



Director General de la Organización Mundial de la Salud

Informe de la Secretaría

1. En su 121ª reunión, en mayo de 2007, el Consejo Ejecutivo examinó un informe de la Secretaría en el cual se exponen consideraciones constitucionales y de procedimiento que se han de tener en cuenta si se prevé introducir alguna forma de rotación entre las regiones en el puesto de Director General.¹ El Consejo acordó que la Secretaría presentaría, a fin de someterlos a la consideración del Consejo en su 122ª reunión, una apreciación y un examen más completo de diversos modelos alternativos aplicables al nombramiento de Director General.
2. El debate habido durante la 121ª reunión mostró que todos los miembros del Consejo coincidían en que su objetivo era velar por que la persona que se nombrara como Director General de la OMS satisficiera todos los requisitos enumerados por el Consejo en la resolución EB97.R10 y, lo más importante, tuviera las cualidades personales y profesionales necesarias para desempeñar plena y eficazmente el cometido de funcionario principal técnico y administrativo de la Organización.² Los miembros del Consejo favorables a la rotación regional en el puesto de Director General pusieron de relieve la necesidad de velar por la equidad en el proceso de selección y por la igualdad de oportunidades entre las regiones. A ese respecto se señaló que nunca se había nombrado a un Director General procedente de tres de las seis regiones de la OMS, aunque en elecciones pasadas se habían presentado candidatos calificados procedentes de aquéllas. Los miembros del Consejo favorables al mantenimiento del sistema vigente consideraban que un sistema de rotación regional necesariamente impondría restricciones en la selección de candidatos y, por lo tanto, no garantizaría que se eligiera a la persona más calificada. Además, alteraría fundamentalmente la índole del cargo de Director General y le daría un carácter regional antes que mundial. También se podría cuestionar su compatibilidad con la Constitución.
3. En el presente informe se examinan diferentes opciones que reflejan las deliberaciones habidas en el Consejo. Van acompañadas de un breve análisis crítico de cada una de ellas teniendo en cuenta los principales planteamientos de los miembros del Consejo, a saber: ¿cómo garantizar el carácter equitativo y justo del proceso? ¿cómo garantizar que se seleccione al mejor candidato posible? y ¿cómo preservar la efectividad de la función que la Constitución confía al Consejo en la propuesta de nombramiento de Director General? Las opciones presentadas son las siguientes: 1) mantener el *statu quo*; 2) dar especial consideración a los candidatos de determinadas regiones; 3) y 4), dos opciones

¹ Documento EB121/4.

² Documento EB121/2007/REC/1, acta resumida de la primera sesión, sección 6.

relacionadas entre sí, considerar la representación geográfica como el criterio para establecer la lista breve; 5) considerar la representación geográfica como el criterio para determinar la elegibilidad de los candidatos; y 6) utilizar el mismo sistema de rotación geográfica aplicado a las candidaturas para los cargos electivos.

4. Opción 1: **Mantenimiento del *statu quo***. Conforme a esta opción se mantendría sin modificaciones el proceso vigente de presentación de candidaturas y propuesta de nombramiento, amparado por el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo. En otras palabras, no habría exigencia jurídica alguna de someter el puesto de Director General a rotación entre las regiones ni de dar preferencia a una región en particular. La representación regional equitativa podría ser una consideración política para los miembros del Consejo en el proceso de selección, como en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

5. Evidentemente, esta opción sería la más sencilla de aplicar porque no requiere modificaciones, y se ha puesto a prueba en la práctica con arreglo al procedimiento vigente en las cuatro últimas elecciones. Según varios miembros del Consejo, el sistema vigente ha funcionado bien y permite nombrar al mejor candidato para el puesto de Director General, en particular mediante el establecimiento de una lista breve inicial y la celebración de entrevistas con los candidatos de dicha lista. Por otra parte, esta opción tal vez no tome en cuenta la idea de que las diferencias existentes entre las regiones en materia de recursos y capacidad constituyen un defecto del sistema vigente porque favorecen en la práctica a las regiones capaces de apoyar efectivamente a sus candidatos. Las siguientes opciones tienen en cuenta, desde diferentes ángulos, la percepción de falta de equidad y justicia.

6. Opción 2: **Consideración especial a los candidatos de determinadas regiones**. Una posible manera de abordar esta cuestión desde el punto de vista de la selección de los candidatos es que el Consejo Ejecutivo mantenga el procedimiento sin modificaciones y acuerde un conjunto de criterios adicionales a los adoptados por el Consejo en su resolución EB97.R10 con respecto a las características personales del candidato. Al adoptar ese nuevo conjunto de criterios, que los miembros del Consejo acordarían tener en cuenta a la hora de votar tanto para establecer la lista breve como para proceder a la selección final, el Consejo se comprometería a considerar las cuestiones de equidad y justicia como parte del proceso de propuesta de nombramiento de Director General. Cada miembro del Consejo decidiría acerca del peso que daría a esos criterios en cada caso. Los criterios podrían ser: 1) el hecho de que un candidato provenga de una región de la que jamás haya provenido o no haya provenido en un tiempo determinado (por ejemplo 30 años) ningún candidato propuesto para ser nombrado Director General; y 2) el hecho de que un candidato, proveniente de una de las regiones a las que se hace referencia en el apartado 1, sea ciudadano de un país menos adelantado, un país de bajos ingresos o un país que no esté representado o esté subrepresentado en la Secretaría de la OMS.

7. Esta opción es parte de la práctica del Consejo porque se basa en una decisión anterior de éste de establecer un conjunto de criterios para orientar a los miembros en su consideración de las características de cada candidato. Además, es coherente con el Estatuto del Personal y refleja anteriores resoluciones de la Asamblea de la Salud en el sentido de dar preferencia a los candidatos de países subrepresentados o no representados, en particular países en desarrollo. Como procedimiento, sería de aplicación sencilla porque no exigiría modificaciones sustanciales del procedimiento vigente de propuesta de nombramiento, sino que recurriría a un conjunto de criterios destinados a orientar al Consejo en sus deliberaciones. No limitaría la autoridad del Consejo ni de sus miembros, sino que los orientaría en el ejercicio de esa autoridad.

8. Opción 3: **Procedencia regional de los candidatos como requisito para el establecimiento de la lista breve**. Otra posibilidad para abordar la cuestión de la equidad y la justicia se relaciona con las modalidades de establecimiento de la lista breve, y por lo tanto de selección de los candidatos. Se

podría exigir, por ejemplo, que los candidatos que fueran nacionales de países de determinada región se incorporaran automáticamente en la lista breve de quienes serían entrevistados por el Consejo antes de someter ésta a votación. Si, como en el procedimiento vigente, el número máximo de candidatos de la lista breve fuera cinco, el Consejo limitaría sus posibilidades de selección de candidatos de otras regiones a los lugares restantes para llegar al número estipulado. Si cinco de los candidatos procedieran de la región considerada, la lista breve se limitaría a ellos. Si hubiera más de cinco candidatos de esa región, el Consejo establecería la lista breve exclusivamente entre ellos, sin considerar a candidatos de otras regiones. Los demás aspectos del proceso de propuesta de nombramiento se mantendrían sin modificaciones.

9. Esta opción garantizaría que el Consejo Ejecutivo examinara las candidaturas de personas de una región determinada (determinada mediante un sistema de rotación regional o la aplicación de otros criterios) y aumentaría las probabilidades de que el candidato elegido fuera una de esas personas. Sin embargo, se podría considerar que de esa manera no se conseguiría un grado satisfactorio de equidad y justicia porque no se podría garantizar el nombramiento de un Director General elegido exclusivamente entre los candidatos de una región en particular. Al mismo tiempo, tal vez se considere demasiado aleatorio porque la probabilidad de incluir en la lista breve a candidatos de otras regiones dependería del número de candidatos de la región considerada. También se podrían generar complicaciones de procedimiento para establecer la lista breve, según el número de candidatos y la región de procedencia.

10. Opción 4: **Representación regional en la lista breve.** Otra manera de abordar la equidad entre las regiones en el proceso de selección consistiría en revisar la manera de llegar a la lista breve. Conforme a esta opción habría una lista breve de hasta seis candidatos, uno de cada región. A fin de seleccionar al candidato de cada región, los Estados Miembros de cada una de ellas escogerían y acordarían un mecanismo para proponer a un solo candidato (cuya candidatura tendría que ser propuesta oficialmente por un Estado Miembro). Si los Estados Miembros de alguna región no pudieran o no quisieran hacer eso y propusieran a más de un candidato, se celebrarían por separado votaciones secretas para seleccionar a uno de esos candidatos y llegar a una candidatura por región. Si alguna región no tuviera ningún candidato, el tamaño de la lista breve se reduciría en consecuencia.

11. Esta opción permitiría que las regiones se expresaran colectivamente y apoyaran al propio candidato, pero no se impondría al Consejo ninguna modalidad de rotación regional y éste podría disponer de un abanico más amplio de opciones. Refleja la práctica aceptada en la OMS según la cual cada región está representada en los órganos y las actividades estatutarias de carácter mundial, y permite aprovechar los mecanismos de consulta regionales existentes (por ejemplo los comités regionales) para que cada región se ponga de acuerdo acerca del candidato que considera óptimo para el puesto de Director General. Desde un punto de vista de procedimiento podría ser más complicado aplicar esta opción porque, si hubiera más de un candidato de alguna región, se requeriría otra votación. Además, si no hubiera ningún candidato de alguna región, se introduciría un elemento de incertidumbre acerca del tamaño de la lista breve y, por lo tanto, del número de candidatos entre los cuales el Consejo tendría que hacer la selección.

12. Opción 5: **Representación regional como criterio para que una persona pueda ser candidata.** Conforme a esta opción cualquier Estado Miembro podría proponer a candidatos para el puesto de Director General, como se prevé actualmente en el artículo 52. Sin embargo, los candidatos sólo podrían ser ciudadanos de Estados Miembros de una región determinada según un sistema de rotación regional o ciertos criterios acordados (por ejemplo el hecho de que no se haya elegido a ningún Director General de ninguno de esos Estados Miembros). Los candidatos que fueran ciudadanos de Estados Miembros de otras regiones no serían tomados en consideración. El Consejo aplicaría entonces los procedimientos vigentes atendiendo a los cuales, en caso de que hubiera más de cinco candidatos, establecería una lista breve y entrevistaría a quienes figuraran en ella antes de proceder a votación para proponer el nombramiento de uno de ellos.

13. En este caso la cuestión de la equidad y la justicia en el nombramiento de Director General se abordaría exigiendo que las personas sean nacionales de un país de una región determinada para poder ser candidatas. La competencia se limitaría a los candidatos procedentes de una región determinada y la autoridad del Consejo para seleccionar al mejor candidato se reduciría en consecuencia. El Consejo tal vez desee reflexionar acerca de si esta reducción de su autoridad compensa debidamente la percepción de mayor equidad en el proceso.

14. Opción 6: **Rotación regional y candidatura única.** Conforme a esta opción, la propuesta de candidatos para el puesto de Director General se ajustaría a la práctica seguida consuetudinariamente al proponer a candidatos para cargos electivos en los órganos deliberantes de la OMS, por ejemplo Presidente y Vicepresidentes de la Asamblea Mundial de la Salud y Presidente y Vicepresidentes del Consejo Ejecutivo. En otras palabras, habría una rotación periódica entre las regiones y un solo candidato a Director General, propuesto por un país de la región de turno en la rotación. El establecimiento de una lista breve sería por consiguiente innecesario y el Consejo Ejecutivo simplemente aceptaría o rechazaría al único candidato propuesto.

15. Esta opción sería la más problemática desde un punto de vista constitucional, porque se podría cuestionar si es compatible con la función constitucional del Consejo establecida en el Artículo 31 de la Constitución, a saber: hacer la propuesta de nombramiento de Director General. Además, su aplicación plantearía varias cuestiones de procedimiento potencialmente difíciles; por ejemplo, los Estados Miembros tendrían que acordar una modalidad de rotación regional, un mecanismo de selección de un candidato único y la manera de reconciliar el proceso de propuesta de nombramiento con la posibilidad de que el Director General desempeñe dos mandatos.

16. Por último, una consideración transversal es que ninguna opción diferente del mantenimiento del *statu quo* sería aplicable a la presente Directora General ni la afectaría. Así pues, la revisión del mecanismo sólo pasaría a ser aplicable a partir de la propuesta de nombramiento que se haga en 2011, si no se propone la candidatura de la Directora General para un segundo mandato, o en 2016, si se propone la candidatura de la Directora General para un segundo mandato.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

17. Se invita al Consejo Ejecutivo a examinar las posibles opciones propuestas más arriba. La Secretaría considera esencial que toda opción acordada diferente de la primera se someta a la consideración de la Asamblea de la Salud, habida cuenta de las consecuencias constitucionales, políticas y de procedimiento del proceso de propuesta de nombramiento de Director General.

= = =