

Seguimiento del informe del Grupo de Trabajo sobre la Elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud

Informe de la Directora General

1. En su 134.ª reunión, el Consejo Ejecutivo tomó nota del informe adjunto.¹

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

2. Se invita a la Asamblea de la Salud a que tome nota del informe.

¹ Véase el acta resumida del Consejo Ejecutivo en su 134.ª reunión, décima sesión, sección 2, y undécima sesión, sección 1 (documento EB134/2014/REC/2).



CONSEJO EJECUTIVO
134.^a reunión
Punto 11.5 del orden del día provisional

EB134/43
10 de enero de 2014

Seguimiento del informe del Grupo de Trabajo sobre la Elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud

Informe de la Directora General

1. La 66.^a Asamblea Mundial de la Salud, mediante su resolución WHA66.18, revisó varios aspectos del proceso de propuesta de nombramiento y nombramiento del Director General. También pidió a la Directora General que consolidara una descripción del conjunto del proceso de elección de Director General en un proyecto de documento que pudiera servir de referencia única, para presentarlo a la consideración de la 67.^a Asamblea Mundial de la Salud por conducto del Consejo Ejecutivo.
2. La solicitud de la Asamblea de la Salud se debía a que el conjunto del proceso de propuesta de nombramiento y nombramiento del Director General se ha revisado varias veces desde finales del decenio de 1990 y a que sus diversas fases, componentes y principios rectores se encuentran dispersos en varias resoluciones e informes, algunos de los cuales han sido reemplazados enteramente o en parte por posteriores resoluciones y decisiones de los órganos deliberantes.
3. Por tanto, el objetivo de la consolidación de los diversos componentes y fases del proceso de propuesta de nombramiento y nombramiento del Director General es doble: 1) facilitar la comprensión y la gestión del proceso por los Estados Miembros y la Secretaría; y 2) facilitar que el Consejo y la Asamblea de la Salud estudien si es necesario realizar una revisión adicional de ciertos aspectos del proceso con anterioridad a la propuesta de nombramiento y nombramiento del próximo Director General. En este sentido, se señala a la atención del Consejo el texto subrayado en los párrafos 17 y 18 que figuran más abajo, el cual contiene propuestas para su examen por el Consejo.
4. En el presente informe se desglosa el conjunto del proceso de propuesta de nombramiento y nombramiento del Director General en dos etapas, que comienzan con el anuncio por el Director General de la apertura de la fase de presentación de candidaturas y finalizan con el nombramiento del Director General por la Asamblea de la Salud. Al mismo tiempo, hay que tener presente que algunos componentes del proceso actual —en su forma revisada por la 66.^a Asamblea Mundial de la Salud— son transversales y no están vinculados con fases o etapas específicas, en particular la aplicación del Código de Conducta para la Elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud, las obligaciones aplicables a todos los funcionarios de la OMS y, en particular, a quienes se han presenta-

do como candidatos, o la aplicación de los criterios que deben satisfacer los candidatos propuestos por el Consejo Ejecutivo.

5. Las decisiones y documentos pertinentes son los siguientes:

- Artículo 31 de la Constitución
- Artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, modificado por la resolución EB132.R13
- Artículos 70, 70*bis* y 106-112 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud, con las modificaciones pertinentes introducidas mediante la resolución WHA66.18
- La decisión EB100(7) del Consejo y el informe del Director General al Consejo en su 100.^a reunión (documento EB100/5)
- Resolución EB120.R19
- Resolución WHA65.15
- Resolución EB132.R13
- Resolución WHA66.18.

Para facilitar la consulta por los Estados Miembros, los documentos mencionados más arriba están disponibles en la siguiente dirección web: <http://apps.who.int/gb/dgnp/s/>.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA ELECCIÓN DE DIRECTOR GENERAL¹

6. El Código de Conducta tiene como objetivo mejorar el conjunto del procedimiento de elección y, a tal fin, pone de relieve los siguientes principios básicos: consideración debida al principio de representación geográfica equitativa; imparcialidad; equidad; transparencia; buena fe; dignidad, respeto mutuo y moderación; no discriminación; y mérito. El Código de Conducta es un acuerdo político alcanzado por los Estados Miembros, y se espera de los Estados Miembros y los candidatos que lo observen y respeten. En él se recomienda el comportamiento que cabe esperar de los Estados Miembros y los candidatos y se promueve la imparcialidad, la credibilidad, la apertura y la transparencia del proceso electoral y, por ende, su legitimidad y la de sus resultados. Es responsabilidad de los Estados Miembros y la Secretaría dar a conocer públicamente el Código y facilitar su consulta.

7. De conformidad con el Código de Conducta, los Estados Miembros tienen derecho a promover las candidaturas que presenten, y los candidatos pueden realizar sus propias campañas electorales. No obstante, al promocionar las candidaturas, los Estados Miembros y los candidatos deben cumplir la Constitución, los reglamentos interiores y las resoluciones y decisiones pertinentes. Además, el Código de Conducta impone varios requisitos a los Estados Miembros y los candidatos, y se aplica a todas las actividades de campaña hasta el momento del nombramiento del Director General por la Asamblea de la Salud. Por ejemplo, los Estados Miembros y los candidatos deben actuar de buena fe, teniendo presente el objetivo de promover la equidad, la apertura, la transparencia y la imparcialidad. También

¹ Puede consultarse el texto completo del Código de Conducta en el anexo 1 de la resolución WHA66.18.

deben alentar y fomentar la comunicación y la cooperación recíprocas durante todo el proceso de elección, así como procurar revelar las actividades de sus campañas (por ejemplo, la celebración de reuniones, talleres y visitas) y comunicarlas a la Secretaría. La información así divulgada se publicará en una página especial del sitio web de la OMS. Asimismo, el Código de Conducta exige a los Estados Miembros y a los candidatos que realicen sus campañas con respeto y que preserven la integridad del proceso electoral. Deben abstenerse de perturbar o impedir las actividades de campaña de otros candidatos, de realizar durante las campañas declaraciones o manifestaciones difamatorias o injuriosas y de influir indebidamente en el proceso electoral mediante la aceptación de instrucciones de cualquier persona o entidad, la formulación de promesas o el intercambio de favores o beneficios financieros como contrapartida por el apoyo recibido.

8. Con respecto al apoyo financiero, en el Código de Conducta se alienta a los Estados Miembros que propongan candidatos a revelar los subsidios y las ayudas proporcionados a otros Estados Miembros durante los dos años precedentes, en aras de la transparencia y la confianza mutua entre los Estados Miembros. Los Estados Miembros que presenten candidatos también están llamados a facilitar la organización de reuniones entre su candidato y los demás Estados Miembros, si así se les solicita; estas reuniones se deberían organizar con ocasión de conferencias u otros eventos en los que participen distintos Estados Miembros, antes que de forma bilateral. Deben limitarse los viajes de campaña para evitar unos gastos excesivos que pueden dar lugar a desigualdades y minar las oportunidades de los candidatos que no pueden permitirse el mismo nivel de gasto. Por consiguiente, se deberán utilizar los mecanismos ya existentes (como las reuniones de los comités regionales, del Consejo Ejecutivo y de la Asamblea de la Salud) para programar los encuentros y demás actividades de campaña. Con todo, los candidatos han de evitar combinar sus viajes oficiales con las actividades de sus campañas.

9. En cuanto a su periodo de aplicabilidad, el Código de Conducta se refiere a los «candidatos» y es aplicable a «todo el proceso de elección, así como las actividades relacionadas con la campaña electoral». En este contexto, cabe entender que el término «candidato» se refiere a toda persona que haya sido propuesta para el puesto de Director General por un Estado Miembro o cuyo nombramiento haya sido propuesto por el Consejo Ejecutivo, de conformidad con el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, o a toda persona que haya anunciado su candidatura o expresado su intención de ser candidata pero que todavía no haya sido propuesta oficialmente por un Estado Miembro.

10. A continuación se detalla el impacto específico del Código en las diversas fases del proceso de elección, además de las campañas electorales.

FASES DEL PROCESO ELECTORAL

Apertura del periodo de presentación de candidaturas

11. De conformidad con el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo modificado mediante la resolución EB132.R13, por lo menos nueve meses antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión en que el Consejo haya de hacer una propuesta de candidatura para el puesto de Director General, el Director General hará saber a los Estados Miembros que pueden presentar candidatos. En el caso de que el Consejo se siga reuniendo a finales de enero de cada año, esa información se debe proporcionar antes de que finalice el mes de abril del año anterior. Las propuestas se enviarán en pliego cerrado confidencial al Presidente del Consejo Ejecutivo, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, con tiempo suficiente para que lleguen a la sede de la Organización a más tardar cuatro meses antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión del Consejo.

12. A tal fin, el Director General enviará a todos los Estados Miembros una comunicación con los siguientes elementos:

- El formulario normalizado de presentación del *curriculum vitae*¹ que los Estados Miembros deben utilizar como único documento para proponer candidatos. El *curriculum vitae* tendrá una extensión máxima de 3500 palabras y deberá presentarse también en formato electrónico.
- Un recordatorio a los Estados Miembros que presenten candidatos de que su propuesta debe contener una declaración en la que confirmen que tanto ellos como los candidatos se comprometen a respetar las disposiciones del Código de Conducta.
- Un aviso de que, cuando el Director General haya enviado todo el material pertinente a los Estados Miembros de conformidad con el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo (modificado por la resolución EB132.R13), la Secretaría abrirá un foro protegido mediante contraseña en el sitio web de la OMS en el que podrán participar todos los Estados Miembros y los candidatos que lo soliciten; así como la petición de que los Estados Miembros que propongan candidatos indiquen si estos últimos desean participar en dicho foro.
- Otro aviso de que la Secretaría publicará en el sitio web de la OMS información sobre todos los candidatos que lo soliciten, incluidos los *curriculum vitae* recibidos de los Estados Miembros, su información de contacto y los enlaces a sus sitios web particulares, si procede; así como la petición de que los Estados Miembros que propongan candidatos indiquen si estos últimos desean que esa información se publique en el mencionado sitio web.

Cierre del periodo de presentación de candidaturas

13. Tras la expiración del plazo para presentar candidaturas, esto es, por lo menos cuatro meses antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión del Consejo —esto es, normalmente a finales de septiembre a más tardar—, el Presidente del Consejo abrirá los pliegos y verificará que las propuestas también se han presentado en formato electrónico y que no se ha superado el límite de 3500 palabras. La Secretaría traducirá las propuestas y los *curriculum vitae* a los idiomas oficiales de la OMS y realizará copias de los mismos. Tres meses antes de la apertura de la reunión del Consejo —normalmente a finales de octubre—, el Director General enviará las propuestas y los *curriculum vitae* a todos los Estados Miembros.

14. Tan pronto como sea posible tras la expiración del plazo para la presentación de candidaturas, la Secretaría publicará en el sitio web de la OMS los nombres de los candidatos propuestos. Posteriormente, en cuanto sea posible, la Secretaría publicará también en el sitio web de la Organización la traducción a todos los idiomas oficiales de los *curriculum vitae* y la información de contacto de los candidatos que así lo soliciten, incluidos los enlaces a sus sitios web particulares.

15. El Director General pedirá a los candidatos que se sometan a un reconocimiento médico y que presenten un formulario de reconocimiento médico de la OMS debidamente cumplimentado al Director de los Servicios Médicos y de Salud de la Organización, con el fin de asegurarse de que los candidatos propuestos gozan de las buenas condiciones físicas que se exigen de todo funcionario de la Organización (de conformidad con la resolución EB120.R19).

¹ Resolución WHA66.18, párrafos dispositivos 3 y 4 y anexo 3.

Foro en línea

16. Como se indica en los párrafos 11 y 12 que anteceden, el Director General, en la comunicación que enviará a los Estados Miembros invitándoles a presentar nombres de candidatos, les informará de que, tras enviarles los nombres y los *curriculum vitae* de los candidatos, abrirá en el sitio web de la OMS un foro protegido mediante contraseña que estará abierto a todos los Estados Miembros y candidatos que soliciten participar en él. En esa comunicación, el Director General también solicitará a los Estados Miembros que propongan candidatos que indiquen si estos últimos desean participar en dicho foro.

17. Tan pronto como sea posible tras la expiración del plazo de presentación de candidaturas, la Secretaría abrirá en el sitio web de la OMS el foro protegido mediante contraseña. Dado que el Código de Conducta no especifica el periodo durante el cual ha de estar abierto el foro en línea y para que este no se solape con el foro de candidatos mencionado más abajo, se propone que el foro en línea se cierre con anterioridad a la apertura del foro de candidatos. El Consejo Ejecutivo podría decidir las fechas exactas en las que permanecerá abierto el foro en línea en la reunión de mayo anterior a la propuesta de nombramiento.

18. No obstante, dado que no se entrevistará a los candidatos propuestos durante la Asamblea de la Salud, los Estados Miembros tal vez estén interesados en formularles preguntas específicas. A tal fin, se podría abrir de nuevo en el sitio web de la OMS el foro protegido mediante contraseña para los Estados Miembros y los candidatos que lo soliciten durante el periodo comprendido entre la reunión del Consejo Ejecutivo donde se realice la propuesta de nombramiento y la reunión de la Asamblea de la Salud en la que se examine la propuesta de nombramiento realizada por el Consejo. El carácter abierto del párrafo 11 de la sección B.II del Código de Conducta permite esta forma de proceder. El Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión sobre este aspecto y sobre las fechas de accesibilidad al foro en línea en la reunión en la que formule la propuesta de nombramiento.

Foro de candidatos¹

19. En la reunión de mayo posterior a la apertura del periodo de presentación de candidaturas, el Consejo Ejecutivo convocará oficialmente el foro de candidatos establecido por la resolución WHA66.18 y decidirá su fecha. El foro de candidatos se celebrará al menos dos meses antes de la apertura de la reunión del Consejo en la que deba tener lugar la propuesta de nombramiento, esto es, normalmente antes del final del mes de noviembre. El objetivo del foro de candidatos es servir de «plataforma sin atribuciones decisorias para los candidatos» y ser un «acto autónomo que precederá a la reunión del Consejo» en el que participen los Estados Miembros y los Miembros Asociados de la OMS. El foro durará como máximo tres días e irá destinado a complementar el proceso de entrevistas del Consejo.

20. Como se indica en el anexo 2 de la resolución WHA66.18, el foro de candidatos estará presidido por el Presidente del Consejo Ejecutivo, con el apoyo de la Mesa del Consejo. Se permitirá a cada candidato hacer una presentación de un máximo de 30 minutos a la que seguirá una sesión de preguntas y respuestas, de modo que la duración total de cada entrevista será de 60 minutos. El orden de las entrevistas se determinará por sorteo. A propuesta del Presidente, el foro concretará las disposiciones necesarias para la realización de las entrevistas. Los Estados Miembros y Miembros Asociados participantes podrán preparar preguntas para cada candidato, y el Presidente elegirá por sorteo las pregun-

¹ Documento EB132/29 y resolución WHA66.18, párrafo dispositivo 2 y anexo 2.

tas que se habrán de formular. Para los Estados Miembros y Miembros Asociados que no puedan asistir, el foro de candidatos se retransmitirá a través de un sitio web protegido mediante contraseña. El foro de candidatos no se convocará en caso de que solo se haya propuesto a una persona para el puesto de Director General.¹

Propuesta de nombramiento por el Consejo Ejecutivo

21. En las reuniones del Consejo, todas las sesiones relacionadas con el nombramiento del Director General se convocan como «sesiones abiertas», en el sentido del párrafo *b*) del artículo 7 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo. En particular, podrán asistir a ellas los miembros del Consejo, sus suplentes y asesores; un representante de cada Estado Miembro no representado en el Consejo y de cada Miembro Asociado, sin derecho a participar; y la Secretaría. No se levantarán actas oficiales.²

22. El examen de las candidaturas por el Consejo se desarrolla en cinco fases.

I.

23. Todos los miembros del Consejo tendrán la oportunidad de participar en una preselección inicial de todas las candidaturas para descartar a los candidatos que no satisfagan los criterios propuestos por el Consejo y aprobados por la Asamblea de la Salud.³ El Consejo lleva a cabo esta primera fase al principio de la reunión, normalmente durante la segunda mañana. Los miembros del Consejo evalúan a los candidatos en función de los criterios aprobados mediante la resolución WHA65.15, al tiempo que tienen en cuenta «la importancia primordial de la preparación y experiencia profesional y de la integridad, y de la necesidad de que se preste la debida atención a una representación geográfica equitativa y al equilibrio de género» a la que también se hace referencia en la resolución. Los miembros del Consejo tendrán a su disposición los *curriculum vitae* presentados en el formulario normalizado mencionado más arriba.

24. Los criterios establecidos por la Asamblea de la Salud son los siguientes:

- a)* una formación técnica sólida en algún campo de la salud, y experiencia en el campo de la salud pública;
- b)* amplia experiencia en el campo de la salud internacional;
- c)* aptitudes y experiencia de liderazgo demostrables;
- d)* aptitudes excelentes de comunicación y promoción;
- e)* competencia demostrable en la gestión de organizaciones;
- f)* sensibilidad a las diferencias culturales, sociales y políticas;

¹ Artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, párrafo 3.

² Artículo 7 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo; véase también el documento EB130/INF.DOC./1, párrafos 4 y 8.

³ Artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, párrafo 5.

- g) firme adhesión a la misión y los objetivos de la OMS;
- h) el buen estado de salud exigible a todo funcionario de la Organización; y
- i) dominio suficiente de por lo menos uno de los idiomas de trabajo oficiales del Consejo Ejecutivo y la Asamblea de la Salud.

25. En esta fase se excluye a los candidatos respecto de los cuales el Consejo establece por consenso que no satisfacen los criterios.¹ El Director de los Servicios Médicos y de Salud de la sede de la OMS informa al Presidente del Consejo de si los candidatos cumplen el criterio *h*), y el Presidente transmite esta información al Consejo.² De no haber consenso acerca de la exclusión, el proceso de propuesta de nombramiento se retomará en la siguiente fase, esto es, la elaboración de una lista breve.³

II.

26. En caso de que se hayan propuesto más de cinco candidatos, el Consejo confeccionará una lista breve de cinco candidatos, subrayando «la importancia capital de la preparación y experiencia profesional y de la integridad, y de la necesidad de tener debidamente en cuenta una representación geográfica equitativa y el equilibrio de género».⁴ Esta lista breve se elaborará mediante una o más votaciones secretas, en cada una de las cuales los miembros votarán por un número de candidatos igual al establecido para la lista breve, esto es, cinco.⁵ Los candidatos con el menor número de votos y los que reciban menos del 10% de las papeletas depositadas serán eliminados hasta que solo queden cinco candidatos.⁶ Las papeletas en las que figuren más o menos de cinco nombres se considerarán nulas; si solo hay cinco candidatos o menos, no es necesario llevar a cabo esta fase del proceso.⁷ La lista breve se confeccionará durante la primera sesión abierta del segundo día de la reunión, tras la preselección inicial de todos los candidatos.

¹ En el párrafo 9 del documento EB100/5 se establece lo siguiente: «Cuando no haya consenso respecto a si determinados candidatos satisfacen los criterios, el Consejo podrá, si lo estima preferible, continuar la discusión a la hora de elaborar la lista breve». Véanse también el párrafo 9 del documento EB119/INF.DOC./1: «El Consejo había acordado anteriormente (decisión EB100(7)) que la primera fase se limitará a determinar por consenso si uno o más candidatos no satisfacen los criterios establecidos por el Consejo»; y el párrafo 23 del documento EB132/29: «Hasta el momento el Consejo ha actuado considerando si había consenso respecto a si alguno de los candidatos no cumplía los criterios expuestos en la resolución EB97.R10, teniendo en cuenta el *curriculum vitae* y demás documentos justificativos proporcionados por los Estados Miembros que hubieran propuesto al candidato».

² Resolución EB120.R19, párrafo 1, y documento EB130/INF.DOC./1, párrafo 9.

³ Documento EB130/INF.DOC./1, párrafo 10: «De no haber consenso acerca de si uno o más candidatos no satisfacen los criterios ..., la cuestión se retomará en la fase siguiente, cuando se confeccione la lista breve que, de conformidad con la decisión EB100(7), estará integrada por no más de cinco candidatos».

⁴ Párrafo 6 del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, modificado por la resolución EB132.R13, y párrafo 2 de la decisión EB100(7); véase también el párrafo dispositivo 1 de la resolución WHA65.15: «que se tenga debidamente en cuenta el principio de la representación geográfica equitativa en el conjunto del procedimiento de propuesta de nombramiento, elección y nombramiento de Director General ..., teniendo presente al mismo tiempo ... que se deberá mantener la consideración primordial de la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad en la elección y el nombramiento de Director General».

⁵ Párrafos 8 y 9 del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, modificado por la resolución EB132.R13; párrafo 11 del documento EB130/INF.DOC./1; y párrafo 4 de la decisión EB100(7), en que se cita el artículo 83 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud.

⁶ Decisión EB100(7) y documento EB100/5.

⁷ Documentos EB130/INF.DOC./1, párrafo 10, y EB100/5, párrafo 13.

III.

27. Los candidatos presentados o los incluidos en la lista breve serán entrevistados lo antes posible por el Consejo en pleno.¹ Las entrevistas tendrán lugar pocos días después de la primera sesión abierta, con el fin de que los candidatos seleccionados que no se encuentren en Ginebra dispongan de tiempo suficiente para desplazarse allí. (Por ejemplo, en la 111.^a reunión del Consejo (20-28 de enero de 2003), la primera sesión abierta se celebró el martes 21 de enero, y las entrevistas tuvieron lugar el lunes 27 de enero.) El día de las entrevistas se fijará en consulta con el Presidente, y se sufragarán los gastos de viaje que efectúen los candidatos para acudir a la entrevista en Ginebra.² Cada entrevista durará no más de 60 minutos; estará dividida en partes iguales entre una presentación oral de 30 minutos acerca de la visión del candidato sobre las prioridades futuras de la Organización, incluido un análisis de los problemas con que esta tropieza en la actualidad y propuestas para hacerles frente, y un periodo de preguntas y respuestas de 30 minutos.³

28. Al contrario que otras fases descritas en esta sección, las modalidades detalladas de la entrevista no están establecidas en el Reglamento Interior o las resoluciones del Consejo Ejecutivo, sino que el Consejo las ha decidido en cada propuesta de nombramiento durante la sesión abierta, a petición del Presidente. Con todo, el Consejo ha aplicado de forma sistemática las mismas modalidades desde 1998, y algunos comités regionales han adoptado modalidades similares para el nombramiento de los directores generales, como resultado de la armonización de los reglamentos y prácticas en el contexto de la reforma de la OMS. Por tanto, tal vez sea apropiado resumir las principales modalidades en el presente informe en aras de la claridad y la transparencia:

- El orden en que se entrevista a los candidatos se establece por sorteo al final de la primera sesión abierta del segundo día de la reunión del Consejo, con el fin de informar a los candidatos con antelación.
- La Secretaría controla la duración de las presentaciones de los candidatos mediante un sistema de «semáforo»: la luz permanece verde durante 25 minutos, posteriormente se vuelve ámbar y finalmente se torna roja al expirar los 30 minutos asignados, momento en el que el Presidente solicita al candidato que termine su presentación.
- Antes del inicio de la presentación oral de cada candidato, la Secretaría distribuye a cada miembro del Consejo un papel en el que este puede escribir una pregunta para el candidato en cualquier idioma oficial del Consejo. En el papel debe figurar el nombre del miembro que formula la pregunta.
- Al final de la presentación, la Secretaría recoge los papeles, los introduce en una urna y los entrega al Presidente. El Presidente extrae un papel al azar y lee la pregunta correspondiente al candidato, revelando la identidad del miembro que la ha formulado. Los 30 minutos asignados a esta parte de la entrevista comienzan cuando el Presidente lee la primera pregunta.

¹ Artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, párrafo 6.

² Documento EB100/5, párrafo 14.

³ Decisión EB100(7), párrafo 5. Véase también el documento EB132/29, párrafo 29 («la Asamblea de la Salud ha decidido que algunos de los procedimientos en vigor, como los relacionados con las votaciones, incluidas las votaciones secretas, la lista breve y la entrevista a los candidatos han demostrado ser útiles y eficaces y deben mantenerse. Esos aspectos del artículo 52 y de las distintas decisiones adoptadas para aplicarlo de forma concreta deberían por tanto mantenerse en su estado actual»).

- Los candidatos disponen de hasta tres minutos para responder a cada pregunta.
- La duración de esta parte de la entrevista también se controla mediante un sistema de semáforo. Un primer semáforo controla el periodo de 30 minutos: la luz pasa de verde a ámbar una vez transcurridos 25 minutos, y se vuelve roja cuando se agotan los 30 minutos. Un segundo semáforo mide el tiempo destinado a responder cada pregunta; la luz se enciende cuando el candidato empieza su respuesta, permanece verde durante tres minutos y se vuelve roja cuando expiran esos tres minutos, momento en el que el Presidente solicita al candidato que finalice su respuesta a la pregunta.
- El Presidente formulará tantas preguntas cuantas sea posible en el periodo de tiempo destinado a tal efecto. Si no se plantearan suficientes preguntas para agotar los 30 minutos reservados a tal efecto, el candidato podrá realizar una presentación oral adicional hasta agotar dicho tiempo.¹

IV.

29. El Consejo fijará una fecha para la reunión en la que propondrá, en votación secreta, el nombre de tres personas escogidas entre los candidatos presentados, o entre los integrantes de la lista breve, si se ha confeccionado una. En el caso excepcional de que la proposición de tres candidatos no sea factible, por ejemplo cuando haya solo uno o dos candidatos, el Consejo podrá decidir proponer menos de tres candidatos.² La votación se realiza habitualmente el día siguiente a las entrevistas. Según lo dispuesto en el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, la votación debe ser secreta aun cuando haya un solo candidato.

30. El párrafo 9 del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, modificado por la resolución EB132.R13, estipula lo siguiente: «Para hacer su propuesta de tres candidatos, cada miembro del Consejo escribirá en su papeleta de voto los nombres de tres candidatos, escogidos de la lista breve. Se elegirá a los candidatos que obtengan la mayoría necesaria en la primera votación. Si el número de candidatos que obtiene esa mayoría es inferior al número de plazas a cubrir, en sucesivas votaciones se eliminará al candidato que haya recibido menor número de votos. Si dos candidatos quedan empatados así en último lugar, se hará una votación de desempate entre ellos y se eliminará al que obtenga menos votos. Este mismo mecanismo es el que se aplicará, *mutatis mutandis*, cuando el Consejo decida proponer menos de tres candidatos». A efectos de calcular la mayoría, las papeletas nulas y las abstenciones no se toman en cuenta.³

31. Los nombres de la persona o personas designadas se darán a conocer en una sesión pública del Consejo y se propondrán a la Asamblea de la Salud.⁴

¹ Documento EB130/INF.DOC./1, párrafo 12.

² Artículo 48 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo (que estipula que «La propuesta de nombramiento del Director General se efectuará en votación secreta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52») y resolución WHA65.15, párrafos 1(b) («el Consejo Ejecutivo propondrá tres candidatos a la consideración de la Asamblea de la Salud para el nombramiento de Director General de la Organización Mundial de la Salud») y 1(c) («en circunstancias excepcionales... el Consejo Ejecutivo podrá decidir que propone menos de tres candidatos a la consideración de la Asamblea de la Salud»). Véase también el párrafo 8 del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo.

³ Véase el artículo 42 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo: «los [miembros] que se abstengan de votar serán considerados como no votantes.», y el documento EB130/INF.DOC./1, párrafo 13.

⁴ Artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, párrafo 10, modificado por la resolución EB132.R13.

V.

32. Además de someter a la siguiente Asamblea Mundial de la Salud la propuesta de nombramiento, el Consejo debe presentar «un proyecto de contrato en que se fijarán los términos y condiciones del nombramiento, el sueldo y los demás emolumentos correspondientes al cargo».¹ A tal efecto, el Consejo tendrá ante sí un anteproyecto inspirado en los contratos precedentes.² La duración del contrato está fijada en cinco años, con la posibilidad de reelección por solo un periodo más.³

Nombramiento por la Asamblea de la Salud

33. La Asamblea de la Salud examina en sesión privada las propuestas de nombramiento y toma una decisión por votación secreta.⁴ Habitualmente se procede al nombramiento el tercer o el cuarto día de la reunión (miércoles o jueves). Se aplican reglas de procedimiento especiales dependiendo de que el Consejo proponga una, dos o tres personas.

34. Si el Consejo propone tres candidatos:

a) Si en la primera votación uno de los candidatos obtiene una mayoría de dos tercios o más de los miembros presentes y votantes, el candidato será nombrado Director General. Si ningún candidato obtiene la mayoría de dos tercios requerida, se eliminará al candidato que haya obtenido el menor número de votos. Si dos candidatos quedan empatados así en último lugar, se hará una votación de desempate entre ellos y se eliminará al que obtenga menos votos.

b) En la siguiente votación, se nombrará Director General al candidato que obtenga una mayoría de dos tercios o más de los miembros presentes y votantes, resultado que se considerará una mayoría clara y robusta.

c) Si ninguno de los candidatos obtiene la mayoría indicada en el subpárrafo *b)*, se nombrará Director General al candidato que en una nueva votación logre la mayoría o más de los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud, lo que se considerará una mayoría clara y robusta.

d) Si ninguno de los candidatos obtiene la mayoría indicada en el subpárrafo *c)*, se nombrará Director General al candidato que en una nueva votación obtenga la mayoría o más de los miembros presentes y votantes, lo que se considerará una mayoría clara y robusta.

35. Si el Consejo propone dos candidatos:

a) Se nombrará Director General al candidato que obtenga una mayoría de dos tercios o más de los Miembros presentes y votantes, lo que se considerará una mayoría clara y robusta.

¹ Artículo 107 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud.

² Documento EB130/INF.DOC./1, párrafo 14.

³ Artículo 106 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud. En el documento EB130/3 se pueden consultar los detalles concernientes a los términos del contrato; véase también el documento EB130/INF.DOC./1, párrafo 14.

⁴ Artículo 108 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud, modificado por la resolución WHA66.18, anexo 4.

b) Si ninguno de los candidatos logra la mayoría indicada en el subpárrafo a), se nombrará Director General al candidato que en una nueva votación logre la mayoría o más de los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud, lo que se considerará una mayoría clara y robusta.

c) Si ninguno de los candidatos logra la mayoría indicada en el subpárrafo b), se nombrará Director General al candidato que en una nueva votación obtenga la mayoría o más de los Miembros presentes y votantes, lo que se considerará una mayoría clara y robusta.

36. Si el Consejo propone un candidato, la Asamblea de la Salud adoptará una decisión por una mayoría de dos tercios de los Miembros presentes y votantes.

37. Con respecto a las mayorías requeridas, la Asamblea de la Salud, en su resolución WHA66.18, modificó el artículo 70 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud y añadió el artículo 70bis. En el artículo 70 ya no se menciona la «elección del Director General» como un asunto importante que requiera «una mayoría de dos tercios de los Miembros presentes y votantes». En cambio, el artículo 70bis se refiere ahora a esa elección y estipula que el Director General de la Organización Mundial de la Salud será elegido por una mayoría clara y robusta de los Miembros presentes y votantes según lo establecido en el artículo 108 de este Reglamento Interior.

38. Una vez nombrado el Director General, la Asamblea de la Salud aprueba el contrato de nombramiento, que firman conjuntamente el Director General y, en nombre de la Organización, el Presidente de la Asamblea de la Salud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud.

39. Un punto que la Asamblea de la Salud tal vez desee examinar es si se ha de mantener la fecha de toma de posesión del Director General, actualmente el 1 de julio. Esta fecha, desde el punto de vista de la gobernanza, se sitúa entre la Asamblea de la Salud y las reuniones de los comités regionales con que se inicia el ciclo de reuniones de los órganos deliberantes de la OMS. Así pues, un Director General recién nombrado tiene la posibilidad de entrar en funciones desde el comienzo de ese ciclo. Por otra parte, la fecha del 1 de julio deja al nuevo Director General poco más de un mes para asumir sus nuevas funciones y para el traspaso junto al Director General saliente. Si bien los jefes ejecutivos, incluida la actual Directora General, han hecho frente a situaciones con un corto periodo de transición, la Asamblea de la Salud pudiera considerar apropiado prever un periodo de transición más largo y en consecuencia adelantar la fecha de toma de posesión del nuevo Director General.

Candidatos internos

40. Los funcionarios de la OMS que sean «candidatos» quedan comprendidos en el alcance del Código de Conducta y están sujetos a las obligaciones y limitaciones dimanantes del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal, como lo recuerda el Código de Conducta. Esas obligaciones y limitaciones siguen vigentes después de que el Consejo propone su nombramiento y hasta el nombramiento por la Asamblea de la Salud.

41. El principio fundamental es que los intereses de la OMS siempre deben prevalecer sobre los intereses del candidato. Se espera que el candidato observe los más altos estándares de conducta ética, acordes con los principios de integridad, lealtad y discreción. Los candidatos internos deben procurar evitar cualquier apariencia de incorrección en su conducta.

42. Los candidatos deben separar claramente las funciones que siguen desempeñando en la OMS de su candidatura. Esto implica evitar cualquier coincidencia entre las actividades de campaña y su labor

para la Organización, e incluso una apariencia de coincidencia. Los candidatos no deben ponerse en una posición de potencial conflicto de intereses. Los conflictos de intereses comprenden circunstancias en que, directa o indirectamente, pudiera parecer que se han beneficiado impropriamente del hecho de ser funcionarios y a la vez candidatos a un cargo electivo de la Organización, o que un tercero pudiera beneficiarse de manera indebida si el candidato interno fuera elegido. También es muy importante que el funcionario no se utilice de ninguna manera recursos institucionales esperando ser candidato u cuando efectivamente lo sea.

43. El Código de Conducta prevé la posibilidad de que el Director General aplique a un candidato interno el régimen de licencia especial de conformidad con el artículo 650 del Reglamento de Personal. Según este artículo, el Director General, a solicitud del funcionario, puede conceder una licencia especial con sueldo completo, con sueldo parcial o sin sueldo; el Director General, por propia iniciativa, puede poner a un funcionario en régimen de licencia especial con sueldo completo si considera que esa licencia redundará en interés de la Organización. Los únicos antecedentes de la aplicación del artículo 650 a los candidatos al cargo de Director General se remontan al proceso de nombramiento de 2006, cuando dos candidatos internos fueron puestos en régimen de licencia especial con sueldo completo tras haber agotado su licencia anual reglamentaria. Este enfoque podría limitar la responsabilidad financiera de la OMS y facilitar el otorgamiento de licencia especial cuando fuese necesario.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

44. Se invita al Consejo a que tome nota del presente informe, a que formule observaciones y orientaciones sobre la claridad y compleción de la descripción del proceso de elección del Director General, y a que examine las propuestas que figuran en los párrafos 17 y 18.

= = =