



**Consejo Económico  
y Social**

Distr.  
GENERAL

E/CN.4/2006/103  
27 de febrero de 2006

ESPAÑOL  
Original: INGLÉS

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
62º período de sesiones  
Tema 18 c) del programa provisional

**FUNCIONAMIENTO EFICAZ DE LOS MECANISMOS DE  
DERECHOS HUMANOS**

**ADAPTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL MECANISMO DE  
LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS**

**Composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado  
de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos**

**Informe de la Alta Comisionada\***

**INTRODUCCIÓN**

1. Este informe sobre la composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) se presenta atendiendo a la petición formulada por la Comisión de Derechos Humanos en el apartado e) del párrafo 26 de su resolución 2005/72, de 20 de abril de 2005.
2. En la sección I del presente informe se facilita información sobre la composición del ACNUDH. A petición de la Comisión, se incluyen datos sobre el personal en puestos sujetos a distribución geográfica, así como sobre el personal en puestos temporales financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios o en puestos de proyectos de cooperación técnica, que no figuran en la definición de los puestos sujetos a distribución geográfica.

---

\* El informe se presenta después del plazo para poder incluir la información más reciente.

3. En la sección II se describen las medidas de mejoramiento adoptadas por la Alta Comisionada para abordar los problemas en materia de composición geográfica señalados por la Comisión en su resolución 2005/72 y para observar plenamente las políticas de la Secretaría de las Naciones Unidas en lo relativo a los recursos humanos, en particular sus políticas de nombramiento y contratación (párrafo 15 de la resolución).

## **I. COMPOSICIÓN DE LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO**

4. La contratación de personal para cubrir puestos sujetos a distribución geográfica se rige por el sistema de límites convenientes en el conjunto de la Secretaría de las Naciones Unidas. Con ese fin, los Estados Miembros se agrupan en cuatro categorías: no representados, insuficientemente representados, representados dentro de los límites convenientes y excesivamente representados. Un Estado Miembro se considera "no representado" cuando ninguno de sus nacionales ocupa, en toda la Secretaría, un puesto sujeto a distribución geográfica tras someterlo al procedimiento de selección de personal establecido; se considera "insuficientemente representado" cuando el número de nacionales de ese Estado nombrados para ocupar tales puestos en toda la Secretaría está por debajo del mínimo de los límites convenientes; se considera "dentro de los límites convenientes" cuando el número de nacionales de ese Estado nombrados para ocupar tales puestos está entre el mínimo y el máximo de los límites convenientes; y se considera "excesivamente representado" cuando el número de nacionales de ese Estado nombrados para ocupar tales puestos supera el máximo de los límites convenientes. El grado de representación de los Estados Miembros depende de numerosos factores, en particular del movimiento de personal, de las variaciones en la escala de contribuciones y de los cambios en el número total de Estados Miembros.

5. El ACNUDH forma parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, y el desglose de su composición geográfica debe considerarse en relación con la distribución general dentro de la Secretaría. En el caso del ACNUDH, los datos departamentales indican que entre los países excesivamente e insuficientemente representados figuran tanto países en desarrollo como países desarrollados.

6. El Secretario General presenta anualmente a la Asamblea General el informe oficial sobre la composición de la Secretaría de conformidad con una serie de resoluciones de la Asamblea General, las más recientes de las cuales son las resoluciones 57/305, de 15 de abril de 2003, y 59/266, de 23 de diciembre de 2004.

7. El informe más reciente del Secretario General sobre la composición de la Secretaría figura en el documento A/60/310.

8. En el cuadro 1 (véase anexo) figura un desglose del personal del ACNUDH perteneciente al cuadro orgánico y a las categorías superiores y asignado a puestos sujetos a distribución geográfica, por nacionalidad, categoría y sexo, al 31 de diciembre de 2005.

9. En el cuadro 2 figura un desglose de las siguientes categorías del personal del ACNUDH perteneciente al cuadro orgánico y a las categorías superiores, por nacionalidad, categoría y sexo, al 31 de diciembre de 2005:

- a) Personal con nombramientos de menos de un año;
- b) Personal contratado con cargo a fondos para personal temporario general;
- c) Personal empleado en oficinas del ACNUDH sobre el terreno; y
- d) Personal empleado para actividades de proyectos.

10. Conforme a lo dispuesto en el párrafo 4 de la sección IX de la resolución 53/221 de la Asamblea General, se ha abandonado la práctica de indicar la representación del personal según las principales regiones geográficas. La información se facilita por países, enumerados en orden alfabético.

## **II. PLAN DE ACCIÓN PARA OBTENER UNA VERDADERA REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA EQUITATIVA**

### **Plan de Acción de la Alta Comisionada**

11. Como se indica en el plan de acción presentado por la Alta Comisionada, y se solicita en el informe del Secretario General titulado "Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos" (A/59/2005), "la consecución del equilibrio geográfico en el ACNUDH seguirá constituyendo una de las prioridades de la Alta Comisionada. Aunque la principal consideración en la selección de personal es la necesidad de garantizar los máximos niveles de competencia, integridad y eficacia, el ACNUDH también prestará la debida atención a la contratación y selección sobre la base geográfica más amplia posible. En un intento de ampliar las reservas de candidatos cualificados en materia de derechos humanos, seguirá colaborando con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OHRM) para organizar concursos especializados en derechos humanos y se tomarán debidamente en consideración los candidatos aptos procedentes de países insuficientemente representados" (A/59/2005/Add.3, párr. 120). Además, "el ACNUDH adoptará medidas de selección de candidatos que primen el criterio de una mayor distribución geográfica entre aspirantes igualmente cualificados" (párr. 155).

12. La Oficina fue establecida en 1997, tras la integración de la institución del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y el ex Centro de Derechos Humanos. Una de las condiciones para que el ACNUDH contribuya eficazmente a la promoción y protección de los derechos humanos es dotarse de un cuadro de personal profesional de diversa procedencia geográfica. Al mismo tiempo, como se estipula en la resolución 59/266 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2004, en que se destaca, entre otras cosas, que "la contratación en el ACNUDH debe realizarse en plena consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y de conformidad con sus directrices, en consonancia con las disposiciones de la presente resolución y otros mandatos legislativos pertinentes", el ACNUDH debe seguir las políticas y procedimientos de contratación y administración del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, de la cual forma parte integrante.

13. El ACNUDH está sujeto al sistema de límites convenientes descrito en el párrafo 4 *supra*. En virtud de este sistema, se mide la distribución geográfica en el conjunto de la Secretaría de las Naciones Unidas. En ese contexto, debe adherirse a los planes de acción bienales de recursos

humanos elaborado conjuntamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OHRM). Esos planes incluyen metas de representación geográfica para el conjunto de la Secretaría de las Naciones Unidas establecidas por la Asamblea General, que pueden diferir de las de la Comisión de Derechos Humanos, ya que puede suceder que algunos países excesivamente representados en la Secretaría de las Naciones Unidas estén insuficientemente representados o no representados en el ACNUDH. En los últimos años, ello se ha aplicado a los países en desarrollo. Sin embargo, últimamente la OHRM comenzó a reconocer la situación peculiar del ACNUDH y pudo actuar con cierta flexibilidad en ese sentido.

14. En lo que respecta a la contratación en la etapa inicial (P-2), ésta se lleva a cabo en toda la Secretaría de las Naciones Unidas mediante un sistema de exámenes competitivos, lo que también se aplica al ACNUDH. Sólo recientemente, y a petición de la Oficina, se estableció un examen competitivo nacional en el ámbito de los derechos humanos. Antes del año 2000, la Oficina del Alto Comisionado seleccionaba personal de grado P-2 entre los que habían superado con éxito el examen competitivo nacional en los ámbitos jurídico, político económico y social, y que, comprensiblemente, estaban más interesados en incorporarse en los departamentos correspondientes dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas. Como resultado, la Oficina del Alto Comisionado debía hacer su selección en la reserva limitada de candidatos restantes, incluso en términos de nacionalidad, que no eran seleccionados por los departamentos que también estaban en competencia con la Oficina para las mismas nacionalidades no representadas e insuficientemente representadas.

15. La participación en el primer examen competitivo nacional sobre derechos humanos en 2000 fue un poco decepcionante. De los 38 países a los que se invitó a participar en el examen, sólo lo hicieron 17. El segundo examen competitivo nacional sobre derechos humanos, propuesto en 2005, se caracterizó por la misma situación; pese a que la Oficina del Alto Comisionado hizo todo lo posible para informar a los Estados Miembros a través de la Mesa de la Comisión de Derechos Humanos y sus misiones permanentes, de los 69 países invitados a participar en el examen sólo lo hicieron 57. Y de estos 57 países, los nacionales sólo de 10 países llegaron a la etapa de la entrevista, tras haber completado el examen escrito administrado y corregido por la OHRM. Por consiguiente, en el mejor de los casos, la Oficina podrá seleccionar entre candidatos de 10 países, de los cuales sólo 3 son de países en desarrollo.

16. La Alta Comisionada lamenta profundamente esta situación, que es un síntoma de las dificultades de la Oficina para contratar con un criterio geográfico amplio.

17. La contratación para las categorías de P-3 a D-1 se rige desde 2002 por el sistema de selección de personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. En lo que respecta a los puestos de nivel P-3, están normalmente reservados para candidatos internos, esencialmente personas que se incorporaron a la Organización a través del sistema antes mencionado de exámenes competitivos nacionales. Para poder proceder a la contratación externa de personal de grado P-3, los jefes de departamento deben demostrar a la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos que ningún aspirante interno ni ningún candidato que superó el examen competitivo nacional satisface los requisitos para el empleo. En la práctica, ello es sumamente difícil, habida cuenta del elevado número de candidatos calificados. Si bien en los niveles de P-4 a D-1 hay menos limitaciones para la contratación externa, es una norma de buena gestión equilibrar la contratación externa con un sistema sano de promoción interna para el personal con un grado elevado de rendimiento.

18. En el pasado, la Oficina del Alto Comisionado recurría considerablemente a los servicios del personal temporario. Esa práctica se desarrolló durante varios años para compensar las largas demoras que se producían en la contratación con el sistema de selección de personal. Lamentablemente, como esas contrataciones se hacían con urgencia, no se prestaba suficiente atención a las necesidades de la Oficina en materia de equilibrio geográfico. Además, los contratos de corta duración, aunque sean renovables, no atraen tantos candidatos. En mayo de 2005, la Alta Comisionada adoptó medidas determinadas para abandonar esa práctica y velar por que se ofrezcan las mejores condiciones posibles de empleo a fin de atraer candidatos calificados con una base geográfica lo más amplia posible: entre junio de 2005 y febrero de 2006 se llevó a cabo un ejercicio de regularización de empleos, durante el cual se cubrieron todos los puestos básicos extrapresupuestarios en virtud del sistema de selección de personal. Al mismo tiempo que continúa aplicando políticas y procedimientos de contratación más flexibles y ágiles, la Alta Comisionada está empeñada a partir de ahora en cubrir todos los puestos básicos en virtud del sistema de selección de personal de conformidad con la resolución de 59/266 de la Asamblea General.

### **Estrategia de contratación**

19. La estrategia de contratación de la Oficina debe abordar factores externos e internos. Específicamente, el ACNUDH debe tratar de superar la escasez crónica de candidatos de países no representados e insuficientemente representados, adoptando un enfoque más dinámico de la contratación, pues está demostrado que no es suficiente basarse exclusivamente en las candidaturas espontáneas. También ha de reforzar los mecanismos de evaluación y selección interna. En el marco de su plan de acción, la Alta Comisionada estableció una serie de grupos de trabajo encargados de formular propuestas para la ejecución del plan. Se constituyó un grupo de trabajo para que examinara el ámbito de la gestión de los recursos humanos, en particular, las cuestiones de distribución geográfica y contratación: este grupo recomendó una serie de medidas para ampliar la reserva de aspirantes a las vacantes del ACNUDH.

20. En primer lugar, el ACNUDH identificará países beneficiarios que atiendan a los criterios de la Asamblea General y de la Comisión de Derechos Humanos, es decir, que no estén representados o que estén insuficientemente representados en la Secretaría de las Naciones Unidas en su conjunto y en la Oficina del Alto Comisionado. La Alta Comisionada también otorgará prioridad al estudio de las candidaturas de nacionales de países que estén representados dentro de los límites convenientes en general pero que no estén representados en el ACNUDH o que lo estén en número insuficiente. Dentro de estos dos grupos, se dará especial atención a los países en que hay una probabilidad razonable de identificar candidatos externos calificados para la categoría P-4 y categorías superiores, teniendo presente que los puestos de categoría P-2 se reservan para los que superaron los exámenes competitivos nacionales, y los puestos P-3 normalmente se reservan para los candidatos externos.

21. Se tomarán medidas para señalar a la atención de los posibles aspirantes los procedimientos de contratación de la Oficina, en particular el hecho de que en todos los puestos básicos están anunciados en "Galaxy", el sistema de presentación de candidaturas en línea de la Secretaría de las Naciones Unidas, así como vacantes específicas del ACNUDH. A estos efectos, se colocarán anuncios en los periódicos más leídos de África, Asia y América Latina y se designará a un encargado en la Oficina del Alto Comisionado para que responda a las

peticiones de información y asista a los candidatos en la presentación de sus solicitudes de puestos.

22. Con miras a velar por que las vacantes se anuncien lo más ampliamente posible dentro de los Estados Miembros, la Oficina del Alto Comisionado elaborará listas de correo de las instituciones gubernamentales que podrían estar interesadas en recibir anuncios de vacantes, e identificará y establecerá mecanismos de cooperación con organizaciones no gubernamentales en el ámbito de los derechos humanos, las instituciones nacionales de derechos humanos e instituciones académicas que deseen actuar como dispositivos de retransmisión de la información, por una parte, difundiendo en el plano local información sobre las vacantes procedentes del ACNUDH, y, por otra, señalando a la atención de la Oficina del Alto Comisionado los nombres de candidatos interesantes de sus propias listas. En el mismo orden de ideas, el ACNUDH también solicitará el apoyo y asistencia de organizaciones como la Secretaría del Commonwealth, la Organización Internacional de la Francofonía, la Organización de la Conferencia Islámica, la Liga de los Estados Árabes, la Unión Africana y la CARICOM.

23. Junto con la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, el ACNUDH seguirá distribuyendo todas las vacantes a las misiones permanentes. Este tipo de cooperación se intensificará mediante la organización de reuniones periódicas de información sobre el sistema de selección de personal para el personal de las misiones y los funcionarios visitantes de las capitales, así como la producción de material información para difundirlo dentro de los Estados Miembros.

24. Está también prevista la organización más sistemática de misiones de contratación de la Oficina del Alto Comisionado en países específicos, junto con las conferencias importantes y los viajes de funcionarios de la Oficina. Si bien en la presencia del ACNUDH sobre el terreno actualmente es limitada, lo que explica en parte por qué no es muy conocida en el plano local como otras entidades de las Naciones Unidas basadas sobre el terreno, se prevé que en los próximos años la Oficina crezca de forma significativa y adquiera una mayor visibilidad. En la descripción de las funciones de todos los representantes regionales y de países, una característica primordial será su responsabilidad como "cazadores de talentos", lo que incluye establecer contactos con instituciones y redes nacionales capaces de ayudar en la identificación de personas calificadas. Los representantes de la Oficina del Alto Comisionado deberán organizar programas de capacitación y prestar orientación para los funcionarios nacionales interesados en el ACNUDH y otras oficinas locales de las Naciones Unidas, y remitir sistemáticamente a la sede los nombres de nacionales que podrían reunir las condiciones para puestos internacionales.

25. La Oficina también tratará de obtener los servicios de personas de países no representados e insuficientemente representados a través de los mecanismos de intercambio de personal, tales como los acuerdos actuales de traslados entre organismos, adscripciones y personal en préstamo.

26. Además, se invitará a la OHRM a seguir llevando a cabo exámenes competitivos nacionales periódicamente y organizando campañas de contratación. A fin de obtener la más amplia participación posible en los exámenes competitivos nacionales, el ACNUDH está dispuesto a asignar recursos propios para completar los esfuerzos de la OHRM a fin de atraer candidatos de países no representados e insuficientemente representados.

27. No puede preverse que ninguna de las medidas mencionadas den resultados, a menos que las manifestaciones de interés y las solicitudes que se reciban correspondan con iniciativas de apertura del ACNUDH. A esos efectos, la Alta Comisionada introducirá una serie de políticas destinadas a velar por que se evalúen sistemáticamente y se dé la más plena consideración a los aspirantes de países no representados e insuficientemente representados.

28. A partir de 2006, y por un período inicial de dos años, todos los jefes de sección deberán incluir en sus metas objetivos cuantificados de distribución geográfica para las secciones que están bajo su supervisión. La administración del ACNUDH supervisará periódicamente los logros y preparará informes periódicos que se someterán a consideración de la dirección superior.

29. Todos los funcionarios que participen en las actividades de contratación recibirán sesiones de información sobre los objetivos del ACNUDH, así como asesoramiento y formación profesional sobre la manera de alcanzar los objetivos de distribución geográfica acordados. Se introducirán nuevos procedimientos de evaluación, en que se pedirá a los oficiales de programas (personal responsable de evaluar a los candidatos) que:

- a) Velen por que los idiomas exigidos en el anuncio de vacantes se adapten rigurosamente a las necesidades del puesto y no constituyan un obstáculo injustificado para los aspirantes de países no representados e insuficientemente representados. Con anterioridad, el ACNUDH utilizaba intensamente descripciones de empleo genéricas con requisitos de idiomas normalizados, que a veces superaban las necesidades de la función y que, retrospectivamente, no estaban justificados.
- b) Entrevisten a todos los aspirantes preseleccionados de países no representados e insuficientemente representados y, cada vez que sea posible, se invite a esos candidatos a la sede del ACNUDH para entrevistarlos personalmente.
- c) Velen por que los aspirantes de países no representados e insuficientemente representados sean entrevistados por dos paneles diferentes, y que el segundo incluya a representantes de la Oficina de las Naciones Unidas de Ginebra, para disponer de un segundo dictamen. La opinión favorable de un solo panel será suficiente para incluir al candidato en la lista de finalistas.
- d) Velen por que, en caso de calificaciones y experiencia equivalentes, los administradores de programa den prioridad a los candidatos de países no representados o insuficientemente representados.
- e) Se cercioren de que, cuando todos los candidatos de la lista de finalistas sean de países representados dentro de los límites convenientes o excesivamente representados, se dé al administrador de programas la posibilidad de optar por identificar para la selección a un candidato de un país no representado o insuficientemente representado que figure en la lista para una vacante similar, o volver a anunciar la vacante.

30. Al mismo tiempo que trata de alcanzar una distribución geográfica equitativa, el ACNUDH seguirá prestando especial atención a la cuestión del equilibrio entre los géneros,

aspecto en que gracias a la determinación y los esfuerzos concertados se han logrado resultados, como demuestra el hecho de que al 31 de diciembre de 2005 las mujeres representaban el 56,86% del personal de plantilla, y el 45,22% del personal temporario de la Oficina, lo que equivale a una proporción global del 49,16%.

31. Se ha considerado también cuidadosamente la cuestión del equilibrio geográfico entre los expertos asociados, cuyo empleo ha sido objeto de una inspección de la Comisión de Derechos Humanos. Se está haciendo lo posible para garantizar que los Estados Miembros que patrocinan a los expertos asociados extiendan el programa a nacionales de países en desarrollo, como ya han hecho algunos donantes. Como la Secretaría de las Naciones Unidas no dispone de un mecanismo para contratar expertos asociados al finalizar el programa, se deberá dar prioridad a los expertos asociados de países no representados e insuficientemente representados, a los que podría invitarse a participar en los futuros exámenes competitivos nacionales.

32. Como anunció la Alta Comisionada durante la Comisión de Derechos Humanos en su 61º período de sesiones, se hará todo lo posible para alcanzar una distribución geográfica equitativa en la Oficina, a través de una serie de medidas concretas que superarán con creces las ya contempladas previamente por el ACNUDH.

33. Como se indicó antes, el ACNUDH finalizó recientemente una actividad de regularización destinada a conformarse a la resolución 59/266 de la Asamblea General y estabilizar la situación contractual del personal temporario que trabaja desde hace mucho, en interés de la eficiencia y la eficacia del ACNUDH. Las consideraciones de representación geográfica también se tuvieron en cuenta cuando se seleccionaron personas para puestos. De una evaluación preliminar de la actividad que acaba de completarse, ya pueden extraerse varias conclusiones generales, específicamente:

- a) La gran mayoría de puestos anunciados eran de nivel de P-3 para los que, como se indicó en el párrafo 17 *supra*, es muy difícil recurrir a la contratación externa, debido a las disposiciones pertinentes de la resolución 59/266 de la Asamblea General.
- b) En lo que respecta a los puestos de categorías superiores (P-4 y categorías superiores), la envergadura de la iniciativa (se anunciaron 132 puestos), junto con la exigencia de ajustarse a las disposiciones del sistema de selección de personal, dificultó la consideración de aspirantes externos para cada puesto. Es más, habida cuenta de la índole del ejercicio, hubo un número muy importante de candidatos internos del sistema común de las Naciones Unidas que estaban altamente calificados.
- c) Lo que es más importante, la reserva de candidatos externos calificados en la actividad de regularización de empleos ilustra claramente que la reserva de nacionalidades es limitada. Al igual que con los exámenes competitivos nacionales (véase el párrafo 15 *supra*) un número significativo de candidatos externos eran nacionales de países desarrollados. De una muestra representativa de 772 candidatos externos que reunían las condiciones para 19 vacantes, las siete nacionalidades más representadas eran Francia (69 candidatos), España (63), Canadá (61), Italia (57), Estados Unidos de América (44), Alemania (29) y Suiza (21). Los nacionales de esos países constituían casi el 45% del total.



34. Estas conclusiones confirman la necesidad del enfoque dinámico de la contratación antes descrito, al cual la Alta Comisionada se adhiere firmemente. Como parte del presupuesto por programas para el bienio 2006-2007, la Asamblea General ha autorizado 78 nuevos puestos en el cuadro orgánico y categorías superiores para el ACNUDH. Se prevé que durante el bienio 2006-2007 se cree un número significativo de nuevos puestos extrapresupuestarios. La Alta Comisionada está empeñada en cubrir estos puestos de conformidad con las iniciativas esbozadas en el presente informe, así como los principios de la distribución geográfica y representación equitativa entre géneros, al mismo tiempo que vela la también por que todo el personal se ajuste a los niveles más elevados de eficiencia, competencia e integridad.

**Cuadro 1**  
**PERSONAL DEL ACNUDH EN PUESTOS SUJETOS A LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA,**  
**POR NACIONALIDAD, GRADO Y SEXO**  
 (Al 31 de diciembre de 2005)

País de nacionalidad	Total		USG		ASG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Todos	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Alemania	9	5									1				1	5	2			
Arabia Saudita	1	1												1						
Argelia	1	0											1							
Argentina	2	2										1				1				
Australia	1	1										1								
Austria	4	2													1		1	2		
Bélgica	2	2												1		1				
Bolivia	1	0													1					
Camboya	1	1												1						
Camerún	1	0											1							
Canadá	1	1		1																
Chile	1	0							1											
China	1	1														1				
Croacia	1	1														1				
Dinamarca	2	0											1		1					
España	8	7										1		3	1	2		1		
Estados Unidos de América	7	4									2			2			1	2		
Federación de Rusia	1	0											1							
Finlandia	1	0											1							
Francia	5	2									1		2			1		1		
Georgia	1	0									1									
Guatemala	1	1														1				
Guinea Ecuatorial	1	0									1									
Guyana	1	1														1				
Indonesia	1	1														1				
Irán (República Islámica del)	1	1										1								
Italia	13	8									3			2	2	5		1		
Japón	6	2											2		2	1		1		

País de nacionalidad	Total		USG		ASG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Todos	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Jordania	1	1										1								
Madagascar	1	1															1			
Maldivas	1	0													1					
Malta	1	1															1			
México	1	1								1										
Mongolia	1	0													1					
Países Bajos	3	2											1	2						
Pakistán	1	1				1														
Perú	1	0											1							
Portugal	1	1															1			
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	5	3										1	2	1		1				
República de Corea	3	1													2	1				
República Dominicana	1	0											1							
Senegal	1	0					1													
Serbia y Montenegro	1	1														1				
Suecia	3	3															3			
Suiza	2	2												1		1				
Tailandia	1	0											1							
Ucrania	1	0											1							
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Abreviaturas: USG = Secretario General Adjunto; ASG = Subsecretario General.

**Cuadro 2**  
**PERSONAL DEL ACNUDH EN PUESTOS NO SUJETOS A LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA,**  
**POR NACIONALIDAD, GRADO Y SEXO**  
 (Al 31 de diciembre de 2005)

País de nacionalidad	Total		USG		ASG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		NPO	
	Todos	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Alemania	4	3											1	1		1				1		
Angola	3	3																				3
Argentina	4	2											1		2	1						
Australia	6	1											2		3	1						
Austria	2	0									1				1							
Bangladesh	2	1													1			1				
Bélgica	2	1											1	1								
Benín	2	0									1						1					
Bosnia y Herzegovina	2	2																				2
Brasil	3	0													2		1					
Bulgaria	2	0													1		1					
Burundi	8	6													1	1					1	5
Camerún	3	2										1			1							1
Canadá	16	8									1		2	1	4	4	1	3				
Chile	2	0									1				1							
Colombia	14	4																		10	4	
Costa Rica	3	0											1		1		1					
Côte d'Ivoire	1	0													1							
Croacia	1	0															1					
Dinamarca	5	4													1	4						
Ecuador	1	0													1							
El Salvador	1	0													1							
Eritrea	1	1																1				
España	10	6													3	3	1	2		1		
Estados Unidos de América	9	7									1		1	2		1		3		1		
Etiopía	1	0													1							
Finlandia	2	1										1			1							
Francia	25	18									1			2	3	4	3	11		1		

País de nacionalidad	Total		USG		ASG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		NPO	
	Todos	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ghana	1	0																	1			
Grecia	1	0											1									
Guatemala	4	3																			1	3
Guyana	1	0							1													
Haití	1	1													1							
Hungría	1	1															1					
India	6	3													3	2		1				
Irán (República Islámica del)	1	1													1							
Irlanda	4	2											1		1	1	1					
Italia	12	3									1		4		1	2	2	1	1			
Japón	1	1													1							
Jordania	3	1													1	1					1	
Kenya	1	0											1									
la ex República Yugoslava de Macedonia	1	1																				1
Líbano	2	1															1				1	
Madagascar	1	0													1							
Malasia	1	1													1							
Mali	2	1													1	1						
Mauricio	1	0													1							
Mauritania	1	0													1							
México	2	1													1			1				
Mongolia	1	1													1							
Myanmar	1	1							1													
Noruega	3	2									1				1		1					
Nueva Zelandia	3	0															2		1			
Países Bajos	2	1											1		1							
Pakistán	1	0													1							
Palestina	3	0													1						2	
Paraguay	1	0													1							
Perú	4	2											1	1	1			1				
Portugal	2	0													2							
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	9	3					1					2			5	1						

País de nacionalidad	Total		USG		ASG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		NPO	
	Todos	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
República Árabe Siria	1	1														1						
República Checa	1	1														1						
República de Corea	1	1																1				
República de Moldova	1	0														1						
República Democrática del Congo	10	4														1	1	1	3			4
Senegal	2	1																1	1			
Serbia y Montenegro	1	1															1					
Singapur	1	1																	1			
Sri Lanka	1	0										1										
Subtotal	254	120																				
Sudáfrica	1	1																				1
Suecia	7	2							2			1	2				1	1				
Suiza	7	4										1				1	1	1	3			
Tailandia	1	1																	1			
Tayikistán	1	1																				1
Trinidad y Tobago	1	1															1					
Túnez	2	1											1				1					
Ucrania	1	0																1				
Uruguay	3	1											1			1	1					
Uzbekistán	1	1																	1			
Subtotal	3	0																				
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>21</b>

-----