



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/51/656/Add.1
9 de diciembre de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo primer período de sesiones
Tema 120 del programa

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Políticas de las Naciones Unidas en materia de contratación, colocación y ascensos

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de presentar a la Asamblea General sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Examen de la aplicación de las políticas de las Naciones Unidas en materia de contratación, colocación y ascensos (Parte II - Colocación y ascensos)" (A/51/656, anexo).

I. INTRODUCCIÓN

1. El Secretario General desea agradecer a los Inspectores el completo panorama de las políticas de las Naciones Unidas en materia de colocación y ascensos proporcionado en su informe titulado "Examen de la aplicación de políticas de las Naciones Unidas en materia de contratación, colocación y ascensos (Parte II - Colocación y ascensos)" (A/51/656, anexo), y las recomendaciones constructivas que allí figuran. Aprecia, en particular, el hecho de que los Inspectores hayan reconocido que su estrategia de 1994 para la gestión de los recursos humanos de la Organización (A/C.5/49/5) se había concebido y se estaba ejecutando con el objetivo específico de atender la necesidad, largo tiempo reconocida, de reformar y modernizar la política y las prácticas de la Secretaría en materia de gestión de recursos humanos. Como se señala en el informe de los Inspectores, la estrategia es ambiciosa y el principal problema radica en su ejecución eficaz. Se trata de una labor de largo aliento.

2. En este contexto, como también señalan los Inspectores, la crisis financiera sin precedentes y las reducciones encomendadas en los recursos presupuestarios y extrapresupuestarios han hecho que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) perdiera cerca de 40 funcionarios y han reducido los fondos disponibles para capacitación y actividades operacionales. El Secretario General, si bien reconoce que las demoras en la aplicación de la estrategia y de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) no pueden imputarse en todos los casos a esas reducciones, señala que dichas reducciones han coincidido con un aumento en las actividades de la Oficina relacionadas con la formulación y la ejecución de las medidas de gestión de recursos humanos que se necesitan para poner en práctica las reducciones presupuestarias y de personal en toda la Secretaría. Ello ha exigido consultas más frecuentes con representantes del personal y directores de programas, así como el establecimiento de mecanismos apropiados de examen en la Secretaría en todo el mundo, al mismo tiempo que la Oficina ha continuado llevando a cabo sus funciones normales y tratando de determinar los métodos de trabajo más eficientes y eficaces. En consecuencia, la atención y la actividad necesarias para avanzar en la aplicación de la estrategia en la medida y con la rapidez deseadas han sido indudablemente menores.

3. Las demoras en la introducción de medidas para modernizar y mejorar la política y prácticas de la Secretaría en materia de gestión de recursos humanos también han hecho más lenta la aplicación de las nueve recomendaciones sobre contratación contenidas en la Parte I del informe de la Dependencia publicado en 1995, con las cuales el Secretario General había expresado su acuerdo en líneas generales. El Secretario General observa que una aplicación más cabal de los elementos interrelacionados de su estrategia habría atendido varias de las principales inquietudes expresadas en las partes I y II del informe de la Dependencia, así como las inquietudes expresadas por varias delegaciones en el curso del examen por la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones del informe del Secretario General sobre la aplicación de su estrategia (A/C.5/51/1).

4. El Secretario General se complace en observar que, por una parte y a pesar de que los Inspectores señalen varias deficiencias en la aplicación de ciertas medidas para mejorar la política y los procedimientos en materia de recursos

humanos, también indican en su informe varios ámbitos en los que se han tomado medidas, y ofrecen algunas propuestas constructivas para seguir avanzando. Por otra parte, deplora que, al centrarse en determinados aspectos del proceso de modificación de la política y los procedimientos, el informe deje de lado la relación entre estos elementos individuales y su importancia colectiva en la aplicación de una estrategia general de la gestión de recursos humanos. Los componentes de la estrategia apuntan a objetivos relacionados con, entre otras cosas, la promoción de las perspectivas de carrera y ascenso mediante una mayor movilidad, una evaluación y gestión objetivas de la actuación profesional, medidas para lograr la igualdad de participación de hombres y mujeres en la Secretaría en todo el mundo y el logro de un entorno de trabajo favorable. Contribuirán así al funcionamiento equitativo y transparente del sistema de contratación, colocación y ascensos de la Secretaría.

5. En este contexto, por bien que quepa acoger las observaciones de los Inspectores sobre la actual política de colocación y ascensos en las Naciones Unidas, algunas conclusiones del informe y parte de los datos utilizados en él no conciben con su intento de tratar de corregir las deficiencias de los sistemas actuales. Ciertas interpretaciones y deducciones, consideradas en el contexto de la reforma en curso y detalladas adecuadamente, habrían servido de excelente oportunidad para promover un intercambio de opiniones entre los Estados Miembros sobre los aspectos fundamentales de la política de colocación y ascensos. Además, los datos incluidos en el informe, si bien son correctos, se obtuvieron de una de las numerosas bases de datos periféricas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. En este caso, la base de datos corresponde únicamente a ciertos aspectos limitados de la gestión de recursos humanos y no presenta un panorama completo y coherente de todos los factores del caso, lo que hace menos útiles algunas conclusiones y recomendaciones. En sus observaciones iniciales sobre el proyecto de informe de la Dependencia, el Secretario General mencionó algunas materias en las que habría convenido realizar un análisis más profundo y proporcionar información más completa, y hace unos meses se presentaron observaciones y recomendaciones concretas a la Dependencia. Es lamentable que, al parecer, en la versión definitiva del informe no se hayan tenido debidamente en cuenta varias observaciones sobre hechos concretos formuladas por el Secretario General.

6. Pese a las consideraciones que anteceden el Secretario General podría compartir la orientación general del informe y reconocer la necesidad de tratar de corregir las deficiencias reales de política y los sistemas actuales o la impresión que se tiene de ellas. Por consiguiente, podría apoyar varias recomendaciones de los Inspectores, en particular las que se relacionan estrechamente con las diversas medidas tomadas por la Secretaría y aprobadas por la Asamblea General, en el marco de la ejecución de su estrategia para la gestión de los recursos humanos. Por consiguiente, agradece a los Inspectores sus ponderadas recomendaciones y espera recibir orientación de los Estados Miembros, teniendo en cuenta también las observaciones detalladas que figuran en el presente informe.

II. OBSERVACIONES CONCRETAS

A. Política de las Naciones Unidas en materia de ascensos: objetivos y normas

7. El Secretario General observa que los Inspectores reiteraron la opinión expresada anteriormente por él de que para que los ascensos tengan efectos positivos sobre otros componentes de la promoción de las perspectivas de carrera y sobre la moral de los funcionarios, la política y los procedimientos utilizados para los ascensos y otros incentivos deben ser justos y transparentes y deben aplicarse de manera consecuente y uniforme en toda la Organización. El Secretario General aprecia la sinopsis histórica de la política y los sistemas de las Naciones Unidas en materia de ascensos desde 1958 que figura en los párrafos 37 a 62. También agradece que en el párrafo 56 se hayan reconocido sus esfuerzos por responder a las críticas, en particular con respecto a la importancia otorgada a la antigüedad en el anterior examen anual de los ascensos, con la introducción del nuevo sistema de colocación y ascensos en noviembre de 1993. Este sistema sigue vigente, con algunas modificaciones hechas en 1996 después de consultas entre el personal y la administración. El Secretario General tendrá pronto ante sí las cuestiones examinadas en el 20º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración con miras a racionalizar el sistema. El sistema vigente se explica en la instrucción administrativa ST/AI/413 de 25 de marzo de 1996.

8. En este contexto, las afirmaciones contenidas en el párrafo 64 del informe pueden inducir a error. El Secretario General y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que se mencionan concretamente en dicho párrafo, no calificarían al sistema actual de "excelente". Consideran, en todo caso, que contiene elementos muy positivos, tales como la competencia abierta entre candidatos para llenar vacantes y la consideración, al evaluar ascensos de criterios basados en el desempeño profesional, la competencia lingüística, la movilidad, y la capacitación y formación del personal, lo que lleva a un proceso más abierto y transparente. Estos elementos forman parte de los criterios actuales de asignación y ascensos publicados en la instrucción administrativa ST/AI/413, que dispone, entre otras cosas, que las consideraciones primordiales deben ser la actuación, la competencia, la eficiencia y una aptitud probada para desempeñarse en el nivel siguiente. La inclusión de directrices en materia de antigüedad en una instrucción administrativa no sugiere de ningún modo que ese factor, que si bien es uno de los que hay que tener en cuenta, siga siendo un factor preponderante en la consideración de los ascensos. Además, como señalan los Inspectores en el párrafo 98 del informe, la estrategia de 1994 del Secretario General mencionaba concretamente la necesidad de un examen trienal de la situación de los funcionarios que no hubieran sido ascendidos en los 10 últimos años. Este aspecto de la estrategia fue aprobado en el período de sesiones de septiembre de 1996 del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, y cabe esperar que comience a remediar en alguna medida la situación señalada en el cuadro 1 y en el párrafo 66 del informe de la DCI.

9. En el párrafo 64 se menciona una encuesta mundial del personal de las Naciones Unidas organizada por la Asociación del Personal de Ginebra. Según los datos publicados por el grupo que realizó la encuesta, la tasa de respuesta fue cerca del 20% del personal de las Naciones Unidas en todo el mundo. Se trata de una muestra significativa de la actitud del personal, que aporta valiosa

información sobre la imagen que tienen los funcionarios de su Organización, del entorno de trabajo y de sus oportunidades personales. Es lamentable que los Inspectores, tras haber mencionado la encuesta, no hayan proporcionado un panorama más completo de sus resultados en el contexto de consideraciones más amplias de la promoción de las perspectivas de carrera, el servicio en las Naciones Unidas y otras cuestiones que sirven para determinar la idea que tiene el personal respecto de las cuestiones examinadas en el informe de la Dependencia.

10. Entre los resultados pertinentes cabe mencionar los siguientes:

a) El 47% de los funcionarios que respondieron indicaron que habían ingresado a las Naciones Unidas porque estaban interesados en su labor, y el 49,7% dijeron que seguían trabajando en la Organización por ese mismo motivo;

b) El 76,4% de los encuestados dijeron que, aun si hubiesen sabido de antemano cuál sería su experiencia, habrían trabajado de todos modos para la Organización;

c) La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) es la organización en que la moral está más alta; tiene también una de las tasas de movilidad más elevadas y el equipo encargado de la encuesta la describió como "el más generoso de los departamentos y organizaciones en materia de ascensos";

d) Cuando se pidió a los funcionarios que dieran dos respuestas sobre los factores que influían favorable o desfavorablemente en su motivación, el 51,5% mencionó el aprovechamiento de sus conocimientos y el 41,8% un trabajo estimulante (el 18,8% mencionó las perspectivas de carrera); entre los factores que desalentaban a los funcionarios, la falta de perspectivas de carrera, el desaprovechamiento de los conocimientos y una gestión incompetente fueron citados por el 28,7%, el 25,1% y el 25%, respectivamente, de los encuestados;

e) El análisis del grupo que realizó la encuesta también reveló algunas contradicciones; por ejemplo, la afirmación de que "no se contrata a los mejores candidatos porque hay demasiada política y demasiado nepotismo", aunque más del 86% de los encuestados consideraban que sus colegas poseían aptitudes profesionales buenas o muy buenas y el 83,1%, que sus colegas contaban con aptitudes buenas o muy buenas en materia de relaciones humanas.

Surge, en general, la imagen de funcionarios que han ingresado y han permanecido en las Naciones Unidas movidos por el deseo de hacer una contribución tangible a la Organización. La promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos tienen un efecto positivo en la moral del personal, pero es importante señalar que los funcionarios que trabajan en organizaciones con una misión claramente expresada, con la oportunidad de prestar servicio sobre el terreno y con posibilidades de movilidad son los que tienen la moral más alta. Las posibilidades de ascenso son también importantes factores de motivación. En un artículo publicado en dos partes en Management Update, el Departamento de Administración y Gestión explicó su interpretación de las conclusiones de la encuesta y la manera en que se proponía atender a las preocupaciones del personal en cuestiones tales como el mejoramiento de la gestión y del diálogo entre el personal y la administración, la evaluación de la actuación

profesional, las cuestiones de gestión, las necesidades en materia de capacitación y, lo que es especialmente pertinente al presente informe, la necesidad de mejorar los sistemas de contratación, colocación y ascensos.

11. Si bien se sigue tratando de racionalizar el sistema de contratación, colocación y ascensos y hacerlo más accesible y flexible, con medidas tales como la distribución por vía electrónica e impresa de los anuncios de vacantes, y de sentar las bases de un sistema amplio de gestión de la promoción de las perspectivas de carrera en el contexto de la ejecución de la estrategia para la gestión de los recursos humanos, el Secretario General comparte la opinión de los Inspectores (expresada en el párrafo 67 de su informe) de que las reducciones de personal y las reestructuraciones llevadas a cabo a partir de mediados del decenio de 1980, las recientes reducciones en la corriente de efectivo y el presupuesto de la Organización, las restricciones impuestas por esas reducciones a las oportunidades de ascenso y las demoras en la ejecución de la estrategia han contribuido a desmoralizar al personal.

B. Factores que afectan al ascenso

1. Contratación

12. El Secretario General coincide plenamente con la evaluación que hacen los Inspectores de la contratación externa por los departamentos en las categorías P-2 y P-3, inicialmente para fines temporales y sin un proceso de concurso. La labor que realiza la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a fin de mejorar su capacidad para prever las vacantes y perfeccionar los procedimientos de contratación apunta a eliminar la necesidad de tales contrataciones temporales, con el objetivo de que las contrataciones puedan hacerse en forma adecuada y oportuna recurriendo a listas provenientes de concursos nacionales. El Sistema Integrado de Información de Gestión (SIIG), una vez que esté plenamente en funcionamiento en todo el mundo en todas sus versiones, desempeñará una función capital en este sentido, al suministrar a la Oficina datos actualizados sobre las estructuras presupuestarias y de dotación de personal de los departamentos y oficinas de la Secretaría en todo el mundo. El especialista de planificación de los recursos humanos de la OGRH utilizará tales datos para proyectar las necesidades de contratación externa con suficiente anticipación como para que se puedan organizar concursos nacionales orientados hacia los grupos ocupacionales de personal adecuados para satisfacer las necesidades actuales y previstas de la Organización, teniendo en cuenta asimismo el criterio de la distribución geográfica equitativa. Al prever las vacantes y planificar la contratación será posible cubrirlas con mayor rapidez y harán innecesarios los nombramientos de corta duración. Resulta fundamental a este respecto la cooperación entre la OGRH y los directores de programas.

13. En las categorías más altas del cuadro orgánico y en las categorías superiores, una planificación de esa índole, unida a la elaboración de inventarios de aptitudes, formación académica y experiencia del personal (tarea que la Secretaría no ha podido cumplir plenamente hasta el momento por carecer de la suficiente capacidad de planificación de los recursos humanos), permitirá considerar más acabadamente a los funcionarios en actividad en relación con las oportunidades de colocación y ascensos, como se dispone en la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal, y contribuirá al logro del mejor equilibrio al que se

hace referencia en el párrafo 13 del informe de la Dependencia. Cabe señalar, a este respecto, que la adquisición de una modesta capacidad de planificación de los recursos humanos, en 1995, permitió aumentar la capacidad de información sobre personal existente desde hacía mucho tiempo en la OGRH. Ello ha permitido ya ir más allá del suministro de datos tales como las tasas de eliminación natural del personal, mediante una labor encaminada a introducir el análisis de las estructuras organizacionales y de dotación de personal proyectadas al macro nivel (organizacional), así como de las necesidades de aptitudes y funcionarios proyectadas al micro nivel (departamental). Con ello se pretende llegar a estrategias más racionales, transparentes y eficaces de contratación, colocación y ascensos en las que se tengan en cuenta los perfiles y las posibilidades de los actuales funcionarios; a los efectos de la contratación y promoción de las perspectivas de carrera, hay que tener en cuenta, en particular, los requisitos de la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres.

14. Al tomar nota de las opiniones de los Inspectores con respecto a la contratación de sustitutos para los funcionarios que se desempeñan en misiones, el Secretario General considera que debe lograrse un equilibrio que asegure, por un lado, la satisfacción de esas necesidades temporales, y evite, por otro lado, que las contrataciones a corto plazo y sin examen de clase alguna fuera del marco de la distribución geográfica equitativa permitan a las personas así contratadas edificar una "carrera" pasando de una función de sustitución de funcionarios asignados a misiones a otra función análoga, hasta lograr tanta experiencia y tanta versación en el desempeño de las funciones de las Naciones Unidas que la negativa a mantenerlas en el servicio representaría una auténtica pérdida para la Organización. Hay que estudiar más detenidamente el proceso de sustitución de funcionarios asignados a misiones, para asegurar que se respeten los procesos de concurso interno y externo, fomentar el perfeccionamiento del personal y limitar en la medida de lo posible la contratación externa para cubrir las necesidades del servicio. La limitación de la contratación externa en los departamentos a un plazo máximo de tres meses tal vez sólo represente parte de la solución, pues lo que generalmente lleva a las prácticas subrepticias de contratación o ascenso de funcionarios que ya están ocupando puestos es la reiteración o el mantenimiento por plazos más largos de las contrataciones para sustituir a funcionarios asignados a misiones o las asignaciones temporales de personal, cuya repercusión negativa sobre la moral del personal ya ha sido señalada por los Estados Miembros, los Inspectores, la OGRH, los directores y el personal de la Secretaría en todo el mundo.

2. Reclasificación de puestos

15. El Secretario General coincide con el análisis que hacen los Inspectores en los párrafos 27 a 29 de la delegación de atribuciones con respecto al sistema actual de clasificación de puestos. Ya se han delegado atribuciones en esta esfera a los servicios de gestión de los recursos humanos en algunas oficinas permanentes fuera de la Sede, que tienen personal capacitado por la OGRH en el proceso de clasificación establecido por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). La OGRH se propone seguir delegando atribuciones en materia de clasificación e impartir formación a las oficinas departamentales, en los casos en que exista una capacidad de esa índole, manteniendo un grado adecuado de vigilancia y control.

16. Además, en caso de que disponga de recursos, la OGRH elaborará descripciones ocupacionales para cada familia de puestos y dará detalles acerca de cuestiones tales como las funciones esenciales y los factores para desempeñarlas bien y las aptitudes y la experiencia requeridas, de modo que cada director de programa tenga un concepto básico de los requisitos de los puestos clasificados en los distintos niveles. Esas descripciones ocupacionales normalizadas irán sustituyendo gradualmente a las descripciones separadas para cada puesto. Por lo tanto, los directores de programas podrán utilizarlas para clasificar los puestos de sus respectivos programas. El Secretario General reconoce que las reformas que afectan a las normas de clasificación y a su aplicación debe coordinarse con la Comisión de Administración Pública Internacional, y velará por que así sea. Con respecto a las cuestiones planteadas por los Inspectores en el párrafo 17, el Secretario General recuerda que, para preservar la integridad del principio de clasificación "igual remuneración por trabajo igual", los ascensos personales ya no constituyen una práctica aceptada por las Naciones Unidas.

17. El Secretario General desea asimismo tomar nota de las observaciones favorables de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto² con respecto a los procedimientos y normas para la creación, supresión, reclasificación, conversión y redespliegue de puestos contenidos en el informe que presentó a la Asamblea General en su cuadragésimo noveno período de sesiones (A/49/339). El Secretario General toma nota de que la documentación citada en el informe de la Dependencia es de fecha anterior a ese informe más reciente. Por consiguiente, el Secretario General entiende que la Asamblea General hizo suyas sus propuestas a este respecto al tomar nota del informe de la Comisión Consultiva y aprobar la resolución 50/214, de 23 de diciembre de 1995, por la cual aprobó el presupuesto por programas para el bienio 1996-1997.

3. Movilidad

18. El Secretario General comparte las opiniones de los Inspectores sobre la movilidad como medio de estimular la dedicación a los ideales y objetivos de la Organización y fomentar el perfeccionamiento de los funcionarios y su satisfacción en el empleo. Los resultados de la encuesta de actitudes del personal citada supra también parecen corroborar esta conclusión. El Secretario General señala que en su estrategia, así como en el informe sobre el estado de su aplicación, se pone de relieve la importancia de la movilidad dirigida del personal y se describen las tareas concretas que se están realizando con respecto a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, los funcionarios con conocimientos lingüísticos especiales y los que desempeñan funciones administrativas y de gestión. Se trata de un paso importante, aunque limitado, hacia la elaboración de un sistema comprensivo de gestión de la carrera encaminado no sólo a determinar las oportunidades de ascenso del personal en funciones, sino también sus oportunidades en materia de aprendizaje y de obtención de una colocación interesante.

19. Sin embargo, los datos que figuran en el párrafo 81 del informe se prestan en cierto modo a confusión, pues reflejan únicamente la movilidad que tiene lugar en el momento del ascenso. Tal vez en las deliberaciones se desee analizar cuántos de los funcionarios ascendidos habían tenido, antes de su ascenso, asignaciones temporales (incluso asignaciones de corto y largo plazo

sobre el terreno) o movimientos laterales, así como indagar si su movilidad fue un factor en el proceso de elaboración de la decisión de ascenso. Este es el método que se propicia en la estrategia del Secretario General y en el informe sobre su aplicación.

20. Teniendo presente lo que antecede, el Secretario General desea complementar los datos sobre traslados y asignaciones que figuran en el cuadro 5 con la información siguiente, que abarca el período comprendido entre 1994 y octubre de 1996:

a) Cuatrocientos setenta y dos funcionarios de todos los cuadros de personal fueron destacados en operaciones humanitarias o de mantenimiento de la paz asignados a ellas;

b) Cuatrocientos noventa y dos funcionarios fueron reasignados a otros departamentos de la Secretaría, en la mayoría de los casos por períodos breves;

c) Setecientos noventa y un funcionarios fueron reasignados dentro de su departamento u oficina;

d) Cuarenta y tres funcionarios fueron destacados a otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas con arreglo a los acuerdos interinstitucionales en la materia.

Si bien no son exhaustivas, esas estadísticas dan una indicación aproximada del grado de movilidad, o de falta de movilidad, dentro de la Secretaría, en el contexto del intento por hacer frente al crecimiento y al constante cambio de los mandatos y por mejorar la formación y las perspectivas de carrera del personal.

21. Asimismo, empero, señalan la magnitud del cambio de filosofía que tiene lugar en la Secretaría en todo el mundo en relación con las oportunidades de movilidad y asignación temporal. La virtual explosión de las misiones de mantenimiento de la paz y de socorro humanitario sobre el terreno a partir de los primeros años del decenio de 1990 creó una demanda inmediata y sin precedentes en materia de aptitudes y flexibilidad del personal. En gran medida, la Secretaría y el personal pudieron atender esa demanda. Ha sido más lenta la gestación de los cambios en materia de flexibilidad y sistemas organizacionales que resultan necesarios para reabsorber a los funcionarios que regresan de asignaciones sobre el terreno. El Secretario General asigna prioridad a la creación de mejores mecanismos para reconocer las aptitudes recién adquiridas por esos funcionarios y asegurar su adecuada reabsorción. Además, el Secretario General considera que, cuando se elaboren los criterios para el ascenso acelerado propuestos en el apartado h) de la recomendación 1 y en el párrafo 78 del informe de la Dependencia, la movilidad probada debería ser uno de los criterios principales, teniendo en cuenta, desde luego, las categorías o grupos ocupacionales de personal que no se prevé que sean móviles (por ejemplo, el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos), o para los cuales las oportunidades de movilidad son limitadas. Así se dará un incentivo a la movilidad y se reconocerá la valiosa experiencia obtenida por los funcionarios dispuestos a asumirla.

C. Mecanismos de ascenso

22. El Secretario General toma nota de que, en el párrafo 31 de su informe, los Inspectores reconocen su prerrogativa de ascender al personal de las Naciones Unidas, y comparte su evaluación de la utilidad de los órganos de nombramientos y ascensos como medio de control en el sistema de nombramientos y ascensos. Como demostración del gran valor que el Secretario General atribuye al asesoramiento que le brindan esos órganos, en el período comprendido entre el 1º de enero de 1995 y el 30 de noviembre de 1996 el Secretario General y los funcionarios a quienes éste ha delegado atribuciones aceptaron casi el 100% (1.381 sobre 1.385) de las recomendaciones de la Junta, el Comité y el Grupo de Nombramientos y Ascensos. En el mismo período, en las categorías P-1 a D-1, el Secretario General ejerció su prerrogativa de aprobar excepciones a los procesos ordinarios de contratación, nombramientos y colocación en 34 casos sobre un total de 522 tramitados en dicho período. En consonancia con lo dispuesto en la instrucción administrativa ST/AI/392 sobre los procedimientos del Grupo consultivo de alto nivel para los nombramientos en puestos de Director (D-2) y categorías superiores, dicha prerrogativa se ejerció en 9 de los 25 casos tramitados en el Grupo consultivo de alto nivel para funcionarios de categoría D-2 en el período comprendido entre el 1º de enero de 1995 y el 30 de noviembre de 1996. Esas cifras brindan un panorama actualizado de los datos que figuran en los cuadros 4 y 7 del informe.

23. El Secretario General entiende que la información no documentada que se encuentra en el párrafo 34 corresponde a la opinión de uno o varios miembros determinados de la Junta de Nombramientos y Ascensos. Sin embargo, no da una perspectiva equilibrada, y, en un caso en particular, la descripción de las circunstancias es inexacta. De todos modos, el Secretario General comparte la opinión de los Inspectores sobre la importancia de proteger la independencia de los órganos de nombramientos y ascensos y de continuar la tradición de que la Junta de Nombramientos y Ascensos sea presidida por un Subsecretario General o un Secretario General Adjunto. Cabe señalar a este respecto que el Secretario General decidió designar Presidente de la Junta de Nombramientos y Ascensos a un Secretario General Adjunto, como reconocimiento de la necesidad de reforzar la independencia y la autoridad de la Junta frente a los jefes de departamentos y oficinas. Si bien existen mecanismos consultivos oficiosos para ocuparse de los casos en que la Junta de Nombramientos y Ascensos discrepe con las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Ascensos local, el Secretario General toma nota de la sugerencia de la Dependencia de que se establezcan mecanismos más formales para evitar situaciones en las que la imposición de una decisión de colocación o ascenso en contra de la recomendación meditada de un director de programa pueda ser fuente de futuras dificultades para el funcionario seleccionado de ese modo para ocupar un puesto. Según la experiencia de la Secretaría, aun cuando la colocación forzada tal vez parezca ser una solución prima facie en algunas situaciones, puede causar tensiones y una dificultades indebidas para el funcionario y, en definitiva, afectar a la labor de la dependencia orgánica.

D. Promoción de las perspectivas de carrera/el ascenso como parte de la promoción de las perspectivas de carrera

24. El Secretario General señala que en las observaciones contenidas en el informe de la Dependencia con respecto a la institución de un sistema de promoción de las perspectivas de carrera no se tiene plenamente en cuenta que los diversos elementos que sirven de base para el sistema se están poniendo en práctica dentro del ámbito general de la aplicación de su estrategia de 1994. Cuando la Asamblea General, a finales de 1994, aprobó su resolución 49/222 A y consignó fondos en la OGRH para la planificación de los recursos humanos, la gestión de las carreras y la gestión de la actuación profesional, puso en movimiento varias medidas encaminadas a facilitar la elaboración de un sistema comprensivo de promoción de las perspectivas de carrera. Entre ellas figuran las siguientes:

a) Introducción de una función de planificación de la gestión de los recursos humanos, tomando como punto de partida las bases de datos actualmente existentes y previstas para proyectar las necesidades de personal, a fin de determinar mejor la manera de satisfacer tales necesidades aprovechando al máximo las aptitudes del personal en funciones, así como los requisitos en materia de capacitación y promoción de las perspectivas de carrera necesarios para ello, y de las situaciones en que se necesite el ingreso de personal externo;

b) La institución de la gestión de la actuación profesional, que comenzó en 1996 al establecerse a nivel mundial en toda la Secretaría el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional, que exige una evaluación de la actuación profesional basada en el plan de trabajo, así como un diálogo entre el funcionario y el director para determinar los aspectos positivos y negativos del funcionario y orientar las necesidades en materia de capacitación y desarrollo de modo de dar a los funcionarios los elementos necesarios para abordar funciones nuevas y enriquecedoras que satisfagan las cambiantes necesidades de la Organización;

c) La introducción de un sistema de capacitación destinado concretamente a que el personal directivo de las Naciones Unidas comprenda mejor la responsabilidad de supervisar adecuadamente al personal al que dirige, y asuma dicha responsabilidad, incluida la formación de aptitudes de conducción y orientación que les permitan reconocer mejor las aspiraciones del personal con respecto a sus carreras y prestarles su apoyo;

d) La elaboración inicial de un programa de asignaciones dirigidas, incluida la movilidad, para los funcionarios de categorías P-2 y P-3 contratados mediante el proceso de concursos nacionales y para el personal de categoría P-2 proveniente de los concursos para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, así como de programas similares para el personal de idiomas y el personal de administración y gestión. En este último caso, ya se está impartiendo capacitación especializada para los puestos de oficial administrativo jefe en las misiones de mantenimiento de la paz y demás misiones sobre el terreno.

Al tomar nota de la función central de la OGRH en la formulación de la política y los procedimientos a este respecto, el Secretario General subraya la necesidad

de seguir evolucionando hacia una cultura de gestión en la que se ponga de relieve un planteamiento integrado para atender los intereses y las necesidades de toda la Secretaría. Se reconoce que la OGRH debe contar con el apoyo y la colaboración de los departamentos y los representantes del personal para poder combinar en un todo coherente a esos diversos elementos del sistema de promoción de las perspectivas de carrera.

25. El Secretario General coincide con los Inspectores y las delegaciones en lamentar que este programa no haya avanzado más y con mayor rapidez, y en comprobar que su proyecto de plan de mediano plazo para el período 1998-2001 (A/51/6 (Prog. 24)) no contiene una referencia específica a la promoción de las perspectivas de carrera. Esa omisión no intencional será subsanada.

26. El Secretario General reconoce que la capacidad de elaborar distintas trayectorias de carrera es limitada. A juicio del Secretario General, que tiene conciencia de las limitaciones prácticas y piramidales que afecten a la promoción de la carrera de los distintos funcionarios, la meta del sistema de promoción de las perspectivas de carrera debería redefinirse de manera más realista como la creación de condiciones en las que todos los funcionarios tengan interés en el desarrollo de la Organización y, por tal conducto, en su desarrollo personal. Debe continuar el proceso, ya iniciado, de revisión de la política y los procedimientos de organización para que tengan mejor en cuenta las necesidades del personal. El concepto en cierto modo simplificado de promoción de las perspectivas de carrera que figura en los párrafos 68 a 74 del informe de la Dependencia no parece tener en cuenta la complejidad de la realidad ni el problema que entraña la institución de sistemas de esa índole, en particular en la coyuntura actual de la Secretaría.

27. En tales circunstancias, la OGRH seguirá trabajando con miras a elaborar un sistema que estimule a todos los funcionarios para que alcancen la plenitud de sus posibilidades en el marco de las oportunidades de carrera. La Oficina ya está trabajando para fomentar la capacidad en diversas disciplinas de las carreras y para alentar a los directores a que asesoren al personal acerca de la capacidad y el desarrollo necesarios para los movimientos verticales y horizontales en sus carreras, para fomentar la movilidad de los funcionarios y para aplicar un criterio de diversidad en el desarrollo de las aptitudes. Habida cuenta de las limitaciones piramidales y presupuestarias, será necesario aprovechar mejor los movimientos laterales de personal para la satisfacción en la carrera, hacer frente a los nuevos desafíos y lograr la sensación de que se está haciendo un aporte significativo a la labor de las Naciones Unidas. Al formular estas opiniones, el Secretario General ha tenido en cuenta las actuales limitaciones a las oportunidades de ascenso, las opiniones de los Estados Miembros y los mensajes recibidos del personal en general, mediante instrumentos tales como la encuesta de 1995 sobre las actitudes del personal y el diálogo en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.

28. El Secretario General también comparte la opinión de los Inspectores de que, en particular en tiempos en que las oportunidades de adelanto son limitadas, es necesario que se perciba que los sistemas de ascensos y colocación son transparentes y equitativos. Debe percibirse que los funcionarios que ascienden han demostrado superioridad en sus aptitudes y su actuación profesional, sobre la base de la comparación de los méritos, y no en atención a "tratos especiales, favoritismo, localismo y nepotismo". La finalidad de la

aplicación del sistema de evaluación de la actuación profesional es prestar apoyo a ese empeño, lo mismo que las actividades encaminadas a mejorar las aptitudes en materia de gestión de personas y administración de las asignaciones y la movilidad del personal, como se señala en el párrafo 99 del informe de la Dependencia. Sin embargo, esas actividades son incipientes. Para restablecer la confianza del personal a este respecto se necesita tiempo, así como el apoyo a un planteamiento integrado en la organización, un cambio en la cultura de gestión, la administración de las normas centrales por parte de la OGRH y la cooperación de los directores de programas.

29. El Secretario General está de acuerdo con las críticas de los Inspectores a la colocación "temporal" de funcionarios en puestos de categoría superior durante períodos prolongados. Sin embargo, sugeriría que, al aplicar el tope de tres meses, se tuviesen debidamente en cuenta las gestiones que hagan los departamentos con la OGRH para aplicar los procedimientos establecidos a fin de hallar un candidato adecuado para llenar una vacante. En los casos en que resulte claro que se están haciendo gestiones de buena fe y se reconozca plenamente que la asignación es temporal, sería una carga innecesaria para los directores de programas privarlos de los servicios de funcionarios capacitados que se están desempeñando bien. Si, en cambio, los departamentos no han demostrado proceder de esa forma, el Secretario General cree que la adopción de medidas acordes con las sugerencias de los Inspectores puede muy bien servir para lograr la finalidad deseada de fomentar un mejor desempeño en la provisión de vacantes mediante una competencia abierta y equitativa. El Secretario General estima asimismo que será útil a este respecto la labor en curso para mejorar la previsión de las vacantes y mejorar los procesos de contratación y colocación. Las observaciones relativas a la sustitución temporal de los funcionarios asignados a misiones figuran en el párrafo 14 supra.

E. Medidas especiales para lograr la igualdad entre hombres y mujeres

30. Las cuestiones relativas a las medidas especiales del Secretario General para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la Organización están planteadas en el párrafo cuarto del resumen y se examinan con más detalle en el capítulo IV, sección E y párrafo 59 del informe. Aparentemente las opiniones de los Inspectores contenidas en este informe difieren significativamente de las conclusiones y recomendaciones de dos informes anteriores de la Dependencia sobre el tema del mejoramiento de la condición de la mujer, publicados en junio de 1994³ y octubre de 1995⁴. En esos dos informes se prestó pleno apoyo a las medidas especiales implantadas por el Secretario General para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría y se propuso que se hiciera mayor hincapié en la obligación de los directores de programas de rendir cuentas, especialmente cuando no hubiesen demostrado un real empeño por mejorar la condición y la representación de las mujeres en sus respectivos departamentos.

31. El Secretario General observa que los Inspectores critican en particular las medidas especiales expuestas en su boletín ST/SGB/282 y en la instrucción administrativa ST/AI/412, publicados en enero de 1996. En ese sentido, el Secretario General destaca que dichos documentos fueron expresamente preparados en atención a las resoluciones de la Asamblea General 49/167, 49/222 A y 50/164, en las que la Asamblea hizo suyo el plan de acción estratégico para el

mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría y estableció metas a tal fin. El Secretario General señala asimismo que en dichos documentos se consolidan diversas medidas ya existentes que fueron revisadas a fin de ajustarlas a la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas sobre la cuestión.

32. Los Inspectores señalan, entre otras cosas, que las medidas especiales "parecen contradecir el Artículo 8 de la Carta y la cláusula 4.2 del Estatuto y el Reglamento del Personal"⁵, opinan que son "innecesarias" y recomiendan que "se revisen los boletines pertinentes del Secretario General con miras a eliminar las disposiciones discriminatorias"⁶.

33. El Secretario General observa que en el boletín ST/SGB/282, que fue sometido a un análisis jurídico exhaustivo antes de su promulgación, se afirma que las gestiones encaminadas a alcanzar la igualdad entre los sexos en la Organización están plenamente conformes con ese Artículo [el Artículo 8 de la Carta], en el que se dispone que "la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios".

34. En la instrucción administrativa ST/AI/412 se establecen directrices para impulsar la labor encaminada a alcanzar la igualdad entre los sexos en la Organización. En las observaciones de los Inspectores, las referencias a disposiciones tales como la necesidad de encontrar "candidatas que satisfagan sólo los requisitos mínimos para llenar un puesto vacante" y las medidas tendientes a limitar la circulación interna de los avisos de vacante en los casos en que se "haya determinado que existen en la Organización o en la lista o en otra fuente directa de contratación candidatas plenamente idóneas y apropiadas" se toman fuera de contexto como prueba de "discriminación inversa". El Secretario General recalca que dichas medidas tienen por objeto ampliar el número de candidatas capacitadas con miras a aumentar las posibilidades de que sus calificaciones y experiencia lleguen a conocimiento de los directores de programmas. En todos los casos, la contratación, la colocación y el ascenso se llevan a cabo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 15 de la mencionada instrucción administrativa, cuyo texto es el siguiente:

"15. Las vacantes en el cuadro y la categoría de los puestos en los que no se alcancen los objetivos relativos a los porcentajes expuestos en el párrafo 3 supra [el 35% en los puestos sujetos a distribución geográfica y el 25% en los puestos de la categoría D-1 y categorías superiores] se llenarán, cuando haya una candidata o más, con una de dichas candidatas, siempre y cuando a) sus calificaciones satisfagan todos los requisitos del puesto y b) sus calificaciones sean esencialmente iguales o superiores a las de los posibles candidatos." (el subrayado es nuestro)

Por lo tanto, no existen ni la intención de discriminar a los candidatos varones más idóneos ni una política a tal efecto. Si hay, sin embargo, un intento deliberado de corregir un largo historial de desequilibrio entre el número de hombres y el número de mujeres en la Secretaría y, tal como se sugirió en informes anteriores de la Dependencia sobre la cuestión, de hacer responsables a los directores a fin de que encuentren y tomen en serio las candidaturas de mujeres calificadas. A tal fin, el Sistema de Evaluación de la Actuación

Profesional instituido en 1996 incluye una referencia a la labor realizada y la capacidad demostrada por los directores en relación con las cuestiones de género y con la diversidad en su propio entorno de trabajo.

35. Por consiguiente, las medidas especiales anunciadas en el boletín ST/SGB/282 y promulgadas en la instrucción administrativa ST/AI/412 se elaboraron con el objetivo de dar a las mujeres igualdad de oportunidades para optar a los ascensos, a la luz del hecho establecido de que, desde los primeros tiempos de la Secretaría, el número de hombres en el cuadro orgánico y, en especial, en los niveles de formulación de las políticas y adopción de decisiones, ha sido siempre superior con mucha diferencia al número de mujeres. Numerosos estudios han demostrado también que las mujeres no han tenido las mismas oportunidades de ascenso que sus colegas de sexo masculino.

36. El Secretario General lamenta que, en el cuarto párrafo del resumen, los Inspectores reproduzcan fuera de contexto una cita del decisivo fallo No. 671 del Tribunal Administrativo, relativo al caso Grinblat. En realidad, en dicho fallo se apoyó el concepto de la adopción de medidas positivas a fin de mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, siempre y cuando, no obstante, en todo nombramiento, ascenso y colocación se respetasen las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, que exige "el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad". A continuación se reproduce el texto completo de las partes pertinentes del fallo del Tribunal en el caso Grinblat:

"XVII. El Tribunal reconoce que en las diversas resoluciones relativas al mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría a las que se ha aludido y en las declaraciones del Secretario General se admite la existencia de una situación tradicionalmente insatisfactoria respecto de la contratación y el ascenso de mujeres que está en desacuerdo con el Artículo 8 de la Carta. En esas circunstancias, el Tribunal estima que se debe considerar que el Artículo 8 de la Carta autoriza a adoptar medidas razonables con objeto de mejorar la situación de la mujer. En efecto, resultaría anómalo que no se pusiera remedio a dicha situación insatisfactoria por un período demasiado largo. A menos que se adopten medidas de acción afirmativa para contrarrestar los efectos de esa situación, dichos efectos se perpetuarán, sin duda alguna, durante muchos años. Esta situación es incompatible con los objetivos del Artículo 8, como ha reconocido la Asamblea General. Por consiguiente, el Tribunal concluye que el Artículo 8 permite la adopción de medidas razonables de acción afirmativa con miras a mejorar la situación de la mujer.

XVIII. Al evaluar la conveniencia de las medidas de acción afirmativa, no pueden pasarse por alto las disposiciones pertinentes de la Carta. El Tribunal estima que, con respecto a las medidas de acción afirmativa, resultaría inadmisibles que se considerase que el Artículo 8 de la Carta deja sin efecto el párrafo 3 del Artículo 101, según el cual:

'La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.'

Con ese lenguaje se establece inequívocamente una norma en virtud de la cual las personas menos idóneas no tienen derecho a gastar de preferencia

en razón de su sexo. El principio fundamental enunciado en el párrafo 3 del Artículo 101 no puede desvirtuarse por el deseo de superar problemas del pasado, por encomiable que sea dicho deseo.

XIX. Pese a todo, es posible adoptar medidas positivas en favor de las mujeres. El Tribunal estima que, mientras la adopción de medidas de acción afirmativa sea necesaria para corregir el desequilibrio entre el número de hombres y el número de mujeres al que se han enfrentado el Secretario General y la Asamblea General, el Artículo 8 de la Carta permitiría, como medida razonable, conceder preferencia a las candidatas cuyas calificaciones fueran esencialmente iguales a las de los candidatos varones en concurso; obviamente, una preferencia tal no es necesaria si las calificaciones de una candidata son superiores." (el subrayado es nuestro)

37. En el fallo No. 765, Anderson Bieler, emitido el 6 de julio de 1996, el Tribunal Administrativo aclara el fallo en la causa Grinblat en los siguientes términos:

"III. El demandado aduce que el fallo No. 671, Grinblat (1995), niega que la demandante [una funcionaria] tenga derecho automático alguno a ser ascendida como resultado de lo dispuesto en el boletín ST/SGB/237 [el boletín del Secretario General relativo a las medidas encaminadas a mejorar la situación de la mujer en la Secretaría anterior al boletín ST/SGB/282]. El Tribunal desea aclarar el dictamen emitido en su fallo No. 671. Dicho fallo guardaba relación con la aplicación de las disposiciones del boletín ST/SGB/237 por la Junta de Nombramientos y Ascensos al preparar la lista de candidatos preseleccionados para un puesto antes de que el departamento examinase la lista y eligiera a la persona que debería llenar el puesto. El Tribunal llegó a la conclusión de que no era correcto que la Junta de Nombramientos y Ascensos excluyera de las listas de preselección a candidatos varones igualmente idóneos y que el departamento interesado debía haber aplicado las disposiciones del boletín del Secretario General ST/SGB/237.

IV. En la causa Grinblat, el Tribunal falló asimismo que, al elaborar la lista de candidatos preseleccionados, la Junta de Nombramientos y Ascensos no había aplicado el boletín ST/SGB/237 de manera compatible con las resoluciones de las Naciones Unidas y el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, en el que se estipula que 'la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría ... es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad'. No obstante, el fallo del Tribunal afectaba a lo dispuesto en el boletín ST/SGB/237 únicamente 'en la medida en que se interprete que el boletín autoriza el ascenso de candidatos puramente en razón de su sexo si simplemente reúnen los requisitos del puesto vacante, sin que se tenga en cuenta si hay otros candidatos más idóneos para el puesto' (párr. XV; el subrayado es nuestro). Ese fallo no excluye la aplicación del boletín ST/SGB/237 con objeto de favorecer la selección de candidatas cuando se determine que son igualmente idóneas. En efecto, en la causa Grinblat el Tribunal mantuvo que, aunque sería inadmisibles considerar que el Artículo 8 de la Carta, en el que se garantiza la igualdad de oportunidades de empleo en las Naciones Unidas, invalida el párrafo 3 del Artículo 101, al mismo tiempo debe considerarse que el Artículo 8 autoriza la adopción de medidas

razonables tendientes a mejorar la situación de la mujer. En el fallo se señala además que 'a menos que se adopten medidas de acción afirmativa para contrarrestar los efectos de esa situación, dichos efectos se perpetuarán, sin duda alguna, durante muchos años. Esa situación es incompatible con los objetivos del Artículo 8 ...'

V. A diferencia de la causa Grinblat, la causa de autos [Anderson Bieler] se refiere a la aplicación de las disposiciones del boletín ST/SGB/237 por el departamento que llenó el puesto. El Tribunal reafirma que las medidas de acción afirmativa establecen el derecho a recibir preferencia de las mujeres cuyas calificaciones 'sean esencialmente iguales a las de otros candidatos varones en concurso' (fallo No. 671, Grinblat, párr. XIX) siempre que se satisfagan los demás requisitos expuestos en el boletín ST/SGB/237. Las calificaciones de la demandante eran como mínimo iguales a las de los demás candidatos ...

El Tribunal falla que, puesto que la demandante era la única mujer incluida en la lista de candidatos preseleccionados para el puesto, y que era igualmente, si no más, idónea para el puesto, tenía derecho al ascenso, con arreglo a lo dispuesto en el boletín ST/SGB/237." (extracto del fallo, párrs. III a V; el subrayado es nuestro)

38. Resulta claro, por consiguiente, que el Tribunal Administrativo, en su fallo en la causa Grinblat, y en su fallo posterior en la causa Anderson Bieler, en el que se matiza el primero, ratificó las medidas adoptadas por el Secretario General con objeto de mejorar la situación de la mujer en la Secretaría.

39. El Secretario General no puede compartir la opinión de los Inspectores de que dichas medidas han conducido a un trato discriminatorio de los funcionarios de sexo masculino puesto que, como demuestra la información que se presenta a continuación, correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero de 1995 y el 30 de noviembre de 1996, las medidas especiales encaminadas a mejorar la situación de la mujer en la Secretaría no han tenido, ni en el plano de la política ni en la práctica, consecuencias especialmente adversas sobre las carreras de los funcionarios. Por el contrario, la información que figura en los cuadros 1 y 2 infra indica que, durante el período citado, las medidas especiales pueden haber contribuido en cierta medida a posibilitar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Cuadro 1

Contratación, ascenso, traslado, asignación y colocación de personal, desglosado por sexos, durante el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 1995

	Total de mujeres	Total de hombres	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres	Total
Contratación	49	69	41,52	58,47	118
Ascenso	101	127	44,29	55,70	228
Traslado	13	12	52,00	48,00	25
Asignación	1	2	33,33	66,66	3
Colocación	1	1	50,00	50,00	2

Cuadro 2

Contratación, ascenso, traslado, asignación y colocación de personal, desglosado por sexos, durante el período comprendido entre el 1º de enero y el 30 de noviembre de 1996

	Total de mujeres	Total de hombres	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres	Total
Contratación	16	14	55,33	46,66	30
Ascenso	45	48	48,38	51,61	93
Traslado	7	9	43,75	56,25	16
Asignación	0	2	0,00	100,00	2
Colocación	0	2	0,00	100,00	2

F. Mayor responsabilidad y rendición de cuentas en la gestión de los recursos humanos

40. El Secretario General toma nota del análisis que han hecho los Inspectores de los datos correspondientes a las apelaciones relacionadas con ascensos examinadas por la Junta Mixta de Apelación y por el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Está de acuerdo con su conclusión de que hay que adoptar otras medidas respecto de las causas de tales apelaciones, ya se trate de gestión deficiente, trato injusto del funcionario o incumplimiento deliberado de las normas y procedimientos establecidos, por parte de los directores, o de la tendencia demostrada de un funcionario a presentar apelaciones temerarias.

41. En cuanto a los aspectos planteados en el párrafo 100, el Secretario General observa que el sistema de evaluación de la actuación profesional comprende disposiciones concretas para evaluar el desempeño de las funciones

directivas. Sin embargo, reconoce la necesidad de adoptar otras disposiciones para que los directores respondan en mayor grado por sus decisiones relativas a la gestión de los recursos humanos, incluida la posibilidad de imponer sanciones en los casos en que se compruebe que ha habido desaciertos en la gestión del personal, o que se ha desatendido o incumplido deliberadamente las normas y procedimientos establecidos, salvaguardando a la vez las garantías procesales de todos los funcionarios, incluidos los directores de que se trate. Asimismo, el Secretario General considera atinada la opinión de los Inspectores, expuesta en el párrafo 111, de que hay que adoptar medidas para desalentar al personal de presentar reiteradamente reclamaciones infundadas, salvaguardando el derecho reconocido de los funcionarios de apelar las decisiones administrativas. Tales modificaciones del proceso de apelación tendrían que introducirse de común acuerdo con la Junta Mixta de Apelaciones y tras haber realizado las consultas de rigor entre la administración y el personal. En ambos casos hay que lograr un equilibrio entre el afán de evitar que sobrecarguen el mecanismo de apelación y la administración de justicia con litigios innecesarios y de precisar la responsabilidad de los sectores directivos, por una parte, y la necesidad, por la otra, de que se respeten debidamente las garantías procesales de los funcionarios de todas las categorías.

G. Descentralización y delegación de autoridad/mejoramiento de la capacidad de supervisión y gestión

42. El Secretario General toma nota de las observaciones de los Inspectores en cuanto a la conveniencia de delegar en los directores de programas la autoridad relativa a la contratación, los ascensos y la separación del servicio. En ese contexto señala la valiosa experiencia adquirida al delegar autoridad en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz respecto de algunas funciones claramente definidas en materia de contratación, ascensos y administración de las prestaciones, como se indica en su informe sobre la ejecución de su Estrategia (A/C.5/51/1, párrs. 68 a 72). Advierte también las muchas ventajas de seguir delegando autoridad en forma razonable, basándose, como sugieren los Inspectores, en la clara y correcta asignación de responsabilidades y en mejores procedimientos y medidas de gestión de personal. A este respecto observa que próximamente se finalizará el examen y racionalización del Estatuto y Reglamento del Personal vigente.

43. Además, con el fin de asegurar la mayor responsabilidad del sector directivo en el cumplimiento de los mandatos de la Asamblea General, el Secretario General sugiere que se presente a la Asamblea un informe sobre la ejecución de las funciones de gestión de los recursos humanos, semejante a los que se presentan en relación con la ejecución del programa y del presupuesto por programas. El informe se centraría en el cumplimiento por parte de los distintos departamentos de las normas y disposiciones organizacionales destinadas a hacer cumplir los mandatos dados por la Asamblea General. En él se podrían tratar los siguientes aspectos: las medidas adoptadas por los departamentos para lograr la distribución geográfica equitativa; las mejoras en la distribución entre hombres y mujeres en los departamentos de la Secretaría; la contratación basada en concursos nacionales, por departamento: la información remitida por cada departamento sobre la aplicación del sistema de evaluación de la actuación profesional como instrumento para determinar el

desempeño y promover el perfeccionamiento de los funcionarios; la participación en los componentes de promoción de las perspectivas de carrera y capacitación del personal de la estrategia para la gestión de los recursos humanos elaborada por el Secretario General; información sobre la contratación de consultores, jubilados y otras modalidades de contratación por períodos breves; y el número, objeto y resultados de las apelaciones u otras reclamaciones presentadas, por departamento. El Secretario General considera que esos mecanismos de presentación de informes ayudarán a lograr una mayor transparencia y con ello, una mejor rendición de cuentas.

44. El Secretario General acoge con agrado las observaciones de los Inspectores sobre la ejecución de las actividades de capacitación para mejorar las funciones de supervisión y gestión, que figuran en los párrafos 115 a 119 de su informe.

H. Fortalecimiento de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos

45. El Secretario General comparte plenamente la opinión de los Inspectores, expresada en el párrafo 24, de que la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos es representante de la autoridad del Secretario General respecto de esa función. Toma nota asimismo de las observaciones que figuran en el párrafo 120 en cuanto a la necesidad de fortalecer y hacer respetar la autoridad de la Oficina, y reconoce que es preciso que ésta disponga de personal idóneo y que cuente con el apoyo y la cooperación de los directores de los programas en el cumplimiento de los mandatos de aplicación global aprobados por la Asamblea General. Esto es particularmente importante en lo que se refiere a la tarea de formular y asegurar la integridad de la política, los procedimientos y las normas relativos a la contratación, la colocación y los ascensos, así como a la capacidad de establecer y de supervisar la ejecución adecuada de los programas de gestión de la actuación profesional, de gestión eficaz de los recursos humanos, perfeccionamiento del personal y capacitación, las posibilidades de reasignación de la función de gestión y otros elementos establecidos de la estrategia.

III. RECOMENDACIONES

Recomendación I

46. El Secretario General apoya las recomendaciones que figuran en los subpárrafos siguientes:

"a) Reforzar la autoridad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para aplicar políticas de contratación, colocación y ascensos en toda la Secretaría;"

"g) Velar por que se apliquen rigurosamente los requisitos relativos al nivel educativo en la contratación para puestos del cuadro orgánico;

h) Introducir criterios específicos para el ascenso acelerado" (véase el párrafo 21 supra).

47. El Secretario General está dispuesto a obrar de conformidad con las recomendaciones contenidas en los subpárrafos que se citan a continuación,

teniendo presentes las consideraciones que figuran en los párrafos 12 a 14 del presente documento:

"b) Prohibir las prácticas de i) ofrecer nombramientos temporales en las categorías P-2 y P-3 por períodos superiores a tres meses (si no son para sustituir a funcionarios que prestan servicios en misiones) y ii) prorrogar o renovar dichos nombramientos temporales después del período de tres meses;

c) Velar por que se aplique estrictamente la política de ofrecer nombramientos en la categoría de ingreso únicamente a los candidatos que hayan aprobado un concurso o los exámenes para el ascenso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico;

d) Prohibir la 'regularización' de contratos temporales."

48. Por los motivos expuestos en los párrafos 30 a 39 del presente documento, el Secretario General no puede hacer suya la recomendación que figura en el subpárrafo f) de la recomendación I.

Recomendación II

49. Como se indica en el párrafo 25 del presente documento, el Secretario General deplora que en el proyecto de plan de mediano plazo para el período 1998-2001 se haya omitido involuntariamente la referencia debida a la promoción de las perspectivas de carrera y observa que ya se han adoptado medidas correctivas. En los párrafos 24 a 28 del presente documento, se esbozan los criterios y disposiciones adoptados para introducir conceptos y sistemas significativos de promoción de las perspectivas de carrera en toda la Secretaría, en el contexto de la aplicación de la estrategia del Secretario General para la gestión de los recursos humanos, formulada en 1994. Esas medidas obedecen a las cuestiones concretas planteadas por los Inspectores al formular esta recomendación.

Recomendación III

50. Como se indica en los párrafos 40, 41 y 43 del presente documento, el Secretario General apoya, en general esta recomendación, así como otras sugerencias relativas a la presentación reiterada de apelaciones temerarias. Manifiesta su apoyo, en principio, en la inteligencia de que se respetarán plenamente y en todos los casos los derechos de todos los funcionarios, incluidos los directores, en materia de garantías procesales, y de que se celebrarán consultas apropiadas sobre las modalidades de aplicación de tales disposiciones.

Notas

¹ "Examen de la aplicación de las políticas de las Naciones Unidas en materia de contratación, colocación y ascensos" (JIU/REP/95/1, Parte I, A/49/845 y Add.1).

² Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo período de sesiones, Suplemento No. 7 (A/50/7), párrs. 98 a 103.

³ "Mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas en una época de 'gestión de los recursos humanos' y 'responsabilidad': ¿Un nuevo comienzo?", JIU/REP/94/3 (A/49/176).

⁴ "El mejoramiento de la condición de la mujer mediante los programas del sistema de las Naciones Unidas y dentro de ellos: ¿qué va a suceder tras la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer?", JIU/REP/95/5 (A/50/509).

⁵ JIU/9/6 (A/51/656), párr. 92.

⁶ *Ibíd.*, párr. 96.
