



En calidad de dirigente de la Organización de Naciones Unidas (ONU), el Secretario General es responsable de garantizar que la organización puede solucionar los problemas más importantes y complejos del mundo.

Los secretarios generales tienen una función muy importante ya que pueden convencer a los gobiernos para que hagan frente al cambio climático, fomenten el desarrollo sostenible y protejan los derechos humanos fundamentales. A través de sus esfuerzos de mediación pueden ayudar a evitar y detener guerras y contribuir a defender los valores e ideales del ser humano, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas.

El alcance y la importancia de la función del Secretario General han aumentado de forma significativa desde la creación de la ONU. En estos momentos, el Secretario General trabaja con 193 Estados miembros, dirige a más de 40.000 personas y supervisa el trabajo de 30 fondos, programas y organismos de la ONU que tratan con una gran diversidad de cuestiones de desarrollo y humanitarias globales. De forma sorprendente, aunque la ONU y sus responsabilidades han aumentado de forma notable durante los últimos 70 años, el proceso de selección de su dirigente se ha caracterizado por unas prácticas habituales, informales y anticuadas.

El caso que necesita una reforma urgente

Al contrario que en otras organizaciones internacionales, la ONU prácticamente no ha establecido normas públicas ni criterios formales para elegir al Secretario General. En cambio, la Carta de las Naciones Unidas de 1945 y una resolución aprobada el año siguiente por la Asamblea General de las Naciones Unidas continúan siendo las únicas disposiciones formales y muy generales para el proceso de designación del Secretario General.¹

Los gobiernos nominan a los candidatos y después el Consejo de Seguridad acuerda cuál será el candidato final; que normalmente sale de la negociación secreta entre los cinco miembros permanentes del Consejo, supeditado a sus derechos de veto individuales. Después, la Asamblea General ratifica al candidato final mediante una votación por mayoría. Durante el proceso, no existe documentación sistemática y transparente, ni siquiera información sobre qué candidatos se están considerando. La sociedad civil y el público en general no participan en absoluto en el proceso. Hasta la fecha ninguna mujer ha desempeñado el cargo de Secretaria General.

Durante los últimos 20 años, la gran mayoría de los gobiernos han coincidido en que el proceso actual no es el adecuado para escoger al mejor candidato posible para dirigir la ONU.² Desde hace tiempo, los analistas más eminentes lo consideran demasiado opaco e incompatible

“Durante los últimos 20 años, la gran mayoría de los gobiernos han coincidido en que el proceso actual no es el adecuado para escoger al mejor candidato posible para dirigir la ONU”

con los procesos de selección de personal modernos.³ El proceso está reñido con los propios principios e ideales de la ONU ya que otorga demasiado poder al Consejo de Seguridad y a sus miembros permanentes.

Teniendo en cuenta la gravedad de las dificultades a las que se enfrenta el mundo y las reconocidas carencias de las prácticas habituales, existe una necesidad urgente de reformar a fondo la forma en la que los miembros de la ONU eligen al Secretario General. El proceso de selección debe ser modificado de forma que cumpla los más rigurosos principios de transparencia y responsabilidad por los que abogan tanto los Estados miembros de la ONU como la sociedad civil.

Un proceso mejor, una ONU más fuerte

Dado que el mandato del actual Secretario General finaliza en diciembre de 2016, la comunidad internacional tiene una oportunidad histórica de utilizar el periodo de interinidad para mejorar el proceso de selección. Existe un amplio margen para poder realizar cambios ya que muchas de las prácticas actuales son informales y flexibles, han evolucionado con el paso de los años y no requieren la modificación de la Carta de las Naciones Unidas, que es muy difícil de conseguir.

Un mandato para dirigir

Los Estados miembros han puesto de relieve la necesidad de hacer que el proceso de selección sea más sólido, especialmente en un momento en el que la cooperación global se necesita más que nunca. Desde el cambio climático a los conflictos armados, pasando por el terrorismo y las pandemias, muchos de los problemas endémicos del mundo trascienden las fronteras. Aun así, el mundo cada vez está más polarizado. Confiar en la coordinación de grupos regionales o foros regionales como el G8 o el G20 es a todas luces insuficiente si queremos resolver problemas que exigen la participación de todos los países del mundo.

Un sistema de selección más abierto e inclusivo, en el que se comprometan todos los Estados miembros, podría hacer que los futuros Secretarios Generales dispusieran de un mandato más firme lo cual, a su vez, reforzaría su capacidad para movilizar recursos para el programa de las Naciones Unidas y así impulsarlo. Un proceso más inclusivo ayudaría a revitalizar la ONU, aumentar su credibilidad y eficacia además de reafirmar su autoridad global y atractivo popular.

Un mandato para actuar

Un mandato único y de mayor duración reforzaría aún más el papel del Secretario General. Les ofrecería a los candidatos el espacio político necesario para crear y aplicar un programa más independiente, a largo plazo y visionario. Si elimináramos la necesidad de hacer campaña para la reelección y las limitaciones que esto supone, los futuros Secretarios Generales contarían con la libertad de acción necesaria para ser más enérgicos cuando exijan el cumplimiento de este programa.

Un compromiso de cambio

La mayoría de los miembros de la Asamblea General han propuesto y respaldado sugerencias para reformar el proceso de selección.⁴ En 2009, el propio informe de la Dependencia Común de Inspección de la ONU sobre la selección y las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos en el sistema de las Naciones Unidas reiteró dichas peticiones en favor de la reforma. No obstante, la ONU, incluida la Asamblea General, todavía no ha comenzado a aplicar sus propias recomendaciones. Esto se debe en parte a una falta de voluntad política y a que no se dedica tiempo suficiente a considerar las reformas antes de realizar las designaciones.

La siguiente designación en 2016 constituye el momento oportuno para que los miembros de la ONU demuestren su compromiso para encontrar al mejor dirigente de las Naciones Unidas.

“Un sistema de selección más abierto e inclusivo, en el que se comprometan todos los Estados miembros, podría hacer que los futuros Secretarios Generales dispusieran de un mandato más firme”

Recomendaciones

Principios

Reflejando las mejores prácticas en la selección de otros dirigentes públicos principales,⁵ el proceso de selección del próximo Secretario General de la ONU debería:

- Centrarse en lograr el mejor candidato posible
- Celebrarse de forma oportuna y estructurada
- Estar basado en criterios de selección y capacitación formales
- Diseñarse para fomentar la igualdad de género y estar basado en las mejoras prácticas en materia de igualdad y diversidad y animar la presentación de candidaturas de todas las regiones
- Ser transparente para todos los miembros de la ONU
- Ser transparente para la sociedad civil, el público en general y los medios
- Incluir a todos los miembros de la Asamblea General y estar abierto a las aportaciones oportunas de la sociedad civil

Dichos principios constituyen los criterios troncales con respecto a los cuales se juzgarán las futuras propuestas de reforma para determinar si mejoran convenientemente el proceso de selección.

Proceso

Una reforma global del proceso de selección de los futuros secretarios generales de la ONU debería incluir los diez puntos que se enumeran a continuación:

1. El cargo y los requisitos para ocuparlo deberían anunciarse en todos los países y se pediría a los Estados miembros, a los parlamentos y a la sociedad civil que presenten a sus candidatos informándoles de la fecha límite para presentar candidaturas.
2. La ONU debería publicar un listado formal de los criterios de selección. Dichos criterios deberían destacar que se elegirá a la mejor persona, hombre o mujer, independientemente de su región de origen (véase el anexo).
3. El Presidente de la Asamblea General y el Presidente del Consejo de Seguridad deberían hacer público, lo antes posible, un calendario claro del proceso de selección que coincida con la presentación de candidaturas.
4. El Presidente de la Asamblea General, al final de la fase de nominación y el Presidente del Consejo de Seguridad, cuando revise su listado de candidatos favoritos deberían publicar un listado de todos los candidatos oficiales junto con sus curriculum vitae.
5. El Presidente de la Asamblea General y el Presidente del Consejo de Seguridad deberían ser responsables de forma conjunta de informar de forma regular a los países miembros de la ONU y al público en general sobre el proceso de selección después de que se hayan anunciado las candidaturas.
6. Todos los candidatos deberían explicar su visión y objetivos de dirección para el cargo, tales como las prioridades políticas y el compromiso de que seleccionarán a los altos funcionarios de las Naciones Unidas según sus méritos, independientemente de su país de origen.
7. Después de que se hayan anunciado los nombres de todos los candidatos, la Asamblea General debería organizar una serie de sesiones abiertas que permitirán a los Estados miembros, además de al público y a los medios, analizar detenidamente a los candidatos y a sus plataformas.
8. La Asamblea General y el Consejo de Seguridad deberían insistir en que los candidatos no hicieran promesas a los países individuales sobre la designación de altos funcionarios y los Estados miembros deberían comprometerse a no realizar dichas peticiones.
9. La Asamblea General debería pedirle al Consejo de Seguridad que presente a dos o más Secretarios Generales para que la Asamblea General los considere.
10. El mandato del Secretario General debería limitarse a un periodo único y no renovable de siete años.

“ Dichos principios constituyen los criterios troncales con respecto a los cuales se juzgarán las futuras propuestas de reforma para determinar si mejoran convenientemente el proceso de selección”

Anexo: Criterios de selección para elegir al Secretario General de la ONU

La ONU debería aprobar una serie de criterios y capacitaciones formales. Estos deberían hacerse públicos y servir de orientación a todas las partes interesadas para proponer candidatos y para seleccionar al individuo mejor capacitado para que se convierta en el Secretario General de las Naciones Unidas.

Debería incluir:

- Una comprensión total y un compromiso demostrable con los objetivos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, como la paz, la seguridad, los derechos humanos y el desarrollo.
- Tener y demostrar las más altas capacidades de autoridad moral, independencia, integridad y valentía.
- Capacidad demostrada en la dirección moral, intelectual y política de una organización internacional y capacidad para asumir la dirección del amplio sistema de las Naciones Unidas.
- Capacidad probada para gestionar una organización internacional compleja.
- Capacitación sofisticada en resolución de problemas, mediación y diplomacia.
- Las aptitudes para hablar en público y ante los medios necesarias para ser un comunicador global eficiente e inspirador.
- Comprensión y sensibilidad multicultural demostrada en material de igualdad y diversidad.
- Un historial en el que se muestre su buena disposición para trabajar con la sociedad civil y otras partes interesadas relevantes.

Notas

- 1 El Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas indica simplemente que el Secretario General será designado por la Asamblea General (AG) por recomendación del Consejo de Seguridad. La resolución 11/1 de la AG (1946) recomienda que el Consejo de Seguridad proponga un candidato a la Asamblea General, pero no lo estipula. Simplemente, esta ha sido la forma de proceder hasta ahora y podría cambiarse con una nueva resolución de la Asamblea General.
- 2 Zahran, Mohamed; Fall, Papa Louis & Roman-Morey, Enrique. Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Dependencia Común de Inspección de la ONU 2009. JIU/REP/2009/8
- 3 Véase, por ejemplo, Urquhart, Brian El próximo Secretario General: Cómo ocupar una vacante sin descripción del puesto de trabajo. Asuntos Exteriores (septiembre/octubre 2006)
- 4 Estas incluyen las resoluciones que se indican a continuación, todas adoptadas por consenso: Resolución 51/241 de la AG (1997), Resolución 60/286 de la AG (2006), Resolución 64/301 de la AG de la ONU (2010) y resolución 67/297 de la AG de la ONU (2013).
- 5 Informes de investigación especiales, informe del Consejo de Seguridad N° 1: Designación de un nuevo Secretario General - (febrero de 2006) y N° 3 Designación del Secretario General (mayo de 2011)



1 para 7 mil millones es una campaña global respaldada por organizaciones e individuos comprometidos a elegir el mejor Secretario General de la ONU.

COMITÉ DIRECTIVO INFORMAL

- Avaaz
- Friedrich-Ebert-Stiftung - New York
- United Nations Association - UK
- World Federalist Movement - Institute for Global Policy