

**Informe interino sobre los progresos realizados
por el grupo de trabajo sobre la elección
de Director General de la
Organización Mundial de la Salud**

Informe de la Directora General

La Directora General tiene el honor de trasladar a la 64.ª Asamblea Mundial de la Salud el informe interino del grupo de trabajo de Estados Miembros sobre el procedimiento y el método de elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud, que se reunió en Ginebra del 27 al 29 de abril de 2011 (véase el anexo).

ANEXO

**INFORME INTERINO SOBRE LOS PROGRESOS REALIZADOS POR EL
GRUPO DE TRABAJO DE ESTADOS MIEMBROS SOBRE EL PROCEDIMIENTO
Y EL MÉTODO DE ELECCIÓN DE DIRECTOR GENERAL DE
LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD**

Introducción

1. El grupo de trabajo de Estados Miembros sobre el procedimiento y el método de elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud se reunió en Ginebra del 27 al 29 de abril de 2011. La Embajadora Tan Yee Woan (Singapur) fue elegida Presidenta, y el Sr. Faiyaz Kazi (Bangladesh), el Dr. Moktar Warida (Egipto), el Sr. Konrad Scharinger (Alemania), el Dr. Masato Mugitani (Japón), el Sr. Colin McIff (Estados Unidos de América) y la Sra. Petronellar Nyagura (Zimbabwe) fueron elegidos Vicepresidentes. Asistieron a la reunión 98 Estados Miembros y una organización económica regional.

2. El grupo de trabajo se estableció en virtud de la resolución EB128.R14 con objeto de reforzar aún más la transparencia, imparcialidad y equidad entre los Estados Miembros de las seis regiones de la Organización Mundial de la Salud en el procedimiento y el método de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General. En ese sentido, se encomendó al grupo de trabajo que revisara y analizara todos los aspectos del procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General; que determinara la reglamentación, los procedimientos y/o las medidas que habría que revisar, reforzar y/o agregar para mejorar la transparencia, imparcialidad y equidad de la elección de Director General, con miras, entre otras cosas, a velar por que la contratación de este funcionario sea congruente con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas; y que formulara recomendaciones específicas acerca de lo que precede y las presentara al Consejo Ejecutivo en su 130.^a reunión, para que este presentase sus recomendaciones definitivas a la 65.^a Asamblea Mundial de la Salud.

3. El grupo de trabajo asistió a una sesión de información a cargo del Presidente de la Dependencia Común de Inspección (DCI) de las Naciones Unidas sobre el informe titulado *Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas*.¹ Durante la reunión, el grupo de trabajo se refirió reiteradamente a este informe y a las recomendaciones en él contenidas e indicó que algunos de los elementos constituían una base útil para ulteriores trabajos. La Secretaría de la OMS también informó brevemente sobre diversos aspectos del procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General de la Organización.

4. Las deliberaciones del grupo de trabajo se celebraron en medio de una atmósfera constructiva, y se plantearon y debatieron numerosas ideas. Los Estados Miembros centraron la atención en la definición de soluciones realistas y viables, teniendo en cuenta los aspectos políticos y técnicos pertinentes, sobre la base de un enfoque de consenso y resolución de problemas. Las propuestas resultantes, presentadas por diferentes miembros, siguen abiertas a la consideración del grupo de trabajo para la formulación de recomendaciones específicas.

¹ Véase el documento JIU/REP/2009/8.

5. El grupo de trabajo estructuró sus deliberaciones en torno a las principales fases que integran el procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento y a diversas cuestiones relacionadas con las mismas.¹ Entre los aspectos clave planteados durante los debates, cabe destacar las cuestiones e ideas que se resumen a continuación.

Fase de presentación de candidaturas

6. El grupo de trabajo examinó una propuesta en el sentido de que cada región presentara dos candidaturas para su consideración por el Consejo Ejecutivo. Algunos Estados Miembros expresaron su preocupación con respecto a la citada propuesta; otros sugirieron que esa posibilidad se examinara dentro de las regiones, en el marco de deliberaciones oficiosas.

7. Se propuso asimismo que el anuncio de vacante para el puesto de Director General se publicara en una serie de periódicos pertinentes y otros medios de comunicación, para así lograr una mayor difusión de vacante entre posibles candidatos, debidamente calificados para el puesto, en las regiones insuficientemente representadas. La idea de que la información relativa al puesto próximamente vacante de Director General, junto con los criterios de selección conexos, se divulgue en el sitio web de la OMS se estudió también con interés. Al mismo tiempo, se hizo hincapié en que todo el procedimiento de elección es, y debe seguir siendo, un proceso dirigido por los Estados Miembros.

8. Se analizó la posibilidad de revisar los plazos previstos para la solicitud y presentación de candidaturas, a fin de potenciar la imparcialidad y equidad del proceso, en particular con miras a permitir una mayor interacción entre los candidatos y los Estados Miembros.

Campaña electoral

9. Se observó que esta fase no está regulada dentro del sistema actual, y que no parece haber precedentes en cuanto a la reglamentación de campañas electorales para el puesto de jefe ejecutivo en otras organizaciones internacionales. Aun así, se subrayó la importancia de promover la aplicación de prácticas éticas y transparentes durante la campaña, con miras a reforzar la imparcialidad del proceso. En ese contexto, algunos miembros del grupo de trabajo señalaron a la atención la recomendación 7 del informe de la Dependencia Común de Inspección relativa a las prácticas poco éticas.² También se plantearon dudas en cuanto a los plazos aplicables a las actividades de campaña dentro del procedimiento global de propuesta de candidaturas para el puesto de Director General y sobre si sería viable y realista elaborar normas referidas a este aspecto.

10. El grupo de trabajo examinó la adopción de un código de conducta sobre la celebración de campañas electorales para el puesto de Director General; a este respecto, se le informó de que el Comité Regional para el Pacífico Occidental estaba considerando la posibilidad de elaborar un código de conducta referido a la presentación de propuestas de nombramiento de Director Regional. Algunos Esta-

¹ En el contexto de los debates del grupo de trabajo se hizo referencia, en relación con el procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General, a las siguientes disposiciones jurídicas de la OMS: Artículos 31 y 35 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud; artículos 72 y 106-112 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud; artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud; resolución EB97.R10; decisión EB100(7); y resolución EB120.R19.

² Recomendación 7 (documento JIU/REP/2009/8): «Los órganos rectores/legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían condenar y prohibir las prácticas poco éticas (como las promesas, los favores, las invitaciones o los regalos) de los candidatos al puesto de jefe ejecutivo o de los gobiernos que apoyen sus candidaturas, durante el proceso de selección/la campaña electoral, destinadas a obtener votos favorables para sus candidaturas».

dos Miembros observaron que un código de conducta puede estar formado por un conjunto de principios básicos sobre la aplicación de prácticas éticas por parte de los Estados Miembros y los candidatos en lugar de consistir en un documento de carácter prescriptivo, difícil de consensuar. En él se podrían abordar cuestiones como el fomento de una comunicación abierta entre Estados Miembros y candidatos o la transparencia en la financiación de las campañas electorales, así como la necesidad de que los candidatos se comprometan a respetar determinados principios éticos. Se plantearon preguntas acerca de las repercusiones jurídicas que un código de conducta entrañaría para los Estados Miembros, en particular en cuanto a su fuerza ejecutoria.

11. Otra cuestión examinada por el grupo de trabajo en relación con la fase de campaña electoral fue la de cómo lograr que todos los candidatos tengan las mismas oportunidades de interactuar ampliamente con los Estados Miembros para presentar sus visiones y prioridades. Un posible mecanismo para examinar esa cuestión sería un foro de candidatos, convocado ya sea en paralelo a las reuniones intergubernamentales programadas o como acto independiente; también podría constituirse un foro virtual, basado en el empleo de los instrumentos informáticos pertinentes. El grupo de trabajo hizo notar que el mecanismo del foro de candidatos forma parte del procedimiento de propuesta de candidaturas de Director Regional para las Américas. Las reuniones de los comités regionales o la reunión de enero del Consejo Ejecutivo se mencionaron como posibles marcos para la celebración de esos foros; al mismo tiempo, se señaló que algunas de las propuestas formuladas requerirían una revisión sustancial del marco temporal previsto para la presentación de candidaturas. Otra propuesta fue que la información acerca de los candidatos se publicara en el sitio web de la OMS, acompañada tal vez de presentaciones audiovisuales a cargo de cada candidato.

12. Se mencionó la posibilidad de movilizar recursos financieros u otras formas de apoyo como medio para fomentar la imparcialidad y la equidad del proceso en relación con los Estados Miembros con escasos recursos para respaldar a sus respectivos candidatos. Algunos Estados Miembros señalaron que, en lo referente a este particular, la prestación de apoyo debía interpretarse en forma amplia, más allá de modalidades puramente financieras. Al mismo tiempo, se manifestaron reservas con respecto a las repercusiones políticas asociadas a un sistema de apoyo financiero a los candidatos.

Propuesta de candidatos por el Consejo Ejecutivo

13. Deseoso de reforzar el carácter incluyente del proceso, el grupo de trabajo analizó la idea de asegurar una mayor participación de todos los Estados Miembros, no solo de los que son miembros del Consejo Ejecutivo, en las entrevistas de los candidatos. La propuesta de implantar un proceso para verificar la exactitud de la información contenida en el curriculum vitae de los candidatos suscitó opiniones dispares, dada la naturaleza intergubernamental del proceso. Se debatió asimismo la posibilidad de establecer un proceso formal para facilitar la evaluación inicial, consistente en comprobar si las candidaturas cumplen los requisitos establecidos por el Consejo Ejecutivo.

Nombramiento por la Asamblea de la Salud

14. Algunos miembros del grupo de trabajo propusieron que se refuerce el papel desempeñado por la Asamblea de la Salud, a la luz de lo dispuesto en el Artículo 31 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, incluida la posibilidad de que el Consejo Ejecutivo someta a su consideración más de una propuesta de nombramiento. En las deliberaciones sobre este particular se expresaron inquietudes y reservas que exigen un examen más pormenorizado. También se mencionó la posibilidad de que el Director General se nombrara para un mandato único de cinco años.

Criterios

15. Algunos Estados Miembros observaron que, al reflexionar sobre las cuestiones de equidad e imparcialidad en relación con el nombramiento de jefes ejecutivos de organizaciones internacionales, es importante considerar el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. Otros, en cambio, señalaron que examinar esas cuestiones desde la perspectiva de la OMS y desde la perspectiva del sistema de las Naciones Unidas no son dos ejercicios mutuamente excluyentes. Se recalcó que la OMS podría seguir «marcando tendencia» en cuanto a la adopción de prácticas óptimas en esta esfera.

16. Se hizo notar que, pese a que se han recibido propuestas de candidatos altamente calificados de Estados Miembros de las seis regiones, hasta la fecha los nombramientos para el puesto de Director General de la OMS se han limitado a tres de ellas. Algunos Estados Miembros sugirieron que el cargo estuviera sujeto a un sistema de rotación regional, con miras a reforzar la transparencia, la equidad y la imparcialidad en el procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General. Para ello sería necesario modificar el Artículo 31 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud y el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud. Se hizo referencia, a este respecto, al artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, las resoluciones 51/241 y 60/286 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los Artículos 24 y 35 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud y el párrafo 1(b) del artículo 9 de la Constitución de la Unión Internacional de Telecomunicaciones. Algunos Estados Miembros subrayaron asimismo la necesidad de volver a examinar los criterios para la aceptación de candidaturas establecidos en la resolución EB97.R10.

17. Algunos Estados Miembros se mostraron preocupados por la posibilidad de que la aplicación de una rotación regional sistemática para el puesto de Director General reduzca la disponibilidad de candidatos debidamente calificados y traiga consigo una mayor rigidez y una polarización del sistema sin dotarlo necesariamente de mayor imparcialidad, transparencia y equidad. Los Estados Miembros en cuestión propusieron que en lugar de ello se examinaran otras opciones dentro del sistema actual, descritas anteriormente en este informe. Algunos Estados Miembros señalaron que la cuestión de la representación geográfica equitativa ha de verse en el contexto del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, en el cual las cualidades individuales deben constituir la consideración primordial en lo que respecta al nombramiento de los jefes ejecutivos, de conformidad con el artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

18. Se sugirió que la selección del Director General entrante se limitara a las regiones distintas de la región de procedencia del Director General saliente.

19. La aplicación del concepto de diversidad geográfica fue propuesta por algunos Estados Miembros como una entre varias soluciones posibles para fomentar la transparencia, la imparcialidad y la equidad en el proceso de elección de Director General y avanzar paulatinamente hacia un equilibrio regional. Se plantearon algunas preguntas sobre el significado práctico de la diversidad geográfica en relación con el puesto de Director General y sobre la manera de aplicar ese principio.

20. Se celebró un intercambio de opiniones para lograr una mejor comprensión de los conceptos de rotación regional y diversidad geográfica, incluidos los medios para llevarlos a la práctica, y se destacó la necesidad de repasar las prácticas óptimas utilizadas en el sistema de las Naciones Unidas. El grupo de trabajo expresó su determinación de proseguir su labor con un enfoque abierto con miras a alcanzar en relación con el procedimiento y el método de elección de Director General una solución basada en el consenso.

Próximos pasos

21. El grupo de trabajo ha decidido, en el marco de la continuación de su labor, celebrar su segunda reunión en la segunda mitad del mes de noviembre de 2011. En aras de la debida documentación de las deliberaciones de la segunda reunión, se ha pedido a la Directora General que respalde los trabajos del grupo facilitando, a modo de aclaraciones técnicas, los instrumentos siguientes:

- a) un examen de las prácticas óptimas en relación con los códigos de conducta aplicables para la celebración de campañas electorales, sobre la base de experiencias pertinentes;
- b) un dictamen jurídico sobre las posibles repercusiones de la presentación por parte del Consejo Ejecutivo de más de una candidatura para su examen por la Asamblea de la Salud, a la luz de lo dispuesto en el Artículo 31 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud en lo referente al procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General;
- c) un listado de los documentos de referencia y de los reglamentos y otras disposiciones jurídicas de especial pertinencia;
- d) una estimación de costos para los foros de candidatos celebrados en la OPS y la OMPI.

22. Se invita a los Estados Miembros a presentar a la Secretaría recomendaciones específicas referidas a los apartados 3(1) y 3(2) de la resolución EB128.R14 a finales de septiembre de 2011 a más tardar, acompañadas, cuando proceda, de una copia de los códigos de conducta actualmente aplicados por ellos en relación con la celebración de campañas electorales.

23. Se ha pedido a la Directora General que recopile las comunicaciones mencionadas en el párrafo 22 *supra* en un documento y ponga este a disposición de los Estados Miembros, para finales de octubre de 2011.

24. El grupo de trabajo ha pedido a la Directora General que traslade su informe interino sobre los progresos realizados por el grupo de trabajo a la 64.^a Asamblea Mundial de la Salud.

= = =