



Director General: propuesta de nombramiento para el puesto

Nota del Asesor Jurídico

1. La finalidad del presente documento es proporcionar información de referencia y un resumen de la función del Consejo Ejecutivo en la propuesta de nombramiento de Director General.

INFORMACIÓN DE REFERENCIA

2. Se adjunta la información de referencia siguiente:

1) carta circular de 19 de julio de 2002 de la Directora General en la que anuncia la posibilidad que tienen los Estados Miembros de presentar propuestas de candidaturas para el puesto de Director General hasta el 19 de noviembre de 2002 (anexo 1). A esa comunicación se adjuntaban dos documentos:

los textos del Artículo 31 de la Constitución, donde se estipulan las funciones respectivas del Consejo Ejecutivo y la Asamblea de la Salud en la propuesta de nombramiento y en el nombramiento del Director General, y del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, donde se especifica el proceso que debe seguir el Consejo para proponer el nombramiento de un candidato (apéndice 1);

un extracto de la resolución EB97.R10, donde se especifican los criterios que debe satisfacer el candidato propuesto por el Consejo (apéndice 2);

2) textos relativos a la aplicación del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo (anexo 2): decisión EB100(7) y el informe del Director General (documento EB100/5) presentado al Consejo en su 100ª reunión a petición de éste. En la decisión EB100(7) se proporcionan pormenores para la aplicación del artículo 52: se recogen las recomendaciones efectuadas en el informe del Director General y se enumeran los puntos específicos donde el Consejo se apartó de esas recomendaciones o las complementó. Por consiguiente, para comprender cabalmente las decisiones del Consejo es necesario leer esos dos documentos conjuntamente.

RESUMEN DE LA FUNCIÓN DEL CONSEJO

3. Una vez efectuado el despacho de la comunicación de la Directora General estipulado en el artículo 52, los Estados Miembros y los miembros del Consejo disponen hasta el 19 de noviembre de 2002 para presentar propuestas de candidaturas. Las propuestas deben acompañarse de un *curriculum vitae*, de dos a tres páginas, y deben satisfacer los criterios establecidos por el Consejo para los candidatos (véase la resolución EB97.R10), e incluir una declaración de la visión del candidato sobre las prioridades y estrategias.

4. Poco después de la fecha límite el Presidente del Consejo abrirá los pliegos recibidos. Las propuestas y los *curricula vitae*, que deben tener presente la indicación del Consejo de que ocupen de dos a tres páginas, se traducirán y distribuirán a los miembros del Consejo en pliego confidencial a más tardar un mes antes de la apertura de la reunión del Consejo.

5. Cuando se reúna, el Consejo habrá de ocuparse del proceso de propuesta de nombramiento en cuatro fases distintas:

- i) la preselección inicial de las candidaturas para descartar a los candidatos que no satisfagan los criterios establecidos por el Consejo;
- ii) la confección de una lista breve;
- iii) la entrevista de los candidatos; y
- iv) la elección, por votación, del candidato que se propondrá para el puesto.

6. En el artículo 52 se estipula que la cuarta fase, la votación para elegir el candidato que se propondrá para el puesto, se celebre en sesión privada. El Consejo decidió, por su decisión EB100(7), que las otras tres fases se celebren asimismo en sesión privada. A esas sesiones privadas del Consejo sólo podrán asistir los miembros del Consejo, sus suplentes y asesores, y el personal de Secretaría necesario.

7. El Consejo ha convenido previamente en que la primera fase debería limitarse a determinar si existe consenso en cuanto a si uno o más de los candidatos no satisface los criterios fijados por el Consejo. Esos criterios se estipulan en la resolución EB97.R10 y se consignan en el anexo 1 (apéndice 2) del presente documento. De no haber consenso, la cuestión se agregará a la fase siguiente, la confección de una lista breve, que, de conformidad con la decisión EB100(7), estará integrada sólo por cinco candidatos. Por supuesto, en caso de que sólo hubiera, o sólo quedarán, cinco candidatos o menos, se saltaría la fase de confección de la lista breve.

8. La decisión EB100(7) estipula que la lista breve se confeccionará mediante una o más votaciones secretas, en cada una de las cuales los miembros deberán votar por el número de candidatos establecido para la lista breve, es decir, cinco. Por consiguiente, para una lista breve de cinco candidatos, cada miembro votante deberá votar por cinco candidatos. Las papeletas que contengan más o menos de cinco nombres se considerarán nulas. La lista breve se confeccionará excluyendo en cada ronda de votación al candidato o candidatos que hayan recibido el menor número de votos, y a todo candidato que no haya recibido una proporción mínima de los *votos* emitidos (fijada por el Consejo en el 10% de las *papeletas* depositadas), hasta el momento en que sólo queden cinco candidatos. Por consiguiente, suponiendo, por ejemplo, que se depositaran 32 papeletas, el candidato o candidatos que recibieran el menor número de votos - por ejemplo, uno - serían eliminados. Si

todos los candidatos restantes recibieran cuatro o más votos, (es decir, más *votos* que la cifra mínima correspondiente al 10% de las *papeletas*), sólo se eliminarían el candidato o candidatos que hubieran recibido un voto. Si, por el contrario, uno o más candidatos recibieran dos o tres votos, éstos serían asimismo eliminados en esa ronda de votación, puesto que habrían recibido menos *votos* que la cifra equivalente al 10% de las *papeletas* depositadas.

9. Una vez que se haya confeccionado la lista breve, los candidatos serán entrevistados por el Consejo Ejecutivo. El artículo 52 especifica que las entrevistas tendrán lugar al final de la segunda semana de la reunión. Dado que se ha previsto clausurar la reunión del Consejo el martes 28 de enero de 2003, las entrevistas deberían celebrarse el lunes 27 de enero. Las entrevistas deberán tener una duración limitada de 60 minutos cada una, dividida en partes iguales entre: *i*) una presentación oral de la visión del candidato sobre las prioridades futuras de la Organización, incluido un análisis de los problemas con que ésta tropieza en la actualidad y propuestas para hacerles frente, y *ii*) un periodo de preguntas y respuestas. Sin embargo, si se agotaran las preguntas en el tiempo para ellas reservado, el candidato podrá añadir cuanto estime oportuno durante el tiempo restante de entrevista. No obstante, no podrá sobrepasarse la duración total de 60 minutos.

10. La última fase de la propuesta de nombramiento es la votación del candidato elegido. En términos prácticos, dado que el proceso de entrevistas a los cinco candidatos de la lista breve ocupa la totalidad del lunes, la votación para elegir el candidato que se propondrá para el cargo probablemente tenga que celebrarse el martes por la mañana. La votación se limita a los candidatos que figuran en la lista breve. Como estipula el artículo 52, cada miembro del Consejo escribirá en su papeleta de voto el nombre de un solo candidato. Si ningún candidato alcanza la mayoría simple requerida de miembros presentes y votantes,¹ el candidato que recibiera el menor número de votos se eliminaría en cada votación hasta que uno de los candidatos obtuviera la mayoría. En el artículo 52 se especifica el procedimiento a seguir cuando sólo quedan dos candidatos y persiste el empate entre ellos.

11. Además de proponer el nombramiento de uno de los candidatos, el Consejo debe asimismo proponer a la Asamblea de la Salud un proyecto de contrato donde se fijen los términos y las condiciones del nombramiento, el sueldo y los demás emolumentos correspondientes al cargo.² Con ese fin, el Consejo tendrá ante sí un proyecto inspirado en los contratos precedentes. La duración del contrato está fijada de antemano en cinco años, puesto que así se estipula en el artículo 108 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud.

¹ Por ejemplo, si los 32 miembros depositan papeletas válidas, y ninguna de ellas es una abstención, la mayoría necesaria será de 17. (Recuérdese que, de conformidad con el artículo 42 del Reglamento Interior del Consejo, los miembros que se abstengan de votar serán considerados como no votantes.)

² Según se estipula en el artículo 109 del Reglamento Interior de la Asamblea Mundial de la Salud.

ANEXO 1

**CARTA CIRCULAR EN LA QUE SE INVITA A PRESENTAR CANDIDATOS
AL PUESTO DE DIRECTOR GENERAL**

منظمة الصحة العالمية
WORLD HEALTH ORGANIZATION
ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ



世界卫生组织
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Ref.: C.L.24.2002

La Directora General de la Organización Mundial de la Salud presenta sus respetos a los Estados Miembros y a los miembros del Consejo Ejecutivo y tiene el honor de referirse al Artículo 31 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, relativo a la propuesta de nombramiento y al nombramiento de Director General, y al artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, a tenor del cual, seis meses antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión en que el Consejo haya de proponer el nombramiento de un nuevo Director General, el Director General hará saber a los Estados Miembros y a los miembros del Consejo que pueden presentar candidaturas para el puesto de Director General.

La 111ª reunión del Consejo Ejecutivo se celebrará en Ginebra, y su fecha de apertura es el 20 de enero de 2003, por lo que ya pueden enviarse propuestas de candidaturas al Presidente del Consejo Ejecutivo, a quien deben llegarle, remitidas a la dirección de la sede de la Organización Mundial de la Salud en Ginebra, a más tardar el 19 de noviembre de 2002 antes del término de la jornada laboral.

La Directora General quisiera destacar en particular los siguientes puntos:

- 1) Cualquier Estado Miembro o miembro del Consejo podrá proponer para el puesto de Director General una o más personas.
- 2) Se ruega a los Estados Miembros y a los miembros del Consejo Ejecutivo que al presentar sus propuestas tengan debidamente en cuenta la resolución EB97.R10, en la que el Consejo Ejecutivo establece los criterios que debe satisfacer el candidato propuesto por el Consejo Ejecutivo para el puesto de Director General, y se les recomienda que propongan sólo personas que se considere idóneas según esos criterios y que hayan expresado su disposición a desempeñar las funciones de Director General.

ANEXOS (2)

- 3) Las propuestas deben acompañarse del *curriculum vitae* del interesado u otra información pertinente. El Consejo Ejecutivo resolvió mediante la decisión EB100(7) que cada *curriculum vitae* debe comprender unas directrices de dos a tres páginas, satisfacer los criterios establecidos por el Consejo Ejecutivo, e incluir una declaración de la visión del candidato sobre las prioridades y estrategias.
- 4) Las propuestas deben enviarse en sobre cerrado, en el que se consignará de forma bien visible la palabra «Confidencial» y se incluirá la clave «D4/180/9 (02)», a la siguiente dirección:

Presidente del Consejo Ejecutivo
Organización Mundial de la Salud
1211 Ginebra 27
Suiza

No deberá utilizarse ninguna otra dirección.

- 5) Las propuestas deben ser transmitidas o expedidas de manera que lleguen a la sede de la Organización no más tarde del 19 de noviembre de 2002 antes del término de la jornada laboral.
- 6) Para asegurar que se reciban todas las propuestas, se recomienda que se envíen por correo certificado o se entreguen en mano en la sede de la Organización, conservando el correspondiente acuse de recibo. Puesto que los sobres sólo serán abiertos por el Presidente del Consejo Ejecutivo una vez vencido el plazo de presentación, no se entregará ningún otro acuse de recibo hasta esa fecha.

La Directora General aprovecha esta oportunidad para reiterar a los Estados Miembros y a los miembros del Consejo Ejecutivo el testimonio de su más alta consideración.

GINEBRA, 19 de julio de 2002

APÉNDICE 1

CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD*Artículo 31*

El Director General será nombrado por la Asamblea de la Salud, a propuesta del Consejo, en las condiciones que determine la Asamblea. Sujeto a la autoridad del Consejo, el Director General será el funcionario principal técnico y administrativo de la Organización.

REGLAMENTO INTERIOR DEL CONSEJO EJECUTIVO*Artículo 52*

Por lo menos seis meses antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión en que el Consejo haya de proponer el nombramiento de un nuevo Director General, el Director General en funciones hará saber a los Estados Miembros y miembros del Consejo que pueden presentar candidaturas para el puesto de Director General.

Cualquier Estado Miembro o miembro del Consejo podrá proponer para el puesto de Director General una o más personas, acompañando cada propuesta del *curriculum vitae* del interesado u otra documentación pertinente. Las propuestas se enviarán en pliego cerrado confidencial al Presidente del Consejo Ejecutivo, Organización Mundial de la Salud, Ginebra (Suiza), con tiempo suficiente para que lleguen a la sede de la Organización a más tardar dos meses antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión.

El Presidente del Consejo abrirá los pliegos recibidos, con suficiente antelación a la reunión para que sea posible hacer la traducción y copias de todas las propuestas, los *curricula vitae* y la documentación complementaria y enviarlos en pliego confidencial a los miembros del Consejo un mes antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión.

En caso de que no se recibiera ninguna propuesta con tiempo suficiente para comunicarla a los miembros del Consejo de conformidad con las disposiciones del presente artículo, y sólo en ese caso, el Consejo establecerá una lista alfabética con las candidaturas que los miembros presentes con derecho a voto hayan propuesto en secreto.

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 establecidos por el Consejo.

El Consejo acordará, por el mecanismo que considere oportuno, una lista breve de candidatos. Esta lista breve se elaborará al principio de la reunión, y los candidatos seleccionados serán entrevistados por el Consejo en pleno al final de la segunda semana de la reunión.

Las entrevistas consistirán en una presentación a cargo de los candidatos seleccionados, quienes deberán además responder a las preguntas que les planteen los miembros del Consejo. Si es necesario, el Consejo podrá prolongar la reunión a fin de celebrar las entrevistas y efectuar la selección.

El Consejo fijará la fecha de una sesión privada en la que elegirá en votación secreta a uno de los candidatos propuestos en la lista breve.

Con ese objeto, cada miembro del Consejo escribirá en su papeleta de voto el nombre de un solo candidato escogido de la lista breve. Si ninguno de los candidatos obtuviera la mayoría necesaria, se eliminará en cada votación al que haya obtenido menor número de votos. Si el número de candidatos quedara reducido a dos y, efectuadas tres nuevas votaciones, hubiera empate entre ellos, se dará otra vez comienzo al mismo procedimiento utilizando la lista breve inicial establecida al comienzo de la votación.

El nombre de la persona designada se dará a conocer en una sesión pública del Consejo y se propondrá a la Asamblea de la Salud.

APÉNDICE 2

EXTRACTO DE LA RESOLUCIÓN EB97.R10 ADOPTADA POR EL CONSEJO EJECUTIVO EN SU 97ª REUNIÓN, RELATIVA A LAS PROPUESTAS DE NOMBRAMIENTO PARA EL PUESTO DE DIRECTOR GENERAL

El Consejo Ejecutivo,

Visto el informe del grupo especial establecido en virtud de su decisión EB95(1) a fin de que examinara las diversas opciones existentes para la proposición de candidaturas y el mandato del Director General,

1. RESUELVE que el candidato propuesto por el Consejo Ejecutivo para el puesto de Director General deberá satisfacer los criterios siguientes:

- 1) tener una sólida formación técnica y en salud pública y una amplia experiencia en el campo de la salud a nivel internacional;
- 2) tener aptitudes para la gestión organizativa;
- 3) poseer experiencia demostrada en funciones de dirección en salud pública;
- 4) ser sensible a las diferencias culturales, sociales y políticas;
- 5) mostrar una firme adhesión a la labor de la OMS;
- 6) hallarse en las buenas condiciones físicas que se exigen de todo funcionario de la Organización; y
- 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;

...

ANEXO 2

**TEXTOS RELATIVOS A LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 52 DEL
REGLAMENTO INTERIOR DEL CONSEJO EJECUTIVO**

**Decisión EB100(7) Aplicación del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo
Ejecutivo: propuesta de nombramiento para el puesto de Director
General**

El Consejo Ejecutivo acordó adoptar las sugerencias para la aplicación del artículo 52 que figuran en el informe del Director General,¹⁽¹⁾ a reserva de lo siguiente:

- 1) los *curricula vitae* deberán comprender directrices de dos a tres páginas, satisfacer los criterios establecidos por el Consejo Ejecutivo e incluir una declaración de la visión del candidato sobre las prioridades estratégicas;
- 2) la lista breve deberá constar de cinco candidatos;
- 3) se deberá llegar a la lista breve mediante votaciones sucesivas para excluir a los candidatos que reciban en cada ocasión el menor número de votos y a todo candidato que no haya recibido una proporción mínima de los votos emitidos (el 10% de las papeletas), hasta alcanzar el número de candidatos establecido para la lista breve;
- 4) los miembros deberán votar por el número de candidatos establecido para la lista breve, de conformidad con el artículo 83 del Reglamento Interior de la Asamblea de la Salud;
- 5) las entrevistas con cada uno de los candidatos de la lista breve deberán tener una duración limitada de 60 minutos dividida en partes iguales entre: *i*) una presentación oral de la visión del candidato sobre las prioridades futuras de la Organización, incluido un análisis de los problemas con que ésta tropieza en la actualidad y *ii*) un periodo de preguntas y respuestas.

⁽¹⁾ La nota 1 remitía al documento consignado en el anexo 1 del documento EB100/1997/REC/1, cuyo texto figura en el apéndice 1 al presente anexo.

APÉNDICE 1

APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 52 DEL REGLAMENTO INTERIOR¹**Informe del Director General**

[EB100/5 - 27 de marzo de 1997]

1. En su 97ª reunión el Consejo Ejecutivo modificó el artículo 52 de su Reglamento Interior a fin de ampliar las posibilidades de presentación de candidaturas para el puesto de Director General y de establecer normas más detalladas respecto al desenvolvimiento de dicho proceso en el seno del Consejo. Éste tal vez desee examinar diversas cuestiones planteadas en relación con el nuevo artículo a fin de asegurar que pueda aplicarse sin dificultades. A este respecto, un miembro del Consejo presentó ya un documento de trabajo en la 99ª reunión (apéndice).²
2. En el proceso de presentación de candidaturas contemplado en el artículo 52 se pueden distinguir las seis etapas siguientes.

SOLICITUD DE PROPUESTAS

3. El Director General transmitirá, por lo menos seis meses antes de la apertura de la 101ª reunión del Consejo Ejecutivo (cuya fecha exacta se fijará en su 100ª reunión), una nota verbal a cada uno de los Estados Miembros de la OMS y a cada uno de los miembros del Consejo Ejecutivo, en la que les informará de que pueden proponer una o más personas para su nombramiento por el Consejo para el puesto de Director General.
4. La nota incluirá la parte de la resolución EB97.R10 en que figuran los criterios que debe satisfacer el candidato propuesto para el puesto de Director General, e incitará a presentar únicamente a personas que se considere idóneas según esos criterios, para evitar en lo posible el riesgo de que algunas de las candidaturas se presenten fundamentalmente con fines honoríficos. Se señalará asimismo a la atención la conveniencia de que en el *curriculum vitae* y en la documentación complementaria se tengan en cuenta esos criterios concretos. En la nota se dirá asimismo que se da por sentado que únicamente se propondrá personas dispuestas a desempeñar las funciones de Director General.
5. Por último, para tener la seguridad de recibir todas las propuestas, se indicará en la nota que toda propuesta deberá ser enviada por correo certificado, o bien entregada personalmente en la sede de la OMS a cambio del correspondiente recibo de entrega.

TRAMITACIÓN DE LAS PROPUESTAS

6. La Secretaría únicamente tramitará las propuestas presentadas dentro del plazo previsto, esto es, hasta dos meses antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión del Consejo.

¹ Véase la decisión EB100(7).

² Véase el apéndice 2.

7. Si el número de candidatos propuestos es elevado, o si sus *curricula vitae* o la documentación complementaria son extensos, a la Secretaría le puede resultar oneroso y difícil organizar la traducción y la reproducción de todos los documentos en el plazo de un mes que el artículo 52 prevé para distribuirlos a los miembros del Consejo. Éste, por tanto, podría considerar oportuno dar indicaciones respecto a la extensión de los *curricula vitae* y la documentación complementaria, indicaciones que podrían mencionarse en la nota verbal de solicitud de propuestas.

PRESELECCIÓN DE LAS PROPUESTAS POR EL CONSEJO

8. Para atenerse al artículo 52, la primera reunión sobre este punto debería celebrarse el primer o el segundo día de la 101ª reunión del Consejo. Aunque el artículo 52 sólo establece que el Consejo se reúna en sesión privada cuando deba votar para nombrar al Director General a partir de los incluidos en la lista breve, convendría que todas las reuniones relacionadas con el proceso de selección, esto es, la preselección, la elaboración de la lista breve y la entrevista de los candidatos, se llevaran también a cabo en sesión privada.

9. El Consejo Ejecutivo debe determinar en primer lugar si hay candidatos que no satisfacen los criterios establecidos por el Consejo. Con ese fin, es posible acordar que todos los candidatos que no cumplan de ninguna manera los criterios exigidos por el Consejo para ocupar el puesto, y así se reconozca por consenso, sean eliminados de la lista, al igual que los candidatos que hayan notificado al Consejo su renuncia a participar. 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 los párrafos 11 a 13).

ELABORACIÓN DE UNA LISTA BREVE

10. Efectuada la preselección, el Consejo debe elaborar una lista breve a partir de los candidatos restantes. El artículo 52 nada dice sobre el tamaño de dicha relación. El Consejo puede fijar de antemano la extensión de la lista breve, o bien esperar hasta conocer los méritos relativos de los distintos candidatos. Si prefiere no pronunciarse de antemano, evitará el riesgo de tener que excluir a candidatos con calificaciones parecidas por el mero hecho de haber fijado ya la extensión de la lista breve. No obstante, una vez que conozca el número y la identidad de los candidatos, el Consejo puede tener dificultades para ponerse de acuerdo respecto al tamaño de la lista breve, al saber que ello determinará la inclusión o no de ciertos candidatos entre los finalmente entrevistados. El Consejo, por tanto, tal vez desee pronunciarse respecto al tamaño máximo de la lista breve, probablemente entre tres y cinco candidatos, en la 100ª reunión, que celebrará en mayo.

11. En cuanto a la selección de los integrantes de la lista breve, puede que el mecanismo más idóneo fuese una votación del Consejo, que, de conformidad con el principio general establecido en el artículo 48 para las elecciones, debería ser secreta. El Consejo tal vez desee escoger alguna de las siguientes opciones a ese efecto:

- a) realización de varias votaciones sucesivas para excluir a los candidatos que recibieran en cada ocasión el menor número de votos, hasta alcanzar el número de candidatos establecido para la lista breve;
- b) realización de una sola votación en la que se retuviera para la lista breve a los candidatos con mayor número de votos hasta totalizar el número de personas previsto para dicha lista.

12. La celebración de una votación para determinar los candidatos de la lista breve puede asimilarse a una elección realizada conforme a lo estipulado en el artículo 51 con objeto de cubrir dos o más vacantes. Se supone que, en el contexto de cada opción, la forma en que se hayan llevado a cabo las elecciones de acuerdo con el artículo 51 será la que se aplique también a la votación de elaboración de la lista breve. Así pues, los miembros del Consejo estarían facultados para votar por tantos candidatos como nombres se hubiera decidido incluir en la lista breve; p. ej., si se establece que la lista deben integrarla tres candidatos, cada miembro podrá votar hasta por tres candidatos. En el caso de la opción (b), si hubiera empate entre dos o más candidatos y el número de candidatos siguiera siendo superior al número de nombres de la lista breve, se celebraría una nueva votación limitada únicamente a los candidatos que hubiesen recibido el mismo número de votos.

13. Puesto que la segunda opción mencionada en el párrafo 11 *supra* sólo requiere una votación, el Consejo tal vez prefiera decantarse por dicha alternativa. Si el número de candidatos propuestos, o de quienes hayan superado la preselección, es igual o inferior al número máximo fijado para la lista breve, no habrá necesidad de proceder a la votación que se describe en el párrafo 12 precedente.

ENTREVISTA A LOS CANDIDATOS DE LA LISTA BREVE

14. El momento de entrevistar a los candidatos de la lista breve debería fijarse en consulta con el Presidente del Consejo; se sufragarán los gastos de viaje que efectúen los interesados para acudir a la entrevista en Ginebra.

15. En aras de la necesaria imparcialidad, se debería acordar y seguir con cada candidato un mismo modelo de entrevista. Si lo estima oportuno, el Consejo podría dividir la entrevista en dos partes: una presentación oral y, a continuación, preguntas y respuestas. Debe informarse a todos los candidatos de la lista breve acerca de la estructura de la entrevista y de las normas eventualmente aplicables. Por ejemplo, deberá especificarse que no podrá sobrepasarse el tiempo previsto ni en la presentación ni en las preguntas y respuestas. Sin embargo, si se agotaran las preguntas en el tiempo para ellas reservado, debería concederse al candidato la posibilidad de añadir cuanto estimase oportuno durante el tiempo restante de entrevista.

16. En el artículo 52 se especifica que las entrevistas se celebrarán al final de la segunda semana de la reunión. No obstante, según el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999, la reunión del Consejo en que tendrá lugar la elección finalizará el miércoles de la segunda semana. Dada la necesidad de disponer de tiempo suficiente antes de la votación final, probablemente las entrevistas deberían programarse para el lunes o al principio del martes de la segunda semana a más tardar.

17. Por último, puede que el Consejo desee determinar si deberían acordarse procedimientos de entrevista especiales en previsión de la eventual candidatura de uno de sus miembros. Aunque no hay ningún obstáculo jurídico para que los miembros del Consejo que sean candidatos tomen parte en el proceso de presentación de candidaturas, el Consejo podría no obstante acordar que, caso de figurar uno de sus miembros entre los candidatos, se le pidiera (aunque sin obligarle a ello) que aceptase ser reemplazado por un suplente o un asesor durante las sesiones privadas siempre que ello fuera posible.

VOTACIÓN DEL CONSEJO PARA EL NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR GENERAL

18. La modificación del artículo 52 no plantea nuevas cuestiones, y se considera que los mecanismos de que actualmente dispone la OMS son suficientes para encarar cualquier eventualidad en esta fase.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

19. El Consejo puede, si lo estima oportuno, tomar nota de la información que figurará en la nota verbal enviada a los Estados Miembros y a los miembros del Consejo, y adoptar una decisión sobre aspectos cruciales de su aplicación del artículo 52, aprovechando para ello los puntos mencionados en el presente documento.

APÉNDICE 2

APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN EB97.R10 DEL CONSEJO EJECUTIVO DE LA OMS: PROCESO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS PARA EL PUESTO DE DIRECTOR GENERAL**(Artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo)****(Documento presentado por la Dra. J. I. Boufford)****Asunto**

1. Se resume más adelante el proceso de presentación de candidaturas para el puesto de Director General, según se detalla en el artículo 52. Se sugieren aquí de manera informal algunas cuestiones de procedimiento en relación con cada uno de los párrafos del artículo revisado (en negrita), a fin de facilitar el debate. Puede que se necesite asesoramiento jurídico durante las deliberaciones. Es necesario que el Consejo decida la manera de abordar estas cuestiones específicas, a más tardar en su 100ª reunión, y parece que un cierto debate preliminar podría facilitar la adopción final de decisiones.

Antecedentes

2. En su 97ª reunión, en enero de 1996, el Consejo Ejecutivo examinó un informe preparado por el grupo especial establecido para examinar las posibles opciones relativas a las propuestas de nombramiento y mandato del Director General. El 23 de enero de 1996, tras amplios debates, el Consejo aprobó la resolución EB97.R10, en la que: 1) se establecen los criterios para la selección del Director General; 2) se modifica el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo, referente a la propuesta de nombramiento del Director General; y 3) se recomienda que la Asamblea Mundial de la Salud modifique su Reglamento Interior para especificar el principio de que el mandato del Director General debe ser de cinco años, renovable una vez.

3. Posteriormente, el 23 de mayo de 1996, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la resolución WHA49.7, que modificaba el artículo 108 de su propio Reglamento Interior para incluir la recomendación del Consejo referente a la renovación del mandato. En dicha resolución figuraban además, en el preámbulo, los siguientes párrafos: «Observando que, como principio general, no es apropiado aplicar dicha modificación a un Director General en funciones; ...Observando además que la aceptación de esa salvedad no significa que la Asamblea de la Salud sea del parecer de que el actual Director General debe continuar de hecho durante un nuevo mandato, y que aún está por decidir, de conformidad con las normas y procedimientos pertinentes, quién debe desempeñar las funciones de Director General a partir de julio de 1998».

Párrafos de interés del artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo

Por lo menos seis meses antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión en que el Consejo haya de proponer el nombramiento de un nuevo Director General (probablemente el 12 de julio de 1997), el Director General en funciones hará saber a los Estados Miembros y miembros del Consejo que pueden presentar candidaturas para el puesto de Director General.

4. Se sugiere que en la carta del Director General se indiquen explícitamente los criterios que deben satisfacer los candidatos (enumerados en la resolución EB97.R10) y se pida que únicamente se proponga a personas que tengan la competencia requerida y hayan accedido a ser candidatos. Para ahorrar trabajo a la

Secretaría y al Consejo, en la carta deberá disuadirse activamente de presentar candidatos tan sólo con fines honoríficos o como muestra de orgullo nacional («candidatos predilectos»).

Cualquier Estado Miembro o miembro del Consejo podrá proponer para el puesto de Director General una o más personas, acompañando cada propuesta del *curriculum vitae* del interesado u otra documentación pertinente. Las propuestas se enviarán en pliego cerrado confidencial al Presidente del Consejo Ejecutivo, Organización Mundial de la Salud, Ginebra (Suiza), con tiempo suficiente para que lleguen a la sede de la Organización a más tardar dos meses antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión (aproximadamente el 12 de noviembre de 1997).

El Presidente del Consejo abrirá los pliegos recibidos, con suficiente antelación a la reunión para que sea posible hacer la traducción y copias de todas las propuestas, los *curricula vitae* y la documentación complementaria y enviarlos en pliego confidencial a los miembros del Consejo un mes antes de la fecha señalada para la apertura de la reunión (aproximadamente el 12 de diciembre de 1997).

5. El Presidente del Consejo deberá estar en Ginebra con tiempo suficiente para facilitar el examen puntual de las propuestas. La carta del Director General en la que se invite a presentar las candidaturas debe señalar que la traducción de toda la información pertinente a seis idiomas en un plazo de un mes resultará difícil a menos que la cantidad de documentos sea limitada. A fin de cumplir el plazo de envío de las propuestas y de los *curricula vitae* a los miembros del Consejo, las cartas mismas de presentación de las propuestas no deben tener más de una página y los *curricula vitae* o declaraciones de calificaciones no deben tener más de tres páginas. Estos documentos deben satisfacer como mínimo todos y cada uno de los siete criterios especificados por el Consejo para la selección de Director General. Podrá presentarse información adicional, pero ésta se reproducirá y se distribuirá a todos los miembros del Consejo tal como se reciba, sin traducir.

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 establecidos por el Consejo.

El Consejo acordará, por el mecanismo que considere oportuno, una lista breve de candidatos. Esta lista breve se elaborará al principio de la reunión, y los candidatos seleccionados serán entrevistados por el Consejo en pleno al final de la segunda semana de la reunión.

6. Se sugiere que en el segundo día de la reunión se celebre una sesión privada para examinar la lista larga de candidatos propuestos, con la intención específica de: 1) eliminar a quienes no satisfagan los requisitos mínimos; 2) descartar a quienes hayan manifestado el deseo de retirar su candidatura; 3) elegir mediante votación secreta una lista breve de tres candidatos como máximo; y 4) fijar las fechas y los horarios para entrevistar a los candidatos que figuren en la lista breve. Los miembros del Consejo u otros asistentes que sean ellos mismos candidatos para el puesto de Director General deben abstenerse de participar en el proceso de selección.

7. Durante esta sesión privada inicial, después de haber eliminado a los candidatos que evidentemente no satisfagan los criterios establecidos, el Consejo deberá deliberar brevemente acerca de cada una de las personas que queden en la lista larga a fin de solicitar información basada en el conocimiento personal de los candidatos por los miembros del Consejo, incorporar elementos adicionales al material escrito disponible o analizar éste detenidamente.

8. Si hay más de tres candidatos, se procederá a una votación secreta en la que cada miembro del Consejo podrá votar por un máximo de tres candidatos para establecer la lista breve. Los tres que obtengan el mayor número de votos serán seleccionados para las entrevistas finales. Si hay empate y en la lista breve quedan más de tres candidatos, se procederá a una nueva votación secreta entre los candidatos más votados, eliminándose a todos aquellos que no hayan empatado con los tres primeros. Este procedimiento se repetirá, si es necesario hasta que queden sólo tres candidatos.

Las entrevistas consistirán en una presentación a cargo de los candidatos seleccionados, quienes deberán además responder a las preguntas que les planteen los miembros del Consejo.

9. La Secretaría velará por que se costeen los gastos de viaje de todos los candidatos de la lista breve, a fin de que éstos puedan estar en Ginebra para las entrevistas. La entrevista de cada candidato, sin excepción, deberá realizarse en una sesión privada del Consejo de una hora de duración en la que los miembros del Consejo tengan tiempo suficiente para formular preguntas después de una breve presentación introductoria.

10. Los párrafos restantes del artículo 52 se refieren al procedimiento de votación secreta final para elegir al candidato único que se propondrá a la Asamblea Mundial de la Salud. Dicho procedimiento está descrito con claridad y no requiere mayor elaboración.

= = =