

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

Informe de la Directora General

CORRIGENDUM

Sustitúyase el documento EB130/29 por el texto adjunto.

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

Informe de la Directora General

La Directora General tiene el honor de transmitir al Consejo Ejecutivo el informe 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 sesionó en Ginebra del 21 al 24 de noviembre de 2011.

ANEXO

INFORME 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

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 21 al 24 de noviembre de 2011 bajo la presidencia del Embajador Tan Yee Woan (Singapur) y los siguientes Vicepresidentes: Sr. Faiyaz Kazi (Bangladesh), Sr. Jacques Pellet¹ (Francia), Dr. Masato Mugitani (Japón), Sr. Colin McIff (Estados Unidos de América) y Sra. Petronellar Nyagura (Zimbabwe). El Dr. Mokhtar Warida (Egipto) no pudo participar.² A la reunión concurrieron 97 Estados Miembros y una organización de integración económica regional.

Introducción

2. El Grupo de Trabajo fue establecido mediante la resolución EB128.R14 con miras a aumentar la imparcialidad, transparencia y equidad entre los Estados Miembros de las seis regiones de la Organización Mundial de la Salud en lo que se refiere al procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General. A este respecto, se pidió al Grupo de Trabajo que revisara y analizara todos los aspectos del procedimiento de propuesta de candidaturas y nombramiento de Director General: determinar 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 formular recomendaciones específicas acerca de lo que precede al Consejo Ejecutivo en su 130.^a reunión para que este presente sus recomendaciones definitivas a la 65.^a Asamblea Mundial de la Salud.

3. La segunda reunión del Grupo de Trabajo tomó como punto de partida los debates celebrados en la primera reunión, que se resumen en los párrafos 6 a 20 del informe interino sobre los progresos realizados por el Grupo de Trabajo.³ El Grupo de Trabajo volvió a examinar las diversas etapas del proceso de presentación de candidaturas y nombramiento y reanudó el debate en torno a varios asuntos que se plantearon y analizaron en la primera reunión. El Grupo de Trabajo fue auxiliado en sus trabajos por el asesoramiento de la Secretaría con relación a las posibles implicaciones de los asuntos debatidos a la luz de la Constitución y los reglamentos interiores del Consejo Ejecutivo y de la Asamblea Mundial de la Salud. El Grupo de Trabajo también se valió de los documentos preparados por la Secretaría para la reunión, en particular los que figuran en la lista de los documentos de referencia que aparecen en el documento EB/EDG/WG/2/2.

4. El Grupo de Trabajo analizó un cuadro de tareas preparado por el Presidente con apoyo de la Secretaría en el que se anotaron las propuestas concretas planteadas en la primera reunión (documento A64/41). Tras la primera lectura, el Grupo de Trabajo seleccionó cuatro áreas específicas que exi-

¹ Fue elegido Vicepresidente tras la renuncia del Sr. Konrad Scharinger (Alemania).

² El Dr. Reida El Oakley (Libia) asistió a las reuniones de la Mesa en nombre del Dr. Warida.

³ Documento A64/41, del que tomó nota la Asamblea Mundial de la Salud; véase el documento WHA64/2011/REC/2, acta resumida de la cuarta sesión de la Comisión B, sección 2.

gían un debate más a fondo: foro de los candidatos; código de conducta; funciones del Consejo Ejecutivo y la Asamblea Mundial de la Salud; y criterios para la selección de Director General.

5. El Grupo de Trabajo estuvo de acuerdo en que es necesario mejorar los métodos y procedimientos de la elección de Director General con miras a promover la transparencia, la imparcialidad y la equidad, en particular la igualdad de oportunidades para todos los candidatos, habiendo reconocido que hasta la fecha los candidatos nombrados para este puesto han provenido únicamente de tres de las seis regiones de la Organización. Se reafirmó que el proceso de presentación de candidaturas y nombramiento debe ser dirigido plenamente por los Estados Miembros.

6. El Grupo de Trabajo volvió a analizar y reanudó el debate en torno a algunas propuestas planteadas en la primera reunión como instrumentos que podrían ayudar a igualar las oportunidades, como las siguientes.

Foro de los candidatos

7. El Grupo de Trabajo estuvo de acuerdo en que un foro daría a todos los candidatos la oportunidad de presentarse ante los Estados Miembros y darles a conocer su visión en pie de igualdad. El Grupo de Trabajo apoyó el establecimiento de dicho foro, no sin antes reconocer que se necesitaba más trabajo y expresar su acuerdo de que debería estar abierto a todos los Estados Miembros.¹ El foro de los candidatos no se consideró un órgano decisorio.

8. El foro de los candidatos será convocado por la Secretaría a petición del Consejo Ejecutivo y será dirigido por el Presidente del Consejo, utilizando la estructura de la Mesa, como un acto autónomo que precederá a la reunión del Consejo.

9. Otras cuestiones relativas al foro de los candidatos suscitaron varios puntos de vista y el Grupo de Trabajo consideró que sería provechoso analizarlos más a fondo; por ejemplo:

i) Con respecto al momento en que debería realizarse el foro de los candidatos, las opciones principales contempladas por el Grupo de Trabajo fueron celebrarlo con suficiente antelación a la presentación de candidaturas al Consejo, a fin de dar tiempo a los Estados Miembros para la reflexión y las consultas; o bien, celebrarlo inmediatamente antes o en torno a la reunión del Consejo Ejecutivo para reducir los costos y aumentar la participación de todos los países.

ii) Aunque hubo acuerdo en el sentido de que cada candidato podría hacer su exposición y responder a las preguntas de los Estados Miembros, se expresaron varios puntos de vista acerca de las modalidades concretas de la parte del foro dedicada a formular preguntas a los participantes. Algunas opciones mencionadas por miembros del Grupo de Trabajo fueron la presentación de preguntas fijas que los candidatos recibirían de antemano, preguntas abiertas durante la entrevista o una combinación de estas modalidades, y la función de los grupos regionales.

iii) Por lo que toca a la duración del foro de los candidatos, el número posiblemente elevado de estos, la necesidad de asignar un tiempo realista para cada entrevista y los costos y el tiempo que implicarían para los candidatos y los Estados Miembros son aspectos que deben tenerse en cuenta.

¹ Y, cuando proceda, a las organizaciones de integración económica regional.

- iv) También se analizó la posibilidad de que el foro de los candidatos se transmita por la web.
- v) Se expresaron diferentes opiniones con relación al resultado del foro de los candidatos, en particular si la Secretaría debería presentar un informe al Consejo Ejecutivo.

Código de conducta

10. Con respecto a las campañas electorales, algunos Estados Miembros manifestaron la inquietud de que estas pudieran verse afectadas por influencias económicas y políticas. Hubo opiniones divergentes acerca de la posibilidad de hacer cumplir la anulación de una campaña y sobre si el código de conducta bastaría para abordar estas inquietudes.

11. Con miras a promover la transparencia y reforzar el comportamiento ético a lo largo del proceso de presentación de candidaturas, el Grupo de Trabajo consideró que sería útil establecer un código de conducta o enunciar unos principios éticos para los candidatos al puesto de Director General. Después de algún debate en torno a los principios que podrían incluirse en el código de conducta, el Grupo de Trabajo reconoció que preparar dicho código requeriría más tiempo, en particular para evaluar los documentos pertinentes.¹

12. El Grupo de Trabajo examinó posibles elementos, entre ellos los controles financieros, las normas aplicables a los candidatos internos y la implantación de un mecanismo de rendición de cuentas, y se expresaron distintos puntos de vista al respecto. Se apoyó la inclusión en un código de conducta o en una declaración de principios éticos de elementos tales como la igualdad de oportunidades entre los candidatos, el rechazo al abuso del cargo o de poder y las prácticas indebidas, así como el compromiso de los candidatos a observar el código.

13. El Grupo de Trabajo también consideró los asuntos que se explican a continuación.

Función del Consejo Ejecutivo y la Asamblea Mundial de la Salud

14. El Grupo de Trabajo fue informado por la Secretaría de que el procedimiento seguido por el Consejo Ejecutivo para evaluar a los candidatos y presentar la candidatura de una persona para el puesto había mejorado considerablemente en los últimos 15 años. No obstante, se consideraba que aún había algunas fallas sobre la forma de desempeñar sus funciones que impedían un procedimiento imparcial, equitativo y transparente. Además, se consideró que los criterios establecidos por la resolución EB97.R10 eran vagos y que el procedimiento de selección era superficial y por tanto tenía que fortalecerse.

15. Los Estados Miembros analizaron dos propuestas para resolver estos problemas:

- a) Una propuesta consistió en centrar la función del Consejo en los aspectos técnicos, como la evaluación inicial y la preselección de los mejores candidatos. El Consejo presentaría varios candidatos a la Asamblea de la Salud, que tomaría la decisión definitiva. Los Estados Miem-

¹ Incluidos los documentos preparados por la Secretaría para la reunión, en particular los documentos EB/EDG/WG/2/3 y EB/EDG/WG/2/6, así como los incluidos en la lista de los documentos de referencia (en el documento EB/EDG/WG/2/2); además de: Western Pacific Region: Nomination of the Regional Director: Code of Conduct (documento WPR/RC62/9); Normas que rigen el proceso de elección para el cargo de Director de la Oficina Sanitaria Panamericana, *Documentos básicos de la Organización Panamericana de la Salud*, 2007; y OIT, Informes de la Mesa del Consejo de Administración (documento GB.312/INS/16/3, noviembre de 2011).

bros que apoyaron esta propuesta adujeron que esta mejoraría la capacidad de inclusión y la legitimidad del procedimiento en conformidad con el principio de la democracia porque todos los miembros tendrían voz. Algunos Estados Miembros plantearon que esta propuesta podría contribuir a mejorar la representación geográfica equitativa. Los Estados Miembros en favor del sistema vigente argumentaron que esta propuesta politizaría y polarizaría más todo el procedimiento sin reportar un beneficio evidente por lo que hace a la equidad, imparcialidad y transparencia. El Grupo de Trabajo estuvo de acuerdo en que se necesitaba ampliar el debate.

b) La otra opción analizada por el Grupo de Trabajo consistió en abordar e intentar resolver las fallas observadas en el método de trabajo del Consejo. Se acordó que era necesario seguir trabajando en este aspecto.

Criterios para la selección de Director General

16. El Grupo de Trabajo señaló que la formación y experiencia del candidato eran de importancia capital. Al respecto, los Estados Miembros se centraron en los criterios establecidos por el Consejo¹ y cómo podrían aplicarse eficazmente.

17. El Grupo de Trabajo debatió acerca de la manera en que el Consejo Ejecutivo debería emprender una selección rigurosa de candidatos al puesto de Director General. Por lo tanto, examinó los criterios para el puesto acordados por el Consejo Ejecutivo en la resolución EB97.R10, así como una propuesta de un Estado Miembro, y analizó la posibilidad de introducir mejoras para reforzar los criterios. Se llegó al acuerdo de que hace falta más trabajo en esta esfera, y algunos debates preliminares del Grupo de Trabajo se reproducen en el documento de trabajo anexo (véase el apéndice).

18. También se expresó que los criterios acerca de la preparación y experiencia de los candidatos podría complementarse mediante alguna orientación del Consejo.

19. En este contexto, varios Estados Miembros propusieron que al considerar las candidaturas al puesto de Director General, el Consejo debería dar la debida consideración a los siguientes conceptos:

- rotación geográfica
- representación geográfica imparcial
- diversidad geográfica
- diversidad de la representación geográfica
- equidad geográfica.

20. No hubo convergencia en ninguno de los conceptos enunciados en el párrafo 19 y se sugirió seguir debatiendo estas cuestiones.

¹ Resolución EB97.R10.

Otras ideas consideradas

21. El Grupo de Trabajo señaló la ventaja de anunciar la vacante en revistas especializadas y otros medios pertinentes, así como en el sitio web de la OMS, como una medida práctica para aumentar el número de candidatos calificados, teniendo presente que solo los Estados Miembros pueden proponer candidatos.

22. El Grupo de Trabajo consideró que la preparación de un cuestionario sobre la competencia que permitiera a los candidatos explicar con pormenores su experiencia en las esferas mencionadas en los criterios de selección revisados sería otro instrumento útil para evaluar a los candidatos.

23. El Grupo de Trabajo acordó no atender las siguientes sugerencias planteadas en su primera reunión: 1) la idea de que cada región debería presentar dos candidatos al Consejo Ejecutivo; y 2) la idea de movilizar recursos económicos y otras formas de apoyo a los candidatos.

Conclusiones

24. El Grupo de Trabajo concluyó que en esta reunión se habían realizado progresos considerables. Sin embargo, no se logró la convergencia necesaria para formular recomendaciones sustantivas en las diversas áreas examinadas en relación con el procedimiento y método para la elección de Director General. Recomendó que el Consejo Ejecutivo convocara una reunión de seguimiento del Grupo de Trabajo para explorar más a fondo las propuestas analizadas y finalizar sus trabajos antes de la 65.^a Asamblea Mundial de la Salud. Esto permitiría tener más tiempo para los trabajos entre reuniones.

25. Sobre la base de los debates de la segunda reunión, se pide a la Secretaría que formule los principios fundamentales de un código de conducta y que proponga modalidades concretas para el foro de los candidatos y para una selección rigurosa por parte del Consejo Ejecutivo, y que prepare informes sobre estos asuntos para la próxima reunión del Grupo de Trabajo.

Apéndice

DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE LOS CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE DIRECTOR GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Posibles criterios:

<p>1) Tener una sólida formación técnica y en salud pública o amplia experiencia en el campo de la salud internacional.</p> <p>3) Poseer experiencia demostrada en funciones de dirección en salud pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes de liderazgo reconocidas, aunadas a un compromiso ambicioso y decidido de mejorar la salud pública mundial y fortalecer la coordinación entre los asociados internacionales. • Excelentes aptitudes de comunicación a todos los niveles, en particular la capacidad de ser un promotor convincente dentro del sistema de las Naciones Unidas y frente a los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y el público en general. • Un grado universitario superior [preferiblemente en salud pública]/[un grado superior en salud pública, una formación técnica sólida y amplia experiencia en el campo de la salud internacional (o un grado superior con experiencia en salud pública)].
<p>2) Tener aptitudes para la gestión de organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes de gestión demostradas, con experiencia en la dirección de personal y la gestión financiera en un contexto internacional, preferiblemente de una organización grande, y capacidad de formar un equipo superior de gestión cohesionado y eficaz.
<p>3) Poseer experiencia demostrada en funciones de dirección en salud pública.</p>
<p>4) Ser sensible a las diferencias culturales, sociales y políticas.</p>
<p>5) Mostrar una firme adhesión a la [labor de la OMS] [salud pública]:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener un buen conocimiento del sistema de las Naciones Unidas y capacidad para encabezar iniciativas dirigidas a lograr una respuesta más coherente y eficaz de las Naciones Unidas a todos los niveles.
<p>6) Hallarse en las buenas condiciones [físicas]/[de salud] que se exigen de todo funcionario de la Organización; y [someterse al examen médico con arreglo a la resolución EB120.R19].</p>

7) Tener un dominio suficiente de por lo menos uno de los idiomas oficiales y de trabajo del Consejo Ejecutivo y de la Asamblea de la Salud:

- Sería aconsejable tener un dominio del inglés y el francés o el español, con conocimientos de otro idioma oficial de las Naciones Unidas.
 - Tener competencia en por lo menos uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas.

Orientación al Consejo Ejecutivo:

El Consejo Ejecutivo, al considerar [las candidaturas que optan a ser propuestas para el puesto]/[las candidaturas al puesto]/[la propuesta de nombramiento al puesto] de Director General debe tener debidamente en cuenta el principio de [rotación geográfica] [representación geográfica imparcial] [diversidad geográfica] [equidad geográfica] [diversidad de la representación geográfica].

- Tener competencia demostrada a lo largo de dos décadas en el campo de la salud pública a nivel nacional e internacional.
- Poseer capacidad de liderazgo demostrada en la defensa de los asuntos de salud pública, especialmente en el contexto internacional.
- Aportar ejemplos comprobados de ejecución satisfactoria de proyectos de salud pública, sobre todo en el campo del fortalecimiento de la salud pública.
- No tener una experiencia empresarial definida, especialmente a nivel estratégico, que pudiera poner en riesgo su integridad o independencia en el campo de la salud pública.

= = =