General que asegure que se coloque rápidamente a los candidatos que han aprobado los concursos nacionales;

4. *Acoge con satisfacción* los esfuerzos redoblados del Secretario General por administrar de manera centralizada la colocación de los candidatos que han aprobado los concursos nacionales y pide al Secretario General que le informe sobre el resultado de esos esfuerzos en su sexagésimo tercer período de sesiones;

IV

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 A/61/257 y Corr.1.

3. *Observa* la labor actual del Secretario General en materia de políticas de movilidad y lo alienta a seguir haciendo progresos en este ámbito, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General;

4. *Reafirma* que, aunque se reconocen los efectos positivos previstos, la aplicación de las políticas de movilidad también puede dar lugar a problemas y dificultades que es preciso encarar;

5. *Pide* a este respecto al Secretario General que le presente en la parte principal de su sexagésimo segundo período de sesiones un informe sobre indicadores, parámetros, número de funcionarios, calendarios y criterios claros para la aplicación de las políticas de movilidad, teniendo en cuenta las necesidades de la Organización y las formas de proteger los derechos del personal en el contexto del sistema de administración de justicia;

6. *Pide también* al Secretario General que le informe en su sexagésimo tercer período de sesiones sobre las fases aplicadas de la política de movilidad, junto con las previsiones para las fases restantes previstas, y una evaluación de las cuestiones administrativas y de gestión pertinentes;

7. *Pide además* al Secretario General que proporcione un análisis del programa de movilidad planificada que incluya información sobre las consecuencias financieras y sobre su utilidad para mejorar la eficiencia de la Organización y tenga en cuenta, entre otras cosas, las elevadas tasas de vacantes, y que le informe al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones;

8. *Decide* examinar en su sexagésimo tercer período de sesiones, a la luz de la experiencia obtenida en la movilidad planificada, el cumplimiento de los límites para la permanencia en los puestos;

9. *Decide también* aprobar el establecimiento de tres nuevos puestos temporales —dos P-4 y uno del cuadro de servicios generales— para prestar apoyo a la labor del Secretario General en esta esfera;

10. *Decide además* aprobar la consignación de un crédito adicional de 331.000 dólares de los Estados Unidos con cargo al presupuesto ordinario;

11. *Decide* aprobar la consignación de un crédito adicional de 35.400 dólares en la sección 35 (Contribuciones del personal) que se compensará con una suma equivalente de ingresos en la sección 1 de ingresos (Ingresos por concepto de contribuciones del personal) del presupuesto por programas para el bienio 2006-2007;

12. *Observa* que el Secretario General presentará una solicitud de recursos en el contexto del presupuesto de la cuenta de apoyo para 2007-2008;

13. *Pide* al Secretario General que siga consultando con el personal, incluidos los representantes del personal, en la elaboración de las políticas de movilidad;

14. *Pide* a la Comisión de Administración Pública Internacional que, dentro del ámbito de su mandato, siga examinando la cuestión de la movilidad en el régimen común de las Naciones Unidas, incluidas sus consecuencias para la promoción de las perspectivas de carrera, y haga recomendaciones a la Asamblea General, según corresponda, en el contexto de sus informes anuales;

15. *Pide* al Secretario General que tome las medidas necesarias para asegurar que la movilidad no se utilice como instrumento de coacción contra el personal y que asegure que se apliquen las medidas apropiadas de vigilancia y rendición de cuentas;

16. *Pide también* al Secretario General que le informe en su sexagésimo tercer período de sesiones sobre medidas específicas adoptadas para facilitar la movilidad entre la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos, programas y los organismos especializados de las Naciones Unidas, y sobre los resultados obtenidos;

17. *Pide además* al Secretario General que siga considerando el uso de incentivos con miras a alentar a los funcionarios a trasladarse a lugares de destino con tasas de vacantes crónicamente elevadas;

18. *Reconoce* que la movilidad debe apoyarse mediante esfuerzos más decididos por mejorar las condiciones de vida y de trabajo en los distintos lugares de destino;

19. *Invita* a los países anfitriones a examinar, según corresponda, sus políticas de concesión de permisos de trabajo a los cónyuges de funcionarios de las Naciones Unidas;

20. *Invita* al Secretario General a seguir estudiando formas de ayudar a los cónyuges a encontrar oportunidades de empleo, en consulta con los gobiernos anfitriones en caso necesario, incluso adoptando medidas para agilizar la expedición de permisos de trabajo;

21. *Pide* al Secretario General que siga proporcionando asesoramiento sobre perspectivas de carrera y asistencia en la búsqueda de empleo; que explore opciones de teletrabajo para los cónyuges; que dé prioridad a los cónyuges, cuando corresponda, cuando haya oportunidades de consultoría; que dé prioridad al traslado de cónyuges dentro del programa de movilidad planificada, con sujeción a la disponibilidad de puestos adecuados y al desempeño satisfactorio; y que apoye la creación de redes interinstitucionales de apoyo a los cónyuges en todos los lugares de destino;

22. *Acoge con satisfacción* la intención del Secretario General de dar a los funcionarios oportunidades de capacitación más específica con miras a prepararlos para asumir distintas responsabilidades, trabajando en distintos departamentos, oficinas, lugares de destino o misiones de mantenimiento de la paz y moviéndose entre distintos grupos ocupacionales;

V

Promoción y apoyo de las perspectivas de carrera

1. *Alienta* al Secretario General a mejorar el avance profesional dentro de la Secretaría facilitando la promoción de las perspectivas de carrera;

2. *Destaca* la importancia de definir el objetivo y la estrategia de la capacitación y de la promoción de las perspectivas de carrera;

3. *Pide* al Secretario General que le informe en su sexagésimo tercer período de sesiones sobre la política de promoción de las perspectivas de carrera del personal y la prioridad de la promoción de las perspectivas de carrera, teniendo en cuenta el impacto de la jubilación de muchos funcionarios de categoría superior en el futuro próximo;

4. *Observa* que la capacitación es importante para el personal y para la Organización, y observa también, recordando el párrafo 57 de la sección II de su resolución 57/305, que la Secretaría debe aprovechar plenamente los recursos existentes, y decide consignar un crédito adicional de 3 millones de dólares específicamente dedicado a la promoción del liderazgo y la gestión, la capacitación en

tecnología de la información, el perfeccionamiento de conocimientos sustantivos y la ampliación de los idiomas y las comunicaciones;

5. *Decide* volver a examinar la cuestión de la consignación de recursos para actividades de capacitación en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009;

6. *Pide* al Secretario General que asigne los recursos para actividades de capacitación sobre la base de las necesidades y de manera equitativa, en toda la Secretaría, incluidos los lugares de destino y las comisiones regionales y, en ese contexto, destaca que debe haber igualdad de oportunidades de capacitación para todo el personal, de conformidad con sus funciones y categorías;

7. *Pide también* al Secretario General que asegure que los administradores de programas preparen periódicamente calendarios de capacitación del personal que trabaja bajo su supervisión;

8. *Destaca* que los talleres, seminarios y cursos de capacitación deben aprovechar las distintas fuentes de oportunidades de capacitación disponibles en todas las regiones del mundo;

VI

Tipos de contrato

1. *Observa* que el sistema actual de tipos de contratos no se ajusta plenamente al marco propuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional⁴;

2. *Pide* a la Comisión de Administración Pública Internacional que examine las propuestas del Secretario General, en particular la propuesta de introducir un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas, sujeto a un único Reglamento del personal, y que le informe al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones;

3. *Destaca* la necesidad de racionalizar el sistema actual de tipos de contratos de las Naciones Unidas, que carece de transparencia y cuya administración es compleja;

4. *Pide* al Secretario General que estudie las conclusiones y recomendaciones contenidas en los párrafos 49 a 56 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto²;

5. *Pide también* al Secretario General que le presente una hoja de ruta detallada sobre la aplicación de los tipos de contrato propuestos, incluidos los criterios de elegibilidad, en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones;

6. *Decide* continuar la suspensión hasta el 30 de junio de 2007 de la aplicación del límite de cuatro años para los nombramientos de duración limitada de la serie 300 del Reglamento del Personal en operaciones de mantenimiento de la paz;

7. *Autoriza* al Secretario General, teniendo presente el párrafo 6 *supra*, a nombrar nuevamente con contratos de la serie 100 del Reglamento de Personal a los funcionarios de las misiones cuyo período de servicio con arreglo a contratos de la

⁴ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/60/30 y Corr.1), anexo IV.*

serie 300 haya alcanzado el límite de cuatro años al 30 de junio de 2007, a reserva de que se hayan examinado y considerado necesarias sus funciones y que se haya confirmado que su desempeño es enteramente satisfactorio, y le pide que le presente un informe al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones;

VII

Armonización de las condiciones de servicio

1. *Recuerda* lo dispuesto en el párrafo 5 de la sección X de su resolución 59/266, en que pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que le presentara un análisis respecto de la conveniencia y la viabilidad de armonizar las condiciones de servicio sobre el terreno;

2. *Observa* que la Comisión de Administración Pública Internacional ha establecido un grupo de trabajo encargado de examinar las condiciones de servicio del personal de contratación internacional en los lugares de destino no aptos para familias, y pide a la Comisión que le presente un informe al respecto en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones;

3. *Pide* al Secretario General que, en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, invite a los jefes ejecutivos a apoyar la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional velando por que toda petición de información por parte de la Comisión sea atendida de manera cabal y oportuna;

4. *Toma nota* de las propuestas del Secretario General sobre la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias, y decide volver a ocuparse de esa cuestión en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones, una vez publicado el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional;

5. *Pide* al Secretario General que le presente, en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones, un amplio informe sobre la cuestión, incluidas las posibles consecuencias financieras, si las hubiere;

VIII

Reforma del Servicio Móvil

Toma conocimiento de la propuesta del Secretario General de dotar de personal a las actividades de mantenimiento de la paz de manera continuada y de mejorar el nivel de profesionalidad y la capacidad de las Naciones Unidas de responder rápidamente a las necesidades en materia de mantenimiento de la paz, estableciendo para ello un cuadro de puestos civiles permanentes dentro de la capacidad existente, y pide al Secretario General que en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones le presente propuestas sobre el funcionamiento del cuadro propuesto, teniendo en cuenta las opiniones y observaciones que figuran en los párrafos 70 a 77 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto²;

IX

Formación de capacidad directiva y de gestión

1. *Alienta* la aplicación de un sistema más riguroso y sistemático para la selección de funcionarios en las categorías de Secretario General Adjunto,

Subsecretario General y Director, a fin de incorporar candidatos con buenas dotes de dirección y gestión, teniendo debidamente en cuenta la representación geográfica y la paridad entre los géneros en la selección de candidatos para esos puestos;

2. *Pide* al Secretario General que le presente, en su sexagésimo tercer período de sesiones, un informe sobre las observaciones y los resultados de la aplicación de ese sistema más riguroso y sistemático, y sobre las medidas concretas que se adopten para contratar y nombrar nacionales de Estados no representados o insuficientemente representados, en particular de los países en desarrollo, para puestos de nivel directivo, sin olvidar las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General;

3. *Destaca* que la capacitación debería servir no solo para mejorar las aptitudes de gestión de los funcionarios de categoría superior, sino también para actualizar y complementar sus conocimientos sustantivos de diversos mandatos básicos de la Organización;

X

Medidas para mejorar la distribución geográfica equitativa

1. *Observa* los progresos logrados desde 1994 en la reducción del número de países no representados o insuficientemente representados;

2. *Observa también* que el número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados ha aumentado desde 2002;

3. *Celebra* que el Secretario General siga esforzándose por mejorar la situación de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y de aquéllos en peligro de quedar insuficientemente representados con arreglo al sistema de los límites convenientes;

4. *Observa con preocupación* que en el período comprendido entre 2002 y 2006 disminuyó el número total de funcionarios de los Estados Miembros insuficientemente representados y su proporción en relación con el número total de funcionarios en puestos sujetos a distribución geográfica, como se indica en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría³;

5. *Acoge con beneplácito* el análisis del nivel de la representación insuficiente que figura en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría³;

6. *Lamenta* que en la actualidad los jefes de departamento no rindan cuentas suficientes de lo hecho para lograr la distribución geográfica equitativa en la Secretaría;

7. *Pide* al Secretario General que siga esforzándose por lograr la distribución geográfica equitativa en la Secretaría y asegure la más amplia distribución geográfica posible del personal en todos los departamentos y oficinas de la Secretaría;

8. *Pide también* al Secretario General que publique en el sitio web de las Naciones Unidas información relativa a los planes de acción en materia de recursos humanos y que le informe al respecto en el contexto del informe de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas;

9. *Recuerda* lo dispuesto en el párrafo 38 de la sección II de su resolución 57/305 y en el párrafo 5 de la sección IV de su resolución 59/266, toma nota de la información contenida en el cuadro 5 del informe del Secretario General³ y expresa preocupación por la disminución del número de nacionales de países en desarrollo en

los niveles superiores y de formulación de políticas y por el desequilibrio existente en diferentes departamentos de la Secretaría;

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

11. *Pide* 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 la aplicación efectiva de medidas de transparencia y rendición de cuentas en los procesos de selección, contratación y colocación;

12. *Reitera* su petición al Secretario General de que trabaje con más ahínco para aumentar la contratación de nacionales de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y se esfuerce de manera especial por evitar que otros países pasen a engrosar el número de esos Estados; insta al Secretario General a que, en la medida de lo posible, adopte las medidas necesarias para reducir en un 20% para 2008 y 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 periódicamente al respecto, según proceda, a partir de su sexagésimo tercer período de sesiones;

13. *Recuerda* lo dispuesto en el párrafo 9 de la sección IV de su resolución 59/266, decide mantener la lista especial de contratación acelerada por un período adicional de dos años y pide al Secretario General que le informe de la eficacia de la lista en su sexagésimo tercer período de sesiones;

14. *Pide* al Secretario General que adopte todas las medidas necesarias para garantizar en los niveles superiores y de formulación de políticas de la Secretaría la representación equitativa de los Estados Miembros, en especial los que están inadecuadamente representados en esos niveles, y siga incluyendo información al respecto en todos los informes que presente sobre la composición de la Secretaría;

15. *Lamenta* que el Secretario General no haya logrado cumplir lo dispuesto en sus resoluciones 41/206 B, de 11 de diciembre de 1986, 53/221, 55/258, 57/305 y 59/266, en las que se afirma que ningún puesto será considerado patrimonio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados, incluso en las categorías más elevadas, reitera su petición al Secretario General de 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 no exista un monopolio en los puestos de categoría superior por parte de nacionales de ningún Estado o grupo de Estados y pide que le informe al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones;

16. *Toma nota* del informe del Secretario General sobre una evaluación amplia del sistema de distribución geográfica y evaluación de los problemas relacionados con los posibles cambios en el número de puestos sujetos a ese sistema⁵;

17. *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 decide volver a ocuparse de la cuestión en su sexagésimo tercer período de sesiones;

⁵ A/59/724.

18. *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;

19. *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;

20. *Afirma* que las medidas para dar cumplimiento a los mandatos institucionales y alcanzar los objetivos de rendición de cuentas y los indicadores de progreso con respecto a la distribución geográfica del personal, contenidos en los planes de acción en materia de recursos humanos y los procedimientos de contratación, incluidas las decisiones en materia de selección, se corresponderán cabalmente con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y en los mandatos pertinentes de la Asamblea General;

21. *Pide* al Secretario General que examine la designación de los puestos en las secciones del Departamento de Información Pública encargadas de gestionar la radio y el sitio web de las Naciones Unidas para determinar si dichos puestos deben ser considerados puestos de idiomas, y que le presente un informe al respecto en su sexagésimo segundo período de sesiones, sin olvidar las posibles consecuencias administrativas y financieras, así como las consecuencias en materia de recursos humanos;

XI

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 en la Secretaría, especialmente en las categorías superiores, siga siendo bajo el porcentaje de mujeres, en particular de países en desarrollo, y destaca que debería tenerse en cuenta que las mujeres de determinados países, en particular de países en desarrollo, siguen estando insuficientemente representadas, o no están representadas en absoluto, y que hay que asegurar la igualdad de oportunidades de esas mujeres en el proceso de contratación, en plena conformidad con las resoluciones pertinentes;

3. *Observa con preocupación* que, entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, de las 83 mujeres nombradas para ocupar puestos a los que se aplica el sistema de límites convenientes, sólo 25 procedían de países en desarrollo;

4. *Pide* al Secretario General que intensifique sus esfuerzos por lograr el objetivo de la paridad entre los géneros en la Secretaría, en particular en las categorías superiores, y por vigilar su cumplimiento, y, en ese contexto, que asegure que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y de países de economía en transición, estén debidamente representadas en la Secretaría, y le informe al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones;

5. *Pide también* al Secretario General que, en el contexto del logro de ese objetivo, elabore y aplique metas de contratación, calendarios para alcanzar esas metas y medidas de rendición de cuentas;

6. *Pide además* al Secretario General que aclare la función de los coordinadores departamentales, particularmente en el contexto del sistema de selección de personal, y su participación en la elaboración de los planes de acción de los departamentos en materia de recursos humanos y en la supervisión de la aplicación de esos planes;

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;

XII

Rendición de cuentas

1. *Toma nota* del informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética⁶;

2. *Toma nota también* del informe del Secretario General sobre la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas⁷;

3. *Reitera* la importancia de fortalecer la rendición de cuentas en la Organización y de asegurar una mayor rendición de cuentas del Secretario General para con los Estados Miembros, con miras, entre otras cosas, al cumplimiento eficaz y eficiente de los mandatos legislativos y al aprovechamiento de los recursos humanos y financieros;

4. *Pide* al Secretario General que intensifique sus esfuerzos por lograr una mayor transparencia en todos los niveles;

5. *Reconoce* el papel de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la prestación de apoyo al Secretario General para responsabilizar a los directores de programas, y pide que se siga fortaleciendo ese papel;

6. *Pide* al Secretario General que presente propuestas para asegurar la aplicación de las políticas de recursos humanos y el cumplimiento de los objetivos de los planes de acción y que le informe al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones;

7. *Pide también* al Secretario General que presente para su examen en el sexagésimo tercer período de sesiones una propuesta sobre el uso de incentivos y sanciones como parte integrante del sistema de gestión del personal, teniendo en cuenta la labor pertinente realizada por la Comisión de Administración Pública Internacional;

8. *Acoge favorablemente* el establecimiento de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas para reforzar el marco para la rendición de cuentas del personal directivo a fin de asegurar que esos funcionarios desempeñen adecuadamente las responsabilidades que se les han confiado y, concretamente, logren los objetivos que figuran en los planes de acción de recursos humanos;

9. *Subraya* que un sistema de administración de justicia imparcial, transparente y eficaz es un elemento esencial de una buena rendición de cuentas;

⁶ A/61/274.

⁷ A/61/319.

10. *Pide* al Secretario General que en la reforma de la gestión de los recursos humanos mejore la rendición de cuentas y la responsabilidad, así como los mecanismos y procedimientos de supervisión y control, y que le informe de las medidas adoptadas al respecto en su sexagésimo tercer período de sesiones;

XIII

Tecnología de la información sobre recursos humanos

1. *Toma conocimiento* de las propuestas del Secretario General sobre la inversión en tecnología de la información y las comunicaciones;

2. *Hace suyo* el párrafo 68 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto² y pide al Secretario General que asegure que la nueva infraestructura de tecnología de la información sea compatible con el nuevo sistema aprobado en la sección II de su resolución 60/283, de 7 de julio de 2006;

3. *Observa* los esfuerzos hechos por el Secretario General para lograr que el sistema de tecnología de la información para la gestión de los recursos humanos esté disponible en los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, e invita al Secretario General a proseguir esos esfuerzos;

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

XIV

Gratificación excepcional por retiro de funcionarios

Toma nota del párrafo 64 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto², y decide no considerar la propuesta del Secretario General sobre la gratificación excepcional por retiro de funcionarios;

XV

Consultores y contratistas

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

2. *Toma nota* del informe del Secretario General sobre los consultores y los contratistas⁸;

3. *Hace suyas* las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figuran en los párrafos 88 a 90 de su informe²;

4. *Toma nota* del informe del Secretario General sobre las directrices normativas generales para la contratación de consultores en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados⁹;

⁸ A/61/257/Add.3.

⁹ A/61/201.

XVI

Empleo de ex funcionarios jubilados

1. *Observa con preocupación* que continúa la tendencia a contratar por períodos prolongados a ex funcionarios jubilados;
2. *Hace suyo* el párrafo 84 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto²;

XVII

Otros asuntos

1. *Reitera su petición* que hizo al Secretario General, en su resolución 60/238, de 23 de diciembre de 2005, de que le informe en su sexagésimo primer período de sesiones de la 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;
2. *Pide* al Secretario General que le presente en la primera parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones, en consulta con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, propuestas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal existente en dicha Oficina;
3. *Decide* volver a examinar esta cuestión en la primera parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones.

*84ª sesión plenaria
22 de diciembre de 2006*