

## **Comité de Coordinación de la OMPI**

**Septuagésima tercera sesión (47ª ordinaria)**  
**Ginebra, 3 a 11 de octubre de 2016**

### **INFORME SOBRE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA**

*preparado por el Presidente del Comité de Coordinación de la OMPI*

1. Durante su sesión anual celebrada el 12 de octubre de 2015, el Comité de Coordinación de la OMPI "tomó nota de que se llevarán a cabo consultas bajo la dirección del Presidente del Comité de Coordinación de la OMPI a los fines de examinar los principios de representación geográfica de 1975 con miras a presentar una propuesta al Comité de Coordinación durante la serie de reuniones de 2016 de las Asambleas de los Estados miembros".
2. Por consiguiente, el Sr. François Xavier Ngarambé, Embajador (Rwanda) y Presidente del Comité de Coordinación de la OMPI, mantuvo reuniones de consulta con los coordinadores regionales y otros miembros de los grupos regionales de la OMPI el 28 de enero de 2016, el 4 de marzo de 2016 y el 22 de junio de 2016. El presente documento constituye el informe del Presidente acerca de dichas reuniones de consulta. En él se incluyen recomendaciones preliminares del Presidente para que sean examinadas por el Comité de Coordinación de la OMPI, a la espera de ulteriores reuniones de consulta sobre el tema de la distribución geográfica.
3. Para empezar, el Presidente desea señalar que los datos sobre la distribución geográfica, obtenidos por la Secretaría en junio de 2016, de acuerdo con los principios de 1975, muestran que, de las siete regiones geográficas establecidas con arreglo a los principios de 1975, dos de ellas (Europa Oriental y Asia Central y Oriente Medio) se sitúan por debajo de sus respectivos rangos deseables de número de puestos y, por lo tanto, están insuficientemente representadas. Una región (América del Norte) se sitúa ligeramente por debajo de su rango deseable, ya que le falta un puesto. Dos regiones se sitúan dentro de sus respectivos rangos deseables (Asia y el Pacífico y Europa Occidental) y otras dos se sitúan por encima, por lo que están excesivamente representadas (África y América Latina y el Caribe). La situación se mantiene

sin cambios desde hace al menos dos años, como muestran los datos registrados en junio de 2014 y junio de 2015<sup>1</sup>. Desde un punto de vista objetivo, de acuerdo con los principios de 1975, la cuestión de la distribución geográfica (y, en particular, la de los países insuficientemente representados) se reduce a dos grupos regionales de los siete.

### ***Información general para las reuniones de consulta***

4. La Secretaría proporcionó información sobre el tema de la distribución geográfica, a saber, estudios realizados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) y metodologías y prácticas aplicadas por algunas organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para determinar de forma adecuada la distribución geográfica en la dotación del personal. Además, explicó las fases del proceso de contratación y las iniciativas de sensibilización que ha tomado para promover y mejorar la distribución geográfica en los procedimientos de contratación de la OMPI.

5. De la investigación de la Secretaría se extraen las siguientes conclusiones:

- a) El artículo 9.7) del Convenio de la OMPI, que trata de la distribución geográfica, es una copia literal del artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas. Se pueden encontrar disposiciones similares en los instrumentos constitucionales o en los estatutos y reglamentos del personal de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El artículo 9.7) establece lo siguiente: “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”.
- b) De acuerdo con los estudios de la DCI, parece haber dos enfoques desde los que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas abordan la distribución geográfica en la dotación del personal:
  - Uno consiste en calcular la distribución geográfica equitativa mediante un método que permite obtener un rango deseable de número de puestos (una cuota) para cada Estado miembro. Este es el enfoque adoptado por la Secretaría de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI). Los elementos utilizados para formular estos métodos son algunos de los siguientes, o todos: la condición de miembro, las contribuciones, la población y el calibre del puesto (cuanto mayor sea el nivel del puesto, más puntos se le asignan).
  - El otro enfoque se aplica cuando no existe un sistema formal ni se fija una cuota para determinar la representación geográfica de los Estados miembros. Así ocurre en la Unión Postal Universal (UPU), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la Organización Marítima Internacional (OMI), el Organismo Internacional de la Energía Atómica (OIEA), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Programa de

---

<sup>1</sup> La información sobre la distribución geográfica de los puestos a junio de 2014, junio de 2015 y junio de 2016 puede encontrarse en el Anexo II del informe anual sobre recursos humanos para cada período. Los informes se pueden consultar en el siguiente enlace del sitio web de la OMPI como documentos de la sesión anual del Comité de Coordinación de la OMPI: [http://www.wipo.int/meetings/es/topic.jsp?group\\_id=104](http://www.wipo.int/meetings/es/topic.jsp?group_id=104).

las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Organización Mundial del Turismo (OMT). Algunas de estas organizaciones (PNUD, UNICEF y PMA) entienden la distribución geográfica equitativa como el equilibrio entre los países donantes/industrializados y los países en los que se ejecutan programas/en desarrollo, o entre el Norte y el Sur (ACNUR y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS)). Todas estas organizaciones tienen en cuenta el equilibrio geográfico pero no aplican un sistema de cuotas.

- c) La DCI señaló que podría ser difícil introducir cuotas en las organizaciones pequeñas, dado que cuentan con un número limitado de puestos.
- d) Los puestos que se cubren siguiendo los principios de la distribución geográfica (bien mediante un sistema formal, bien de otro modo) son los de la categoría profesional y superior, de los que se excluyen por lo general los puestos de idiomas y los que no se financian con cargo al presupuesto ordinario. La OMPI aplica esta distinción.
- e) En la OMPI existe además otro tipo de puestos en esferas operativas y de tramitación, por ejemplo, en relación con los sistemas del PCT, de Madrid y de La Haya, que requieren competencias orientadas específica y principalmente al usuario. Dado que estos puestos están orientados a la prestación óptima de servicios y dirigidos específicamente a los usuarios de servicios de registro de P.I. de la OMPI, y como hay más usuarios en unos países que en otros, es difícil de por sí aplicar el principio de la distribución geográfica. Entre estos puestos cabe citar, por ejemplo, el de examinador<sup>2</sup> y ciertos puestos jurídicos.
- f) En total, sin contar los puestos nombrados en los párrafos 5.d) y 5.e) *supra*, existen en la OMPI aproximadamente 400 puestos sujetos a los principios de distribución geográfica. Las oportunidades de convocar vacantes son limitadas. Con la actual edad límite para la jubilación, se prevé convocar unas 88 vacantes nuevas para las categorías profesional y directores en los próximos cinco años. En vista de la dotación de personal actual, las vacantes previstas representan cerca del 17% de todos los puestos en estas categorías.
- g) La OMPI aplica una estrategia en dos vertientes para mejorar la distribución geográfica. La primera vertiente se refiere a la mejora de las medidas de carácter interno relativas al proceso de contratación y la segunda al desarrollo de actividades de sensibilización correctamente orientadas en colaboración con los Estados miembros interesados.
- A nivel interno, la Secretaría ha multiplicado el número de plataformas desde las que se anuncian los puestos para conseguir una difusión más amplia. Se emplean métodos de publicación tradicionales (impresos, el sitio web de la OMPI y la comunicación a los Estados miembros a través de sus misiones en Ginebra) y las redes sociales (LinkedIn, Twitter, Monster.com). Se están tomando medidas de sensibilización, como por ejemplo actividades de formación, destinadas al personal directivo, las juntas de nombramiento y el personal en general con el fin de concienciar sobre el valor y los beneficios de la diversidad geográfica y de género.

---

<sup>2</sup> Aunque la mayoría de puestos de examinador pertenecen a la categoría de servicios generales (y, por lo tanto, no están sujetos al principio de la distribución geográfica), algunos puestos de examinador pertenecen a la categoría profesional.

Las juntas de nombramiento reciben información actualizada sobre los Estados miembros no representados en el personal de la OMPI e incluyen en el informe que presentan al Director General sus consideraciones específicas sobre los principios de la distribución geográfica y el equilibrio de género en la selección de los candidatos.

- Las actividades de sensibilización, con las que se busca aumentar la diversidad de candidaturas idóneas, consisten en campañas dirigidas a regiones insuficientemente representadas, misiones a los Estados miembros no representados mediante visitas a las universidades, reuniones de información y el establecimiento de vínculos de colaboración, por ejemplo, con los coordinadores de los servicios de orientación profesional de las universidades y otras organizaciones, o con las oficinas nacionales de P.I. También se difunde información sobre puestos vacantes por medio de listas de correo, especialmente a candidatos potenciales procedentes de Estados miembros no representados que poseen perfiles interesantes a pesar de no haber tenido éxito en sus candidaturas anteriores.

### ***Debates y propuestas***

6. La información anterior sirvió de trampolín para celebrar debates abiertos y con espíritu integrador durante las reuniones de consulta.

#### *Consenso general*

7. Los grupos regionales defendieron de forma unánime el mérito como principal criterio para la contratación. También opinaron que no deberían aplicarse los principios de la distribución geográfica a los puestos orientados a los usuarios (definidos en el párrafo 5.e) *supra*). Todos los grupos mostraron su firme apoyo a las iniciativas actuales de la Secretaría. Se reconoció que intentar garantizar que todos y cada uno de los Estados miembros de la OMPI esté representado, como muestra de la distribución geográfica, no es factible dado el reducido número de puestos sujetos a los principios de la distribución geográfica.

#### *Comunicaciones específicas*

8. Durante las reuniones, y a petición del Presidente, algunos grupos regionales presentaron comunicaciones que contenían observaciones y propuestas sobre el modo de proceder. Intervinieron el Grupo Africano, el Grupo B, el Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC), el Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico y el Grupo de Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental. En respuesta a dichas comunicaciones, y a petición del Presidente, la Secretaría ha efectuado investigaciones sobre algunas de las cuestiones planteadas en las comunicaciones. La información obtenida gracias a dicha investigación se incluye en el presente informe, inmediatamente después de un resumen de cada comunicación.

9. Un grupo estimó necesario que el resultado del proceso de examen del sistema de distribución geográfica de la OMPI consagre los principios de justicia, equidad, transparencia, rendición de cuentas y mérito en los procesos de selección y contratación de la OMPI. Citando a la OIT como ejemplo, el grupo propuso la selección directa por el Director General para puestos de alto nivel a partir de P5, incluidos los puestos de proyectos, con el fin de identificar fácilmente dónde está la responsabilidad en los casos de representación insuficiente o desequilibrio geográfico.

- a) Hubo consenso en que los principios enunciados por este grupo deberían sustentar la contratación en la OMPI.

b) En lo referido a la propuesta sobre la selección directa por el Director General, la Secretaría informa de que esa práctica fue abandonada por los Estados miembros en 2006. El siguiente extracto de un informe de la DCI publicado en 2005<sup>3</sup> resulta pertinente a este respecto.

*Contratación directa*

18. La práctica de contratación directa comenzó en la OMPI en 1976. El Artículo 4.8.b) del Estatuto del Personal, dispone entre otras cosas, "...cuando se necesiten con urgencia y por un período limitado ciertos servicios en la categoría profesional – en particular para proyectos en curso – el Director General podrá recurrir al procedimiento de contratación directa sin abrir un concurso. Los miembros del personal contratados con arreglo a dicho procedimiento recibirán un nombramiento de plazo fijo que no excederá los tres años y no deberá ser prorrogado ni convertido en un nombramiento permanente". Se informó a los inspectores de que la OMPI interpreta ese artículo en el sentido de que las personas que se incorporan por contratación directa pueden presentarse a los concursos de puestos vacantes en la OMPI y que, durante los últimos tres años, el 99% de las personas contratadas de esa forma fueron confirmadas en puestos ordinarios. Durante el bienio 2002-2003, el 43% (38 sobre un total de 88) de los miembros del personal de la categoría profesional habían sido contratados en forma directa. Debería darse fin a este proceso en dos etapas que deja de lado el procedimiento de concurso y la exigencia de representación geográfica equitativa. Si bien se reconoce que en casos excepcionales puede ser necesario contratar a alguien mediante un procedimiento acelerado, los Inspectores opinan que para atender a esa necesidad pueden utilizarse otras modalidades contractuales.

c) Con arreglo a la recomendación de la DCI, la disposición que a ese respecto constaba en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI fue modificada específicamente en 2006 y aprobada en aquel momento por el Comité de Coordinación de la OMPI, de modo que se eliminó la mención a procedimientos de contratación directa.

d) En caso de que los Estados miembros deseen reinstaurar esta práctica para cubrir puestos de alto nivel y de proyectos, se necesitaría un nuevo estudio por parte de la Secretaría sobre el establecimiento de las bases legales y el mecanismo de aplicación a tal efecto, y sobre las repercusiones de volver a aplicar dicha práctica, si las hubiera.

10. Otro grupo señaló que en algunas organizaciones, un sistema de cuotas no es factible debido al número limitado de puestos, en cuyo caso un sistema de distribución geográfica podría ser aquel que tome en consideración el equilibrio geográfico. Instó a la Secretaría a ampliar sus actividades de sensibilización en materia de contratación y a fortalecer las normas para la selección basadas en el mérito y la competencia. Defendió que una corriente de divulgación constante y orientada correctamente a los Estados miembros no representados era la única manera de mejorar el equilibrio geográfico.

a) La propuesta de ampliar las actividades de sensibilización de la Secretaría en materia de contratación, especialmente orientadas a los Estados miembros no representados, y de fortalecer las normas para la contratación basadas en el mérito recibió el respaldo unánime de todos los grupos.

11. Sin embargo, otro grupo consideró la necesidad de actualizar los principios de 1975 con un sistema que refleje la diversidad de la Organización y el principio de universalidad,

<sup>3</sup> "Examen de la gestión y la administración en la OMPI: Presupuesto, supervisión y cuestiones conexas", JIU/REP/2005/1.

consagrado en las Naciones Unidas y el Convenio de la OMPI. Propuso el establecimiento, por la Secretaría, de metas e indicadores en el informe sobre el rendimiento de los programas (documento PPR) para mejorar la proporción de funcionarios procedentes de Estados miembros no representados y de regiones insuficientemente representadas. Asimismo, propuso que los representantes de los servicios contratantes rindan cuentas por los resultados, también como parte de la evaluación anual de su actuación profesional, y publiquen un "informe de excepciones" cuando se contrate a nacionales de regiones excesivamente representadas. Otra propuesta fue que la distribución geográfica se considere a la hora de utilizar recursos no relativos al personal (se cita a la FAO como ejemplo). Además, propuso un programa de jóvenes profesionales dirigido a Estados miembros no representados y regiones insuficientemente representadas y solicitó que la contratación específica de nacionales de países donantes se desligara de las contribuciones voluntarias y que se evitara la aceptación de servicios gratuitos de cualquier nacionalidad como paso previo a la contratación. Dos grupos propusieron la adopción de un sistema para calibrar los puestos y uno de ellos citó a la FAO como ejemplo.

- a) La cuestión de si los principios de 1975 deberían actualizarse, modificarse o sustituirse por completo formará parte de la decisión final de los Estados miembros.
- b) En cuanto a la propuesta de un sistema para calibrar los puestos en la OMPI, es necesario que la Secretaría siga estudiando y recabando información sobre dicho mecanismo para que puedan celebrarse debates provechosos en las reuniones de consulta posteriores.
- c) En cuanto al principio de responsabilidad respecto de la contratación, la Secretaría señala que el representante del servicio contratante es uno de los miembros de la junta de nombramiento que selecciona a los candidatos para la vacante publicada. La junta de nombramiento presenta sus recomendaciones al Director General, que es el único con capacidad para nombrar a los funcionarios de la OMPI. La Secretaría informa de que existen dos vertientes respecto de la participación de los representantes de los servicios contratantes en el proceso de selección. Una vertiente defiende que dicho representante debe distanciarse del proceso para evitar un posible conflicto de intereses. Esto puede ocurrir, por ejemplo, si el titular de un puesto de carácter temporal compite por un puesto de plazo fijo. En dicha situación, podría considerarse que el representante no será imparcial porque posee una experiencia laboral previa con uno de los candidatos. En el pasado, y de acuerdo con dicho enfoque, los representantes de los servicios contratantes solo participaban en las juntas de nombramiento en calidad de observadores para informar sobre los requisitos del puesto, en caso de que lo solicitaran los miembros de la junta, y no gozaban de ningún derecho de voto. La otra vertiente parte del supuesto (razonable) de que el representante del servicio contratante es quien mejor conoce las necesidades y los requisitos específicos de la vacante publicada y, por lo tanto, debería participar directamente en la evaluación de los candidatos y en la formulación de recomendaciones al Director General. Este es el procedimiento actual que se aplica en la OMPI, ya que el representante del servicio contratante es uno de los cuatro miembros de la junta de nombramiento. Los otros tres son el representante del personal, el representante del Departamento de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos y el presidente; son responsables colectivamente de las recomendaciones presentadas al Director General. Transferir responsabilidad al representante del servicio contratante, también como parte de la evaluación de su actuación profesional, supondrá un cambio respecto de los procedimientos actuales.
- d) En respuesta a la propuesta anterior, la Secretaría informa de que las juntas de nombramiento reciben información actualizada sobre la lista de Estados miembros no representados durante el proceso de selección. Las juntas incluyen específicamente en

sus informes los resultados de sus consideraciones acerca de la distribución geográfica y el equilibrio de género en la evaluación y selección de los candidatos.

e) La lógica por la que se propone establecer un programa de jóvenes profesionales se puede incluir perfectamente en el actual programa para funcionarios subalternos del cuadro orgánico, que administra el PNUD y del que la OMPI es una organización participante. Cualquier Estado miembro de la OMPI estaría de acuerdo en financiar durante un período de tiempo determinado a un funcionario subalterno del cuadro orgánico que proceda de un Estado miembro no representado o de una región insuficientemente representada. En otras organizaciones ya se han celebrado acuerdos de este tipo con fines de fortalecimiento de capacidades. El papel del funcionario subalterno del cuadro orgánico permite a los nacionales de los Estados miembros en cuestión ganar experiencia práctica y aprender el mandato y los programas y las actividades de la OMPI, lo que les ayuda a adquirir un conocimiento más profundo de la Organización y a desarrollar (o seguir desarrollando) las competencias necesarias con miras a posibles puestos de plazo fijo.

f) En cuanto a la propuesta de considerar la distribución geográfica en la contratación de recursos no relativos al personal, la Secretaría informa de que los datos sobre la nacionalidad y el género de los recursos no relativos al personal contratado en el marco de servicios contractuales individuales están disponibles desde el 1 de enero de 2015. Para poder examinar con detalle esta propuesta, es necesario que la Secretaría realice un estudio sobre las bases legales y el mecanismo de aplicación que se necesitan a tal efecto, y sobre las repercusiones de incluir los recursos no relativos al personal en las consideraciones sobre la distribución geográfica.

g) La propuesta de desligar las donaciones y la contratación de nacionales procedentes de países donantes mediante el uso de dichos fondos donados deberá ser examinada más detenidamente por los Estados miembros, en especial los Estados miembros donantes. Además, la Secretaría destaca que un acuerdo por el que se aceptan los servicios gratuitos de un nacional de un Estado miembro donante no constituye en ningún caso una etapa del proceso de contratación de la OMPI. Los procedimientos de selección para cualquier puesto, ya sea de plazo fijo o temporal, están establecidos de acuerdo con el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, y la Secretaría los respeta rigurosamente. El procedimiento de concurso, que permite una evaluación rigurosa de los candidatos, es una característica fundamental de dichos procesos de selección.

h) Por último, el establecimiento de metas e indicadores en el documento PPR dependerá del acuerdo que alcancen los Estados miembros sobre la manera de proceder en relación con la distribución geográfica.

12. Otro grupo señaló que las posibilidades de vacantes de puestos sujetos a los principios de distribución geográfica son reducidas. El grupo pidió que la atención se centre en la aplicación de la política existente, en lugar de formular una nueva con pocas probabilidades de conseguir los resultados deseados, y destacó la importancia de aplicar el principio de la representación geográfica equitativa durante la contratación. Propuso que el equilibrio geográfico se aplique a los puestos del personal directivo superior y se remitió a las orientaciones de la DCI sobre cómo incorporar el principio de la distribución geográfica equitativa en la cultura institucional, y en los marcos de política y reglamentación, las actividades, los programas, la supervisión y la presentación de informes en la Organización.

a) Hasta que los Estados miembros no tomen la decisión de abandonar los principios de 1975, la atención se seguirá centrando en la aplicación de las iniciativas y actividades

de la Secretaría destinadas a mejorar la distribución geográfica en el marco de los principios de 1975.

b) La Secretaría informa de que se han realizado (y se siguen realizando) talleres y programas de formación para concienciar a los miembros de las juntas de nombramiento, al personal directivo y al personal en general sobre el interés que reviste para la Organización la diversidad, en particular la diversidad geográfica y el equilibrio de género. Además, los principios de distribución geográfica y el equilibrio de género se recogen de manera explícita en la cláusula 4.2 del Estatuto del Personal. El impacto de las misiones y las medidas de sensibilización, la difusión más amplia de la información y las campañas de publicidad para la promoción de los puestos de la OMPI a nivel mundial, especialmente en los Estados no representados, son objeto de un análisis continuo, y los datos relativos a la representación geográfica en la dotación del personal de la OMPI son controlados y examinados periódicamente. Estas son algunas de las maneras en que la diversidad, específicamente la diversidad geográfica y de género, se está incorporando en la cultura institucional, los marcos de política y reglamentación y los programas y actividades de la OMPI. Se está registrando una mejora constante en la distribución geográfica de los cargos directivos medios y altos.

13. Por último, otro grupo apoya que se publiquen en línea más datos sobre la distribución geográfica y su evolución en aras de una mayor transparencia. Propuso que la contratación se realizara en dos etapas de manera que, a la hora de cubrir una vacante, al principio solo se convocase a concurso a las regiones insuficientemente representadas, y después al público en general en caso de que no hubiera candidatos idóneos procedentes de esas regiones. También propuso que se ofreciera orientación individual a los candidatos no seleccionados de dichas regiones y destacó la importancia del equilibrio geográfico no solo entre las regiones, sino también entre los países de una misma región.

a) La Secretaría informa de que los datos sobre la distribución geográfica se facilitan a los Estados miembros dos veces al año, aparte de los documentos que se publican durante las sesiones anuales de las Asambleas. Los datos y otra información relevante también se ponen a disposición de los Estados miembros a petición de la Secretaría.

b) Además, la Secretaría informa de que, en promedio, se presentan más de 100 candidaturas para cada anuncio de vacante. A continuación se expone un cuadro donde se muestra el promedio de candidaturas presentadas para los puestos vacantes en las categorías profesional y directores en 2014 y 2015, y el número total de anuncios de vacante publicados en aquel período.

	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Promedio de candidaturas - categoría de director y superior	85	110
Promedio de candidaturas – categoría profesional	152	140
Número total de anuncios de vacantes	89	90

c) Los datos mencionados anteriormente muestran el elevado número de candidaturas recibidas a lo largo del año, que exceden las 10.000. Por este motivo, solo se ofrecen orientaciones a los candidatos que fueron preseleccionados pero no obtuvieron la vacante a concurso. Desgraciadamente, no se dispone de recursos para ofrecer orientación individual a cada uno de los candidatos que no resulta seleccionado. Además, ofrecer orientación personalizada únicamente a los candidatos no



seleccionados procedentes de Estados miembros no representados o de regiones insuficientemente representadas podría ser considerado como un trato diferente (o, lo que es peor, un trato discriminatorio) de los candidatos no seleccionados y supondría un riesgo para la reputación de la Organización.

d) La Secretaría informa además de que todo proceso de selección que aplicase “el procedimiento en dos etapas” descrito en el párrafo 13 sería considerado ilegal. Sería discriminatorio y no se ajustaría a lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas, el Convenio de la OMPI y el Estatuto y el Reglamento del Personal, que prevén lo siguiente (con cambios mínimos en la formulación): “La consideración primordial en el nombramiento de los funcionarios será la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se tendrá en cuenta la importancia de que la contratación se efectúe sobre una base geográfica lo más amplia posible”. Asimismo, la cláusula 4.1 del Estatuto del Personal de la OMPI dispone que: “[...] La contratación y el nombramiento de los funcionarios se llevarán a cabo sin distinción de raza, grupo étnico, género [...]” (sin subrayado en el original). A este respecto, cabe citar los siguientes fallos del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (sin negrita ni subrayado en el original):

- Fallo N° 3652 (2016), considerando 25:  
“Según el principio enunciado, el hecho de que el candidato sea ciudadano de un país no representado o insuficientemente representado respecto de la distribución geográfica de los funcionarios solo se tendrá en cuenta cuando los candidatos sean igualmente idóneos. No es cierto que las aptitudes, la nacionalidad y la distribución geográfica tuvieran la misma importancia en aquella fase inicial del proceso [...]”.
- Fallo N° 3103 (2012), considerando 10:  
“La Organización debe seguir sus propias normas para garantizar un concurso equitativo y habría sido injusto con los demás candidatos si se hubiese favorecido la candidatura de la demandante porque su contrato iba a terminar o por razón de su género o nacionalidad. En sus declaraciones, la demandante indica en varias ocasiones que su género y nacionalidad justificaban el trato prioritario que esperaba de la Organización, pero parece que no ha comprendido correctamente la idea que subyace tras el sistema de cuotas. Si bien es cierto que la Organización procura especialmente atraer a mujeres y empleadas de países no representados e insuficientemente representados para contratar y conservar “un personal seleccionado sobre una base geográfica amplia, sin dejar de reconocer la necesidad de tener en cuenta consideraciones de género y edad”, solo atenderá a factores como la edad, el género y la nacionalidad cuando deba escoger entre candidatos igualmente idóneos”.
- Fallo N° 1871 (1999), considerandos 9 y 10:  
“9. El Tribunal observa que el Director General otorgaba una importancia primordial al principio de la distribución geográfica, ya que seleccionó al segundo candidato de la lista propuesta por el Comité de Selección, dado que dicho candidato era ciudadano de un país insuficientemente representado, mientras que el demandante, que era el primero de la lista, era ciudadano de un país equitativamente representado.  
10. Del análisis de las disposiciones anteriormente citadas y de los elementos del caso se desprende que el Director General realizó una interpretación errónea de las disposiciones. La Constitución de la FAO dispone claramente que se debe atender de modo primordial a la “eficacia y competencia técnica” al elegir al personal. El Comité de Selección tiene la obligación de recomendar, con miras a su selección, al candidato cuyas aptitudes se correspondan en mayor medida con los requisitos del puesto. Por lo tanto, las cualificaciones esenciales exigidas constituyen el criterio

prioritario. La consideración de otros criterios, como el de la antigüedad en el servicio y la distribución geográfica, que revisten un carácter subsidiario, solo se tienen en cuenta cuando varios candidatos son igualmente idóneos". [El demandante de este caso recibió una compensación de 100.000 dólares de los EE.UU. por los daños ocasionados].

### ***Labor futura***

14. De 2016 a 2017 se programarán nuevos debates y reuniones de consulta con los grupos regionales para determinar si se debe recomendar o no que se abandonen los principios de representación geográfica de 1975 y, en su caso, proponer la formulación de una política formal o un nuevo sistema sobre distribución geográfica equitativa en la dotación del personal de la OMPI.

### ***Estudios por realizar***

15. La Secretaría podrá realizar los siguientes estudios si se adoptan los principios:

- Un estudio sobre la práctica de la selección directa para cubrir puestos de alto nivel y de proyectos, descritos en el párrafo 9.d);
- Un estudio sobre un sistema para calibrar los puestos en la OMPI, descrito en el párrafo 11.b); y
- Un estudio sobre la contratación de recursos no relativos al personal en el marco de servicios contractuales individuales, descrito en el párrafo 11.f).

### ***Recomendaciones preliminares***

16. En este punto de las consultas, los grupos regionales mostraron su respaldo claro y unánime a la Secretaría para que siga trabajando e impulsando iniciativas destinadas a mejorar la distribución geográfica.

17. Además, algunas medidas prácticas descritas a continuación, las cuales se extraen de las propuestas de los distintos grupos regionales políticos o se basan en ellas, son muestra de dicho apoyo, y por lo tanto se propone que el Comité de Coordinación de la OMPI las suscriba siempre que su aplicación sea neutral desde el punto de vista presupuestario. Una de las recomendaciones (párrafo 17.a) *infra*) requiere el compromiso de los Estados miembros en cuestión, ya que sin este será difícil progresar.

a) Deberían ampliarse las actividades de sensibilización de la Secretaría para que en última instancia lleguen con carácter prioritario a los Estados miembros no representados. La Secretaría colaborará con cualquier Estado miembro que proporcione la información necesaria y muestre su compromiso. A tal efecto, el Estado miembro debería seleccionar a un coordinador (que ocupe un puesto lo suficientemente alto como para delegar y comprometerse) para que trabaje junto con la Secretaría asumiendo varias funciones, entre otras: i) identificar plataformas nacionales adecuadas para la publicación de las vacantes de la OMPI; ii) organizar, preparar y coordinar foros desde los que se pueda difundir las campañas de información laboral de la OMPI (universidades, grupos profesionales, etc.); y iii) establecer un programa de apoyo para los candidatos potencialmente idóneos (en forma de orientaciones sobre el proceso de contratación de la OMPI o de entrenamiento para la preparación de candidaturas y entrevistas). Se insta a la Secretaría y a los Estados miembros en cuestión a que presenten más iniciativas similares e innovadoras.

b) En los avisos de vacantes para puestos sujetos a los principios de distribución geográfica (e idealmente para todos los puestos), la Secretaría debería incluir sistemáticamente una sección titulada "Diversidad" en la que se expresen con claridad las

metas de la Organización en materia de equilibrio de género y distribución geográfica equitativa. Actualmente, la única mención sobre la diversidad que figura en los avisos de vacante de la OMPI es la siguiente frase: “Se alienta a las mujeres que reúnan las cualificaciones necesarias a presentar su candidatura”. Es hora de que los principales puntos de referencia de la diversidad, es decir el género y la nacionalidad, formen parte integral de la información que se transmite a los futuros candidatos. La sección propuesta sobre la diversidad podría incluir la siguiente frase: *“Se alienta a que presenten sus candidaturas las mujeres que reúnan las cualificaciones necesarias, así como los nacionales cualificados procedentes de Estados miembros no representados y de regiones geográficas insuficientemente representadas en la OMPI. Si desea consultar la lista de Estados miembros no representados y de las regiones insuficientemente representadas, pulse aquí”*. [Debería haber un enlace a la página del sitio web de la OMPI donde la Secretaría pueda facilitar estas listas y mantenerlas actualizadas].

18. El Presidente propone que las demás observaciones y propuestas expresadas por los grupos regionales en sus comunicaciones específicas se sigan debatiendo y examinando en reuniones posteriores, si el Comité de Coordinación de la OMPI está de acuerdo en celebrar nuevas reuniones de consulta, con el fin de formular una nueva política o establecer un nuevo sistema de distribución geográfica en caso de que se decida abandonar los principios de 1975.

19. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a:*

i) *tomar nota del “Informe sobre la distribución geográfica” (documento WO/CC/73/5); y*

ii) *suscribir las recomendaciones preliminares que constan en los párrafos 17 y 18 del mismo documento.*

[Fin del documento]