

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima primera sesión (46ª ordinaria)
Ginebra, 5 a 14 de octubre de 2015

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA EN LA OMPI

Documento de información preparado por la Secretaría

A. Bases y obligaciones legales

1. Convenio de la OMPI

Artículo 9(7): “[...] El criterio dominante para la contratación y la determinación de las condiciones de empleo de los miembros del personal deberá ser la necesidad de obtener los servicios de las personas que posean las mejores cualidades de eficacia, competencia e integridad. Se tendrá en cuenta la importancia de que la contratación se efectúe *sobre una base geográfica lo más amplia posible.*” (La cursiva no consta en el texto original).

2. Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI

Cláusula 4.1

Principios generales

La consideración primordial de la contratación y el nombramiento de los funcionarios será la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. La contratación y el nombramiento de los funcionarios se llevarán a cabo sin distinción de raza, grupo étnico, género, orientación sexual, discapacidad, religión, edad, afiliación política o condición social.

Cláusula 4.2

Distribución geográfica y equilibrio de género

a) Se tendrá en cuenta la importancia de que la contratación de los funcionarios se efectúe *sobre una base geográfica lo más amplia posible*, reconociéndose asimismo la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relativas al equilibrio de género.

b) El criterio de contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible, enunciado en el párrafo a) anterior, no será aplicable a los funcionarios nombrados para ocupar puestos “de idiomas” (a saber, los puestos de traductores, intérpretes, editores y revisores), a los funcionarios nombrados para ocupar puestos de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional.
(La cursiva es nuestra)

B. Principios sobre la distribución geográfica convenidos por los Estados miembros de la OMPI (1975)

A la luz de lo dispuesto en el Artículo 9(7) del Convenio de la OMPI y de la correspondiente disposición del Estatuto y Reglamento del Personal de aquella fecha (que, a efectos prácticos, es igual a lo dispuesto en el texto vigente de la cláusula 4.2 del Estatuto y Reglamento del Personal, citada más arriba), en 1975 los Estados miembros aprobaron un plan de largo plazo para cubrir las vacantes de puestos sujetos a los siguientes principios de distribución geográfica (tomados del documento WO/CC/IX/2):

- i) Una cuarta parte de los puestos deberían repartirse a partes iguales entre las siete regiones, a saber, África, América Latina y el Caribe, América del Norte, Asia y el Pacífico, Europa Oriental,¹ Europa Occidental y Oriente Medio. [...] Esta nomenclatura y esta distribución corresponden a la agrupación geográfica establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas a los efectos de la distribución geográfica [...].
- ii) Tres cuartas partes de los puestos deberían repartirse entre las siete regiones en la misma proporción que la de la cuantía total de las contribuciones pagaderas por los Estados de una determinada región con respecto a la cuantía global de las contribuciones pagaderas por el conjunto de los Estados miembros.
- iii) El número conveniente de puestos (“cuota”) por cada región debería expresarse mediante un valor cuyos extremos sean, respectivamente, inferior y superior en un 10% respecto del número de puestos obtenidos con la aplicación de los principios enunciados en los incisos i) y ii) anteriores, siempre que la diferencia entre los límites mínimo y máximo no sea inferior a tres.
- iv) El número de puestos correspondiente a la cuota por región debería cubrirse mediante nacionales de los Estados pertenecientes a cada región; no obstante, cuando existan diferencias sociales y/o económicas entre los Estados de una región, los puestos deberán cubrirse teniendo en cuenta la necesidad de reflejar equitativamente la situación social y/o económica de esos Estados.”

C. Situación actual de la OMPI con respecto a los principios de distribución geográfica de 1975

Puestos cubiertos: En junio de 2015, dejando al margen el puesto de Director General,² se cuenta con un total de 411 puestos sujetos a los principios de distribución geográfica, lo que representa el 39,1% de todo el personal de la OMPI. De conformidad con la cláusula 42.b) del Reglamento del Personal, en dicho cómputo de 411 puestos se incluyen todos los puestos presupuestarios, *a excepción de* i) puestos de idiomas: 102; ii) puestos de Servicios Generales: 521, y iii) puestos de funcionarios nacionales profesionales: 0. También están excluidos los 16 puestos extrapresupuestarios (financiados con cargo a los fondos de reserva y a los fondos fiduciarios) y el puesto de Director General.³

¹ Actualmente, este grupo se denomina Europa Oriental y Central y Asia Central.

² De conformidad con el párrafo 15 del documento WO/CC/IX/2.

³ La suma de estas cifras corresponde a un total de 1.051 puestos de personal en junio de 2015.

Con arreglo a la Dependencia Común de Inspección (DCI), en la mayoría de las organizaciones solo se consideran sujetos a los principios de distribución geográfica los puestos de la categoría profesional, financiados con cargo al presupuesto ordinario, con exclusión de los puestos de idiomas, y la proporción de tales puestos con respecto al número global de puestos varía. Por ejemplo, en el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), dicha proporción es del 50,7%; en la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), del 43,72%, y en la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), del 39,2%. Por otra parte, en las Naciones Unidas (NN.UU.), la proporción es tan solo del 11,28%, puesto que más de la mitad de los puestos son extrapresupuestarios.⁴ En la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la proporción es también muy baja, del 2,9% y del 1,64%, respectivamente (párrafos 55 y 56 del documento JIU/NOTE/2012/3, que se presenta además en el apartado G, más abajo).

En aplicación de los principios de 1975 que se especifican en el apartado B anterior, la distribución geográfica de los 411 puestos debería ser, en la medida de lo posible, como sigue:

- i) La cuarta parte, o 102,75 puestos, debería repartirse a partes iguales entre las siete regiones, con un total de 14,68 puestos por cada región:

Regiones geográficas	Distribución de un cuarto de los puestos
África	14,68
Asia y el Pacífico	14,68
Europa Oriental y Central y Asia Central	14,68
América Latina y el Caribe	14,68
Oriente Medio	14,68
América del Norte	14,68
Europa Occidental	14,68
TOTAL	102,76

- ii) Las tres cuartas partes restantes, o 308,25 puestos, deberían repartirse en función del total de contribuciones pagaderas por los Estados miembros en cada región, de forma proporcional al total de contribuciones pagaderas:

Regiones geográficas	Porcentaje de contribuciones	Distribución de tres cuartos de puestos
África	2,75	8,47
Asia y el Pacífico	16,71	51,51
Europa Oriental y Central y Asia Central	8,55	26,35
América Latina y el Caribe	3,83	11,81
Oriente Medio	2,04	6,29
América del Norte	9,19	28,33
Europa Occidental	56,93	175,48
TOTAL	100,00	308,24

⁴ En 2011, de un total de 43.747 miembros del personal de las NN.UU., más de la mitad ejercía su actividad en operaciones sobre el terreno (23.491), cuya financiación es extrapresupuestaria. Solo un 36%, o 15.745 puestos, se ejercen en unidades u oficinas, principalmente en las sedes de NN.UU. de Nueva York, Ginebra, Viena y Nairobi. Los demás puestos se ejercen en comisiones regionales (2.695) o tribunales (1.816). Véase el Folleto informativo sobre gestión de los recursos humanos en: <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>, consultado el 16 de septiembre de 2015.

- iii) Los límites convenientes de la distribución geográfica, obtenidos de la suma de lo dispuesto en los incisos i) y ii) anteriores, siendo el valor mínimo un 10% inferior a dicha suma y el valor máximo un 10% superior a dicha suma, son como sigue:

Regiones geográficas	Distribución de un cuarto de puestos	Distribución de tres cuartos de puestos	Límites convenientes
África	14,68	8,47	21-25
Asia y el Pacífico	14,68	51,51	60-73
Europa Oriental y Central y Asia Central	14,68	26,35	37-45
América Latina y el Caribe	14,68	11,81	24-29
Oriente Medio	14,68	6,29	19-23
América del Norte	14,68	28,33	39-47
Europa Occidental	14,68	175,48	171-209
TOTAL	102,76	308,24	(411)

- iv) Las diferencias sociales y/o económicas sustanciales entre los Estados de una determinada región deberían reflejarse equitativamente en la distribución de la "cuota" de puestos de esa región.

La aplicación del criterio iv) de los principios de 1975 solo puede observarse a escala de país por región. En el Anexo I se muestra el número real de puestos sujeto a los principios de distribución geográfica, por Estado miembro de cada región, en junio de 2015. En el Anexo I se señalan asimismo los países representados y los no representados en cada región. No obstante, para determinar si en la distribución geográfica de puestos dentro de cada región se cumple el criterio iv) es necesario analizar la situación social y económica de los Estados miembros en cada región en relación con los demás, lo cual excede al objeto del presente documento.

D. Resumen de la actual distribución geográfica de puestos por región

La distribución real de puestos con sujeción a los principios de distribución geográfica por región con respecto a los límites convenientes por región es como sigue:

Regiones geográficas	Límites convenientes	Nº real de puestos (Junio de 2015)
África	21-25	48 ↗
Asia y el Pacífico	60-73	68 ⇔
Europa Oriental y Central y Asia Central	37-45	30 ↘
América Latina y el Caribe	24-29	35 ↗
Oriente Medio	19-23	4 ↘
América del Norte	39-47	38 ↘
Europa Occidental	171-209	188 ⇔
TOTAL	(411)	411

Como se muestra en el cuadro anterior:

- los valores de dos regiones se sitúan **dentro** de los límites convenientes de puestos: Asia y el Pacífico y Europa Occidental;
- los valores de dos regiones se sitúan **por encima** de los límites convenientes de puestos: África, en 23 puestos, y América Latina y el Caribe, en 6 puestos; y

- *los valores de tres regiones se sitúan **por debajo** de los límites convenientes: Oriente Medio, en 15 puestos, y Europa Oriental y Central y Asia Central, en 7 puestos, y América del Norte, en 1 puesto.*

En resumen, los datos del cuadro muestran que la actual distribución de puestos entre las siete regiones, si se toman como referencia los principios de 1975, guarda conformidad con dichos principios con respecto a dos regiones; que en dos regiones los valores rebasan la media, en diferente medida; y que en tres regiones, los valores son inferiores a los límites convenientes de puestos, también en diferente medida (únicamente si se considera cada puesto por separado).

(Los Estados miembros tal vez consideren conveniente remitirse al Anexo II del informe anual sobre recursos humanos, presentado al Comité de Coordinación de la OMPI para examinarlo en su reunión anual de octubre en:

http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_71/wo_cc_71_2_rev.pdf. En el Anexo II se muestra, mediante un gráfico, el efecto de la aplicación de los principios de 1975 en la distribución geográfica de puestos por región).

E. Observaciones sobre los principios de 1975

En lo que respecta al número conveniente de puestos o “cuotas”

Las conclusiones de la DCI sobre la distribución geográfica ponen de manifiesto que, en general, las organizaciones pequeñas no aplican un sistema de cuotas *debido al número limitado de puestos*. En su lugar, utilizan un sistema de distribución geográfica que (únicamente) toma en consideración el equilibrio geográfico (párrafo 53 del documento JIU/NOTE/2012/3, que se presenta además en el apartado G, más abajo). Las organizaciones citadas por la DCI son la Organización Marítima Internacional (OMI), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Mundial del Turismo de las Naciones Unidas (OMT) y la Unión Postal Universal (UPU)⁵, algunas de las cuales pueden compararse, en tamaño, a la OMPI (por ejemplo, la UIT y el UNFPA). Un sistema que “tenga en cuenta” el equilibrio geográfico guardará conformidad con las disposiciones del Convenio de la OMPI y el Estatuto y el Reglamento del Personal.

En lo que respecta a las contribuciones

En la OMPI, organización en la que el total de las contribuciones de los Estados miembros representa menos del 5% del presupuesto y en la que los Estados miembros gozan de paridad en los derechos de voto, utilizar las contribuciones como (principal) elemento de referencia es discutible.

En lo que respecta a la agrupación geográfica

Cabe señalar que, si bien las siete regiones que se señalan en el primer criterio de los principios de 1975 se determinaron, supuestamente, a partir de la agrupación geográfica establecida por la Asamblea General de las NN.UU. a los fines de la distribución geográfica (en

⁵ Con arreglo a las estadísticas de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las NN.UU. para la coordinación, el número total de miembros del personal en estas organizaciones era el siguiente: Organización Marítima Internacional (OIM): 267; Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT): 752; el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA): 637; el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA): 1,784; Organización Mundial del Turismo (OMT): 96; y la Unión Postal Universal: 103. (Véase http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB_2014_HLCM_HR_21.pdf, Cuadro 1A, Número de miembros del personal, por categoría y ubicación institucional, al 31 de diciembre de 2013.)

esa fecha), según la DCI, desde 1948⁶ las NN.UU. evalúan la distribución geográfica de su personal en función de los límites convenientes aplicables a cada Estado miembro (y no a cada región geográfica). Cualquiera que sea la fecha en que las NN.UU. aplicaron el sistema de límites convenientes a cada Estado miembro y no a cada región geográfica, en 2009 la Asamblea General de las NN.UU. señaló que “el sistema de límites geográficos fue concebido para aplicarse a países y no a regiones o a grupos”.⁷ Es decir que en la redacción de uno de los elementos clave de los principios de 1975 nunca se utilizó, o se dejó de utilizar, la agrupación regional para evaluar la distribución geográfica.

Debe señalarse también que las NN.UU. tienen muchos más puestos sujetos a los principios de distribución geográfica que la OMPI. Con arreglo al Folleto informativo sobre gestión de recursos humanos, al 30 de junio de 2011, (había) 2.046 miembros del personal contratados con cargo a puestos sujetos a distribución geográfica.⁸ En junio de 2015, en la OMPI había 411 puestos sujetos a distribución geográfica.

En lo que respecta a otros criterios sobre distribución geográfica

En lo que respecta a las organizaciones que aplican un sistema de “límites convenientes” de puestos aplicables a un determinado país o agrupación, se utilizan los siguientes criterios y se les atribuye distinta importancia en los cálculos, de conformidad con la DCI (véase el apartado G más abajo):

- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y Organización Mundial de la Salud (OMS): número de miembros; población de un Estado miembro; contribuciones financieras;
- OIT: para calcular los límites convenientes se basa únicamente en la contribución obligatoria de cada Estado miembro;
- OACI: para calcular el nivel conveniente de los Estados miembros, se basa en el número de miembros y en las contribuciones obligatorias;
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y Programa Mundial de Alimentos (PMA): la distribución geográfica se evalúa en función del equilibrio entre los países donantes/industrializados y los países en los que se ejecutan programas/en desarrollo (UNICEF y el PMA señalan que este diferente planteamiento está en consonancia con el carácter voluntario de su sistema de financiación, frente al sistema de contribuciones obligatorias); y
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS): la distribución geográfica se evalúa en función del equilibrio entre el Norte y el Sur.

⁶ Párrafo 45 del documento JIU/NOTE/2012/3.

⁷ Documento A/RES/63/250, 10 de febrero de 2009, página 11, párrafo 14.

⁸ Véase: <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>, consultado el 16 de septiembre de 2015.

F. Actividades e iniciativas de la OMPI para contratar sobre una base geográfica lo más amplia posible

La OMPI ha adoptado un amplio enfoque para la supervisión de la representación de todos los Estados miembros. Los datos se obtienen en los niveles nacional y regional y abarcan no solo los puestos sujetos a los principios de distribución geográfica, sino también todos los miembros del personal. En el informe anual sobre recursos humanos que se presenta al Comité de Coordinación de la OMPI en su reunión anual, celebrada en septiembre u octubre, se incluyen periódicamente las estadísticas sobre la distribución geográfica.

En el Anexo II del presente documento se señalan y exponen detalladamente las actividades e iniciativas que se llevan a cabo en la OMPI en materia de contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible.

G. Examen de la DCI sobre la distribución geográfica en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

La DCI ha realizado estudios y encuestas en organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acerca de la distribución geográfica. A continuación se reproducen fragmentos de interés extraídos de los informes de la DCI sobre ese asunto.

1. Nota de la DCI “Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia [sobre] equilibrio entre los géneros y distribución geográfica”(DCI /NOTE/2012/3: solo disponible en inglés; traducción oficiosa de la Oficina Internacional)

En dicha nota, la DCI afirma lo siguiente: “El concepto de distribución geográfica equitativa se presta a varias interpretaciones y exige que se defina de forma concreta de modo que pueda ponerse en práctica y tenerse en cuenta en el proceso de contratación.” (párrafo 45)

A continuación se exponen las conclusiones de la DCI en relación con las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (párrafos 45 a 53 de la Nota):

Organizaciones de tamaño comparable a la OMPI

“La OIM, la UIT, el ONUSIDA, el FNUAP, la OMT y la UPU **no aplican sistemas de cuotas** (contribuciones obligatorias) pero han indicado que tienen en cuenta el equilibrio geográfico. **Se ha señalado que podría ser difícil introducir cuotas en las organizaciones pequeñas, dado que cuentan con un número limitado de puestos.**” (párrafo 53; la letra cursiva y negrita no consta en el texto original)

Secretaría de las Naciones Unidas

“[...] El sistema de “límites convenientes” se introdujo en la Secretaría de las Naciones Unidas en 1948 a los fines de calcular, con respecto a cada Estado miembro, un límite conveniente de número de puestos para que pudiera considerarse que dicho Estado miembro estaba debidamente representado. Hasta 1962, los cálculos de esos límites convenientes se basaron exclusivamente en las contribuciones financieras de los Estados miembros. En la resolución 1852 (XVII), se decidió que había que tener en cuenta dos factores adicionales: la condición de Miembro de las Naciones Unidas (que asigna a cada Estado miembro un número igual de puestos) y la población de cada Estado miembro (distribución de los puestos proporcionalmente a la población del Estado miembro). En el cálculo se atribuye una importancia diferente a cada uno de esos tres factores.” (párrafo 45)

FAO, UNESCO, OMS, ONUDI

“De entre las organizaciones analizadas, la Secretaría de las Naciones Unidas se distingue por su complejo cálculo de la distribución geográfica, y a ella vienen a sumarse la FAO, la OIT, la UNESCO, la OMS y la ONUDI, que aplican sistemas similares basados en los límites convenientes. Mientras que la FAO, el PNUMA y la ONUDI parten de la misma base para el cálculo que la Secretaría, la UNESCO y la OMS atribuyen una importancia diferente a cada uno de los tres factores.” (párrafo 48)

OIT y OACI

“La OIT solo se basa en la contribución obligatoria de cada Estado miembro para calcular el límite conveniente. Análogamente, en la OACI se calcula el límite conveniente de los Estados sobre la base de la condición de miembro y de la contribución obligatoria” (párrafo 49)

Otras organizaciones

“Hay organizaciones (PNUD, UNICEF y PMA) que enfocan la distribución geográfica equitativa en tanto que equilibrio entre los países donantes/industrializados y países en los que se ejecutan programas/en desarrollo, o entre el Norte y el Sur (ACNUR y OOPS). La razón que aducen el UNICEF y EL PMA para explicar esa diferencia de enfoque es que dichos organismos están financiados mediante contribuciones voluntarias, y no mediante contribuciones obligatorias.”(párrafo 51)

“El PMA indica que, aun cuando no se basa en contribuciones obligatorias, se rige por una fórmula informal en cuya virtud se asigna el 60 por ciento de los puestos internacionales a los principales países donantes. Aun cuando ese coeficiente se refiere a los grupos regionales, el PMA indica que su departamento de contratación está analizando el número de candidaturas recibidas de países insuficientemente representados, ya sean países donantes o países en desarrollo. Los inspectores consideran importante contar con un sistema adicional que permita calcular qué países no están suficientemente representados.” (párrafo 51)

La DCI consideró que la mejor práctica a este respecto debía ser evaluar la distribución geográfica sobre la base de cada país y no por región, a saber: “Conforme a la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el sentido de que el sistema de límites deseables ha sido concebido para aplicarse a países y no a regiones ni grupos, la mayor parte de las organizaciones calculan sus límites o cuotas geográficas en relación con cada Estado miembro. A diferencia de ello, en la fórmula de la OMPI se parte de siete regiones, que se distribuyen entre sí por igual la cuarta parte de los puestos y las tres cuartas partes restantes se distribuyen en proporción a la contribución realizada.” (párrafo. 50)

2. Informe de la DCI “Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia: Sinopsis” (JIU/REP/2012/4)

Recomendación 1⁹

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que, al contratar candidatos externos con contratos de plazo fijo de un año o más de duración, se guiaran por los 15 criterios de contratación ^[*] propuestos en el presente estudio.

*En el mismo informe de la DCI, con la signatura JIU/REP/2012/4, se enumeran los 15 criterios de contratación propuestos por la DCI. A continuación se expone el criterio 15, referente a la distribución geográfica.

⁹ Esta recomendación de la DCI fue señalada por última vez al Comité del Programa y Presupuesto (PBC) en el documento WO/PBC/21/16, de fecha de 23 de agosto de 2013. Dicha recomendación se consideró “aceptada” y “aplicada” y se formuló la siguiente observación al respecto: “Las normas y los procedimientos de la OMPI en materia de contratación están en sintonía con esa recomendación.”

Criterio 15

El principio de la distribución geográfica equitativa está incorporado en la cultura de la organización, el estatuto y reglamento del personal y las estrategias, políticas, directrices, procedimientos y prácticas de contratación, teniendo presente que, al nombrar el personal de la secretaría y al determinar las condiciones de servicio, la consideración primordial es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

Ello supone que:

- a) El principio de la distribución geográfica equitativa esté establecido en el reglamento del personal y en las estrategias, políticas, y procedimientos de contratación;
- b) La determinación de la distribución geográfica equitativa no se base exclusivamente en el criterio de las contribuciones de los Estados Miembros;
- c) Todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores de un año o más de duración estén sujetos a la distribución geográfica equitativa;
- d) Se establezcan metas e indicadores para aumentar la proporción de países no representados e insuficientemente representados;
- e) Se proporcione información sobre los países no representados, insuficientemente representados y excesivamente representados a los responsables de la contratación en el momento de seleccionar el candidato para el puesto y esta información se tenga en cuenta en la adopción de la decisión. Se indique el grado de representación del país de cada uno de los candidatos recomendados. Se requieran informes sobre el motivo de la excepción para contratar candidatos de países excesivamente representados. Los órganos de examen verifican el cumplimiento de este requisito;
- f) Se haga todo lo posible por atraer y contratar candidatos muy competentes de todos los países del mundo, inclusive mediante campañas especiales de contratación;
- g) Se vigile el cumplimiento de las metas de distribución geográfica equitativa y se haga responsables de los resultados a los encargados de contratar, también como parte de la evaluación anual de su actuación profesional; y
- h) Se presenten informes periódicos sobre el cumplimiento a los órganos legislativos y al público en general a través de los sitios web de las organizaciones.

3. Informe de la DCI “Examen de la gestión y la administración en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual” (JIU/REP/2014/2)

Recomendación 6¹⁰

El Comité de Coordinación debe reexaminar los principios vigentes acerca de la distribución geográfica a fin de garantizar una mayor diversidad geográfica del personal profesional de la OMPI.

Recomendación 7¹¹

Sobre la base de la orientación del Comité de Coordinación, el Director General debe establecer, a fines de 2015 a más tardar, un plan de acción con medidas y objetivos específicos para aumentar la diversidad geográfica del personal profesional e informar cada año sobre la puesta en práctica de dicho plan.

¹⁰ Esta recomendación de la DCI fue señalada por última vez al PBC en el documento WO/PBC/24/7, de fecha 27 de julio de 2015. Por el momento está “en examen”, y se ha formulado la siguiente observación al respecto: “El 30 de mayo de 2014 el Director General de la OMPI envió una carta a la Presidenta de la Asamblea General de la OMPI, señalando a su atención esta recomendación. El Director General volvió a enviar una carta a la Presidenta el 30 de julio de 2015 recordándole esta recomendación. La cuestión de la gobernanza se examinó en la 22ª sesión del PBC en septiembre de 2014, así como en las reuniones de las Asambleas del mismo año. La decisión de los Estados miembros consistió en incluir esa cuestión en el orden del día de la 23ª sesión del PBC. El PBC, tras los debates sobre ese punto del orden del día, decidió proseguir sus deliberaciones en su 24ª sesión.”

¹¹ Esta recomendación de la DCI fue señalada por última vez al PBC en el documento WO/PBC/23/4, de fecha 11 de mayo de 2015. Se considera “aceptada” y “en curso”, y se ha formulado la siguiente observación al respecto: “Se establecerá un programa de acción en consulta con los Estados miembros con el fin de ampliar la diversidad geográfica del personal profesional. En octubre de 2013 se iniciaron campañas de sensibilización y se fomentó la interacción con los Estados miembros, actividades que continuarán a lo largo de 2014-2015 para incrementar la diversidad geográfica en la Organización. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos informa bianualmente sobre la diversidad geográfica de la OMPI a todos los Estados miembros, y anualmente al Comité de Coordinación por medio de su informe anual sobre recursos humanos.”

4. Informe de la DCI “Comparación de los diversos métodos utilizados para calcular la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/96/7)

En este informe se describen los sistemas de distribución geográfica que se aplican en las organizaciones, a saber, la Secretaría de las NN.UU., la OIT, la FAO, la UNESCO, la OACI, la OMS, la UPU, la UIT, la OMM, la OMI, el OIEA, la ONUDI y la OMPI.

[Siguen los Anexos]

Puestos sujetos a los principios de distribución geográfica, por país, respecto de las siete regiones geográficas (en junio de 2015)

África: países representados		Asia y el Pacífico: países representados	
Total de países	52	Total de países	34
Países representados	24	Países representados	17
Países no representados	28	Países no representados	17
Angola		Afganistán	1
Argelia	5	Australia	8
Benin	1	Bangladesh	3
Botswana		Bhután	
Burkina Faso	1	Brunei Darussalam	
Burundi		Camboya	3
Cabo Verde		China	11
Camerún	4	Fiji	
Chad		Filipinas	4
Comoras		India	6
Congo		Indonesia	2
Cote D'Ivoire	1	Japón	12
Djibouti		Kiribati	
Egipto	5	Malasia	2
Eritrea		Maldivas	
Etiopía	3	Mongolia	1
Gabón		Myanmar	1
Gambia		Nepal	1
Ghana	4	Niue	
Guinea		Nueva Zelandia	2
Guinea Ecuatorial		Pakistán	3
Guinea-Bissau	1	Papua Nueva Guinea	
Kenya	1	República de Corea	5
Lesotho	1	República Democrática Lao	
Liberia		República Popular Democrática de Corea	
Libya	1	Samoa	
Madagascar	1	Seychelles	
Malawi	1	Singapur	
Malí		Sri Lanka	3
Marruecos	3	Tailandia	
Mauricio		Tonga	
Mauritania		Tuvalu	
Mozambique		Vanuatu	
Namibia		Viet Nam	
Níger		Número total de miembros del personal	68
Nigeria	1		
República Centroafricana			
República Democrática del Congo	1		
República Unida de Tanzania	2		
Rwanda	1		
Santo Tomé y Príncipe			
Senegal	1		
Sierra Leona			
Somalia			
Sudáfrica	2		
Sudán			
Swazilandia			
Togo			
Túnez	4		
Uganda	2		
Zambia			
Zimbabwe	1		
Número total de miembros del personal	48		

**Puestos sujetos a los principios de distribución geográfica, por país, respecto de las siete regiones geográficas
(en junio de 2015)**

Europa Oriental y Central y Asia Central: países representados		América Latina y el Caribe: países representados	
Total de países	28	Total de países	33
Países representados	17	Países representados	17
Países no representados	11	Países no representados	16
<hr/>		<hr/>	
Albania		Antigua y Barbuda	
Armenia		Argentina	3
Azerbaiyán	1	Bahamas	
Belarús	2	Barbados	
Bosnia y Herzegovina		Belice	
Bulgaria	3	Bolivia (Estado Plurinacional de)	
Croacia	1	Brasil	5
Eslovaquia	2	Chile	2
Eslovenia		Colombia	2
Estonia		Costa Rica	1
ex República Yugoslava de Macedonia	2	Cuba	2
Federación de Rusia	5	Dominica	
Georgia		Ecuador	2
Hungría	2	El Salvador	
Kazajstán	1	Granada	1
Kirguistán	1	Guatemala	1
Letonia	1	Guyana	
Lituania		Haití	1
Montenegro		Honduras	
Polonia	2	Jamaica	2
República Checa	1	México	4
República de Moldova	1	Nicaragua	1
Rumania	2	Panamá	
Serbia	2	Paraguay	
Tayikistán		Perú	3
Turkmenistán		República Dominicana	
Ucrania	1	Saint Kitts y Nevis	
Uzbekistán		San Vicente y las Granadinas	
Número total de miembros del personal	30	Santa Lucía	
		Suriname	
		Trinidad y Tabago	1
		Uruguay	2
		Venezuela (República Bolivariana de)	2
		Número total de miembros del personal	35

Puestos sujetos a los principios de distribución geográfica, por país, respecto de las siete regiones geográficas (en junio de 2015)

Oriente Medio: países representados		Europa Occidental: países representados	
Total de países	15	Total de países	24
Países representados	3	Países representados	17
Países no representados	12	Países no representados	7
<hr/>		<hr/>	
Arabia Saudita		Alemania	23
Bahrein		Andorra	
Chipre		Austria	3
Emiratos Árabes Unidos		Bélgica	6
Irán (República Islámica del)		Dinamarca	1
Iraq		España	8
Israel		Finlandia	3
Jordania	1	Francia	71
Kuwait		Grecia	4
Líbano	2	Irlanda	3
Omán		Islandia	1
Qatar		Italia	12
República Árabe Siria		Liechtenstein	
Turquía	1	Luxemburgo	
Yemen		Malta	
Número total de miembros del personal	4	Mónaco	
<hr/>		Noruega	2
América del Norte: países representados		Países Bajos	5
Total de países	2	Portugal	4
Países representados	2	Reino Unido	26
Países no representados	0	San Marino	
<hr/>		Santa Sede	
Canadá	12	Suecia	3
Estados Unidos de América	26	Suiza	13
Número total de miembros del personal	38	Número total de miembros del personal	188

[Sigue el Anexo II]

Iniciativas de la OMPI para aumentar la diversidad geográfica

La OMPI ha emprendido varias iniciativas encaminadas a aumentar la diversidad geográfica en su personal. Los desafíos que entraña ese objetivo son múltiples y empiezan incluso antes de iniciarse el proceso de contratación. Velar por la diversidad en las candidaturas que se presentan constituye ya una medida en la buena dirección pero obtener candidaturas diversas y calificadas es crucial. Con ese fin es indispensable que la OMPI colabore con los Estados miembros interesados. Aunque en la Organización nadie pone en duda la importancia que reviste la diversidad, no deja de ser necesario fomentar una mayor toma de conciencia entre directores, juntas de nombramiento y el personal en general acerca del valor y las ventajas de la diversidad geográfica. Esa toma de conciencia se traducirá en un entendimiento y aceptación colectivos de las medidas para promover y mejorar la diversidad. A ese respecto, la OMPI se sirve de varios medios para comunicar de forma transparente información a las distintas partes interesadas.

Las iniciativas que se enumeran a continuación se han llevado a cabo durante el bienio 2014-2015 y continuarán durante el bienio 2016-2017. Dichas iniciativas serán actualizadas y adaptadas a tenor de la experiencia que se vaya adquiriendo y de las mejores prácticas que se vayan formulando en ese ámbito.

A. Iniciativas para aumentar la paleta geográfica de postulantes a los puestos vacantes en la OMPI

1. Velar por que los puestos vacantes de la OMPI sean puestos en conocimiento de un público más amplio y variado.
 - a) Llevar a cabo campañas de sensibilización en regiones insuficientemente representadas— en 2013 y 2014 se llevaron a cabo varias campañas.
 - b) Combinar anuncios en formato papel y electrónico, campañas de sensibilización, sesiones de información y uso de las redes sociales, en función de lo que mejor se adapte a un público mundial o regional.
2. Aumentar la diversidad de candidaturas idóneas
 - a) Emplear las redes sociales como LinkedIn para dar con candidaturas idóneas en regiones/Estados miembros específicos para proveer puestos vacantes.
 - b) Solicitar asistencia a las oficinas nacionales de P.I. para encontrar candidatos competentes en los respectivos países.
 - c) Organizar una sesión de información durante las reuniones de las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI para los Estados miembros no representados (como se hizo en septiembre de 2014) para fomentar una toma de conciencia sobre la necesidad de aumentar la diversidad en la contratación y promover medidas conjuntas.
 - d) Avisar instantáneamente a los delegados y otras partes interesadas de los Estados miembros acerca de los puestos que queden vacantes en la OMPI.
 - e) Elaborar listas de correo, por categoría de puesto de trabajo, de candidatos potenciales de Estados miembros no representados o insuficientemente representados que reúnan los requisitos académicos y la experiencia necesaria para proveer los puestos vacantes de la OMPI, de modo que reciban automáticamente información sobre puestos

vacantes publicados en la categoría correspondiente; más de 200 candidatos procedentes de Estados miembros no representados forman ya parte de esa lista, que se espera vaya aumentando en el futuro próximo.

- f) Ofrecer orientación a los candidatos no seleccionados de regiones y Estados miembros específicos que, en opinión de las juntas de nombramiento, tengan buen potencial, a fin de que refuercen su candidatura para presentarse a puestos vacantes de la OMPI.
3. Velar por que los procedimientos de contratación de la OMPI propicien una mayor diversidad geográfica
 - a) Prever mayor flexibilidad en los requisitos lingüísticos de los anuncios de vacantes, en la medida de lo posible, sobre la base de las condiciones para el puesto, por ejemplo, exigir el dominio de un idioma oficial de las NN.UU. como requisito “esencial” y calificar de “conveniente” el dominio de un segundo idioma y no estipular que es “esencial” el dominio de los dos idiomas.
 - b) Velar por que se evalúen con especial atención las candidaturas que representan esa diversidad y por que las observaciones que se formulen en relación con dichas candidaturas queden consignadas por separado en los informes de contratación.
 - c) Modificar el Estatuto y Reglamento del personal de modo que se inste a las juntas de nombramiento a recomendar una lista de candidatos al Director General (sin clasificación ni preferencia) de modo que se goce de mayor flexibilidad al considerar la diversidad geográfica durante la selección definitiva del candidato.
 - d) Subrayar la importancia de la diversidad geográfica al contratar funcionarios con contratos temporales, dado que hay más oportunidades de aumentar la diversidad a corto plazo debido a la mayor rotación del personal con contratos temporales, y teniendo en cuenta que dicho personal tiene mayores oportunidades de ganar los concursos de puestos de plazo fijo.
 - e) Recurrir a otras posibilidades de empleo al margen de la categoría de miembro del personal (becas y pasantías) para crear oportunidades para candidatos de orígenes geográficos específicos de modo que adquieran experiencia en la OMPI, contribuyendo así a identificar candidatos idóneos que puedan ser contratados en el futuro.

B. Iniciativas para que los Estados miembros se comprometan a promover la diversidad geográfica

1. Poner de relieve información en materia de contratación (por ejemplo, durante las reuniones de las Asambleas de 2014 se instaló una cabina de información) para explicar los procedimientos de contratación de la OMPI a los Estados miembros.
2. Intercambiar información con los Estados miembros sobre los puestos de trabajo que se publican con mayor frecuencia en la OMPI y los requisitos que hay que cumplir para dichas funciones, de modo que puedan encontrarse candidatos adecuados en los respectivos países.
3. Mantenerse en contacto con los participantes de los Estados miembros invitados a buscar plataformas nacionales que puedan servir para anunciar los puestos

vacantes de la OMPI y permitir que la OMPI organice actividades de sensibilización en el plano local.

4. Llevar a cabo misiones de sensibilización en países que se hayan comprometido con la OMPI a respaldar las iniciativas de ese tipo en sus países (por ejemplo, a principios de 2015 tuvo lugar una misión en Asia, concretamente en tres Estados miembros no representados), colaborar con las oficinas de P.I. y realizar ponencias en las principales universidades.
5. Suministrar información a los titulados universitarios y partes interesadas y ofrecerles orientación sobre la forma de presentar su candidatura para un puesto vacante en la OMPI.
6. Aprovechar mejor la oportunidad que ofrecen las misiones de los miembros del personal de la OMPI, en el sentido que pueden ser “embajadores” de la OMPI y fomentar iniciativas de sensibilización acerca de la diversidad geográfica durante su misión.
7. Introducir una herramienta de contratación más fácil de utilizar y que ofrezca funcionalidades para todas las etapas del ciclo de contratación; la nueva herramienta de contratación contribuirá a mejorar significativamente la presentación de informes de la OMPI, principalmente en materia de diversidad geográfica y acerca del compromiso mostrado por los Estados miembros.

C. Iniciativas para fomentar una mayor toma de conciencia en la OMPI a fin de promover la diversidad y la inclusión

1. Debatir la diversidad geográfica de forma regular en las reuniones del Equipo Directivo Superior.
2. Incluir la problemática de la diversidad geográfica en el programa del curso de iniciación para el nuevo personal de la OMPI.
3. Organizar talleres obligatorios de formación en ética destinados a todo el personal y en los que se aborden los principales aspectos de la diversidad y la inclusión.
4. Suministrar información y datos específicamente relacionados con la distribución geográfica para fomentar una mayor toma de conciencia por parte de los encargados de contratación y fomentar la diversidad en la OMPI.

D. Iniciativas para mejorar la presentación de informes y supervisar los progresos en materia de diversidad geográfica

1. Presentar informes a los Estados miembros cada seis meses acerca de la diversidad geográfica.
2. Informar acerca de la diversidad geográfica en el informe sobre recursos humanos que se presenta anualmente al Comité de Coordinación.
3. Cartas del Director General al Presidente del Comité de Coordinación de la OMPI acerca de la recomendación de la DCI en materia de diversidad geográfica (30 de mayo de 2014 y 30 de julio 2015).
4. Previa petición, presentación de informes por la Directora de RR.HH. al Comité del Programa y Presupuesto sobre iniciativas en materia de diversidad geográfica.
5. Supervisión mensual de la diversidad geográfica del personal de las categorías profesional y superiores, por tipo de contrato (ordinario y temporal).
6. Supervisión y presentación de informes sobre la diversidad geográfica de las candidaturas recibidas en relación con los puestos vacantes de la OMPI, por país y por región.

7. Supervisar la diversidad geográfica en relación con los candidatos preseleccionados, entrevistados, recomendados y seleccionados.

E. Otras iniciativas

Se trata de actividades que se están llevando a cabo de forma experimental y de las que se informará con mayor detalle oportunamente, en caso de obtenerse resultados positivos:

1. Designar coordinadores de contratación en las oficinas nacionales de P.I. y/o universidades de países específicos a los fines de que colaboren con el Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la OMPI.
2. Concretar la posibilidad de acuerdos de contratación de funcionarios subalternos del cuadro orgánico con gobiernos de países no representados (nuevos donantes en el programa de las Naciones Unidas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, por ejemplo, los Estados del Golfo) que pueden tener intención de participar en el programa
3. En colaboración con la División de Comunicaciones se están grabando en vídeo comentarios de miembros del personal acerca del trabajo en la OMPI, a fin de poner de relieve que la OMPI es un empleador de referencia y exponer la diversidad que caracteriza al personal ya en funciones.