



Asamblea General

Distr. general
11 de junio de 2020
Español
Original: inglés

Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 147 de la lista preliminar*

Dependencia Común de Inspección

Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (véase [A/75/85](#)).

* [A/75/50](#).



I. Introducción

1. En su informe titulado “Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (véase [A/75/85](#)), la Dependencia Común de Inspección examina el funcionamiento de la movilidad del personal entre organismos y evalúa si las políticas y mecanismos responden a las necesidades en estos tiempos.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones acogen con beneplácito el informe y consideran que ofrece un panorama útil de las oportunidades y los problemas que plantea el ejercicio de la movilidad interinstitucional en el sistema común de las Naciones Unidas, además de proporcionar una lista de soluciones prácticas para superar los obstáculos existentes.

3. En general, las organizaciones apoyan una mayor movilidad interinstitucional y están de acuerdo en que la movilidad debe estar vinculada a los propósitos estratégicos generales de las organizaciones, incluidos sus respectivos marcos normativos en materia de recursos humanos.

4. Si bien reconocen que ya se ha hecho un estudio de viabilidad de la movilidad entre organismos, las entidades apoyan la opinión del Inspector de que resultaría útil que se efectuase un examen de las políticas y disposiciones vigentes para evaluar la eficacia del proceso actual y establecer estrategias a fin de mejorar el enfoque y el proceso en materia de movilidad entre organismos, como se sugiere en la recomendación 6.

5. El informe reviste especial interés para la Secretaría de las Naciones Unidas y su Oficina de Coordinación del Desarrollo, ya que esta última participa en la remodelación del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas y los equipos de las Naciones Unidas en los países.

6. Las organizaciones observan que el informe plantea ciertas dificultades, como las relativas a los plazos sugeridos de aplicación de algunas recomendaciones, ya que, en algunos casos, se necesitará un amplio proceso de consultas en el Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

7. Aunque en las organizaciones técnicas la movilidad es limitada, debido al carácter especializado de su labor y sus requisitos programáticos, siguen siendo válidos los aspectos relativos a la mejora de la coordinación y la coherencia en la aplicación.

III. Observaciones sobre recomendaciones específicas

Recomendación 1

El Secretario General debería dar instrucciones al Director de la secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) para que, antes de que finalice 2021, adopte medidas para elaborar normas encaminadas a la reunión sistemática, el seguimiento y la presentación coherente de datos relativos a la movilidad del personal, incluida la movilidad interinstitucional, a fin de dar forma concreta al apoyo a ese concepto que la Junta ya expresó en su respuesta a una recomendación anterior de la Dependencia Común de Inspección sobre el tema.

8. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.

9. Las organizaciones observan que la secretaría de la JJE ya presenta informes al Secretario General y que existen métodos de trabajo bien establecidos.

10. Las organizaciones observan también que la reunión de datos sobre estadísticas de personal que la JJE efectúan anualmente ya comprende una serie de datos a este respecto y sugieren que se señale cualquier elemento adicional que falte o que se pueda incluir en el informe actual y que se aplique un enfoque normalizado a la reunión de los conjuntos de datos ampliados.

Recomendación 2

Antes de que finalice 2021, los jefes ejecutivos deberían examinar todas las publicaciones administrativas para aclarar cómo se aborda la cuestión de la movilidad interinstitucional en cada uno de esos contextos.

11. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación. El plazo para su aplicación puede resultar problemático, ya que lo mejor sería que este examen se efectuase mediante un enfoque armonizado en el ámbito de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, puesto que forma parte de un marco interinstitucional.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones que son partes en el Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado, la Adscripción o el Préstamo de Personal entre las Organizaciones que Aplican el Régimen Común de Sueldos y Prestaciones de las Naciones Unidas (en adelante, el “Acuerdo de 2012”) no deberían pedir a los nuevos funcionarios que dimitan en su anterior organización en lugar de aceptar su traslado, habida cuenta del efecto erosivo de esa práctica en la integridad del régimen de movilidad interinstitucional y del impacto inmaterial de esos traslados en la gestión de las obligaciones relacionadas con el empleo a largo plazo y, antes de que finalice 2021, deberían adoptar la decisión de aceptar las prestaciones y los derechos de esos funcionarios según lo estipulado en el Acuerdo.

12. La mayoría de las organizaciones apoyan esta recomendación.

13. Si bien apoyan un enfoque armonizado que no perjudique a los funcionarios cuando se trasladen de una entidad a otra, las organizaciones reconocen que, para que el Acuerdo de 2012 funcione debidamente, es fundamental el principio de reciprocidad, a fin de evitar el desequilibrio en la movilidad del personal en lo que respecta a la proporción de adscripciones y traslados entre organizaciones.

14. Las organizaciones recuerdan la importancia de validar el seguro médico posterior a la separación del servicio con arreglo al plan de seguro médico aplicable de la organización receptora.

15. Las organizaciones sugieren que esta cuestión se examine en el ámbito del equipo de tareas sobre el futuro de la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas del Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

Recomendación 4

Antes de que finalice 2021, los jefes ejecutivos deberían revisar el Acuerdo de 2012 a fin de especificar los procedimientos para tramitar las denuncias de faltas de conducta de los funcionarios que se hayan transferido a otra organización con arreglo a lo dispuesto en el Acuerdo.

16. Las organizaciones apoyan esta recomendación y señalan que esos procedimientos deberían ajustarse a la iniciativa Clear Check, que engloba a todo el sistema de las Naciones Unidas, y al proceso de aplicación conexo. La revisión del Acuerdo de 2012 debería estar sujeta a un examen exhaustivo por parte de los respectivos departamentos jurídicos de las organizaciones que son partes en el Acuerdo.

Recomendación 5

La Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), en consulta con los miembros de la JJE y con la asistencia de la secretaria de la Junta en la tarea de la reunión de datos, debería determinar, antes de que finalice 2021, si hay factores que influyen en la participación de la mujer en la movilidad interinstitucional y que, por lo tanto, deberían tenerse en cuenta a la hora de formular políticas u otras medidas relacionadas con esa movilidad.

17. Las organizaciones apoyan esta recomendación y están dispuestas a ayudar a proporcionar los datos y la información necesarios.

Recomendación 6

El Secretario General, en coordinación con otros jefes ejecutivos en el marco del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, debería, a más tardar a fines de junio de 2022, y según considere apropiado, exponer los argumentos operacionales en favor de la movilidad interinstitucional, explicando lo que esta debería aportar a las organizaciones y la forma en que contribuye a los objetivos de gestión de los recursos humanos y a la obtención de resultados programáticos.

18. Las organizaciones apoyan esta recomendación y reconocen la importancia de articular un estudio de viabilidad convincente en favor de la movilidad interinstitucional como instrumento fundamental para el intercambio de conocimientos y la innovación en materia de desarrollo de las perspectivas de carrera.

19. Las organizaciones subrayan que, para que el nuevo estudio de viabilidad resulte eficaz, las condiciones estipuladas en el Acuerdo se deben aplicar sistemáticamente y las organizaciones deben incluir la movilidad interinstitucional en sus estrategias de recursos humanos y sus políticas de promoción de las perspectivas de carrera.

Recomendación 7

El Secretario General, en colaboración con otros jefes ejecutivos, debería evaluar los efectos del marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas en el desarrollo de una cultura de gestión común que fomente la idea de “Una ONU” e informar al respecto al Consejo Económico y Social, en su período de sesiones de 2022, en el contexto de su informe sobre la labor de la JJE.

20. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.

21. Las Organizaciones observan que hay muchos elementos diferentes del proceso de reforma de las Naciones Unidas que repercuten en el desarrollo de una cultura de gestión común que fomente la idea de “Una ONU”. Puede ser difícil aislar la función concreta que desempeña el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas. Además, el cambio de cultura requiere tiempo, al igual que sucede con la incorporación del marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas en cada organización.

22. Las organizaciones considerarán la posibilidad de encomendar a la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión que evalúe los efectos del marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas y formule recomendaciones al respecto.

Recomendación 8

Los jefes ejecutivos deberían facilitar que todos los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas pudieran competir por los puestos vacantes en pie de igualdad con su propio personal, teniendo en cuenta los contextos de reducción de personal, la supresión de puestos y plazas y las colocaciones en rotación.

23. Las organizaciones no apoyan esta recomendación.
24. Esta es una visión a largo plazo y requeriría consultas entre todos los interesados y posibles cambios en los respectivos marcos de políticas de recursos humanos. Sin embargo, cabe señalar que, con arreglo al actual sistema de selección de personal, la Secretaría de las Naciones Unidas aplica las mismas políticas y procedimientos a los candidatos internos y externos, incluido el personal de otras organizaciones de las Naciones Unidas.
25. Teniendo en cuenta las diferentes normas internas y marcos de gobernanza, las organizaciones consideran que la recomendación propuesta es una visión a largo plazo y no se pueden comprometer con el resultado propuesto en esta recomendación.
26. Las organizaciones consideran la posibilidad de seguir estudiando el tema en el contexto de la iniciativa Una ONU o de las iniciativas de reconocimiento mutuo, y teniendo en cuenta el marco jurídico concreto aplicable en cada organización.

Recomendación 9

El Secretario General y los demás jefes ejecutivos miembros de la JJE deberían, antes de que finalice 2021, definir la forma en que haya de aplicarse el reconocimiento mutuo de las normas y procedimientos para suprimir los obstáculos normativos y de procedimiento que dificultan la movilidad interinstitucional, e informar sobre las medidas adoptadas al Consejo Económico y Social, en su período de sesiones de 2022, en el contexto del informe anual del informe anual del Secretario General sobre la labor de la JJE.

27. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación.
28. Las organizaciones sugieren que la cuestión se examine más a fondo en el ámbito del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, teniendo en cuenta el marco jurídico en la materia aplicable en cada organización.
29. Otros señalan que la aplicación de esta recomendación requeriría la celebración de consultas entre todos los interesados pertinentes y que su aplicación podría ir más allá de 2021.

Recomendación 10

La Asamblea General debería pedir a la Comisión de Administración Pública Internacional que examine periódicamente la situación en cuanto a la movilidad interinstitucional y su grado de integración en las políticas de gestión de los recursos humanos de las organizaciones, a fin de formular las recomendaciones apropiadas, y que la informe de sus conclusiones en el contexto de su examen del régimen común de las Naciones Unidas.

30. Las organizaciones señalan que esta recomendación está dirigida a la Asamblea General. Sin embargo, observan que tal vez sea más práctico y eficaz pedir a los jefes de las organizaciones de la JJE que examinen periódicamente los progresos de la movilidad interinstitucional y traten el tema en el marco de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión.