

Proceso de propuesta de nombramiento y nombramiento de Directores Regionales (decisión EB154(14) (2024))

Informe del Director General

Antecedentes

1. En su 154.ª reunión, celebrada en enero de 2024, el Consejo Ejecutivo examinó el documento EB154/38, que contenía un panorama general del marco relativo a la elección de Directores Regionales, y presentaba opciones de posibles medidas para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso de propuesta de nombramiento.
2. En su decisión EB154(14), el Consejo pidió al Director General que celebrara consultas oficiosas con los Estados Miembros con miras a elaborar un documento de consulta sobre esas medidas, para su examen por los comités regionales en 2024, y que celebrara consultas adicionales con los Estados Miembros, teniendo en cuenta el resultado de las deliberaciones de los comités regionales.
3. De conformidad con lo solicitado por el Consejo, en el presente documento se resumen los resultados de esas consultas y se incluyen opciones para su examen por el Consejo a fin de mejorar el proceso de propuesta de nombramiento de Directores Regionales.
4. La función que desempeña el Consejo emana de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud y comporta un cierto grado de supervisión desde el punto de vista del procedimiento. Sobre esta base, el Consejo puede proponer medidas para garantizar unas normas mínimas y mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso de propuesta de nombramiento. Con todo, las regiones son autónomas en lo que respecta a la manera de seleccionar al candidato que proponen para el puesto de Director Regional. Así, cada región debe decidir si adopta tales medidas, teniendo en cuenta su situación y su contexto respectivos. Para que surtan efecto, las recomendaciones tendrían que ser adoptadas por el comité regional y aplicarse introduciendo enmiendas a su reglamento interior u otros documentos de gobernanza.

Posibles medidas para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad de la propuesta de nombramiento y el nombramiento de Directores Regionales

5. Sobre la base de las deliberaciones del Consejo durante su 154.^a reunión y de las consultas oficiosas celebradas con los Estados Miembros, el documento de consulta que se transmitió a todos los comités regionales se centraba en las siguientes medidas posibles:

- Elaboración de unos criterios uniformes más específicos para el puesto de Director Regional (por ejemplo, sobre las calificaciones, la experiencia profesional o la educación, como los que se utilizan para los puestos de funcionario de la OMS de nivel de director y categorías superiores, así como el debido proceso de investigación de los antecedentes) y verificación de las calificaciones y la experiencia.
- Formalización de los foros presenciales de candidatos.
- Emisión de las entrevistas en los comités regionales.
- Modificación de los códigos de conducta (por ejemplo, disposiciones sobre conducta sexual indebida y otras conductas abusivas, declaraciones de intereses, diligencia debida, refuerzo de las disposiciones relativas a la divulgación de información).
- Establecimiento de un grupo de evaluación regional (que desempeña una función consultiva para ayudar a evaluar a los candidatos).
- Reapertura del proceso electoral si se dan determinadas condiciones.

6. El anexo del presente informe contiene detalles adicionales sobre las posibles medidas.

Deliberaciones de los comités regionales

7. Durante las deliberaciones de los comités regionales quedó de manifiesto el apoyo general a las medidas encaminadas a seguir mejorando la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso. A continuación se presentan los comentarios específicos que se formularon al respecto, y se puede encontrar información adicional en los informes de los comités regionales pertinentes.

8. Miembros del Comité Regional para **África** apoyaron el establecimiento de un grupo de evaluación que tenga carácter consultivo. También se señaló que algunas medidas, como los foros de candidatos y las entrevistas públicas, se habían implementado de manera *ad hoc* en el proceso electoral de 2024 y que en una elección anterior se había recurrido a un grupo de evaluación/búsqueda.

9. Miembros del Comité Regional para las **Américas** expresaron su confianza en el proceso actual para la elección del Director de la Oficina Sanitaria Panamericana/Director Regional de la OMS para las Américas, si bien también se mostraron abiertos a considerar posibles mejoras. Distintos Miembros también destacaron la importancia de preservar la autonomía de la Región en la elección del Director Regional.

10. En respuesta a las posibles medidas esbozadas, un Miembro del Comité Regional para el **Mediterráneo Oriental** propuso que se prestara apoyo, en particular, para lograr una mayor participación del público, invitando a partes interesadas clave a compartir sus opiniones sobre cuáles debían ser las prioridades para el Director Regional antes de realizar la propuesta de nombramiento definitiva, a fin de mejorar la transparencia y la claridad del proceso electoral.
11. Miembros del Comité Regional para **Europa** se mostraron en general de acuerdo con los arreglos propuestos, dado que la Región de Europa ya había aplicado muchas de esas medidas.
12. Miembros del Comité Regional para **Asia Sudoriental** apoyaron las medidas propuestas e indicaron que estas facilitarían la elección de dirigentes regionales excepcionales. Distintos Miembros señalaron que las enmiendas al código de conducta eran esenciales para promover la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos de selección de dirigentes. Un Miembro abogó por que se formalizaran tanto los foros presenciales de candidatos como la transmisión de las entrevistas durante las reuniones de los comités regionales, a fin de mejorar la transparencia y dar más difusión a la visión y a los planes de los candidatos; además, se mostró a favor de establecer un grupo de evaluación para evaluar la idoneidad y las calificaciones de los candidatos y de velar por que el comité regional tomara una decisión informada y basada en una evaluación rigurosa.
13. En el Comité Regional para el **Pacífico Occidental**, un miembro declaró que podría ser beneficioso poner en común en otras regiones la experiencia reciente en relación con la propuesta de nombramiento de Director Regional para la Oficina del Pacífico Occidental con otras regiones y propuso que se formalizaran los foros presenciales de candidatos.

Resumen

14. En vista del apoyo recibido durante las consultas oficiosas y de las deliberaciones habidas en el seno de cada comité regional, el Consejo tal vez desee invitar a cada comité regional a que considere la posibilidad de tomar medidas para adoptar, con arreglo a su contexto específico y teniendo presentes los recursos necesarios, medidas adicionales, como se indica en el anexo, para seguir mejorando la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso de propuesta de nombramiento de candidatos para el puesto de Director Regional.
15. En particular, dado que los Directores Regionales ocupan puestos de alto nivel en la OMS, el Consejo tal vez desee invitar a cada comité regional a que considere la posibilidad de establecer unos criterios uniformes para los puestos de categoría de director y categorías superiores (D1/D2) en la OMS a modo de referencia para que los examinen los Miembros de una región. Esto sería congruente con los esfuerzos encaminados a promover un liderazgo empoderado en las oficinas regionales y en las oficinas en los países, como parte de la estrategia más amplia de la OMS para mejorar la gobernanza de la salud mundial. La verificación de las calificaciones y de la experiencia que los candidatos han consignado en sus *curriculum vitae* se llevaría a cabo en el marco de una verificación de diligencia debida, antes de la reunión del Comité Regional en la que se realizará la propuesta de nombramiento del candidato.
16. Distintos Miembros de la mayoría de los comités regionales apoyaron firmemente la propuesta de formalizar la celebración de foros presenciales de candidatos y, cuando las entrevistas con los candidatos tengan lugar durante la reunión del comité regional, de retransmitirlas en directo. Varios comités regionales apoyaron además el establecimiento de un grupo de evaluación.

Intervención del Consejo Ejecutivo

17. Se invita al Consejo a que tome nota del informe y a que considere la adopción del siguiente proyecto de decisión.

El Consejo Ejecutivo, habiendo examinado el informe del Director General,¹

Decidió invitar a cada comité regional a que examine sus prácticas y procedimientos vigentes para la propuesta de nombramiento de Directores Regionales y considere la posibilidad de incorporar las medidas enunciadas en el anexo, según corresponda a su situación y contexto particulares, a fin de seguir mejorando la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso electoral de los Directores Regionales.

¹ Documento EB157/8.

Anexo

Mejores prácticas

Formulación de unos criterios estandarizados más específicos para el puesto de Director Regional

1. Establecer unos criterios estandarizados más específicos para el puesto de Director Regional promovería la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso electoral al proporcionar a los Miembros de una región información que permita evaluar más fácilmente la experiencia pertinente y la educación de los candidatos de acuerdo con un estándar común, al tiempo que se preserva su capacidad de elegir libremente entre los candidatos propuestos.
2. Dado que el candidato nombrado para el puesto de Director Regional ocupa un puesto de alto nivel en la OMS, cabría la posibilidad de considerar, según proceda, la utilización de los criterios de la OMS para un puesto de personal a nivel de director o superior (D1/D2), así como de realizar la debida comprobación de los antecedentes, a título indicativo. Los criterios para los puestos de categoría D1/D2 son:
 - a) un mínimo de 15 años de experiencia profesional pertinente, incluida experiencia demostrada a nivel internacional; por experiencia internacional, que es obligatoria, se entiende experiencia pertinente adquirida fuera del país de origen del solicitante; y
 - b) un título universitario superior pertinente para las funciones del puesto. Solo se tendrán en cuenta las titulaciones obtenidas en una institución acreditada en la World Higher Education Database («base de datos sobre sistemas de educación superior de todo el mundo»).
3. Además, cabe la posibilidad de seguir definiendo los criterios ya existentes. Esto proporcionaría orientaciones adicionales para evaluar a los candidatos, y podría hacerse referencia a la Carta de Valores de la OMS, que recoge los valores con los que está comprometida la fuerza de trabajo de la OMS. Además, se podría pedir al Estado Miembro que presenta la propuesta que confirme que no tiene conocimiento de ninguna investigación y/o procedimiento disciplinario/penal/civil en curso o previsto, ni de ningún procedimiento de esta naturaleza que ya haya concluido.
4. La adopción de la(s) medida(s) propuesta(s) anteriormente requeriría la modificación del reglamento interior del comité regional.

Formalización de los foros presenciales de candidatos

5. Todos los comités regionales han celebrado al menos un foro presencial de candidatos. La formalización de los foros presenciales de candidatos que se retransmiten públicamente contribuiría a la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad del proceso, ya que tanto los Estados Miembros, como el público y otras partes interesadas tendrían la oportunidad de conocer directamente las opiniones y los objetivos de cada candidato al puesto de Director Regional.
6. Los comités regionales que adopten la práctica de celebrar foros presenciales de candidatos también podrían considerar la posibilidad de dejar de utilizar los foros de internet protegidos mediante

contraseña (previstos en la mayoría de los códigos de conducta) para optar por los foros presenciales. La experiencia reciente muestra unos niveles de actividad relativamente bajos en los foros de internet, mientras que el costo que entraña la celebración de estos foros y el apoyo que requieren, desde el punto de vista de los recursos humanos y de la tecnología, son relativamente elevados.

7. A fin de establecer los foros presenciales de candidatos como un elemento más del proceso de la propuesta de nombramiento, los comités regionales, a excepción de los de las regiones de Europa y de las Américas, tendrían que enmendar sus respectivos reglamentos internos, así como decidir qué modalidad adoptarán los foros. Estas modalidades podrían basarse en las que se emplean en los ya existentes; alternatively, podría optarse por un formato diferente, como una mesa redonda en la que todos los candidatos respondan a las mismas preguntas.

Emisión de las entrevistas en los comités regionales

8. En aras de la transparencia y la rendición de cuentas, cuando las entrevistas a los candidatos tengan lugar durante la reunión del comité regional,¹ estos comités podrían considerar la posibilidad de enmendar el reglamento interior para poder emitir esas entrevistas en directo.

Modificación de los códigos de conducta

9. Cinco de los seis comités regionales han adoptado códigos de conducta en relación con las propuestas de nombramiento de Directores Regionales. Estos comités regionales podrían considerar la posibilidad de adoptar revisiones para mejorar el proceso de propuesta de nombramiento, tomando las siguientes medidas:

- **Mayor cobertura:** introducción de disposiciones relativas a la conducta sexual indebida y otras conductas abusivas y de un requisito para que los candidatos divulguen sus intereses, en particular en relación con el tabaco y los productos de tabaco y las armas.
- **Diligencia debida:** disposición acerca de la comprobación de las referencias, como la comprobación en ClearCheck y de los antecedentes penales, y examen de diligencia debida de las cualificaciones y de la experiencia laboral.
- **Fortalecimiento de la divulgación de las actividades de campaña:** solicitar a los Estados Miembros que presentan propuestas de nombramiento que den a conocer las subvenciones o la financiación a los candidatos durante los dos años anteriores y pedir a los Estados Miembros que no presentan propuestas de nombramiento que hagan pública dicha financiación utilizando para ello un formulario preparado por la Secretaría.
- **Aumento del carácter formal del proceso:** petición a los candidatos y a los Estados Miembros que presentan propuestas de nombramiento para que se comprometan a cumplir estrictamente el código de conducta pertinente.

¹ En la Región de Europa y en la Región de las Américas, la entrevista a los candidatos se celebra antes de la reunión del Comité Regional en cuestión (a cargo del Grupo de Evaluación Regional y durante una reunión del Comité Regional celebrada en paralelo a la reunión del Comité Ejecutivo, respectivamente).

Establecimiento de un grupo de evaluación regional

10. Podría establecerse un grupo regional de evaluación para que desempeñe una función consultiva en la tarea de facilitar una evaluación sólida de la idoneidad y las calificaciones de los candidatos. La Región de Europa cuenta con un modelo, pero no es el único. Cada comité regional tal vez desee considerar cuál es la composición óptima de dicho grupo, así como su metodología y la gama de tareas que deberá llevar a cabo.

- **Composición:** el grupo estaría integrado por representantes de los Estados Miembros de la región. La Secretaría de la OMS podría prestar apoyo y el grupo podría mantener consultas con expertos externos, según sea necesario.
- **Metodología:** el grupo podría evaluar a los candidatos en función de los criterios establecidos por el comité regional, analizando la información y los documentos presentados a través del formulario estándar de *curriculum vitae* y/o entrevistando a los candidatos.
- **Función:** El grupo de evaluación podría tener una función consultiva y ofrecer una evaluación no vinculante de los candidatos para su examen por el comité regional; en caso de que haya un número de candidatos tal que sea necesario crear una lista reducida, podría proponer una lista de esas características con los nombres de los candidatos recomendados para su examen por el comité regional.

11. La adopción de la(s) medida(s) propuesta(s) anteriormente requeriría la modificación del reglamento interior del comité regional.

Reapertura del proceso electoral si se dan determinadas condiciones

12. Con arreglo al proceso electoral actual, en la mayoría de los casos, los comités regionales establecen una lista reducida de candidatos y celebran una o más votaciones secretas para seleccionar a un solo candidato. A continuación, el Consejo Ejecutivo examina a ese candidato único y dictamina si le da su aprobación o no.

13. Podría considerarse la posibilidad de otorgar a un comité regional la potestad de reabrir el periodo para la presentación de propuestas en caso de que se considere que el abanico de candidatos no es lo suficientemente fuerte o representativo. El grupo de evaluación regional podría encargarse de asesorar al comité regional sobre la posibilidad de ejercer o no esta potestad, que también podría activarse automáticamente en caso de que, en el plazo establecido, no se proponga un número mínimo de candidatos que cumplan los criterios.

14. La adopción de la(s) medida(s) propuesta(s) anteriormente requeriría la modificación del reglamento interior del comité regional.
