



Asamblea General

Distr. general
8 de julio de 2002
Español
Original: inglés

Quincuagésimo sexto período de sesiones

Temas 126 y 130 del programa

Gestión de los recursos humanos

Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal

Nota del Secretario General*

1. En cumplimiento de las resoluciones de la Asamblea General 48/218 B, de 29 de julio de 1994, 54/244, de 23 de diciembre de 1999, y 55/258, de 14 de junio de 2001, el Secretario General tiene el honor de señalar a la atención de la Asamblea el informe adjunto, que le fue remitido por el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna, relativo a la investigación sobre la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal.

2. El Secretario General toma nota de las conclusiones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y está de acuerdo con sus recomendaciones. El Secretario General tiene el firme propósito de conseguir que no se tolere la discriminación en la Organización y que las denuncias sobre este particular se tramiten rápidamente. El Secretario General ha nombrado a un ombudsman cuya misión es facilitar la solución de los conflictos, incluidas las denuncias de discriminación.

* El presente informe se presentó con retraso debido a la complejidad de la información recogida y a la celebración de amplias consultas.



Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal

Resumen

En su resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, la Asamblea General pidió al Secretario General que, por conducto de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, realizara una investigación sobre la cuestión de la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal, y que informara al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo sexto período de sesiones.

En respuesta a esa petición, se creó un equipo de inspección en el seno de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que comenzó sus trabajos en septiembre de 2001. Se recogieron gran cantidad de datos de todas las categorías profesionales, en la Sede y fuera de la Sede, sobre contratación, colocación y ascensos durante el período comprendido entre 1996 y 2001.

El equipo de inspección se centró en a) el análisis de los datos desde una perspectiva regional y de género para determinar si ponían de manifiesto la existencia de modelos coherentes y sistemáticos; b) el examen de los procedimientos existentes en materia de contratación, colocación y ascenso y de las propuestas al respecto para velar por la imparcialidad y la objetividad del proceso; y c) el examen de los mecanismos de control que se utilizaban a la sazón para tramitar las denuncias de discriminación en la Organización con miras a determinar su eficacia.

La Oficina de Servicios de Supervisión Interna detectó deficiencias en la coherencia, el alcance y la accesibilidad de los datos que un examen de esta índole requiriera. No obstante, la mayoría de los departamentos y oficinas hicieron todo lo posible para ayudar a la citada Oficina atendiendo a sus peticiones. Los resultados del análisis no mostraron la existencia de un modelo sistemático y coherente de preferencia o exclusión que menoscabara la igualdad de oportunidades en la contratación, colocación y ascenso en relación con ninguna región en los seis años anteriores. Sin embargo, es cierto que, existen diferencias regionales en algunos casos. En el caso de algunas categorías los porcentajes de nombramientos, ascensos y renovaciones de nombramientos correspondientes a diversos años y lugares de destino varían según las regiones. Los resultados del análisis por género indican que siguen existiendo disparidades en las categorías superiores. Los hombres tienen más posibilidades de ser contratados y ascendidos y de que se les renueve el nombramiento en las categorías P-4 a D-2. Debe prestarse más atención con miras a la contratación de mujeres en las categorías superiores y contrarrestar el porcentaje cada vez mayor de mujeres que abandonan la Organización.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha emprendido una importante reforma del sistema de contratación, colocación y ascensos. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna estima que el nuevo sistema de selección de personal puede entrañar una mejora significativa del sistema actual, que se caracteriza por su gran densidad de recursos humanos y se considera injusto y poco objetivo. La mejora que se obtenga dependerá en gran medida de la responsabilidad que se exija a los

administradores por las decisiones que adopten en relación con la contratación, la colocación, la movilidad y los ascensos. “Galaxy”, instrumento de la Web en apoyo del nuevo sistema de selección de personal, contribuirá a aumentar la transparencia y la supervisión. Para garantizar su éxito es esencial que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos realice una supervisión permanente y estrecha del nuevo sistema y la evolución futura de los instrumentos de apoyo y los programas de capacitación.

Es preciso fortalecer los tres órganos que se ocupan de tramitar las denuncias de discriminación: el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, la Junta Mixta de Apelación y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. La figura del Ombudsman, introducida recientemente por la Asamblea General, debe integrarse en los mecanismos existentes para crear un marco sólido encargado de tramitar las denuncias de discriminación. Después de examinar los procedimientos de denuncia existentes en determinados Estados y en otras organizaciones internacionales, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna observó que las gestiones realizadas para lograr una pronta solución de las controversias redundaban en beneficio del estado de ánimo del personal y de la economía de los recursos.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-2	5
II. Objetivos	3	5
III. Alcance	4-6	5
IV. Metodología	7-8	6
V. Resultados obtenidos	9-89	6
A. Análisis de los datos	9-45	6
1. Análisis de las tendencias en la composición de la Secretaría	9-17	6
2. Solicitudes, evaluación y selección	18-21	8
3. Nombramientos iniciales, ascensos y renovaciones de nombramientos	22-40	9
4. Concursos para ascender al cuadro orgánico y concursos nacionales ..	41-42	13
5. Tribunales internacionales	43-45	14
B. Marco de control	46-56	14
1. Proceso de contratación, colocación y ascensos	47-53	14
2. Responsabilidad de los directores	54-56	16
C. Mecanismos de denuncia	57-89	16
1. Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones	58-62	17
2. Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas	63-71	18
3. Encuesta del Consejo del Personal	72-77	20
4. Comparación con otras entidades	78-89	20
VI. Conclusiones	90-95	23
VII. Recomendaciones	96-108	24
Anexos		
I. Países por regiones		26
II. Nombramientos iniciales por categoría y por región: 1996-2001		29
III. Nombramientos iniciales en los diferentes escalones, por región: 1996-2001		30
IV. Ascensos por categoría y por región: 1996-2001		31
V. Ascensos en los diferentes escalones, por región: 1996-2001		32
VI. Renovación del nombramiento por categoría y por región: 1996-2001		33
VII. Nombramientos iniciales, ascensos y renovación de los nombramientos en diferentes lugares, por región: 1996-2001		34

I. Introducción

1. En su resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, la Asamblea General pidió al Secretario General que, por conducto de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, realizara una investigación sobre la cuestión de la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal, y que informara al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo sexto período de sesiones.

2. En julio de 1998, se creó un Grupo de Trabajo dentro del Comité Consultivo Mixto para examinar la cuestión de la discriminación racial, con arreglo a lo dispuesto por la Asamblea General en su resolución 53/221, de 7 de abril de 1999. Sin embargo, tal como se indicaba en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/55/427, párr. 65), al Grupo de Trabajo le resultó imposible formular observaciones fundadas en datos concluyentes, ya que la Secretaría no hacía constar la "raza" de cada funcionario.

II. Objetivos

3. La inspección tenía por objeto determinar:

a) Si había tendencias e indicadores que denotaran la existencia de una discriminación sistemática por razón de la pertenencia a un grupo regional, el género o el idioma en el proceso de contratación, colocación o ascensos de la Organización;

b) Si los estatutos, reglamentos, principios y procedimientos de la Organización servían para impedir la discriminación por razón de la nacionalidad, el género o el idioma;

c) Si los mecanismos de la Organización encargados de examinar las denuncias de discriminación eran eficaces y transparentes.

III. Alcance

4. El cometido de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna era investigar las posibles discriminaciones por motivos de raza, nacionalidad, sexo, religión e idioma. En el proceso de selección se pide habitualmente a los candidatos que indiquen su nacionalidad, sexo e idioma materno, lo cual tiene su razón de ser. Sin embargo, no se les pide información sobre su raza o religión, ya que eso puede ser discriminatorio. Ade-

más, dado el gran número de nacionalidades representadas en las Naciones Unidas, es difícil extraer conclusiones de datos desglosados tomando como base solamente la nacionalidad. Por lo tanto, durante la inspección se examinó la posible discriminación por razón de la nacionalidad en el contexto de los grupos regionales, el género y el idioma. Los grupos regionales eran los utilizados por la Junta de Nombramientos y Ascensos en las estadísticas que llevaba sobre los asuntos que se sometían a su consideración (véase el anexo I).

5. La inspección abarcaba al personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (Nueva York, Ginebra, Nairobi y Viena), incluidas las entidades que contaban con sus propios órganos de nombramientos y ascensos, las comisiones regionales, las misiones de mantenimiento de la paz y los Tribunales Internacionales para Rwanda y la ex Yugoslavia. La inspección tenía por objeto evaluar la situación del mayor número posible de funcionarios, ya que la discriminación no tenía por qué afectar solamente a los funcionarios en puestos sujetos a distribución geográfica o incluso a los funcionarios cuyo nombramiento fuera por un período igual o superior a un año, sino que también podían ser víctimas de ella todos los funcionarios de las distintas categorías.

6. En la inspección se examinaron:

a) Los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría¹ y sobre el mejoramiento de la situación de la mujer²;

b) La información facilitada por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer;

c) La base de datos de solicitantes de empleo de la Organización (Trex) desde su puesta en marcha, en 2000, hasta octubre de 2001;

d) El Sistema Integrado de Información de Gestión (SIIG), de enero de 1996 a octubre de 2001, en relación con todos los nombramientos, ascensos y renovaciones de nombramientos, y con el idioma materno de todos los funcionarios que contaban a la sazón con nombramientos por un período igual o superior a un año;

e) La información sobre los nombramientos y ascensos facilitada por la Junta de Nombramientos y Ascensos de la Sede y de los órganos de oficinas situadas fuera de la Sede, incluidos los Tribunales Internacionales y las comisiones regionales;

f) Los nombramientos correspondientes a concursos nacionales de enero de 2000 a octubre de 2001 y

a concursos para ascender al cuadro orgánico de 1997 a 2000;

g) Los principios y procedimientos existentes y propuestos en relación con los nombramientos, la colocación y los ascensos;

h) Las circulares sobre excepciones y dispensas en materia de nombramientos y ascensos de 1998 a 2001;

i) Los planes de acción del Departamento de Recursos Humanos de 1999 a 2001;

j) El mandato del Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones y los informes de dicho Grupo desde su creación hasta ese momento;

k) Una selección de asuntos presentados a la Junta Mixta de Apelación, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna;

l) Los procedimientos de denuncia existentes en ciertos Estados, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Banco Mundial.

IV. Metodología

7. La definición de discriminación utilizada se reproduce más abajo y se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los Convenios en materia de igualdad de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Discriminación se define como toda distinción, restricción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad o

idioma que tenga por resultado anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en la contratación, colocación o ascenso.

8. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna se entrevistó con el personal directivo superior de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, miembros del Comité del Personal, los encargados de los órganos que formaban parte de la administración de justicia (Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, Junta Mixta de Apelación, Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas), los encargados de los mecanismos relacionados con los derechos humanos, la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género, la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, el Grupo sobre la igualdad de derechos de la mujer, los miembros del Grupo de Trabajo del Comité Consultivo Mixto y los órganos de nombramientos y ascensos. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna también se entrevistó con algunos delegados ante la Quinta Comisión que representaban a diversos países y regiones para recabar información sobre las razones por las que se había pedido el informe y otras cuestiones que debían abordarse.

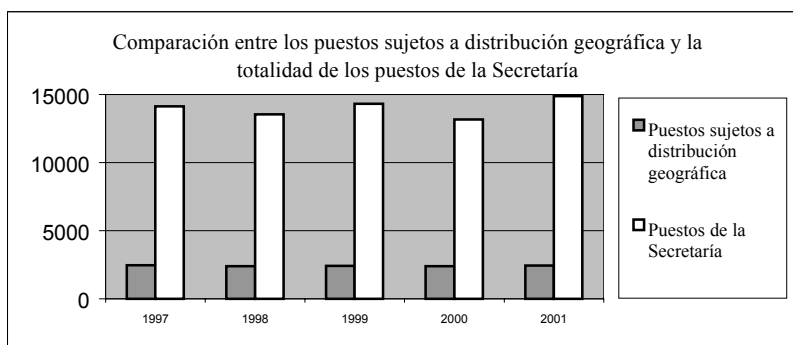
V. Resultados obtenidos

A. Análisis de los datos

1. Análisis de las tendencias en la composición de la Secretaría

9. En el período comprendido entre 1997 y 2001, los puestos sujetos a distribución geográfica constituían, como promedio, el 17% de la totalidad de los puestos de la Secretaría de las Naciones Unidas³.

Gráfico 1



10. En el quinquenio considerado, el número de puestos sujetos a distribución geográfica descendió de 2.461 a 2.445, lo que supuso una disminución neta de 16 puestos, aunque el número de puestos de la Secretaría en su conjunto aumentó en 738 (pasó de 14.136 a 14.874). También

se incrementó el número de puestos extrapresupuestarios en todos los cuadros: en el último año, se produjo un aumento de 1.065 puestos en el cuadro orgánico y de 600 puestos en el cuadro de servicios generales.

Cuadro 1

Año	Recursos del presupuesto ordinario (PO)				Recursos extrapresupuestarios (RE)			
	Puestos del cuadro orgánico	Puestos para proyectos	Puestos del cuadro de servicios generales	Total de puestos con cargo al PO	Puestos del cuadro orgánico	Puestos para proyectos	Puestos del cuadro de servicios generales	Total de puestos con cargo a RE
1997	3 140	78	5 387	8 605	1 077	680	3 774	5 531
1998	2 921	65	4 817	7 803	1 243	669	3 828	5 740
1999	2 861	42	4 519	7 394	1 443	745	4 737	6 925
2000	2 975	16	4 529	7 470	1 465	781	3 448	5 694
2001	2 978	25	4 482	7 485	2 530	811	4 048	7 389

11. Por término medio, la contratación para puestos sujetos a distribución geográfica representó un 4% de la contratación total anual. La contratación para puestos sujetos y no sujetos a distribución geográfica muestra una tendencia ascendente. No obstante, entre 1999 y 2001 la contratación no sujeta a distribución geográfica aumentó en mayor medida que la contratación sujeta a distribución geográfica debido al aumento de la dotación de personal de las misiones de mantenimiento de la paz, tal como muestra el cuadro 2.

Cuadro 2

Contratación en la Secretaría de las Naciones Unidas

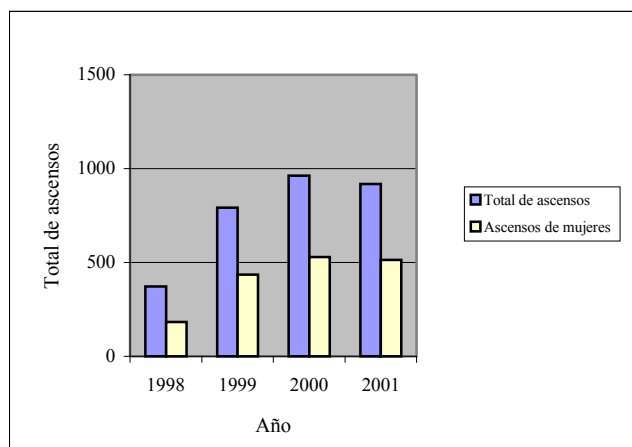
Año	Total	Puestos sujetos a distribución geográfica	
		Número	Porcentaje
1997	1 954	93	5
1998	2 425	104	4
1999	2 424	123	5
2000	3 555	141	4
2001	4 925	159	3

12. En lo que atañe al personal con contratos por un período igual o superior a un año, la contratación de mujeres aumentó del 42% en 1998 al 47% en 2001. Sin embargo, se ha incrementado el porcentaje de mujeres que abandonan la Organización, porcentaje este que pasó del 42% en 1998 al 48% en 2001. La tasa de contratación de mujeres ni siquiera llega a igualar a la tasa de abandono de la Organización, lo que indica que es poco probable que las Naciones Unidas logren el objetivo de la paridad entre los géneros si no se concentran en contratar a mujeres y en retener a las actualmente empleadas. Debe investigarse las razones por las que cada vez hay más mujeres que abandonan la Organización.

13. El índice de ascensos, que es la relación entre el número de ascensos y el número total de funcionarios, ha registrado una tendencia al alza en los cinco últimos años. Esto indica que la Organización está ascendiendo cada vez más a personal interno, en lugar de recurrir a la contratación de personas ajenas a ella. Aunque esta tendencia es positiva, será necesario que el índice aumente considerablemente para adecuarse al número de jubilaciones previstas en los próximos años.

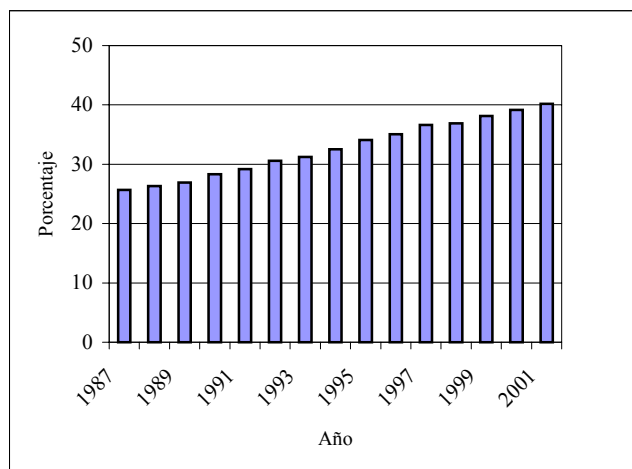
14. Tras aumentar considerablemente entre 1998 y 2000, el número de ascensos se ha estabilizado. Esa tendencia se muestra en el gráfico 2.

Gráfico 2
Ascensos en la Secretaría de las Naciones Unidas



15. Entre 1987 y 2001, el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó a una tasa media anual del 1% y alcanzó el 40,4% en 2001. Esa tendencia queda recogida en el gráfico 3.

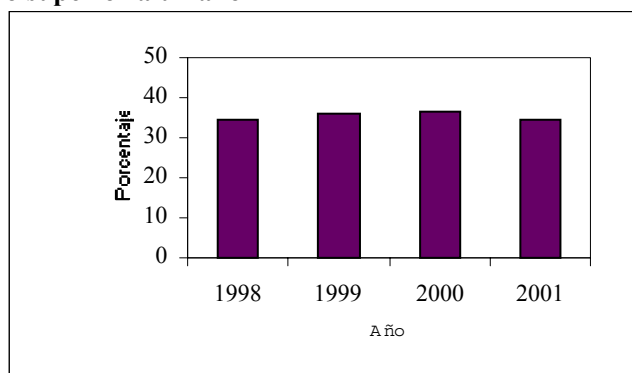
Gráfico 3
Mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica



16. Se dispuso de datos referidos a un mayor número de funcionarios, a saber, los contratados por un período igual o superior a un año, correspondientes al período 1998-2001. Estos datos mostraban un mayor número de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores entre 1998 y 2000, aunque en 2001 se produjo un descenso de alrededor de un 2%, lo que situó el porcentaje

ligeramente por debajo del de 1998, tal como se muestra en el gráfico 4. En el contexto más amplio de los funcionarios contratados por un período igual o superior a un año, se alcanzó la paridad entre los géneros en seis programas, aunque tres cuentan con un escaso número de funcionarios y en otros seis aún no se ha alcanzado el 30% de mujeres.

Gráfico 4
Mujeres contratadas por un período igual o superior a un año



17. En la Secretaría, 10 departamentos seleccionaron como mínimo a un 50% de mujeres para cubrir sus puestos vacantes en 2000. En 2001, el número de departamentos que cumplió el objetivo del equilibrio de género en la selección de mujeres se elevó a 14. Los datos de todos los departamentos de la Secretaría indican que, entre 2000 y 2001, se ha avanzado en el logro de la paridad entre los géneros en la selección de funcionarios para ocupar puestos de las categorías P-2 y P-3 y, en menor medida, de la categoría P-4. Sin embargo, sigue siendo necesario que todos los departamentos hagan un esfuerzo especial por lo que respecta a las categorías P-5 y D-1.

2. Solicitudes, evaluación y selección

18. Desde 2000, todas las respuestas a los anuncios de vacantes se incorporan a una base de datos electrónica. A continuación, la Sección de Apoyo a la Dotación de Personal evalúa a los candidatos y determina qué solicitudes reúnen los requisitos para ser remitidas al Director de Programas, basándose en los criterios que figuran en el correspondiente anuncio de la vacante, los requisitos de antigüedad (para los candidatos internos) y la representación geográfica (para los candidatos externos). La Oficina de Servicios de

Supervisión Interna seleccionó una muestra aleatoria de 50 anuncios de vacantes del total de 655 anuncios recogidos en la base de datos. Dado que la base de datos no se actualiza para incluir las cartas de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en las que se indican los solicitantes cuya candidatura fue remitida a los departamentos u oficinas o los candidatos finalmente seleccionados, esta información fue recopilada manualmente a partir de los anuncios de vacantes que formaban parte de la muestra. Por falta de tiempo, sólo se localizaron 44 cartas correspondientes a otros tantos candidatos, en las que se indicaban las solicitudes que habían sido remitidas a los departamentos u oficinas. De esos candidatos, sólo se seleccionó a 29; 12 de las cartas volvieron a ponerse en circulación; dos de los puestos se cubrieron mediante un traslado lateral; y un puesto formaba parte de una campaña de contratación general. Por ello, los datos de los candidatos finalmente seleccionados no se pudieron utilizar para realizar comparaciones. El cuadro 3 *infra* resume el número y porcentaje de solicitantes de cada región y el número y porcentaje de solicitudes que fueron remitidas a los directores de programas.

Cuadro 3

Región	Solicitantes		Solicitudes remitidas	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
África	909	29	190	21
Asia y el Pacífico	596	19	112	19
Europa (Oriental)	151	5	34	23
Europa (Occidental)	472	15	116	25
América Latina	178	6	18	10
Oriente Medio	112	4	11	10
América del Norte y el Caribe	422	13	92	22
Otras regiones	12	<1	2	17
Regiones sin determinar	291	9	34	12
Total	3 143	100	710	

19. Alrededor del 11% de los solicitantes que figuraban en la base de datos no indicaron su nacionalidad. Este fue especialmente el caso de los candidatos internos para los que la nacionalidad no era un criterio de selección. La Oficina de Servicios de Supervisión

Interna examinó manualmente esos casos para determinar, en la medida de lo posible, la región del solicitante, lo que redujo a un 9% el número de solicitantes cuya nacionalidad se ignoraba.

20. En el caso de la muestra seleccionada, se remitió como promedio a los directores de programas el 17% de las solicitudes recibidas de cada región. De ellas, el 5% correspondía a candidatos internos y el 12% a candidatos externos. Debido a la amplitud de la muestra examinada, no se pudo determinar la validez de los criterios utilizados para remitir las solicitudes de los candidatos a los directores de programas para que éstos las examinaran más a fondo. El número de solicitudes de candidatos de América Latina y el Oriente Medio remitidas a los directores de programas fue inferior a la media. El mayor porcentaje de candidaturas internas remitidas correspondió a la región de Europa Oriental (12%), mientras que los mayores porcentajes de candidaturas externas remitidas correspondieron a las regiones de África (18%), Europa Occidental (18%), América del Norte y el Caribe (17%) y otras regiones (17%).

21. Como parte de su programa de reforma, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna está poniendo a punto "Galaxy", instrumento de la Web en apoyo del nuevo sistema de selección de personal de la Secretaría que también se servirá del sistema TREX de presentación electrónica de solicitudes.

3. Nombramientos iniciales, ascensos y renovaciones de nombramientos

22. La base de datos del SIIG respecto de todos los nombramientos iniciales, ascensos y renovaciones de nombramientos correspondientes al sexenio 1996-2001 contenía 32.164 expedientes vinculados a 18.721 personas⁴. Esos datos se referían a todas las categorías de puestos y a todo el personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. Se realizó un análisis por separado para cada uno de los tres tipos de datos: nombramientos iniciales, ascensos y renovaciones de nombramientos⁵. El cuadro 4 muestra el desglose por región y género de los nombramientos iniciales que figuran en esa base de datos.

Cuadro 4
Nombramientos iniciales por región y género,
1996-2001

<i>Total de nombramientos: 11.459 (11.267 personas)</i> <i>(Porcentaje)</i>		
Europa occidental		29
África		18
Asia y el Pacífico		15
América del Norte y el Caribe		14
América Latina		9
Europa oriental		8
Oriente Medio		6
Otras regiones		1
	Hombres	59
	Mujeres	41

23. Se realizó otro análisis de los nombramientos iniciales por categoría y región. Sobre la base de los datos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna estableció el porcentaje medio de los nombramientos iniciales en cada categoría y el porcentaje correspondiente a cada región en cada categoría. Tras tener en cuenta una desviación de más/menos el 0,5%, los datos indicaron que el porcentaje de nombramientos iniciales correspondientes al personal de las regiones de África, América Latina y el Oriente Medio era superior en el cuadro de servicios generales, mientras que el de personal procedente de la región de Asia y el Pacífico lo era en el cuadro orgánico, al igual que sucedía también con el de personal de la región de América del Norte y el Caribe (salvo en las categorías P-1 y P-5). El personal de la región de Europa occidental registraba un porcentaje superior de nombramientos iniciales en las categorías P-1, P-2, P-5 y D-1. En el anexo II se incluye un cuadro que muestra la gama completa de nombramientos iniciales por categoría en cada región.

24. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna escogió las categorías P-3, P-4 y P-5 para el análisis por escalón en el momento de la contratación inicial. Cada categoría se dividía en tres tramos (escalón 1, escalones 2 a 5 y escalones 6 y superiores) y se calculaba el porcentaje de personal contratado en cada tramo. Tras tener en cuenta una desviación de más/menos el 5%, los datos mostraban las diferencias más pronunciadas en la categoría P-5, y ponían de relieve que al personal de las regiones de África, Europa oriental, el Oriente Medio y América del Norte y el Caribe se le contrataba en escalones superiores al escalón 1 dentro

de una determinada categoría. Esta información figura en el anexo III.

25. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna analizó también el porcentaje, desglosado por género, de todos los nombramientos iniciales en el cuadro orgánico y la categoría de Director, como muestra el cuadro 5. Por ejemplo, en la categoría P-4 tuvo lugar el 8,5% de todos los nombramientos iniciales, el 11,2% de todos los nombramientos de hombres y el 4,6% de todos los nombramientos de mujeres. Este análisis puso de relieve unos porcentajes sistemáticamente inferiores a la media para los nombramientos iniciales de mujeres en las categorías de P-3 y superiores. En el cuadro 5 *infra* se muestran estos datos.

Cuadro 5
Nombramientos iniciales en cada categoría
por género, 1996-2001

<i>Categoría</i>	<i>Total</i> <i>11.459</i>	<i>Hombres</i> <i>6.771</i>	<i>Mujeres</i> <i>4.688</i>
D-2	0,67	0,90	0,34
D-1	1,4	1,9	0,70
P-5	2,7	3,8	1,2
P-4	8,5	11,2	4,6
P-3	11,8	13,6	9,2
P-2	10,9	9,7	12,5
P-1	1,4	0,96	2,1

26. Se realizó un análisis similar de los ascensos de personal, desglosando los datos por región y género, como se muestra en el cuadro 6.

Cuadro 6
Ascensos, por región y género, 1996-2001

<i>Total de ascensos: 4.738 (4.484 personas)</i> <i>(Porcentaje)</i>		
Europa occidental		26
América del Norte y el Caribe		23
Asia y el Pacífico		20
África		13
América Latina		9
Europa oriental		4
Oriente Medio		4
Otras regiones		1
	Hombres	49
	Mujeres	51

27. En el análisis de los ascensos por categoría y región, la tendencia predominante indica que el personal de la región de América del Norte y el Caribe registró un porcentaje de ascensos por debajo de la media en el tramo comprendido entre las categorías P-3 y D-2. Otras tendencias importantes pusieron de manifiesto que el personal procedente de la región de África había registrado porcentaje de ascensos superior a la media en las categorías D-2 y P-5 y que el personal de la región del Oriente Medio había registrado un porcentaje de ascensos superior a la media en las categorías D-1 y P-5. La desviación que se tuvo en cuenta fue de nuevo de más/menos el 0,5%. En el anexo IV se incluye un cuadro que muestra la gama completa de ascensos por categoría en cada región.

28. El análisis de los ascensos, en los diferentes escalones, por región, puso de manifiesto una desviación de la media más sistemática en todas las categorías examinadas (P-3, P-4 y P-5) y para todas las regiones, que la registrada para los nombramientos iniciales. Los datos indican que la mayoría de los ascensos tiene lugar en escalones superiores al escalón 1. Los ascensos a escalones superiores podrían indicar que el personal al que se asciende había estado trabajando en su anterior categoría durante períodos prolongados. En el anexo V se incluye un cuadro que muestra el análisis de los ascensos en los diferentes escalones, por región.

29. En el cuadro 7 se incluyen los porcentajes de ascensos en el cuadro orgánico y la categoría de Director, desglosados por género. Aunque los porcentajes son de nuevo inferiores para las mujeres en todas las categorías, lo más significativo es la considerable diferencia entre los hombres ascendidos a la categoría D-2 y las mujeres ascendidas a la misma categoría.

Cuadro 7

Ascenso a las distintas categorías, por género, 1996-2001

(Porcentaje)

Categoría	Total 4.738	Hombres 2.343	Mujeres 2.395
D-2	1,1	1,9	0,33
D-1	3	3,7	2,4
P-5	7,7	9,4	5,9
P-4	11,9	13,2	10,6
P-3	9,7	9,7	9,8
P-2	1,4	1,6	1,3

30. En el cuadro 8 se muestra el desglose de las renovaciones de nombramientos por región y género.

Cuadro 8

Renovaciones de nombramientos, por región y género, 1996-2001

Total de renovaciones de nombramientos: 15.967 (6.028 personas) (Porcentaje)		
Europa occidental		38
África		19
América del Norte y el Caribe		15
Asia y el Pacífico		9
América Latina		8
Europa oriental		6
Otras regiones		3
Oriente Medio		2
	Hombres	52
	Mujeres	48

31. Teniendo en cuenta la desviación del 0,5%, los datos relativos a las renovaciones de nombramientos indican que el porcentaje de renovaciones de nombramientos del personal de la región del Oriente Medio fue inferior a la media en el tramo comprendido entre las categorías P-4 y D-2. En el anexo VI se incluye un cuadro que muestra la gama completa de renovaciones de nombramientos por categoría en cada región.

32. No se realizó ningún análisis por escalón de las renovaciones de nombramientos.

33. En el cuadro 9 figuran los porcentajes de renovaciones de nombramientos de hombres y mujeres. Los porcentajes de renovación de nombramientos son menores para las mujeres en el tramo comprendido entre las categorías P-3 y D-2. Las diferencias más acusadas entre las renovaciones de nombramiento de hombres y mujeres se registran en la categoría P-4, en que el porcentaje de renovaciones correspondiente a las mujeres es del 1,9%, mientras que el correspondiente a los hombres es del 6,7%.

Cuadro 9

Renovaciones de nombramientos correspondiente a cada categoría, por género, 1996-2001

(Porcentaje)

<i>Categoría</i>	<i>Total 15.967</i>	<i>Hombres 8.325</i>	<i>Mujeres 7.642</i>
D-2	0,14	0,28	0
D-1	0,34	0,56	0,10
P-5	1,1	1,8	0,43
P-4	4,4	6,7	1,9
P-3	7,6	8,7	6,3
P-2	6,8	6	7,7
P-1	0,59	0,36	0,84

34. Para saber cómo habían progresado los distintos funcionarios durante el período objeto de examen, se escogió como muestra a las 718 personas que habían obtenido su primer contrato en 1996.

35. Se establecieron los porcentajes de ascensos y de renovaciones de nombramientos utilizando como base el número de nombramientos en cada región. Se establecieron también esos porcentajes desglosados por género en cada región utilizando el mismo procedimiento.

36. Como puede comprobarse en el cuadro 10, los porcentajes se sitúan entre el 1,7 y el 10,6% para los ascensos y entre el 17 y el 38,3% para las renovaciones de nombramientos. Hay tres regiones que tienen porcentajes por encima del porcentaje medio total y cuatro que los tienen por debajo de dicho porcentaje. En general, el porcentaje de ascensos fue inferior para las mujeres que para los hombres. Las regiones cuyo porcentaje total de ascensos superaba al porcentaje medio total tendían a tener porcentajes de ascensos más próximos entre los hombres y las mujeres que las regiones que tenían un porcentaje total de ascensos inferior al porcentaje medio total. Los porcentajes de renovaciones de nombramientos correspondientes a los hombres y las mujeres variaban considerablemente entre las regiones; no obstante, los porcentajes de renovaciones de nombramientos correspondientes a las mujeres eran sistemáticamente inferiores en todas las regiones.

Cuadro 10

Porcentajes de ascensos y de renovaciones de nombramientos durante el período 1996-2001 correspondientes a los contratados en 1996, por región y género

<i>Región</i>	<i>Número de nombramientos</i>	<i>Tasa de ascensos</i>	<i>Tasa de renovaciones de nombramientos</i>
		<i>(En porcentaje)</i>	
Asia y el Pacífico	94	10,6	38,3
Hombres	76	5,3	34,1
Mujeres	18	5,3	4,2
América del Norte y el Caribe	106	8,5	34,0
Hombres	71	4,7	20,8
Mujeres	35	3,8	13,2
Europa occidental	202	7,4	34,6
Hombres	145	4,4	27,7
Mujeres	57	3,0	7,9
Oriente Medio	40	5,0	10,0
Hombres	28	5,0	7,5
Mujeres	12	0,0	2,5
África	140	4,3	27,8
Hombres	99	2,9	22,1
Mujeres	41	1,4	5,7
América Latina	77	3,9	22,1
Hombres	42	2,6	13,0
Mujeres	35	1,3	9,1
Europa oriental	59	1,7	17,0
Hombres	34	1,7	10,2
Mujeres	25	0,0	6,8
Total	718	6,4	29,5
Hombres	495	3,9	22,0
Mujeres	223	2,5	7,5

37. En otro análisis de los nombramientos iniciales, los ascensos y las renovaciones de nombramientos por lugar de destino se puso de manifiesto que el mayor número de regiones representadas se registraba en la Sede y en el caso de los funcionarios nombrados para misiones. En los lugares de destino situados fuera de la Sede (Ginebra, Viena y Nairobi) y en las comisiones regionales tiende a haber una mayor representación de

funcionarios de esos lugares. Esta situación se pone particularmente de manifiesto en las comisiones regionales. En el anexo VII figura un análisis completo por región de los nombramientos iniciales, los ascensos y las renovaciones de nombramientos en los diferentes lugares.

38. Para analizar la posible discriminación basada en el idioma de los funcionarios, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna previó la utilización de datos del SIIG sobre el idioma materno del personal, relacionándolos con los datos por región y género que ya figuran en el presente informe. Aunque, según el SIIG, había 14.905 funcionarios con nombramientos de un año o más, sólo se indicaba su idioma materno en los expedientes de 1.200, lo que hacía imposible que pudiera realizarse un análisis o establecerse una relación sobre la base de esa limitada información. Las oficinas ejecutivas deberían emprender un proyecto para registrar en el SIIG el idioma materno de sus funcionarios.

39. La Dependencia Común de Inspección está llevando a cabo un estudio sobre el multilingüismo como parte de su programa de trabajo. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna se puso en contacto con los inspectores que realizaban el estudio para asegurarse de que hubiera sinergias y no duplicaciones en la labor de las dos dependencias de supervisión de esta esfera. Los inspectores prepararon un cuestionario detallado que se envió a todas las organizaciones integradas en la Dependencia Común de Inspección y que incluía una sección en la que se preguntaban pormenores sobre la gestión de los recursos humanos, Sección de la que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna tenía previsto extraer información. Ahora bien, en el momento de la preparación del presente informe no se habían facilitado respuestas detalladas a las preguntas de la sección sobre la gestión de los recursos humanos. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna informó a la Dependencia Común de Inspección de la limitada labor realizada sobre la posible discriminación basada en el idioma y, a este respecto, se prevé que el informe de la Dependencia arrojará más luz sobre el asunto.

40. Como se ha señalado en el párrafo 22, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está preparando el proyecto Galaxy, que es mecanismo de la Web en apoyo del nuevo sistema de selección de personal de la Secretaría. El sistema extraerá los principales requisitos para los puestos de trabajo, entre ellos los relativos al dominio de idiomas, de las reseñas genéricas de los puestos y de los anuncios de vacantes. Se prevé

que el proyecto Galaxy servirá para que los criterios de contratación y ascensos se apliquen de manera coherente. El proyecto Galaxy se examinará con más detalle cuando se revise el marco de control establecido para apoyar el proceso de contratación, colocación y ascensos.

4. Concursos para ascender al cuadro orgánico y concursos nacionales

41. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó los datos suministrados por la Sección de Exámenes y Pruebas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en relación con los candidatos que habían sido convocados al examen oral del concurso para ascender al cuadro orgánico y los comparó con los datos sobre los funcionarios que habían superado las pruebas. Las tasas de aprobados iban del 20 al 58%, según la región, y la tasa promedio de aprobados para todas las regiones se cifraba en el 41,4%. Tres regiones tuvieron tasas de aprobados por debajo de la media (América del Norte y el Caribe, con el 41%, América Latina, con el 30%, y el Oriente Medio, con el 20%). Cuatro regiones tuvieron tasas de aprobados por encima de la media (Europa occidental, con el 58%, Europa oriental, con el 50%, Asia y el Pacífico, con el 49%, y África, con el 42%). La tasa de aprobados de los hombres era superior a la de las mujeres (el 53,5% y el 40,7%, respectivamente).

42. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó los datos correspondientes a los funcionarios que habían sido contratados en el marco de concursos nacionales desde enero de 2000 hasta octubre de 2001. Al personal contratado de esa manera se le aplica el sistema de límites convenientes. Durante ese período, se contrató a 130 funcionarios. El porcentaje más elevado de personal contratado (53%) correspondía a la región de Europa occidental, lo que guardaba relación con el hecho de que ninguno de los países que la integraba estuviera excesivamente representado. De los 130 funcionarios contratados, ninguno procedía de la región del Oriente Medio. Según la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en 1999 y 2000 se ofreció la posibilidad de hacer el examen en todos los países no representados e insuficientemente representados de la región del Oriente Medio, pero ni los Estados Miembros aceptaron el ofrecimiento ni ningún candidato solicitó tomar el examen en esa región. En 2001 se ofreció la posibilidad de hacer el examen a un país sin representación, pero el único candidato no se presentó a

las pruebas. Ese mismo año se ofreció la posibilidad de hacer el examen a un país insuficientemente representado. En esa ocasión se convocó a tres candidatos para dar el examen, pero sólo uno lo hizo. Se logró colocar al candidato en cuestión en noviembre de 2001, fuera del período de análisis.

5. Tribunales internacionales

43. De enero de 2000 a septiembre de 2001, en el Tribunal Internacional para Rwanda se contrató o se ascendió al cuadro orgánico y categorías superiores a 107 funcionarios por conducto de los órganos de nombramientos y ascensos. Durante ese período, el personal de la región de África representó aproximadamente el 51% de los contratados o ascendidos en todas las categorías, salvo en la categoría D-1, en la que no se contrató o ascendió a nadie. Había también una importante representación de las regiones de Europa occidental y de América del Norte y el Caribe entre las contrataciones y ascensos. En este mismo grupo, las contrataciones de personal de la región de África representaron el 47,7% de todas las contrataciones y aunque el 62% de los que ascendieron de categoría procedía de la región de África, no había ninguno en las categorías de P-5 o D-1. Las mujeres representaron el 26% de las contrataciones y ascensos, y los hombres el 74%.

44. De 1997 a octubre de 2001 se llevaron a cabo 699 contrataciones y ascensos en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores. De todo el personal contratado o ascendido en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, el porcentaje más elevado (41%) procedía de la región de Europa occidental. Los porcentajes más altos de personal contratado o ascendido en cada categoría variaban entre el 34,7 y el 50% para la región de Europa occidental y había nutrida representación de personal de otras tres regiones (Europa oriental, Asia y el Pacífico y América del Norte y el Caribe). Las mujeres representaban el 36,6% de toda las contrataciones y ascensos y los hombres el 63,4%.

45. Cabe señalar que no se intentó comparar la representación por región o género en los dos Tribunales, especialmente porque los datos suministrados abarcaban diferentes períodos de tiempo. Sin embargo, la tendencia de los datos regionales presentados respecto de los dos Tribunales es similar a la que muestran los datos presentados en el análisis por lugar, que figura en el párrafo 38 y el anexo VI. Los datos indican que la composición del personal refleja en gran medida la

ubicación geográfica de la entidad de organización. Los datos relativos al género sugieren que existe una considerable disparidad en el cuadro orgánico y categorías superiores entre los hombres y las mujeres contratados y ascendidos en los Tribunales, dado que la proporción entre hombres y mujeres es casi de 3 a 1 en el Tribunal Internacional para Rwanda y de 2 a 1 en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia.

B. Marco de control

46. Es esencial realizar un examen de los controles y procedimientos existentes en la Organización para determinar si las actividades de contratación, colocación y ascenso pueden conducir a una selección de los candidatos justa, objetiva y carente de prejuicios, basada en la experiencia y las aptitudes profesionales.

1. Proceso de contratación, colocación y ascensos

47. La Organización está llevando adelante un proceso de reforma que incluye un nuevo sistema de dotación de personal para integrar las cuestiones de la contratación, la colocación, la movilidad gestionada y los ascensos. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó tanto los procedimientos y políticas en vigor como los que estaba previsto que se aplicara a mediados de 2002.

48. Con respecto al sistema existente, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna preparó un diagrama de movimiento sobre el proceso de contratación, colocación y ascensos y señaló los puntos de control fundamentales. Se pidió al personal relacionado con el proceso de contratación, colocación y ascensos que opinara sobre la eficacia de los controles. La mayoría de los que respondieron manifestaron que habían perdido la confianza al acometer la primera fase del proceso, esto es, la preparación de la descripción de las funciones y el anuncio de las vacantes. Frecuentemente se señaló que, en muchos casos, las descripciones de las funciones hacían a la medida de un determinado candidato. Asimismo se indicó que en numerosas ocasiones se había perdido la confianza en el proceso de anuncio de vacantes por varios motivos. En primer lugar, aún en los casos en que la descripción de las funciones se hubiese preparado de manera objetiva, no siempre constituía la base del anuncio de la vacante. En segundo lugar, los anuncios de vacantes para candidatos externos requerían a veces que el candidato tuviera conocimientos del sistema de las Naciones Unidas. En tercer lugar, pese a la participación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la preparación y clasificación de la

descripción de las funciones y en la preparación de los anuncios de vacantes, varios encuestados expresaron la opinión de que, en definitiva lo que prevalecía generalmente eran los argumentos expuestos por el departamento u oficina correspondiente. La siguiente fase del proceso, esto es, la difusión de los anuncios de vacantes, dio lugar también a que se señalaran algunos de los problemas observados, entre los que figuraban la supresión de la publicación de los anuncios y su distribución limitada (en un marco tanto temporal como geográfico).

49. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna analizó los datos sobre la supresión de la publicación de anuncios de vacantes que figuraban en las circulares informativas sobre ascensos y colocaciones correspondientes al período 1998-2001. La mayoría de esas supresiones (el 70%) correspondían al cuadro de servicios generales y el 82% de las supresiones habían dado lugar a la colocación o el ascenso de mujeres. Del 30% de las supresiones que se habían producido en el cuadro orgánico y la categoría de Director, sólo el 33% había dado lugar a la colocación y el ascenso de mujeres. Durante el mismo período, más del 72,5% de todas las supresiones de la publicación de anuncios de vacantes en todas las categorías se habían traducido en la colocación o el ascenso de personal de tres regiones, a saber, Asia y el Pacífico, Europa Occidental y América del Norte y el Caribe.

50. La siguiente fase del proceso conlleva la selección de las solicitudes de los candidatos enviadas a los departamentos u oficinas. Las solicitudes son examinadas para determinar si los candidatos cumplen parcial o totalmente los requisitos exigidos para ocupar el puesto. Esta parte del proceso entraña cierto grado de subjetividad por parte de la persona que examina la solicitud; a este respecto, algunos encuestados expresaron preocupación por el hecho de que pudieran aplicarse criterios de selección que no guardasen estricta conformidad con los requisitos especificados para el puesto y por que, en la mayoría de los casos, no se sometieran esas solicitudes a un segundo examen. Hay ocasiones en que el departamento u oficina interesado pide las solicitudes de todos los candidatos para examinarlas.

51. Cuando se examinan las solicitudes a nivel de departamento u oficina, también hay margen para la subjetividad. A veces los directores se enfrentan con la ingente tarea de descartar a centenares de candidatos para dejar sólo unos pocos. Los medios para lograr este objetivo no siempre son transparentes, están bien documentados o son coherentes. Algunos encuestados expresaron su máxima confianza en el proceso de examen

realizado por los órganos de nombramientos y ascensos. Se señalaron varios casos en que los órganos de nombramientos o ascensos competentes habían hecho caso omiso de la recomendación del director.

52. Una esfera de preocupación manifestada por el personal de la Organización y por los expertos en recursos humanos es la función que la evaluación de la actuación profesional desempeña en el proceso de selección. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna trató de utilizar información procedente de la base de datos del SIIG sobre la evaluación de la actuación profesional y relacionarla con el análisis de los datos relativos a los ascensos. De los 14.095 funcionarios consignados en la base de datos con nombramientos de un año o más tiempo, sólo 3.254 aparecían con los correspondientes datos sobre la evaluación de su actuación profesional. Los datos sobre esos funcionarios procedían indistintamente del antiguo sistema de informes de evaluación de la actuación profesional (PER) y del nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) y no se habían consignado de manera coherente. El SIIG se diseñó para tener en cuenta el sistema PER y no prevé ninguna sesión de usuario dedicada al PAS. Se estableció un procedimiento con la sesión de usuario del PER. En un memorando de fecha 9 de julio de 1997 dirigido a los jefes de los departamentos y a las oficinas ejecutivas, la entonces Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos les informó de su obligación de consignar los datos del PAS en el SIIG. En la instrucción administrativa ST/IA/2002/3 relativa al PAS, de 20 de marzo de 2002, se indicó que la Oficina Ejecutiva u Oficina de Personal correspondiente tenía que asegurarse de que los datos consignados en el PAS aparecieran en el SIIG. Los datos que mantenían mediante métodos manuales los departamentos u oficinas y se enviaban a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos eran globales y no se clasificaban por género, categoría o nacionalidad, por lo que no eran útiles a efectos analíticos. Cabe señalar que en 2002 se están introduciendo mejoras en el PAS y que es importante conservar toda la base electrónica de datos en el sistema SIIG correspondiente a cada persona a efectos de futuros análisis.

53. Como se mencionó anteriormente, la Organización está en vías de aplicar un nuevo sistema de selección de personal. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó los sistemas y procedimientos previstos y constató que se abordarían muchas de las preocupaciones que, según se ha indicado, suscitaba el

proceso actual. El proyecto Galaxy reforzará, entre otras cosas, el nuevo sistema de selección de personal. Se elaborarán reseñas de los puestos y se almacenarán en el sistema. A partir de esas reseñas, se prepararán y enviarán a todo el mundo anuncios de vacantes, mediante la utilización de tecnología basada en la Web. El programa informático proporcionará los medios necesarios para recopilar las solicitudes y hacer una evaluación preliminar de los candidatos, lo que facilitará la adopción de decisiones sin necesidad de recurrir a la farragosa documentación en papel. Los órganos centrales de examen sustituirán a los órganos de nombramientos y ascensos. Cabe señalar que la dependencia en cualquier sistema informático exige un control adecuado de ese sistema, incluidos un seguimiento de auditoría, seguridad en el acceso, una capacidad limitada para anular los controles del sistema y un plan de mantenimiento rigurosamente controlado. Esas y otras cuestiones se incluirán en el examen de la aplicación del proceso de reforma de los recursos humanos emprendido por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, tal como dispuso la Asamblea General en su resolución 56/253, de 24 de diciembre de 2001.

2. Responsabilidad de los directores

54. Uno de los objetivos específicos del nuevo sistema de selección de personal es hacer a los directores responsables de su selección, de sus decisiones y de la manera en que hayan aplicado el nuevo sistema. Desde 1999 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, los departamentos y las oficinas han estado preparando conjuntamente planes de acción de recursos humanos en los que se proponen medidas para atender a sus necesidades de personal desde el punto de vista del género, la edad y la representación geográfica, entre otros factores. Hasta la fecha se han preparado planes para dos períodos. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó los planes de la etapa 1, que abarcaba 1999 y 2000. De los 26 departamentos y oficinas, 20 contaban con planes ya firmados. En cuanto a la etapa 2 al 10 de enero de 2002 se habían firmado planes para 13 departamentos y oficinas (otros 12 estaban en la fase final de preparación, aunque la Oficina de Servicios de Supervisión Interna no había tenido acceso a ellos). La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha informado de que, al 15 de abril de 2002, se habían firmado 19 planes. No obstante, hay varias otras entidades de organización que se reseñan en los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría y sobre el mejoramiento de la situación de la mujer.

Deberían prepararse planes de acción de recursos humanos que abarcasen también estas entidades. Los planes constituyen un mecanismo de gestión para destacar y abordar ámbitos de posible discriminación, ya que en ellos se indican las medidas que es necesario adoptar en materia de ascensos y contratación teniendo en cuenta las vacantes existentes y previsibles.

55. Dado que constituyen un mecanismo de gestión para impedir o corregir las prácticas discriminatorias, los planes han de reforzarse en función de ciertos criterios. Los planes para cada departamento tienen que prepararse a intervalos periódicos. Las medidas convenidas tienen que ser agresivas, pertinentes y, de ser posible, susceptibles de ser medidas (por ejemplo, numéricamente). El texto debe adaptarse a la situación de cada departamento u oficina. Deberían establecerse vínculos entre las diversas categorías (por ejemplo los objetivos relativos al género o la asignación de puestos a nacionales de países no representados o insuficientemente representados deberían vincularse concretamente a los puestos vacantes o a los que fueran a estarlo de resultas de las jubilaciones previstas).

56. Con todo, en las primeras etapas de su evolución los planes de acción de recursos humanos podrían convertirse en un medio útil para que los directores rindieran cuentas de sus decisiones en materia de contrataciones y ascensos, ya que pondrían de manifiesto los progresos realizados para lograr los objetivos establecidos en los planes anteriores. Para que puedan establecerse comparaciones a nivel de toda la Secretaría, es esencial que la información sea coherente. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería llevar a cabo una estrecha supervisión al más alto nivel de dirección para garantizar la rendición de cuentas.

C. Mecanismos de denuncia

57. Un aspecto importante de la estructura de control es el marco que se aplica para considerar las denuncias de discriminación. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó el marco en vigor en la Organización, así como los que existían en otras organizaciones internacionales y Estados. En las Naciones Unidas, el marco para tramitar las denuncias de discriminación está constituido por el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, la Junta Mixta de Apelación y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.

1. Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones

58. En las Naciones Unidas, la Asamblea General, en su resolución 31/26, pidió que se estableciera un grupo para que investigara las denuncias de trato discriminatorio y recomendara medidas apropiadas. En consecuencia, en cumplimiento de las instrucciones administrativas ST/AI/246, de 28 de julio de 1977 y ST/AI/246/Add.1, de 19 de junio de 1978, se crearon grupos para investigar las denuncias de trato discriminatorio en la Secretaría de la Sede de las Naciones Unidas y en los principales lugares de destino fuera de la Sede. En la instrucción administrativa ST/AI/308/Rev.1, de 25 de noviembre de 1983, el Secretario General amplió el mandato de los grupos para que se ocuparan de todo tipo de reclamaciones del personal.

59. Un examen de la composición del Grupo puso de manifiesto que habían llegado a transcurrir hasta tres años desde la conclusión del mandato de varios de sus miembros. Los mandatos no se habían prorrogado ni se había nombrado a nuevos miembros. El mandato del Grupo incluía la presentación de informes anuales en que se resumieran las actividades de los Grupos en la Sede y

en otros lugares de destino. Los informes abarcaban varios años y faltaban algunos períodos de tiempo. En el cuadro 11 figuran datos sobre el mandato de los miembros del Grupo y los períodos abarcados por los informes.

60. Como resultado del proceso de entrevistas y de nuestro examen de la documentación, se observaron algunas deficiencias en el funcionamiento del Grupo. El propósito del Grupo es prestar un servicio para resolver las diferencias entre el personal y la administración sin utilizar los canales oficiales de interposición de recursos. Con el correr de los años, el personal se ha visto desilusionado ante la incapacidad del Grupo de funcionar debido al número de casos acumulados, la falta de atención por parte de la administración y un seguimiento deficiente de las recomendaciones formuladas por el Grupo. Asimismo, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna observó que había dificultades en el proceso de solución de las denuncias en los lugares de destino fuera de la Sede cuando los miembros del Grupo no estaban destinados en esos lugares. Todas las personas entrevistadas manifestaron que si se examinaran los casos prontamente y la administración, del departamento en cuestión y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos prestaran la debida atención, en muchas ocasiones no habría que interponer recursos.

Cuadro 11

Composición y períodos abarcados por los informes del Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones

<i>Constitución del Grupo</i>	<i>Expiración del mandato</i>	<i>Períodos en que no estuvo constituido el Grupo</i>	<i>Período abarcado por el informe</i>
15 de octubre de 1984 ^a	Sin fecha de expiración		
4 de febrero de 1985 a 2 de junio de 1985 (el Grupo estaba integrado por los mismos miembros)			
3 de junio de 1985	2 de junio de 1987		
2 de abril de 1987 (se nombró a nuevos miembros debido a la renuncia de algunos miembros del Grupo)	2 de junio de 1987		4 de febrero de 1985 a 30 de abril de 1988 ^a
		3 de junio de 1987 a 15 de julio de 1990	1° de mayo de 1988 a 30 de enero de 1990
16 de julio de 1990	15 de junio de 1991		1° de febrero de 1990 a 30 de junio de 1991
		16 de junio de 1991 a 17 de mayo de 1992	1° de julio de 1991 a 30 de junio de 1992
18 de mayo de 1992	17 de abril de 1994		1° de julio de 1993 a 30 de marzo de 1997
		18 de abril de 1994 a 23 de octubre de 1997	
24 de octubre de 1997	23 de septiembre de 1999		19 de noviembre de 1997 a 31 de diciembre de 1998
		24 de septiembre de 1999 hasta la fecha	

^a No se dispuso de documentación con anterioridad a estas fechas.

61. El Grupo lleva sin constituirse desde 1999 y desde el 31 de diciembre de 1998 no se reciben informes sobre sus actividades. Aunque en la circular informativa ST/IC/2001/99 se anunció el nombramiento de un nuevo Grupo, no se ha informado acerca del nombramiento del Coordinador por parte del Secretario General. En la circular informativa también se indicó que el Grupo sería sustituido por el mecanismo del ombudsman que posteriormente fue aprobado por la Asamblea General en su resolución 56/253. Habida cuenta de la amplia zona geográfica y del número de casos de que se han ocupado los Grupos anteriores, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna considera que el ombudsman necesitará un mecanismo similar de apoyo. Al introducirse en la Organización el sistema completamente nuevo de contratación, colocación y ascensos que se describe en la sección V.B *supra*, se están eliminando muchos de los contrapesos y salvaguardias tradicionales. Según la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la oficina del ombudsman debe ser la primera instancia a la que recurra un funcionario cuando los problemas que enfrenta no se puedan resolver a nivel del departamento. El mandato propuesto para el ombudsman, que se presenta en el anexo II del informe del Secretario General sobre la administración de justicia en la Secretaría (A/56/800), se debe revisar para que se disponga que todos los casos de presunta discriminación se sometan a instancias no oficiales antes de interponer recursos oficiales. Es de suma importancia que el ombudsman y el sistema de apoyo sean completamente independientes en la realización de su labor.

62. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna analizó los informes de los Grupos en la Sede y en otros lugares de destino y observó que la mayoría de los casos (335) estaban comprendidos en la categoría de “tratamiento injusto/relaciones personales” y que sólo 41 correspondían a la categoría de discriminación por nacionalidad, raza o sexo.

2. Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

63. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó una muestra de 20 fallos dictados por el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Hasta la fecha, el Tribunal ha dictado más de 1.000 fallos, de los cuales más de 130 contienen la palabra “discriminación” en el texto. Para la muestra, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna seleccionó los fallos en los que la palabra “discriminación” se utilizaba con más frecuencia. Asimismo, algunos de esos casos han sido examinados por el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones y por la Junta Mixta de Apelación.

64. De los 20 casos examinados, 15 correspondían a demandas de hombres y cinco a demandas de mujeres. Ocho de los demandantes afirmaban haber sufrido discriminación por razón de la nacionalidad y tres por razón del género. Uno de los demandantes afirmaba que había sido discriminado por las actividades que realizaba en un sindicato del personal. Ocho de los demandantes no especificaron las razones de la discriminación que afirmaban haber sufrido (cuadro 12).

Cuadro 12

Denuncias de discriminación por sexo de los demandantes y razones consideradas por el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, la Junta Mixta de Apelación y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

<i>Número total de casos de denuncias de discriminación</i>	<i>Número de demandas de hombres</i>	<i>Número de demandas de mujeres</i>	<i>Denuncias de discriminación por razón del origen nacional</i>	<i>Denuncias de discriminación por razón del género</i>	<i>Denuncias de discriminación por actividades sindicales</i>	<i>Denuncias de discriminación por razones que se desconocen</i>
20	15	5	8	3	1	8

a) Decisiones del Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones

65. El Grupo admitió a trámite 14 de los 20 casos examinados. El Grupo falló a favor de los demandantes en los 14 casos y consideró que había pruebas de discriminación en tres de ellos (cuadro 13). El Grupo fue claro y preciso al describir esos casos como “casos de discriminación”. Al formular observaciones en uno de

los casos, el Grupo señaló que los demandantes habían sido objeto de “tratamiento basado en prejuicios de parte de la administración”, “tratamiento desigual”, “hostigamiento”, y “discriminación”. En otro caso, al solicitar a la administración una reparación, el Grupo pidió que la administración investigara y abordara de manera pertinente la “muy sutil forma de discriminación” que, al parecer, había prevalecido en el departamento del demandante.

Cuadro 13

Muestra seleccionada de casos sometidos al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas: calificación de los casos por el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, la Junta Mixta de Apelación y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

<i>Órgano judicial</i>	<i>Número total de casos examinados</i>	<i>Casos de discriminación</i>	<i>Casos de incumplimiento</i>	<i>Casos sin fundamento</i>	<i>Número de indemnizaciones recomendadas</i>
Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones	14	3	11	0	—
Junta Mixta de Apelación	16	1	7	8	6
Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas	20	0	17	3	14

66. El Grupo consideró que en 11 casos había pruebas de irregularidades, incluido el incumplimiento de estatutos, reglamentos y normas de procedimientos. El Grupo recomendó medidas correctivas en los 14 casos considerados. No obstante, en 12 de los 14 casos, la administración no aceptó las recomendaciones. Todos los casos se remitieron a la Junta Mixta de Apelación.

b) Decisiones de la Junta Mixta de Apelación

67. La Junta Mixta de Apelación examinó 16 de los casos de la muestra. La Junta falló a favor de los denunciantes en ocho casos, incluido uno en el que se consideró que había pruebas de discriminación por razones de género. Al formular observaciones sobre el caso en el que había encontrado pruebas de discriminación, la Junta señaló, “... constituye discriminación ... la denegación de su derecho a ser considerada para el ascenso de forma objetiva y justa ... de conformidad con los procedimientos establecidos sin interferencia ni prejuicios, y teniendo debidamente en cuenta las directrices especiales sobre la igualdad de trato de las mujeres”. Este caso no había sido examinado por el Grupo

encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones.

68. La Junta Mixta de Apelación consideró que se habían producido otras irregularidades que violaban el derecho de los denunciantes en siete casos. La Junta observó en uno de esos casos que “... el procedimiento empleado por la administración, de resultados del cual se desestimó la renovación, constituyó un caso de trato desigual, ya que difería del procedimiento seguido en otras ocasiones”, pero se negó a determinar que se trataba de un caso de prejuicio. Las palabras “trato desigual” podrían constituir discriminación según se define en las diversas convenciones citadas en el párrafo 7 *supra*. En este caso, el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones había considerado que era un caso de discriminación.

c) Fallos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

69. El Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas consideró los 20 casos de la muestra. Falló a favor de los demandantes total o parcialmente en 17 de ellos.

No obstante, no encontró pruebas de discriminación en ninguno de los casos, pero sí encontró pruebas de violaciones de estatutos, reglamentos o procedimientos y recomendó el pago de indemnizaciones a los demandantes en 14 casos, como se indica en el cuadro 13. A la vista de los casos examinados en la muestra, se observa que los demandantes recurren al Tribunal incluso cuando se ha inclinado en su favor el Grupo o la Junta Mixta de Apelación. El hecho de que no se resuelvan las denuncias antes de recurrir al Tribunal entraña gastos adicionales para la Organización, que podrían evitarse si se exigiera recurrir a procedimientos no oficiales antes de interponer a los recursos oficiales.

70. Como ya se ha indicado, no hay unanimidad en las decisiones del Grupo, la Junta Mixta de Apelación y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas con respecto a la discriminación en ninguno de los casos. En algunos de ellos, no se utiliza la palabra discriminación, pero el análisis descriptivo es muy similar a la definición de discriminación de diversas normas y convenciones internacionales. El establecimiento de criterios para determinar la existencia de discriminación serviría para dar uniformidad a la labor de los mecanismos de denuncias.

71. Tanto la Junta como el Tribunal están realizando tareas de supervisión adicionales que permitirán formular algunas recomendaciones sobre la forma de mejorar esos procesos y, por consiguiente, dar más valor agregado a la Organización.

3. Encuesta del Consejo del Personal

72. El 6 de septiembre de 2001 se publicó en Nueva York el Boletín No. 487 del Comité del Personal. Contenía un cuestionario sobre la discriminación y ofrecía al personal la oportunidad de describir las experiencias que considerara discriminatorias. El 2 de noviembre de 2001 se publicó nuevamente el Boletín a fin de que todo el personal tuviera tiempo suficiente para responder.

73. Se autorizó a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna a examinar las respuestas en tanto mantuviera una estricta confidencialidad acerca de los encuestados. Con respecto a las 80 respuestas relacionadas con la Secretaría de las Naciones Unidas, la forma más predominante de discriminación de que informó el personal se basaba en la nacionalidad (45). La mayoría de los encuestados indicaron que habían experimentado más de una forma de discriminación. La categoría era la base de la discriminación en 30 casos, el género

en 27, la raza en 25, la religión en 12, la preferencia sexual en 9 y la edad en otras 9.

74. Muchas de las personas que respondieron al cuestionario consideraron insuficientes y carentes de independencia los mecanismos para abordar las denuncias de discriminación en la Organización. Varios de ellos consideraron que era inútil utilizar mecanismos de denuncias y expresaron temor a las represalias si lo hacían.

75. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna tomó nota de las numerosas sugerencias concretas y constructivas para reducir la discriminación en la Organización, algunas de las cuales se ajustaban a las recomendaciones que se harán con posterioridad en el presente informe.

76. Durante la inspección, varios funcionarios presentaron casos ante la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que consideraban de índole discriminatoria. Aunque no estaba comprendido en el alcance de la inspección abordar casos en particular, se examinó con detenimiento cada uno de ellos para determinar si las circunstancias descritas se relacionaban con problemas de procedimientos de un sistema o una ubicación concreto. Si procede, en el próximo trabajo de supervisión se abordarán esos problemas.

77. Asimismo, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna señaló que no todos los casos a que se hacía referencia en la encuesta del personal o que se habían señalado de manera independiente a su atención correspondían a discriminación en la contratación, la colocación y los ascensos. Se describieron experiencias cotidianas de discriminación, plasmadas en comentarios peyorativos contra ciertas personas, falta de respeto u otras actitudes por parte de compañeros o supervisores. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos incluye la formación en diversidad en sus cursos de capacitación para administradores y supervisores, no obstante, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna considera que sería beneficioso que se impartiera formación en diversidad a todo el personal al comienzo de sus carreras en la Organización.

4. Comparación con otras entidades

78. A fin de conocer las mejores prácticas y proporcionar una base de comparación con los mecanismos de denuncia de las Naciones Unidas, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó los procesos de denuncias de varios Estados Miembros. A continuación

se dan ejemplos que son del dominio público a través de la Internet.

79. En Sudáfrica, la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje es el principal órgano de derecho público para la solución de conflictos laborales. Si no se logra resolver un conflicto mediante la conciliación, cualquiera de las partes puede remitirlo al Tribunal de Trabajo para que se pronuncie el respeto. El Tribunal de Trabajo examina los conflictos con arreglo a la Ley de relaciones laborales de 1995, incluidos los despidos injustos y la aplicación o interpretación de convenios colectivos y al igual que la Comisión también se ocupa de los conflictos relativos a las discriminaciones injustas con arreglo a la Ley de equidad en el empleo de 1998. La Ley tiene seis disposiciones importantes relativas, respectivamente, a la discriminación injusta, la acción afirmativa, los planes en pro de equidad en el empleo, la capacitación, la presentación de información por los empleadores y las diferencias en el ingreso. Se aplica a todos los empleadores (de los sectores público y privado) y está redactada en términos neutros con respecto al género.

80. En la India, los gobiernos central o de los Estados pueden establecer Juntas de Conciliación y promover la solución de determinados conflictos laborales. Las empresas con 50 empleados o más deben contar con un órgano encargado de la solución de los conflictos laborales con los empleados.

81. En Indonesia, cuando se plantea un conflicto con respecto a las relaciones laborales o las condiciones de empleo, el sindicato y el empleador deben procurar resolver el conflicto mediante la negociación. Si no se logra la solución del conflicto se puede canalizar por conducto de la Junta de Arbitraje o de un funcionario del Ministerio de Trabajo. Si no se concilian las diferencias, el funcionario debe remitir el caso al Comité Regional para que adopte una decisión. Se puede recurrir a una decisión ante el Comité Central.

82. En los Estados Unidos de América, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo está encargada de promover esas oportunidades mediante la aplicación en los planos administrativo y judicial de cinco leyes federales de derechos civiles y la prestación de asistencia técnica y docente. En el proceso de denuncias relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, la medida más importante es recurrir en primer lugar a un sistema de mediación o solución del conflicto que, en la actualidad, es obligatorio antes de

emprender los procesos de investigación. El proceso de denuncias consta de tres partes: a) el proceso no oficial, a saber, el asesoramiento; b) el proceso oficial, a saber, la actuaciones judiciales; y c) el proceso de apelación. En virtud de las normas que aplica la Comisión es ilícito discriminar a los empleados o solicitantes de empleo por razón de la raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, la discapacidad o la edad. Además, se protege de posibles represalias a las personas que presentan una denuncia o participan en una investigación de una denuncia sobre igualdad de oportunidades en el empleo o que se oponen a una práctica de empleo que sea ilegal en virtud de las normas que aplica la Comisión.

83. Se han establecido plazos para la presentación de denuncias a fin de acelerar el proceso. Los empleados o solicitantes de empleo que creen haber sido discriminados por un organismo federal tienen derecho a presentar una denuncia ante ese organismo. En primer lugar deben ponerse en contacto con un asesor sobre la igualdad de oportunidades en el empleo o pedir, si es posible, una solución alternativa del conflicto ante el organismo en el plazo de 45 días desde que haya sucedido el presunto hecho de discriminación. Generalmente, debe prestarse el asesoramiento en un plazo de 30 días y la solución alternativa de la controversia en un plazo de 90 días. Al finalizar el asesoramiento o si no se logra una solución alternativa del conflicto, la persona puede presentar una denuncia ante el organismo. Éste debe realizar una investigación, a menos que se desestime la denuncia, y una vez finalizada, el denunciante puede solicitar una audiencia ante un juez administrativo de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo o la adopción de una decisión definitiva e inmediata por parte del organismo. Cuando se solicita una audiencia, el juez administrativo dicta un fallo en el plazo de 180 días. También se dispone de un proceso de apelación para el denunciante y el organismo.

84. En Nueva Zelanda, el proceso de solución de denuncias corre a cargo de la Comisión de Derechos Humanos. Asimismo hay una etapa de conciliación después de haberse presentado una denuncia y es el primer paso más frecuente para encontrar una solución rápida. Si la denuncia entra dentro del ámbito de competencia correspondiente y es aceptada, el funcionario encargado de entender de ella se pone en contacto con las partes involucradas. A partir de la investigación se presenta un informe a la Comisión, la cual emite una opinión. Ello resultará en una solución del conflicto o en

su remisión al Tribunal de Exámenes de Denuncias y a los órganos legislativos de apelación, según proceda. En la Internet figura toda la información al respecto, incluidos los aspectos que se consideran constitutivos de una discriminación ilícita y el correspondiente compromiso de solución, así como las directrices y los formularios de denuncias. A fin de promover los derechos humanos, la Comisión publica monografías en su boletín informativo, para lo cual utiliza las investigaciones realizadas que tienen especial interés, aunque no da a conocer los datos de identificación.

85. Asimismo, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna examinó los sistemas de solución de conflictos en otras dos organizaciones internacionales, a saber, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Banco Mundial. En relación con el PNUD, cuando se solicita una reparación por las medidas adoptadas por el supervisor o por la organización o en los casos de conflicto interpersonal, los funcionarios pueden consultar al Grupo de Asesoramiento y Asistencia al Personal, generalmente en el plazo de un mes desde el incidente. Asimismo, los funcionarios también pueden solicitar una revisión administrativa. Si el funcionario no está satisfecho con el resultado, puede remitir el caso a la Junta Mixta de Apelación. El Grupo de Asesoramiento y Asistencia al Personal está integrado por dos funcionarios que trabajan a tiempo parcial en calidad de voluntarios. El Grupo presta asesoramiento y orientación imparciales al personal y a la administración acerca de las prácticas y políticas del personal. El Grupo también ofrece servicios de mediación, según proceda. En agosto de 2001, como resultado de una revisión del sistema interno de justicia se recomendó que se institucionalizara y profesionalizara la función del Ombudsman y que éste dependiera directamente del Administrador.

86. El sistema de solución de conflictos en vigor en el Banco Mundial es una muestra del reconocimiento por esa organización de la realidad y de la importancia de la gestión de los conflictos, que es una responsabilidad común del personal y los directores. El sistema está integrado por cinco oficinas, neutrales e independientes que prestan apoyo al personal mediante servicios especializados que comprenden desde el asesoramiento no oficial a una revisión oficial de las cuestiones. Las oficinas son las siguientes: Oficina del Mediador, Oficina de Mediación, Oficina de Ética e Integridad Profesional, Oficina del Comité de Apelaciones y Oficina del Tribunal Administrativo. Toda la

información sobre el proceso de denuncias en el Banco Mundial se encuentra a disposición del personal en la Intranet del Banco Mundial. El Banco ha trabajado ampliamente sobre la diversidad y las cuestiones relacionadas con el respeto en el lugar de trabajo. En la sede del Banco Mundial y en las oficinas de los países se ha establecido una red de asesores de lucha contra el hostigamiento y se ha preparado material de información y capacitación.

87. Desde el decenio de 1970, el Banco Mundial ha venido tratando la cuestión de la discriminación. En 1991, organizó un grupo de trabajo para estudiar los obstáculos al adelanto de la mujer, de resultados de lo cual se creó un puesto de Asesor superior en cuestiones de igualdad entre los sexos y se elaboró un plan amplio de acción. Asimismo, en 1998, el Banco solicitó la realización de otro estudio sobre esta cuestión, para lo cual contrató a consultores externos a fin de velar por la independencia y la pericia en relación con las cuestiones de igualdad en el lugar de trabajo. En el estudio se hizo hincapié en la importancia de los objetivos institucionales, de los planes de acción y la rendición de cuentas de los administradores de los exámenes periódicos, de poner de manifiesto los éxitos y de registrar las mejores prácticas.

88. Como parte de la labor que realizaba permanentemente a los efectos de abordar las cuestiones de la discriminación racial, en 1997 el Presidente del Banco Mundial encargó la realización de un estudio para evaluar la situación y preparar recomendaciones. Como resultado, en un anuncio público hecho en abril de 1998, el Presidente señaló que el Banco tendría una política de “tolerancia cero” y creó el puesto de Asesor Principal en igualdad racial. El Banco abordó las cuestiones de los datos precisos, los incentivos positivos y negativos, las limitaciones regionales, el género, las posibles represalias y la renuencia a presentar reclamaciones.

89. La Secretaría de las Naciones Unidas ha procedido de manera similar en los seis últimos años, ya que ha nombrado a una Asesora Especial en Cuestiones de Género que informa directamente al Secretario General, ha preparado planes de acción sobre recursos humanos que incluyen objetivos de género y de distribución geográfica para cada departamento y ha realizado exámenes y presentado informes periódicos sobre la situación de la igualdad de género y la distribución geográfica en la Secretaría. También se ha encomendado a los Secretarios Generales Adjuntos la tarea de preparar pactos por los cuales se hagan responsables del logro

de los objetivos de derechos humanos. La Asamblea General, en su resolución 56/253 estableció el puesto de Ombudsman, a nivel de Subsecretario General, y otro puesto de oficial jurídico de categoría P-4. No obstante, es necesario seguir adoptando medidas para conseguir una Organización libre de discriminación en la que se respeten los derechos de todo el personal como se destaca en las recomendaciones en el presente informe.

VI. Conclusiones

90. De acuerdo con todos los análisis realizados en el marco de la inspección de los datos recopilados mediante los diversos sistemas y registros, no parece que haya habido una preferencia ni una exclusión sistemáticas y constantes que hayan perjudicado la igualdad de oportunidades de ninguna región concreta en los nombramientos iniciales, los ascensos y la renovación de los nombramientos durante los seis últimos años. Sin embargo, sí hay casos en que existen diferencias regionales. Por lo que respecta a determinadas categorías, en ciertos lugares, las tasas de nombramientos, ascensos y renovaciones del nombramiento varían según las regiones.

91. Si bien se han hecho avances en el logro de la paridad entre hombres y mujeres, el proceso ha sido muy lento, sobre todo en las categorías superiores. Los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de que los contraten y asciendan en las categorías P-4 a D-2 y de que se renueve su nombramiento para esos puestos. Es necesario prestar más atención a la contratación y el ascenso de mujeres en las categorías superiores y hay que contrarrestar la creciente tasa de abandono de la Organización por parte de las mujeres.

92. Los datos de que dispone la Organización sobre funcionarios concretos y sobre el proceso de contratación, colocación y ascensos no facilitan el trabajo analítico. Aunque la mayoría de los departamentos y oficinas fueron muy cooperativos, hubo dificultades para obtener información completa y coherente en formato electrónico sobre los funcionarios. Hubo muchos casos en que las lagunas en la información que se necesitaba tuvieron que subsanarse mediante la depuración de datos, la creación de bases de datos, la introducción de información y la búsqueda manual de los datos que faltaban. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna no pudo llegar a ninguna conclusión sobre la discriminación por razones lingüísticas debido a la mencionada falta de datos.

93. A algunos funcionarios y directivos les parece que el actual entorno de control deja un margen para la discriminación en varios puntos del proceso de contratación, colocación y ascensos, especialmente por lo que respecta a la preparación de la descripción de las funciones y los anuncios de vacantes. Además, se observa falta de transparencia en los criterios utilizados para preseleccionar a los candidatos y efectuar las selecciones definitivas. Se manifestó la máxima confianza en la labor de los órganos de nombramientos y ascensos. El nuevo sistema de selección de personal que se pondrá en práctica a mediados de 2002 resuelve muchos de los problemas detectados en el sistema actual, que hacen que el proceso no sea todo lo justo y transparente que debiera. Sin embargo, el éxito del nuevo sistema dependerá en gran medida de la responsabilidad de los directivos, con el apoyo de un instrumento automatizado que facilita el proceso de adopción de decisiones, pero no lo sustituye.

94. Es preciso fortalecer los mecanismos de demanda para resolver los problemas de discriminación en la Organización. El único mecanismo cuya tarea específica es la de resolver problemas de esta naturaleza, a saber, el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, demostró ser poco eficaz y permaneció inactivo durante diversos periodos, el más reciente de más de dos años. Aunque se ha propuesto también que el Grupo se sustituya por la figura del ombudsman, creada recientemente, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna opina que hay lugar para que ambos mecanismos operen en la Organización de manera complementaria. En la muestra de casos presentados al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna revisó, no se observó que hubiera un fundamento común que avalara las conclusiones de discriminación de los mecanismos de demanda. El resultado de la ineficacia que se percibe en los mecanismos de demanda es que la mayoría de los casos se recurren ante el Tribunal. A juzgar por el examen de los mecanismos de demanda de determinados Estados y otras organizaciones internacionales, parece que sería beneficioso que la Organización llevara a cabo una revisión exhaustiva de la finalidad y la estructura de los mecanismos de demanda, tanto por lo que respecta al modo en que los percibe el personal como al costo de su administración.

95. Las enseñanzas extraídas de otras organizaciones internacionales indican que afrontar abiertamente la cuestión de la discriminación, aunque sea tan sólo un problema percibido, ayuda mucho a reforzar la confianza del

personal en que la administración se toma en serio sus problemas. Un paso en esta dirección sería que el Secretario General formulara una política contra la discriminación y la difundiera en uno de sus boletines. En la sección VII *infra*, se proponen recomendaciones concretas sobre estas cuestiones.

VII. Recomendaciones

96. De acuerdo con las observaciones y las conclusiones de esta inspección, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna formula la siguientes recomendaciones.

97. El Secretario General debe formular una política contra la discriminación para la Organización y hacer pública en uno de sus boletines (SP-01-005-001)*.

98. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe incluir información sobre el personal de los tribunales internacionales en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (SP-01-005-002).

99. Habida cuenta de las tendencias descritas en los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría y la mejora de la situación de la mujer, hay que seguir promoviendo el objetivo concreto de lograr la paridad entre los sexos, especialmente en los niveles superiores, y determinar la causa o las causas que subyacen a la tendencia cada vez mayor al abandono de la Organización por parte de las mujeres. A los efectos de la selección de candidatas los directivos deben rendir cuentas sobre el cumplimiento de los objetivos de género establecidos en sus planes de acción de recursos humanos con la asistencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y el Coordinador sobre cuestiones de género (SP-01-005-003).

100. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe asegurarse de que el sistema Galaxy que se está preparando para sustituir a la actual base de datos de solicitudes (Trex) y apoyar al nuevo sistema de dotación de personal incorpora y mantiene todos los datos relacionados con el proceso de contratación, colocación y ascensos y, en concreto:

a) La nacionalidad y la región de origen de todos los candidatos, tanto internos como externos;

b) El subconjunto de candidatos que cumplen los requisitos del puesto y que se someten, por consiguiente, a la consideración del director del programa;

c) El candidato final seleccionado para el puesto (SP-01-005-004).

101. Las oficinas ejecutivas deben poner en marcha un proyecto para verificar los datos sobre el idioma materno del personal e introducirlos en el SIIG (SP-01-005-005).

102. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe asegurarse de que los órganos centrales de examen que sustituirán a los órganos de nombramientos y ascensos, tanto en la Sede como en las demás oficinas, mantienen un registro sistemático de su trabajo y, en concreto, de los datos y el formato utilizados (SP-01-005-006).

103. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe asegurarse de que los datos sobre la evaluación de la actuación profesional de cada funcionario están disponibles en el SIIG: a) solicitando una mejora del SIIG para manejar adecuadamente los datos del sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS); y b) recordando a los directores de los programas su responsabilidad de aportar información actualizada sobre la evaluación de la actuación profesional de su personal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe utilizar estos datos para elaborar informes y para que las oficinas ejecutivas no tengan que recopilar datos sumarios producidos manualmente que pueden carecer de la exactitud o la coherencia adecuadas (SP-01-005-007).

104. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe asegurarse de que se introducen en el sistema Galaxy controles adecuados, entre los que cabe mencionar los siguientes, relacionados con: a) el seguimiento de las auditorías; b) la seguridad; c) el mantenimiento de la descripción de las funciones que constituyen el núcleo del sistema; y d) el mantenimiento de las solicitudes como tales (SP-01-005-008).

105. Los jefes de los departamentos y las oficinas y los directores de los programas deben cumplir estrictamente con su responsabilidad de observar las normas y los procedimientos del nuevo sistema de dotación de personal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe encargarse de supervisar la actuación de los

* Las firmas que figuran entre paréntesis en esta sección se refieren a un código interno utilizado por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para registrar las recomendaciones.

directores de los programas al respecto y de informar sobre ella (SP-01-005-009).

106. Para que a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le resulte más fácil supervisar la rendición de cuentas de los directores de los programas, deben perfeccionarse los planes de acción sobre recursos humanos de cada departamento: a) adaptando el plan a la situación concreta de cada departamento u oficina; b) estableciendo objetivos ambiciosos y mensurables; c) utilizando un formato que facilite la comparación de los resultados reales con el plan; y d) velando por que todas las entidades organizativas preparen planes de acción de recursos humanos (SP-01-005-010).

107. Deben evaluarse, a fin de fortalecerlos, los mecanismos de presentación de demandas para resolver los casos de presunta discriminación. Para ello, es preciso:

a) Proporcionar un sistema de apoyo adecuado para que todo el personal, en todos los lugares de destino, pueda utilizar los procedimientos no oficiales de recurso y acceder al ombudsman;

b) Modificar el mandato propuesto del ombudsman para exigir que todos los casos de presunta discriminación, antes de que lleguen a la Junta Mixta de Apelación, se sometan a los procedimientos no oficiales de recurso a través del ombudsman;

c) Establecer los criterios en los que hayan de fundamentarse las conclusiones de discriminación de los diferentes mecanismos de demanda;

d) Garantizar la independencia de los mecanismos de demanda dentro de la estructura de presentación de informes de la Organización (SP-01-005-011).

108. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe incluir en su programa de capacitación cursos concretos sobre la diversidad que deben ser obligatorios para todos los funcionarios cuando se incorporen a la Organización (SP-01-005-012).

La administración ha respondido que esta recomendación es interesante, pero que no es posible ponerla en práctica sin recursos adicionales.

(Firmado) Dileep Nair
Secretario General Adjunto de Servicios
de Supervisión Interna

Notas

¹ Documentos A/52/580, A/53/375, A/54/279 y Corr.1, A/55/427 y A/56/512 y Corr.1.

² Documentos A/52/408, A/53/376, A/54/405, A/55/388 y Corr.1 y A/56/472.

³ El personal de los Tribunales Penales Internacionales no se incluye en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría.

Anexo I

Países por regiones

África

1. Angola
2. Argelia
3. Benin
4. Botswana
5. Burkina Faso
6. Burundi
7. Cabo Verde
8. Camerún
9. Chad
10. Comoras
11. Congo
12. Côte d'Ivoire
13. Djibouti
14. Egipto
15. Eritrea
16. Etiopía
17. Gabón
18. Gambia
19. Ghana
20. Guinea
21. Guinea-Bissau
22. Guinea Ecuatorial
23. Jamahiriya Árabe Libia
24. Kenya
25. Lesotho
26. Liberia
27. Madagascar
28. Malawi
29. Malí
30. Marruecos
31. Mauricio
32. Mauritania
33. Mozambique
34. Namibia
35. Níger
36. Nigeria
37. República Centroafricana
38. República Democrática del Congo
39. República Unida de Tanzania
40. Rwanda
41. Santo Tomé y Príncipe
42. Senegal
43. Seychelles
44. Sierra Leona
45. Somalia

Asia y el Pacífico

1. Australia
2. Bangladesh
3. Bhután
4. Brunei Darussalam
5. Camboya
6. China
7. Fiji
8. Filipinas
9. India
10. Indonesia
11. Islas Marshall
12. Islas Salomón
13. Japón
14. Kiribati
15. Malasia
16. Maldivas
17. Micronesia (Estados Federados de)
18. Mongolia
19. Myanmar
20. Nauru
21. Nepal
22. Nueva Zelandia
23. Pakistán
24. Palau
25. Papua Nueva Guinea
26. República de Corea
27. República Popular Democrática de Corea
28. República Democrática Popular Lao
29. Samoa
30. Singapur
31. Sri Lanka
32. Tailandia
33. Tonga
34. Tuvalu
35. Vanuatu
36. Viet Nam

46. Sudáfrica
47. Sudan
48. Swazilandia
49. Togo
50. Túnez
51. Uganda
52. Zambia
53. Zimbabwe

Europa (oriental)

1. Albania
2. Armenia
3. Azerbaiyán
4. Belarús
5. Bosnia y Herzegovina
6. Bulgaria
7. Croacia
8. Eslovaquia
9. Eslovenia
10. Estonia
11. ex República Yugoslava de Macedonia
12. Federación de Rusia
13. Georgia
14. Hungría
15. Kazajistán
16. Kirguistán
17. Letonia
18. Lituania
19. Polonia
20. República Checa
21. República de Moldova
22. República Federativa de Yugoslavia
23. Rumania
24. Tayikistán
25. Turkmenistán
26. Ucrania
27. Uzbekistán

América Latina

1. Argentina
2. Bolivia
3. Brasil
4. Chile
5. Colombia
6. Costa Rica
7. Cuba
8. Ecuador
9. El Salvador
10. Guatemala
11. Haití

Europa (occidental)

1. Alemania
2. Andorra
3. Austria
4. Bélgica
5. Dinamarca
6. España
7. Finlandia
8. Francia
9. Grecia
10. Irlanda
11. Islandia
12. Italia
13. Liechtenstein
14. Luxemburgo
15. Malta
16. Mónaco
17. Noruega
18. Países Bajos
19. Portugal
20. Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
21. San Marino
22. Suecia

Oriente Medio

1. Afganistán
2. Arabia Saudita
3. Bahrein
4. Chipre
5. Emiratos Árabes Unidos
6. Iraq
7. Irán (República Islámica del)
8. Israel
9. Jordania
10. Kuwait
11. Líbano

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 12. Honduras | 12. Omán |
| 13. México | 13. Qatar |
| 14. Nicaragua | 14. República Árabe Siria |
| 15. Panamá | 15. Turquía |
| 16. Paraguay | 16. Yemen |
| 17. Perú | |
| 18. República Dominicana | |
| 19. Suriname | |
| 20. Uruguay | |
| 21. Venezuela | |

América del Norte y el Caribe

1. Antigua y Barbuda
2. Bahamas
3. Barbados
4. Belice
5. Canadá
6. Dominica
7. Estados Unidos de América
8. Granada
9. Guyana
10. Jamaica
11. Saint Kitts y Nevis
12. San Vicente y las Granadinas
13. Santa Lucía
14. Trinidad y Tabago

Otros

1. Apátridas
2. Gibraltar
3. Macao
4. Martinica
5. Palestina
6. Suiza
7. Territorios Portugueses

Anexo II

Nombramientos iniciales por categoría y por región: 1996-2001

(En porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>Total</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
	11 459	2 054	1 683	822	3 334	1 066	664	1 662
SGA	0,37	0,39	0,53	0,36	0,48	0,09	0	0,30
SsG	0,33	0	0,71	0,49	0,45	0	0	0,42
D-2	0,67	0,68	1	0,49	0,63	0,47	0,15	0,78
D-1	1,4	1	1,8	0,97	2	0,66	0,75	1,4
P-5	2,7	2,0	3,6	1,6	3,4	2,8	0,60	2,6
P-4	8,5	8,5	11,5	8,9	8,3	6,4	3,6	9,6
P-3	11,8	10,8	15	11,2	11,7	10,6	6	13,9
P-2	10,9	7,1	12,5	11,1	13,4	8,3	4,7	13,3
P-1	1,4	0,78	1,4	2,4	2,1	0,94	0,15	1,5
G-7	0,55	1,2	0,47	0,12	0,12	0,37	1	0,78
G-6	1,6	2,7	0,83	0,97	0,84	2	2,7	1,9
G-5	3,8	5,6	1,8	2,3	2,2	5,6	12,9	2,6
G-4	7,8	8,8	5,9	7,2	5,4	12,3	22	4,2
G-3	12,6	14,1	12,7	9	9,3	15	18,4	13,9
G-2	6,1	10,1	2,4	3,9	5,3	8,4	14	2,4
G-1	3,7	3	1,8	12,3	3	3,2	2,9	4,4
FS-5	0,78	0,39	0,65	0,73	1,2	0,28	0,30	1,1
FS-4	2,7	2,9	3,9	2,3	2,8	1,5	0,45	3,1
FS-3	5,2	6,9	7,7	6	4,4	2,2	0,25	5,1
FS-2	2,4	2,8	2,8	7,2	1,2	2,1	1,5	1,8
FS-1	0,18	0,34	0,24	0,36	0,15	0	0,30	0

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos correspondiente a un sexenio (los nombramientos se refieren al conjunto de las Naciones Unidas).

Anexo III

Nombramientos iniciales en los diferentes escalones, por región: 1996-2001

(En porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
P-5	312	42	61	13	114	30	4	44
Escalón 1	64	57	72	61	72	63	50	43
Escalones 2 a 5	23	38	21	31	14	24	50	30
Escalones 6 y superiores	13	5	7	8	14	13	0	27
P-4	976	175	194	73	277	68	24	160
Escalón 1	80	83	78	81	81	85	67	77
Escalones 2 a 5	9	9	9	9	8	3	8	10
Escalones 6 y superiores	11	8	13	9	11	12	25	13
P-3	1 353	222	252	92	391	113	40	232
Escalón 1	77	77	81	81	73	81	80	75
Escalones 2 a 5	13	12	11	9	16	12	13	14
Escalones 6 y superiores	10	11	8	10	11	7	7	11

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos correspondiente a un sexenio (los nombramientos se refieren al conjunto de las Naciones Unidas).

Anexo IV

Ascensos por categoría y por región: 1996-2001

(En porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>Total</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
	4 738	600	938	213	1 213	441	194	1 085
SsG	3*	2*	0	0	0	0	0	1*
D-2	1,1	3,3	0,75	0,94	1,2	0,91	0,51	0,55
D-1	3,1	2,8	2,4	2,8	3	4,1	6,2	2,6
P-5	7,7	8,3	5,1	16,9	8,2	7,5	11,3	6,5
P-4	11,9	11,2	12,8	25,3	12,6	9,7	10,8	9,7
P-3	9,7	9,2	12,8	14,5	10,5	10,6	6,7	6,2
P-2	1,4	1,5	2,4	0,94	0,66	1,1	2,6	1,6
G-7	4,5	3,7	4,0	2,3	4,4	7,7	4,1	4,2
G-6	11,3	9,8	12,3	6,6	11	11,8	19,6	9,8
G-5	18,9	19,7	22,3	11,7	16,6	21,5	16,5	18,4
G-4	12,5	9,7	12,7	8,4	13,5	11,6	15,5	13,6
G-3	3,9	6,5	3,4	4,2	3,9	3,2	3,1	3,5
G-2	1,1	2,2	0,43	0,47	0,66	0,91	0	1,8
FS-7	0,17	0,17	0	0	0,33	0	0	0,28
FS-6	0,61	1	0,64	0	0,74	0,45	0	0,55
FS-5	1,5	1,8	1,3	0	2	1,1	0	1,8
FS-4	1,8	1,7	1,9	0,47	2,9	0,45	0	2
FS-3	0,60	1	0,85	0	0,91	0	0	0,28

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos correspondiente a un sexenio (los nombramientos se refieren al conjunto de las Naciones Unidas).

* Cifras brutas.

Anexo V

Ascensos en los diferentes escalones, por región: 1996-2001

(En porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
P-5	363	50	48	36	100	33	22	71
Escalón 1	14	4	19	6	19	12	9	17
Escalones 2 a 5	38	34	48	22	32	36	41	49
Escalones 6 y superiores	48	62	33	72	49	52	50	34
P-4	565	67	120	54	153	43	21	105
Escalón 1	19	15	18	2	26	16	14	27
Escalones 2 a 5	44	36	54	42	43	49	33	39
Escalones 6 y superiores	37	49	28	56	31	35	53	34
P-3	461	55	120	31	128	47	13	67
Escalón 1	33	42	40	23	37	19	23	24
Escalones 2 a 5	51	51	53	45	47	40	54	66
Escalones 6 y superiores	16	7	7	32	16	41	23	10

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos correspondiente a un sexenio (los nombramientos se refieren al conjunto de las Naciones Unidas).

Anexo VI

Renovación del nombramiento por categoría y por región: 1996-2001

(En porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>Total</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
	15 967	3 076	1 372	975	6 034	1 342	362	2 240
SsG	16*	2*	2*	1*	5*	2*	2*	2*
SGA	23*	3*	3*	0	3*	5*	3*	6*
D-2	0,14	0,19	0,14	0	0,16	0,01	0	0,13
D-1	0,34	0,39	0,65	0	0,20	0,52	0	0,67
P-5	1,1	0,97	1,7	1,7	0,68	1,2	0,55	2,2
P-4	4,4	4,2	7,9	4,8	2,6	1,3	3,9	7,5
P-3	7,6	6,1	11,4	5	5,7	6,9	8,3	15,3
P-2	6,8	5,6	6,4	5	7,2	3	5	12,3
P-1	0,59	0,29	0,80	1	0,74	0,22	0	0,53
G-7	0,39	0,88	0,22	0,20	0,25	0,01	0	0,22
G-6	1	1,1	1,4	0,41	0,46	1,7	1,1	1,9
G-5	4,7	6,9	4,4	2,1	3,3	3,6	6,3	5,2
G-4	7,5	6,4	8,2	6,3	7,8	7,4	7,2	6,7
G-3	12,4	15,2	13,6	19,4	9,8	15,9	9,1	8,6
G-2	13,7	23,1	4,9	9,3	16,2	9,2	6,1	4,8
G-1	2,8	6,5	1,8	2,6	1,8	2	1,1	2,5
FS-5	0,37	0,45	0,65	0,31	0,25	0,22	0,28	0,67
FS-4	1,1	0,94	2,9	0,92	0,74	1,1	3	1,1
FS-3	1,9	2,1	4,1	1,5	1	3,1	6,6	1,7
FS-2	0,62	0,58	1	1	0,26	0,97	5	0,27

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos correspondiente a un sexenio (los nombramientos se refieren al conjunto de las Naciones Unidas).

Nota: Las renovaciones de los nombramientos en las categorías FS-7, FS-6 y FS-1 fueron escasas, por lo que no sirven con fines de análisis.

* Cifras brutas.

Anexo VII

A. Nombramientos iniciales en diferentes lugares, por región: 1996-2001

(En porcentajes)

<i>Lugar^a</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
Sede	12,1	16,2	5,7	29,1	6,3	5,9	23,6
Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno	19,4	17	10,7	25,4	8,7	5,2	12,8
Viena ^b	7,5	10,5	8,7	52,7	5,2	3,5	10,9
Ginebra ^c	12,2	12	5,3	45,5	6,1	1,7	11,4
Nairobi ^d	35,1	10	2,9	31	5,7	3,1	11,6
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	6,1	1,6	0	4,9	1,2	79	4,5
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	0,3	0,3	0	0,5	81,1	0	12,9
Comisión Económica para Europa	2,9	9,5	18,1	56,2	2,9	0	5,7
Comisión Económica para África	92	0,9	2,9	3,7	0,6	0	2,6
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	1,1	72,3	3,3	14,1	0	0,5	7,6

B. Ascensos en diferentes lugares, por región: 1996-2001

(En porcentajes)

<i>Lugar^a</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
Sede	9,4	22,3	4,7	17,8	8,6	2	35
Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno	14,3	18,5	0,4	35,2	3,5	1,5	26,3
Viena ^b	5,6	18,2	5,6	50,7	5,1	4,8	8,6
Ginebra ^c	12,1	12,4	5,6	46,4	6,9	4,4	8,5
Nairobi ^d	46	15,1	4	19,1	6	2,3	7
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	3,8	7,7	0	4,8	1	73	5,8
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	0,7	0	0	8,9	80,1	0,7	8,2
Comisión Económica para Europa	1,5	12	21,2	48,5	7,6	3	3
Comisión Económica para África	93,1	2,7	1,3	1,3	1,3	0	0
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	0,8	82,2	0,8	10	0	1,6	4,2

C. Renovación de los nombramientos en diferentes lugares, por región: 1996-2001

(En porcentajes)

<i>Lugar^a</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa (oriental)</i>	<i>Europa (occidental)</i>	<i>América Latina</i>	<i>Oriente Medio</i>	<i>América del Norte y el Caribe</i>
Sede	12,3	10,6	5,3	30,6	7,6	2,2	30,3
Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno	20	16,3	5,3	23,9	9,5	5,2	17,8
Viena ^b	8,7	9,7	9,2	54,2	3,4	5	8,2
Ginebra ^c	10,5	6,6	7,8	54,8	5,4	1,2	6,9
Nairobi ^d	36,3	11,6	3,9	26	11,6	1,2	7,3
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	3,5	4,7	0	9,4	1,2	65,9	13
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	0	0,6	0	6,7	83,8	0	7,8
Comisión Económica para Europa	5,7	8,3	17	44	7	0	12,6
Comisión Económica para África	98,6	0	0,3	0,6	0	0	0,5
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	0	37,3	12	38,8	0	0	6,5

^a Los porcentajes correspondientes a cada lugar pueden no sumar un 100% debido a discrepancias en la base de datos del lugar de que se trate.

^b Oficina de las Naciones Unidas en Viena, Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito.

^c Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas.

^d Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, ONU-Hábitat.