



世界卫生组织

执行委员会
第一五四届会议
临时议程项目 25.5

EB154/38
2024 年 1 月 11 日

区域主任的提名和任命

区域主任选举程序

总干事的报告

目录

1. 背景.....	3
2. 提名区域主任的区域安排概览.....	3
3. 提高程序透明度、问责制和诚信性的可能措施.....	4
A. 修订区域主任职位的标准.....	4
B. 扩大可提议候选人或被提议为候选人的人员类别.....	5
C. 设立遴选和/或评价委员会来评估候选人.....	6
D. 选举程序.....	7
E. 区域主任提名行为守则.....	7
F. 行为守则：加强竞选活动信息披露的措施.....	8
G. 行为守则：开展竞选活动.....	8
H. 候选人现场论坛.....	9
I. 候选人与媒体之间的小组采访.....	10
J. 候选人面试.....	10
K. 区域主任的任期.....	10
4. 实施.....	10
附件.....	12

1. 背景

1. 根据世卫组织《组织法》第 52 条，区域主任由“执委会商得区域委员会同意”任命。区域主任的选举程序受执委会和有关区域委员会《议事规则》的相关规定以及区域委员会相关决议和决定的制约。

2. 理事机构已多次审议提名和任命区域主任的程序。从 1990 年代开始，与任命区域主任有关的问题首先由执委会于 1992 年设立在世卫组织应对全球变化工作组审议¹，随后由执委会成员组成的一个负责审查《组织法》（包括区域安排相关问题）的特别小组审议²。在 WHA65(9)号决定（2012 年）中，卫生大会决定，除其他外，“尚未这样做的区域委员会，应根据公平、问责和透明的原则制定：(i) 候选人遴选标准；(ii) 评估所有候选人资格的程序。”在 WHA69(8)号决定（2016 年）中，卫生大会处理了治理改革问题，包括各区域委员会在区域主任提名方面增加程序一致性，并决定请“每个区域委员会考虑采取措施，改进区域主任提名程序，同时考虑到六个区域的最佳做法”。

3. 尽管采取了这些举措，但各区域仍然在一定程度上缺乏区域主任提名程序的一致性，审查和透明的程度也不一致。同时，最近提名的经验突出表明，在区域主任提名过程中，诚信、问责和透明十分重要。因此，可以考虑在整个组织内改进和统一关于候选人审查和程序透明度的要求，以此作为进一步提高提名过程的可信度和合法性的一种方式。

4. 本说明文件概述与区域主任选举有关的现有框架，并提出一些可能采取的措施，以加强提名过程的透明、问责和诚信。

2. 提名区域主任的区域安排概览

5. 如下文附件所示，世卫组织六个区域提名区域主任的程序已在一定程度上得到协调。具体而言，所有六个区域委员会都已通过以下措施：

¹ EB89(19)号决定（1992 年）。工作组建议“审议总干事和区域主任的提名和任期备选方案，包括遴选委员会的使用”（EB92/1993/REC/1 号文件，附件 1，第 4.2.2.4 段）。

² 根据 EB97(11)号决定（1996 年）和 EB99.R24 号决议（1997 年）。特别小组向执委会提出了关于区域主任任期、资格和遴选方法等方面的建议。除建议区域主任任期五年外，特别小组还建议“应考虑在所有区域适用已经开展的关于总干事和欧洲区域主任的遴选和任命标准的工作”。此外，特别小组“不赞成执委会应从区域委员会提出的不止一名候选人中选出区域主任的观点。假设各区域委员会采用既定遴选标准，它们应负责提名区域主任，然后由执委会审议”（文件 EB101/7 号，第 46 和 47 段）。理事会核准了这项建议（见文件 EB101/1998/REC/2，第六次会议摘要记录，第 73 页）。

- **候选人评估标准。**但是，应当指出，六个区域之间的标准并不一致，特别是不包括学历、专业经验和管理技能要求；还应指出的是，区域主任一旦由执委会任命，就成为本组织的工作人员；
- **会员国和候选人在提出人选时使用的简历标准格式。**但是，应当指出，东地中海区域委员会和西太平洋区域委员会仅引用区域委员会通过的标准，而未提供简历表格。

此外，除泛美卫生组织/世卫组织美洲区域办事处外，所有区域都通过了区域主任提名行为守则。行为守则是一项政治承诺，旨在促进提名过程公开、公正、公平、透明¹。

6. 除东南亚区域外，所有区域都设想，如果该职位的候选人超过五名，则拟定由五名候选人组成的短名单。短名单在预计提名的区域委员会会议上以无记名投票方式拟定。作为这种做法的例外，在欧洲区域，这项任务由区域评价小组在进行提名的区域委员会会议之前完成。

7. 同样，所有区域都规定对候选人进行面试。除欧洲区域外，面试在区域委员会的一次非公开会议上进行。在欧洲区域，区域评价小组在区域委员会会议之前面试候选人。

8. 只有两个区域（美洲区域和欧洲区域）的规则规定，在区域委员会会议之前，将举行现场候选人论坛，包括候选人口头陈述和回答区域委员会成员提问。在美洲和欧洲区域，区域委员会会议期间不面试候选人。

9. 最后，尽管 WHA65(9)号决定（2012年）提出了要求，但迄今为止，仅在一个区域（欧洲区域）实施了评估所有候选人资格的程序。

3. 提高程序透明度、问责制和诚信性的可能措施

A. 修订区域主任职位的标准

10. 世卫组织所有六个区域委员会都通过了区域主任职位候选人应满足的标准。这些标准主要与管理、领导经验、对文化、社会和政治差异的敏感性、对世卫组织的承诺和身

¹ 美洲区域指导委员会尚未明确通过《主任/区域主任提名行为守则》。然而，根据提名指南，候选人应“对本区域国家内部和国家之间的文化、社会、政治和经济多样性保持敏感和尊重”（见泛美卫生组织/世卫组织美洲区域办事处《提名指南》第1条）。

体状况有关。除《非洲区域委员会会议事规则》要求区域主任候选人具有“医学背景”¹外，目前的标准对候选人教育背景没有规定。

11. 可考虑：

- 增加与候选人应满足的教育背景、专业经验和管理技能相关的最低要求。例如，与世卫组织任命的司长及以上级别工作人员同等的要求²；
- 详细阐述现有标准，以便为会员国评估候选人提供进一步指导；以及
- 确定区域主任职位的职位说明。

12. 与此相关的是，除欧洲区域和西太平洋区域外，所有区域都明确限制会员国的提案仅限于本区域的人，有一个区域规定会员国只能提议本国公民。为扩大潜在候选人的范围，且鉴于本组织内部全球流动性的加强，可以考虑规定候选人可以来自世卫组织的任何会员国。

B. 扩大可提议候选人或被提议为候选人的人员类别

13. 目前，只有区域内的会员国可以提出人选作为相关区域主任职位的候选人。这可能会限制潜在候选人的范围，并可能导致一些潜在候选人因政治原因被排除在外。这还可能助长一种看法，即候选人是其提议会员国的代表。此外，在一些区域，会员国只能提出本区域内国家国民为候选人。这会有碍促进整个组织多样性的努力。

14. 可用备选方案包括：

- 仅允许本区域会员国提案（现行做法）。
- 扩大可以提出候选人的行为者范围。例如，除会员国外，还可包括以下一项或多项：与本组织有正式关系或认证属于相关区域的非国家行为者，以及世卫组织根据《研究组、学术组、协作机构和其他协作方式条例》承认的世卫组织合作中心和国家机构。

¹ 《非洲区域委员会会议事规则》第 52(2)条。

² D1/D2 级别职位的最低要求：

(i) 15 年相关工作经验，包括国际经验—国际经验属于强制要求，指在申请本国以外获得的相关经验；以及
(ii) 必须与所申请职位相关的高级学位（硕士）。只考虑列入世界高等教育数据库 4 的高等教育机构的学位。

- 聘请专业招聘公司提供服务，主动发现合适的候选人。这种做法可与其他选项并行或代替其他选项。
- 允许公开申请，邀请申请人自荐。
- 消除将候选人提案和申请限制为特定区域内国家国民的障碍。

15. 此外，需要指出的是，世卫组织六个区域中有三个区域的《区域委员会议事规则》规定，会员国可以提议一人或多人担任区域主任一职，而其他三个区域则规定，会员国只能提议一人。可以考虑统一这方面的规则，规定会员国在所有情况下都可以提议一人或多人。

C. 设立遴选和/或评价委员会来评估候选人

16. 虽然所有区域都制定了评估候选人的标准，但目前只有欧洲区域有根据这些标准评估候选人的机制。欧洲区域委员会在提名区域主任的届会之前一届会议上任命一个区域评价小组¹，由区域委员会成员的六名代表组成，其职能是根据区域委员会规定的标准对提名候选人进行初步的、不具约束力的评价，并履行相关职能。

17. 非洲区域委员会在1998年第48届会议上设立了一个遴选委员会²。2003年，区域委员会再次审议了设立遴选委员会的问题，但当时决定不设立³。该决定的依据是与所涉费用有关的考虑，也因为存在以下观点：这样一个遴选委员会没有将候选人列入短名单的法律授权；会员国提名的每个候选人都应有权参选⁴。

18. 执委会成员不妨考虑建议所有区域委员会设立区域遴选和/或评价委员会。需要考虑以下几个方面：

- **组成。**该委员会可以完全由会员国代表或独立专家组成，或两者兼而有之。它可以仅限于本区域人员，或者鉴于执委会在这一进程中的作用，也包括执委会代表。世卫组织秘书处，包括人力资源和人才管理司和法律顾问办公室，将为该委员会提供支持。

¹ 见《欧洲区域委员会议事规则》第47.1条和第47.2条。

² AFR/RC48/R7号决议。

³ 文件AFR/RC53/15。

⁴ 文件AFR/RC53/18，第250-252段。

- **方法。**该委员会可以根据既定标准对候选人进行评价，包括评估通过标准简历表格提交的信息和文件以及面试候选人，还可以委托对候选人进行“尽职调查”。
- **作用。**遴选/评价委员会可以发挥纯粹的咨询作用，对候选人进行不具约束力的评价，包括排出或不排出候选人的先后顺序。或者，它可以承担拟定短名单的作用，只有进入短名单的候选人才会提交理事机构审议。另一个备选方案是，该委员会推荐一名候选人，随后由区域委员会以是或否的方式审议该候选人。

19. 可能的其他任务：

- 如果聘请专业招聘公司来物色候选人，委员会可以监督这一过程；
- 如果区域委员会做出相关决定，该遴选/评价委员会可以监督《行为守则》的实施（见下文）；
- 该委员会可负责在秘书处的协助下，核实候选人的资格，审议候选人的利益申报；也可有权取消不合格候选人的资格；
- 如果委员会对所提交提案的质量和数量不满意，可受命重新开始征集提案。

D. 选举程序

20. 按目前的选举程序，在大多数情况下，区域委员会确定短名单，然后进行一系列无记名投票，在列入短名单的候选人之间进行选择，以确定一位被提名者。然后，执委会以是或否的方式审议该单一被提名人。

21. 如上所述，遴选/评价委员会或可承担拟定短名单的工作；或者，可以责成它提出单一候选人建议，由区域委员会和执委会以是或否的方式审议。

22. 或可审议是否允许区域委员会在对所提议候选人的质量和数量不满意的情况下选择重新征集提案。

E. 区域主任提名行为守则

23. 如上所述，所有六个区域委员会都通过了区域主任提名行为守则。大多数区域委员会通过建立《行为守则》的决定，呼吁会员国落实《行为守则》，使其广为人知和易于获取及为候选人所注意，并请区域主任支持实施《行为守则》和向秘书处强调遵守《人

事条例》和《职员细则》中有关提名过程中应遵守的行为义务的重要性。此外，一些区域委员会的《议事规则》在有关提名程序的条款中提及了《行为守则》¹。

24. 尽管如此，《行为守则》仍然不具约束力，因此没有机制来审议被指控违反《行为守则》的行为（可能涉及可能成为候选人的世卫组织工作人员除外，在某些情况下，违反《行为守则》可能构成纪律问题）。此外，《行为守则》目前未涵盖一些具体领域，即披露利益，包括与烟草和烟草制品有关的利益，以及关于不正当性行为和其他虐待不当行为的规定。

25. 执委会不妨考虑是否建议修订《行为守则》，增加有关候选人利益冲突的措辞；以及有关不正当性行为和其他虐待行为的措辞。此外，执委会可进一步考虑是否建议保持《行为守则》不具约束力还是使之更加正式，例如要求候选人和提议者签署遵守《行为守则》的承诺书，以及签署世卫组织工作人员利益声明。还可以考虑设立一个监督机制，向该机制报告有关违反《行为守则》的指控；然而，这可能需要提供调查服务，在选举程序时限内解决任何此类指控可能有困难。

F. 行为守则：加强竞选活动信息披露的措施

26. 根据《行为守则》，会员国和候选人都应披露其竞选活动（例如主办会议、讲习班、访问），以便在区域办事处网站的专门页面上提供这些信息。还请提名会员国考虑披露此前两年的赠款或援助资金情况，以确保会员国之间的充分透明和相互信任。

27. 已经形成的做法是，秘书处向候选人（但不是会员国）提供一份表格模板，用于披露其竞选活动。从候选人那里收到的任何信息都张贴在区域办事处网站上。

28. 为提高透明度，可以考虑进一步呼吁会员国披露其竞选活动；请所有会员国（不仅仅是提名会员国）考虑披露过去两年的赠款或援助资金；并要求秘书处为此类披露提供便利，例如向成员国提供用于此目的的表格模板。

G. 行为守则：开展竞选活动

29. 目前，《行为守则》不鼓励为竞选目的而过度旅行，鼓励利用政府间会议间隙进行竞选活动。其理由是避免在旅行上花费过多，并确保候选人之间的公平竞争环境。然而，

¹ 见附件。

在实践中，该指南可能被视为缺乏精确性，并可能被视为包含候选人旅行程度的重大差异。

30. 执委会不妨考虑建议对旅行和竞选活动提供更精确的指导，例如明确说明双边竞选旅行是否可接受。一种选择是将竞选旅行限制在竞选期间预先确定且数量有限的卫生相关事件。例如，这些可以由遴选和/或评价委员会确定。候选人可以被授权参加这些活动并在会议间隙开展竞选活动，但禁止其他竞选旅行。

H. 候选人现场论坛

31. 关于总干事选举程序的规则以及欧洲和美洲区域相关规则，都规定了现场候选人论坛。其中包括在提名会议之前的会议上给候选人有限时间做口头陈述，然后回答问题——就欧洲区域而言，即使只有一名候选人¹。

32. 在 2023 年区域主任提名过程中，东地中海、东南亚和西太平洋区域在区域委员会提名之前举行了临时现场候选人论坛。候选人应邀作了发言，随后回答了该区域会员国的提问。按最低要求，论坛在有关区域办事处的网站上播出。

33. 如果候选人不止一名，可以考虑在区域委员会提名之前正式举行候选人现场论坛，以提名区域主任²。关于提名区域主任的候选人现场论坛的拟议模式必须由每个区域委员会通过。这种模式可以仿照现行做法，与区域委员会面试的形式相一致，也可以不同的方式进行，例如规定举行小组讨论，让所有候选人在小组讨论中回答同样的问题。后者与在遴选和/或评价委员会或区域委员会会议上进行的候选人面试存在一定程度的区别。

34. 如举行候选人现场论坛，可考虑是否应继续举办《行为守则》所预见的受密码保护的论坛。过去的经验表明，会员国和候选人的活动水平相对较低³，而实施和支持网络论坛的费用在人力资源方面相对较高。可以考虑用现场候选人论坛取代这一工具。

¹ 《欧洲区域委员会会议事规则》第 47.8 条。

² 根据《执委会议事规则》第 62 条，只有在候选人不止一名的情况下，才举行总干事选举候选人论坛。

³ 例如，在为 2023 年区域主任选举举行的网络论坛上，东地中海区域有 58 个员额，东南亚区域有 53 个员额，西太平洋区域有 20 个员额。

I. 候选人与媒体之间的小组采访

35. 为提高提名过程的透明度，还可以考虑为候选人与媒体之间的互动创造机会。这方面的选择包括：举行候选人和媒体的单独、专门小组讨论；或将现场候选人论坛的一部分专门用于媒体提问。

J. 候选人面试

36. 欧洲区域和美洲区域规定候选人在区域委员会会议之前接受面试（由区域评价小组面试和在执委会会议期间举行的区域委员会会议上）。其他区域规定，在提名无记名投票前夕举行的区域委员会非公开会议上对候选人进行面试。如果设立了遴选和/或评价委员会，可由这些委员会面试。

37. 如果在区域委员会会议上也对候选人进行面试，可以考虑在区域办事处网站上网络直播面试，以保持透明度。

K. 区域主任的任期

38. 大流行、防范和应对问题独立小组在其题为《使 COVID-19 成为最后一次大流行疫情》的报告中，除其他外，建议“加强总干事的权威和独立性，包括任期七年，不得连选连任。区域主任也应采用同样的规则。”根据这项建议，可以考虑将区域主任的任期从五年延长到七年，不得连任。

4. 实施

39. 要采取上述提议的大多数措施，就需要修订各区域委员会的议事规则，并修改以往通过的决议或决定及《行为守则》。这需要各区域委员会进行审议并采取行动。审议这一事项可能需要会员国进行一段时间的磋商。

40. 在这方面，应该指出的是，分别在 2023 年 11 月和 2024 年 2 月开始的欧洲和非洲区域委员会 2024 年会议将审议相关区域主任提名。原则上，对程序的任何调整都应在程序开始之前进行。因此，似乎不太可能在将于 2024 年举行的区域主任选举中考虑和实施重大变化。执委会可以考虑邀请欧洲区域委员会和非洲区域委员会考虑引入 2024 年 1 月执委会第 154 届会议之前以沉默程序（例如现场候选人论坛）或区域委员会特别会议决定（例如设立区域遴选和/或评价小组）等方式已达成共识的具体要素。

执行委员会的行动

41. 请执委会成员注意本报告，并就以下问题提供指导：

- 是否应修订区域主任提名程序？如需修订，是否应确定各区域的最低共同标准？
- 秘书处是否应编写一份关于加强区域主任提名程序的透明度、问责制和诚信性的措施的文件，供 2024 年区域委员会审议，并与会员国举行进一步非正式磋商，同时考虑到区域审议的结果，以期酌情修订该程序，供 2025 年 5 月/6 月执委会第 157 届会议商定？
- 是否应邀请非洲和欧洲区域委员会考虑针对两区域即将进行的区域主任提名对选举程序进行临时改进？如果会员国的意见是肯定的，这些临时措施应该采取什么形式？
- 总干事的选举程序是否应按照与区域主任提名程序类似的方式进行修订？如果会员国的意见是肯定的，秘书处是否应向 2025 年 1 月执委会第 156 届会议提交关于加强选举程序透明度、问责制和诚信性的措施的文件，以期酌情修订该程序，供 2025 年 5 月第七十八届世界卫生大会商定？
- 执行委员会是否希望就上述问题采取行动？如果答案是肯定的，请执委会通过以下决定草案：

执行委员会，审议了法律顾问关于区域主任选举程序的说明文件¹，决定请总干事：

- (1) 在 2024 年向区域委员会提交关于加强区域主任提名程序透明度、问责制和诚信性的措施的文件；
- (2) 与会员国举行非正式磋商，同时考虑到区域委员会的审议结果，并向 2025 年 5 月/6 月执委会第 157 届会议提交文件，概述经修订的区域主任提名程序；以及
- (3) 向 2025 年 1 月执委会第 156 届会议提交关于加强总干事选举程序透明度、问责制和诚信性的措施的文件，以期向 2025 年 5 月第七十八届世界卫生大会提交一份文件，概述经修订的程序

¹ 文件 EB154/38。

附件

各区域提名区域主任的程序

区域办事处	候选人			区域主任提名行为守则		简历标准格式	区域遴选和/或评价委员会	拟定候选人短名单	候选人面试
	每个会员国可提议的候选人人数	国籍	评估候选人的标准	通过	《区域委员会议事规则》提及				
非洲区域办事处	仅一人 ¹ 。	候选人必须是提案会员国的公民 ² 。	AFR/RC48/R7 号决议（1998 年）通过相关标准。	AFR/RC68/R1 号决议（2018 年）通过。	否	AFR/RC68/R1 号决议通过了一份标准简历格式，载于文件 AFR/RC68/R1 附件 1。	1998 年设立了一个区域遴选委员会，以便在区域委员会第 49 届会议上进行提名程序 ³ 。	如果候选人超过五名，区域委员会将在届会开始时拟定一份由五名候选人组成的短名单 ⁴ 。	面试在区域委员会的一次非公开会议上进行，包括每位候选人做陈述，并回答会员国的问题 ⁵ 。
美洲区域办事处	仅一人 ⁶ 。	候选人需是来自该地区国家的国民 ⁷ 。	CD47.R4 号决议通过了相关标准（2006 年）。	美洲区域指导委员会尚未明确通过《主任/区域主任提名行为守则》。根据提名指南，候选人应“对本区域国	不适用	不适用	否	不适用	面试在泛美卫生大会届会之前的执行委员会会议期间举行的向所有会员国和准会员国开放的会议上进行。

¹ 《非洲区域委员会议事规则》第 52(2)条。

² 《非洲区域委员会议事规则》第 52(2)条。

³ AFR/RC48/R7 号决议。

⁴ 《非洲区域委员会议事规则》第 52(6)条。

⁵ 《非洲区域委员会议事规则》第 52(7)条。

⁶ 泛美卫生大会议事规则第 57(2)条（2007 年）。

⁷ 泛美卫生大会议事规则第 57(2)条（2007 年）。

区域办事处	候选人		区域主任提名行为守则		简历标准格式	区域遴选和/或评价委员会	拟定候选人短名单	候选人面试	
	每个会员国可提议的候选人人数	国籍	评估候选人的标准	通过 《区域委员会议事规则》提及					
				家内部和国家之间的文化、社会、政治和经济多样性保持敏感和尊重”。此外，候选人应愿意“签署规定的泛美卫生组织和世卫组织利益冲突申报”，从而表现出诚信、独立和公正的严格道德原则 ¹ 。					
东南亚区域办事处	仅一人 ² 。	候选人必须来自本区域 ³ 。	SEA/RC65/R1 号决议（附件 C）通过相关标准。	SEA/RC70/R3 号决议（2017 年）通过。	是（“会员国应铭记区域委员会通过的《行为守则》，并应提请这些	SEA/RC70/R3 号决议（2017 年）通过了一份简历表格（附件 2）。	否	否	候选人在区域委员会的一次非公开会议上作陈述，包括候选人的口头陈述和根据会员国要求做出澄清 ⁴ 。

¹ 《提名指南》第 1 条。

² 《东南亚区域委员会议事规则》第 49(b)条。

³ 《东南亚区域委员会议事规则》第 49(b)条。

⁴ 《东南亚区域委员会议事规则》第 49(g)条。SEA/RC65/R1 号决议（2012 年）通过了进一步的方式。

区域办事处	候选人			区域主任提名行为守则		简历标准格式	区域遴选和/或评价委员会	拟定候选人短名单	候选人面试
	每个会员国可提议的候选人人数	国籍	评估候选人的标准	通过	《区域委员会议事规则》提及				
					人员注意”) ¹ 。				
欧洲区域办事处	一人或多人 ² 。	对候选人的国籍没有具体要求 ³ 。	EUR/RC40/R3 号决议通过相关标准（随后 EUR/RC47/R5 号决议确认和补充了这些标准）	EUR/RC63/R7 号决议（2013 年）通过。	是（“会员国应铭记区域委员会通过的《行为守则》，并应提请这些人员注意”) ⁴ 。	区域评价小组制定了简历标准表格。	区域委员会在提名会议之前的会议上为每项提名设立一个区域评价小组 ⁵ 。 区域评价小组的职权范围载于文件 EUR/RC40/4，经 EUR/RC40/R3 号决议批准，并经区域委员会 EUR/RC60/R3 号决议修正。	由区域评价小组拟定短名单，其中的候选人排名不分先后 ⁶ 。	面试由区域评价小组进行。

¹ 《东南亚区域委员会议事规则》第 49(b)条。

² 《欧洲区域委员会议事规则》第 47.4 条。

³ 《欧洲区域委员会议事规则》第 47.4 条。

⁴ 《欧洲区域委员会议事规则》第 47.4 条。

⁵ 《欧洲区域委员会议事规则》第 47.1 条和第 47.2 条。

⁶ 《欧洲区域委员会议事规则》第 47.10 条。

区域办事处	候选人		区域主任提名行为守则		简历标准格式	区域遴选和/或评价委员会	拟定候选人短名单	候选人面试	
	每个会员国可提议的候选人人数	国籍	评估候选人的标准	通过					《区域委员会议事规则》提及
东地中海区域办事处	一人或多人 ¹ 。	提议的人选必须来自本区域。 ²	区域委员会第五十九届会议第3号决定通过了相关标准（见文件EM/RC59/13）	经 EM/RC63/R.6 号决议（2016 年）通过	是（“会员国应铭记区域委员会通过的《行为守则》，并应提请这些人员注意”） ³ 。	《行为守则》附录载有一份建议提名区域主任职位人选的标准表格，其中仅忆及区域委员会第59届会议第3号决定（见文件EM/RC59/13）通过的标准。	否	如果候选人超过五名，区域委员会将在届会开始时的一次非公开会议上拟定短名单 ⁴ 。	面试在区域委员会的一次非公开会议上进行，包括每位候选人做陈述，并回答会员国的问题 ⁵ 。

¹ 《东地中海区域委员会议事规则》第 51(b)条。

² 《东地中海区域委员会议事规则》第 51(b)条。

³ 《东地中海区域委员会议事规则》第 51(b)条。

⁴ 《东地中海区域委员会议事规则》第 51(f)条之二。

⁵ 《东地中海区域委员会议事规则》第 51(f)条之三。

区域办事处	候选人			区域主任提名行为守则		简历标准格式	区域遴选和/或评价委员会	拟定候选人短名单	候选人面试
	每个会员国可提议的候选人人数	国籍	评估候选人的标准	通过	《区域委员会议事规则》提及				
西太平洋区域办事处	一人或多人 ¹ 。	对候选人的国籍没有具体要求 ² 。	WPR/RC50.R8 号决议（1999年）通过相关标准。	EUR/RC63/R7号决议（2012年）通过。	是（“会员国应铭记区域委员会通过的《西太平洋区域区域主任提名行为守则》，并应提请这些人员注意”） ³ 。	《行为守则》附录载有提名区域主任职位人选使用的标准表格，其中仅忆及RC50/R.8号决议通过的标准。	否	如果候选人超过五名，区域委员会将在届会开始时拟定一份由五名候选人组成的短名单。 ⁴	面试在区域委员会的一次非公开会议上进行，包括每位候选人做陈述，并回答会员国的问题 ⁵ 。

¹ 《西太平洋区域委员会议事规则》第 51 条。

² 《西太平洋区域委员会议事规则》第 51 条。

³ 经区域委员会第七十三届会议修正的《西太平洋区域办事处议事规则》第 51 条。

⁴ 《西太平洋区域委员会议事规则》第 51 条第 6 款。

⁵ 《西太平洋区域委员会议事规则》第 51 条第 7 款。