

**SEGUIMIENTO DEL EXAMEN DE LA GESTIÓN
DE LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO
DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS
DERECHOS HUMANOS**

Preparado por

*Juan Luis Larrabure
Papa Louis Fall*

Dependencia Común de Inspección

Ginebra, 2006



Naciones Unidas

JIU/REP/2006/3

ESPAÑOL

Original: INGLÉS

**SEGUIMIENTO DEL EXAMEN DE LA GESTIÓN
DE LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO
DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS
DERECHOS HUMANOS**

Preparado por

Juan Luis Larrabure

Papa Louis Fall

Dependencia Común de Inspección

Ginebra, 2006



**Naciones Unidas
Ginebra, 2006**

ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
ABREVIATURAS		iv
INTRODUCCIÓN.....	1 - 6	1
CONCLUSIÓN GENERAL.....	7	2
ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES	8 - 53	3
<i>Anexo.</i> Lista de países invitados a participar en el concurso de 2005 (derechos humanos)		17

ABREVIATURAS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
DCI	Dependencia Común de Inspección
GCE	Grupo Consultivo de Examen
IMIS	Sistema Integrado de Información de Gestión
MONUC	Misión de Observación de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos
ONG	Organizaciones no gubernamentales
ONUB	Operación de las Naciones Unidas en Burundi
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
TIC	Tecnología de la información y de las comunicaciones

INTRODUCCIÓN

1. En su 58º período de sesiones, la Comisión de Derechos Humanos (en lo sucesivo "la Comisión") aprobó la resolución 2002/80 sobre la composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (en lo sucesivo "la Oficina"), en cuyo párrafo 17 se pide a la Dependencia Común de Inspección:

"Que realice 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 presente un informe sobre el particular a la Comisión en su 60º período de sesiones, con propuestas concretas para la aplicación de la presente resolución."

El Consejo Económico y Social, en su 39ª sesión plenaria, celebrada el 25 de julio de 2002, hizo suya la decisión de la Comisión¹.

2. En 2003, la Dependencia Común de Inspección (DCI), en respuesta a la solicitud hecha por la Comisión, elaboró un informe titulado "Examen de la Gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos" (JIU/REP/2003/6), y, después de examinar ese informe en su 60º período de sesiones, la Comisión pidió también a la DCI "que ayude a la Comisión de Derechos Humanos a supervisar sistemáticamente la aplicación de la resolución 2004/73 de la Comisión y que presente un estudio de seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las decisiones de la Comisión" a ésta "en su 63º período de sesiones y a la Asamblea General en su sexagésimo primer período de sesiones, con propuestas concretas de medidas correctivas...".

3. Conviene recordar que, en su resolución 2004/73, la Comisión:

"13. *Reitera* la necesidad de que el Alto Comisionado cumpla las disposiciones del párrafo 3 de la sección X de la resolución 55/258 de la Asamblea General, de 14 de junio de 2001, sobre la gestión de los recursos humanos, en que se pide nuevamente al Secretario General que siga incrementando sus esfuerzos por mejorar la composición de la Secretaría garantizando una distribución geográfica amplia y equitativa del personal en todos los departamentos;

14. *Considera* que es necesario adoptar medidas urgentes, concretas e inmediatas para modificar la actual distribución geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado, favoreciendo una distribución más equitativa de los puestos, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, en particular mediante la contratación de personal de los países en desarrollo y países con economías en transición, incluso para puestos de categoría superior;

15. *Pide una vez más* al Secretario General que tome las disposiciones necesarias para que se preste especial atención a la contratación de personal de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, en particular de países en desarrollo y

¹ *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 2002, Suplemento N° 1 (E/2002/99), decisión 2002/272.*

países con economías en transición, para proveer las vacantes existentes, así como para nuevos puestos en la Oficina del Alto Comisionado, a fin de lograr una distribución geográfica equitativa y un mejor equilibrio entre hombres y mujeres, dando especial prioridad a la contratación para puestos de alto nivel y del cuadro orgánico."

4. En octubre de 2004, el Presidente y el Secretario Ejecutivo de la DCI celebraron una reunión con el entonces recién nombrado Alto Comisionado Adjunto y con representantes de administración y de gestión de recursos humanos de la Oficina, como parte del seguimiento de la aplicación de la resolución de la Comisión. En ese encuentro se debatieron una serie de propuestas.

5. Teniendo presente la resolución 60/251 de la Asamblea General, de 15 de marzo de 2006, en que se decide "establecer el Consejo de Derechos Humanos, con sede en Ginebra, en sustitución de la Comisión de Derechos Humanos" y que el Consejo "asumirá la función y las atribuciones de la Comisión de Derechos Humanos en relación con la labor de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, con arreglo a lo decidido por la Asamblea General en su resolución 48/141, de 20 de diciembre de 1993", y conscientes de que este informe debe ser sometido en primer lugar a la Comisión (ahora, el Consejo) antes de ser presentado a la Asamblea General, los Inspectores lo presentan al Consejo.

6. La estructura del presente informe se basa en el análisis del estado de aplicación de las recomendaciones hechas en el documento JIU/REP/2003/6. Esas recomendaciones han quedado plenamente reflejadas en la resolución 2004/73 de la Comisión. Después de cada recomendación figuran las observaciones hechas por la Oficina², a las que a su vez siguen, según el caso, las opiniones, conclusiones o recomendaciones de los Inspectores.

CONCLUSIÓN GENERAL

7. Los Inspectores consideran que se han logrado avances en la aplicación de una serie de recomendaciones. Sin embargo, lamentan tener que reconfirmar que no se ha afrontado hasta ahora con suficiente vigor la cuestión del desequilibrio en la distribución geográfica del personal. Los Inspectores reconocen que la Alta Comisionada ha adoptado muy recientemente (en febrero de 2006) un plan de acción encaminado, entre otras cosas, a lograr una distribución geográfica más equilibrada del personal de la Oficina. Los resultados de ese plan de acción sólo comenzarán a hacerse sentir a finales de 2006. Los Inspectores desean señalar que el carácter no equilibrado de la composición actual del personal puede provocar una reducción de la eficacia de la labor de la Oficina si se percibe que ésta adolece de una parcialidad cultural y no es representativa de las Naciones Unidas en su conjunto.

² Carta de la Oficina de 27 de febrero de 2006 y anexo (FIN/Audit related/JIU) y carta de 9 de mayo de 2006 del Alto Comisionado Adjunto.

ANÁLISIS DE LAS RECOMENDACIONES

Recomendación 1

El nuevo Alto Comisionado debería:

- a) **Reconsiderar la solicitud de crear un puesto de Jefe de Gabinete para desempeñar las funciones detalladas en el proyecto de presupuesto por programas, con el fin de garantizar una gestión simplificada y evitar la duplicación de funciones por parte de los funcionarios superiores de la Oficina, que debe ejercer el Alto Comisionado y su Adjunto.**
- b) **Examinar la categoría de los directores de subdivisión a fin de asegurar una dirección óptima y unas estructuras coherentes, y presentar, en su caso, recomendaciones presupuestarias.**

Respuesta de la Oficina

8. *Recomendación 1 a)*

"La Alta Comisionada ha examinado de nuevo la solicitud de crear un puesto de Jefe de Gabinete y ha decidido no presentar esa solicitud habida cuenta de que la Asamblea General ha aprobado dos nuevos puestos para el bienio 2006-2007, a saber, el puesto de Jefe de Administración, que ha sido reclasificado a la categoría superior D-1, y el puesto de Jefe de Política, Planificación, Supervisión y Evaluación, también reclasificado a la categoría superior D-1. Esos dos puestos abarcarán de hecho la función del Jefe de Gabinete propuesto."

9. *Recomendación 1 b)*

"La Oficina observa que los exámenes de la gestión han puesto de manifiesto que su personal superior tiene asignadas categorías más bajas que las que se asigna a ese personal en el resto de la Organización. Esta recomendación tiene importantes consecuencias presupuestarias. La Oficina ha solicitado dos puestos de categoría D-2 para el presupuesto de 2006-2007 con objeto de reforzar la gestión de las subdivisiones, y esos puestos han sido aprobados por la Asamblea General. En consecuencia, no es necesario una revisión de las categorías asignadas a los jefes de las subdivisiones."

10. Observaciones de los Inspectores

La Oficina ha aceptado esta recomendación, conforme a lo indicado en la nota del Secretario General (A/59/65/Add.1). Los Inspectores consideran que la recomendación arriba indicada ha sido puesta en práctica y que no es necesario adoptar ninguna otra medida.

Recomendación 2

El organigrama de la proyectada Subdivisión de Creación de Capacidad y de Operaciones sobre el Terreno debería modificarse integrando la Comisión de Instituciones Nacionales en los diversos equipos geográficos con el fin de ofrecer un apoyo global dentro de cada área geográfica y garantizar al mismo tiempo la disponibilidad del asesoramiento técnico que se solicite.

Respuesta de la Oficina

11. *"La estructura de la Subdivisión de Creación de Capacidad sigue incluyendo una dependencia de instituciones nacionales, pero se ha hecho lo posible por aplicar las recomendaciones de la DCI asegurando que el plan de trabajo y las prioridades de esa dependencia estén encaminados a proporcionar un apoyo amplio y un asesoramiento de expertos a cada zona geográfica mediante la labor desempeñada por los funcionarios encargados de cada zona y por las correspondientes dependencias geográficas de la Subdivisión responsables de la realización de las actividades."*

12. *"Este sistema está siendo examinado por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) a fin de determinar si se está proporcionando un apoyo amplio. En la nota del Secretario General (A/59/65/Add.1) se indica que la Comisión de Instituciones Nacionales trabaja de modo muy estrecho con los equipos geográficos."*

Observaciones de los Inspectores

13. Los Inspectores están satisfechos con ese enfoque, ya que la Comisión de Instituciones Nacionales³ debe ser plenamente consciente de la existencia de posibles contextos y diferencias culturales que los equipos geográficos quizás conozcan más a fondo. En opinión de los Inspectores, no es necesario adoptar otras medidas en este caso ya que la propuesta de la Oficina es consecuente con el espíritu de la recomendación.

Recomendación 3

- a) **Las operaciones sobre el terreno dirigidas exclusivamente por el ACNUDH deberían limitarse al mínimo, y a aquellos casos en los que se demuestre que no existe otra alternativa. La ejecución de las operaciones sobre el terreno debería canalizarse a través de los colaboradores operacionales siempre que sea posible.**
- b) **La Oficina podría considerar la posibilidad de formular un plan de acción en el que se detallen medidas para promover la cooperación con distintos colaboradores, como las organizaciones no gubernamentales (ONG), los organismos especializados y los programas de las Naciones Unidas.**

³ Para más información, véase el documento "Examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos" (JIU/REP/2003/6), párrs. H y 28.

Respuesta de la Oficina

14. Recomendación 3 a)

"La nueva misión de la Alta Comisionada que la Asamblea General apoyó el año pasado prevé una mayor participación de los países y un aumento de las operaciones sobre el terreno. En la actualidad se está llevando a cabo una importante labor de reformas destinada a equipar mejor a la Oficina para aplicar esta nueva visión. Esa labor entraña, entre otras cosas, emprender procesos amplios de evaluación en relación con diversos agentes, con miras a establecer los tipos más apropiados de intervención sobre el terreno como parte de unas estrategias en materia de derechos humanos adaptadas a las necesidades de cada país. Además, la Oficina se está ocupando de reforzar sus dependencias geográficas en la sede y de establecer una capacidad permanente de despliegue rápido, de investigación, de creación de oficinas autónomas nacionales y de oficinas regionales y de cooperación de carácter integrado con socios operacionales, como las misiones conjuntas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el PNUD y la labor de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países. Un reciente ejemplo de ello es la planificación conjunta con las misiones de paz en Burundi (ONUB) y la República Democrática del Congo (MONUC) con objeto de establecer un plan relativo a los derechos humanos."

15. Recomendación 3 b)

"La Oficina trabaja ya de modo estrecho con diferentes socios, como las ONG, los organismos especializados y los programas de las Naciones Unidas. En el examen de 60 días (Plan de Acción) completado el 20 de mayo del 2005, conforme a lo solicitado en el informe de 2005 del Secretario General, se hace una relación de las posibles asociaciones más estrechas con la sociedad civil y con los organismos y programas de las Naciones Unidas como medidas fundamentales que podría adoptar la Oficina. Se ha establecido un equipo de tareas interno para hacer recomendaciones concretas sobre cómo avanzar hacia una asociación más estrecha con la sociedad civil. En el presupuesto para el bienio 2006-2007 se incluye un puesto de Asesor Superior para la sociedad civil de categoría P-5 y un puesto de categoría G-6 que, junto con el puesto existente de Oficial de Enlace con las ONG, promoverán aún más la cooperación con los agentes de la sociedad civil."

Observaciones de los Inspectores

16. La Oficina aceptó esa recomendación conforme a lo indicado en la nota del Secretario General (A/59/65/Add.1). Los Inspectores consideran que la situación ha cambiado considerablemente desde que se hizo esa recomendación. En aquel momento, la Oficina tenía recursos y experiencia mucho más limitados en el ámbito de las operaciones sobre terreno. Los Inspectores consideran que el reforzamiento de la estructura de la Oficina y las medidas adoptadas, como la cooperación con asociados con más experiencia en las operaciones sobre el terreno, se ajustan al espíritu de la recomendación. En particular, conviene tener presente la cooperación de la Oficina con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en el contexto de las nuevas misiones integradas de mantenimiento de la paz, ya que en opinión de los Inspectores representa un medio muy positivo de llevar a la práctica los derechos humanos y debe ser parte integrante de las actividades de otros fondos y programas de las Naciones Unidas,

así como de las actividades sobre el terreno llevadas a cabo por la Secretaría y por los organismos especializados de las Naciones Unidas.

17. Los Inspectores consideran que la aplicación de la recomendación indicada es ya una labor en marcha. Se espera que los nuevos recursos asignados para desarrollar la cooperación de la Oficina con los agentes de la sociedad civil incidirán de modo notable en la mejora de la integración de los derechos humanos en las actividades de los diferentes asociados. En particular, los Inspectores desean poner de relieve la importancia de mejorar aún más la cooperación con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y con sus organismos especializados.

18. De conformidad con la resolución 2004/73 de la Comisión, los Inspectores tienen intención de seguir supervisando estrechamente esta recomendación y otras recomendaciones que se están aplicando, en particular en lo que se refiere a la capacidad de la Oficina para llevar a cabo operaciones sobre el terreno.

Recomendación 4

La Sección Administrativa debería establecer un sistema para rendir cuentas de los activos de las representaciones sobre el terreno y crear un manual de procedimientos administrativos sobre el terreno.

Respuesta de la Oficina

19. *"En diciembre de 2005 se comunicaron a todas las misiones sobre el terreno de la Oficina las directrices sobre adquisiciones, existencias y logística para las misiones sobre el terreno, que ya están siendo aplicadas." "Se ha examinado con la ONUG hacer una verificación de las existencias de la Oficina con posterioridad a la cual se confiará a ésta la responsabilidad de la gestión de los bienes. Ese proceso se inició ayer, 8 de mayo [de 2006] y, conforme a la información proporcionada por la ONUG dicha labor requerirá varios meses. Independientemente de la delegación de autoridad para la gestión de bienes hecha por el Secretario General a los jefes de departamento, en general esa autoridad corresponde a la ONUG. Por lo que se refiere a las oficinas sobre el terreno, la Oficina ha llevado a cabo un inventario de existencias y ha establecido una base de datos con la información obtenida. Tenemos intención de llevar a cabo una verificación de existencias anual en las oficinas sobre el terreno."*

Observaciones de los Inspectores

20. La DCI ha examinado el Manual Administrativo de la Oficina y de sus oficinas sobre el terreno, en particular la parte relativa a la gestión de bienes y la verificación de existencias, y está satisfecha de su contenido, de igual modo que de las medidas adoptadas por la Oficina para realizar una verificación de existencias en la sede y en las oficinas sobre el terreno. No es necesario la adopción de ninguna otra medida.

Recomendación 5

La Oficina debería crear una estrategia clara con respecto a la tecnología de la información, tomando como punto de partida el plan estratégico formulado por la Secretaría de las Naciones Unidas, con el fin de evitar la duplicación de esfuerzos y el derroche de recursos. La creación del Sistema Básico de Gestión constituye una duplicación del IMIS y no debería llevarse a cabo.

Respuesta de la Oficina

21. *"La cuestión de la estrategia relativa a la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) ha sido debatida por el Comité de TIC de la Oficina. El Comité es consciente de que la Asamblea General ha aprobado en el pasado varias estrategias de TIC para las Naciones Unidas que son aplicables a la Oficina. Teniendo presente el aumento en las responsabilidades de la Oficina que se producirá en los años venideros, el Comité ha convenido que sería ventajoso que la Oficina dispusiera de una estrategia amplia de TIC. La secretaria del Comité se ha puesto en contacto con varias empresas de consultores y está a la espera de que éstas presenten sus propuestas. La estrategia de TIC se establecerá durante el primer semestre del 2006."*

22. *"A comienzos de 2005 se rediseño cuidadosamente el Sistema Básico de Gestión, y se eliminaron de él todos los módulos que constituían una duplicación. Ese Sistema Básico de Gestión de nuevo diseño se ha elaborado conjuntamente con la Sección del IMIS de la ONUG. Los datos del IMIS son integrados diariamente en el sistema, y todas las funciones, inclusive las de información financiera, gestión de donaciones y gestión de proyectos, son complementarias con las del IMIS."*

Observaciones de los Inspectores

23. Los Inspectores han quedado satisfechos de la respuesta proporcionada por la Oficina, en particular con el hecho de que se haya evitado la duplicación de módulos en los diferentes sistemas, y con la cooperación que mantiene la Oficina con la Sección del IMIS de la ONUG con objeto de garantizar el funcionamiento coherente de los sistemas de información. Los Inspectores tienen intención de supervisar cuidadosamente y de evaluar la aplicación del Sistema Básico de Gestión durante el bienio 2008-2009.

Recomendación 6

La Oficina debería examinar el mandato del Grupo Consultivo en Cuestiones de Personal para garantizar que contribuya a mejorar la composición geográfica del personal de la Oficina en general. La composición del propio Grupo debería revisarse para reflejar una distribución más equilibrada de sus miembros.

Respuesta de la Oficina

24. *"El Grupo Consultivo en Cuestiones de Personal ha sido suprimido y sustituido por el Grupo Consultivo de Examen (GCE). La función del GCE es proporcionar supervisión y transparencia en el proceso de selección respecto de aquellas vacantes que no se llenen en base*

a los procedimientos de otros órganos de examen. El volumen de trabajo realizado por este órgano no se prevé que sea considerable ya que, con la conclusión de la labor de regularización a finales de año, la gran mayoría de las vacantes de la Oficina habrán sido llenadas, independientemente de la fuente de financiación, mediante el sistema vigente de selección del personal, con sujeción por lo tanto a la supervisión de los órganos centrales de examen. Aunque hay nuevos puestos aprobados para 2006-2007, esos puestos están sujetos a los procedimientos aplicables a los órganos existentes. Como se establece en el mandato del GCE, su composición es equilibrada en lo que se refiere al género, la nacionalidad, la distribución geográfica y la representación de las oficinas."

Observaciones de los Inspectores

25. Los Inspectores siguen considerando que es importante lograr una composición más equilibrada del Grupo Consultivo de Examen, de conformidad con los reglamentos que regulan este órgano en lo que se refiere en particular a su composición, que disponen que "en la selección del Grupo, el Alto Comisionado establecerá un equilibrio en lo que a su composición se refiere en cuanto a nacionalidad y categorías, a la vez que hará todo lo posible para asegurar una representación equilibrada en cuanto a distribución geográfica y género"⁴.

26. La actual composición geográfica del GCE (que está integrado por seis miembros) no refleja la composición de las Naciones Unidas en su conjunto; si se examina la composición del nuevo GCE conforme a la organización en cinco grupos regionales establecida por la Asamblea General, se obtiene el resultado siguiente:

Estados de África: 0 miembros (sólo 1 miembro suplente);

Estados de América Latina y el Caribe: 1 miembro (más otro miembro suplente);

Estados de Asia: 1 miembro (más otro miembro suplente);

Estados de Europa oriental: 1 miembro (ningún miembro suplente);

Estados de Europa occidental y otros Estados: 3 miembros (más otros 2 miembros suplentes).

27. A ese respecto, los Inspectores sugieren que la Alta Comisionada podría modificar la composición del GCE para permitir que cada una de las regiones tuviera por lo menos un representante en él.

Recomendación 7

La Oficina debería recopilar anualmente una lista de los países no representados o escasamente representados en el ACNUDH, que la Secretaría debería tomar en consideración al organizar concursos especializados en el ámbito de los derechos humanos.

⁴ Reglamento del Grupo Consultivo de Examen, párr. 3.

Respuesta de la Oficina

28. *"El concurso nacional celebrado en febrero de 2005 estuvo abierto a 69 Estados Miembros, de los que 57 decidieron participar. Se tiene previsto que, como resultado de ello, la Oficina disponga de una serie más amplia de candidatos interesados en las cuestiones de derechos humanos entre los cuales elegir."*

29. *"Esa recomendación ha sido examinada conjuntamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, responsable para toda la Secretaría de establecer la lista de países cuyos nacionales pueden participar en concursos, en lo que se refiere a la situación en toda la Secretaría de los países no representados o insuficientemente representados. El segundo examen se celebró en febrero de 2005. Se están realizando las correspondientes entrevistas en la Sede. A lo largo de 2005 se ha llevado a cabo la contratación de 14 participantes en ese concurso procedentes de 8 países, entre ellos la República Islámica del Irán, Madagascar, Portugal y otros."*

Observaciones de los Inspectores

30. A este respecto, cabe recordar que la Oficina es parte de la Secretaría de las Naciones Unidas que, de acuerdo con diversas resoluciones del Asamblea General, presenta anualmente un informe oficial a la Asamblea General sobre la composición del personal a nivel general de la Secretaría y no a nivel de departamentos⁵. Hay que tener en cuenta que este hecho podría conducir a situaciones contradictorias, en que un país concreto perteneciente a una de las regiones insuficientemente representadas en la Oficina fuese uno de los países excesivamente representados a nivel de la Secretaría, o viceversa.

31. Conviene tener presente que, a pesar de ser un departamento de la Secretaría, la Oficina debe hacer todo lo posible para mejorar la distribución geográfica, conforme a lo solicitado por la Asamblea General, que en los párrafos 32 y 33 de su resolución 57/305, de 15 de abril de 2003, reiteró la petición que hizo al Secretario General de que siguiese "intensificando sus esfuerzos por mejorar la composición de la Secretaría garantizando una distribución geográfica amplia y equitativa del personal en todos los departamentos" y pidió al Secretario General que dispusiese que "los jefes de los departamentos correspondientes deben rendir cuentas de la ejecución de los planes de acción en materia de recursos humanos y que se asegure de que ellos, a su vez, tengan debidamente presente la representación geográfica equitativa cuando consideren a los candidatos incluidos en las listas aprobadas por los órganos centrales de examen y en las listas para llenar futuras vacantes, y que le presente un informe anual sobre el progreso hecho por los departamentos en la ejecución de sus respectivos planes de acción en materia de derechos humanos".

32. Los Inspectores observan que en el informe del Secretario General "Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos" se afirma lo siguiente:

⁵ Véase el informe más reciente del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/60/310).

"La consecución del equilibrio geográfico en el ACNUDH seguirá constituyendo una de las prioridades de la Alta Comisionada. Aunque la principal consideración en la selección de personal es la necesidad de garantizar los máximos niveles de competencia, integridad y eficacia, el ACNUDH también prestará la debida atención a la contratación y selección sobre la base geográfica más amplia posible. En un intento de ampliar las reservas de candidatos cualificados en materia de derechos humanos, seguirá colaborando con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para organizar concursos especializados en derechos humanos y se tomarán debidamente en consideración los candidatos aptos procedentes de países insuficientemente representados."⁶

33. Los Inspectores desean destacar que en el concurso nacional de 2005, solamente nacionales de 10 de los 57 países participantes en el concurso aprobaron la parte escrita del examen y pasaron a la fase de la entrevista. Por consiguiente, como máximo, únicamente los candidatos de 10 países, de los que sólo 3 son países en desarrollo, podrán ser seleccionados. Hasta la fecha, los concursos nacionales no han ayudado a que mejore la situación de la distribución geográfica. Aunque a largo plazo los concursos nacionales puedan mejorar gradualmente la distribución geográfica del personal de reciente contratación, esos concursos por sí solos no son suficientes para mejorar de modo considerable la situación general (véase el párrafo 37 *infra*). En el anexo se incluye la lista de los países que fueron invitados a participar en el proceso de examen, de los que participaron y de los que rechazaron participar o no contestaron.

34. Los Inspectores consideran que esa recomendación se encuentra ya en proceso de ser aplicada. Se sugiere que la lista de países no representados o insuficientemente representados en la Oficina se actualice anualmente y se presente a la OGRH para que sea tenida en cuenta cuando se programen futuros concursos nacionales y para que sea utilizada durante el seguimiento de los progresos logrados.

Recomendación 8

El desequilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina es un problema que sólo puede solucionarse con decididas medidas de gestión. Por consiguiente, el Alto Comisionado debería preparar un plan de acción destinado a reducir el actual desequilibrio e indicar los objetivos concretos y los plazos que hay que cumplir.

Respuesta de la Oficina

35. *"La Alta Comisionada adoptó su posición en julio 2004 y desde aquel momento ha tratado de resolver la cuestión de la distribución geográfica en la Oficina. Esa cuestión es una de sus prioridades. Sin embargo, señala que el logro de un equilibrio geográfico adecuado del personal del cuadro orgánico y categorías superiores llevará algún tiempo. Se ha establecido un plan de acción para mejorar el equilibrio geográfico y esa cuestión sigue siendo prioritaria en el proceso de selección y contratación de la Oficina para llenar en 2006-2007 los nuevos puestos aprobados."*

⁶ A/59/2005/Add.3, párr. 120.

Observaciones de los Inspectores

36. En los cuadros que figuran a continuación se muestra la evolución de la distribución geográfica del personal desde 1998 hasta 2005 respecto de los puestos sujetos a distribución geográfica (cuadro 1) y de los puestos no sujetos a distribución geográfica (cuadro 2). En el cuadro 3 se proporcionan las cifras combinadas relativas a la distribución geográfica teniendo presente el número total de puestos⁷.

Puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica

37. Las cifras que figuran a continuación muestran una evolución muy negativa de la distribución geográfica del personal, ya que los porcentajes correspondientes a todas las regiones, con excepción del grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados, son inferiores en 2005 a las de años anteriores. Además, en 2005 el porcentaje correspondiente a los Estados de Europa occidental y otros Estados (64,2%) es el más alto de los últimos ocho años. Conviene tener presente que el aumento considerable del número total de puestos sujetos a distribución geográfica, de 87 en 2004 a 106 en 2005, no se ha aprovechado para mejorar el desequilibrio, sino que, por el contrario, la situación ha empeorado.

Cuadro 1

Puestos sujetos a distribución geográfica

Región	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
África	11	14,5	12	14,8	11	14,7	10	12,8	12	13,2	10	11,6	9	10,3	5	4,7
Asia	13	17,1	15	18,5	15	20	13	16,7	17	18,7	16	18,6	16	18,4	19	17,9
América Latina y el Caribe	5	6,6	8	9,9	8	10,7	9	11,5	9	9,9	9	10,5	9	10,3	9	8,5
Europa oriental	5	6,6	5	6,2	5	6,7	5	6,4	5	5,5	6	7	7	8	5	4,7
Europa occidental y otros Estados	42	55,3	41	50,6	36	48	41	52,6	48	52,7	45	52,3	46	52,9	68	64,2
Total	76	100	81	100	75	100	78	100	91	100	86	100	87	100	106	100

Puestos del cuadro orgánico no sujetos a distribución geográfica

38. Son notables el gran aumento del número de puestos de esta índole, de 166 en 2004 a 257 en 2005, y, a primera vista, la mejora y la tendencia positiva en cuanto a su contribución al logro de una distribución más equilibrada. Sin embargo, las cifras facilitadas por la Oficina correspondientes a 2004 y 2005 no son por completo comparables. Las cifras proporcionadas por la Oficina correspondientes a 2005 (257 funcionarios) incluyen 41 funcionarios nacionales que no habían sido incluidos en años anteriores. Por consiguiente, la mejora real es considerablemente menor que la que parece indicar el cuadro 2a.

⁷ Las cifras correspondientes a 2005 se han tomado de la versión editada preliminar del documento E/CN.4/2006/103 y son las que la Oficina proporcionó en su respuesta oficial de 9 de marzo de 2006 a la solicitud de datos hecha por la DCI.

Cuadro 2a

Puestos no sujetos a distribución geográfica

Región	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
África	32	31,1	20	26,7	25	26	21	18,8	22	16,3	24	16	25	15,1	41	16
Asia	9	8,7	4	5,3	1	1	6	5,4	9	6,7	8	5,3	11	6	29	11,3
América Latina y el Caribe	7	6,8	7	9,3	8	8,3	10	8,9	13	9,6	15	10	19	11,4	45	17,5
Europa oriental	1	1	1	1,3	1	1	6	5,4	6	4,4	7	4,7	7	4,2	11	4,3
Europa occidental y otros Estados	54	52,4	43	57,3	61	63	69	61,6	85	63	96	64	104	62,7	131	51
Total	103	100	75	100	96	100	112	100	135	100	150	100	166	100	257	100

**Puestos del cuadro orgánico no sujetos a distribución geográfica
(con exclusión de los funcionarios nacionales)**

39. Si se excluyen del cuadro 2a los funcionarios nacionales, la mejora real registrada en 2004-2005 consiste únicamente en una reducción del 2% del porcentaje correspondiente al grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados. Esa región sigue teniendo más del 60% de los puestos totales del cuadro orgánico. En el cuadro 2b que figura continuación se muestran las cifras obtenidas excluyendo a los funcionarios nacionales.

Cuadro 2b

**Puestos no sujetos a distribución geográfica, 2004-2005
(con exclusión de los funcionarios nacionales)**

Región	2004		2005	
		%		%
África	25	15,1	26	12
Asia	11	6	24	11,1
América Latina y el Caribe	19	11,4	27	12,5
Europa oriental	7	4,2	8	3,7
Europa occidental y otros Estados	104	62,7	131	60,6
Total	166	100	216	100

Total de puestos del cuadro orgánico (con inclusión de los puestos sujetos y no sujetos a distribución geográfica)

40. Como puede verse, parece haber una evolución positiva de reducción del porcentaje de representación del grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados del 59,3% en 2004 al 54,8% en 2005. Sin embargo, como se indicó en el párrafo anterior, esa reducción se ha producido únicamente respecto de los puestos no sujetos a distribución geográfica y no se puede comparar de modo consecuente con los años anteriores, ya que los funcionarios nacionales han sido incluidos en los datos correspondientes a 2005.

Cuadro 3a
Puestos totales

Región	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
África	43	24,0	32	20,5	36	21,0	31	16,3	34	15,0	34	14,4	34	13,4	46	12,7
Asia	22	12,3	19	12,2	16	9,4	19	10,0	26	11,5	24	10,1	27	10,7	48	13,2
América Latina y el Caribe	12	6,7	15	9,6	16	9,4	19	10,0	22	9,7	24	10,1	28	11,1	54	14,9
Europa oriental	6	3,4	6	3,8	6	3,5	11	5,8	11	4,9	13	5,5	14	5,5	16	4,4
Europa occidental y otros Estados	96	53,6	84	53,8	97	56,7	110	57,9	133	58,8	141	59,7	150	59,3	199	54,8
Total	179	100	156	100	171	100	190	100	226	100	236	100	253	100	363	100

Total de puestos del cuadro orgánico (igual que el cuadro 3a *supra*, pero con exclusión de los funcionarios nacionales)

41. El cuadro 3b *infra* refleja de modo real los cambios efectivos en la distribución geográfica si en 2005 no se incluyen los funcionarios nacionales, como se hacía en los años anteriores. El porcentaje de representación del grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados aumenta del 59,3% en 2004 al 61,8% en 2005 confirmando una evolución negativa del equilibrio.

Cuadro 3b
Puestos totales (con exclusión de los funcionarios nacionales)

Región	2004		2005	
		%		%
África	34	13,4	31	9,6
Asia	27	10,7	43	13,4
América Latina y el Caribe	28	11,1	36	11,2
Europa oriental	14	5,5	13	4
Europa occidental y otros Estados	150	59,3	199	61,8
Total	253	100	322	100

Distribución geográfica de la contratación para puestos del cuadro orgánico hecha por la Oficina en 2005

42. En el cuadro 4 se confirma también el análisis hecho anteriormente de la distribución geográfica del personal. El grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados representa el 60% de la contratación total hecha durante 2005. Si sólo se considera la contratación de los puestos sujetos a distribución geográfica, ese grupo de Estados representa el 80% de los puestos.

Cuadro 4

**Nuevas contrataciones durante el período del 1° de enero de 2005
al 31 de diciembre de 2005**

Región	Puestos sujetos a distribución geográfica		Puestos no sujetos a distribución geográfica		Total	
		%		%		%
África	1	6,7	12	15,4	13	14
Asia	0	0,0	12	15,4	12	12,9
América Latina y el Caribe	2	13,3	7	9,0	9	9,7
Europa oriental	0	0,0	3	3,8	3	3,2
Europa occidental y otros Estados	12	80,0	44	56,4	56	60,2
Total	15	100,0	78	100,0	93	100,0

Distribución geográfica de los puestos de categoría P-5 y categorías superiores

43. Hay que tener en cuenta que el grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados también está excesivamente representado en estas categorías. A esa región pertenecía en 2004 el 63,6% de los funcionarios de categoría P-5 y categorías superiores. Ese porcentaje no ha cambiado de modo considerable en el pasado año, ya que representaba el 62,5% a finales de 2005. El desequilibrio geográfico es aún más importante en los puestos superiores.

Cuadro 5

Distribución geográfica por categorías (P-5 y categorías superiores)

Región	2004						2005					
	Puestos sujetos a distribución geográfica		Puestos no sujetos a distribución geográfica		Total		Puestos sujetos a distribución geográfica		Puestos no sujetos a distribución geográfica		Total	
		%		%		%		%		%		%
África	1	5,6	2	13,3	3	9,1	2	10,0	2	10,0	4	10,0
Asia	4	22,2	0	0,0	4	12,1	3	15,0	2	10,0	5	12,5
América Latina y el Caribe	1	5,6	1	6,7	2	6,1	3	15,0	2	10,0	5	12,5
Europa oriental	2	11,1	1	6,7	3	9,1	1	5,0	0	0,0	1	2,5
Europa occidental y otros Estados	10	55,6	11	73,3	21	63,6	11	55,0	14	70,0	25	62,5
Total	18		15		33		20		20		40	

44. Los cuadros mostrados se explican por sí solos. Desde hace más de ocho años las cifras relativas a la distribución geográfica no se han modificado mucho. Por consiguiente, únicamente un compromiso firme y constante de la administración puede ayudar a mejorar la situación.

45. Los Inspectores se muestran de acuerdo con la opinión de la Alta Comisionada de que esta cuestión sólo puede resolverse a mediano y largo plazo (véase el párrafo 28 *supra*) pero la tendencia puede y debe ser invertida de modo inmediato. Es necesario vigilar los resultados anualmente para adoptar con posterioridad medidas reparadoras. Se recomienda a la Alta Comisionada que la Oficina establezca metas anuales de distribución geográfica teniendo presentes, en lo posible, los nuevos puestos, las jubilaciones previstas y el movimiento de personal previsible.

46. Los Inspectores consideran que esa recomendación está siendo llevada a cabo. Se ha establecido ya el plan de acción, como se pone de manifiesto en el documento E/CN.4/2006/103. Sus resultados sólo podrán evaluarse en los próximos años. Los Inspectores desearían poner de relieve que el aumento previsto de los recursos que se asignarán a la Oficina en un futuro próximo representa una oportunidad importante, que no debe desaprovecharse, de enfrentarse al desequilibrio real de la distribución geográfica del personal.

47. Los Inspectores creen que aún se puede hacer mucho; la Oficina debe adoptar un criterio más proactivo de individualización y contratación de candidatos de los países que no están representados o están insuficientemente representados en la Oficina. Los Inspectores instan a la Alta Comisionada a que asegure que se adopten medidas sin más demora. A ese respecto, una medida que podría considerarse es la utilización de las oficinas de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, así como de las oficinas locales de las Naciones Unidas y de otros organismos que trabajan en ámbitos conexos, para dar publicidad a las vacantes existentes, además del establecimiento lo más amplio posible de listas de candidatos por países, en los casos en que esto sea viable. El Consejo de Derechos Humanos debe pedir a la Oficina que adopte todas las medidas necesarias para resolver la cuestión del desequilibrio de la distribución geográfica del personal, inclusive la fijación de metas anuales de mejora y la presentación anual de informes. El Consejo de Derechos Humanos también debe examinar y evaluar sistemáticamente esta cuestión cada dos años.

48. Conforme a la resolución 2004/73 de la Comisión (véanse los párrafos 2 y 3 *supra*), los Inspectores tienen intención de examinar y verificar los avances en este ámbito a finales de 2006, sobre la base del plan de acción de la Alta Comisionada, así como de la aplicación de las medidas adicionales propuestas en el presente informe.

Recomendación 9

La Oficina podría ofrecer un período de transición, no superior a un año, durante el cual los contratos de los funcionarios que actualmente pertenecen a la serie 200 del Reglamento del Personal y que realizan funciones básicas se regularizarían convirtiéndose en contratos de la serie 100 "limitados al servicio con el ACNUDH". Ulteriormente, la Oficina debería adaptar sus políticas en materia de contratación y contratos a las de la Secretaría.

Respuesta de la Oficina

49. "La Oficina, juntamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, está actualmente en proceso de llenar todos los puestos de plantilla con arreglo al procedimiento Galaxy de la Secretaría de las Naciones Unidas. Todo el personal elegido para ocupar esos puestos recibirá contratos de la serie 100. Esa labor de regularización de puestos en la sede será completada en marzo 2006."

Observaciones de los Inspectores

50. Esa labor se completó a finales de abril de 2006, según ha informado la Oficina.

51. Los Inspectores consideran que esa recomendación ya ha sido aplicada. Por consiguiente, no es necesario adoptar ninguna otra medida.

Recomendación 10

La Oficina debería examinar sus criterios de clasificación de puestos y ajustarlos a los de la Secretaría antes de anunciar nuevos puestos. Además, debería dejar de anunciar puestos extrapresupuestarios sin comprobar antes los criterios de clasificación de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (ONUG).

Respuesta de la Oficina

52. *"Desde octubre de 2003 todas las vacantes de puestos sufragados con cargo a recursos extrapresupuestarios o del presupuesto ordinario han sido sometidos al funcionario de la ONUG encargado de la clasificación, a los efectos de su evaluación y clasificación oficial antes de proceder al anuncio de las vacantes."*

Observaciones de los Inspectores

53. Los Inspectores están satisfechos de la respuesta recibida y consideran que esa recomendación ha sido aplicada. No es necesario adoptar ninguna otra medida.

Anexo

**LISTA DE PAÍSES INVITADOS A PARTICIPAR EN EL CONCURSO DE 2005
(DERECHOS HUMANOS)**

Se invitó a participar en el concurso a un total de 69 países.

Participaron en el concurso los 57 países siguientes: Afganistán, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Barbados, Bhután, Botswana, Brunei Darussalam, China, Comoras, Estados Unidos de América, Gabón, Gambia, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Honduras, Iraq, Islas Salomón, Israel, Japón, Kiribati, Kuwait, Liechtenstein, Maldivas, Mauricio, Mauritania, México, Micronesia (Estados Federados de), Mónaco, Níger, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Portugal, República Centroafricana, República de Corea, República de Moldova, Samoa, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Somalia, Suiza, Suriname, Tayikistán, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Uzbekistán, Vanuatu y Viet Nam.

No aceptaron la invitación a participar en el concurso los tres países siguientes: Islas Marshall, Nauru y República Popular Democrática de Corea.

No respondieron a la invitación a participar en el concurso los nueve países siguientes: Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Guinea-Bissau, Jamahiriya Árabe Libia, Palau, Qatar, República Democrática Popular Lao, Turkmenistán y Yemen.
