



Asamblea General

Distr. general
30 de enero de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo sexto período de sesiones

Tema 140 del programa

Dependencia Común de Inspección

Transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2011/2).



I. Introducción

1. La Dependencia Común de Inspección presentó su informe titulado “Transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2011/2) en respuesta al párrafo 19 de la resolución 64/259 de la Asamblea General. Dado que la Secretaría actualiza y mejora sus procesos permanentemente, el examen de la Dependencia fortalecerá los procedimientos anteriores y en curso encaminados a asegurar la eficacia, la coherencia, la oportunidad y la transparencia de la selección y el nombramiento de los funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría. El Secretario General cree que el proceso descrito en su informe titulado “hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas” (A/64/640), leído conjuntamente con el presente documento, ofrece una imagen coherente del proceso de nombramiento del personal directivo superior. El Secretario General desea expresar su reconocimiento a la Dependencia por el constructivo intercambio de ideas que tuvo lugar.

2. La selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior es un proceso complejo. Debe tenerse en cuenta que, si bien hay coherencia de propósito, cada Secretario General puede tener un enfoque diferente de la puesta en marcha del proceso. Con este fin, el Secretario General necesita un margen de flexibilidad y discreción para poder seleccionar a un equipo directivo superior cohesionado que trabaje en sinergia. En el presente informe se resumen los objetivos que guían al Secretario General en la selección de su equipo directivo superior y se describe el enfoque que aplica para seleccionar y nombrar a los funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas. El principio fundamental es el mérito. En la búsqueda de la persona más adecuada para un puesto determinado, el Secretario General se preocupa sobre todo por asegurar la imparcialidad y la transparencia del proceso, a la vez que protege la privacidad de los candidatos y del equipo entrevistador.

II. Objetivo del nombramiento del personal directivo superior

3. El objetivo del Secretario General es tener un equipo directivo superior que cumpla con las más altas normas de eficiencia, competencia, integridad y rendición de cuentas, que sea capaz de dirigir a la Organización respondiendo a las cambiantes necesidades institucionales y que esté a la altura de las expectativas de los Estados Miembros y demás interesados.

4. La capacidad y la autoridad del Secretario General para lograr este objetivo y gestionar de manera eficaz la Organización en su calidad de más alto funcionario administrativo, de conformidad con el Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas, requieren un proceso sólido de selección y nombramiento que sea eficaz, coherente, oportuno y transparente, con el debido respeto de la confidencialidad del proceso y la privacidad de los candidatos.

5. La Asamblea General reconoció la necesidad de que el Secretario General tuviera un cierto margen de flexibilidad con respecto a la selección y el nombramiento de los funcionarios directivos de categoría superior en la sección II, párrafo 5, de su resolución 51/226, en que especificó que “... *la facultad*

discrecional del Secretario General de efectuar nombramientos y conceder ascensos al margen de los procedimientos establecidos estará limitada a su Oficina Ejecutiva y a las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, así como a todas las categorías de enviados especiales”.

6. En su informe a la Asamblea General titulado “Hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas”, el Secretario General describe el proceso de selección y nombramiento de los funcionarios directivos de categoría superior e indica que, por decisión propia, ha ejercido esa autoridad con extremado cuidado a fin de asegurar la transparencia y preservar las salvaguardias institucionales del proceso y, al mismo tiempo, proteger la privacidad de los candidatos (véase A/64/640, párr. 42).

III. Selección y nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior

7. Para la selección y el nombramiento de los funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría, el Secretario General, basándose en los progresos alcanzados hasta la fecha, asigna gran importancia a los elementos que se presentan a continuación. Estos elementos están interrelacionados y deben considerarse de manera integral.

A. Mérito

8. El Artículo 101 3) de la Carta de las Naciones Unidas dispone que: *“La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones de servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”.* De conformidad con la Carta, el Secretario General cree que el principio fundamental que debe regir la contratación del personal de categoría superior es el mérito. Al considerar a los finalistas que han demostrado poseer los requisitos básicos de un puesto, el Secretario General también debe tener en cuenta otros elementos importantes, como la necesidad de asegurar que el candidato seleccionado se integre adecuadamente al equipo de gestión y que la decisión final favorezca los objetivos de la Organización en lo que respecta a la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros.

B. Distribución geográfica y representación de los géneros

9. Cuando el Secretario General elige a un candidato determinado para un puesto, lo hace atendiendo a la necesidad general de asegurar la equidad en la distribución geográfica y la representación de los géneros en su equipo directivo superior. Esto constituye la imagen de su equipo directivo, que constantemente cambia su integración debido a los procesos de contratación en marcha y la expiración de los nombramientos, y exige, por tanto, un proceso de selección y nombramiento igualmente dinámico. El Secretario General analiza periódicamente los datos estadísticos respecto de la distribución geográfica y la representación de los géneros en su equipo directivo superior y la movilidad en los niveles más altos.

10. El Secretario General ha asegurado que para los cargos que han sido ocupados tradicionalmente por personas de la misma nacionalidad se nombre a personas de nacionalidad diferente, a la de su predecesor. Dichos puestos incluyen los de Secretario General Adjunto de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, Secretario General Adjunto de Gestión, Director Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena. Cuando no fue posible hacer un cambio por circunstancias imprevistas o de otro tipo, el Secretario General informó debidamente de ello a los Estados Miembros antes de que la Asamblea General aprobara dichos nombramientos, como en los casos del Secretario General Adjunto de Seguridad y la Secretaría General Adjunta de Servicios de Supervisión Interna.

11. De conformidad con la directiva del Secretario General, los equipos entrevistadores para los cargos de personal directivo superior deben presentarle, como mínimo, tres candidatos para su consideración, de los que al menos uno debe ser mujer. Posteriormente, al hacer la selección, el Secretario General consulta con sus asesores superiores, incluido el Vicesecretario General. El actual Secretario General ha nombrado al mayor número de mujeres para ocupar cargos de personal directivo superior. En los últimos tres años, 15 mujeres fueron elegidas para ocupar cargos a nivel de Secretario General Adjunto, ocho de las cuales fueron nombradas representantes especiales del Secretario General. Las estadísticas en materia de género han mejorado en general, y continúan produciéndose avances de importancia.

C. Transparencia

12. Aunque la cuestión del grado de transparencia apropiado que exige el proceso puede ser muy subjetiva, el Secretario General es consciente de la necesidad de intercambiar información con los Estados Miembros protegiendo, al mismo tiempo, la confidencialidad del proceso y la privacidad de los candidatos. La transparencia de la metodología aplicada al proceso de selección y nombramiento de los funcionarios directivos de categoría superior exige: a) un intercambio de información y opiniones abierto y flexible que ponga a disposición del Secretario General el más amplio espectro de contribuciones de todos los interesados; b) un proceso claramente articulado para la selección del equipo directivo; y c) la rendición de cuentas por los resultados.

13. Si bien se están aplicando algunas medidas para mejorar y hacer más transparente el proceso de selección, la etapa final de adopción de la decisión debe ser confidencial. Para los nombramientos directos, el Secretario General es la única persona que, en última instancia, debe decidir quién es, entre los candidatos recomendados, la persona más adecuada para formar parte del equipo directivo superior.

D. Confidencialidad del proceso y privacidad de los candidatos y el equipo entrevistador

14. Al tiempo que mantiene el equilibrio entre la necesidad de transparencia y la necesidad de proteger la confidencialidad del proceso y la privacidad de los candidatos, el Secretario General mantiene informados a los Estados Miembros, por

conducto de los presidentes de los grupos regionales, sobre las generalidades del proceso de selección y nombramiento, entre ellas las medidas adoptadas para atraer a los candidatos y su opinión respecto de la conclusión del proceso y la selección del mejor candidato para un puesto determinado.

15. En este sentido, la necesidad de confidencialidad (en la cual debe tenerse en cuenta el carácter delicado de la cuestión del punto de vista político, la credibilidad de la misión y la eficacia del titular del cargo) y la simplificación del proceso harían poco práctica la participación de otras personas en el proceso de selección y nombramiento aparte de la oficina encargada de gestionar la vacante. De conformidad con la práctica establecida, la investigación de antecedentes y la verificación de referencias de los candidatos se realiza en coordinación con la Oficina Ejecutiva del Secretario General. Debe tenerse en cuenta también que la difusión de las atribuciones y otros detalles relativos a cada equipo entrevistador puede, en teoría, comprometer la confidencialidad del proceso.

E. El proceso de búsqueda y el mantenimiento de las salvaguardias institucionales

16. Teniendo en cuenta los principios rectores enunciados en los párrafos precedentes, puede ser de utilidad explicar en más detalle el proceso y la interrelación entre sus diversas etapas.

17. El Secretario General cree que un proceso claro aumenta la objetividad con la cual se presenta a su consideración una lista final de candidatos de dentro y fuera de la Organización concienzudamente preparada. De esa forma, el procedimiento aumenta la transparencia porque permite señalar a la atención de los Estados Miembros las futuras vacantes de manera oportuna, y tiene por objeto, además, hacer posible que el Secretario General seleccione a los candidatos más competentes prestando la consideración debida a la distribución geográfica y la representación de los géneros.

18. En lo relativo a los nombramientos de altos funcionarios a nivel de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, la Oficina Ejecutiva del Secretario General examina sistemáticamente las vacantes que van a producirse. De conformidad con la práctica establecida, el proceso de selección se inicia al menos cuatro meses antes de que expire el nombramiento del funcionario que ocupa el puesto. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a petición de la Oficina Ejecutiva del Secretario General, proporciona una lista mensual de los puestos de categoría superior en la que se incluyen los nombres de los funcionarios de que se trate, la denominación de su cargo, su fecha de ingreso en el servicio y la fecha de expiración de cada nombramiento. La Oficina Ejecutiva del Secretario General utiliza esta información para hacer un seguimiento de los nombramientos que van a expirar en los siguientes cuatro meses a fin de procesar las prórrogas necesarias o iniciar la planificación de la sucesión, según corresponda.

19. Para nombramientos sobre el terreno, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno colaboran con la Oficina Ejecutiva del Secretario General para determinar los nombramientos cuya prórroga sea necesario considerar con una antelación de tres meses a la fecha de expiración. Debe tenerse en cuenta que, en algunos casos, iniciar el proceso de contratación demasiado pronto

puede tener grandes consecuencias. Por ejemplo, puede existir la preocupación por evitar que la publicación del puesto con antelación menoscabe la autoridad del funcionario directivo que todavía esté en funciones. Una vez que se determinan las futuras vacantes, se examinan el mandato y los objetivos del puesto de que se trate conforme a la resolución de la Asamblea General o el instrumento legislativo que lo haya establecido, en especial para los nuevos nombramientos. También se examinan las atribuciones, y se revisan en caso necesario, en estrecha colaboración con el Departamento de que se trate.

1. Anuncio de las vacantes

20. Con respecto a la solicitud de presentación de candidaturas, se acostumbra enviar notas verbales a los Estados Miembros para complementar los esfuerzos del propio Secretario General y ayudar a confeccionar una lista de candidatos más amplia, y más equilibrada, tanto desde el punto de vista de la distribución geográfica como de la representación de los géneros. También es habitual solicitar a los Estados Miembros que presenten candidaturas en los casos en que se necesite o se prescriba celebrar consultas con los órganos intergubernamentales. Si se estima necesario, también se solicitan candidaturas a la comunidad de profesionales pertinente. En algunos casos, puede no ser práctico ni políticamente viable que todas las vacantes, sobre todo las vacantes sobre el terreno, se comuniquen a todos los Estados Miembros, dado que los anuncios anticipados pueden menoscabar la credibilidad de una misión sobre el terreno o comprometer la eficacia del titular del cargo.

21. Las futuras vacantes también pueden anunciarse en el sitio web del Secretario General y en los medios impresos. De esta forma, se hacen todos los esfuerzos por llegar al mayor público posible. Con este objetivo se ha recurrido a publicaciones de renombre. Para determinar dónde se publican los anuncios, se celebran consultas sobre el carácter de las funciones y sobre la necesidad de hacer una búsqueda más amplia para lograr reunir una lista de candidatos competitiva.

2. Preselección y examen de los candidatos

22. Una vez que se ha obtenido una lista de candidatos, se forma el equipo entrevistador, cuyos miembros se seleccionan, para cada vacante, entre altos funcionarios de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta su experiencia, origen geográfico y género. La lista final de candidatos a los que se entrevistará es confeccionada por los miembros del equipo. El Secretario General considera que se añada un elemento muy conveniente con la práctica establecida de que el equipo entrevistador preseleccione y examine la lista de candidatos propuestos para un determinado puesto a fin de que se pueda seleccionar para la entrevista a un grupo más pequeño de candidatos cualificados que al mismo tiempo reúna las condiciones de diversidad. De esa forma los miembros del equipo podrían invitar a otros candidatos para ser entrevistados si luego de la entrevista consideran que el grupo inicial no cumple con los requisitos. En la etapa final del proceso se determina si es necesario incluir a un experto externo, teniendo presente la naturaleza del puesto. La presencia de un experto externo en el equipo, incluidos expertos en derecho humanitario y normas de derechos humanos o con los conocimientos técnicos conexos, agrega otra perspectiva y otras competencias al proceso.

23. Se hace todo lo posible para que todos los candidatos sean examinados por el mismo equipo entrevistador. Una vez que este completa el examen, presenta al Secretario General tres candidatos, de los que al menos uno debe ser mujer. Al hacer la selección, el Secretario General realiza consultas con sus asesores superiores, incluido el Vicesecretario General. Si bien el Secretario General goza de amplias facultades discrecionales respecto de los nombramientos a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, ha hecho público su firme deseo de entrevistar a todos los finalistas. Sin embargo, debido a exigencias de su agenda, el Secretario General puede pedir a uno de sus asesores superiores que entreviste en su nombre a los tres candidatos de la lista final para un puesto determinado.

24. Se hace también todo lo posible para asegurar que no quede un puesto vacante entre la partida del titular del puesto y la llegada de su sucesor, sea mediante una cuidadosa planificación de la sucesión, la prórroga del período de servicio del funcionario saliente o la designación de un oficial encargado experimentado y conocedor cuando así lo exijan circunstancias que vayan más allá del control de la Secretaría. Cabe señalar que, la fecha de la entrada en servicio del candidato seleccionado entraña negociaciones con la entidad de la que procede, y que el resultado de esa negociación suele estar fuera del control del Secretario General. En su condición de funcionarios superiores que actúan en entornos complejos, el traslado de estas personas de sus cargos de alto nivel a las Naciones Unidas no es un proceso sencillo, y muchas veces puede exigir ajustes en la fecha de entrada en servicio. En estos casos, la Secretaría dispone lo necesario para el traspaso apropiado de responsabilidades, entre el funcionario directivo superior nuevo y el saliente.

3. Intercambio de información con los Estados Miembros

25. Otro elemento importante del proceso de nombramiento de funcionario de categoría superior son las consultas con los Estados Miembros, cuya celebración está bien establecida y ha permitido cubrir satisfactoriamente los cargos a los que se aplica este procedimiento. El Secretario General se esfuerza considerablemente por asegurar que se celebre consultas oficiosas y oficiales con los Estados Miembros, según proceda.

IV. Procesos de selección y nombramiento en curso

26. Al comenzar su segundo período, a principios de enero de 2012, el Secretario General tendrá la oportunidad de llenar varias vacantes en puestos de nivel superior. El Secretario General tiene el firme empeño de lograr la combinación adecuada de cambio y continuidad en su equipo de altos funcionarios y se propone crear un nuevo equipo que sea sólido en lo que respecta a las cuestiones sustantivas y diverso en su composición, cuyos miembros se complementen unos a otros. En esta tarea, el Secretario General se guiará por las tres consideraciones generales siguientes:

a) La norma de los cinco años de ocupación del cargo se aplicará de manera generalizada, como se hizo hace cinco años cuando el Secretario General asumió por primera vez su cargo. Mientras algunos asesores de alto nivel con menos de cinco años de servicio pueden renunciar a sus cargos por motivos personales o de otro tipo, los que hayan llegado a los cinco años serán el centro de atención para el cambio. Con esto se quiere demostrar el firme compromiso del Secretario General

de imponer la movilidad y dar el ejemplo impulsando desde el más alto nivel la reforma en curso de la gestión de los recursos humanos que incluye, entre otras cosas, los planes de movilidad;

b) El Secretario General se propone equilibrar la necesidad de incorporar una perspectiva renovadora para la solución de los grandes problemas con la necesidad de mantener la continuidad de propósito y de prioridades;

c) El Secretario General seguirá dedicándose a potenciar los departamentos técnicos y a aprovechar las sinergias institucionales racionalizando los procesos de trabajo y minimizando la duplicación de las funciones.

27. En este contexto, el Secretario General ha decidido solicitar candidaturas para el primer grupo de ocho puestos a nivel de Secretario General Adjunto para los departamentos y oficinas que se enumeran a continuación. Estos cambios han sido anunciados con antelación a fin de proporcionar tiempo suficiente para la recepción y el examen de las candidaturas, y para asegurar una transición sin problemas entre los actuales titulares de los cargos. Esto complementará la búsqueda y las consultas que él mismo realice, y demuestra su compromiso de aplicar un proceso de selección inclusivo y objetivo para el nombramiento de los funcionarios directivos de categoría superior. Las entidades de que se trata son las siguientes:

El Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias

El Departamento de Información Pública

El Departamento de Asuntos Políticos

El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales

La Oficina de Asuntos de Desarme

La Oficina del Asesor Especial para África

La Comisión Económica para África

La Comisión Económica para Europa

28. Además, se ha iniciado también el proceso de contratación y selección para cinco puestos a nivel de Subsecretario General en los fondos y programas.

V. Recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

Sitio web

29. En atención a la recomendación de la Dependencia Común de Inspección acerca de la creación de un sitio web exclusivo (véase JIU/REP/2011/2, párr. 88), el Secretario General señala que se han hecho progresos respecto de la publicación de vacantes en línea, cuando es posible. Para mejorar el intercambio de información, el Secretario General ha creado una página web que contiene información sobre las futuras vacantes (www.un.org/sg/vacancies/index.shtml). La página web se actualizará en la medida en que sea necesario para comunicar información sobre el nombramiento de altos funcionarios a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. También cabe señalar que el Departamento de Información Pública mantiene una página web sobre nombramientos de funcionarios de categoría

superior. Asimismo, el Secretario General recurre a la herramienta web deLeGATE para transmitir a los Estados Miembros todas las notas verbales sobre nombramientos de altos funcionarios, de modo de poder difundir de manera oportuna información actualizada sobre las futuras vacantes. Ello contribuye a reforzar las medidas encaminadas a hacer de las Naciones Unidas una organización más ecológica.

30. El Secretario General considera que las recomendaciones secundarias sobre la información que debe darse a conocer al público en general y a los Estados Miembros en la página web requieren un estudio cuidadoso para asegurar que la información no confunda a sus destinatarios y que salvaguarde la confidencialidad del proceso y la privacidad de los candidatos y del equipo entrevistador, como se señaló precedentemente.

Directrices

31. El Secretario General observa complacido que la mayoría de las directrices indicadas por la Dependencia Común de Inspección (véase JIU/REP/2011/2, párr. 87) coinciden con la práctica establecida que se sigue en el proceso del nombramiento de personal directivo superior. Se seguirá haciendo esfuerzos para aplicar esta recomendación con el fin de fortalecer y mejorar el proceso.

32. El Secretario General apoya ocho de las 12 directrices indicadas por la Dependencia Común de Inspección. Las excepciones son las que figuran en los apartados a), b), c), g) y l), del párrafo 87, según se indica a continuación.

Párrafo 87 a)

El proceso de contratación debería planificarse de manera que exista un período de superposición de dos semanas, como mínimo, entre la persona que abandona el puesto y el nuevo titular.

33. Si bien hay ventajas en tener una superposición entre funcionarios entrantes y salientes en cargos directivos en las misiones sobre el terreno, ello puede acarrear consecuencias políticas y en relación con la cadena de mando y los recursos, así como consecuencias de otra índole que es preciso considerar. Una superposición por un período más corto, en función de las características personales y la experiencia del nuevo funcionario, puede ser más realista para los nombramientos sobre el terreno. Se invita a los Estados Miembros a ejercer la autoridad presupuestaria necesaria para regularizar esta práctica.

Párrafo 87 b)

Deberían publicarse anuncios de vacantes para todos los puestos, a excepción de los Enviados Especiales y los Asesores Personales, tan pronto como se sepa que se van a producir, y en esos anuncios deberían exponerse unas responsabilidades claramente definidas y las calificaciones y experiencia específicas necesarias en términos que no den lugar a ninguna ambigüedad.

34. Si bien se han logrado avances considerables en este sentido, tal vez no sea conveniente difundir los anuncios de vacantes en los casos en que ello pueda menoscabar la credibilidad de una operación o comprometer la eficacia del titular.

Párrafo 87 c)

Deberían enviarse notas verbales a todos los Estados Miembros y a todos los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas para transmitir los anuncios de vacantes para cada puesto con una antelación mínima de un mes.

35. El Secretario General tiene el firme empeño de anunciar las vacantes y solicitar la presentación de candidaturas de los Estados Miembros para la gran mayoría de los cargos en la Sede. Por ejemplo, al comienzo de su segundo período, difundió nueve anuncios de vacantes de puestos de Secretario General Adjunto. El Secretario General señala que, cuando anunciar las plazas no es ni práctico ni deseable, especialmente para puestos sobre el terreno que requieren sensibilidad política a la situación *in situ*, suele darse una amplia difusión a las vacantes entre los asociados pertinentes de las Naciones Unidas (incluso mediante campañas sistemáticas para crear una lista de personas calificadas). Por consiguiente, al tiempo que se garantizan las salvaguardias institucionales y un proceso de selección general justo y coherente, debe otorgarse al Secretario General la flexibilidad necesaria para determinar cuándo y cómo anunciar las vacantes.

Párrafo 87 g)

Concluida su labor, el equipo entrevistador debería preparar un informe resumido en el que se detalle la información que se indica en el sitio web, según lo establecido en el párrafo 88 f) y g) *infra*. El Secretario General debería dar a conocer ese informe en sus consultas con los Estados Miembros.

36. El equipo entrevistador asesora al Secretario General, y debe ser capaz de proporcionar un asesoramiento franco y abierto al Secretario General con la garantía de confidencialidad. Además, todas las comunicaciones entre el equipo y el Secretario General deben seguir siendo confidenciales. Hacer públicas las deliberaciones de los equipos entrevistadores para los nombramientos del personal de categoría superior o someter sus recomendaciones a la revisión de terceros afectaría de manera irrevocable la integridad y la eficacia de esas deliberaciones. Revelar ese tipo de información puede desalentar a posibles candidatos de participar en el proceso de selección por temor a una intrusión en su privacidad. Si los miembros del equipo entrevistador saben que sus deliberaciones no serán confidenciales, pueden sustraerse de proporcionar al Secretario General su opinión franca y sin filtros por temor a las represalias, lo que menoscabaría en gran medida la calidad y la integridad del proceso. La práctica de otorgar confidencialidad a los equipos entrevistadores coincide con la práctica de la Organización para la contratación de funcionarios a otros niveles.

Párrafo 87 l)

El Secretario General debería celebrar semestralmente reuniones informativas con los Representantes Permanentes acerca de los procesos de selección y nombramiento realizados en los seis meses precedentes, en las que se presentaría de forma resumida la información contenida en los informes de los equipos entrevistadores, según se establece en el párrafo 87 g) *supra*.

37. Esta recomendación duplica el número de reuniones de información que el Secretario General mantiene actualmente con los presidentes de los grupos regionales, quienes a su vez informan a sus respectivos Estados Miembros. Durante sus consultas, el Secretario General ofrece una visión general del proceso de

selección y nombramiento, incluidas las gestiones realizadas para atraer a los candidatos, y sus puntos de vista con respecto a la conclusión del proceso y la selección del mejor candidato para un puesto determinado. Como parte de un esfuerzo continuo para mejorar la transparencia del proceso, el Secretario General está preparando una exposición sobre el nombramiento de los funcionarios de categoría superior, que incluirá las vacantes previstas y que se incorporará al programa de orientación para los nuevos delegados, con el propósito de continuar manteniendo a los Estados Miembros al corriente de lo que está sucediendo y familiarizarlos con el proceso de selección y nombramiento del personal directivo superior.
