



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

Informe del Director General

1. De conformidad con su estatuto,¹ la Comisión de Administración Pública Internacional debe presentar a la Asamblea General de las Naciones Unidas un informe anual para su transmisión a los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por medio de sus jefes ejecutivos.
2. El Director General remite adjunto al Consejo Ejecutivo el informe de la Comisión correspondiente a 2017.² Está previsto que la Asamblea General examine el informe en diciembre de 2017 en su septuagésimo segundo periodo de sesiones. Las decisiones que se espera que adopte la Asamblea General con respecto a las recomendaciones de la Comisión y que harán necesaria una revisión del Reglamento de Personal de la OMS se comunicarán al Consejo por separado.³ El presente informe contiene un resumen preparado por la Secretaría de otras decisiones adoptadas por la Comisión en 2017.

CAPÍTULO II DEL INFORME DE LA COMISIÓN

PRESENTACIÓN DE INFORMES Y SEGUIMIENTO

Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo primer periodo de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión

3. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General que guardaban relación con la labor de la Comisión.

¹ Comisión de Administración Pública Internacional: Estatuto y Reglamento. Nueva York, Naciones Unidas, 1987 (documento ICSC/1/Rev.1), artículo 17. Disponible en <https://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statuts1.pdf> (consultado el 9 de octubre de 2017).

² Documentos Oficiales de la Asamblea General, septuagésimo segundo periodo de sesiones: Suplemento núm. 30 (documento A/72/30). Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/256/21/pdf/N1725621.pdf?OpenElement> (consultado el 9 de octubre de 2017).

³ Documento EB142/38.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

4. La Comisión decidió lo siguiente: subrayar la necesidad de que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas aplicaran las decisiones de la Asamblea General y de la Comisión de manera oportuna y plena; solicitar a las organizaciones del régimen común que aún no lo hubieran hecho que adoptaran medidas apropiadas para aplicar la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 para el personal que se hubiera incorporado antes del 1 de enero de 2014; y pedir a su secretaría que presentara anualmente un informe sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones, con lo que también se proporcionaría información más actualizada a la Asamblea General sobre las medidas que habían adoptado las organizaciones del régimen común para asegurar el cumplimiento.

CAPÍTULO III DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DE PERSONAL

Uso de las categorías de personal, incluidos el Cuadro de Servicios Generales, los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil (examen del paquete de remuneración del personal de contratación local); informe del grupo de trabajo

5. En su 84.º periodo de sesiones, la Comisión examinó el uso de las siguientes categorías de personal: funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, Cuadro de Servicios Generales y Servicio Móvil. En consulta con la secretaría de la Comisión y las organizaciones del régimen común, se presentó una lista de cuestiones relacionadas con las tres categorías para someterlas a un examen adicional. Además, la Comisión examinó los resultados de un estudio realizado por un consultor externo en el que se habían comparado las normas de clasificación de empleos para las diferentes categorías. Asimismo, la Comisión examinó un estudio sobre las prácticas externas seguidas por otras organizaciones internacionales con respecto a la utilización de personal local y personal expatriado.

6. Tras el examen, la Comisión decidió establecer un grupo de trabajo que estudiara más a fondo las cuestiones que guardan relación con el examen en curso.

7. A partir del estudio realizado por el grupo de trabajo, la Comisión reconoció la necesidad de cierta flexibilidad en el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y acordó una serie de directrices para el uso de esa categoría de personal por las organizaciones del régimen común que reflejaran la norma y no fueran excesivamente prescriptivas (las directrices figuran en el anexo II del informe de la Comisión).

8. Con respecto al Cuadro de Servicios Generales, el grupo de trabajo concluyó que, según la información disponible, no parecía haber ningún indicio de que se hubiera producido un cambio importante en el trabajo realizado por el personal de esa categoría.

9. En cuanto al Servicio Móvil,¹ la Comisión convino en que las recomendaciones del grupo de trabajo abordaban en general las cuestiones relativas a dicho Servicio. Por consiguiente, la Comisión apoyó los criterios que rigen el uso de esa categoría de personal propuestos por el grupo de trabajo.

¹ No es aplicable a la OMS.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

10. La Comisión decidió: recomendar a la Asamblea General las directrices para el uso de la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico que figuran en el anexo II; recomendar al Secretario General: que las normas de clasificación de empleos del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico aprobadas por la Comisión se utilicen para clasificar los trabajos del Servicio Móvil; que las Naciones Unidas y las organizaciones del régimen común que utilicen las escalas de sueldos del Servicio Móvil confirmen, tras consultas con la secretaría de la Comisión, la correspondencia entre los niveles del Servicio Móvil y los niveles del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico; y que se apliquen los criterios que figuran en el anexo III para usar personal del Servicio Móvil en cualquier función y categoría¹. Además, la Comisión solicitó a su secretaría que recabara información sobre la aplicación por las organizaciones del régimen común de la norma mundial de clasificación para el Cuadro de Servicios Generales y que le presentara dicha información en su 87.º periodo de sesiones.

Estudio sobre la gestión de la actuación profesional y propuestas sobre los incentivos al desempeño

11. En la resolución 70/244 (2015) la Asamblea General había solicitado a la Comisión que llevara a cabo estudios sobre los planes de gestión de la actuación profesional utilizados en las organizaciones del régimen común y sobre los arreglos presupuestarios y administrativos necesarios para el establecimiento de un sistema de premios monetarios. Si bien la secretaría concluyó que no había habido cambios importantes en la esfera del reconocimiento de la actuación profesional y la concesión de recompensas, propuso dos revisiones del marco de reconocimiento y recompensas con objeto de reintroducir un límite presupuestario general para los planes y las gratificaciones individuales en efectivo. Durante las deliberaciones se recordó que la ralentización de los incrementos de escalón tenía por objeto proporcionar fondos para las recompensas al desempeño, y que el interés en el tema por parte de las organizaciones del régimen común iba en aumento. Los mandatos de algunas organizaciones podrían prestarse a la introducción del concepto de remuneración basada en el desempeño, mientras que la naturaleza de la labor realizada por otras podría adecuarse a recompensas por equipos y recompensas individuales. Se había llegado a un acuerdo general de que no era deseable que todas las organizaciones del régimen común aplicaran programas de recompensas monetarias.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

12. La Comisión decidió reafirmar su recomendación anterior a la Asamblea General sobre el proyecto de principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño (véase el documento A/70/30, anexo III). Asimismo recomendó fijar un límite presupuestario para las recompensas monetarias y no monetarias a fin de que no superen el 1,5% de los gastos en remuneración previstos por una organización (el costo salarial combinado de todo el personal) y un límite del 10% del sueldo básico neto para las recompensas individuales en efectivo.²

¹ No es aplicable a la OMS.

² Puede consultarse el texto íntegro revisado en A/72/30, anexo VI.

Examen de la remuneración pensionable: factores de conversión a cifras brutas, inversión de los ingresos y opciones para actualizar la remuneración pensionable sobre la base de la escala de sueldos unificada y para los funcionarios de categorías no clasificadas

13. La Comisión inició el examen de la remuneración pensionable a partir de la metodología para determinar la remuneración pensionable, descrita en la resolución 41/208 (1986) de la Asamblea General de las Naciones Unidas. En consulta con la secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, se elaboró una lista preliminar de cuestiones, que se examinó junto con una hoja de ruta para su ultimación por la Comisión en su 87.º periodo de sesiones.

14. Durante las deliberaciones, hubo acuerdo general con el enfoque de la hoja de ruta y en que la cuestión debía tratarse con sentido común. También se acordó que se debía hacer un análisis exhaustivo de todos los posibles escenarios antes de modificar la metodología del cálculo de la remuneración pensionable, en estrecha cooperación con la secretaría de la Caja de Pensiones y las organizaciones participantes. Debía evitarse cualquier consecuencia imprevista y se debían respetar plenamente los derechos de pensión adquiridos del personal en servicio activo. Asimismo hubo acuerdo sobre la lista de cuestiones que debían abordarse, a saber: la conversión a cifras brutas, la inversión de ingresos (remuneración pensionable del personal del Cuadro de Servicios Generales superior a la del personal del Cuadro Orgánico con la misma remuneración neta), armonización con la escala de sueldos unificada tras la eliminación de los elementos aplicables al personal con familiares a cargo, aumento del número de escalones en la categoría D2 de 6 a 10 (en la que el escalón más alto serviría para calcular la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas) y la necesidad de actualizar la escala común de contribuciones del personal.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

15. La Comisión aprobó los siguientes temas para considerarlos en el examen de la remuneración pensionable: la inversión de ingresos, por la que la remuneración pensionable del personal del Cuadro de Servicios Generales es mayor que la del personal del Cuadro Orgánico con el mismo nivel de ingresos netos; la revisión de la escala de la remuneración pensionable para los funcionarios del Cuadro Orgánico utilizando el procedimiento de ajuste provisional o mediante un nuevo cálculo de la escala utilizando la metodología aprobada, incluido el procedimiento para el cálculo de la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas; las opciones para el nuevo cálculo de la remuneración pensionable para los funcionarios del personal del Cuadro Orgánico de conformidad con el paquete de remuneración revisado; el examen de los factores de conversión a cifras brutas aplicados a los funcionarios del Cuadro Orgánico y de Servicios Generales; una actualización de la escala común de contribuciones del personal; y la realización de un estudio de comparabilidad entre el plan de pensiones de las Naciones Unidas y el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales de los Estados Unidos.

16. En su 85.º periodo de sesiones, la Comisión decidió establecer un grupo de trabajo, integrado por miembros de la Comisión, representantes de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y las federaciones del personal, para examinar y estudiar los pormenores y opciones en relación con las cuestiones anteriores.

CAPÍTULO IV DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

Escala de sueldos básicos/mínimos

17. Se informó a la Comisión de que se había aplicado un aumento del 1% a la escala de sueldos básicos del Cuadro General con efecto a partir del 1 de enero de 2017. Además, se introdujeron cambios en las escalas impositivas y los importes de deducción para 2017. A nivel federal, los tramos de ingresos se ampliaron casi un 1%. A fin de reflejar la variación de los sueldos brutos del Cuadro General y los cambios fiscales en los Estados Unidos de América y mantener los sueldos del régimen común en consonancia con los de la administración pública utilizada como referente, se propuso un aumento del 0,97% en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2018. Además, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el ajuste de la escala de sueldos se aplicaría también a los niveles de protección de los ingresos del personal cuyos sueldos eran superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

18. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2018, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo VII del informe de la Comisión, y que reflejan un ajuste del 0,97%, que se habrá de aplicar aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá ni pérdidas ni ganancias en la paga líquida neta.

Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos

19. Conforme al mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. Con ese fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.

20. Se informó a la Comisión del ajuste efectuado en el cálculo del margen por la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C. De acuerdo con el procedimiento establecido, se aplicó una diferencia del costo de la vida de 113,8, estimada por un consultor externo en 2016 para un periodo de dos años. Se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2017 se situaba en 113,4. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen con el tiempo figuran en el anexo VIII del informe de la Comisión.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

21. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen para el año 2017 entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. se situaba en 113,4. La Comisión realiza la vigilancia continua del margen y adoptará las medidas correctivas necesarias de conformidad con el sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2018 se rebasaran los puntos de activación de 113 o 117.

Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

22. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, había examinado dos informes del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en sus periodos de sesiones de febrero y junio de 2017. En uno de los informes se analizaban principalmente los resultados de la encuesta sobre precios realizada por la secretaría en Bruselas y su aplicación a los resultados de los estudios del costo de la vida pendientes en los lugares de destino en que había sedes, donde se utilizaban para el cálculo del índice de los ajustes por lugar de destino los datos sobre precios reunidos por el Programa de Comparación Europea en vez de información reunida por la secretaría de la Comisión. El informe también incluía el proyecto de programa para el 40.º periodo de sesiones del Comité Asesor.

23. La Comisión tuvo ante sí otros tres documentos. El primero, elaborado por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas con sede en Ginebra, era sobre cuestiones relativas a los estudios del costo de la vida y el ajuste por lugar de destino y sobre las repercusiones jurídicas y administrativas de los resultados negativos del estudio del costo de la vida de 2016 realizado en Ginebra. En un anexo de ese documento se adjunta un informe sobre las conclusiones a las que había llegado un equipo de cuatro estadísticos (dos de la OIT, uno de la UNCTAD y un consultor, a los que se hacía referencia en el informe de la Comisión como los «estadísticos de Ginebra») en relación con una serie de cuestiones metodológicas relativas al sistema de ajustes por lugar de destino y a la aplicación por la secretaría de esa metodología a la hora de calcular el índice del ajuste por lugar de destino para Ginebra. El segundo documento contenía la respuesta de la secretaría a las cuestiones planteadas por los estadísticos de Ginebra. El tercero contenía una nota preparada por las federaciones del personal en la que se analizaban cuestiones relacionadas con la metodología del ajuste por lugar de destino y temas operacionales. Una prueba de la importancia crucial de las cuestiones que la Comisión tuvo ante sí fue la asistencia al periodo de sesiones de una delegación de alto nivel en representación de las organizaciones con sede en Ginebra, incluidos el Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, el Director General y el Director General Adjunto de la OIT, el Subdirector General de la OMS responsable de Administración General y el Director de Gestión de Recursos de la OMM, además de directores de los departamentos de recursos humanos de numerosas organizaciones del régimen común.

24. Los exhaustivos debates sobre las cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino se detallan en los párrafos 109 a 126 del informe de la Comisión.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

Aspectos metodológicos de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida en los lugares de destino donde hay sedes y en Washington D.C.

25. La Comisión decidió: reafirmar que la secretaría había reunido y procesado los datos de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida de conformidad con la metodología aprobada; tomar nota de las conclusiones que figuraban en los documentos preparados por los estadísticos de Ginebra y los de las federaciones del personal en relación con diversos aspectos de la metodología para el cálculo del ajuste por lugar de destino, así como de la respuesta de la secretaría a ese respecto, y presentar ambos documentos al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino; y solicitar al Comité Asesor que prosiguiera su labor para mejorar la metodología en que se basa el sistema de ajustes por lugar de destino, en colaboración con los representantes de las administraciones y las federaciones del personal del régimen común de las Naciones Unidas.

Resultados de los estudios de referencia del costo de la vida en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington D.C.

26. La Comisión decidió: aprobar la adición de un margen del 3% a los resultados de todos los estudios del costo de la vida realizados durante 2016 que sean inferiores en más de un 3% al índice salarial prevaleciente, teniendo en cuenta la recomendación formulada por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en la continuación de su 39.º periodo de sesiones; y aprobar los resultados de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida en Londres, Madrid, París, Roma y Viena, de conformidad con la recomendación del Comité Asesor.

27. La Comisión decidió: que los resultados para Londres, Madrid, París, Roma y Viena se aplicaran a partir del 1 de agosto de 2017, teniendo en cuenta las fluctuaciones de la inflación y los tipos de cambio entre la fecha del estudio y la fecha de aplicación de los resultados; y cambiar la fecha de aplicación de los resultados del estudio de 2016 del costo de la vida en Ginebra del 1 de mayo de 2017 al 1 de agosto de 2017, a fin de ajustar la fecha de aplicación con la de los otros dos lugares de destino en los que se activaría la medida de reducción de la diferencia (Roma y Madrid).

Aplicación de los resultados de los estudios del costo de la vida realizados en la ronda de 2016

28. Teniendo en cuenta los llamamientos realizados por los representantes de las organizaciones del régimen común y las federaciones del personal, la Comisión decidió aprobar una modificación de la medida de reducción de la diferencia. Esta medida es una norma operacional concebida para mitigar el impacto en los sueldos de los resultados de los estudios del costo de la vida que sean considerablemente inferiores a los índices salariales prevalecientes. La modificación conlleva incrementar en un 3% el índice del ajuste por lugar de destino derivado del estudio (actualizado al mes de aplicación) para obtener un multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino en el lugar de destino afectado, de conformidad con la decisión de la Comisión que figura en el párrafo 128 *a*) de su informe. Asimismo la Comisión decidió: que el multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino sea aplicable a todos los funcionarios del Cuadro Orgánico destinados en el lugar de destino. Los funcionarios que estén prestando servicios en el lugar de destino en la fecha de aplicación de los resultados del estudio o con anterioridad a esa fecha recibirán el multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino más una prestación personal de transición; que la prestación personal de transición sea igual a la diferencia entre el multiplicador revisado y el multiplicador vigente del ajuste por lugar de destino y que se pague íntegramente durante los primeros seis meses después de la fecha de aplicación y se vaya ajustando a

la baja posteriormente cada cuatro meses hasta que se elimine gradualmente; y que durante un mes de ajuste, la nueva prestación personal de transición se calcule tomando la diferencia entre el índice salarial vigente y el índice salarial aplicable al personal existente (es decir, el índice salarial vigente más la prestación personal de transición existente) y reduciéndola en un 3%.

29. La Comisión decidió solicitar a la secretaría que realizara estudios analíticos adicionales para comparar los datos sobre precios reunidos por el Programa de Comparación Europea con los reunidos por la secretaría. También solicitó a la secretaría que buscara otras fuentes de datos comparables sobre precios para la próxima ronda de estudios.

Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología

30. De conformidad con el calendario aprobado en su 83.º periodo de sesiones, la Comisión examinó la metodología para el cálculo de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. La Comisión examinó una serie de propuestas para la revisión de la metodología a fin de reflejar acontecimientos pertinentes desde el último examen realizado en 2008, en particular la introducción de un paquete de remuneración revisado para el personal del Cuadro Orgánico y la ampliación del régimen común. Se sometieron a consideración elementos como el nivel de ingresos de referencia en la escala de sueldos unificada, los lugares de referencia, que en la actualidad eran ocho lugares de destino en los que había sedes, y la fecha y el mecanismo de conversión de moneda.

31. Por último, teniendo en cuenta todos los elementos citados anteriormente y aunque reconoció la necesidad de armonizar el procedimiento de cálculo de la prestación por hijos a cargo con la nueva estructura de sueldos, la Comisión decidió volver a examinar la cuestión durante el examen del nivel de la prestación por hijos a cargo, momento en el que consideraría las opciones pertinentes.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

32. La Comisión decidió: mantener la metodología vigente para la prestación por hijos a cargo, aunque seguiría sometiéndola a examen, y volver a ocuparse de ella en caso necesario; y solicitar a la secretaría que, durante su examen de la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo, le presentara, con miras a adoptar una decisión al respecto, los cálculos para las dos opciones sobre el nivel de ingresos de referencia que se debía utilizar para comparar la prestación por hijos a cargo, a saber, una basada únicamente en la escala de sueldos unificada y otra que incluyera también la prestación por cónyuge a cargo.

Informe sobre la diversidad, incluida la diversidad geográfica y de género, en el régimen común de las Naciones Unidas

33. La Comisión recordó que la diversidad, en tanto que principio rector básico, es un elemento esencial de la misión de las Naciones Unidas. Dentro del principio de la diversidad, son conceptos esenciales la más amplia representación geográfica posible y la igualdad de género. Ambos elementos se vigilan constantemente. Por tanto, debería considerarse que el actual informe sobre la diversidad complementa la información facilitada en informes anteriores y que responde a nuevas peticiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, especialmente en la resolución 70/244. El informe se había presentado a la Comisión en su 83.º periodo de sesiones, celebrado en 2016, y ofrecía información sobre las políticas y medidas de género que se habían introducido con el objetivo de lograr el equilibrio de género en las organizaciones del régimen común. En su informe complementario presentado al 85.º periodo de sesiones, la secretaría de la Comisión presentó información adicional sobre la pari-

dad de género y otros aspectos relacionados con la diversidad basada en los datos reunidos por ONU-Mujeres y en las respuestas de las organizaciones del régimen común a un cuestionario presentado en 2016 y a una encuesta realizada en abril de 2017.

34. En el informe se constataba que en los dos últimos decenios se había registrado un desarrollo rápido en todo lo relativo a la diversidad y la inclusión, y que había un número cada vez mayor de estudios que demostraban los beneficios para las empresas derivados de la diversidad y la inclusividad, entre otros, la mejora de la representación, la moral, la reputación, la productividad y la innovación. En el informe se tomaba nota también de que las políticas de diversidad de la mayoría de las organizaciones del régimen común incluían la paridad de género y el equilibrio geográfico en la plantilla, así como la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, modalidades de trabajo flexibles, y en ocasiones políticas específicas para evitar la discriminación, como la discriminación contra las personas con discapacidad y las personas con VIH/sida.

35. En las deliberaciones de la Comisión, los participantes reconocieron que la paridad de género era fundamental para alcanzar los objetivos de las diferentes organizaciones del régimen común, pero subrayaron que no debía ser a expensas de otros aspectos importantes relacionados con la diversidad, como la representación geográfica y la inclusión de personas con discapacidades y de los pueblos indígenas. Con respecto a la iniciativa del Secretario General para acelerar la paridad de género en estrecha consulta con las organizaciones del régimen común, como cuestión prioritaria, se recordó que a principios de 2017 el Secretario General había establecido un equipo de tareas para que formulara una hoja de ruta hacia la paridad de género en el régimen común de las Naciones Unidas que incluyera medidas de ejecución, elementos de referencia, plazos y estructuras institucionales para lograr el objetivo de alcanzar la paridad de género. El Secretario General se había comprometido a lograr la paridad de género en los puestos directivos superiores para 2021.

36. La Comisión observó que la representación de la mujer en el Cuadro orgánico y categorías superiores había llegado al 42,8%, lo que representaba un aumento del 2,1% en el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2011 y el 31 de diciembre de 2015, es decir, un aumento medio anual del 0,5%.

37. Los miembros de la Comisión recordaron los esfuerzos desplegados en la elaboración del nuevo Marco para la Gestión de los Recursos Humanos que se había introducido en enero de 2017 y señalaron la necesidad de reforzar los elementos del Marco relacionados con la diversidad. Puesto que el Marco se había concebido como un documento vivo, se podrían introducir en él fácilmente y en tiempo real los cambios que fueran necesarios para reflejar nuevos acontecimientos.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

38. La Comisión decidió instar a las organizaciones del régimen común a que: establecieran indicadores de resultados cuantificables con respecto a la contratación, los ascensos, la retención y la participación de los diversos grupos de personal; redoblaran sus esfuerzos e invirtieran tiempo y recursos para abordar todos los aspectos de la diversidad, incluida la capacitación del personal directivo y los funcionarios; establecieran una estrategia global sobre la diversidad, que incluyera planes de acción concretos, metas específicas y plazos para el logro de la paridad de género y la representación geográfica equitativa, si todavía no lo habían hecho; y siguieran examinando periódicamente todos los aspectos relacionados con la diversidad.

CAPÍTULO VI DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

Prestación por peligrosidad: metodología para el ajuste y examen de la cuantía

39. En el contexto del examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, la Comisión adoptó una decisión sobre el ciclo de examen de la cuantía de las prestaciones que eran de su competencia, de conformidad con el calendario que figuraba en el anexo IV de su informe anual correspondiente a 2016. La cuantía de la prestación por peligrosidad se examinaría cada tres años, a partir de 2017.

40. La Comisión tomó nota de las tasas actuales de la prestación por peligrosidad y solicitó a su secretaría que presentara opciones en relación con la metodología para el ajuste de la prestación por peligrosidad para ambos cuadros de personal.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

41. La Comisión decidió con respecto a la metodología de ajuste de la prestación por peligrosidad: utilizar como referencia para el personal de contratación internacional los tres indicadores aplicados para la prestación por condiciones de vida difíciles y la relación entre la prestación por peligrosidad y el punto medio neto de la escala de sueldos básicos/mínimos en vigor en el año del examen programado; y para el personal de contratación local fijar el nivel en el 30% de la escala de sueldos aplicable al personal de Servicios Generales y utilizar como referencia el punto medio neto de las escalas vigentes en el año anterior al del examen programado. Con respecto a la cuantía de la prestación, la Comisión decidió mantener la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional en US\$ 1600 mensuales hasta el próximo examen; y revisar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local actualizando de 2012 a 2016 el año de referencia de las escalas de sueldos utilizadas para el cálculo y aplicando el 30% del punto medio neto de esas escalas. Asimismo decidió llevar a cabo el próximo examen de la prestación por peligrosidad en 2020, de conformidad con el calendario establecido.

Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: examen de la cuantía

42. De conformidad con el calendario de exámenes vigente, la cuantía del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, establecido en 2012 para ayudar a compensar los gastos directos adicionales de los funcionarios y sus familiares a cargo con derecho al mismo evacuados de sus lugares de destino oficiales, se examinaría cada tres años, comenzando en 2017.

43. La Comisión fijó en 2012 la cuantía actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad en US\$ 200 por día para el funcionario y el 50% de esa cuantía, es decir US\$ 100, para cada familiar con derecho al subsidio. El subsidio es pagadero hasta un máximo de 30 días, transcurridos los cuales el monto se reducirá en un 25% y se abonaría por un periodo máximo de seis meses. Transcurrido ese periodo, la evacuación normalmente terminaría o el lugar de destino sería declarado «no apto para familias».

44. La Comisión tomó nota de las declaraciones y propuestas formuladas por la Red de Recursos Humanos y apoyadas por las asociaciones del personal: que se debía mantener el nivel actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad y que, en lugar de realizar exámenes periódicos después de varios años, los cambios del monto de la prestación se vincularan directamente a los cambios en las dietas que se utilizaban como referencia para el examen.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

45. La Comisión decidió: mantener el subsidio de evacuación por motivos de seguridad en su nivel actual de US\$ 200 por día para el funcionario y US\$ 100 por día para cada familiar con derecho al subsidio, por un periodo de hasta 30 días, y a partir de entonces US\$ 150 y US\$ 75 por día, respectivamente, por un periodo máximo de seis meses, junto con la suma fija de US\$ 500 para el envío de efectos personales aplicable cuando el funcionario o su familia fueran evacuados; y solicitar a la secretaria que actualizara según procediera las directrices sobre el subsidio de evacuación por motivos de seguridad, que figuraban en el anexo VII del informe anual de la Comisión correspondiente a 2013 (documento A/68/30).

INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

46. Se invita al Comité a que tome nota del informe.

= = =