



Asamblea General

Distr. limitada
21 de marzo de 2011
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

16º período de sesiones

Tema 2 de la agenda

Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General

**Belarús*, Bolivia (Estado Plurinacional de)*, China, Cuba, Djibouti, Ecuador,
Indonesia*, Nicaragua*, Pakistán, Singapur*, Sri Lanka*, Venezuela (República
Bolivariana de)*: proyecto de resolución**

16/... Composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

El Consejo de Derechos Humanos,

Recordando el párrafo 5 g) de la resolución 60/251 de la Asamblea General, de 15 de marzo de 2006, en el que la Asamblea decidió que el Consejo asumiera la función y las atribuciones de la Comisión de Derechos Humanos en relación con la labor de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, con arreglo a lo decidido por la Asamblea en su resolución 48/141, de 20 de diciembre de 1993,

Tomando nota de todas las resoluciones pertinentes aprobadas sobre este tema por la Asamblea General, la Comisión de Derechos Humanos y el Consejo,

Tomando nota también del informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado¹,

Tomando nota además de los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre el seguimiento del examen de la gestión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos² y sobre la financiación y dotación de personal de la Oficina³,

Teniendo presente que un desequilibrio en la composición del personal podría disminuir la eficacia de la labor de la Oficina del Alto Comisionado si se considerara resultado de prejuicios culturales y no representativo de las Naciones Unidas en general,

* Estado no miembro del Consejo de Derechos Humanos.

¹ A/HRC/16/35.

² A/59/65-E/2004/48 y Add.1.

³ JIU/REP/2007/8.

Expresando su preocupación porque, a pesar de las reiteradas solicitudes de que se corrija el desequilibrio en la distribución geográfica del personal, una región sigue teniendo casi la mitad de los puestos de la Oficina del Alto Comisionado y más puestos que los otros cuatro grupos regionales juntos,

Reafirmando la importancia de seguir tratando de corregir el desequilibrio en la representación regional del personal de la Oficina del Alto Comisionado,

Subrayando que la consideración primordial al contratar personal de todas las categorías es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y expresando su convicción, a tenor del Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas, de que este objetivo es compatible con el principio de una distribución geográfica equitativa,

Reafirmando que la Quinta Comisión es la Comisión Principal de la Asamblea General encargada de las cuestiones administrativas y presupuestarias,

1. *Expresa su grave preocupación* ante el hecho de que, pese a las medidas adoptadas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, siga habiendo un desequilibrio importante en la representación geográfica de su composición y que una sola región disponga de más puestos técnicos y del cuadro orgánico, así como permanentes y temporarios, que las otras cuatro regiones juntas;

2. *Acoge con beneplácito* que la Alta Comisionada haya declarado en su informe que el logro del equilibrio geográfico en la composición del personal de su Oficina seguirá siendo una de sus prioridades, y pide a la Alta Comisionada que continúe adoptando todas las medidas necesarias para corregir el desequilibrio existente en la distribución geográfica del personal de su Oficina;

3. *Observa* el aumento que ha habido en los últimos cuatro años en el porcentaje de personal procedente de regiones de las que requieren una mejor representación y las diferentes medidas propuestas y ya adoptadas para corregir el desequilibrio en la distribución geográfica del personal, si bien constata con preocupación el ligero incremento habido en 2010 y la ausencia de cambios en la situación del grupo regional más representado, y destaca la necesidad de que se pongan en práctica nuevas medidas para acabar con mayor diligencia con ese notable desequilibrio;

4. *Toma nota* de los progresos logrados para mejorar la diversidad geográfica en la dotación de personal de la Oficina y toma nota también del compromiso de la Alta Comisionada de seguir prestando atención a la necesidad de continuar insistiendo en la mayor diversidad geográfica posible en su Oficina, como se indica en la conclusión de su informe;

5. *Pide* a la Alta Comisionada que procure la mayor diversidad geográfica en la dotación de su personal intensificando la aplicación de medidas para lograr una mejor representación de los países y regiones que no están representados o lo están insuficientemente, en particular los del mundo en desarrollo, y que estudie la posibilidad de aplicar un tope de crecimiento cero a la representación de países y regiones ya representados en exceso en la Oficina del Alto Comisionado;

6. *Acoge con beneplácito* los esfuerzos realizados para lograr un equilibrio de género en la composición del personal y la decisión de seguir prestando especial atención a esta cuestión;

7. *Solicita* a los futuros Altos Comisionados que sigan intensificando los esfuerzos que se están haciendo para alcanzar el objetivo del equilibrio geográfico en la composición del personal de la Oficina;

8. *Subraya* la importancia de seguir promoviendo la diversidad geográfica al contratar y ascender al personal de alto nivel y del cuadro orgánico, incluido el personal directivo, como principio de las políticas de dotación de personal de la Oficina del Alto Comisionado;

9. *Afirma* la importancia vital del equilibrio geográfico en la composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado, teniendo en cuenta la relevancia que tienen las particularidades nacionales y regionales, los diversos contextos históricos, culturales y religiosos y los diferentes sistemas políticos, económicos y jurídicos, para la promoción y protección de la universalidad de los derechos humanos;

10. *Recuerda* las disposiciones de la sección X, párrafo 3, de la resolución 55/258 de la Asamblea General, de 14 de junio de 2001, sobre la gestión de los recursos humanos, en la que se reitera la petición al Secretario General de que siga intensificando sus esfuerzos por mejorar la composición de la Secretaría garantizando una distribución geográfica amplia y equitativa del personal en todos los departamentos, y recuerda también la petición de que presente a la Asamblea propuestas para una revisión general del sistema de límites convenientes con miras a establecer un mecanismo más eficaz que asegure una distribución geográfica equitativa en el total del personal de la Secretaría;

11. *Alienta* a la Asamblea General a que estudie la posibilidad de adoptar medidas adicionales para promover la aplicación de límites convenientes de distribución geográfica en la composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado que reflejen las particularidades nacionales y regionales, los diversos contextos históricos, culturales y religiosos y los diferentes sistemas políticos, económicos y jurídicos;

12. *Acoge con beneplácito* el aumento significativo de los recursos humanos y financieros asignados a las actividades de la Oficina del Alto Comisionado y las repercusiones que ha de tener en la composición geográfica de la Oficina;

13. *Reconoce* la importancia del seguimiento y la aplicación de la resolución 61/159 de la Asamblea General, de 19 de diciembre de 2006, y subraya la importancia primordial de que la Asamblea siga proporcionando apoyo y orientación a la Alta Comisionada en el proceso en curso de mejora del equilibrio geográfico en la composición del personal de la Oficina del Alto Comisionado;

14. *Pide* a la Alta Comisionada que presente un informe completo y actualizado al Consejo en su 19º período de sesiones, con arreglo a su programa de trabajo anual, ciñéndose a la estructura y el alcance de su informe y prestando especial atención a las nuevas medidas adoptadas para corregir el desequilibrio en la composición geográfica del personal de la Oficina.