



# Asamblea General

Distr. general  
28 de marzo de 2007  
Español  
Original: inglés

---

Tema 123 del programa  
**Gestión de los recursos humanos**

## **Medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos**

### **Informe del Secretario General**

#### *Resumen*

El presente informe propone medidas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, de conformidad con la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 61/244.



## **I. Introducción**

1. Este informe se presenta de conformidad con la resolución 61/244, en la que la Asamblea General pidió al Secretario General que presentara, en consulta con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), propuestas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal de dicha Oficina.

## **II. Antecedentes**

2. La Comisión de Derechos Humanos ha planteado más de una vez que la cuestión del desequilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina del ACNUDH es un motivo de seria preocupación. La Comisión ha realizado peticiones para corregir este desequilibrio en varias resoluciones aprobadas desde 1997, año en que se estableció la actual organización de la Oficina.

3. En su resolución 2002/80, la Comisión de Derechos Humanos pidió a la Dependencia Común de Inspección que realizara un estudio exhaustivo de la gestión y administración de la Oficina del ACNUDH, en particular respecto de sus repercusiones en las políticas de contratación y la composición del personal. El informe de la Dependencia (A/59/65-E/2004/48) puso de relieve varios aspectos que necesitaban mejoras y presentó propuestas para hacer frente a la situación. En sus observaciones (A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1), el Secretario General señaló que se decidiría en consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuál sería la mejor manera de aplicar las recomendaciones. La Asamblea General, en su resolución 59/266, indicó que la Dependencia Común de Inspección presentaría un informe de seguimiento.

4. El informe de seguimiento al estudio exhaustivo de la gestión de la Oficina del ACNUDH elaborado por la Dependencia Común de Inspección se transmitió a la Asamblea General en una nota del Secretario General (A/61/115). El informe recomendó que la Secretaría tomara medidas para atender la situación específica de no representación o representación insuficiente en la Oficina del ACNUDH cuando organizara concursos especializados en derechos humanos y que elaborara un plan de acción para reducir el desequilibrio actual en la distribución geográfica de la Oficina. La Dependencia reconoció que con el tiempo se producirían cambios reales, pero hizo un llamamiento a la Oficina del ACNUDH para que invirtiera la tendencia actual a contratar cada vez más personal de regiones excesivamente representadas. En sus observaciones (A/61/115/Add.1) el Secretario General reconoció que es preciso seguir trabajando para corregir el problema de la distribución geográfica e indicó que se están adoptando medidas para mejorar la situación en la Oficina del ACNUDH pero que su efecto sólo se apreciará a mediano plazo.

5. En su resolución 61/159 la Asamblea General lamentó que los esfuerzos por corregir el desequilibrio con respecto a la diversidad geográfica regional del personal de la Oficina del ACNUDH no hubieran conducido a mejoras significativas. Observó la escasa representación que tienen los grupos regionales de Estados de África, América Latina y el Caribe, Asia y Europa oriental en el personal de la Oficina. Reafirmó además que la Quinta Comisión es la Comisión Principal encargada de las cuestiones administrativas y presupuestarias. La Asamblea decidió, entre otras cosas, permitir, en un intento por rectificar el desequilibrio geográfico

específico de la Oficina, el establecimiento de un mecanismo provisional por el cual la contratación de personal de la Oficina de la categoría P-2 no se limite a los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales.

6. Posteriormente, de conformidad con la recomendación de la Quinta Comisión, la Asamblea General aprobó la resolución 61/244, en la que pidió al Secretario General que le presentara, en la primera parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones, propuestas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal existente en dicha Oficina.

### III. Justificación de las propuestas

7. El Secretario General ha basado su respuesta a esta petición en los principios establecidos largo tiempo atrás por la Asamblea General para regular la contratación del personal, principios que se reproducen en las secciones II y X de la resolución 61/244 de la Asamblea. La Asamblea hace un llamamiento al Secretario General para velar por que la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad sea la consideración primordial en la contratación de personal, teniéndose debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Confirma que la contratación, el nombramiento y el ascenso del personal se harán sin distinción por motivos de raza, sexo o religión, de conformidad con los principios de la Carta y las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Pide al Secretario General que siga esforzándose por lograr la distribución geográfica equitativa en la Secretaría y que asegure la más amplia distribución geográfica posible del personal en todos los departamentos y oficinas de la Secretaría. Pide asimismo al Secretario General que trabaje con más ahínco para aumentar la contratación de nacionales de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y se esfuerce de manera especial para evitar que otros países pasen a engrosar el número de esos Estados. La Asamblea subraya además que el hecho de alentar la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados no implica que otros candidatos idóneos no puedan optar a esos puestos.

8. En cuanto a la contratación en la categoría P-2, se tomó debida nota de la resolución 61/159, en la que la Asamblea General decidió permitir el establecimiento de un mecanismo provisional por el cual la contratación de personal de la Oficina no se limitaría a los candidatos que hubieran aprobado los concursos nacionales. Se tomó nota igualmente de la formulación del párrafo 1 de la sección III de la resolución 61/244, en el que la Asamblea General matizó el lenguaje utilizado en sus resoluciones anteriores 51/226, 53/221, 55/258 y 57/305 —donde se establecía que los nombramientos para puestos de categoría P-1 y P-2 se realizarían exclusivamente mediante concurso— diciendo que los concursos nacionales son la fuente de contratación para los puestos de la categoría P-2 sujetos a distribución geográfica a fin de reducir la falta de representación y la representación insuficiente de Estados Miembros en la Secretaría (sin subrayar en el original). Esta matización permitiría la contratación de candidatos externos a los concursos nacionales para los puestos de categoría P-2 no sujetos a distribución geográfica, de los que hay un número notable en la Oficina del ACNUDH. En este contexto el Secretario General observa que para garantizar que se mantenga la coherencia entre el Reglamento del Personal y las disposiciones pertinentes de las resoluciones de la Asamblea General,

sería necesario enmendar el texto del apartado b) de la regla 104.15, pues actualmente dice así: “Los nombramientos para los puestos de las categorías P-1 y P-2 y para los puestos que requieran una competencia lingüística especial se efectuarán exclusivamente mediante concursos”. El anexo del presente informe recoge dicha enmienda.

9. El presente informe explica las medidas que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina del ACNUDH están aplicando actualmente para mejorar la distribución geográfica del personal de ésta y presenta varias medidas adicionales para acelerar la mejora.

#### **IV. Medidas aplicadas actualmente**

10. En 2001 y 2005 se organizaron concursos nacionales en derechos humanos que dieron como resultado una lista de candidatos altamente cualificados. Todos los candidatos de Estados Miembros no pertenecientes al grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados ya han sido contratados. El resto de los candidatos de la lista pertenecen al grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados<sup>1</sup>.

11. A los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y a los que corren el riesgo de engrosar estos grupos (a los que están “dentro de los límites pero por debajo del punto medio”) se les ofrecen concursos nacionales. La Oficina del ACNUDH continúa fomentando la participación amplia de nacionales de estos Estados Miembros. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en colaboración con la Oficina del ACNUDH, está examinando la lista de países propuestos para 2008 con el objeto de ofrecer concursos nacionales en el área de derechos humanos sólo a los Estados Miembros que ayuden a corregir el desequilibrio en la distribución geográfica de la Oficina del ACNUDH. La Oficina del ACNUDH espera contar con la colaboración de los Estados Miembros y que estos fomenten la amplia participación de sus nacionales en los concursos nacionales para así garantizar que se forme una lista lo más amplia posible de candidatos idóneos procedentes de países no representados o insuficientemente representados. Para lograr la máxima participación, la Oficina del ACNUDH se ha comprometido a apoyar las actividades de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para atraer a candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o que corren el riesgo de entrar en estas categorías.

12. Para facilitar la pronta corrección de los exámenes de los concursos nacionales del área de derechos humanos de 2008, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha recomendado a la Oficina del ACNUDH que considere la posibilidad de pagar a especialistas en derechos humanos que puedan prestar asistencia en la corrección de los exámenes. Se espera que esta medida reduzca de manera significativa el tiempo necesario para elaborar la lista de los candidatos aprobados.

13. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos examina también las listas de candidatos que han aprobado los concursos nacionales de 2007 en el área de asuntos jurídicos y otros grupos profesionales de interés para la Oficina del ACNUDH que cumplen los criterios geográficos establecidos y poseen la formación en derechos humanos exigida para ocupar puestos de la categoría P-2.

---

<sup>1</sup> La distribución del personal por grupos regionales la mantiene la Oficina del ACNUDH a petición del Consejo de Derechos Humanos.

14. En cuanto a los puestos de otras categorías, se están tomando medidas para ampliar la reserva de candidatos idóneos. En los párrafos 16 a 21 se describen algunas de estas medidas.

15. La Oficina del ACNUDH ha dirigido la atención de los posibles aspirantes a sus puestos vacantes, anunciándolos en Galaxy, el sistema electrónico de dotación de personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, y en publicaciones periódicas internacionales de amplia difusión.

16. Con el objeto de asegurar que se dé la mayor difusión posible a estos anuncios en los Estados Miembros, la Oficina del ACNUDH ha elaborado listas de distribución de más de 1.200 instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales del ámbito de los derechos humanos, instituciones de derechos humanos e instituciones académicas de alcance nacional dispuestas a difundir información sobre las vacantes que se prevén en la Oficina del ACNUDH y a señalar a la atención de ésta los nombres de posibles candidatos procedentes de sus propias listas.

17. La Oficina del ACNUDH ha puesto en marcha una estrategia interna dirigida a aumentar la diversidad geográfica que incluye un mecanismo para examinar el proceso de contratación de cada vacante antes de la selección definitiva, a fin de cerciorarse de que se ha hecho todo lo posible para encontrar y seleccionar a candidatos cualificados de las regiones insuficientemente representadas, teniendo debidamente en cuenta el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y observando sus disposiciones. El objetivo es elevar al máximo el número de candidatos cualificados adicionales de las regiones geográficas de interés, no excluir a los candidatos de otras regiones, para poder contar con la reserva más amplia posible de candidatos recomendados para cada puesto.

18. Se proporciona a cada sección/dependencia de la Oficina un panorama de la composición geográfica general del ACNUDH, que refleja claramente las regiones insuficientemente representadas. Todos los jefes de sección deben incluir entre sus metas objetivos de distribución geográfica para la sección que supervisan. El personal directivo superior es considerado responsable de los esfuerzos por lograr una mayor diversidad geográfica en sus divisiones y de que tengan resultados positivos. Los servicios de apoyo a los programas y gestión de la Oficina del ACNUDH examinan regularmente los resultados y publican informes periódicos para su estudio por el personal directivo superior. Todos los funcionarios que participan en las actividades de contratación han sido informados de los objetivos del ACNUDH y han recibido asesoramiento, según haya sido necesario, sobre la manera de mejorar la distribución geográfica.

19. Los esfuerzos citados han empezado a mostrar resultados positivos. De las 45 decisiones sobre selección de candidatos para puestos del cuadro orgánico adoptadas desde que se establecieron estos procedimientos a finales de septiembre de 2006, 31 (el 69%) recayeron en nacionales de regiones que necesitaban una mayor representación en la Oficina del ACNUDH. Cabe mencionar que 10 de las 14 decisiones sobre selección de candidatos nacionales de la región que ya estaba ampliamente representada en el ACNUDH correspondieron a ascensos internos de funcionarios, y, por tanto, fueron geográficamente neutrales. Se dio un porcentaje similar (67%) en la selección de personal para ocupar puestos superiores (P-5 y categorías superiores) durante este período, al recaer 8 de los 12 nombramientos en personas de regiones que precisaban mayor representación.

20. El ACNUDH continuará aprovechando los servicios de personas de países no representados o insuficientemente representados a través de mecanismos de intercambio de personal, como los convenios existentes para el traslado entre organismos, adscripción y préstamo de personal.

## **V. Medidas adicionales propuestas**

21. En el plan de acción del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, solicitado por el Secretario General en su informe titulado “Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos” (A/59/2005), la Alta Comisionada presentó una visión estratégica sobre la orientación que debería seguir en el futuro la Oficina (A/59/2005/Add.3). En el párrafo 120 de ese documento la Alta Comisionada manifestó que la consecución del equilibrio geográfico en la Oficina del ACNUDH seguiría constituyendo una de sus prioridades. También reiteró que aunque la principal consideración en la selección de personal es la necesidad de garantizar los máximos niveles de competencia, integridad y eficacia, la Oficina del ACNUDH también prestará la debida atención a la contratación y selección de personal sobre la base geográfica más amplia posible.

22. Este compromiso fue desarrollado en un plan especial de acción para el logro de una representación geográfica equitativa presentado en posteriores informes de la Alta Comisionada sobre la composición del personal de la Oficina (E/CN.4/2006/103 y A/HRC/4/93). El plan contenía una serie de acciones para mejorar la situación de la representación geográfica del personal de la Oficina del ACNUDH.

23. Las listas resultantes de los concursos nacionales seguirán siendo una de las principales fuentes de contratación de personal en la categoría P-2. Los candidatos de los concursos nacionales pueden contratarse con cargo a puestos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios; en el segundo caso, la práctica es que el departamento contratante se comprometa a absorber el personal contratado con cargo a puestos extrapresupuestarios, que no están sujetos al sistema de los límites convenientes, por si se agotara la financiación para el puesto original. Esto es necesario porque tras el período de prueba a los candidatos de los concursos nacionales se les ofrecen contratos permanentes con estatus geográfico para el nombramiento.

24. Por otra parte, de conformidad con la resolución 61/159 de la Asamblea General, se va a establecer un mecanismo provisional para permitir que la Oficina del ACNUDH contrate candidatos de la categoría P-2 utilizando otras fuentes además de la lista resultante de los concursos nacionales. Para no poner en peligro el principio de distribución geográfica equitativa en la Secretaría, se propone contratar a ese personal para puestos de categoría P-2 no sujetos a distribución geográfica. Se los consideraría candidatos internos para otros puestos sin requisitos geográficos de la Secretaría, pero candidatos cuyas solicitudes pueden ser examinadas a los 60 días para puestos sujetos a distribución geográfica. Igualmente, para puestos de la categoría P-3 financiados con recursos extrapresupuestarios, se propone que la Oficina del ACNUDH pueda contratar candidatos cualificados externos de regiones que necesiten aumentar su representación en la Oficina.

25. La Oficina del ACNUDH, con la ayuda de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, organizará campañas de contratación selectiva para cubrir vacantes del cuadro orgánico y las categorías superiores, para lo que mantendrá un estrecho contacto con los Estados Miembros y otras fuentes de cara a encontrar aspirantes que procedan de los países que la Oficina del ACNUDH haya incluido en la lista de países cuya representación busca aumentar en el personal de la Oficina.

26. Se dedicará especial atención al equilibrio geográfico entre los expertos asociados, cuya contratación ha sido objeto de examen también por los Estados Miembros. Se alentará por todos los medios a los Estados Miembros que patrocinan a expertos asociados a que amplíen sus programas nacionales para incluir a personas de los países en desarrollo, algo que ya están haciendo varios gobiernos.

27. Además de perseguir una distribución geográfica más equitativa, la Oficina del ACNUDH continuará dedicando especial atención a la cuestión del equilibrio de género. La determinación y el esfuerzo conjunto ya han dado fruto en este ámbito, como demuestra el hecho de que el 31 de diciembre de 2006 las mujeres constituyeran el 51,7% del personal de plantilla de la Oficina y el 53,7% de su personal temporal, lo que equivale a una proporción global del 52,7%.

## **VI. Conclusiones y recomendaciones**

28. El Secretario General considera una cuestión prioritaria la mejora de la representación geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Continuará esforzándose al máximo para alcanzar ese objetivo.

29. Se invita a la Asamblea General a tomar nota de las propuestas contenidas en el presente informe y de la enmienda del apartado b) de la regla 104.15 del Reglamento del Personal que figura en el anexo.

## Anexo

### Enmienda de la regla 104.15 del Reglamento del Personal

#### *Regla 104.15*

#### *Concursos*

a) Las Juntas de Examinadores establecidas por el Secretario General velarán por la regularidad de los concursos realizados de conformidad con las condiciones fijadas por el Secretario General.

b) Las Juntas de Examinadores formularán recomendaciones al Secretario General en relación con lo siguiente:

i) *Nombramientos*

Los nombramientos para los puestos de las categorías P-1 y P-2 **sujetos a distribución geográfica** y los puestos que requieran aptitudes lingüísticas especiales se realizarán exclusivamente por concurso. Los nombramientos para los puestos de la categoría P-3 se realizarán normalmente por concurso **o por ascenso de funcionarios que anteriormente fueron nombrados para puestos de la categoría P-2 mediante concurso.**

ii) *Contratación en el cuadro orgánico del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos*

La contratación en el cuadro orgánico del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos que haya aprobado los concursos pertinentes se efectuará dentro de los límites establecidos por la Asamblea General. Esta contratación se realizará exclusivamente por concurso.

c) Los funcionarios nombrados en puestos del cuadro orgánico en base a un concurso estarán sujetos a reasignación obligatoria, de conformidad con las condiciones fijadas por el Secretario General.

---