

ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين

عملية انتخاب المديرين الإقليميين

مذكرة من المستشار القانوني

المحتويات

١- معلومات أساسية.....	٣
٢- لمحة عامة عن الترتيبات الإقليمية لترشيح المديرين الإقليميين.....	٤
٣- التدابير المحتملة الرامية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في إطار العملية.....	٥
ألف: تنقيح المعايير الخاصة بمنصب المدير الإقليمي.....	٥
باء: توسيع نطاق فئة الأشخاص الذين يجوز لهم اقتراح مرشحين أو يجوز اقتراحهم كمرشحين.....	٥
جيم: إنشاء لجنة بحث و/ أو تقييم تتولى تقييم المرشحين.....	٦
دال: عملية الانتخاب.....	٧
هاء: مدونة قواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي.....	٧
واو: مدونة قواعد السلوك: التدابير الرامية إلى تعزيز الإفصاح عن الأنشطة المرتبطة بالحملات.....	٨
زاي: مدونة قواعد السلوك: تنظيم الأنشطة المرتبطة بالحملات.....	٨
حاء: منتدى المرشحين المباشر.....	٩
طاء: المقابلة بين المرشحين والصحافة.....	١٠
ياء: المقابلات مع المرشحين.....	١٠
كاف: مدة ولاية المديرين الإقليميين.....	١٠
٤- التنفيذ.....	١٠
الملحق.....	١٢

١ - معلومات أساسية

١- وفقاً للمادة ٥٢ من دستور المنظمة، يعيّن المديرون الإقليميون من جانب "المجلس بالاتفاق مع اللجنة الإقليمية". وتخضع عملية انتخاب المديرين الإقليميين للأحكام ذات الصلة من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي والنظام الداخلي للجنة الإقليمية المعنية والقرارات والمقررات الإجرائية ذات الصلة الصادرة عن اللجنة الإقليمية.

٢- وقد تناولت الأجهزة الرئاسية عملية ترشيح المديرين الإقليميين وتعيينهم مراراً. وابتداءً من التسعينات، نظر الفريق العامل المعني باستجابة المنظمة للتغيرات العالمية الذي أنشأه المجلس عام ١٩٩٢ في المسائل المتعلقة بتعيين المديرين الإقليميين للمرة الأولى ثم نظرت فيها مجموعة خاصة من أعضاء المجلس أنشئت للاضطلاع بدراسة الدستور، بما في ذلك المسائل المتصلة بالترتيبات الإقليمية. ٢ وفي المقرر الإجرائي ج ص ٦٥٤ (٩) (٢٠١٢)، قررت جمعية الصحة جملة أمور منها أن "تقوم اللجان الإقليمية، التي لم تقم بذلك بعد، وفقاً لمبادئ العدالة والمساواة والشفافية، بما يلي: (١) وضع معايير لاختيار المرشحين؛ (٢) تنفيذ عملية خاصة بتقييم كل مؤهلات المرشحين." وفي المقرر الإجرائي ج ص ٦٩٤ (٨) (٢٠١٦)، تطرقت جمعية الصحة إلى إصلاح الحوكمة، بما في ذلك تعزيز التنسيق على نطاق اللجان الإقليمية فيما يتعلق بترشيح المديرين الإقليميين وقررت أن تدعو "اللجان الإقليمية إلى النظر في اتخاذ تدابير خاصة بتحسين عملية ترشيح المديرين الإقليميين، مع مراعاة أفضل الممارسات المتبعة في الأقاليم الستة".

٣- وعلى الرغم من هذه المبادرات، مازال هناك افتقار إلى حد ما إلى المواعمة بين الأقاليم بخصوص إجراءات ترشيح المديرين الإقليميين، مما يتيح مستويات متفاوتة للتدقيق والشفافية. وفي الوقت ذاته، سلطت الخبرة المكتسبة من الترشيحات الأخيرة الأضواء على أهمية النزاهة والمساواة والشفافية في عملية ترشيح المديرين الإقليميين. ويمكن بالتالي اعتبار المتطلبات المحسنة والمواعمة على نطاق المنظمة فيما يتعلق بالتدقيق في جدارة المرشحين وشفافية الإجراءات كوسيلة لمواصلة تعزيز مصداقية عملية الترشيح ومشروعيتها.

٤- وتقدم هذه المذكرة لمحة عامة عن الإطار الراهن المتعلق بانتخاب المديرين الإقليميين وتعرض عدداً من الخيارات المتصلة بالتدابير المحتملة الرامية إلى تعزيز الشفافية والمساواة والنزاهة في عملية الترشيح.

١ المقرر الإجرائي مت ٨٩ (١٩) (١٩٩٢). أوصى الفريق العامل بما يلي: "النظر في الخيارات المتعلقة بترشيح المدير العام والمديرين الإقليميين وفترات ولايتهم، بما في ذلك الاستعانة بلجان البحث" (الوثيقة مت ٩٢/١٩٩٣/ سجلات/١، الملحق ١، الفقرة ٤-٢-٢-٤ (بالإنكليزية)).

٢ وفقاً للمقرر الإجرائي مت ٩٧ (١١) (١٩٩٦) والقرار مت ٢٤ ق ٩٩ (١٩٩٧)، قدمت المجموعة الخاصة توصيات إلى المجلس التنفيذي بشأن عدة مسائل منها فترة ولاية المديرين الإقليميين ومؤهلاتهم وطرق اختيارهم. وإضافةً إلى اقتراح أن تستغرق فترة ولاية المديرين الإقليميين خمس سنوات، اقترحت المجموعة الخاصة "النظر في الأعمال التي سبق الاضطلاع بها فيما يخص معايير انتقاء وتعيين المدير العام والمدير الإقليمي لأوروبا بغية تطبيقها في جميع الأقاليم." وعلاوة على ذلك، "لم تؤيد المجموعة الخاصة الرأي القائل بوجوب اختيار المجلس التنفيذي المديرين الإقليميين من بين أكثر من مرشح واحد تقدمه اللجان الإقليمية. وعلى افتراض أن اللجان الإقليمية تطبق معايير الاختيار القائمة، فإنها مسؤولة بالتالي عن ترشيح المديرين الإقليميين، ومن ثم يقوم المجلس التنفيذي بدراسة هذه الترشيحات" (الوثيقة مت ١٠١/٧، الفقرتان ٤٦ و ٤٧). ووافق المجلس على التوصية (انظر الوثيقة مت ١٠١/١٩٩٨/ سجلات/٢، المحضر الموجز للجلسة السادسة، الصفحة ٧٣ (بالإنكليزية)).

٢- لمحة عامة عن الترتيبات الإقليمية لترشيح المديرين الإقليميين

٥- خضعت عملية ترشيح المديرين الإقليميين للمواءمة إلى حد ما في أقاليم المنظمة الستة، على النحو الموضح في الملحق الوارد أدناه. وبالتحديد، اعتمدت كل اللجان الإقليمية الست التدابير التالية:

- **معايير تقييم المرشحين:** ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن المعايير ليست متسقة بين الأقاليم الستة ولا تشمل بصفة خاصة المؤهلات التعليمية والخبرة المهنية أو المهارات الإدارية. كما تجدر الإشارة إلى أن المديرين الإقليميين يصبحون موظفين لدى المنظمة حالما يعينهم المجلس التنفيذي؛
- **نموذج موحد للسيرة الذاتية ليستخدمه كل من الدول الأعضاء والمرشحين لدى اقتراح أسماء المرشحين:** ومع ذلك، جدير بالملاحظة أن النماذج الموحدة التي اعتمدتها اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط واللجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ تذكر ببساطة بالمعايير التي اعتمدتها اللجنة الإقليمية بدلاً من إتاحة نموذج للسيرة الذاتية.

وعلاوة على ذلك، اعتمدت كل الأقاليم باستثناء منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ مكتب المنظمة الإقليمي للأميركتين مدونة لقواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي. ومدونة قواعد السلوك هي التزام سياسي يستهدف إرساء عملية ترشيح منفتحة وعادلة ومنصفة وشفافة.^١

٦- وباستثناء إقليم جنوب شرق آسيا، تتوخى الأقاليم كافة إعداد قائمة مختصرة لخمس مرشحين في حال وجود أكثر من خمسة مرشحين لشغل المنصب. وتعد القائمة المختصرة عن طريق الاقتراح السري أثناء دورة اللجنة الإقليمية المقرر إجراء عملية الترشيح خلالها. وكاستثناء من هذه الممارسة، يضطلع الفريق الإقليمي المعني بالتقييم في الإقليم الأوروبي بهذه المهمة قبل انعقاد دورة اللجنة الإقليمية التي تُجرى خلالها عملية الترشيح.

٧- وعلى نحو مماثل، تكفل الأقاليم برمتها إجراء مقابلات مع المرشحين. وباستثناء الإقليم الأوروبي، تُجرى المقابلات خلال جلسة مغلقة للجنة الإقليمية. وفي الإقليم الأوروبي، يُجري الفريق الإقليمي المعني بالتقييم المقابلات مع المرشحين قبل انعقاد دورة اللجنة الإقليمية.

٨- وتنص القواعد المعتمدة في إقليمين فقط (إقليم الأمريكتين والإقليم الأوروبي) على عقد منتدى مباشر للمرشحين يشمل تقديم عرض شفهي وتنظيم جلسة لطرح الأسئلة والإجابة عنها بين المرشحين والأعضاء في الإقليم قبل دورة اللجنة الإقليمية. وفي الأمريكتين وأوروبا، لا تُجرى مقابلات مع المرشحين أثناء انعقاد اللجنة الإقليمية نفسها.

٩- وأخيراً، لم تتفد عملية خاصة بتقييم كل مؤهلات المرشحين حتى الآن إلا في إقليم واحد (الإقليم الأوروبي) على الرغم من الطلب الوارد في المقرر الإجرائي ج ص ٦٥ (٩) (٢٠١٢).

١ لم يعتمد المجلس التوجيهي لإقليم الأمريكتين بصراحة مدونة لقواعد السلوك بشأن تسمية المدير/ المدير الإقليمي. ومع ذلك، تنص المبادئ التوجيهية بشأن إجراءات الترشيح على ضرورة أن يكون المرشحون كالاتي: "يراعون ويحترمون التنوع الثقافي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي داخل البلدان وفيما بينها في الإقليم" (انظر منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ مكتب المنظمة الإقليمي للأميركتين، المبادئ التوجيهية بشأن إجراءات الترشيح، المادة الأولى).

٣- التدابير المحتملة الرامية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في إطار العملية

ألف: تنقيح المعايير الخاصة بمنصب المدير الإقليمي

١٠- اعتمدت كل اللجان الإقليمية الست التابعة للمنظمة معايير ينبغي أن يستوفيها المرشحون لشغل منصب المدير الإقليمي. وترتبط هذه المعايير أساساً بالإدارة والخبرة القيادية ومراعاة الفروق الثقافية والاجتماعية والسياسية والالتزام إزاء المنظمة والحالة البدنية. وباستثناء النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأفريقيا الذي يقتضي أن يتمتع المرشحون المقترحون لشغل منصب المدير الإقليمي "بمؤهلات طبية"^١ لا تشمل المعايير الحالية المؤهلات التعليمية للمرشح.

١١- ويمكن النظر فيما يلي:

- اعتماد حد أدنى من المتطلبات المتعلقة بالمؤهلات التعليمية والخبرة المهنية والمهارات الإدارية التي ينبغي أن يستوفيها المرشحون؛ ويمكن أن تجسد هذه المتطلبات على سبيل المثال ما يقابلها من متطلبات خاصة بالموظفين المعيّنين في المنظمة في رتبة المدير وما فوقها؛^٢
- تناول المعايير الراهنة بالتفصيل بهدف تقديم إرشادات إضافية إلى الدول الأعضاء في تقييم المرشحين؛
- وضع توصيفات وظيفية لمنصب المدير الإقليمي.

١٢- وفي الصدد نفسه، تقصر كل الأقاليم ما عدا الإقليم الأوروبي وإقليم غرب المحيط الهادئ صراحةً الاقتراحات المقدمة من الدول الأعضاء على أشخاص من الإقليم أو في حالة واحدة على مواطني الدولة العضو المقترحة. وسعيًا إلى توسيع نطاق المرشحين المحتملين وتمشيًا مع تعزيز التنقل على الصعيد العالمي داخل المنظمة، يمكن النظر في اشتراط احتمال أن ينتمي المرشحون إلى أي دولة عضو في المنظمة.

باء: توسيع نطاق فئة الأشخاص الذين يجوز لهم اقتراح مرشحين أو يجوز اقتراحهم كمرشحين

١٣- لا يجوز في الوقت الحالي إلا للدول الأعضاء الموجودة داخل الإقليم أن تقترح أسماء أشخاص كمرشحين لشغل منصب المدير الإقليمي، مما قد يحد من مجموعة المرشحين المحتملين ويؤدي إلى استبعاد بعض المرشحين المحتملين لأسباب سياسية. وهذا أمر قد يشجع أيضاً التصور بأن المرشحين يمثلون الدولة العضو التي تقترح أسماءهم. وإضافة إلى ذلك، لا يجوز للدول الأعضاء في بعض الأقاليم أن تقترح سوى مرشحين من مواطني البلدان الواقعة داخل أقاليمها المعنية، مما يؤثر في جهود تعزيز التنوع على نطاق المنظمة.

١٤- وتشمل الخيارات المتاحة ما يلي:

- أن يُسمح بتقديم الاقتراحات من الدول الأعضاء الموجودة في الإقليم فقط (الممارسة الحالية).

١ المادة ٥٢(٢) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأفريقيا.

٢ الحد الأدنى من المتطلبات الخاصة بالوظائف في الرتبة مد-١/ مد-٢:

(١) التمتع بخبرة مهنية ذات صلة بالوظيفة على مدى ١٥ سنة تشمل الخبرة على المستوى الدولي. وتكون الخبرة الدولية إلزامية وتعني الخبرة ذات الصلة بالوظيفة المكتسبة خارج البلد الأصلي للمرشح؛

(٢) الحصول على شهادة جامعية متقدمة (ماجستير) يجب أن تتصل بالوظيفة المعنية. وستؤخذ في الاعتبار الشهادات الصادرة عن مؤسسات معتمدة في قاعدة البيانات العالمية للتعليم العالي.

- توسيع نطاق الجهات الفاعلة التي يجوز لها اقتراح مرشحين. ويمكن أن تشمل هذه الجهات الفاعلة على سبيل المثال جهة أو أكثر من الجهات التالية إضافةً إلى الدول الأعضاء: الجهات الفاعلة غير الدول التي تربطها علاقات رسمية بالمنظمة أو تكون معتمدة لدى الإقليم المعني والمراكز المتعاونة مع المنظمة والمؤسسات الوطنية التي تعترف بها المنظمة وفقاً للاتحة مجموعات الدراسة والمجموعات العلمية والمؤسسات المتعاونة والأساليب الأخرى للتعاون.
- الاستعانة بخدمات شركة مهنية للتوظيف كي تحدد بشكل استباقي المرشحين المناسبين، إضافةً إلى الخيارات الأخرى أو عوضاً عنها.
- أن يُفتح باب تقديم الترشيحات تلقائياً، بدعوة المرشحين إلى اقتراح أنفسهم.
- إزالة العوائق التي من شأنها أن تقصر اقتراحات المرشحين والترشيحات على أفراد من مواطني البلدان الواقعة داخل إقليم معين.

١٥- وعلاوة على ذلك، جدير بالملاحظة أن النظم الداخلية للجان الإقليمية لثلاثة من أقاليم المنظمة الستة تنص على أن يجوز للدول الأعضاء اقتراح شخص واحد أو أكثر لشغل منصب المدير الإقليمي بينما تنص أحكام الأقاليم الثلاثة الأخرى على أن يجوز للدول الأعضاء اقتراح اسم شخص واحد فقط. ويمكن النظر في مواءمة القواعد المعتمدة في هذا الصدد من خلال جعلها تنص في جميع الحالات على أن يجوز للدول الأعضاء اقتراح أسماء شخص واحد أو أكثر.

جيم: إنشاء لجنة بحث و/ أو تقييم تتولى تقييم المرشحين

١٦- وضعت كل الأقاليم معايير لتقييم المرشحين غير أن الإقليم الأوروبي هو الإقليم الوحيد الذي لديه في الوقت الحالي آلية لتقييم المرشحين وفقاً لتلك المعايير. ففي الإقليم الأوروبي، تعين اللجنة الإقليمية فريقاً إقليمياً معنياً بالتقييم في دورتها التي تسبق الدورة المقرر أن يُرشَّح خلالها شخص لشغل منصب المدير الإقليمي^١. ويتألف الفريق الإقليمي المعني بالتقييم من ستة ممثلين لأعضاء اللجنة الإقليمية ويكلف بمهمة إجراء تقييم أولي غير ملزم للأشخاص المرشحين على أساس المعايير التي حددتها اللجنة الإقليمية وأداء ما يتصل بذلك من مهام أخرى.

١٧- وأنشأت اللجنة الإقليمية لأفريقيا لجنة بحث في دورتها الثامنة والأربعين في عام ٢٠١٩٩٨ ونظرت مجدداً في إنشاء لجنة بحث في عام ٢٠٠٣ لكنها قررت ألا تنشئها في ذلك الحين. واستند القرار إلى اعتبارات تتعلق بالآثار من حيث التكاليف والرأي القائل إن لجنة البحث هذه لن تتمتع بالولاية القانونية لإعداد قائمة مختصرة للمرشحين والرأي القائل إن كل مرشح تقترحه دولة عضو ينبغي أن يتمتع بالحق في الترشح للانتخابات^٤.

١٨- وقد يرغب أعضاء المجلس في النظر في التوصية بأن تنشئ كل اللجان الإقليمية لجنة إقليمية للبحث و/ أو التقييم. وسيتعين النظر في الجوانب التالية:

- **تشكيل اللجنة:** يمكن أن تتكوّن اللجنة حصراً من ممثلين للدول الأعضاء أو من خبراء مستقلين أو من مزيج من هاتين الفئتين من الأعضاء. ويمكن أن يقتصر أعضاء اللجنة على أشخاص من الإقليم أو أن

١ انظر المادتين ٤٧-١ و ٤٧-٢ من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأوروبا.

٢ القرار AFR/RC48/R7.

٣ الوثيقة AFR/RC53/15.

٤ الوثيقة AFR/RC53/18، الفقرات من ٢٥٠ إلى ٢٥٢ من النص الأصلي.

يضموا أيضاً ممثلين للمجلس التنفيذي نظراً إلى دور المجلس التنفيذي في العملية. وستحظى اللجنة بدعم أمانة المنظمة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية والمواهب ومكتب المستشار القانوني.

- **المنهجية:** يمكن لهذه اللجنة أن تقيم المرشحين وفقاً للمعايير المحددة وأن تضطلع بذلك من خلال تقييم المعلومات والوثائق المقدمة باستخدام نموذج موحد للسيرة الذاتية وعن طريق إجراء مقابلات مع المرشحين. كما يمكنها أن تطلب إجراء تقييم للمرشحين يستوفي "العناية الواجبة".
- **دور اللجنة:** يمكن أن تؤدي لجنة البحث/ التقييم دوراً استشارياً بحثاً، بإتاحة تقييم غير ملزم للمرشحين يكون مصنفاً أو غير مصنف. وبدلاً من ذلك، يمكنها أن تضطلع بدور إعداد قائمة مختصرة للمرشحين لا تشمل سوى المرشحين المختارين لاقتراح ترشيحهم على الأجهزة الرئاسية للنظر فيه. وهناك خيار آخر يتمثل في أن توصي اللجنة بمرشح واحد ستعتمد اللجنة الإقليمية في اقتراح ترشيحه في وقت لاحق للموافقة عليه أو لرفضه.

١٩- المهام الإضافية المحتملة:

- إذا استُعين بخدمات شركة مهنية للتوظيف كي تحدد المرشحين، فيمكن للجنة أن تشرف على هذه العملية؛
- يمكن للجنة أن تشرف على تنفيذ مدونة قواعد السلوك إذا تقرر أن تؤدي اللجنة هذا الدور الرقابي (انظر أدناه)؛
- يمكن أن تكلف اللجنة بمهمة التحقق من مؤهلات المرشحين والنظر في إعلانات مصالح المرشحين بدعم من الأمانة؛ وأن تتمتع بالقدرة على استبعاد المرشحين غير المؤهلين؛
- يمكن أن تكلف اللجنة بمهمة إعادة فتح باب الدعوة إلى تقديم الاقتراحات إن لم ترض عن جودة مجموعة الاقتراحات المقدمة وحجمها.

دال: عملية الانتخاب

٢٠- تتصّ عملية الانتخاب الحالية، في معظم الحالات، على أن تعد اللجنة الإقليمية قائمة مختصرة للمرشحين وتُجرى بعد ذلك سلسلة من الاقتراعات السرية للاختيار من بين المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة بهدف تحديد مرشح واحد. ثم ينظر المجلس التنفيذي في ترشيح المرشح الوحيد المقدم للموافقة عليه أو لرفضه.

٢١- ووفقاً لما ورد أعلاه، يمكن أن تضطلع لجنة بحث/ تقييم بإعداد قائمة مختصرة للمرشحين؛ أو أن تكلف بتقديم توصية واحدة سينظر فيها كل من اللجنة الإقليمية والمجلس التنفيذي للموافقة عليها أو لرفضها.

٢٢- ويمكن النظر فيما إذا كان ينبغي أن يُتاح للجنة الإقليمية خيار إعادة فتح فترة تقديم الاقتراحات إن لم ترض عن جودة أو عدد مجموعة المرشحين المقترحين.

هاء: مدونة قواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي

٢٣- وفقاً لما أُشير إليه أعلاه، اعتمدت كل اللجان الإقليمية الست مدونة لقواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي. وفي القرار الذي اعتمدت بموجبه مدونة قواعد السلوك، طلبت معظم اللجان الإقليمية إلى الدول الأعضاء تنفيذ مدونة قواعد السلوك والتعريف بها على نطاق واسع وإتاحة الاطلاع عليها بسهولة ولفت انتباه المرشحين إليها، وطلبت من المدير الإقليمي دعم تنفيذها وجعل الأمانة تدرك أهمية الامتثال للالتزامات المنصوص عليها في النظام الأساسي

للموظفين ولأئحة الموظفين فيما يتعلق بالسلوك الذي ينبغي التقيد به خلال عملية الترشيح. وإضافةً إلى ذلك، ترد إشارة إلى مدونة قواعد السلوك في الأحكام المتصلة بعملية الترشيح من النظام الداخلي لبعض اللجان الإقليمية.^١

٢٤- وعلى الرغم من ذلك، تظل مدونة قواعد السلوك غير ملزمة ولا توجد بناءً على ذلك أي آلية تنتظر في الانتهاكات المزعومة لمدونة قواعد السلوك (باستثناء ما يُحتمل أن يتعلق بموظفي المنظمة الذين قد يكونون مرشحين ويمكن أن يكون انتهاك مدونة قواعد السلوك في بعض الظروف بمثابة مسألة تأديبية بالنسبة إليهم). وعلاوة على ذلك، لا تشمل مدونة قواعد السلوك حالياً بعض المجالات المحددة، أي الكشف عن المصالح، بما في ذلك ما يرتبط منها بالتبغ ومنتجات التبغ، والأحكام المتصلة بسوء السلوك الجنسي وغيره من أشكال السلوك المسيء.

٢٥- وقد يرغب المجلس التنفيذي في النظر في التوصية بتعديل مدونة قواعد السلوك لإدراج صيغة بشأن تضارب المصالح بالنسبة إلى المرشحين؛ وسوء السلوك الجنسي وغيره من أشكال السلوك المسيء. وفضلاً عن ذلك، قد يرغب المجلس أيضاً في النظر في التوصية بالحفاظ على طابع مدونات قواعد السلوك غير الملزم أو تعزيز طابعها الرسمي، على سبيل المثال من خلال طلب تعهد موقع من المرشحين ومقدمي الاقتراحات بالامتثال لمدونة قواعد السلوك وطلب توقيع إعلان للمصالح خاص بالموظفين تعده المنظمة. ويمكن أيضاً النظر في إنشاء آلية للرقابة يتسنى عن طريقها الإبلاغ عن الانتهاكات المزعومة لمدونة قواعد السلوك غير أن هذا الأمر سيتطلب على الأرجح توفير خدمات التحقيق ومن المحتمل أن تُصَادَف صعوبات في تسوية أي من هذه الانتهاكات المزعومة في حدود الإطار الزمني لعملية الانتخاب.

واو: مدونة قواعد السلوك: التدابير الرامية إلى تعزيز الإفصاح عن الأنشطة المرتبطة بالحملة

٢٦- يُتَوَقَّع بموجب مدونات قواعد السلوك من الدول الأعضاء والمرشحين الإفصاح عن أنشطتهم المرتبطة بالحملة (مثل استضافة الاجتماعات وحلقات العمل والزيارات) بهدف إتاحة تلك المعلومات على صفحة مخصصة من الموقع الإلكتروني للمكتب الإقليمي. وتُدْعَى الدول الأعضاء المرشحة أيضاً إلى النظر في الإفصاح عن المنح أو المساعدات المقدمة خلال العامين السابقين لضمان الشفافية التامة والثقة المتبادلة بين الدول الأعضاء.

٢٧- وتتمثل الممارسة المعهودة في أن تزود الأمانة المرشحين (وليس الدول الأعضاء) باستمارة نموذجية لاستخدامها من أجل الإفصاح عن أنشطتهم المرتبطة بالحملة. وتُنَشَّر أي معلومات ترد بهذه الطريقة من المرشحين على الموقع الإلكتروني للمكتب الإقليمي.

٢٨- وتعزيزاً للشفافية، يمكن النظر في مواصلة الطلب إلى الدول الأعضاء الإفصاح عن أنشطتها المرتبطة بالحملة؛ ودعوة جميع الدول الأعضاء (وعدم الاقتصار على الدول الأعضاء المرشحة) إلى النظر في الإفصاح عن المنح أو المساعدات المقدمة خلال العامين السابقين؛ والطلب من الأمانة تيسير جهود الإفصاح المذكورة، من خلال تزويد الدول الأعضاء باستمارة نموذجية لاستخدامها لذلك الغرض على سبيل المثال.

زاي: مدونة قواعد السلوك: تنظيم الأنشطة المرتبطة بالحملة

٢٩- لا تشجع مدونات قواعد السلوك الحالية على الإفراط في السفر لأغراض شن الحملات بينما تشجع على استخدام الاجتماعات الحكومية الدولية لتنظيم الحملات على هامشها. والأساس المنطقي لذلك هو تجنب الإنفاق المفرط

١ انظر الملحق.

على السفر وضمان تكافؤ الفرص بين المرشحين. ومع ذلك، يمكن من الناحية العملية اعتبار التوجيهات على أنها تفتقر إلى الدقة وتشمل فروقاً كبيرة في مدى سفر المرشحين.

٣٠- وقد يرغب المجلس التنفيذي في النظر في التوصية بتقديم إرشادات أكثر دقة بشأن السفر والأنشطة المرتبطة بالحملة الانتخابية، من خلال توضيح ما إذا كان السفر الثنائي الغرض المرتبط بالحملة مقبولاً أو غير مقبول على سبيل المثال. ويتمثل أحد الخيارات في قصر السفر المرتبط بالحملة على عدد محدود من الأحداث المتعلقة بالصحة المحددة مسبقاً خلال فترة الحملة. ويمكن مثلاً أن تتولى لجنة بحث و/ أو تقييم تحديد هذه الأحداث. ويمكن السماح للمرشحين بالسفر للمشاركة في هذه الأحداث وتنظيم الحملات على هامشها، على أن يحظر السفر لأغراض الحملات في غير هذا السياق.

حاء: منتدى المرشحين المباشر

٣١- تنص القواعد التي تنظم عملية انتخاب المدير العام والقواعد ذات الصلة المعتمدة في الإقليم الأوروبي وإقليم الأمريكتين على عقد منتديات مباشرة للمرشحين. وتشمل هذه المنتديات عروضاً شفوية محدودة المدة يقدمها المرشحون وتُعقبها جلسة لطرح الأسئلة والإجابة عنها تنظم أثناء اجتماع يُعقد قبل الدورة التي تُجرى خلالها عملية الترشيح في حالة الإقليم الأوروبي حتى لو لم يكن هناك سوى مرشح واحد.^١

٣٢- وفي سياق عمليات ترشيح المديرين الإقليميين في عام ٢٠٢٣، نظم إقليم شرق المتوسط وإقليم جنوب شرق آسيا وإقليم غرب المحيط الهادئ منتديات مباشرة مخصصة للمرشحين قبل عملية الترشيح أثناء انعقاد اللجنة الإقليمية. ودُعي المرشحون إلى تقديم عرض ثلثه جلسة لطرح الأسئلة والإجابة عنها عُقدت مع الدول الأعضاء في الإقليم. وعلى أقل تقدير، بُثت المنتديات على الموقع الإلكتروني للمكتب الإقليمي المعني.

٣٣- ويمكن النظر في إضفاء الطابع الرسمي على عقد منتديات مباشرة للمرشحين من أجل ترشيح المدير الإقليمي قبل عملية الترشيح أثناء انعقاد اللجنة الإقليمية شريطة أن يكون هناك أكثر من مرشح واحد.^٢ وسيُتبع على كل لجنة إقليمية اعتماد الطرائق المقترحة لعقد منتدى المرشحين المباشر بخصوص ترشيح المديرين الإقليميين. ويمكن أن تصمم هذه الطرائق على نسق الطرائق الحالية المتماشية مع شكل المقابلات التي تُجرى أثناء انعقاد اللجان الإقليمية أو بشكل مختلف على غرار تنظيم حلقة نقاش يُطرح خلالها على جميع المرشحين السؤال نفسه. وستتمايز حلقة النقاش إلى حد ما على المقابلات مع المرشحين التي تُجرى أثناء انعقاد لجنة البحث و/ أو التقييم أو أثناء انعقاد اجتماع اللجنة الإقليمية.

٣٤- وإذا نُظمت منتديات مباشرة للمرشحين، فيمكن النظر فيما إذا كان ينبغي مواصلة عقد المنتديات الإلكترونية المحمية بكلمة سر المنصوص عليها في مدونات قواعد السلوك. وتبين التجارب السابقة أن مستويات نشاط الدول الأعضاء والمرشحين تكون منخفضة نسبياً^٣ بينما تكون تكاليف تنفيذ المنتدى الإلكتروني ودعمه مرتفعة نسبياً من حيث الموارد البشرية. ويمكن النظر في الاستعاضة عن هذه الأداة بمنتدى مباشر للمرشحين.

١ المادة ٤٧-٨ من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأوروبا.

٢ وفقاً للمادة ٦٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، لا تُعقد منتديات المرشحين لانتخاب المدير العام إلا في حال وجود أكثر من مرشح واحد.

٣ على سبيل المثال، بلغ عدد المشاركات خلال المنتديات الإلكترونية المعقودة من أجل انتخابات المديرين الإقليميين في عام ٢٠٢٣ ما مجموعه ٥٨ مشاركة لإقليم شرق المتوسط و٥٣ مشاركة لإقليم جنوب شرق آسيا و٢٠ مشاركة لإقليم غرب المحيط الهادئ.

طاء: المقابلة بين المرشحين والصحافة

٣٥- تعزيزاً لشفافية عمليات الترشيح، يمكن النظر أيضاً في إتاحة فرص للتفاعل بين المرشحين ووسائل الإعلام. وتشمل الخيارات في هذا المضمار عقد حلقة نقاش مخصصة منفصلة بين المرشحين ووسائل الإعلام؛ أو تخصيص جزء من منتدى المرشحين المباشر لأسئلة وسائل الإعلام.

ياء: المقابلات مع المرشحين

٣٦- يكفل الإقليم الأوروبي وإقليم الأمريكتين إجراء المقابلات مع المرشحين قبل انعقاد اجتماع اللجنة الإقليمية (من جانب الفريق الإقليمي المعني بالتقييم وأثناء اجتماع اللجنة الإقليمية يُعقد على هامش اللجنة التنفيذية، على التوالي). وتكفل الأقاليم الأخرى إجراء المقابلات مع المرشحين خلال جلسة مغلقة للجنة الإقليمية تُعقد مباشرة قبل الاقتراع السري لأغراض الترشيح. وإذا أنشئت لجان بحث و/أو تقييم، فيمكن أن تتولى هذه اللجان إجراء المقابلات.

٣٧- وإذا أُجريت المقابلات مع المرشحين أيضاً أثناء اجتماع اللجنة الإقليمية، فيمكن النظر في بث هذه المقابلات عن طريق البث الشبكي على الموقع الإلكتروني للمكتب الإقليمي لأغراض الشفافية.

كاف: مدة ولاية المديرين الإقليميين

٣٨- أوصى الفريق المستقل المعني بالتأهب والاستجابة للجائحة في تقريره المعنون "كوفيد-١٩: لنجعلها آخر الجوائح" بجملة أمور منها "تعزيز سلطة المدير العام واستقلاليته، بما في ذلك من خلال فترة ولاية واحدة مدتها سبع سنوات، مع عدم وجود خيار لإعادة الانتخاب. ويجب اعتماد القاعدة نفسها للمديرين الإقليميين." وفي ضوء هذه التوصية، يمكن النظر في تمديد فترة ولاية المديرين الإقليميين من خمس سنوات إلى سبع سنوات مع عدم إمكانية إعادة التعيين.

٤- التنفيذ

٣٩- سيتطلب اعتماد معظم التدابير المقترحة أعلاه إدخال تعديلات على النظم الداخلية للجان الإقليمية وعلى القرارات أو المقررات الإجرائية السابقة ومدونات قواعد السلوك التي اعتمدها. وهذه مسألة سيلزم طرحها على اللجان الإقليمية لتتخذ فيها وتتنفذ الإجراءات بشأنها. وسيقتضي النظر في هذه المسألة على الأرجح تكريس فترة للتشاور بين الدول الأعضاء.

٤٠- وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى ترشيحين لمنصب المدير الإقليمي من المقرر النظر فيهما خلال اجتماع اللجنة الإقليمية لأوروبا واجتماع اللجنة الإقليمية لأفريقيا المعقودين في عام ٢٠٢٤ على التوالي ابتداء من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣ وشباط/فبراير ٢٠٢٤ على التوالي. وينبغي من حيث المبدأ أن تُدخل أي تعديلات على الإجراءات قبل استهلال العملية. وعليه، يبدو من المستبعد أن يتسنى النظر في إدخال تعديلات كبيرة وتنفيذها لانتخابات المديرين الإقليميين المزمع إجراؤها في عام ٢٠٢٤. ويمكن أن ينظر المجلس في دعوة اللجنة الإقليمية لأوروبا واللجنة الإقليمية لأفريقيا إلى النظر في اعتماد عناصر محددة تتوافق الآراء بشأنها بحلول موعد انعقاد دورة المجلس الرابعة والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤، في إطار إجراء الموافقة الصامتة (مثل عقد منتدى مباشر للمرشحين) أو بموجب قرار يُتخذ أثناء دورة استثنائية للجنة الإقليمية (مثل إنشاء فريق إقليمي معني بالبحث و/أو التقييم).

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤١- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وإلى تقديم توجيهات بشأن الأسئلة المبينة أدناه:

- هل ينبغي تنقيح العمليات المتبعة في تسمية المديرين الإقليميين؟ وإذا كان الأمر كذلك، فهل ينبغي أن يحدد معيار أدنى مشترك بين الأقاليم؟
- هل ينبغي أن تعدّ الأمانة وثيقة بشأن تدابير تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية ترشيح المديرين الإقليميين تُعرض على نظر اللجان الإقليمية في عام ٢٠٢٤ وأن تعقد المزيد من المشاورات غير الرسمية مع الدول الأعضاء، مع مراعاة نتائج المداولات الإقليمية، من أجل الاتفاق على عملية منقحة، حسب الاقتضاء، في دورة المجلس التنفيذي السابعة والخمسين بعد المائة في أيار/مايو / حزيران/يونيو ٢٠٢٥؟
- هل ينبغي دعوة اللجنتين الإقليميتين لأفريقيا وأوروبا إلى النظر في اتخاذ ترتيبات لإدخال تحسينات مؤقتة على عملية الانتخاب فيما يتعلق بالتعيينات المقبلة للمديرين الإقليميين في الإقليمين الأفريقي والأوروبي؟ وإذا كان الأمر كذلك، فما هو الشكل الذي ينبغي أن تتخذه هذه التدابير المؤقتة؟
- هل ينبغي تنقيح عملية انتخاب المدير العام على غرار عمليات تسمية المديرين الإقليميين؟ وإذا كان الأمر كذلك، فهل ينبغي أن تقدم الأمانة وثيقة بشأن تدابير تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في العملية الانتخابية إلى دورة المجلس التنفيذي السادسة والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ من أجل الاتفاق على عملية منقحة، حسب الاقتضاء، في الدورة الثامنة والسبعين لجمعية الصحة العالمية في أيار/مايو ٢٠٢٥؟
- هل يرغب المجلس التنفيذي في اتخاذ إجراء بشأن الأسئلة المذكورة أعلاه؟ وإذا كان الأمر كذلك، فإن المجلس مدعو إلى اعتماد مشروع المقرر الإجرائي التالي:

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في التقرير الوارد في مذكرة المستشار القانوني عن عملية انتخاب المديرين الإقليميين،^١ قرّر أن يطلب إلى المدير العام ما يلي:

- (١) تقديم وثيقة بشأن تدابير تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية ترشيح المديرين الإقليميين للجان الإقليمية في عام ٢٠٢٤؛
- (٢) عقد مشاورات غير رسمية مع الدول الأعضاء، مع مراعاة حصيلة مداولات اللجان الإقليمية، وتقديم وثيقة إلى دورة المجلس التنفيذي السابعة والخمسين بعد المائة في أيار/مايو / حزيران/يونيو ٢٠٢٥ تبين فيها العملية المنقحة لترشيح المديرين الإقليميين؛
- (٣) تقديم وثيقة بشأن تدابير تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية انتخاب المدير العام إلى دورة المجلس التنفيذي السادسة والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥، بغية تقديم وثيقة إلى جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعين في أيار/مايو ٢٠٢٥ تبين فيها العملية المنقحة.

الملحق

العمليات الإقليمية لترشيح المديرين الإقليميين

المكتب الإقليمي	المرشحون	مدونة قواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي	النموذج الموحد للسيرة الذاتية	اللجنة الإقليمية للبحث و/ أو التقييم	إعداد قائمة مختصرة للمرشحين	المقابلات مع المرشحين
	عدد المرشحين الذين يمكن أن تقترحهم كل دولة عضو	الجنسية	معايير تقييم المرشحين	الاعتماد	مذكورة في النظام الداخلي للجنة الإقليمية	
المكتب الإقليمي لأفريقيا	شخص واحد فقط. ^١	يجب أن يكون المرشح من مواطني الدولة العضو التي تقدم الاقتراح. ^١	اعتمدت المعايير بموجب القرار AFR/RC48/R7 (١٩٩٨).	اعتمدت بموجب القرار AFR/RC68/R1 (٢٠١٨).	لا	تُجرى المقابلات خلال جلسة مغلقة للجنة الإقليمية وتتكون من عرض يقدمه كل مرشح، إضافة إلى الإجابات عن أسئلة الأعضاء. ^٤
المكتب الإقليمي للأمريكتين	شخص واحد فقط. ^٥	المرشح من مواطني بلد واقع داخل الإقليم. ^٥	اعتمدت المعايير بموجب القرار CD47.R4 (٢٠٠٦).	لم يعتمد المجلس التوجيهي صراحة مدونة لقواعد السلوك بشأن تسمية المدير/ المدير الإقليمي. وتنص المبادئ التوجيهية بشأن إجراءات الترشيح على ضرورة أن يكون المرشحون كالاتي: "يراعون ويحترموا التنوع الثقافي والاجتماعي والسياسي	لا ينطبق.	لا ينطبق.
				لا ينطبق.	لا ينطبق.	تُجرى المقابلات خلال اجتماع مفتوح لجميع الأعضاء والأعضاء المنتسبين يُعقد على هامش دورة اللجنة التنفيذية قبل دورة المؤتمر الصحي للبلدان الأمريكية.

١ المادة ٥٢(٢) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأفريقيا.

٢ القرار AFR/RC48/R7.

٣ المادة ٥٢(٦) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأفريقيا.

٤ المادة ٥٢(٧) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأفريقيا.

٥ المادة ٥٧(٢) من النظام الداخلي للمؤتمر الصحي للبلدان الأمريكية (٢٠٠٧).

المكتب الإقليمي	المرشحون			مدونة قواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي		النموذج الموحد للسيرة الذاتية	اللجنة الإقليمية للبحث و/ أو التقييم	إعداد قائمة مختصرة للمرشحين	المقابلات مع المرشحين
	عدد المرشحين الذين يمكن أن تقترحهم كل دولة عضو	الجنسية	معايير تقييم المرشحين	الاعتماد	مذكورة في النظام الداخلي للجنة الإقليمية				
				والاقتصادي داخل البلدان وفيما بينها في الإقليم." وإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يكون المرشحون على استعداد "لتوقيع إعلان تضارب المصالح الصادر عن منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة الصحة العالمية"، مما يُظهر التقيد بالمبادئ الأخلاقية الصارمة المتمثلة في النزاهة والاستقلال وعدم التحيز. ^١					
المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا	شخص واحد فقط. ^٢	يجب أن يكون المرشح شخصاً من داخل الإقليم. ^٢	اعتمدت المعايير بموجب القرار SEA/RC65/R1 (الملحق جيم).	اعتمدت بموجب القرار SEA/RC70/R3 (٢٠١٧).	نعم ("أن تأخذ الدول الأعضاء في اعتبارها مدونة قواعد السلوك التي اعتمدتها اللجنة الإقليمية وتوجّه إليها نظر الأشخاص المقترحة أسماءهم"). ^٢	اعتمد نموذج موحد للسيرة الذاتية بموجب القرار SEA/RC70/R3 (٢٠١٧) (الملحق ٢).	لا.	لا.	يقدم المرشحون عرضاً خلال جلسة مغلقة للجنة الإقليمية يتكون من بيان شفهي يدلي به المرشح وطلبات الحصول على توضيحات من الأعضاء. ^٣

١ المادة الأولى من المبادئ التوجيهية بشأن إجراءات الترشيح.

٢ المادة ٤٩(ب) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لجنوب شرق آسيا.

٣ المادة ٤٩(ز) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لجنوب شرق آسيا. واعتمدت طرائق إضافية بموجب القرار SEA/RC65/R1 (٢٠١٢).

المكتب الإقليمي	المرشحون			مدونة قواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي		النموذج الموحد للسيرة الذاتية	اللجنة الإقليمية للبحث و/ أو التقييم	إعداد قائمة مختصرة للمرشحين	المقابلات مع المرشحين
	عدد المرشحين الذين يمكن أن تقترحهم كل دولة عضو	الجنسية	معايير تقييم المرشحين	الاعتماد	مذكورة في النظام الداخلي للجنة الإقليمية				
المكتب الإقليمي لأوروبا	شخص واحد أو أكثر. ^١	لا يوجد أي شرط محدد بخصوص جنسية المرشح. ^١	اعتمدت المعايير بموجب القرار EUR/RC40/R3 (وأكدت وكمّلت لاحقاً بموجب القرار EUR/RC47/R5)	اعتمدت بموجب القرار EUR/RC63/R7 (٢٠١٣).	نعم ("أن تأخذ الدول الأعضاء في اعتبارها مدونة قواعد السلوك التي اعتمدها اللجنة الإقليمية وتوجّه إليها نظر الأشخاص المقترحة أسماءهم"). ^١	أعد الفريق الإقليمي المعني بالتقييم نموذجاً موحداً للسيرة الذاتية.	تنشئ اللجنة الإقليمية فريقاً إقليمياً معنياً بالتقييم لكل عملية ترشيح خلال الدورة المعقودة قبل الدورة التي ستجرى خلالها عملية الترشيح. ^٢ واختصاصات الفريق الإقليمي المعني بالتقييم محددة في الوثيقة EUR/RC40/4 في القرار EUR/RC40/R3 ومعدلة من جانب اللجنة الإقليمية في القرار EUR/RC60/R3.	يعد الفريق الإقليمي المعني بالتقييم قائمة مختصرة غير مصنفة. ^٣	يتولى الفريق الإقليمي المعني بالتقييم إجراء المقابلات.
المكتب الإقليمي لشرق المتوسط	شخص واحد أو أكثر. ^٤		اعتمدت المعايير بموجب المقرر الإجرائي رقم ٣ في الدورة التاسعة والخمسعين للجنة الإقليمية (انظر الوثيقة EM/RC59/13)	اعتمدت بموجب القرار EM/RC63/R.6 (٢٠١٦)	نعم ("أن تأخذ الدول الأعضاء في اعتبارها مدونة قواعد السلوك التي اعتمدها اللجنة الإقليمية وتوجّه إليها نظر الأشخاص المقترحة أسماءهم"). ^٥	نموذج موحد لاقتراح أسماء الأشخاص من أجل ترشيحهم لشغل منصب المدير الإقليمي يذكر ببساطة بالمعايير المعتمدة بموجب المقرر الإجرائي رقم ٣ في الدورة التاسعة والخمسعين للجنة	لا.	في حال وجود أكثر من خمسة مرشحين، تعد اللجنة الإقليمية قائمة مختصرة للمرشحين خلال جلسة مغلقة في بداية دورتها. ^٦ عن أسئلة الأعضاء. ^٧	تُجرى المقابلات خلال جلسة مغلقة للجنة الإقليمية وتتكون من عرض يقدمه كل مرشح، إضافة إلى الإجابات عن أسئلة الأعضاء. ^٧

١ المادة ٤٧-٤٨ من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأوروبا.

٢ المادة ٤٧-١ و ٢ من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأوروبا.

٣ المادة ٤٧-١٠ من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأوروبا.

٤ المادة ٥١(ب) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لشرق المتوسط.

٥ المادة ٥١(ب) من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لشرق المتوسط.

٦ المادة ٥١(و) مكرراً من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لشرق المتوسط.

٧ المادة ٥١(و) مكرراً ثانياً من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لشرق المتوسط.

المكتب الإقليمي	المرشحون			مدونة قواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي		النموذج الموحد للسيرة الذاتية	اللجنة الإقليمية للبحث و/ أو التقييم	إعداد قائمة مختصرة للمرشحين	المقابلات مع المرشحين
	عدد المرشحين الذين يمكن أن تقترحهم كل دولة عضو	الجنسية	معايير تقييم المرشحين	الاعتماد	مذكورة في النظام الداخلي للجنة الإقليمية				
						الإقليمية (انظر الوثيقة EM/RC59/13) ويرد في تذييل مدونة قواعد السلوك.			
المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ	شخص واحد أو أكثر. ^١	لا يوجد أي شرط محدد بخصوص جنسية المرشح. ^١	اعتمدت المعايير بموجب القرار WPR/RC50.R8 (١٩٩٩).	اعتمدت بموجب القرار WPR/RC63.R7 (٢٠١٢).	نعم ("أن تأخذ الدول الأعضاء في اعتبارها مدونة قواعد السلوك بشأن تسمية المدير الإقليمي للمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ التي اعتمدها اللجنة الإقليمية وتوجه إليها نَظَر الأشخاص المقترحة أسماؤهم") ^٢	نموذج موحد لاقتراح أسماء الأشخاص من أجل ترشيحهم لشغل منصب المدير الإقليمي يذكر ببساطة بالمعايير المعتمدة بموجب القرار RC50/R.8 ويرد في تذييل مدونة قواعد السلوك.	لا.	في حال وجود أكثر من خمسة مرشحين، تعد اللجنة الإقليمية قائمة مختصرة لخمس مرشحين خلال جلسة مغلقة في بداية دورتها. ^٣	تُجرى المقابلات خلال جلسة مغلقة للجنة الإقليمية وتتكون من عرض يقدمه كل مرشح، إضافة إلى إجابات عن أسئلة الأعضاء. ^٤

١ المادة ٥١ من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ.

٢ المادة ٥١ من النظام الداخلي للمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ، بصيغته التي عدلتها اللجنة الإقليمية في دورتها الثالثة والسبعين.

٣ المادة ٥١، الفقرة السادسة، من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ.

٤ المادة ٥١، الفقرة السابعة، من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ.