



Região Africana

COMITÉ REGIONAL PARA A ÁFRICA

ORIGINAL: INGLÊS

Septuagésima quarta sessão
Brazzaville, República do Congo, 26 a 30 de Agosto de 2024

Ponto 8 da Ordem do dia provisória

NOMEAÇÃO E INDIGITAÇÃO DOS DIRECTORES REGIONAIS

Análise relativa ao processo de eleição dos Directores Regionais

Documento de consulta

ÍNDICE

Parágrafos

CONTEXTO	1–5
POSSÍVEIS MEDIDAS PARA REFORÇAR A TRANSPARÊNCIA, A RESPONSABILIDADE E A INTEGRIDADE DO PROCESSO DE NOMEAÇÃO	6–21
MEDIDAS A TOMAR PELO COMITÉ REGIONAL	22

ANEXO

Página

Possíveis medidas para reforçar a transparência, a responsabilidade e a integridade do processo de nomeação.....	8
---	---

CONTEXTO

1. Quando da sua 154.^a sessão, em Janeiro de 2024, o Conselho Executivo examinou o documento EB154/38, no qual é dada uma panorâmica do quadro existente relativamente à eleição dos Directores Regionais e são apresentadas opções para possíveis medidas destinadas a reforçar a transparência, a responsabilidade e a integridade do processo de nomeação.
2. Na decisão EB154(14), o Conselho Executivo solicitou ao Director-Geral que fossem feitas consultas informais com os Estados-Membros com vista a preparar um documento de consulta sobre as referidas medidas e submetê-lo à apreciação dos Comités Regionais em 2024. Na sequência da análise efectuada pelos Comités Regionais e conforme solicitado pelo Conselho, o Director-Geral apresentará ao Conselho Executivo por ocasião da sua 157.^a sessão, em Maio/Junho de 2025, um documento resumindo o resultado dessas consultas, incluindo opções a considerar, se for caso disso.
3. Em 19 de Abril de 2024, o Secretariado organizou uma consulta informal com os Estados-Membros cujo intuito era juntar orientações adicionais dos Estados-Membros acerca das medidas que promovem a transparência, a responsabilidade e a integridade; elementos sobre os quais o documento de consulta se deve centrar. O presente documento analisa as medidas relativamente às quais os Estados-Membros manifestaram abertura para aprofundar outras considerações nos Comités Regionais. Os resultados das discussões havidas em Comité Regional servirão de base para um documento que o Secretariado irá preparar e submeter à apreciação do Conselho em Maio/Junho de 2025.
4. Enquanto os Comités Regionais consideram as opções aqui apresentadas, convém salientar que as Regiões mantêm a sua autonomia quanto à forma de escolher o respectivo candidato para o cargo de Director Regional. O papel do Conselho Executivo decorre da própria Constituição da Organização Mundial da Saúde e envolve um certo grau de controlo processual. Nessa base, poderá propor medidas destinadas a garantir normas mínimas e a reforçar a transparência, a responsabilidade e a integridade do processo de nomeação. No entanto, caberá às Regiões, elas próprias, decidir se adoptam tais medidas à luz da sua situação e contexto específicos. De facto, para produzir efeitos, quaisquer recomendações precisam de ser adoptadas pelo Comité Regional e aplicadas mediante emendas introduzidas no seu Regulamento interno ou demais documentos de governação.
5. Também convém referir que, daquilo que aqui foi examinado, nada afectará os processos actualmente em curso no que diz respeito às nomeações para o cargo de Director Regional nas Regiões da OMS para a África e para a Europa.

POSSÍVEIS MEDIDAS PARA REFORÇAR A TRANSPARÊNCIA, A RESPONSABILIDADE E A INTEGRIDADE DO PROCESSO DE NOMEAÇÃO

6. De acordo com o debate realizado na 154.^a sessão do Conselho e subsequente consulta informal com os Estados-Membros, os Comités Regionais são convidados a fornecer orientações sobre as medidas abaixo indicadas para reforçar a transparência, a responsabilidade e a integridade do processo de eleição do Director Regional.¹ Veja-se igualmente o quadro anexo ao presente documento que contém uma síntese das medidas possíveis, bem como do seu impacto.

¹ Com base nas reacções da 154.^a sessão do Conselho de Administração e da consulta informal com os Estados-Membros em 19 de abril de 2024, as seguintes medidas possíveis não foram incluídas no presente documento: 1) propostas para alargar o leque de intervenientes que podem propor candidaturas para o cargo de Director Regional ou a submissão de candidaturas

A. Elaboração de critérios-padrão mínimos, mais específicos, para o cargo de Director Regional

7. Os seis Comitês Regionais da OMS adoptaram critérios relativos à avaliação dos candidatos à nomeação para Director Regional.¹ Esses critérios centram-se sobretudo na gestão, na experiência em termos de liderança, na sensibilidade às diferenças culturais, sociais e políticas, no seu empenhamento em relação à OMS e na sua condição física. Poderá ser considerada a elaboração de critérios que estabeleçam requisitos mínimos nestes domínios e/ou das qualificações académicas.² Por exemplo, para ser considerado para efeitos de nomeação pela OMS para um cargo de pessoal ao nível de Director e superior (D1/D2), um candidato deve possuir:

- i) quinze anos de experiência profissional relevante, incluindo a nível internacional – a nível internacional é obrigatória e significa experiência relevante adquirida fora do país de origem do candidato; e
- ii) um diploma universitário de grau avançado (Mestrado) com relevância para o cargo em causa - sendo apenas considerados os diplomas de instituições acreditadas na *World Higher Education Database* (WHED).

8. Tendo em conta que a/o candidata/o a Director Regional seleccionada/o irá ocupar um cargo de topo na OMS, a inclusão desses critérios pode proporcionar alguma coerência em toda a Organização. Se os Estados-Membros assim o desejarem, é algo que também poderá vir a constar da descrição do posto correspondente ao cargo de Director Regional. Além disso, os critérios existentes poderão ser alvo de maior elaboração, fornecendo orientações suplementares quanto à avaliação dos candidatos. Além disso, poder-se-ia fazer referência à carta de valores da OMS, que reflecte os valores em relação aos quais a força de trabalho da OMS se compromete.

9. O estabelecimento de um conjunto mais específico de critérios mínimos sustentaria a transparência, a responsabilidade e a integridade do processo eleitoral, procurando assegurar o cumprimento pelos candidatos de um limiar acordado para o exercício das funções de Director Regional.

directas por parte de indivíduos; 2) contratação de uma empresa de recrutamento profissional; 3) remoção de limitações geográficas em relação a potenciais candidatos; 4) alterações à duração do mandato (extensão para sete anos sem possibilidade de renovação); e 5) orientações adicionais sobre viagens de campanha.

¹ Os critérios de avaliação dos candidatos foram adoptados através das resoluções abaixo: 1) Comité Regional para a África resolução AFR/RC48/R7 (1998) (https://apps.who.int/gb/gr/pdf_files/mscp/AFR_RC48-R7.pdf); 2) Comité Regional para as Américas resolução CD47.R4 (2006) (<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/361/CD47.r4-e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>); 3) Comité Regional para a Ásia do Sudeste resolução SEA/RC65/R1 (Anexo C) (https://apps.who.int/gb/gr/pdf_files/mscp/SEA-RC65-R1.pdf); 4) Comité Regional para a Europa resolução EUR/RC40/R3 (1990) (e subsequentemente respaldada pela resolução EUR/RC47/R5 (1997)) (<https://who-sandbox.squiz.cloud/en/about-us/regional-director/election-process/election-of-regional-director-2014/nomination-process-for-who-regional-director-for-europe/resolution-eurrc40r3> e https://who-sandbox.squiz.cloud/_data/assets/pdf_file/0016/245032/EUR-RC47-R5-Eng.pdf); 5) Comité Regional para o Mediterrâneo Oriental decisão n.º 3, documento EM/RC59/13 (2012) (https://applications.emro.who.int/docs/RC_Decisions_2012_14696_EN.pdf?ua=1); e 6) Comité Regional para o Pacífico Ocidental resolução WPR/RC50.R8 (1999) (https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/359398/WPR_RC050_Res08_1999_en.pdf).

² O Regulamento interno do Comité Regional para África é o único que se refere às habilitações literárias - o n.º 2 do artigo 52.º exige que os candidatos propostos possuam "formação médica";

B. Formalização de fóruns ao vivo com os candidatos

10. Na altura em que os Comités Regionais sejam chamados a examinar este documento, todos eles terão passado pela experiência de um fórum ao vivo com os candidatos. Apesar de só a Região da Europa e a Região das Américas terem regras prevendo esse tipo de *fora*, em 2023 as Regiões do Mediterrâneo Oriental, do Sudeste Asiático e do Pacífico Ocidental realizaram nos Comités Regionais fóruns *ad hoc* ao vivo com os respectivos candidatos previamente às nomeações dos Directores Regionais. Antes da nomeação de um novo Director Regional por ocasião da 74.^a sessão do Comité Regional para a África, a Região Africana realizará em Julho um fórum *ad hoc* ao vivo com os candidatos.

11. Poderá ser considerada a possibilidade de se formalizar a realização de fóruns ao vivo com os candidatos antes da nomeação do Director Regional pelo Comité Regional, desde que haja mais do que um candidato.¹ Até à data, os fóruns presenciais consistiram em apresentações orais com duração limitada por parte dos candidatos, seguidas de um período de perguntas e respostas de um determinado comprimento, decorrendo durante um encontro que antecede a sessão do Comité Regional em que a nomeação tem lugar. Cada Região decidiu se os candidatos devem participar virtualmente ou estar fisicamente presentes no Escritório Regional para o dito fórum. No mínimo, os fóruns são atendidos e/ou transmitidos no portal oficial do Escritório Regional pertinente, mas na maioria dos casos foram transmitidos em directo para o público.

12. Para criar esses *fora* e fazer com que passem a ser parte integrante do processo de nomeação, os Comités Regionais - exceptuando os CR para a Europa e para as Américas - teriam de alterar os seus Regulamentos internos assim como teriam de adoptar as modalidades inerentes. As modalidades poderiam reproduzir aquelas que já existem. Em alternativa, poder-se-á encarar um formato diferente para esses *fora*, por exemplo, um painel de discussão em que todos os candidatos são chamados a abordar as mesmas questões. Este último prevê um certo grau de diferenciação, em que a entrevista dos candidatos tem lugar numa reunião de um grupo de avaliação ou do Comité Regional.

13. Se os Comités Regionais adoptarem a prática de realizar *fora* ao vivo com os candidatos, poderá ser considerada a possibilidade de estes substituírem os fóruns Web protegidos por uma senha previstos na maioria dos códigos de conduta. Experiências recentes evidenciam níveis razoavelmente baixos de actividade dos Estados-Membros e dos candidatos nos fóruns Web,² enquanto os custos inerentes à sua implementação em termos de recursos humanos e tecnológicos e apoio são bastante altos.

14. Estabelecer *fora* ao vivo com os candidatos cuja transmissão é pública, sustentaria a transparência, a responsabilidade e a integridade do processo eleitoral, proporcionando não somente uma oportunidade para os Estados-Membros, mas também para o público e outras partes interessadas de ouvir directamente da boca dos candidatos os seus pontos de vista e objectivos no quadro da sua propositura para exercer o cargo de Director Regional.

¹ No caso da Região da Europa, realiza-se um fórum presencial mesmo se só houver um candidato (artigo 47.º, n.º 8 do Regulamento interno do Comité Regional para a Europa). Nos termos do artigo 62.º do Regulamento Interno do Conselho Executivo, os *fora* dos candidatos para a eleição do Director-Geral realizam-se apenas se houver mais do que um candidato. Os Estados-Membros poderão querer considerar este último precedente.

² Por exemplo, durante os fóruns Web realizados para as eleições de Director Regional em 2023, havia 58 cargos para a Região do Mediterrâneo Oriental, 53 cargos para a Região do Sudeste Asiático e 20 cargos para a Região do Pacífico Ocidental.

C. Transmissão de entrevistas nos Comitês Regionais

15. Nos termos dos respectivos Regulamentos internos, a maioria dos Comitês Regionais prevê a realização de uma entrevista com os candidatos ao cargo de Director Regional a realizar durante um encontro privado do CR, imediatamente antes da votação por escrutínio secreto para a nomeação.¹ No interesse da transparência e prestação de contas, quando as entrevistas aos candidatos se realizam na reunião do Comité Regional, poder-se-á encarar a possibilidade de alterar o Regulamento interno para permitir a difusão em directo dessas entrevistas no portal oficial do Escritório Regional.

D. Alterações ao código de conduta

16. Cinco dos seis Comitês Regionais dotaram-se de códigos de conduta para a nomeação dos seus Directores Regionais.² A maioria dos Comitês Regionais deixou aos Estados-Membros um apelo no sentido de aplicarem o código de conduta, de o tornar amplamente conhecido e facilmente acessível e de chamar a atenção dos candidatos para a sua existência, tendo ainda solicitado ao(à) Director(a) Regional que apoiasse a sua implementação e fizesse notar ao Secretariado a importância de cumprir as obrigações estabelecidas no Estatuto e Regras do Pessoal no que diz respeito à conduta a observar durante o processo de nomeação.

17. No entanto, os Comitês Regionais podem considerar a possibilidade de rever os seus códigos de conduta para promover a transparência, a responsabilidade e a integridade no processo de nomeação. Por exemplo:

Cobertura alargada: introdução de disposições relativas à má conduta sexual e outros comportamentos abusivos e à divulgação dos interesses dos candidatos, nomeadamente no tocante ao tabaco, aos produtos do tabaco e às armas.

Dever de diligência: disposição para verificar as referências, incluindo através do *ClearCheck* e o registo criminal, bem como dever de diligência na análise das qualificações e do historial profissional.

Reforço da divulgação das actividades de campanha: pedido aos Estados-Membros que apresentam candidaturas para revelarem as subvenções ou assistência financeira concedidas aos candidatos durante os dois anos anteriores e exortar os Estados-Membros que não tenham apresentado candidaturas a divulgarem esse financiamento. O Secretariado pode fornecer aos Estados-Membros um modelo de formulário de divulgação, tal como já o faz em relação aos candidatos.

Maior formalidade: pedido aos candidatos assim como aos Estados-Membros que apresentam candidaturas o seu compromisso de respeitar rigorosamente o código de conduta aplicável.

¹ A Região da Europa e a Região das Américas prevêm que os candidatos sejam entrevistados antes da reunião do Comité Regional pelo Grupo de Avaliação Regional assim como numa reunião do Comité Regional para as Américas realizada à margem do Comité Executivo, respectivamente.

² O Comité Director da Organização Pan-Americana da Saúde/Escritório Regional para as Américas não adoptou expressamente um código de conduta para a nomeação do Director/Director Regional. Contudo, as directrizes de nomeação indicam que os candidatos devem ter "sensibilidade e respeito pela diversidade cultural, social, política e económica dentro da Região e entre os países que a compõem" (ver OPAS/OMS Escritório Regional para as Américas, Directrizes de Nomeação, Artigo 1.º).

18. Também pode vir a ser considerada a criação de um mecanismo de controlo ao qual se possam comunicar alegações de infracções ao código de conduta. Por exemplo, poderia ser efectuada uma supervisão por um grupo de avaliação (ver mais adiante) que receberia alegações relativas a quaisquer infracções ao código de conduta e que, após avaliação, faria recomendações sobre as medidas adequadas a tomar, se for o caso, como seja levar à atenção do Comité Regional ou respectivos funcionários uma infracção verificada. No entanto, um mecanismo deste género acarretaria provavelmente um custo financeiro e exigiria a prestação de serviços de inquérito; poderiam igualmente surgir dificuldades na resolução de alguma alegação dentro do período do processo eleitoral. Seja como for, será necessário um mecanismo para resolver eventuais conflitos de interesses ou relativamente a candidatos que tenham aproveitamento nas verificações do dever de diligência; o qual poderá assumir a forma de indicação ao Comité Regional para decisão antes de ser preparada uma lista restrita ou poderá ainda ser considerado para delegação a um grupo de avaliação ou um mecanismo de supervisão.

E. Grupo de Avaliação

19. A fim de facilitar uma sólida avaliação da aptidão e das qualificações dos candidatos e em conformidade com a decisão WHA65(9) (2012), que insta a um processo de avaliação das qualificações dos candidatos, há que considerar a criação de grupos de avaliação para cada Região. Esses grupos apoiariam a prestação de contas e a integridade do processo de nomeação mediante uma avaliação orientada e rigorosa das qualificações dos candidatos.

20. O Grupo de Avaliação Regional criado pela Região da Europa constitui um modelo para o referido grupo,¹ sem ser a única abordagem possível. Os Estados-Membros poderão querer considerar a composição ideal desse grupo para apoiar o processo, bem como o leque de tarefas que pode vir a realizar de forma útil.

Composição: o grupo poderá ser composto exclusivamente por representantes dos Estados-Membros ou então incluir uma combinação de representantes dos Estados-Membros e de peritos independentes. Pode ser limitado a pessoas da Região ou incluir também representantes da Direcção Executiva da Região. O Grupo de Avaliação pode solicitar o apoio do Secretariado da OMS, incluindo do Departamento de Recursos Humanos e Gestão de Talentos e o do Gabinete do Assessor Jurídico. Para além disso, mesmo sendo composto exclusivamente por Estados-Membros, poderá consultar peritos externos, quando as circunstâncias assim o exigirem.

Metodologia: o Grupo poderá avaliar os candidatos de acordo com os critérios definidos pelo Comité Regional. Pode fazê-lo através da avaliação dos elementos e documentos apresentados através de um formulário-tipo de *curriculum vitae* e através de entrevistas aos candidatos.

Papel: o Grupo de Avaliação poderá desempenhar um papel consultivo, fazendo uma avaliação não vinculativa dos candidatos para apreciação pelo Comité Regional. Em alternativa, pode

¹ Nos termos dos n.º 1 e 2 do artigo 47.º do Regulamento interno do Comité Regional para a Europa, compete ao Comité Regional nomear um grupo de avaliação Regional na sessão anterior àquela em que está prevista a nomeação de alguém para o cargo de Director Regional. O Grupo de Avaliação Regional é composto por seis representantes dos membros do Comité Regional e tem por função fazer uma avaliação preliminar - e não vinculativa - dos candidatos à nomeação à luz dos critérios especificados pelo Comité Regional, bem como desempenhar funções conexas.

encarregar-se de estabelecer uma lista restrita, sendo apenas submetidos à apreciação dos órgãos directivos os candidatos pré-seleccionados. As possíveis tarefas adicionais do Grupo de Avaliação poderiam incluir:

- supervisionar a aplicação do código de conduta, se tal função de supervisão for consensualizada (ver acima); e
- verificar as qualificações dos candidatos e analisar as suas declarações de interesse com a assistência do Secretariado.

F. Processo de selecção

21. No âmbito do processo eleitoral vigente, na maioria dos casos, os Comités Regionais elaboram uma lista restrita de candidatos e realizam uma ou mais votações por escrutínio secreto de modo a escolher uma única pessoa designada. O Conselho considera então a pessoa nomeada numa base sim/não. Poderá ser ponderada a hipótese de, a bem da responsabilidade e da integridade do processo de nomeação, um Comité Regional dispor da opção de reabrir o período de apresentação de propostas, caso o CR entenda que o número de candidatos não é suficientemente forte (ou representativo). Em alternativa, esta tarefa pode ser delegada ao Grupo de Avaliação ou ser accionada automaticamente na eventualidade de não ser proposto um número mínimo de candidatos dentro do prazo.

MEDIDAS A TOMAR PELO COMITÉ REGIONAL

22. Convida-se o Comité Regional a tomar conhecimento do relatório e a dar orientações sobre as questões a seguir enunciadas.

- 1) Haverá que elaborar critérios mais específicos e/ou descrições de funções para o cargo de Director Regional? Em caso afirmativo, existem aspectos específicos que o Comité Regional entende ser necessário melhorar? Devem ser considerados os critérios utilizados pela OMS para os cargos de direcção?
- 2) Será que os fóruns ao vivo com os candidatos, transmitidos em direto e publicamente, devem constituir um passo normal do processo de nomeação? Devem as entrevistas dos candidatos realizadas nos Comités Regionais ser objeto de uma transmissão pública?
- 3) A alteração dos códigos de conduta traria benefícios para o processo de nomeação? Em caso afirmativo, que aspectos devem ser considerados numa óptica de alteração, por exemplo:
 - alargar a cobertura de modo a incluir disposições sobre conduta sexual indevida e outros comportamentos abusivos e divulgação de informações sobre interesses?
 - facultar um dever de diligência, incluindo controlos das referências dadas?
 - reforçar a divulgação das actividades de campanha?
 - considerar compromissos de candidatura mais formais?
- 4) Deve o Comité Regional criar um grupo de avaliação? Na afirmativa:
 - o Grupo de Avaliação deve ser composto exclusivamente por Estados-Membros da Região ou incluir também peritos independentes? Faz sentido um ou mais representantes da Direcção Executiva da Região participar no Grupo de Avaliação?
 - Cabe ao Grupo de Avaliação aferir os candidatos em função dos critérios do Comité Regional?

O Grupo de Avaliação deve fornecer uma avaliação não vinculativa de todos os candidatos ao Comité Regional ou deve estabelecer uma lista restrita? Cabe-lhe verificar as qualificações dos candidatos, avaliar as declarações de interesse e/ou ter um papel na supervisão da aplicação do código de conduta?

- 5) Deve o Comité Regional (ou o Grupo de Avaliação) ser autorizado a reabrir o período de apresentação de propostas de candidatura? Se sim, com que fundamento?

ANEXO

Possíveis medidas para reforçar a transparência, a responsabilidade e a integridade do processo de nomeação

Medida	Considerações de implementação	Transparência	Responsabilidade	Integridade
Elaboração de critérios-padrão mínimos, mais específicos, para o cargo de Director Regional	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar critérios de avaliação pormenorizados • Estabelecer a descrição do cargo • Esclarecer eventuais requisitos de formação • Consultar a carta de valores da OMS 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer uma declaração pública clara dos elementos a ter em conta na avaliação dos candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar critérios de limiar consensualizados para cargos de Director Regional 	<ul style="list-style-type: none"> • Credibilizar pela elaboração e aplicação de critérios previsíveis
Formalizar fóruns ao vivo com os candidatos	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar o figurino do fórum • Modalidades: virtual/híbrida; os candidatos respondem a perguntas idênticas ou a perguntas que lhes são dirigidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Prever a difusão pública para que todos os interessados possam ouvir as entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer uma compreensão pública das perspectivas dos candidatos para a Região assim como dos seus planos de implementação 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar aos Estados-Membros a oportunidade de testar as afirmações feitas durante a campanha
Retransmitir as entrevistas nos Comités Regionais	<ul style="list-style-type: none"> • Mudar as regras, se necessário, para permitir a transmissão das entrevistas dos candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir, pelo menos, no portal oficial do Comité Regional, acessível ao público 	<ul style="list-style-type: none"> • Permite uma compreensão comum das perspectivas dos candidatos para a Região e dos planos a executar 	
Alterações ao código de conduta	<ul style="list-style-type: none"> • Rever os códigos de conduta • Alargar de modo a incluir disposições sobre má conduta sexual e outros comportamentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Declarar as normas a respeitar no processo eleitoral, 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer normas comuns relativas ao comportamento dos candidatos e ao 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar a credibilidade através da definição de normas

Medida	Considerações de implementação	Transparência	Responsabilidade	Integridade
	<p>abusivos e divulgação de interesses, incluindo tabaco/produtos do tabaco, armas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir o dever de diligência, nomeadamente verificação das referências • Reforçar a divulgação das actividades de campanha incentivando os Estados-Membros a publicar as subvenções e ajudas concedidas aos candidatos • Aumentar a formalidade em relação a compromissos de cumprimento dos candidatos • Considerar um mecanismo ou processo de supervisão para alegadas infracções 	<p>disponibilizando-as ao público</p>	<p>apoio dos Estados-Membros</p>	<p>aplicáveis a todos os candidatos e ao apoio concedido pelos Estados-Membros</p>
<p>Grupo de Avaliação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constituir grupos de avaliação • Composição: Estados-Membros ou Estados-Membros e peritos independentes, representante(s) da Direcção Executiva da Região? • Metodologia: avaliação em função dos critérios? • Papéis possíveis: aconselhamento, elaboração de uma lista restrita, supervisão do código de conduta, verificação das qualificações, análise das declarações de interesse 		<ul style="list-style-type: none"> • Promover uma análise rigorosa e objetiva [e inclusive imparcial] das qualificações dos candidatos por um grupo dedicado ao processo; pode também assumir a responsabilidade pela verificação das qualificações e/ou pela supervisão de questões 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforçar a credibilidade do processo através da criação de um grupo dedicado exclusivamente ao processo de nomeação, incluindo uma análise rigorosa das qualificações dos candidatos; pode também promover a confiança no processo através da

Medida	Considerações de implementação	Transparência	Responsabilidade	Integridade
			relacionadas com o código de conduta	verificação das qualificações e do controlo das declarações face ao código de conduta
Processo de selecção	<ul style="list-style-type: none"> • Autorizar o Comité Regional ou o Grupo de Avaliação a voltar a abrir a janela de apresentação de candidaturas se entender que o número de candidatos é insuficientemente forte ou representativo • Em alternativa, estabelecer uma reabertura automática no caso de não ser atingido um número mínimo de candidatos 		<ul style="list-style-type: none"> • Reforçar o compromisso de garantir candidatos qualificados, capazes de desempenhar a função 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar a credibilidade assegurando que a escolha do Comité Regional é genuína • Promover a diversidade