



**Asamblea General**  
**Consejo Económico y Social**

Distr. general  
12 de marzo de 2004  
Español  
Original: inglés

**Asamblea General**  
Tema 118 de la lista preliminar\*  
**Dependencia Común de Inspección**

**Consejo Económico y Social**  
**Período de sesiones sustantivo de 2004**  
Tema 14 g) del programa provisional\*\*  
**Cuestiones sociales y de derechos humanos: derechos humanos**

**Informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos**

**Nota del Secretario General**

**Adición**

*Resumen*

En el presente informe figuran las observaciones del Secretario General sobre las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección en su informe (JIU/REP/2003/6) sobre la gestión y administración de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Pese a tener una opinión diferente sobre determinados datos y descripciones objetivas de las normas de la oficina, la Oficina del Alto Comisionado acoge con beneplácito en su mayor parte el informe de la Dependencia Común de Inspección y celebrará consultas con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para determinar la forma más adecuada de aplicar las recomendaciones de la Dependencia.

\* A/59/50 y Corr.1  
\*\* E/2004/100.



## Introducción

1. En su 58º período de sesiones, la Comisión de Derechos Humanos aprobó la resolución 2002/80, de 25 de abril de 2002, relativa a la composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). En el párrafo 17 de esa resolución, pidió a la Dependencia Común de Inspección:

“que realizara un examen exhaustivo de la gestión y administración de la Oficina del Alto Comisionado, en particular respecto de sus repercusiones en las políticas de contratación y la composición del personal, y que presentara un informe sobre el particular a la Comisión en su 60º período de sesiones, con propuestas concretas para la aplicación de la resolución.”

Posteriormente, el Consejo Económico y Social adoptó la decisión 2002/272, de 25 de julio de 2002, en la que tomó nota de la resolución e hizo suya la decisión de la Comisión.

2. Cabe señalar, como punto de partida, que la Asamblea General, en el párrafo 4 de la parte IX de su resolución 53/221, de 7 de abril de 1999, pidió al Secretario General que, cuando en el futuro presentara informes sobre la composición de la Secretaría, abandonara la práctica establecida de indicar la distribución del personal por grupos de países según las principales regiones geográficas ... y estableciera la lista de los países en orden alfabético.

**Recomendación 1 a): La nueva Alta Comisionada debería volver a estudiar la petición de crear un puesto de jefe de gabinete para que realizara las funciones descritas en el proyecto de presupuesto por programas, a fin de garantizar la racionalización de la administración y evitar la duplicación de funciones por los altos cargos directivos de la Oficina, que deberían ser ejercidas por la Alta Comisionada y su Adjunto.**

3. En el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2004-2005, el Secretario General propuso que se creara un puesto de jefe de gabinete (de categoría D-2) en la OACNUDH (véase A/58/6 (Sect. 24), párr. 24.8 a) i)) encargado de supervisar la elaboración de políticas, la planificación estratégica y la determinación de las prioridades de las necesidades y actividades, así como la ejecución general del programa. La propuesta de crear ese puesto de categoría D-2 se basó en una recomendación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en su examen de 2002 de la gestión de la OACNUDH (A/57/488), que recordaba que en un examen anterior de la gestión también se había recomendado el establecimiento de un puesto de Director de oficina.

4. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, en sus observaciones sobre el proceso que llevó al establecimiento del puesto temporario, recomendó (A/58/7/Add.12) que la consideración de la creación del puesto se aplazara para dar a la nueva Alta Comisionada la oportunidad de examinar la cuestión, e indicó que, entretanto, se mantuvieran las disposiciones existentes para la financiación (con recursos extrapresupuestarios) del puesto hasta que la nueva Alta Comisionada examinara las necesidades de personal de la OACNUDH (véase A/58/7/Add.12, párr. 9). La información que figura *supra* se ha señalado a la atención de la nueva Alta Comisionada, que la estudiará cuando tome posesión de su cargo a finales de junio de 2004.

**Recomendación 1 b): La nueva Alta Comisionada debería examinar la clasificación de los jefes de subdivisión a fin de garantizar un liderazgo óptimo y la consistencia de las estructuras, presentando recomendaciones presupuestarias según corresponda.**

5. La OACNUDH está de acuerdo con esta recomendación y ha comenzado a aplicarla en el contexto del presupuesto para 2004-2005.

**Recomendación 2: El organigrama de la Subdivisión propuesta de Creación de Capacidad y de Operaciones sobre el Terreno debería ser examinado integrando la Comisión de Instituciones Nacionales en los diversos equipos geográficos a fin de prestar un apoyo global en cada zona geográfica, al tiempo que se garantiza la disponibilidad de asesoramiento experto cuando se solicite.**

6. La Comisión de Instituciones Nacionales colabora estrechamente con los equipos geográficos. Desempeña una función de asesoramiento sustantivo en relación con otras dependencias de la OACNUDH. El aumento del número de instituciones nacionales en el mundo y la importancia de las instituciones nacionales para la protección y la promoción de los derechos humanos a nivel nacional hace necesaria una comisión especializada de instituciones nacionales. El Secretario General ha determinado que el desarrollo de sistemas de protección nacionales constituye una prioridad fundamental.

**Recomendación 3:**

a) **Las operaciones sobre el terreno realizadas exclusivamente por la OACNUDH deberían limitarse al mínimo y a los casos en que se haya demostrado que no existe otra alternativa. La ejecución de operaciones sobre el terreno debería canalizarse a través de asociados operacionales siempre que sea posible;**

b) **La Oficina podría estudiar la posibilidad de elaborar un plan de acción con medidas para desarrollar la cooperación con diferentes asociados como organizaciones no gubernamentales, organismos especializados y programas de las Naciones Unidas.**

7. La Oficina acepta la recomendación en principio, teniendo presente la ejecución de la propuesta 2 del programa del Secretario General para el fortalecimiento de la Organización.

**Recomendación 4: La Sección Administrativa debería establecer un sistema para rendir cuentas de los bienes de las representaciones sobre el terreno y elaborar un manual de procedimientos administrativos sobre el terreno.**

8. La recomendación se acoge con beneplácito y la ejecución está en marcha.

**Recomendación 5: La Oficina debería elaborar una estrategia clara de tecnología de la información, tomando como base y punto de partida el plan estratégico elaborado por la Secretaría de las Naciones Unidas, a fin de evitar la duplicación de los trabajos y el despilfarro de los recursos. El desarrollo del Sistema de Gestión Central supone una duplicación del IMIS y no debe llevarse adelante.**

9. La primera parte de la recomendación referente a la elaboración de una estrategia clara de información se corresponde con la política que ya se está aplicando.

En lo que respecta al Sistema de Gestión Central, la OACNUDH tiene interés en evitar el desarrollo de sistemas paralelos que supongan una duplicación del IMIS. Por consiguiente, la Oficina ha puesto en marcha, junto con el Servicio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, un examen para garantizar que las prestaciones respectivas del IMIS y del Sistema de Gestión Central de la OACNUDH sean complementarias y se refuercen mutuamente. Las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección han resultado útiles para dar un nuevo impulso a la colaboración entre la OACNUDH y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra en esa cuestión.

**Recomendación 6: La Oficina debería examinar el mandato del Grupo Asesor sobre Cuestiones de Personal para garantizar que contribuye a la mejora de la composición geográfica del personal de la Oficina en general. Debería examinarse la composición del propio Grupo a fin de que la distribución geográfica de sus miembros sea más equilibrada.**

10. El Grupo Asesor sobre Cuestiones de Personal se estableció principalmente para: a) examinar las propuestas de los directores de programas de la OACNUDH sobre la contratación de personal de proyectos para proyectos de cooperación técnica que no estén sujetos al rigor de las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas relativos a la contratación y la promoción, así como otro tipo de personal sobre el terreno; y b) formular recomendaciones al respecto a la Alta Comisionada por conducto de la Junta Administrativa de la Oficina. Por consiguiente, la Oficina no se ha limitado a las necesidades administrativas normales a fin de garantizar un mecanismo de selección del personal justo y transparente para el personal sobre el terreno. El Grupo Asesor sobre Cuestiones de Personal aplica mutatis mutandis los requisitos y los procedimientos relativos a las vacantes tramitados por el sistema Galaxy. A medida que la OACNUDH utilice de forma más generalizada la serie 100 del Reglamento del Personal, la función y el alcance del Grupo Asesor sobre Cuestiones de Personal se reducirá de forma gradual.

**Recomendación 7: La Oficina debería recopilar anualmente una lista de los países que no están representados o que tienen una representación escasa en la Oficina, y la Secretaría debería tener en cuenta esa lista cuando organice concursos especializados en materia de derechos humanos.**

11. Esta recomendación se estudiará con más atención junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

**Recomendación 8: La cuestión del desequilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina únicamente puede resolverse mediante la adopción de medidas administrativas firmes. Por tanto, la Alta Comisionada debería preparar un plan de acción para reducir el desequilibrio actual e indicar objetivos y plazos concretos.**

12. La Oficina trabaja, junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para aplicar un plan de acción de gestión a fin de garantizar un mayor equilibrio geográfico en la OACNUDH.

**Recomendación 9: La Oficina podría ofrecer un período de transición, de un año como máximo, durante el cual los contratos del personal que actualmente esté contratado con arreglo a la serie 200 del Reglamento del Personal y que realice funciones básicas se normalizarán para que pasen a ser contratos de la serie 100 “limitados al servicio con la OACNUDH”. Posteriormente, la Oficina debería adoptar su política de contratación y contractual a la de la Secretaría.**

13. Esta recomendación se está examinando junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Cabe señalar que en las resoluciones de la Asamblea General se establece que la contratación de funcionarios de la categoría P-2 se efectúe mediante concurso y que es preciso proteger las perspectivas de ascenso a la categoría P-3 del personal contratado mediante concurso.

**Recomendación 10: La Oficina debería comprobar sus criterios de clasificación de puestos y uniformarlos con los de la Secretaría antes de convocar ningún anuncio de vacantes, y debería acabar con la práctica de convocar los puestos sufragados con cargo a recursos extrapresupuestarios sin comprobar primero los criterios de clasificación con la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.**

14. La Oficina ya está aplicando esta recomendación.

---