

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

*Preparado por*

*Enrique Román Morey*

**Dependencia Común de Inspección**

**Ginebra, 2009**



**Naciones Unidas**



JIU/REP/2009/2

ESPAÑOL  
Original: INGLÉS

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

*Preparado por*

*Enrique Román Morey*

**Dependencia Común de Inspección**



**Naciones Unidas  
Ginebra, 2009**



## RESUMEN

### **Segundo seguimiento del examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos JIU/REP/2009/2**

En su resolución 61/159, la Asamblea General pidió a la Dependencia Común de Inspección que prestara asistencia al Consejo de Derechos Humanos en la vigilancia sistemática de la aplicación de la resolución, entre otras cosas, presentando al Consejo en mayo de 2009 un informe amplio sobre la aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe de la Dependencia Común de Inspección aún pendientes (JIU/REP/2007/8).

De las diez recomendaciones que figuraban en el primer informe de 2003 de la Dependencia Común de Inspección relativo al examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (JIU/REP/2003/6), había dos, a saber, las recomendaciones 7 y 8, que se consideraba que estaban en proceso de ser aplicadas (JIU/REP/2006/3). En el presente informe se examinan esas recomendaciones y, una vez analizadas y reconocidas las mejoras, el Inspector observa que aún no se han aplicado cabalmente.

En cualquier caso, la cuestión de la distribución geográfica del personal debe ser supervisada por el Consejo de Derechos Humanos y, además, debe prestarse la debida atención a las cuestiones del equilibrio entre los géneros, la movilidad del personal y la promoción de las perspectivas de carrera.

#### **Recomendaciones que se someten a la consideración de los órganos legislativos**

##### **Recomendación 2**

**El Consejo de Derechos Humanos debería supervisar cada dos años la rotación de personal del ACNUDH para asegurarse de que cumple los mandatos de la Asamblea General de las Naciones Unidas.**

##### **Recomendación 3**

**El Consejo de Derechos Humanos debería seguir alentando a los Estados Miembros a promover la selección y financiación de candidatos procedentes de países en desarrollo para el programa de expertos asociados del ACNUDH.**



## ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
RESUMEN.....		v
SIGLAS .....		viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1 - 8	1
II. ANÁLISIS DE LAS RECOMENDACIONES .....	9 - 14	2
III. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS .....	15 - 28	4
A. Composición del personal.....	15 - 18	4
B. Distribución geográfica del personal .....	19 - 28	6

### *Anexos*

I. Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores del ACNUDH, por nacionalidad, categoría y sexo (al 31 de diciembre de 2008) .....		9
II. Personal no de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores del ACNUDH, por nacionalidad, categoría y sexo (al 31 de diciembre de 2008) .....		12
III. Esquema general de las medidas que deben adoptarse según las recomendaciones .....		15

**SIGLAS**

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
DCI	Dependencia Común de Inspección
OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos

## I. INTRODUCCIÓN

1. Como parte de su programa de trabajo para 2008, la Dependencia Común de Inspección (DCI) llevó a cabo el segundo seguimiento del examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

2. El objetivo del examen era proceder a un seguimiento general de las recomendaciones que figuraban en el informe de 2003 de la DCI, titulado "Examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos"<sup>1</sup>, y de su informe de 2006, titulado "Seguimiento del examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos"<sup>2</sup>, tal como había dispuesto el Consejo de Derechos Humanos ("el Consejo").

3. En su resolución 61/159, la Asamblea General pidió a la DCI que prestara asistencia al Consejo en la vigilancia sistemática de la aplicación de esa resolución (relativa a las contribuciones y la distribución geográfica del personal), entre otras cosas, presentando al Consejo un informe amplio sobre la aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes anteriormente preparados por la DCI a petición de la Comisión de Derechos Humanos. Tales recomendaciones eran el resultado de los dos exámenes realizados por la DCI sobre el funcionamiento del ACNUDH, centrados en cuestiones de gestión. Como consecuencia de la labor realizada al efectuar tales exámenes, los Inspectores consideraron que seguía habiendo algunas cuestiones que requerían la atención de los Estados Miembros. En cumplimiento del mandato que le había encomendado la Asamblea General, la DCI publicó un informe en 2007, titulado *Financiación y dotación de personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*<sup>3</sup>, y seguirá supervisando los progresos que se realicen. El presente informe contiene un seguimiento general que se presenta al Consejo en mayo de 2009 con arreglo a la petición formulada en la resolución de la Asamblea General.

4. Si bien la Asamblea General ha recibido el último informe de la DCI y la nota del Secretario General al respecto<sup>4</sup>, están en proceso de ser aplicadas las recomendaciones que figuraban en ellos. Así pues, el presente examen se centra en las cuestiones planteadas en los dos primeros exámenes de la DCI. El informe de 2003 de la DCI contenía diez recomendaciones en relación con la gestión del ACNUDH. En 2006 la DCI informó de que estaba satisfecha con los progresos realizados en el caso de ocho de las diez recomendaciones. Las dos recomendaciones restantes guardaban relación con la distribución geográfica del personal, que también dio lugar a una recomendación conexas en el informe de 2007 de la DCI. En el presente informe se examina a fondo esa cuestión.

5. De conformidad con las normas y criterios internos de la DCI y con sus procedimientos de trabajo internos, en la preparación del presente informe se adoptó una metodología basada en un examen preliminar, cuestionarios, entrevistas y un análisis a fondo de la situación. Además, el Inspector se entrevistó con la Alta Comisionada en enero de 2009 para examinar, entre otras cosas, las cuestiones planteadas en este informe. Se pidió al ACNUDH que propusiera rectificaciones basadas en datos objetivos y formulara observaciones en relación con el proyecto informe, las cuales se han tenido en cuenta al darle forma definitiva.

---

<sup>1</sup> JIU/REP/2003/6-A/59/65-E/2004/48.

<sup>2</sup> JIU/REP/2006/3-A/61/115.

<sup>3</sup> JIU/REP/2007/8-A/62/845.

<sup>4</sup> JUU/REP/2007/8-A/62/845, A/62/845/Add.1.

6. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 11 del Estatuto de la DCI y con su práctica interna, el presente informe ha recibido forma definitiva tras la celebración de consultas entre los Inspectores a fin de comprobar si sus conclusiones y recomendaciones se ajustaban al juicio colectivo de la Dependencia.

7. Con el fin de facilitar el manejo del informe y la aplicación de sus recomendaciones, así como la supervisión de dicha aplicación, en el anexo III figura un cuadro en el que se indica si el informe se presenta a las organizaciones correspondientes para que adopten medidas o con fines de información. Además, en el cuadro se señalan las recomendaciones que son pertinentes para cada organización y se especifica si requieren una decisión del órgano legislativo o rector de la organización o si su jefe ejecutivo puede adoptar medidas al respecto.

8. El Inspector desea expresar su reconocimiento a la Alta Comisionada por el apoyo personal recibido de ella y a todos cuantos le prestaron ayuda en la preparación del presente informe y, en particular, a quienes participaron en las entrevistas y no dudaron en compartir sus conocimientos y experiencia.

## II. ANÁLISIS DE LAS RECOMENDACIONES

### Definiciones y terminología

9. A continuación figuran definiciones de los siguientes conceptos utilizados en el presente informe<sup>5</sup>:

- Distribución geográfica equitativa: situación en la cual el número de nacionales se aproxima lo más posible al punto medio (representación ideal).
- Representación regional: hay cinco regiones representadas, a saber, África, Asia, América Latina y el Caribe, Europa oriental y Europa occidental y otros Estados.
- Países insuficientemente representados: los Estados Miembros cuyo número de nacionales empleados en una organización está por debajo del cupo mínimo del correspondiente Estado.
- Países no representados: no hay ningún nacional empleado de ese Estado Miembro.

#### **Recomendación 7 (JIU/REP/2003/6)**

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

#### **Extraído del informe JIU/REP/2006/3:**

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

<sup>5</sup> Definiciones tomadas del informe de la DCI titulado "Comparación de los diversos métodos utilizados para calcular la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas" (JIU/REP/96/7).

Además, en el informe se señala que los concursos nacionales no han contribuido a resolver el problema del desequilibrio geográfico.

10. El Inspector ha sido informado por la secretaría del ACNUDH de que, como consecuencia de la recomendación formulada por la DCI, la Oficina recopila una lista de los países que no están representados o lo están insuficientemente y tiene en cuenta esa lista al proceder a la contratación en el marco de los procesos de los concursos nacionales.

11. Si bien la contratación basada en concursos nacionales tal vez no contribuyera a mejorar la situación en 2006, el Inspector observa con satisfacción que en febrero de 2008 se celebró un concurso nacional en la esfera de los derechos humanos y que la OGRH invitó a participar en el concurso a los países de las regiones que se consideraba que debían mejorar su representación en el ACNUDH. De los 149 Estados Miembros invitados a participar, 41 respondieron enviando solicitudes y 236 candidatos tomaron el examen<sup>6</sup>. El efecto real de ese proceso de distribución geográfica únicamente puede determinarse después de que la OGRH publique en 2009 la lista de candidatos que aprobaron.

**Recomendación 8 (JIU/REP/2003/6)**

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

**Extraído del informe JIU/REP/2006/3:**

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

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

---

<sup>6</sup> Información facilitada por la secretaría del ACNUDH en febrero de 2009.

**Recomendación 8 (JIU/REP/2007/8)**

**La Asamblea General debería fijar un nivel máximo temporal para la contratación en el ACNUDH de nuevo personal del cuadro orgánico (en las categorías P-1 a P-5) procedente de las regiones excesivamente representadas, hasta que se llegue al equilibrio geográfico.**

12. El Inspector toma nota con satisfacción de que el ACNUDH, juntamente con la OGRH, ha manifestado que ha adoptado medidas para corregir el desequilibrio en la representación geográfica. El informe del Secretario General contiene información sobre las medidas adoptadas en el ACNUDH para mejorar la distribución geográfica del personal de esa Oficina, tal como pidió la Asamblea General en su resolución 62/236<sup>7</sup>.

13. Además, el Inspector observa que, si bien las iniciativas de gestión del ACNUDH para reducir el desequilibrio no incluyen metas ni plazos concretos, es consciente sin embargo de que se están adoptando medidas para abordar la situación a pesar de la aplicación de la recomendación 8 del informe de 2007 de la DCI.

14. Aunque reconoce los progresos que se están realizando con miras a la aplicación de las recomendaciones de la DCI, el Inspector considera que la aplicación se debería seguir supervisando anualmente.

### **III. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

#### **A. Composición del personal**

15. El ACNUDH ha seguido tomando medidas para incrementar la representación geográfica, tal como puede observarse en el cuadro *infra*, que incluye tanto a personal de plantilla<sup>8</sup> (317 funcionarios) como a personal temporario<sup>9</sup> (143 funcionarios) del cuadro orgánico y categorías superiores<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> "Medidas para mejorar el equilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos" (A/63/204).

<sup>8</sup> Incluye al personal que ha sido seleccionado mediante el proceso de contratación establecido para ocupar puestos con cargo al presupuesto ordinario y a recursos extrapresupuestarios.

<sup>9</sup> Incluye al personal del cuadro orgánico con nombramientos de menos de un año; financiado con cargo a fondos destinados a personal temporario general, o empleado en calidad de personal de proyectos de cooperación técnica.

<sup>10</sup> "Composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos" (A/HRC/10/45), párr. 14. Se ha agregado la última columna al cuadro.

**Cuadro 1**

	Todo el ACNUDH 31 de diciembre de 2006		Todo el ACNUDH 31 de diciembre de 2007		Todo el ACNUDH 31 de diciembre de 2008		Diferencia en puntos porcentuales 2006-2008
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
África	44	11,1	55	13,1	64	13,9	+2,8
Asia	47	11,9	53	12,6	61	13,3	+1,4
América Latina y el Caribe	38	9,6	50	11,9	53	11,5	+1,9
Europa oriental	13	3,3	20	4,8	23	5,0	+1,7
Europa occidental y otros Estados	253	64,1	241	57,5	259	56,3	-7,8
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>100</b>	<b>419</b>	<b>100</b>	<b>460</b>	<b>100</b>	

16. A la vista del cuadro que figura *supra*, queda claro que ha mejorado algo la distribución geográfica del personal y, si bien el ACNUDH afirma<sup>11</sup> que la Asamblea General, en el párrafo 14 de la sección IX de su resolución 63/250, destaca una vez más que el sistema de límites geográficos fue concebido para aplicarse a países y no a regiones o grupos, el Inspector considera que la Organización debería mantener su compromiso positivo de alcanzar los objetivos y cumplir las obligaciones que le impuso la Asamblea General de conformidad con los mandatos legislativos pertinentes, incluidos los del Consejo de Derechos Humanos<sup>12</sup>.

#### **Equilibrio entre los géneros**

17. El ACNUDH confirma que sigue prestando "especial atención a la cuestión del equilibrio entre los géneros", tal como puede observarse en el cuadro *infra*, según el cual, al 31 de diciembre de 2008, las mujeres representaban el 50,5% del personal de plantilla del ACNUDH y el 50,3% de su personal temporario del cuadro básico, lo que equivalía a un porcentaje global del 50,4%<sup>13</sup>.

**Cuadro 2**

Personal total		SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
Total	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
460	232	0	1	0	1	2	0	7	2	40	17	63	64	88	102	28	44	0	1

18. El cuadro anterior muestra un desequilibrio entre ambos sexos en las categorías de D-1, P-5 y P-2/3, razón por la que el Inspector destaca la importancia que reviste ese hecho y confía en que el ACNUDH le prestará especial atención y adoptará las medidas necesarias para abordarlo, al tiempo que habrá de asegurarse de que "al contratar al personal la consideración primordial sea el más alto grado de

<sup>11</sup> *Ibid.*, párr. 9.

<sup>12</sup> Resolución 62/236, párr. 106. Véase también el párrafo 98, en el que la Asamblea General "pide al Secretario General que tome medidas urgentes para mejorar el equilibrio en la distribución geográfica que existe en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, entre otras cosas mediante la contratación de personal para cubrir los puestos que se acaban de crear".

<sup>13</sup> *Ibid.*, párr. 21.

eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta"<sup>14</sup>.

### **B. Distribución geográfica del personal**

19. Después de examinar el cuadro 1 y los de los anexos, el Inspector observó que la cuestión de la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico no merecía la atención que se le prestaba. Al parecer, existía una idea errónea al respecto, ya que el personal que se consignaba como perteneciente al ACNUDH (460 funcionarios) se complementaba con expertos asociados (funcionarios subalternos del cuadro orgánico), personal del cuadro de servicios generales y pasantes, los cuales no estaban sujetos a las normas sobre la distribución geográfica. Además, dado que el ACNUDH tenía su sede en Ginebra (Suiza), la mayoría de estos últimos procedían de las zonas vecinas. De hecho, la composición del personal del ACNUDH, en su calidad de Departamento de la Secretaría, es esencialmente la misma que la de la Secretaría su conjunto.

20. El ACNUDH confirma que, en 2008, prestaban servicio en la Oficina 38 funcionarios subalternos del cuadro orgánico. De ellos, únicamente 2 procedían de países en desarrollo, si bien estaban financiados por Estados Miembros del Grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados. Esta es una situación de hecho, ya que son los Estados Miembros desarrollados los que contribuyen casi exclusivamente al programa de expertos asociados. Uno de los resultados del programa, y probablemente uno de sus objetivos, es el hecho de que genera mejores oportunidades de empleo para los ex funcionarios subalternos del cuadro orgánico, cuya experiencia previa en la Organización se reconoce como un factor positivo para la contratación, aunque sigue sujeto a los procedimientos y normas establecidos. Esta tendencia puede mantenerse si no se adoptan medidas para corregirla.

21. El Inspector destaca que la DCI respalda el programa de expertos asociados y está convencido de que el programa sigue siendo pertinente y debe proseguir y ser mejorado. La DCI ha recomendado que el Consejo Económico y Social promueva la preparación de propuestas para incrementar las posibilidades de financiación de los candidatos procedentes de países en desarrollo a fin de que participen en este programa<sup>15</sup>. No obstante, el Inspector opina que la administración del ACNUDH debe adoptar nuevas medidas respecto de los Estados Miembros donantes/participantes en el programa de expertos asociados para alentarlos a destinar un porcentaje importante de sus respectivos presupuestos por programas a financiar la participación de funcionarios subalternos del cuadro orgánico que reúnan los requisitos necesarios y procedan de países no representados o insuficientemente representados, particularmente países en desarrollo.

22. Además, el Inspector se entrevistó con representantes del personal del ACNUDH en relación con esta cuestión. Los representantes confirmaron que, aunque acogían favorablemente y reconocían el hecho de que la administración del ACNUDH estuviese avanzando hacia una mejor distribución geográfica en lo concerniente a la contratación, estaban preocupados por que ello podría utilizarse como motivo para no seleccionar a funcionarios que ya trabajaban en la Organización, lo que afectaba a su movilidad y al desarrollo de sus perspectivas de carrera. El Inspector tomó nota de sus preocupaciones y, cuando planteó la cuestión a la administración del ACNUDH, se le aseguró de que ese no era el caso.

23. A tal efecto, se facilitó al Inspector una copia de la directriz dirigida por la administración del ACNUDH al personal en febrero de 2009 en relación con la diversidad geográfica y la movilidad. La Alta

---

<sup>14</sup> Resolución 60/1, párr. 161 c).

<sup>15</sup> Véase la recomendación 3 del informe titulado "Programas para funcionarios subalternos del cuadro orgánico, expertos asociados y profesionales asociados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas" (JIU/REP/2008/2).

Comisionada ha señalado claramente que uno de los objetivos que ha establecido tanto para ella misma como para la Oficina en 2009 es lograr progresos tangibles respecto de la mejora de la diversidad geográfica del personal. "No se puede confiar en nosotros como guardianes de valores universales si seguimos caracterizándonos por un desequilibrio en la representación geográfica, pese a los esfuerzos coordinados que realizamos el pasado año... Mi predecesor ha establecido útiles orientaciones al respecto, particularmente mediante la adopción en octubre de 2006 de medidas para mejorar la diversidad geográfica de la Oficina. Tales medidas comenzaron a producir efectos, mostrando mejoras por lo que respecta a la representación en el caso de regiones y países especialmente seleccionados a tal efecto"<sup>16</sup>. Además, la Alta Comisionada observa que "... debe llevarse a cabo una labor compartida a los efectos de encontrar a candidatos externos idóneos procedentes de los países y regiones que requieren una mejora de su representación en el ACNUDH"<sup>17</sup>.

24. Por otra parte, el Inspector toma nota positivamente del párrafo 8 de los mencionados procedimientos, en que la Alta Comisionada recuerda a los directores "que los requisitos de la diversidad geográfica y el género son también aplicables a la selección de personal a corto plazo y de consultores".

25. En lo concerniente a la cuestión de la movilidad, la Alta Comisionada también ha destacado que la mejora de la diversidad geográfica se equilibrará "teniendo debidamente en cuenta las expectativas de adelanto profesional y estabilidad laboral de los funcionarios merecedores de ello y con una larga trayectoria de servicio"<sup>18</sup>.

26. A juicio del Inspector, en la selección definitiva del personal con miras a su contratación, la competencia es de capital importancia y, una vez que se ha comprobado que se han realizado los esfuerzos necesarios para saber cuáles son los candidatos idóneos de los países y regiones que requieren una mejora de la representación dentro del ACNUDH, cuando haya candidatos con la misma cualificación tendrán preferencia/prioridad aquellos cuyas nacionalidades no estén representadas o lo estén insuficientemente. A este respecto, el Inspector sugiere que se analicen métodos nuevos e innovadores (por ejemplo, en el marco de los centros de información de las Naciones Unidas, los representantes residentes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, las universidades locales, etc.) para alentar a los posibles candidatos de países no representados o insuficientemente representados a que soliciten los puestos anunciados.

27. El Inspector considera que el Consejo debe reconocer que los esfuerzos realizados por la Alta Comisionada actual y el ACNUDH se ajustan a las recomendaciones de la DCI relativas a la mejora de la diversidad geográfica.

28. La aplicación de las siguientes recomendaciones hechas a la Alta Comisionada y al Consejo deben servir para mejorar la rendición de cuentas y la eficacia de la Oficina y, al mismo tiempo, para que el sistema de las Naciones Unidas abra nuevos cauces para intentar resolver el problema que plantea la distribución geográfica equilibrada del personal.

---

<sup>16</sup> Mensaje de la Alta Comisionada - Nota sobre la diversidad geográfica y la movilidad, publicada el 6 de febrero de 2009.

<sup>17</sup> *Ibíd.*

<sup>18</sup> *Ibíd.*

**Recomendación 1**

**La Alta Comisionada debería informar anualmente al Consejo de Derechos Humanos sobre las medidas adoptadas, incluidas las metas y fechas límite establecidas por el ACNUDH en cumplimiento de los mandatos pertinentes de la Asamblea General, a los efectos de mejorar la distribución geográfica del personal y la posterior aplicación y los resultados de tales medidas.**

**Recomendación 2**

**El Consejo de Derechos Humanos debería supervisar cada dos años la dotación de personal del ACNUDH para asegurarse de que se cumplen los mandatos de la Asamblea General de las Naciones Unidas.**

**Recomendación 3**

**El Consejo de Derechos Humanos debería seguir alentando a los Estados Miembros a que promuevan la selección y la financiación de candidatos procedentes de países en desarrollo en el programa de expertos asociados del ACNUDH.**

**Anexo I**

**PERSONAL DE PLANTILLA DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES DEL  
ACNUDH, POR NACIONALIDAD, CATEGORÍA Y SEXO**

(Al 31 de diciembre de 2008)

País de nacionalidad	Personal total		SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Albania	1	1														1				
Alemania	23	13									2		2	7	3	2	3	4		
Angola	1	0											1							
Arabia Saudita	1	1												1						
Argelia	2	1									1					1				
Argentina	6	3										1	2	1	1	1				
Armenia	1	0													1					
Australia	9	4									2	3	1		2	1				
Austria	5	2									1				1	2	1			
Bélgica	4	3											1	3						
Benin	2	0									1					1				
Bolivia	1	0														1				
Brasil	3	1														1		1	1	
Bulgaria	4	1									1		1		1	1				
Burundi	1	1														1				
Camboya	1	1												1						
Camerún	3	1											2			1				
Canadá	13	5									3	1	3		2	4				
Chad	1	0					1													
Chile	2	0							1							1				
China	5	5												2		2		1		
Colombia	3	2											1	1		1				
Costa Rica	1	0											1							
Côte d'Ivoire	3	0											2		1					
Croacia	2	1												1	1					
Dinamarca	6	2									1		1	2	2					

País de nacionalidad	Personal total		SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ecuador	2	1													1	1				
Egipto	1	0							1											
Eritrea	1	1														1				
España	20	12									2	5	3	3	7					
Estados Unidos de América	15	6							2		4	1	3	2		1		2		
Estonia	1	0													1					
Federación de Rusia	1	0											1							
Finlandia	3	1									1	2								
Francia	25	14							1		1	1	3	2	6	11				
Gambia	1	0									1									
Ghana	1	1												1						
Guatemala	1	1												1						
Guinea Ecuatorial	1	0									1									
Guyana	1	1												1						
Haití	2	2														2				
India	2	0													2					
Indonesia	1	1														1				
Irán (República Islámica del )	2	2								1						1				
Irlanda	3	1													2	1				
Islas Salomón	1	0													1					
Italia	19	10									3	2	1	6	5	2				
Japón	7	4									1		1	1	1	3				
Jordania	2	2										1				1				
Kenya	3	2											1			2				
Malasia	1	1														1				
Maldivas	1	0													1					
Malí	2	0									1		1							
Malta	1	1														1				
Marruecos	1	1														1				
Mauricio	1	1																1		
Mauritania	1	0													1					
México	6	4											1			1	1	3		

País de nacionalidad	Personal total		SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Mongolia	3	1											1	1	1					
Nigeria	3	1										1			2					
Noruega	1	1																1		
Países Bajos	5	2									1			1	1		1	1		
Paraguay	2	0													1		1			
Perú	5	2									2	1	1			1				
Portugal	3	2														2	1			
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	10	4							1		2	2	2		1	2				
República Checa	2	2												1				1		
República de Corea	6	4				1								1	2	2				
República Democrática del Congo	2	1											1			1				
República Unidad de Tanzania	1	1												1						
Senegal	4	1					1			1	1				1					
Serbia	1	1														1				
Singapur	1	1														1				
Sudáfrica	3	2		1									1					1		
Sudán	2	0									2									
Suecia	7	6							1					2		3		1		
Suiza	9	6												1	3	3		2		
Tailandia	1	0													1					
Trinidad y Tabago	1	0									1									
Túnez	2	1									1			1						
Uganda	1	1														1				
Uruguay	6	1									1		1		3	1				
Uzbekistán	2	1													1	1				
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>160</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Anexo II

**PERSONAL NO DE PLANTILLA DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES  
DEL ACNUDH, POR NACIONALIDAD, CATEGORÍA Y SEXO**

(Al 31 de diciembre de 2008)

País de nacionalidad	Personal total		SGA		SsG		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	
	Total	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Alemania	3	3														2		1		
Argentina	3	1													1		1			1
Australia	4	3												1	1	2				
Austria	1	1																1		
Bangladesh	1	0											1							
Bélgica	1	0																1		
Benin	1	0													1					
Bosnia y Herzegovina	1	1																1		
Brasil	4	1													1		2	1		
Bulgaria	4	4												2		1		1		
Camboya	1	0															1			
Camerún	2	0													1		1			
Canadá	8	5												3		4		1		
Chipre	1	1														1				
Colombia	1	1																1		
Dinamarca	1	1																1		
Ecuador	1	1																1		
España	2	1														1		1		
Estados Unidos de América	11	5												1	2	4	2	1	1	
Etiopía	2	0														2				
Federación de Rusia	2	1												1				1		
Filipinas	1	1														1				
Francia	10	4												1	1	2	1	3	2	
Ghana	1	0																1		
Hungría	1	1														1				

País de nacionalidad	Personal total		SGA		SsG		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		
	Total	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
India	7	3									1			2	2	1	1				
Irán (República Islámica del)	1	1												1							
Irlanda	2	1											1					1			
Italia	9	5									1		2	4	1	1					
Japón	1	1														1					
Kirguistán	1	1																1			
Lesotho	1	1																1			
Liberia	2	1														1	1				
Malasia	2	2														1		1			
Marruecos	1	0											1								
Mauricio	1	0															1				
Mauritania	1	0											1								
Nigeria	2	1													1	1					
Nueva Zelandia	2	1												1	1						
Países Bajos	1	0													1						
Pakistán	3	1												1		1			1		
Perú	1	0																1			
Portugal	3	1													2	1					
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	11	7												3	3	1	3		1		
República Democrática del Congo	3	1														1		1	1		
Serbia	1	0																1			
Sierra Leona	1	0														1					
Singapur	1	1															1				
Suecia	4	1									1		1	1	1						
Suiza	5	3												1	1			1	2		
Tailandia	1	0																1			
Togo	1	0									1										
Ucrania	1	0									1										
Uganda	1	1																	1		
Uruguay	1	0												1							

País de nacionalidad	Personal total		SGA		SsG		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		
	Total	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Uzbekistán	1	1														1					
Viet Nam	1	1																1			
<b>Subtotal</b>	142	72																			
Palestina	1	0											1								
Subtotal	1	0																			
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>1</b>								

Anexo III

ESQUEMA GENERAL DE LAS MEDIDAS QUE DEBEN ADOPTAR LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES SEGÚN LAS RECOMENDACIONES DE LA DCI - JIU/REP/2009/2

		Efectos previstos	Naciones Unidas, sus fondos y programas											Organismos especializados y OIEA													
			Naciones Unidas*	UNCTAD	ONUDD	PNUMA	ONU-Hábitat	ACNUR	OOPS	PNUD	UNFPA	UNICEF	PMA	OTROS	OIT	FAO	UNESCO	OACI	OMS	UPU	UIT	OMM	OMI	OMPI	ONUDI	OMT	OIEA
Informe	Para la adopción de medidas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Para fines de información		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Recomendación 1		a	E																								
Recomendación 2		a	L																								
Recomendación 3		a	L																								

**Nota explicativa:** L Recomendación dirigida a un órgano legislativo.  
 E Recomendación dirigida a un jefe ejecutivo.  
 La organización no debe adoptar ninguna medida acerca de esta recomendación.

**Efectos previstos:** a: mayor rendición de cuentas; b: difusión de prácticas óptimas; c: mayor coordinación y cooperación; d: aumento de los controles y el cumplimiento; e: aumento de la eficacia; f: economías significativas; g: aumento de la eficiencia; o: otros.

\* Abarca a todas las entidades enumeradas en el documento ST/SGB/2002/11, excepto la UNCTAD, la ONUDD, el PNUMA, el ONU-Hábitat, el ACNUR y el OOPS.

-----