

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة والخمسون بعد المائة

EB157/8

البند ٣-٦ من جدول الأعمال المؤقت

١٥ أيار/ مايو ٢٠٢٥

عملية ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين (المقرر الإجرائي م ت ١٥٤ (١٤) (٢٠٢٤))

تقرير من المدير العام

معلومات أساسية

- ١- ناقش المجلس التنفيذي، في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤، الوثيقة م ت ٣٨/١٥٤، التي قدّمت موجزًا للإطار المتعلق بانتخاب المديرين الإقليميين، وعرضت خيارات تدابير يمكن اتخاذها لتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية الترشيح.
- ٢- وفي المقرر الإجرائي م ت ١٥٤ (١٤)، طلب المجلس إلى المدير العام أن يعقد مشاورات غير رسمية مع الدول الأعضاء، من أجل إعداد وثيقة تشاور بشأن هذه التدابير تعرض على نظر اللجان الإقليمية في عام ٢٠٢٤، وكذلك مشاورات إضافية مع الدول الأعضاء، مع أخذ مداولات اللجان الإقليمية في الاعتبار.
- ٣- وبناءً على طلب المجلس، تُلخّص هذه الوثيقة حصيلة تلك المشاورات، وتتضمن خيارات لكي ينظر فيها المجلس من أجل تعزيز عملية ترشيح المديرين الإقليميين.
- ٤- ويستمد المجلس دوره من دستور منظمة الصحة العالمية وينطوي دوره على قدر من الرقابة الإجرائية. ومن هذا المنطلق، يجوز له أن يقترح تدابير لضمان المعايير الدنيا وتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية الترشيح. ومع ذلك، تحتفظ الأقاليم بالاستقلالية في كيفية اختيار مرشح كل منها لمنصب المدير الإقليمي. وهكذا، يتعين على كل إقليم أن يقرر ما إذا كان سيعتمد هذه التدابير، مراعيًا وضعه وسياقه المتميزين. ولكي تصبح أي توصيات نافذة المفعول، يلزم أن تعتمد اللجنة الإقليمية، وأن تُنفَّذ من خلال إدخال تغييرات على نظامها الداخلي أو غيرها من وثائق الحوكمة.

التدابير الممكنة لتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين

٥- استناداً إلى المناقشات التي أجراها المجلس في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة والمشاورات غير الرسمية مع الدول الأعضاء، ركزت وثيقة المشاورات التي أرسلت إلى جميع اللجان الإقليمية على التدابير الممكنة التالية.

- وضع معايير موحدة أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي (مثل المؤهلات، والخبرة المهنية، والتعليم، بما في ذلك المعايير المطبقة على وظائف موظفي المنظمة على مستوى المديرين وما فوقها وإجراءات الفحص المناسبة) والتحقق من المؤهلات والخبرات.
- إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين المباشرة.
- بث المقابلات في اللجان الإقليمية.
- تعديل مدونات قواعد السلوك (على سبيل المثال، الأحكام المتعلقة بسوء السلوك الجنسي وغيره من أشكال السلوك المسيء، وإعلانات المصالح، وإجراءات العناية الواجبة، والإفصاحات المعززة).
- تشكيل فريق تقييم إقليمي (يضطلع بدور استشاري للمساعدة في تقييم المرشحين).
- إعادة فتح العملية الانتخابية في ظل شروط محددة.

٦- ويمكن الاطلاع على تفاصيل إضافية بشأن التدابير الممكنة في ملحق هذا التقرير.

مداولات اللجان الإقليمية

٧- أظهرت مداولات اللجنة الإقليمية تأييداً عاماً للتدابير الرامية إلى مواصلة تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في العملية. ونستعرض فيما يلي مجموعة محددة من التعليقات، ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في تقارير اللجان الإقليمية المعنية.

٨- أيد أعضاء اللجنة الإقليمية لأفريقيا تشكيل فريق معني بالتقييم للعمل بصفة استشارية. ولوحظ أيضاً أن بعض التدابير، مثل منتديات المرشحين والمقابلات العامة، قد نُفذت على أساس كل حالة على حدة في العملية الانتخابية لعام ٢٠٢٤، واستُعين بفريق للتقييم/ البحث في انتخابات سابقة.

٩- وأعرب أعضاء اللجنة الإقليمية للأمريكتين عن ثقتهم في العملية الحالية لانتخاب مدير المكتب الصحي للبلدان الأمريكية/ مدير المنظمة الإقليمية للأمريكتين، إلا أنهم أعربوا أيضاً عن استعادهم للنظر في إدخال ما يمكن من تحسينات. وشدد الأعضاء أيضاً على أهمية الحفاظ على استقلالية الإقليم في انتخاب المدير الإقليمي.

١٠- ورداً على موجز التدابير الممكنة، أعرب عضو في اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط عن تأييده، على وجه الخصوص، لزيادة مشاركة الجمهور، من خلال دعوة أصحاب المصلحة الرئيسيين لتقاسم وجهات نظرهم بشأن أولويات المدير الإقليمي قبل الترشح النهائي لتعزيز الشفافية والوضوح في العملية الانتخابية.

١١- ويؤيد أعضاء اللجنة الإقليمية لأوروبا عموماً الترتيبات المقترحة نظراً لأن الإقليم الأوروبي قد نفذ بالفعل العديد من هذه التدابير.

١٢- وأيد أعضاء اللجنة الإقليمية لجنوب شرقي آسيا التدابير المقترحة، مشيرين إلى أنها ستسهل انتخاب قيادات إقليمية استثنائية. ولاحظ الأعضاء أن إدخال تعديلات على مدونة قواعد السلوك ضروري لتعزيز الشفافية والمساءلة في عمليات اختيار القيادات. ودعا أحد الأعضاء إلى إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين المباشرة وبث المقابلات في دورات اللجان الإقليمية لتعزيز الشفافية وتوسيع فهم رؤية المرشحين وخططهم. وأيد كذلك تشكيل فريق معني بالتقييم من أجل تقييم مدى ملاءمة المرشحين ومؤهلاتهم وضمان أن يكون قرار اللجنة الإقليمية مستنيراً ويستند إلى تقييم دقيق.

١٣- وفي اللجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ، ذكر أحد الأعضاء أنه قد يكون من المفيد تقاسم التجارب الأخيرة في ترشيح المدير الإقليمي لإقليم غرب المحيط الهادئ مع سائر الأقاليم، واقترح إضفاء الطابع الرسمي على المنتديات المباشرة للمرشحين.

الملخص

١٤- في ضوء التأييد المُعرب عنه في المشاورات غير الرسمية والمداولات التي أجرتها كل لجنة إقليمية، قد يرغب المجلس في دعوة كل لجنة إقليمية إلى النظر في اتخاذ خطوات لاعتماد تدابير إضافية على النحو المبين في الملحق، حسبما يلائم سياقها الخاص ومع مراعاة ما يلزم من موارد، لزيادة تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية تسمية المرشحين لمنصب المدير الإقليمي.

١٥- وعلى وجه الخصوص، ولما كان المديرون الإقليميون يشغلون مناصب موظفين كبار في المنظمة، فقد يرغب المجلس في دعوة كل لجنة إقليمية إلى النظر في وضع معايير موحدة للوظائف في المنظمة برتبة مدير وما فوقها (مد-١/مد-٢) كمؤشرات مرجعية إرشادية لكي ينظر فيها أعضاء الإقليم. وسيكون ذلك متسقاً مع الجهود المبذولة لتعزيز القيادة المُمكنة في المكاتب الإقليمية والقُطرية في إطار استراتيجية المنظمة الأوسع نطاقاً لتعزيز حوكمة الصحة العالمية. وسوف يُجرى التحقق من المؤهلات والخبرات على النحو المبين في السير الذاتية للمرشحين في إطار فحص إجراءات العناية الواجبة قبل وقت كافٍ من انعقاد اللجنة الإقليمية التي تجري فيها تسمية المرشح.

١٦- وأيدَ أعضاء معظم اللجان الإقليمية بقوة الاقتراح الداعي إلى إضفاء الطابع الرسمي على عقد منتديات مباشرة للمرشحين، وبث المقابلات من خلال بث مباشر، متى أُجريت مقابلات المرشحين في دورة اللجنة الإقليمية. وأيدت عدة لجان إقليمية كذلك إنشاء فريق للتقييم.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٧- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير واعتماد المقرر الإجرائي التالي:

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في تقرير المدير العام،^١

قرر دعوة كل لجنة إقليمية إلى استعراض ممارساتها وإجراءاتها الحالية بشأن تسمية المديرين الإقليميين، والنظر في إدماج التدابير المبيّنة في الملحق، حسبما يلائم وضعها وسياقها المميزين، من أجل زيادة تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية انتخاب المديرين الإقليميين.

الملحق

الممارسات المثلى

وضع معايير موحدة أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي

١- من شأن وضع معايير إرشادية موحدة أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي أن يدعم شفافية العملية الانتخابية والمساءلة فيها ونزاهتها عبر تزويد أعضاء الأقاليم بالمعلومات التي تفسح المجال لتيسير تقييم الخبرة ذات الصلة وتنقيف المرشحين وفقاً لمعيار مشترك، مع الاحتفاظ بقدرتهم على الاختيار الحر بين المرشحين المقترحين.

٢- وحيث إن المرشح الناجح لمنصب المدير الإقليمي يشغل منصب موظف من كبار موظفي المنظمة، فيمكن النظر، حسب الاقتضاء، في استخدام معايير التعيين التي تضعها المنظمة بشأن الوظائف برتبة مدير وما فوقها (مد-١/ مد-٢)، مصحوبة بإجراءات الفحص المناسبة، على أساس استرشادي. وتتمثل المعايير الخاصة بالفئتين مد-١ ومد-٢ فيما يلي:

(أ) التمتع بخبرة مهنية ذات صلة بالوظيفة لا تقل عن ١٥ سنة، تشمل خبرة مثبتة على المستوى الدولي. وتكون الخبرة الدولية إلزامية، ويُقصد بها الخبرة ذات الصلة بالوظيفة المكتسبة خارج البلد الأصلي للمرشح؛

(ب) شهادة جامعية متقدمة ذات صلة بمهام المنصب. وستؤخذ في الاعتبار الشهادات الصادرة عن مؤسسات معتمدة في قاعدة البيانات العالمية للتعليم العالي.

٣- وإضافةً إلى ذلك، يمكن إدراج مزيد من التفاصيل في المعايير القائمة. فمن شأن ذلك أن يوفر مزيداً من الإرشادات بشأن تقييم المرشحين، ويمكن الرجوع إلى ميثاق قيم المنظمة الذي يبين القيم التي تلتزم بها القوى العاملة بالمنظمة. وعلاوةً على ذلك، قد يُطلب من الدولة العضو التي تُقدم المقترح أن تؤكد أن ليس لديها علم بأي تحقيقات جارية أو متوقعة و/ أو إجراءات تأديبية/ جنائية/ مدنية أو أي إجراءات مستكملة من هذا النوع.

٤- وسيطلب اعتماد التدبير المقترح (التدابير المقترحة) أنفاً تعديل النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين المباشرة

٥- عقد جميع اللجان الإقليمية منتدى واحداً على الأقل للمرشحين. ومن شأن إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين المباشرة التي تبث بثاً حياً على العلن أن يدعم الشفافية والمساءلة والنزاهة في العملية الانتخابية من خلال إتاحة فرصة للدول الأعضاء، بل وكذلك للجمهور والأطراف المهتمة الأخرى، لأن يسمعوها مباشرةً آراء كل مرشح لمنصب المدير الإقليمي والأهداف التي ينشدها.

٦- ويمكن للجان الإقليمية التي تتبنى ممارسة عقد منتديات المرشحين المباشرة أن تنظر أيضاً في التوقف عن استخدام المنتديات الشبكية المحمية بكلمة مرور (المقررة في معظم مدونات قواعد السلوك) لصالح المنتدى المباشر. وتُظهر التجارب الأخيرة انخفاضاً نسبياً في مستويات المشاركة في المنتديات الشبكية، في حين أن تكاليف الموارد البشرية والتكنولوجية المكرسة لتنفيذها ودعمها مرتفعة نسبياً.

٧- وإقامة منتديات المرشحين المباشرة ودمجها بانتظام في عملية الترشيح، سيتعين على اللجان الإقليمية - غير لجنتي أوروبا والأمريكيتين - تعديل نُظُمها الداخلية، فضلاً عن اعتماد طرائق لعقد تلك المنتديات. ويمكن تحديد الطرائق على غرار المنتديات القائمة، أو بدلاً من ذلك، يمكن اتباع شكل مختلف، مثل عقد حلقة نقاش يجيب فيها جميع المرشحين عن الأسئلة نفسها.

بث المقابلات في اللجان الإقليمية

٨- توخياً للشفافية والمساءلة، يمكن للجان الإقليمية أن تنظر في تعديل النظام الداخلي للسماح ببث المقابلات بثاً مباشراً، متى أجريت تلك المقابلات مع المرشحين في اجتماع اللجنة الإقليمية.^١

تعديل مدونات قواعد السلوك

٩- اعتمدت خمس من اللجان الإقليمية الست مدونات لقواعد السلوك بشأن تسمية المديرين الإقليميين. ويمكن لتلك اللجان الإقليمية أن تنظر في اعتماد تنقيحات لتعزيز عملية الترشيح، بوسائل منها اتخاذ التدابير التالية.

- **توسيع نطاقها:** إدخال أحكام بشأن سوء السلوك الجنسي وغيره من السلوكات المسيئة والإفصاح عن مصالح المرشحين، بما في ذلك ما يتعلق بالتبغ ومنتجات التبغ والأسلحة.
- **العناية الواجبة:** التحقق من الجهات المرجعية، مثل قاعدة البيانات الشخصية (ClearCheck) والتحقق من السجلات الجنائية، واستعراض متطلبات العناية الواجبة فيما يتعلق بالتحقق من المؤهلات والخبرة المهنية.
- **تعزيز الإفصاح عن أنشطة الحملة:** أن يُطلب من الدول الأعضاء التي تُقدّم ترشيحات الكشف عن المنح أو الدعم المالي المقدم إلى المرشحين خلال العامين السابقين ودعوة الدول الأعضاء التي لا تُقدّم ترشيحات إلى الكشف عن هذا الدعم المالي، باستخدام نموذج الإفصاح الذي تُعده الأمانة.
- **زيادة الطابع الرسمي:** طلب تعهدات من المرشحين والدول الأعضاء، التي تقدم ترشيحات، فيما يتعلق بالامتثال الصارم لمدونة قواعد السلوك ذات الصلة.

تشكيل فريق إقليمي معني بالتقييم

١٠- يمكن تشكيل فريق إقليمي معني بالتقييم للاضطلاع بدور استشاري في تيسير التقييم الدقيق لمدى ملاءمة المرشحين ومؤهلاتهم. ويُقدّم الإقليم الأوروبي نموذجاً في هذا الشأن، ولكنه ليس النهج الوحيد. فقد ترغب اللجنة الإقليمية المعنية في النظر في التشكيل الأمثل لهذا الفريق، فضلاً عن تحديد المنهجية التي سيتبناها الفريق ونطاق المهام التي سيضطلع بها.

- **التشكيل:** سيتألف الفريق من ممثلين عن الدول الأعضاء في الإقليم. ويمكن لأمانة المنظمة أن تقدم له الدعم، وللفريق أن يتشاور مع خبراء خارجيين، حسب الاقتضاء.
- **المنهجية:** يمكن للفريق أن يقيّم المرشحين وفقاً للمعايير التي تضعها اللجنة الإقليمية، من خلال تقييم المعلومات والوثائق المقدمة باستخدام نموذج موحد للسيرة الذاتية و/ أو عن طريق إجراء مقابلات مع المرشحين.
- **الدور:** يمكن أن يكون لفريق التقييم دور استشاري، بأن يوفر تقييماً غير مُلزم للمرشحين لكي تنتظر فيه اللجنة الإقليمية، ويمكنه أن يقترح قائمة مختصرة موصى بها لتنتظر فيها اللجنة الإقليمية، إذا استلزم عدد المرشحين إعداد قائمة مختصرة.

١ في الإقليم الأوروبي وإقليم الأمريكيتين، تُجرى المقابلات مع المرشحين قبل انعقاد دورة اللجنة الإقليمية لكل منهما (من جانب الفريق الإقليمي المعني بالتقييم وأثناء اجتماع اللجنة الإقليمية الذي يُعقد على هامش اللجنة التنفيذية، على التوالي).

١١- وسيطلب اعتماد التدبير المقترح (التدابير المقترحة) أنفاً تعديل النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

إعادة فتح طرائق العملية الانتخابية في ظل شروط محددة

١٢- في إطار العملية الانتخابية الحالية، تُعد اللجان الإقليمية في معظم الحالات قائمة مختصرة بالمرشحين وتُجري اقتراعاً سرياً واحداً أو أكثر لاختيار مرشح واحد. ثم ينظر المجلس التنفيذي في تعيين ذلك المرشح على أساس التصويت بنعم أو لا.

١٣- ويجوز النظر فيما إذا كان ينبغي أن يُتاح للجنة الإقليمية خيار إعادة فتح فترة تقديم المقترحات، إذا اعتُبرت مجموعة المرشحين غير قوية أو غير تمثيلية بما يكفي. ويمكن تكليف فريق التقييم الإقليمي بإسداء المشورة إلى اللجنة الإقليمية بشأن ممارسة هذه الصلاحية، أو يمكن إعمالها تلقائياً في حالة عدم اقتراح حد أدنى لعدد المرشحين الذين يستوفون المعايير قبل الموعد النهائي.

١٤- وسيطلب اعتماد التدبير المقترح (التدابير المقترحة) أنفاً تعديل النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

= = =