

# **Propuesta de nombramiento y nombramiento de Directores Regionales**

## **Proceso de elección de Directores Regionales**

**Nota del Asesor Jurídico**

## Índice

1.	Antecedentes .....	3
2.	Panorama general de los arreglos regionales para la propuesta de nombramiento de directores regionales .....	4
3.	Posibles medidas para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso .....	5
A.	Revisar los criterios exigidos para el puesto de Director Regional.....	5
B.	Ampliar las categorías de personas que pueden proponer candidatos o ser propuestas como candidatos.....	5
C.	Establecer un comité de selección y/o evaluación para evaluar a los candidatos .....	6
D.	Proceso de elección .....	7
E.	Código de conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional.....	8
F.	Código de Conducta: medidas para reforzar la divulgación de las actividades de campaña .....	9
G.	Código de Conducta: desarrollo de las actividades de campaña.....	9
H.	Foro de candidatos presencial .....	9
I.	Entrevista en grupo entre los candidatos y la prensa.....	10
J.	Entrevistas de los candidatos.....	10
K.	Duración del mandato de los Directores Regionales.....	11
4.	Aplicación .....	11
	ANEXO .....	13

## 1. ANTECEDENTES

1. Conforme al Artículo 52 de la Constitución de la OMS, los Directores Regionales son nombrados «por el Consejo de acuerdo con el Comité Regional». El proceso de elección de los Directores Regionales se rige por las disposiciones pertinentes del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo y del Comité Regional en cuestión, así como por las resoluciones y decisiones pertinentes del Comité Regional.

2. Los órganos deliberantes se han ocupado del proceso de propuesta de nombramiento y nombramiento de Directores Regionales en varias ocasiones. En el decenio de 1990, las cuestiones relativas al nombramiento de Directores Regionales fueron examinadas por primera vez por el Grupo de Trabajo sobre la respuesta de la OMS a los cambios mundiales, establecido por el Consejo en 1992,<sup>1</sup> y, posteriormente, por un grupo especial de miembros del Consejo que se estableció para llevar a cabo un examen de la Constitución, en especial de las cuestiones relativas a los arreglos regionales.<sup>2</sup> En la decisión WHA65(9) (2012), la Asamblea de la Salud decidió, entre otras cosas, que «los comités regionales que aún no lo han hecho, en consonancia con los principios de equidad, rendición de cuentas y transparencia, establezcan: *i*) criterios para la selección de candidatos; y *ii*) un procedimiento de evaluación de las cualificaciones de todos los candidatos». En la decisión WHA69(8) (2016), la Asamblea de la Salud abordó la reforma de la gobernanza, incluido el logro de una mayor armonización entre los comités regionales en lo relativo al nombramiento de Directores Regionales, y decidió invitar a «cada Comité Regional a que examine medidas orientadas a mejorar los procesos de nombramiento de los Directores Regionales, teniendo en cuenta las prácticas óptimas de las seis regiones».

3. A pesar de esas iniciativas, sigue habiendo cierta falta de acuerdo entre las regiones sobre el procedimiento de propuesta de nombramiento de Directores Regionales, por lo que existen diferentes niveles de escrutinio y transparencia. Al mismo tiempo, la experiencia adquirida en las recientes propuestas de nombramiento ha puesto de relieve la importancia de la integridad, la rendición de cuentas y la transparencia en el proceso de propuesta de nombramiento de Directores Regionales. Por lo tanto, podría considerarse que mejorar y armonizar los requisitos en toda la Organización en relación con el escrutinio de los candidatos y la transparencia de los procedimientos es una forma de seguir reforzando la credibilidad y la legitimidad del proceso de propuesta de nombramiento.

4. En la presente nota se ofrece un panorama general del marco vigente relativo a la elección de los Directores Regionales y se presentan diversas opciones de posibles medidas para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad en el proceso de propuesta de nombramiento.

---

<sup>1</sup> Decisión EB89(19) (1992). El Grupo de Trabajo recomendó examinar las opciones relativas a la propuesta de nombramiento y la duración del mandato del Director General y de los Directores Regionales, también a través de comités de selección (documento EB92/1993/REC/1, anexo 1, párrafo 4.2.2.4).

<sup>2</sup> De conformidad con la decisión EB97(11) (1996) y la resolución EB99.R24 (1997). El grupo especial presentó recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre, entre otras cosas, la duración del mandato de los Directores Regionales, sus cualificaciones y los métodos de selección. El grupo especial, además de proponer que el mandato de los Directores Regionales fuera de cinco años, propuso que «se examinara la posibilidad de aplicar el trabajo ya realizado sobre los criterios para la selección y el nombramiento del Director General y del Director Regional para Europa en todas las regiones». Además, el grupo especial «no estuvo a favor de que el Consejo Ejecutivo seleccionara a los Directores Regionales entre diversos candidatos propuestos por el comité regional. En el supuesto de que los comités regionales aplicaran los criterios de selección establecidos, debían ser ellos los responsables de presentar a los candidatos a Directores Regionales, candidaturas que serían examinadas ulteriormente por el Consejo Ejecutivo» (documento EB101/7, párrafos 46 y 47). La recomendación fue aprobada por el Consejo (véase el documento EB101/1998/REC/2, acta resumida de la sexta sesión, página 73).

## 2. PANORAMA GENERAL DE LOS ARREGLOS REGIONALES PARA LA PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO DE DIRECTORES REGIONALES

5. El proceso de propuesta de nombramiento de Directores Regionales se ha armonizado en cierta medida en las seis regiones de la OMS, como se muestra en el anexo que figura más adelante. Concretamente, los seis comités regionales han adoptado las siguientes disposiciones:

- **criterios para la evaluación de los candidatos:** cabe señalar, sin embargo, que los criterios no son coherentes entre las seis regiones y, en particular, no incluyen la formación académica, la experiencia profesional ni las aptitudes de gestión, y también que los Directores Regionales, una vez nombrados por el Consejo Ejecutivo, pasan a ser funcionarios de la Organización; y
- **un formulario normalizado para la presentación del *curriculum vitae* que deben utilizar los Estados Miembros y los candidatos al proponer nombres:** cabe señalar, sin embargo, que los formularios normalizados adoptados por el Comité Regional para el Mediterráneo Oriental y el Comité Regional para el Pacífico Occidental se limitan a recordar los criterios adoptados por el Comité Regional en vez de proporcionar un formulario para el *curriculum vitae*.

Además, todas las regiones, salvo la Organización Panamericana de la Salud/Oficina Regional de la OMS para las Américas, han adoptado un código de conducta referente a las propuestas de nombramiento de un director regional, que supone un compromiso político destinado a promover un proceso de propuesta de nombramiento abierto, justo, equitativo y transparente.<sup>1</sup>

6. Con la excepción de la Región de Asia Sudoriental, todas las regiones prevén la confección de una lista de cinco candidatos en el caso de que haya más de cinco candidatos para el puesto. Dicha lista se elabora mediante votación secreta en la reunión del Comité Regional en la que tendrá lugar la propuesta de nombramiento. Como excepción a esta práctica, en la Región de Europa esta tarea la lleva a cabo el Grupo de Evaluación Regional antes de la reunión del Comité Regional en la que tiene lugar la propuesta de nombramiento.

7. Del mismo modo, todas las regiones prevén la celebración de entrevistas de los candidatos. Con la excepción de la Región de Europa, las entrevistas tienen lugar en una sesión privada del Comité Regional. En la Región de Europa, los candidatos son entrevistados por el Grupo de Evaluación Regional antes de la reunión del Comité Regional.

8. Solo en dos regiones, a saber, la Región de las Américas y la Región de Europa, las normas prevén la celebración de un foro de candidatos presencial, que comprende una presentación oral y una sesión de preguntas y respuestas entre los candidatos y los Miembros de la Región antes de la reunión del Comité Regional. En las Américas y Europa, no se entrevista a los candidatos durante la reunión del Comité Regional propiamente dicha.

9. Por último, a pesar de la solicitud formulada en la decisión WHA65(9) (2012), hasta la fecha solo una región, la Región de Europa, ha implantado un procedimiento de evaluación de las cualificaciones de todos los candidatos.

---

<sup>1</sup> El Consejo Directivo de la Región de las Américas no ha adoptado expresamente un código de conducta referente a las propuestas de nombramiento del director/director regional. Sin embargo, las directrices relativas a la propuesta de nombramiento establecen que los candidatos deben «mostrar sensibilidad y respeto por la diversidad cultural, social, política y económica de cada país y de todos los países de la Región» (véase OPS/Oficina Regional de la OMS para las Américas, Principios orientados para la presentación de candidatos, artículo I).

### **3. POSIBLES MEDIDAS PARA MEJORAR LA TRANSPARENCIA, LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y LA INTEGRIDAD DEL PROCESO**

#### **A. Revisar los criterios exigidos para el puesto de Director Regional**

10. Los seis comités regionales de la OMS han adoptado criterios que los candidatos al puesto de Director Regional deben cumplir. Dichos criterios guardan relación principalmente con la gestión, la experiencia de liderazgo, la sensibilidad a las diferencias culturales, sociales y políticas, el compromiso con la OMS y el estado físico. Salvo el Reglamento Interior del Comité Regional para África, que exige que los candidatos propuestos a Director Regional tengan «formación médica»,<sup>1</sup> los criterios actuales no hacen referencia a la formación académica del candidato.

11. Podría considerarse la posibilidad de:

- introducir unos requisitos mínimos en relación con la formación académica, la experiencia profesional y las aptitudes de gestión que deben cumplir los candidatos, que podrían, por ejemplo, reflejar los requisitos equivalentes exigidos al personal nombrado por la OMS para el nivel de Director y categorías superiores;<sup>2</sup>
- desarrollar los criterios existentes a fin de proporcionar orientaciones adicionales a los Estados Miembros al evaluar a los candidatos; y
- elaborar descripciones de puesto para los puestos de Director Regional.

12. Con respecto a una cuestión conexas, todas las regiones, salvo la Región de Europa y la Región del Pacífico Occidental, limitan explícitamente los candidatos que pueden presentar los Estados Miembros a personas de la Región o, en un único caso, a ciudadanos del Estado Miembro proponente. Con miras a ampliar la cartera de posibles candidatos y en consonancia con el incremento de la movilidad a escala mundial dentro de la Organización, se podría plantear la posibilidad de que los candidatos puedan proceder de cualquier Estado Miembro de la OMS.

#### **B. Ampliar las categorías de personas que pueden proponer candidatos o ser propuestas como candidatos**

13. En la actualidad, solo los Estados Miembros de la Región de que se trate pueden proponer nombres de candidatos para el puesto de Director Regional. Esto puede limitar el abanico de posibles candidatos y provocar que se excluya a algunos posibles candidatos por razones políticas. También puede fomentar la percepción de que los candidatos son representantes del Estado Miembro que los ha propuesto. Además, en algunas de las regiones, los Estados Miembros solo pueden proponer candidatos que sean nacionales de países de sus respectivas regiones, lo que afecta a la promoción de la diversidad en toda la Organización.

---

<sup>1</sup> Artículo 52(2) del Reglamento Interior del Comité Regional para África.

<sup>2</sup> Requisitos mínimos para los puestos de nivel D1/D2:

- i) 15 años de experiencia laboral pertinente, incluida experiencia a nivel internacional; por experiencia internacional, que es obligatoria, se entiende experiencia pertinente adquirida fuera del país de origen del solicitante; y
- ii) un título universitario de nivel avanzado (maestría) que debe ser pertinente para el puesto en cuestión. Solo se tendrán en cuenta las titulaciones obtenidas en una institución acreditada en la World Higher Education Database (WHED) («base de datos sobre sistemas de educación superior de todo el mundo»).

14. A continuación se exponen una serie de opciones que, entre otras, cabe plantearse.

- Permitir que únicamente los Estados Miembros de la Región puedan presentar propuestas (la práctica actual).
- Ampliar el abanico de actores que pueden proponer candidatos. Podrían incluirse, por ejemplo, además de los Estados Miembros, uno o más de los actores siguientes: agentes no estatales con los que la Organización mantiene relaciones oficiales o que estén acreditados ante la región pertinente, así como centros colaboradores de la OMS e instituciones nacionales reconocidas por la OMS de conformidad con el Reglamento de los Grupos de Estudio y Grupos Científicos, Instituciones y otros Mecanismos de Colaboración.
- Recurrir a los servicios profesionales de una empresa de contratación para seleccionar de forma proactiva a los candidatos adecuados; esta opción puede sumarse a las demás opciones o sustituirlas.
- Posibilitar un proceso abierto de presentación de candidaturas, invitando a los solicitantes a que se propongan a sí mismos como candidatos.
- Eliminar los obstáculos que limitarían las propuestas de candidatos y las solicitudes a personas que son nacionales de los países de una región determinada.

15. Además, cabe señalar que el reglamento interior de los comités regionales de tres de las seis regiones de la OMS dispone que los Estados Miembros pueden proponer a una o más personas para el puesto de Director Regional, mientras que las otras tres regiones prevén que los Estados Miembros pueden proponer el nombre de una sola persona. Podría estudiarse la posibilidad de armonizar las normas a este respecto, previendo en todos los casos que los Estados Miembros puedan proponer el nombre de una o varias personas.

### **C. Establecer un comité de selección y/o evaluación para evaluar a los candidatos**

16. Si bien todas las regiones han establecido criterios para evaluar a los candidatos, solo la Región de Europa cuenta actualmente con un mecanismo para evaluar a los candidatos con arreglo a esos criterios. En la Región de Europa, el Comité Regional nombra un Grupo Regional de Evaluación en la reunión anterior a aquella en que se propondrá el nombramiento de un candidato para el puesto de Director Regional.<sup>1</sup> El Grupo de Evaluación Regional está integrado por seis representantes de los Miembros del Comité Regional y su cometido es realizar una evaluación preliminar -y no vinculante- de los candidatos para la propuesta de nombramiento a la luz de los criterios especificados por el Comité Regional y desempeñar las funciones conexas.

17. El Comité Regional para África estableció un comité de selección en su 48.<sup>a</sup> reunión, celebrada en 1998.<sup>2</sup> Volvió a examinar el establecimiento de un comité de selección en 2003,<sup>3</sup> pero decidió no establecerlo en esa ocasión. La decisión se basó en consideraciones relacionadas con las repercusiones en materia de costos, en la opinión de que un comité de esas características no tendría el mandato legal

---

<sup>1</sup> Véanse los artículos 47.1 y 47.2 del Reglamento Interior del Comité Regional para Europa.

<sup>2</sup> Resolución AFR/RC48/R7.

<sup>3</sup> Documento AFR/RC53/15.

de preseleccionar candidatos y en la opinión de que todo candidato propuesto por un Estado Miembro debería tener derecho a participar en la elección.<sup>1</sup>

18. Los miembros del Consejo tal vez deseen considerar la posibilidad de recomendar que todos los comités regionales establezcan un comité regional de selección y/o evaluación. A este respecto convendría tener en cuenta los aspectos que se exponen a continuación.

- *Composición.* El comité podría estar integrado exclusivamente por representantes de los Estados Miembros o por expertos independientes, o por una combinación de ambos. Podría circunscribirse a personas de la región o, dada la función que desempeña el Consejo Ejecutivo en el proceso, podría incluir asimismo a representantes del Consejo Ejecutivo. La Secretaría de la OMS, en particular el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento y la Oficina del Asesor Jurídico, prestaría apoyo al comité.
- *Metodología.* Ese comité podría evaluar a los candidatos con arreglo a los criterios establecidos. Para ello, podría evaluar la información y los documentos presentados mediante un formulario normalizado para la presentación del *curriculum vitae* y entrevistar a los candidatos. También podría encargar una evaluación de «diligencia debida» de los candidatos.
- *Función.* El comité de selección/evaluación podría desempeñar una función puramente de asesoramiento, y proporcionar una evaluación no vinculante, jerarquizada o no jerarquizada, de los candidatos. Como alternativa, podría asumir la función de establecer una lista reducida, en la que solo figurarían los candidatos preseleccionados que se someterían al examen de los órganos deliberantes. Otra opción sería que recomendará a un solo candidato, que posteriormente se sometería el examen del comité regional y este dictaminaría la aprobación o la no aprobación del candidato.

19. Posibles tareas adicionales:

- si se recurriera a los servicios profesionales de una empresa de contratación para seleccionar a los candidatos, el comité podría supervisar el proceso;
- el comité podría supervisar la aplicación del Código de Conducta si se decide que desempeñará esa función de supervisión (véase más adelante);
- el comité podría recibir el encargo de verificar las cualificaciones de los candidatos y examinar las declaraciones de intereses de los candidatos, con la asistencia de la Secretaría, estando eventualmente facultado para descalificar a los candidatos que no reunieran las cualificaciones necesarias; y
- el comité podría recibir el encargo de reabrir la convocatoria para la presentación de propuestas si no está satisfecho con la calidad y la cantidad de las propuestas presentadas.

#### **D. Proceso de elección**

20. El actual proceso de elección prevé, en la mayoría de los casos, la confección por el Comité Regional de una lista de candidatos preseleccionados, seguida de la elección de un solo candidato entre

---

<sup>1</sup> Documento AFR/RC53/18, párrafos 250 a 252.

los candidatos propuestos mediante una serie de votaciones secretas. A continuación, el Consejo Ejecutivo examina a ese candidato único y dictamina si le da su aprobación o no.

21. Como se ha señalado anteriormente, un comité de selección/evaluación podría encargarse de confeccionar una lista de candidatos preseleccionados, o bien podría recibir el encargo de formular una única recomendación que sería examinada tanto por el Comité Regional como por el Consejo Ejecutivo para dictaminar si le dan su aprobación.

22. Se puede considerar la posibilidad de que el Comité Regional tenga la posibilidad de reabrir el plazo para la presentación de propuestas si no está satisfecho con la calidad y el número de los candidatos propuestos.

### **E. Código de conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional**

23. Como queda dicho, los seis comités regionales han adoptado un código de conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional. En virtud de la decisión por la que se adoptó el Código de Conducta, la mayoría de los comités regionales han exhortado a los Estados Miembros a que apliquen el Código de Conducta, le den amplia difusión, faciliten el acceso a él y lo señalen a la atención de los candidatos, y han pedido al Director Regional que apoye la aplicación del Código de Conducta e insista a la Secretaría en la importancia de cumplir las obligaciones previstas en el Estatuto del Personal y en el Reglamento de Personal con respecto a la conducta que debe observarse durante el proceso de propuesta de nombramiento. Además, el reglamento interior de algunos comités regionales contiene una referencia al Código de Conducta en sus disposiciones relativas al proceso de propuesta de nombramiento.<sup>1</sup>

24. No obstante, el Código de Conducta sigue sin ser vinculante y, por consiguiente, no existe ningún mecanismo para examinar las presuntas infracciones del Código (salvo, posiblemente, en lo que se refiere a los funcionarios de la OMS que pueden ser candidatos, en cuyo caso una infracción del Código de Conducta podría constituir en algunas circunstancias una cuestión disciplinaria). Además, actualmente, el Código de Conducta no se ocupa de algunas esferas específicas, como la divulgación de intereses, incluidos los relacionados con el tabaco y los productos del tabaco, y las disposiciones sobre conducta sexual indebida y demás conductas abusivas.

25. El Consejo Ejecutivo tal vez desee considerar la posibilidad de recomendar que se modifique el Código de Conducta para introducir una mención al conflicto de intereses de los candidatos y a la conducta sexual indebida y a otras conductas abusivas. Además, puede considerar también la posibilidad de recomendar que los códigos de conducta sigan siendo no vinculantes o de dotarlos de un carácter más formal, por ejemplo, exigiendo a los candidatos y proponentes que se comprometan por escrito a respetar el Código de Conducta y que presenten un formulario firmado de declaración de intereses para funcionarios de la OMS. También podría considerarse la posibilidad de establecer un mecanismo de supervisión que permita presentar denuncias por incumplimiento del Código de Conducta; esto, sin embargo, probablemente haría necesario prestar servicios de investigación y podrían surgir dificultades para resolver tales denuncias dentro del plazo del proceso de elección.

---

<sup>1</sup> Véase el anexo.



## **F. Código de Conducta: medidas para reforzar la divulgación de las actividades de campaña**

26. En virtud de los códigos de conducta, tanto los Estados Miembros como los candidatos deben divulgar sus actividades de campaña (por ejemplo, la celebración de reuniones, talleres, visitas) para que esa información se pueda consultar en una página específica del sitio web de la Oficina Regional. Se invita además a los Estados Miembros que proponen candidatos a que procuren revelar los subsidios y fondos de ayuda proporcionados durante los dos años precedentes, en aras de una plena transparencia y confianza mutua entre los Estados Miembros.

27. La práctica que se ha extendido consiste en que la Secretaría proporciona a los candidatos (pero no a los Estados Miembros) un modelo de formulario que se utilizará para que divulguen sus actividades de campaña. Toda la información recibida de los candidatos por esa vía se publica en el sitio web de la Oficina Regional.

28. Con miras a aumentar la transparencia, podría considerarse la posibilidad de seguir exhortando a los Estados Miembros a que divulguen sus actividades de campaña; invitar a todos los Estados Miembros (no solo a los Estados Miembros que proponen candidatos) a que procuren revelar los subsidios y los fondos de ayuda proporcionados durante los dos años precedentes; y pedir a la Secretaría que facilite esa labor de divulgación, por ejemplo, proporcionando a los Estados Miembros un modelo de formulario para que se utilice con ese fin.

## **G. Código de Conducta: desarrollo de las actividades de campaña**

29. En la actualidad, los códigos de conducta desalientan un exceso de viajes para impulsar las candidaturas y alientan que las actividades de campaña coincidan con la celebración de reuniones intergubernamentales. El motivo es evitar un gasto excesivo en viajes y garantizar la igualdad de condiciones entre los candidatos. En la práctica, sin embargo, se puede considerar que estas orientaciones son poco precisas y que llevan a pensar en la existencia de diferencias significativas en el número de viajes realizados por los candidatos.

30. El Consejo Ejecutivo tal vez estime oportuno considerar la posibilidad de recomendar unas orientaciones más precisas en materia de viajes y actividades de campaña, que aclaren, por ejemplo, si los desplazamientos bilaterales en las campañas son aceptables o no. Una opción sería restringir los viajes durante la campaña a un número limitado de eventos relacionados con la salud determinados con anterioridad, por ejemplo, por un comité de selección y/o evaluación. Se podría autorizar a los candidatos a viajar para asistir a esos actos y hacer campaña paralelamente, y se prohibirían otros viajes por motivos de campaña.

## **H. Foro de candidatos presencial**

31. Las normas que rigen el proceso de elección del Director General, así como las normas pertinentes de la Región de Europa y de la Región de las Américas, prevén foros de candidatos presenciales. En ellos se realizan presentaciones orales de los candidatos, sujetas a un límite de tiempo, seguidas de una sesión de preguntas y respuestas en una reunión previa a la reunión en la que se presentan las propuestas de nombramiento (en el caso de la Región de Europa, incluso si solo hay un candidato).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo 47.8 del Reglamento Interior del Comité Regional para Europa.

32. En el contexto de los procesos de propuesta de nombramiento de Directores Regionales de 2023, las regiones del Mediterráneo Oriental, Asia Sudoriental y el Pacífico Occidental celebraron foros presenciales *ad hoc* de candidatos antes de la propuesta de nombramiento ante el Comité Regional. Se invitó a los candidatos a realizar una presentación, a la que siguió una sesión de preguntas y respuestas con los Estados Miembros de la Región. Los foros se transmitieron, como mínimo, en el sitio web de la Oficina Regional correspondiente.

33. Se puede considerar la posibilidad de formalizar la celebración de foros presenciales de candidatos para las propuestas de nombramiento de Director Regional antes de que se presenten las propuestas ante el Comité Regional, siempre y cuando haya más de un candidato.<sup>1</sup> Cada Comité Regional debería adoptar las modalidades propuestas para el foro presencial de candidatos en relación con la propuesta de nombramiento de Directores Regionales. Esas modalidades podrían basarse en las actuales, que se ajustan al formato de las entrevistas en los comités regionales, o en otros modelos; por ejemplo, se podría organizar una mesa redonda en la que todos los candidatos aborden la misma cuestión. Este último modelo presentaría ciertas diferencias respecto de las entrevistas de los candidatos que se llevan a cabo en el comité de selección y/o evaluación o en la reunión del Comité Regional.

34. En caso de que se organizaran foros presenciales de candidatos, debería plantearse si deben seguir celebrándose los foros de internet protegidos mediante contraseña previstos en los códigos de conducta. La experiencia anterior muestra unos niveles relativamente bajos de actividad tanto por parte de los Estados Miembros como de los candidatos,<sup>2</sup> mientras que los costos que acarrea la puesta en marcha y el correcto funcionamiento de los foros de internet son relativamente altos desde el punto de vista de los recursos humanos. Podría considerarse la posibilidad de sustituir esta herramienta por un foro presencial de candidatos.

## **I. Entrevista en grupo entre los candidatos y la prensa**

35. Para aumentar la transparencia de los procesos de propuesta de nombramiento, también se puede estudiar la posibilidad de crear oportunidades para la interacción entre los candidatos y los medios de comunicación. Las opciones a este respecto son, entre otras, celebrar una mesa redonda específica independiente entre los candidatos y los medios de comunicación o dedicar una parte del foro presencial de candidatos a las preguntas de los medios de comunicación.

## **J. Entrevistas de los candidatos**

36. La Región de Europa y la Región de las Américas prevén que los candidatos sean entrevistados antes de la reunión del Comité Regional (por el Grupo de Evaluación Regional y en una reunión del Comité Regional celebrada paralelamente a la sesión del Comité Ejecutivo, respectivamente). El resto de regiones prevén que se entreviste a los candidatos en una sesión privada del Comité Regional celebrada inmediatamente antes de la votación secreta para proponer candidatos. Si se establecen comités de selección y/o evaluación, dichos comités podrían realizar las entrevistas.

---

<sup>1</sup> De conformidad con el artículo 62 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, los foros de candidatos para la elección del Director General solo se celebran si hay más de un candidato.

<sup>2</sup> Por ejemplo, durante los foros de internet celebrados para las elecciones de Directores Regionales de 2023, hubo 58 publicaciones en el caso de la Región del Mediterráneo Oriental, 53 publicaciones en el de la Región de Asia Sudoriental y 20 publicaciones en el de la Región del Pacífico Occidental.

37. Si en la reunión del Comité Regional también se entrevista a los candidatos, se podría considerar la posibilidad de transmitir las entrevistas por internet en el sitio web de la Oficina Regional, en aras de la transparencia.

#### **K. Duración del mandato de los Directores Regionales**

38. El Grupo Independiente de Preparación y Respuesta frente a las Pandemias, en su informe titulado «COVID-19. Hagamos que esta sea la última pandemia», recomendó, entre otras cosas, «[f]ortalecer la autoridad y la independencia del Director General, entre otras cosas mediante un único mandato de siete años sin posibilidad de reelección. La misma norma debería adoptarse para los directores regionales». A la luz de esta recomendación, podría considerarse la posibilidad de prolongar el mandato de los Directores Regionales de cinco a siete años, sin posibilidad de reelección.

#### **4. APLICACIÓN**

39. La adopción de la mayoría de las medidas propuestas anteriormente haría necesario modificar los respectivos reglamentos interiores de los comités regionales, así como introducir cambios en resoluciones o decisiones anteriores y en los códigos de conducta adoptados por dichos comités. Ello exigiría un examen y la adopción de medidas por parte de los comités regionales. El examen de esta cuestión probablemente requeriría un periodo de consultas entre los Estados Miembros.

40. A este respecto, cabe señalar que en 2024 se examinarán sendas propuestas de nombramiento de Director Regional en las reuniones de los Comités Regionales para Europa y para África, en noviembre de 2023 y febrero de 2024, respectivamente. En principio, todo ajuste en el procedimiento debe realizarse antes de que comience el proceso. Por lo tanto, parece poco probable que puedan plantearse e introducirse cambios significativos en relación con las elecciones de Directores Regionales que se celebrarán en 2024. El Consejo podría considerar la posibilidad de invitar al Comité Regional para Europa y al Comité Regional para África a que estudien la introducción de elementos específicos sobre los que haya habido consenso antes de la 154.<sup>a</sup> reunión del Consejo, que se celebrará en enero de 2024, ya sea mediante un procedimiento de aprobación tácita (por ejemplo, un foro de candidatos presencial) o mediante una decisión adoptada en una reunión extraordinaria del Comité Regional (por ejemplo, el establecimiento de un grupo regional de selección y/o evaluación).

#### **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

41. Se invita al Consejo a que tome nota del informe y proporcione indicaciones sobre los interrogantes que se plantean a continuación.

- ¿Deben revisarse los procesos que se siguen para proponer el nombramiento de Directores Regionales? De ser así, ¿debe haber un conjunto mínimo de criterios comunes para todas las regiones?
- ¿Debe la Secretaría preparar un documento para que en 2024 los comités regionales examinen medidas destinadas a mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso de propuesta de nombramiento de Directores Regionales y mantener más consultas oficiosas con los Estados Miembros, teniendo en cuenta los resultados de las deliberaciones regionales, con objeto de que en mayo/junio de 2025 el Consejo Ejecutivo, en su 157.<sup>a</sup> reunión, pueda acordar un proceso convenientemente revisado?
- ¿Debe invitarse a los Comités Regionales para África y Europa a que estudien la posibilidad de introducir mejoras provisionales en el proceso de elección de cara a las inminentes pro-

puestas de nombramiento de sendos Directores Regionales en las regiones de África y Europa? Y en tal caso, ¿qué forma deben revestir esas medidas provisionales?

- ¿Debe revisarse el proceso de elección del Director General de manera análoga a los procesos de propuesta de nombramiento de Directores Regionales? De ser así, ¿debe la Secretaría presentar un documento al Consejo Ejecutivo, en su 156.<sup>a</sup> reunión (enero de 2025), sobre medidas destinadas a mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso electoral con objeto de que en mayo de 2025 la 78.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud acuerde un proceso convenientemente revisado?
- ¿Desea el Consejo Ejecutivo adoptar medidas con respecto a las cuestiones anteriores? De ser así, se invita al Consejo Ejecutivo a que examine el siguiente proyecto de decisión:

El Consejo Ejecutivo, habiendo examinado el informe contenido en la Nota del Asesor Jurídico sobre el proceso de elección de Directores Regionales,<sup>1</sup> decidió pedir al Director General que:

- 1) presente en 2024 un documento sobre medidas destinadas a mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso de propuesta de nombramiento de Directores Regionales para los comités regionales;
- 2) mantenga consultas oficiosas con los Estados Miembros, teniendo en cuenta los resultados de las deliberaciones de los comités regionales, y en mayo/junio de 2025 presente al Consejo Ejecutivo, en su 157.<sup>a</sup> reunión, un documento en el que se exponga a grandes rasgos un proceso revisado de propuesta de nombramiento de Directores Regionales; y
- 3) presente al Consejo Ejecutivo, en su 156.<sup>a</sup> reunión (enero de 2025), un documento sobre medidas destinadas a mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso de elección del Director General, con objeto de presentar a la 78.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud (mayo de 2025) un documento en el que se exponga a grandes rasgos un proceso revisado.

---

<sup>1</sup> Documento EB 154/38.

ANEXO

PROCESOS REGIONALES DE PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO DE DIRECTORES REGIONALES

Oficina Regional	Candidatos			Código de Conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional		Formulario normalizado para la presentación del <i>curriculum vitae</i>	Comité regional de selección y/o evaluación	Preselección de los candidatos	Entrevistas de los candidatos
	Número de candidatos que puede proponer cada Estado Miembro	Nacionalidad	Criterios para evaluar a los candidatos	Adopción	Mención en el Reglamento Interior del Comité Regional				
<b>Oficina Regional para África</b>	Solo una persona. <sup>1</sup>	El candidato debe ser ciudadano del Estado Miembro que presenta la propuesta. <sup>1</sup>	Los criterios se adoptaron en virtud de la resolución AFR/RC48/R7 (1998).	Adoptado en virtud de la resolución AFR/RC68/R1 (2018).	No.	En virtud de la resolución AFR/RC68/R1 se adoptó un formulario normalizado para la presentación del <i>curriculum vitae</i> , que figura en el documento AFR/RC68/R1, anexo 1.	En 1998 se creó un comité regional de selección para el proceso de propuesta de nombramiento celebrado durante la 49.ª reunión del Comité Regional. <sup>2</sup>	En caso de que haya más de cinco candidatos, el Comité Regional confecciona una lista con los cinco candidatos preseleccionados al comienzo de su reunión. <sup>3</sup>	Las entrevistas tienen lugar en una sesión privada del Comité Regional y consisten en una presentación a cargo de los candidatos, quienes deberán responder además a las preguntas que les planteen los miembros. <sup>4</sup>
<b>Oficina Regional para las Américas</b>	Solo una persona. <sup>5</sup>	El candidato ha de ser nacional de un país de la Región. <sup>5</sup>	Los criterios se adoptaron en virtud de la resolución CD47.R4 (2006).	El Consejo Directivo no ha adoptado expresamente ningún código de conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director/Director Regional. Los principios orientados para la presentación de candidatos establecen que los candidatos deben mostrar «sensibilidad y respeto por la	N.A.	N.A.	No.	N.A.	Las entrevistas se celebran en una reunión abierta a todos los Miembros y Miembros Asociados, que tiene lugar en paralelo a la sesión del Comité Ejecutivo previa a la Conferencia Sanitaria Panamericana.

<sup>1</sup> Artículo 52.2) del Reglamento Interior del Comité Regional para África.

<sup>2</sup> Resolución AFR/RC48/R7.

<sup>3</sup> Artículo 52.6) del Reglamento Interior del Comité Regional para África.

<sup>4</sup> Artículo 52.7) del Reglamento Interior del Comité Regional para África.

<sup>5</sup> Artículo 57.2) del Reglamento Interno de la Conferencia Sanitaria Panamericana (2007).

Oficina Regional	Candidatos			Código de Conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional		Formulario normalizado para la presentación del <i>curriculum vitae</i>	Comité regional de selección y/o evaluación	Preselección de los candidatos	Entrevistas de los candidatos
	Número de candidatos que puede proponer cada Estado Miembro	Nacionalidad	Criterios para evaluar a los candidatos	Adopción	Mención en el Reglamento Interior del Comité Regional				
				diversidad cultural, social, política y económica de cada país y de todos los países de la Región». Además, los candidatos deben estar dispuestos a «firmar la Declaración de Conflicto de Intereses de la OPS y la OMS obligatoria», demostrando así unos estrictos principios éticos de integridad, independencia e imparcialidad. <sup>1</sup>					
<b>Oficina Regional para Asia Sudoriental</b>	Solo una persona. <sup>2</sup>	El candidato debe ser una persona de la Región. <sup>1</sup>	Los criterios se adoptaron en virtud de la resolución SEA/RC65/R1 (anexo C).	Adoptado en virtud de la resolución SEA/RC70/R3 (2017).	Sí («Los Estados Miembros tendrán presente el Código de Conducta adoptado por el Comité Regional y lo señalarán a la atención de dichas personas») <sup>1</sup> .	En virtud de la resolución SEA/RC70/R3 (2017) (anexo 2), se adoptó un formulario para la presentación del <i>curriculum vitae</i> .	No.	No.	En una sesión privada del Comité Regional, los candidatos llevan a cabo una presentación consistente en una declaración oral del candidato y solicitudes de aclaraciones por parte de los Miembros. <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Artículo I, Principios orientados para la presentación de candidatos.

<sup>2</sup> Artículo 49.b) del Reglamento Interior del Comité Regional para Asia Sudoriental.

<sup>3</sup> Artículo 49.g) del Reglamento Interior del Comité Regional para Asia Sudoriental. En virtud de la resolución SEA/RC65/R1 (2012) se adoptaron otras modalidades.

Oficina Regional	Candidatos			Código de Conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional		Formulario normalizado para la presentación del <i>curriculum vitae</i>	Comité regional de selección y/o evaluación	Preselección de los candidatos	Entrevistas de los candidatos
	Número de candidatos que puede proponer cada Estado Miembro	Nacionalidad	Criterios para evaluar a los candidatos	Adopción	Mención en el Reglamento Interior del Comité Regional				
<b>Oficina Regional para Europa</b>	Una o más personas. <sup>1</sup>	No hay requisitos específicos acerca de la nacionalidad del candidato. <sup>3</sup>	Los criterios se adoptaron en virtud de la resolución EUR/RC40/R3 (y posteriormente se confirmaron y complementaron en virtud de la resolución EUR/RC47/R5).	Adoptado en virtud de la resolución EUR/RC63/R7 (2013).	Sí («Los Estados Miembros tendrán presente el Código de Conducta adoptado por el Comité Regional y lo señalarán a la atención de dichas personas») <sup>3</sup> .	El Grupo de Evaluación Regional elaboró un formulario normalizado para la presentación del <i>curriculum vitae</i> .	El Comité Regional establece un Grupo de Evaluación Regional para cada propuesta de nombramiento en la reunión anterior a aquella en la que deba tener lugar la propuesta de nombramiento. <sup>2</sup> El mandato del Grupo de Evaluación Regional figura en el documento EUR/RC40/4, aprobado en virtud de la resolución EUR/RC40/R3 y modificado por el Comité Regional en virtud de la resolución EUR/RC60/R3.	El Grupo de Evaluación Regional lleva a cabo una preselección no jerarquizada. <sup>3</sup>	El Grupo de Evaluación Regional lleva a cabo las entrevistas.
<b>Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental</b>	Una o más personas. <sup>4</sup>	La(s) persona(s) propuesta(s) debe(n) ser de la Región. <sup>1</sup>	Los criterios se adoptaron en virtud de la decisión n.º 3 de la 59.ª reunión del Comité Regional (véase el documento EM/RC59/13).	Adoptado en virtud de la resolución EM/RC63/R.6 (2016).	Sí («Los Estados Miembros tendrán presente el Código de Conducta adoptado por el Comité Regional y lo señalarán a la atención de dichas personas») <sup>1</sup> .	En el apéndice del Código de Conducta figura un formulario normalizado para proponer los nombres de las personas candidatas al puesto de Director Regional, que se limita a recordar los criterios	No.	En caso de que haya más de cinco candidatos, el Comité Regional confecciona una lista de candidatos preseleccionados en una sesión privada al comienzo de su reunión. <sup>5</sup>	Las entrevistas tienen lugar en una sesión privada del Comité Regional y consisten en una presentación a cargo de los candidatos, quienes deberán responder además a las preguntas que les planteen los miembros. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Artículo 47.4 del Reglamento Interior del Comité Regional para Europa.

<sup>2</sup> Artículos 47.1 y 47.2 del Reglamento Interior del Comité Regional para Europa.

<sup>3</sup> Artículo 47.10 del Reglamento Interior del Comité Regional para Europa.

<sup>4</sup> Artículo 51.b) del Reglamento Interior del Comité Regional para el Mediterráneo Oriental.

<sup>5</sup> Artículo 51.f bis) del Reglamento Interior del Comité Regional para el Mediterráneo Oriental.

Oficina Regional	Candidatos		Código de Conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional		Formulario normalizado para la presentación del <i>curriculum vitae</i>	Comité regional de selección y/o evaluación	Preselección de los candidatos	Entrevistas de los candidatos	
	Número de candidatos que puede proponer cada Estado Miembro	Nacionalidad	Criterios para evaluar a los candidatos	Adopción					Mención en el Reglamento Interior del Comité Regional
					adoptados en virtud de la decisión n.º 3 de la 59.ª reunión del Comité Regional (véase el documento EM/RC59/13).				
<b>Oficina Regional para el Pacífico Occidental</b>	Una o más personas. <sup>2</sup>	No hay requisitos específicos acerca de la nacionalidad del candidato. <sup>1</sup>	Los criterios se adoptaron en virtud de la resolución WPR/RC50.R8 (1999).	Adoptado en virtud de la resolución WPR/RC63.R7 (2012).	Sí («Los Miembros tendrán presente el Código de Conducta referente a las propuestas de nombramiento de Director Regional de la Región del Pacífico Occidental adoptado por el Comité Regional y lo señalarán a la atención de dichas personas» <sup>3</sup> ).	En el apéndice del Código de Conducta figura un formulario normalizado para proponer los nombres de las personas candidatas al puesto de Director Regional, que se limita a recordar los criterios adoptados en virtud de la resolución RC50/R.8.	No.	En caso de que haya más de cinco candidatos, el Comité Regional confecciona una lista de cinco candidatos preseleccionados en una sesión privada al comienzo de su reunión. <sup>4</sup>	Las entrevistas tienen lugar en una sesión privada del Comité Regional y consisten en una presentación a cargo de los candidatos, quienes deberán responder además a las preguntas que les planteen los miembros. <sup>5</sup>

<sup>1</sup> Artículo 51.f ter) del Reglamento Interior del Comité Regional para el Mediterráneo Oriental.

<sup>2</sup> Artículo 51 del Reglamento Interior del Comité Regional para el Pacífico Occidental.

<sup>3</sup> Artículo 51 del Reglamento Interior de la Oficina Regional para el Pacífico Occidental, modificado por el Comité Regional en su 73.ª reunión.

<sup>4</sup> Artículo 51, párrafo sexto, del Reglamento Interior del Comité Regional para el Pacífico Occidental.

<sup>5</sup> Artículo 51, párrafo séptimo, del Reglamento Interior del Comité Regional para el Pacífico Occidental.