

Punto 4 d) del orden del día
Informe sobre recursos humanosA/26/4(d)
Madrid, 25 de septiembre de 2025
Original: inglés

ONU Turismo tiene la voluntad de cuidar el medio ambiente. Todos los documentos del Asamblea General pueden obtenerse a través de la web de ONU Turismo, www.unwto.org/es, o mediante el siguiente código QR.

**Resumen ejecutivo**

Este informe ofrece un examen exhaustivo de la situación de los recursos humanos de ONU Turismo a 1 de agosto de 2025 y describe los avances, las dificultades y las reformas de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Organización.

A la fecha de presentación del informe, la fuerza de trabajo está formada por 301 miembros, de los que un 31 % son funcionarios y el 69 % restante, personal afiliado y de otro tipo. Las mujeres suponen un 55 % del funcionariado y el 59 % del personal afiliado, y representan 38 y 40 nacionalidades, respectivamente. La Organización sigue dando prioridad a la paridad de género y a una representación geográfica equitativa, así como a la contratación desde una base lo más amplia posible, sin dejar de velar por los mayores estándares de competencia e integridad.

Hay procesos de contratación y selección en curso para multitud de puestos. Desde el último período de presentación de informes se han aprobado cuatro reclasificaciones de personal.

El desarrollo del talento sigue siendo una prioridad y se mantienen las distintas asociaciones vinculadas al programa de prácticas profesionales, la participación en el Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico y la ampliación de las actividades de formación en materia de cuestiones técnicas, de gestión y relativas al bienestar. Se ha mejorado el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el bienestar de la fuerza de trabajo gracias a la función del Consejero del Personal y a la participación en la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, en la que ONU Turismo obtiene una puntuación superior a la media del sistema de las Naciones Unidas.

La Organización sigue mejorando los procesos internos, con la implantación gradual de la herramienta de gestión de recursos humanos (HCM), que aumenta la eficiencia y favorece la toma de decisiones basada en datos. La integración de la perspectiva de género y de la diversidad sigue siendo fundamental, y se han hecho progresos tangibles que se han registrado en el marco ONU-SWAP 2.0 de rendición de cuentas, sobre todo en lo relativo a la representación de las mujeres.

El desarrollo de políticas sigue siendo una esfera de especial interés. Se está trabajando para ultimar las políticas sobre prevención del acoso y la explotación y los abusos sexuales, contratación y selección, gestión del rendimiento y diversidad, así como un examen de las políticas relativas al personal afiliado.

Además, la Organización está aplicando las recomendaciones derivadas de la auditoría de la gestión de recursos humanos (2023/086) que ha llevado a cabo la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Ya se han dado por concluidas varias recomendaciones y está previsto que las restantes se completen en diciembre de 2025.

La Organización ha nombrado a un nuevo Oficial de Ética que se inició en el cargo el 1 de mayo de 2025. Esta decisión pone de manifiesto el empeño de la Organización por mejorar de forma continua los mecanismos de gobernanza y los marcos de rendición de cuentas y de fomentar con ello la confianza de los interesados.

Por último, el informe ofrece información sobre la elección de los miembros del Comité de Pensiones del Personal para 2026-2027 (anexo II) y contiene el informe de la Asociación de personal (anexo III). En conjunto, estos avances demuestran el compromiso continuo de la Organización con el fomento de una plantilla profesional, inclusiva y responsable que respalde su mandato y su visión estratégica.

Hasta la fecha, **no se han recibido candidaturas** para los puestos de miembros titulares y suplentes. Se anima a los Estados Miembros a que se envíen sus candidaturas para que la Asamblea General pueda proceder a la elección de los cuatro representantes necesarios.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN¹

Punto 4 d) del orden del día Informe sobre recursos humanos (documento A/26/4(d))

La Asamblea General,

Habiendo examinado el informe,

1. *Toma nota* de la información suministrada en el informe sobre recursos humanos;
2. *Expresa* su satisfacción por la aplicación de las políticas de recursos humanos, las iniciativas en materia de formación y los marcos sobre igualdad de género, así como el trabajo que están llevando a cabo actualmente las personas que se encuentran al servicio de la Organización y por su contribución al programa de trabajo, en particular a la luz de las crecientes exigencias que experimenta la Organización y habida cuenta de sus limitados recursos;
3. *Toma nota con aprecio* de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones derivadas de la auditoría de la gestión de los recursos humanos que ha llevado a cabo la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI).
4. *Aprueba* la propuesta de que el puesto de Jefe del Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad Social se reclasifique de la categoría P.4 a la categoría P.5;
5. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen propuestas concretas a la Organización para la financiación de personal subalterno del Cuadro Orgánico;
6. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen a la Organización funcionarios cedidos temporalmente, especialmente ante las crecientes exigencias que pesan sobre la Organización y sus limitados recursos;
7. *Decide* elegir a los siguientes Estados Miembros para conformar el Comité de Pensiones del Personal de ONU Turismo durante el bienio 2026-2027:
 - a) [MIEMBRO 1] y [MIEMBRO 2] como miembros titulares;
 - b) [MIEMBRO 1] y [MIEMBRO 2] como miembros suplentes.

Enterada del informe del Comité de la Asociación del Personal sobre las actividades realizadas entre marzo de 2024 y septiembre de 2025,

8. *Toma nota* de las actividades, prioridades, preocupaciones y recomendaciones de la Asociación; y
9. *Pide* al Secretario General que:
 - a) Entable un diálogo estructurado y una serie de consultas con el personal para promover una transición organizativa fluida.
 - b) Promueva un liderazgo más equilibrado para garantizar una contratación justa.

¹El presente texto es un proyecto de resolución. Para consultar la resolución definitiva aprobada por la Asamblea, le rogamos se remita al documento de resoluciones que se publica al finalizar la reunión.

- c) Desarrolle una estrategia de dotación de personal que distinga claramente entre los proyectos temporales y las funciones permanentes básicas de la Organización.
- d) Proporcione un plan concreto para reforzar la formación del personal y el desarrollo de sus competencias.

I. Introducción y estructura del informe

1. Este informe ofrece un examen exhaustivo de la situación de los recursos humanos de ONU Turismo a 1 de agosto de 2025 y destaca los principales avances, dificultades e iniciativas en curso.
2. Se siguen introduciendo los cambios en la gestión que el Secretario General indicó en su informe sobre la visión y las prioridades de la Dirección ([documento CE/108/5\(b\) rev.1](#)), así como las iniciativas y actividades posteriores anunciadas en la declaración de intención política y de gestión presentada al Consejo Ejecutivo en su 113.^a reunión ([documento CE/113/4](#)), en consonancia con los recursos y el número de puestos de plantilla aprobados y en el marco de los objetivos estratégicos fijados en informes previos.
3. Este informe también facilita información sobre el Comité de Pensiones del Personal en el anexo II. El Comité está compuesto por miembros titulares y suplentes elegidos entre los Estados Miembros, por la Asamblea General, el Secretario General y los funcionarios de la Organización afiliados a la Caja, de conformidad con la disposición 6.c) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.
4. El informe de la Asociación de personal se incluye como anexo III al informe sobre recursos humanos.

II. El personal de ONU Turismo

5. A 1 de agosto de 2025, la fuerza de trabajo total de ONU Turismo está formada por 301 miembros, de los cuales un 31 % son funcionarios² y el 69 % restante, personal afiliado y de otro tipo³.
6. Desde la perspectiva de género, las mujeres representan aproximadamente el 55 % del personal, mientras que los hombres constituyen en torno al 45 %, si bien esta proporción varía en función del grado. En las categorías de personal afiliado y de otro tipo de personal, las mujeres constituyen alrededor del 49 % y los hombres, del 51 %.
7. Desde la perspectiva de la representación geográfica general, entre el funcionariado están representadas 38 nacionalidades y entre los titulares de contratos de servicios, 40. Es importante reiterar el compromiso de la Organización de contratar personal sobre una base geográfica lo más amplia posible, si bien manteniendo el más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad, y teniendo en cuenta el limitado número de puestos.
8. La Organización sigue estando comprometida a dar prioridad a la paridad de género y a una representación geográfica equitativa en sus estrategias de contratación.
9. El informe se complementa con una descripción general de los recursos humanos de la plantilla, con datos y métricas esenciales sobre la fuerza de trabajo de ONU Turismo, la distribución por género y la representación geográfica, que se presenta como anexo I del presente informe.

III. Asuntos relacionados con los recursos humanos

10. Desde los anteriores informes sobre asuntos relacionados con los recursos humanos, presentados a la Asamblea General en su vigésima quinta reunión ([documento A/25/6](#)) y al

² Miembros del personal con contrato de duración determinada o indeterminada en el marco del presupuesto ordinario o de fondos extrapresupuestarios de acuerdo con el Estatuto y el Reglamento del Personal.

³ Otros miembros del personal con un contrato regido por las políticas de la Organización o personal subalterno del Cuadro Orgánico contratado con arreglo al acuerdo marco entre el PNUD y ONU Turismo.

Consejo Ejecutivo en su 123.^a reunión (documento [CE/123/3\(d\)](#)), se han producido diversas novedades que se indican a continuación.

A. Decisiones del Secretario General

11. De conformidad con el artículo 15.b) del Estatuto del Personal, el Secretario General decidió nombrar al Sr. Tadashi Kaneko (Japón) para el puesto de Director de la Oficina de Apoyo Regional para Asia y el Pacífico, D.1, a fin de garantizar el correcto funcionamiento de la Oficina de Apoyo Regional.

B. Captación de talentos y perfeccionamiento profesional

12. Los puestos cubiertos tras la publicación de los anuncios de vacantes se anunciaron en los informes sobre recursos humanos presentados al Consejo Ejecutivo en su 121.^a reunión (documento [CE/121/3\(d\) rev.1](#)), en su 122.^a reunión (documento [CE/122/3\(d\)](#)) y en su 123.^a reunión (documento [CE/123/3\(d\)](#)).
13. Después de la publicación de anuncios de vacantes, se han cubierto los siguientes puestos siguiendo procesos de selección competitivos:
 - a) Coordinador/a del Programa (P.4), Oficina Regional para Oriente Medio (UNWTO/HHRR/VAC/06/TMIC/2024), Riad (Arabia Saudita). Nacionalidad del profesional designado: alemana;
 - b) Oficial del Programa (P.2), Departamento de Comunicación (UNWTO/HHRR/VAC/03/COMM/2024), Madrid (España). Nacionalidad del profesional designado: azerbaiyana;
 - c) Asistente Superior del Programa (G.6), Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad Social (UNWTO/HHRR/VAC/04/ECSR/2024), Madrid (España). Nacionalidad del profesional designado: española.
14. Después de la publicación de anuncios de vacantes, a fecha del presente informe, están en curso los procesos de selección y contratación de personal para los puestos que se indican. El resultado se comunicará en un informe de recursos humanos posterior:
 - a) Director/a (P.5), Departamento Regional para Asia y el Pacífico (UNWTO/HHRR/VAC/03/RDAP/2025), Madrid (España);
 - b) Director/a (P.5), Departamento de Desarrollo Internacional y Cooperación (UNWTO/HHRR/VAC/18/IDCD/2025), Madrid (España);
 - c) Director/a (P.5), Oficina Regional para las Américas (UNWTO/HHRR/VAC/09/ROAM/2025), Río de Janeiro (Brasil);
 - d) Oficial del Programa (P.2), Oficina Regional para las Américas (UNWTO/HHRR/VAC/04/ROAM/2025), Río de Janeiro (Brasil);
 - e) Asistente Superior del Programa (G.6), Departamento de Servicios Generales (OMT/HHRR/VAC/19/GESE/2025), Madrid (España).
15. A fin de garantizar la coherencia con la estructura orgánica establecida, se propone reclasificar el puesto de Jefe del Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad Social de la categoría P.4 a la categoría P.5. Este ajuste reflejará mejor el alcance de las responsabilidades asociadas al puesto y garantizará la paridad con el nivel de liderazgo de departamentos comparables.

Reclasificaciones

16. De conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal de ONU Turismo, la Organización clasifica los grados de sus puestos con arreglo a las normas de clasificación que se aplican en todo el sistema de las Naciones Unidas. En virtud de las políticas de ONU Turismo, los funcionarios pueden solicitar la reclasificación de su puesto como resultado de un cambio

sustantivo de sus funciones y un aumento de sus responsabilidades, o cuando así lo determine el Secretario General.

17. Las reclasificaciones llevadas a cabo por la Organización se anunciaron en los informes sobre recursos humanos presentados al Consejo Ejecutivo en su 121.^a reunión (documento [CE/121/3\(d\) rev.1](#)), en su 122.^a reunión (documento [CE/122/3\(d\)](#)) y en su 123.^a reunión (documento [CE/123/3\(d\)](#)). Entre la fecha de publicación del anterior informe sobre recursos humanos presentado a la 123.^a reunión del Consejo Ejecutivo y la del presente informe, se ha reclasificado a cuatro funcionarios a un grado superior dentro de la misma categoría. Se prosigue con el examen de las solicitudes de reclasificación recibidas por la Organización y la decisión al respecto se anunciará en informes de recursos humanos ulteriores.

Programas de prácticas profesionales

18. Para impulsar el desarrollo profesional de los jóvenes, la Organización sigue estableciendo múltiples acuerdos con instituciones educativas para nutrir el programa de prácticas de ONU Turismo. Es importante señalar que la asignación de un puesto de prácticas no implica ninguna garantía ni derecho a un futuro empleo en la Organización. No obstante, el programa brinda una valiosa oportunidad a los jóvenes para que conozcan los principios y mandatos de la Organización y puedan sacarle partido en sus futuras carreras profesionales.
19. Además, ONU Turismo colabora en la recopilación anual de datos para el Youth2030 Scorecard for UN entities, una herramienta de planificación estratégica, medición del desempeño y rendición de cuentas pensada para comprobar el desempeño de las entidades de las Naciones Unidas en las áreas fundacionales y prioritarias descritas en Youth2030, que refleja el trabajo de estas entidades para y con la juventud, en línea con los principios de una participación significativa de los jóvenes.

Iniciativas de creación de capacidad

20. Se ha constatado el creciente interés de los Estados Miembros por las iniciativas de creación de capacidad de la Organización, que permiten a expertos o funcionarios del ámbito turístico de los Estados Miembros participar en las actividades de la Secretaría, a título no reembolsable y durante un período de tiempo determinado. El acuerdo se formaliza mediante un memorando de entendimiento. Se alienta especialmente a los Estados Miembros a aprovechar esta opción, en particular para proporcionar los recursos humanos adicionales necesarios para la sede de ONU Turismo en Madrid (España) y las Oficinas Regionales de ONU Turismo en Riad (Reino de la Arabia Saudita) y en Río de Janeiro (Brasil), así como para la Oficina de Apoyo Regional de ONU Turismo para Asia y el Pacífico.
21. La Organización también suscribió un acuerdo con el PNUD sobre la gestión del programa del PNUD de personal subalterno del Cuadro Orgánico que se aplica en el ámbito de las Naciones Unidas. Los Estados Miembros interesados pueden adscribir a sus jóvenes profesionales a ONU Turismo por periodos de entre uno y tres años si financian el puesto a través de este acuerdo marco.

C. Procesos administrativos internos y herramientas electrónicas de recursos humanos

22. Como ya se anunció en informes previos sobre recursos humanos, la eficacia de los recursos internos ha experimentado una mejora considerable gracias a la puesta en marcha de un sistema informático electrónico. La herramienta de gestión de recursos humanos (HCM) se ha introducido gradualmente desde 2023 y consta de varios módulos que abarcan las áreas de administración de derechos y licencias, contratación, formación y perfeccionamiento, gestión del rendimiento y presentación de informes y permite a la Organización tomar mejores decisiones basadas en datos. Su proceso de introducción sigue en marcha en 2025.

D. Género, diversidad e inclusión

23. La Organización sigue dedicada a adoptar el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP). El

mecanismo de rendición de cuentas ONU-SWAP establecido por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sigue en vigor. Asimismo, como parte de sus esfuerzos por garantizar la transparencia en toda la Organización y en el sistema de las Naciones Unidas, ONU Turismo ha participado activamente, desde 2021, en el Cuadro de mando sobre Igualdad de Género del sistema de las Naciones Unidas.

24. El marco ONU-SWAP 2.0⁴ comprende 17 indicadores clave de rendimiento en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que cubren, entre otros, los ámbitos de planificación estratégica, auditoría y evaluación, política, liderazgo, desempeño, finanzas, arquitectura y representación de género, cultura institucional, evaluación y creación de las capacidades y comunicación y coherencia. De cara al futuro, la Organización mantiene su compromiso de implantar el marco ONU-SWAP 3.0, en consonancia con el Plan de Aceleración de la Igualdad de Género (GEAP) de las Naciones Unidas.
25. En una comparativa de los informes sobre el marco ONU-SWAP de 2023 y 2024 se aprecia que se ha mejorado en lo relativo al indicador de rendimiento 12, que mide la representación igualitaria de las mujeres. La valoración de este indicador ha pasado de «casi satisfactoria» a «satisfactoria», lo que refleja el firme compromiso de ONU Turismo con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

⁴ <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020>
(disponible en inglés)

UN-SWAP Performance Indicators: Comparative Analysis of UN Tourism Results for 2023–2024

	Year	Not Applicable	Missing	Approaches requirements	Meets requirements	Exceeds requirements
PI17 Coherence	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
PI16 Knowledge and Communication	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI15 Capacity Development	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI14 Capacity Assessment	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI13 Organizational culture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI12 Equal representation of women	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	○	○	●	○
PI11 Gender Architecture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI10 Financial Resource Allocation	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI9 Financial Resource Tracking	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI8 Gender-responsive performance management	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI7 Leadership	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI6 Policy	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI5 Audit	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI4 Evaluation	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI3 Programmatic SDG Results	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI2 Reporting on SDG Results	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
PI1 Strategic Planning SDG Results	2023	○	○	○	○	●
	2024	○	○	○	○	●

E. Equilibrio entre la vida laboral y personal y salud y bienestar

26. Como parte de sus esfuerzos por promover iniciativas de salud y bienestar, la Organización nombró a un representante en la Junta de Aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, a fin de que contribuyera los debates para orientar la dirección estratégica y operativa de la Junta. Gracias a este marco, la Organización participa en la creación de iniciativas temáticas enfocadas a mejorar la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo en todo el sistema de las Naciones Unidas. Tras el primer año de aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar, ONU Turismo participó en el ejercicio anual de la Strategy Scorecard, que comprende doce indicadores clave. Cabe destacar que los resultados de los indicadores de la Scorecard para 2024 sitúan a ONU Turismo a la vanguardia en la creación de una cultura laboral que da prioridad a la salud mental y el bienestar. Las puntuaciones de la Organización en diez de los doce indicadores de la tarjeta de puntuación de la estrategia son superiores a la media de las Naciones Unidas, mientras que la puntuación del indicador 4, que evalúa las actividades de reducción de la estigmatización, es de más del doble de la media de las Naciones Unidas.

27. Como se señaló en informes anteriores sobre recursos humanos, en 2022, la Organización creó la función de Consejero del Personal, con el fin de ofrecer servicios de apoyo psicosocial a los empleados y formarlos en el uso de herramientas adaptadas a sus necesidades. Este puesto sigue siendo esencial para velar por el bienestar psicosocial del personal de la Organización.

F. Formación y perfeccionamiento

28. La Organización sigue con su empeño por fomentar las actividades de formación y perfeccionamiento destinadas a mejorar las competencias de su personal. Cada año se realiza una evaluación exhaustiva de las necesidades en materia de formación y perfeccionamiento, en consulta con los supervisores y el Comité de la Asociación del Personal. Estas iniciativas abarcan varias esferas, tales como competencias lingüísticas, alfabetización informática, procedimientos internos, técnicas de redacción, gestión de proyectos, aptitudes de exposición y oratoria, habilidades de comunicación, resolución de conflictos, salud y bienestar, diversidad multicultural e inclusión, actividades de fomento del trabajo en equipo, competencias de dirección, integridad psicológica, lucha contra el fraude y la corrupción, prevención del acoso y la explotación y los abusos sexuales, inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad y promoción de la igualdad de género.
29. Como se anunció en informes anteriores sobre recursos humanos, en el bienio 2024-2025 se organizaron varias actividades de formación en materia de comunicación no violenta, conversaciones difíciles, entornos de trabajo positivos, entrevistas basadas en competencias, incidentes graves y estrés, prevención del síndrome del trabajador quemado, problemas comunes de salud mental, prevención del suicidio, habilidades comunicativas y diversidad e inclusión.

G. Formulación de políticas

30. Como ya se anunció en anteriores informes sobre recursos humanos, para el bienio 2024-2025, la Organización está ultimando y aplicando políticas en varios ámbitos clave. Entre ellos, el acoso (incluidos el acoso sexual y el abuso de autoridad), la protección ante la explotación y los abusos sexuales, la selección y contratación de personal, las competencias y valores esenciales, la gestión del rendimiento, el subsidio por funciones especiales, la transformación de nombramiento de período determinado en nombramiento permanente, la formación y el perfeccionamiento, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y medidas en favor de la diversidad y contra la discriminación. También se prevé realizar un examen de las políticas relativas al personal afiliado a finales de 2025.
31. La formulación y aplicación de políticas sobre acoso, incluidos el acoso sexual y el abuso de autoridad, reafirma el compromiso de la Organización de fomentar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. La Organización mantiene una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, ya sea obra del personal o de terceros, y tomará las medidas oportunas para garantizar que dicho comportamiento se aborde de manera rápida y eficaz. En este contexto, la Organización también está elaborando un documento para establecer un código de conducta para los participantes en las conferencias y reuniones oficiales de ONU Turismo, en consonancia con las normas de las Naciones Unidas, a fin de promover aún más el compromiso respetuoso y de salvaguardar la integridad de sus eventos.

H. Auditoría sobre la función de gestión de los recursos humanos en ONU Turismo

32. Como se anunció en varios informes anteriores sobre recursos humanos, en 2023, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas efectuó una auditoría de la gestión de los recursos humanos en ONU Turismo ([2023/086](#)). El objetivo de la auditoría era evaluar la idoneidad y eficacia de los procesos de gobernanza, la gestión de riesgos y el control de los recursos humanos en la Organización. Transcurrió entre enero de 2020 y mayo de 2023 y en ella se examinaron de forma exhaustiva las esferas de riesgo inherentes a la gestión de los recursos humanos.
33. La Organización ha tomado nota de las recomendaciones del informe y ha iniciado acciones para aplicarlas. La aplicación de las recomendaciones ha exigido establecer una estrategia meticulosa y escalonada, sobre todo teniendo en cuenta las importantes limitaciones a las que

se enfrenta la Organización en lo que respecta a la infraestructura informática y a los recursos financieros y humanos.

34. Hasta la fecha, la Organización ha satisfecho las recomendaciones 1, 2, 3 y 4 y está en proceso de satisfacer el resto de las recomendaciones para el plazo fijado el 31 de diciembre de 2025.

I. Encuestas

35. Como ya se anunció en anteriores informes sobre recursos humanos y como parte de su labor para garantizar la transparencia y ajustarse a las necesidades, la Organización ha participado en varias encuestas e iniciativas del sistema de las Naciones Unidas en ámbitos como los mecanismos de recurso, las políticas y prácticas para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales, el nombramiento de personal sin condición de funcionario y las modalidades contractuales conexas, los programas para favorecer el desarrollo profesional de la juventud y su inserción en el mercado laboral, la calidad, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico, las prestaciones al personal, las políticas y prácticas de contratación, la paridad de género, las modalidades de trabajo flexible y la salud y el bienestar del personal.

J. Función de ética

36. La Organización ha nombrado a un nuevo Oficial de Ética que se inició en el cargo el 1 de mayo de 2025. Esta decisión pone de manifiesto el empeño de la Organización por mejorar de forma continua los mecanismos de gobernanza y los marcos de rendición de cuentas y de fomentar con ello la confianza de los interesados.

K. Gestión de conflictos

37. La Organización no ha recibido ninguna apelación interna del personal.
