



Asamblea General

Distr. general
29 de julio de 2009
Español
Original: inglés

Sexagésimo cuarto período de sesiones
Tema 136 del programa provisional*
Informe sobre las actividades de la Oficina
de Servicios de Supervisión Interna

Examen de la gestión de los recursos humanos en la **Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas** **para los Derechos Humanos**

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

“En relación con la gestión de los recursos humanos, es necesario delegar atribuciones más amplias en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos a fin de mejorar la eficiencia de sus operaciones”

Resumen

De conformidad con lo dispuesto en la resolución 62/236 de la Asamblea General, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) realizó un examen de la gestión de los recursos humanos en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Desde la creación de la Oficina, las atribuciones delegadas en ella en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos han sido limitadas. Por lo tanto, la Asamblea General pidió recientemente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que delegara atribuciones más amplias para la contratación de consultores y personal temporario y para la administración y aprobación de las prestaciones del personal. No obstante, en el momento de realizarse este estudio o examen, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no había tomado ninguna decisión definitiva, a pesar de que la Oficina del Alto Comisionado había reforzado su capacidad de administración de los recursos humanos. La OSSI opina que las disposiciones actuales son ineficientes y dan lugar a la duplicación de funciones entre la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Oficina del Alto Comisionado. Dada la situación actual, la OSSI también entidad responsable de tomar decisiones sobre asuntos de gestión.

* A/64/150.



En general, la contratación del personal en la Oficina del Alto Comisionado, en términos de los requisitos establecidos en la instrucción administrativa ST/AI/2006/3 relativa al sistema de selección del personal, se realizaba en forma imparcial y competitiva. Sin embargo, en lo que se refería a la contratación de consultores, la OSSI constató que los directores de programas de la Oficina recurrían con frecuencia a redes y contactos informales para localizar candidatos. Esa práctica no era transparente y contribuía a dar la impresión de favoritismo. La Oficina del Alto Comisionado debe velar por que los consultores se seleccionen de manera competitiva indicando en su sitio web las oportunidades de ese tipo de empleo y contratando candidatos idóneos en forma transparente.

El procedimiento para llenar vacantes en la Oficina del Alto Comisionado en el período de diciembre de 2006 a junio de 2008 había requerido en promedio 241 días, en comparación con el objetivo de 120 días indicado en el plan de acción de la Oficina sobre recursos humanos. Las demoras en la contratación se debían a factores tanto internos como externos, entre ellos el retraso de la verificación preliminar de los antecedentes del gran número de candidatos que se postulaban y la cancelación de muchos anuncios de vacantes, que posteriormente eran publicados de nuevo. El Alto Comisionado Adjunto para los Derechos Humanos ha establecido mecanismos para vigilar estrechamente la situación desde febrero de 2008 y ha asignado máxima prioridad a la gestión de las vacantes.

En el período de 2005 a 2008, la Oficina del Alto Comisionado tuvo varias oportunidades para mejorar la representación geográfica, a saber: a) el proceso de regularización de puestos; b) la contratación posibilitada por la duplicación de recursos, y c) la contratación de personal adicional para prestar apoyo en relación con el examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos. En ese período, 21 de los 220 candidatos seleccionados por la Oficina del Alto Comisionado procedían de países no representados o insuficientemente representados; 65, de países excesivamente representados, y 134, de países cuya representación estaba dentro de los límites convenientes. Al 31 de diciembre de 2008, había 74 puestos vacantes financiados con cargo al presupuesto ordinario y 52 puestos vacantes financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios. Por lo tanto, sigue habiendo oportunidades para continuar mejorando la representación geográfica. La OSSI opina que la Oficina del Alto Comisionado debe formular una estrategia para contratar una mayor proporción de funcionarios procedentes de países no representados e insuficientemente representados.

I. Introducción

1. De conformidad con lo dispuesto en la resolución 62/236 de la Asamblea General, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) realizó un examen de la gestión de los recursos humanos en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos¹.

2. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos fue establecida en virtud de la resolución 48/141 de la Asamblea General, en la que la Asamblea confió al Alto Comisionado el mandato de promover y proteger el disfrute y la plena realización por toda persona de todos los derechos establecidos en la Carta de las Naciones Unidas y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Las prioridades de la Oficina del Alto Comisionado se basan en el Plan de Acción de 2005, que se transformó en planes estratégicos bienales de gestión. Las prioridades principales del segundo plan estratégico de gestión del Alto Comisionado para 2008-2009 son promover la participación de los países, estrechar la colaboración con las entidades regionales, nacionales y locales asociadas en pro de la realización de los derechos humanos sobre el terreno, fortalecer el liderazgo del Alto Comisionado, reforzar las asociaciones con la sociedad civil y los organismos de las Naciones Unidas y mejorar las relaciones sinérgicas con los órganos de derechos humanos.

3. En el contexto de su reciente ampliación, la Oficina del Alto Comisionado ha tomado tres importantes iniciativas de contratación a partir de 2005: la regularización de puestos, la duplicación de sus recursos y el aumento del personal para prestar apoyo en relación con el examen periódico universal. En el período de junio de 2005 a febrero de 2006, se regularizaron 119 puestos de personal contratado a corto plazo, principalmente para poner fin a la práctica de otorgar contratos a corto plazo a funcionarios que prestaban servicio desde hacía mucho tiempo. En el bienio 2006-2007, la Asamblea General autorizó la creación de 80 puestos del cuadro orgánico y categorías superiores con cargo al presupuesto ordinario, de modo que para noviembre de 2007, la Oficina contaba con más de 920 funcionarios, de los que más de la mitad prestaban servicio en las 11 oficinas en los países y las 9 oficinas regionales. Posteriormente, en el presupuesto para el bienio 2008-2009 se propuso la creación de otros 36 puestos, incluidos 26 del cuadro orgánico, para prestar apoyo en relación con el examen periódico universal.

4. Los objetivos del examen de la OSSI eran determinar cuán adecuadas y eficaces eran las medidas de control interno relativas a la gestión de los recursos humanos de la Oficina del Alto Comisionado, y cómo se cumplían las disposiciones pertinentes del Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas relativas a la contratación de funcionarios y consultores.

¹ En el párrafo 101 de su resolución 62/236, la Asamblea General pidió una revisión exhaustiva de la gestión de los recursos humanos en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y de la eficiencia con que la Oficina ejecutaba su mandato. En este informe se responde a la primera parte de esa petición; en otro (A/64/203) se aborda la segunda.

II. Delegación de atribuciones en relación con los aspectos administrativos de la gestión de los recursos humanos

5. En su informe sobre la rendición de cuentas y la responsabilidad (A/55/270), el Secretario General señaló que para asumir la responsabilidad del cumplimiento de sus funciones, el personal directivo debía estar dotado de las atribuciones necesarias, tener control sobre los recursos humanos y financieros a su cargo, contar con información oportuna y exacta acerca del estado de los recursos que se les hubieran asignado y recibir capacitación si era necesario.

6. Las funciones de la Oficina del Alto Comisionado en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos se limitaban a la administración de vacantes, la evaluación de candidatos y la recomendación de los candidatos seleccionados una vez aprobados éstos por los órganos centrales de examen. La Oficina no estaba autorizada para aprobar trámites de personal. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra estaba encargada de la supervisión y aprobación de las medidas de gestión de recursos humanos relacionadas con la Oficina del Alto Comisionado y con otras oficinas que tenían su sede en Ginebra.

7. En febrero de 2006, en relación con el aumento previsto de su capacidad administrativa, la Oficina del Alto Comisionado pidió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que delegara en ella la autoridad de contratar consultores y personal temporario de conformidad con lo dispuesto en la serie 300 del Reglamento del Personal y para administrar y aprobar las prestaciones de los funcionarios. En mayo de 2006, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en su respuesta a esa petición inicial, tomó nota de las medidas adoptadas por la Oficina del Alto Comisionado para reforzar su capacidad. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos indicó que accedería a esa petición una vez que se aumentara la capacidad administrativa de la Oficina del Alto Comisionado, teniendo en cuenta que la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra prestaba servicios administrativos a todas las oficinas con sede en Ginebra. Posteriormente, en marzo de 2007, la Oficina del Alto Comisionado reforzó su Sección de Gestión de Recursos Humanos nombrando a un jefe de sección de categoría P-5, con lo cual la plantilla de la sección pasó a incluir cinco puestos del cuadro orgánico, siete puestos del cuadro de servicios generales y un puesto de oficial subalterno. En cambio, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra sólo contaba con un oficial de recursos humanos y dos auxiliares para prestar servicios a la Oficina del Alto Comisionado, y un solo auxiliar para administrar a todos los consultores contratados por los organismos a los que prestaba servicios la Oficina de Ginebra. En junio de 2007, la Oficina del Alto Comisionado reiteró su petición, pero la Oficina de Gestión de Recursos Humanos aún no ha tomado ninguna decisión definitiva al respecto.

8. Como resultado de la actual delegación de atribuciones, las operaciones que se describen más abajo son ineficientes:

a) Había duplicación de funciones entre la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Oficina del Alto Comisionado. Según un memorando de entendimiento entre las dos partes, la Oficina del Alto Comisionado se ocupaba de verificar la exactitud y exhaustividad de la información presentada e incorporada en el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) y de otra información enviada a la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Se consideraba que la Oficina del Alto Comisionado era la oficina encargada de la certificación, y la

Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la oficina aprobadora. La Sección de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina del Alto Comisionado recogía y examinaba la información necesaria, la incorporaba en el IMIS y presentaba la documentación requerida al Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra para su aprobación. Posteriormente, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra examinaba las transacciones en el IMIS y efectuaba los desembolsos. Dado que la capacidad administrativa en la Oficina del Alto Comisionado ha aumentado, se podrían simplificar los procedimientos existentes delegando en la Oficina del Alto Comisionado la autoridad de aprobar esa información; el Servicio de Gestión de Recursos Financieros haría el examen final al efectuar los pagos;

b) La rendición de cuentas respecto de las decisiones de la Oficina del Alto Comisionado en materia de gestión de recursos humanos no estaba claramente definida en algunos casos. Si bien la Oficina del Alto Comisionado era responsable de las actividades programáticas y presupuestarias, sus decisiones relativas a recursos humanos eran aprobadas por la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Ello planteaba conflictos acerca de los requisitos para cumplir determinadas funciones, como la verificación de los antecedentes de los consultores, y de cuál era la dependencia encargada de esas funciones. Es evidente que si se delegaran mayores atribuciones en la Oficina del Alto Comisionado, la responsabilidad de esas decisiones y la correspondiente rendición de cuentas le incumbiría a esta Oficina. El plan de acción sobre recursos humanos, una herramienta empleada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para supervisar las actividades relacionadas con la gestión de esos recursos en toda la Secretaría, proporciona un mecanismo viable para vigilar el ejercicio de las atribuciones delegadas en los departamentos de la Secretaría. Además, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos podría pasar revista y supervisar periódicamente los trámites de personal para asegurar que estuvieran en conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. La OSSI opina que la Oficina del Alto Comisionado debería procurar convencer a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de que convendría delegar en ella atribuciones más amplias, de conformidad con el informe del Secretario General sobre la rendición de cuentas y la responsabilidad (A/55/270).

III. Gestión de las vacantes

9. Al 31 de diciembre de 2008, había 74 puestos vacantes financiados con cargo al presupuesto ordinario y 52 puestos vacantes financiados con cargo a los recursos extrapresupuestarios. Según la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, en el período de diciembre de 2006 a junio de 2008 la Oficina del Alto Comisionado había tardado, en promedio, 241 días en llenar las vacantes (es decir, el número de días desde el momento en que se anunciaba una vacante hasta la fecha en que el jefe del departamento seleccionaba al candidato); en comparación, el objetivo establecido en el plan de acción sobre recursos humanos de la Oficina del Alto Comisionado correspondiente a 2007-2008 era de 120 días. La Oficina del Alto Comisionado había manifestado su preocupación a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos acerca de ese objetivo y señalado las dificultades que tendría para alcanzarlo, debido principalmente al aumento de su personal. La Oficina del Alto Comisionado señaló que el objetivo de 120 días se había fijado partiendo de la base de que la gran mayoría de los candidatos seleccionados por los departamentos

serían candidatos internos, lo cual abreviaba considerablemente el proceso de contratación. La Oficina del Alto Comisionado también atribuía las demoras en la contratación a factores internos y externos, entre ellos el retraso de la verificación preliminar de los antecedentes del gran número de candidatos que se postulaban y los cambios de personal en las oficinas sobre el terreno resultantes de decisiones adoptadas por los gobiernos.

10. La cancelación de vacantes contribuía a retrasar el proceso de contratación. En el período comprendido entre principios de 2004 y junio de 2008 se habían cancelado 113 anuncios de vacantes, la mayoría de ellos en 2006 (48 cancelaciones) y 2007 (39 cancelaciones). Las vacantes se cancelaban y volvían a anunciarse por distintas razones, entre ellas las siguientes: a) se modificaban los acuerdos con los países; b) los candidatos seleccionados rechazaban las ofertas de nombramiento; c) se revisaban los anuncios de vacantes o se reclasificaban los puestos, y d) había desacuerdos entre la Oficina del Alto Comisionado y los órganos centrales de examen con respecto a los candidatos recomendados.

11. Desde febrero de 2008, el Alto Comisionado Adjunto ha seguido de cerca la situación de las vacantes y ha organizado reuniones mensuales para pasar revista a los trámites de la contratación, y luego se han mantenido conversaciones con el equipo directivo superior. Por lo tanto, el personal directivo de la Oficina del Alto Comisionado aparentemente ha decidido que la gestión de las vacantes es un asunto que tiene máxima prioridad.

IV. Proceso de contratación del personal

12. En general, la OSSI constató que el proceso de contratación en la Oficina del Alto Comisionado había sido imparcial y competitivo y estaba en conformidad con los requisitos estipulados en la instrucción administrativa ST/AI/2006/3, relativa al sistema de selección del personal. En el momento en que la OSSI realizó su examen, se estaba contratando más personal para las oficinas sobre el terreno y para prestar apoyo en relación con el examen periódico universal.

13. En respuesta a los anuncios de vacantes, la Oficina del Alto Comisionado recibía gran número de candidaturas. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra a veces debía hacer una verificación preliminar de los antecedentes de miles de candidatos para los puestos anunciados. Las verificaciones preliminares hechas en el sistema Galaxy en muchos casos daban lugar a que se preseleccionaran candidatos que no poseían las calificaciones necesarias y se excluyera a veces a algunos que sí estaban calificados. Los oficiales de programas pertinentes de la Oficina del Alto Comisionado debían examinar los antecedentes de más de 250 candidatos por vacante, lo cual prolongaba el período de contratación.

14. Las diferencias de interpretación entre los oficiales de programas de la Oficina del Alto Comisionado y los miembros de los órganos centrales de examen en cuanto a los criterios de evaluación también contribuían a demorar el proceso de contratación. A veces, los órganos centrales de examen no se limitaban a determinar si los procedimientos estaban en conformidad con los criterios establecidos y examinaban las calificaciones de los candidatos. Esto causaba desacuerdos, principalmente debido a divergencias de opinión acerca de la interpretación de los criterios de evaluación, las calificaciones de los candidatos y cuestiones terminológicas o semánticas, y también cuando se trataba de determinar el número

de años de experiencia laboral o el tipo de experiencia de los candidatos recomendados. Cuando los órganos centrales de examen y la Oficina del Alto Comisionado no podían resolver sus diferencias, los casos se remitían a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que tomara una decisión, lo cual causaba más demoras. La OSSI opina que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería definir más claramente la finalidad de las funciones respectivas de los órganos centrales de examen y los oficiales de programas en el proceso de selección.

V. Representación geográfica

15. En distintas ocasiones, la Asamblea General y el Consejo de Derechos Humanos han dado instrucciones a la Oficina del Alto Comisionado para que mejore la representación geográfica. La Oficina del Alto Comisionado, con la orientación y la aprobación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ha adoptado medidas temporales de contratación para tratar de rectificar el desequilibrio geográfico. Si bien esas medidas han ayudado a corregir ese desequilibrio en la Oficina del Alto Comisionado, es preciso aumentar más la proporción de funcionarios procedentes de países no representados o insuficientemente representados. En el período de 2005 a 2008, la Oficina del Alto Comisionado tuvo varias oportunidades para mejorar la representación geográfica, a saber: a) durante el proceso de regularización de puestos; b) durante el proceso de contratación posibilitado por la duplicación de los recursos de la Oficina, y c) al contratar personal adicional para prestar apoyo en relación con el examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos. En ese período, 21 de los 220 candidatos seleccionados por la Oficina del Alto Comisionado procedían de países no representados e insuficientemente representados; 65 procedían de países excesivamente representados, y 134, de países cuya representación estaba dentro de los límites convenientes. En el cuadro que figura a continuación se indican los resultados de esas medidas, así como la distribución geográfica de todo el personal de la Oficina del Alto Comisionado.

Distribución geográfica del personal contratado entre 2005 y 2008 (número y porcentaje)

<i>Candidatos procedentes de</i>	<i>Regularización de puestos 2005-2006</i>		<i>Duplicación de recursos 2006-2007</i>		<i>Examen periódico universal de 2008</i>		<i>Plantilla total de la Oficina del Alto Comisionado al 31 de diciembre de 2008</i>	
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Países excesivamente representados	38	32	22	28	5	23	61	19
Países no representados o insuficientemente representados	11	9	6	8	4	18	22	7
Países cuya representación está dentro de los límites convenientes	70	59	51	64	13	59	234	74
Total	119		79		22		317	

16. En el proceso de regularización de puestos, se resolvió que los funcionarios que al 30 de noviembre de 2002 hubieran trabajado en la Oficina del Alto Comisionado al menos dos años con nombramientos temporales podrían acogerse al plazo de 30 días, en lugar de 60 días, con arreglo a las disposiciones de la instrucción administrativa ST/AI/2006/3, relativa al sistema de selección del personal. Como se muestra en el cuadro, el 9% de los candidatos seleccionados procedía de países no representados o insuficientemente representados; el 32% procedía de países excesivamente representados y el 59%, de países cuya representación estaba dentro de los límites convenientes. En el proceso de contratación posibilitado por la duplicación de recursos, la Oficina del Alto Comisionado llenó 79 de los 80 puestos autorizados para el bienio 2006-2007, de la siguiente manera: el porcentaje de candidatos contratados procedentes de países excesivamente representados se redujo un 4%; el de candidatos procedentes de países no representados o insuficientemente representados disminuyó apenas y el de candidatos procedentes de países cuya representación estaba dentro de los límites convenientes aumentó. Al 30 de noviembre de 2008, el resultado de la contratación de personal adicional en relación con el examen periódico universal fue el siguiente: el porcentaje de candidatos contratados procedentes de países excesivamente representados disminuyó, aumentó el de candidatos de países no representados o insuficientemente representados y se redujo el de candidatos procedentes de países cuya representación estaba dentro de los límites convenientes.

17. Para mejorar la representación geográfica, la Oficina del Alto Comisionado tendría que formular una estrategia para aumentar la contratación de personal procedente de países no representados e insuficientemente representados. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería proporcionarle orientación con ese fin.

VI. Contratación de consultores

A. Si las necesidades de servicios de consultores se determinaran y planificaran con más antelación se podría reducir el efecto de las demoras en la contratación

18. La Oficina del Alto Comisionado pidió a la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra que procesara 184 contratos de consultores en 2007 y 86 en la primera mitad de 2008; el valor de esos contratos había sido de 1,4 millones de dólares y de 0,744 millones de dólares, respectivamente. La Oficina del Alto Comisionado y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra necesitaron un promedio de 30 días en 2007 y de 26 días en 2008 para tramitar cada uno de esos contratos, desde el momento de la presentación formal de las candidaturas por las oficinas sustantivas hasta la aprobación definitiva por la Oficina de Ginebra. El personal de la Oficina del Alto Comisionado explicó que invertía una cantidad considerable de tiempo en obtener la documentación necesaria de las subdivisiones antes de poder presentar las solicitudes firmadas formalmente a la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Debido a la falta de datos fiables, la Oficina del Alto Comisionado no pudo cuantificar el tiempo transcurrido entre el momento en que se determinaban las necesidades de servicios de consultores hasta la presentación formal de las solicitudes pertinentes. Sin embargo, el personal de la Oficina del Alto Comisionado señaló que los plazos para la contratación de consultores se prolongaban si la documentación presentada por las dependencias sustantivas de la Oficina del Alto

Comisionado estaba incompleta. Cabía señalar, empero, que a partir del momento en que la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra había comenzado a utilizar documentación, listas de control y procedimientos más uniformes en 2008, tanto para la Oficina del Alto Comisionado como para la propia Oficina de Ginebra, el tiempo de tramitación de las solicitudes formales se había reducido. Si no se contrataban consultores a tiempo, aumentaba el riesgo de que se demorara la ejecución de los proyectos y de que no se cumplieran estrictamente las normas relativas al empleo de consultores, como la de no comenzar a trabajar sin haber firmado un contrato. La Oficina del Alto Comisionado podía reducir el efecto de las demoras en la contratación de consultores exigiendo que los directores de programas comenzaran el proceso de contratación con la debida antelación, una vez determinada la necesidad de esos servicios. De esa manera se aseguraría que los consultores estuvieran disponibles en el momento oportuno.

B. Debería aumentar la competencia y la transparencia en la contratación de consultores

19. De acuerdo con la instrucción administrativa ST/AI/1999/7, los departamentos y oficinas deben considerar a varios candidatos calificados para cada misión y, para localizarlos, deben utilizar la lista centralizada que está preparando la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en cuanto esté disponible. La OSSI constató que aún no se había terminado de confeccionar esa lista. A falta de ello, los directores de programas de la Oficina del Alto Comisionado solían recurrir a sus redes de contactos personales para localizar consultores. Esas redes incluían a ex funcionarios, pasantes, organizaciones no gubernamentales u otras entidades. Los funcionarios de una determinada división por lo general no compartían la información sobre sus contactos con sus colegas de las demás divisiones de la Oficina del Alto Comisionado. Esa práctica carecía de transparencia y contribuía a dar la impresión de favoritismo.

20. El proceso de selección de consultores era engorroso; a menudo creaba situaciones de tirantez entre la Oficina del Alto Comisionado y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra con respecto a las calificaciones de los candidatos, y en opinión de esta última, ese proceso favorecía a ciertos consultores o contratistas. La OSSI observó que la Oficina del Alto Comisionado anunciaba algunas oportunidades de empleo en su sitio web. Esos anuncios podrían hacerse extensivos a los consultores y al personal contratado a corto plazo. Los anuncios de vacantes de puestos que se regían por la serie 200 del Reglamento del Personal publicados en el sitio de la Oficina del Alto Comisionado incluían una descripción detallada de las funciones y obligaciones respectivas. La Oficina del Alto Comisionado debería adoptar una práctica análoga, en particular en el caso de los expertos técnicos, para asegurarse de que el proceso de selección de consultores sea competitivo.

21. La instrucción administrativa ST/AI/1999/7 dispone que, antes de la emisión de un contrato, la oficina pertinente debe verificar las calificaciones académicas y profesionales del candidato cuya selección se recomienda. El personal de la Oficina del Alto Comisionado consideraba que ésta era una responsabilidad del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, en tanto que esta última consideraba que esa función incumbía a la Oficina del Alto Comisionado. A este respecto, no era posible determinar si los antecedentes se verificaban efectivamente en todos los casos. La OSSI opina que sería más

apropiado que la oficina que necesitara servicios técnicos o apoyo especializado verificara los antecedentes o las referencias de cada candidato como parte del proceso de evaluación antes de recomendar su selección.

VII. Recomendaciones

Recomendación 1

22. La Oficina del Alto Comisionado debería procurar convencer a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de que convendría delegar en ella atribuciones más amplias en asuntos relacionados con la gestión de los recursos humanos.

23. *La Oficina del Alto Comisionado aceptó la recomendación 1 y señaló que trataría con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la cuestión de la delegación de atribuciones más amplias para la gestión de los recursos humanos, y que ya se había iniciado un examen de la cuestión teniendo en cuenta el nuevo sistema de selección del personal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos indicó que, en el contexto de la reforma de la gestión de los recursos humanos, había examinado la cuestión de delegar atribuciones en los jefes de departamento, las oficinas ubicadas fuera de la sede, las comisiones regionales y los tribunales, incluidos los jefes de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos confirmó que delegaría atribuciones en la Oficina del Alto Comisionado para la contratación y la autorización de consultores y contratistas, así como para otras cuestiones relativas a los recursos humanos, de conformidad con los estatutos, reglamentos y procedimientos establecidos. El Jefe del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra adoptaría las disposiciones necesarias para proporcionar capacitación y establecer los procedimientos de operación uniformes que fueran necesarios para que los funcionarios competentes de la Oficina del Alto Comisionado asumieran esa responsabilidad.*

Recomendación 2

24. El Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra debería definir más claramente las respectivas funciones de los órganos centrales de examen y de los oficiales de programas en relación con el proceso de selección.

25. *La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos señaló que trataría la cuestión con la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.*

Recomendación 3

26. La Oficina del Alto Comisionado, en consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, debería formular una estrategia para contratar una mayor

proporción de funcionarios procedentes de países no representados e insuficientemente representados.

27. *La Oficina del Alto Comisionado señaló que en su plan de acción sobre recursos humanos había incluido un objetivo específico sobre la contratación de personal de países no representados e insuficientemente representados. Como resultado de las medidas tomadas por el Alto Comisionado para mejorar la representación geográfica, la Oficina había sobrepasado en un 9% su objetivo de aumentar en un 20% la contratación geográficamente equilibrada en 2007 y 2008. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos indicó que celebraría consultas con la Oficina del Alto Comisionado para evaluar la situación y elaborar una estrategia que permitiera contratar una mayor proporción de funcionarios procedentes de países no representados e insuficientemente representados.*

Recomendación 4

28. La Oficina del Alto Comisionado debería reducir más el efecto de las demoras en la contratación de consultores comenzando el proceso de contratación con la debida anticipación, a partir del momento en que se determinara la necesidad de esos servicios.

29. La Oficina del Alto Comisionado aceptó la recomendación 4 y señaló que era necesario lograr progresos para reducir las demoras en la contratación de consultores exigiendo más firmemente el cumplimiento de los plazos fijados para la presentación de solicitudes de servicios de consultores por los directores de programas. Además, la Oficina del Alto Comisionado observó que, debido a la índole de su labor, siempre habría ocasiones en que surgirían necesidades imprevistas que hubiera que atender con muy poco preaviso.

Recomendación 5

30. La Oficina del Alto Comisionado debería asegurarse de que el proceso de selección de los consultores fuera competitivo y anunciar con ese fin las correspondientes oportunidades de empleo en su sitio web.

31. *La Oficina del Alto Comisionado no aceptó la recomendación 5. Afirmó que seguía las reglas establecidas en la instrucción administrativa ST/AI/1999/7 y que no estaba convencida de que el anuncio de oportunidades de empleo para consultores en el sitio web fuera de alguna utilidad en esta etapa. No obstante, volvería a examinar la recomendación, dependiendo de cómo marchara la preparación de la lista de consultores. La Oficina del Alto Comisionado había colaborado con la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra para preparar una lista centralizada de consultores, que se proponía utilizar cuando estuviera terminada y disponible. La Oficina del Alto Comisionado señaló también que, como demostraba su plan de acción sobre recursos humanos, había hecho progresos para mejorar, en la contratación de consultores, la diversidad geográfica y el equilibrio entre los géneros. En opinión de la OSSI, el anuncio de oportunidades de empleo para consultores en el sitio web de la Oficina del Alto Comisionado permitiría ampliar la búsqueda para incluir a posibles candidatos calificados y promover la competencia. Por lo tanto, la OSSI reitera su recomendación 5 y pide a la Oficina del Alto Comisionado que reconsidere su posición sobre el asunto.*

Recomendación 6

32. La Oficina del Alto Comisionado, de común acuerdo con el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, debería aclarar quién tiene la responsabilidad de verificar las referencias de los consultores.

33. *La Oficina del Alto Comisionado aceptó la recomendación 6 y señaló que trataría el asunto con la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. En la práctica, los directores de programas muchas veces verificaban informalmente las referencias de los consultores que estuvieran siendo considerados, y la decisión acerca de cuáles recomendar se basaba en parte en esas verificaciones.*
