



EM/RC71/INF.DOC.13

ش م / ل 71 / وثيقة إعلامية 13

أيلول / سبتمبر 2024

نسخة اللجان الإقليمية

الأصل بالإنكليزية

## عملية ترشيح المديرين الإقليميين وتعيينهم



## ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين استعراض عملية انتخاب المديرين الإقليميين وثيقة التشاور

### معلومات أساسية

- 1- ناقش المجلس التنفيذي، في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/يناير 2024، الوثيقة م38/154، التي قدمت لمحة عامة عن الإطار الحالي المتعلق بانتخاب المديرين الإقليميين، وعرضت خيارات تدابير يمكن اتخاذها لتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية الترشيح.
- 2- وفي المقرر الإجرائي م154(14)، 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 2024. وبعد أن تنتظر اللجان الإقليمية في هذه الوثيقة، وبناءً على طلب المجلس، سيقدم المدير العام وثيقة تلخص نتائج تلك المشاورات، بما في ذلك الخيارات المطروحة للنظر فيها، حسب الاقتضاء، إلى المجلس التنفيذي في دورته السابعة والخمسين بعد المائة في أيار/مايو - حزيران/يونيو 2025.
- 3- وعقدت الأمانة مشاورات غير رسمية مع الدول الأعضاء في 19 نيسان/أبريل 2024، لجمع إرشادات إضافية من الدول الأعضاء بشأن التدابير التي تعزز الشفافية والمساءلة والنزاهة والتي ينبغي أن تركز عليها وثيقة التشاور. وتستعرض هذه الوثيقة التدابير التي أعربت الدول الأعضاء عن استعدادها لمواصلتها النظر فيها في اللجان الإقليمية. وستتخذ نتائج مناقشات اللجنة الإقليمية أساساً لوثيقة تعدها الأمانة لكي ينظر فيها المجلس في أيار/مايو - حزيران/يونيو 2025.
- 4- ولدى نظر اللجان الإقليمية في الخيارات الواردة هنا، من المهم التأكيد أن الأقاليم تحتفظ باستقلاليتها فيما يتعلق بكيفية اختيار مرشحها لمنصب المدير الإقليمي. ويستمد المجلس التنفيذي دوره من دستور منظمة الصحة العالمية وينطوي على قدر من الإشراف الإجرائي. ومن هذا المنطلق، يجوز له أن يقترح تدابير لضمان المعايير الدنيا وتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية الترشيح. بيد أن الأقاليم نفسها هي التي ستقرر ما إذا كانت ستعتمد هذه التدابير مع مراعاة وضعها وسياقها المتميزين. والواقع أنه لكي تصبح أي توصيات نافذة المفعول، يلزم أن تعتمدها اللجنة الإقليمية وأن تنفذ من خلال إدخال تغييرات على نظامها الداخلي أو غيرها من وثائق الحوكمة.
- 5- ومن المهم أيضاً الإشارة إلى أن ما نوقش هنا لن يؤثر على العمليات الجارية حالياً فيما يتعلق بالترشيحات لمنصب المدير الإقليمي في الإقليمين الأفريقي والأوروبي.

## التدابير الممكنة لتحسين الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية الترشيح

6- استناداً إلى المناقشة التي أُجريت في دورة المجلس الرابعة والخمسين بعد المائة والمشاورات غير الرسمية اللاحقة مع الدول الأعضاء، تُدعى اللجان الإقليمية إلى تقديم التوجيه بشأن التدابير الواردة أدناه الرامية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية انتخاب المديرين الإقليميين.<sup>1</sup> انظر أيضاً الجدول المرفق بهذه الوثيقة الذي يتضمن موجزاً للتدابير والآثار الممكنة.

### ألف: وضع معايير دنيا موحدة أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي

7- اعتمدت اللجان الإقليمية الست جميعها معايير لتقييم المرشحين لمنصب المدير الإقليمي.<sup>2</sup> وتركز هذه المعايير أساساً على الإدارة والخبرة القيادية ومراعاة الاختلافات الثقافية والاجتماعية والسياسية والالتزام إزاء المنظمة والحالة الصحية. ويمكن النظر في وضع معايير لتحديد المتطلبات الدنيا في هذه المجالات و/ أو المؤهلات التعليمية.<sup>3</sup> فعلى سبيل المثال، لكي تنظر المنظمة في تعيين مرشح في وظيفة برتبة مدير وما فوقها (مد-1/مد-2)، يجب أن يستوفي المرشح:

- (1) التمتع بخبرة مهنية ذات صلة بالوظيفة على مدى 15 سنة تشمل الخبرة على المستوى الدولي. وتكون الخبرة الدولية إلزامية وتعني الخبرة ذات الصلة بالوظيفة المكتسبة خارج البلد الأصلي للمرشح؛ و
- (2) الحصول على شهادة جامعية عليا (ماجستير) لها صلة بالوظيفة المعنية. ولا تؤخذ في الاعتبار سوى الشهادات الصادرة عن مؤسسات معتمدة في قاعدة البيانات العالمية للتعليم العالي.

8- ولما كان المرشح الذي يقع عليه الاختيار لشغل منصب المدير الإقليمي سيتقلد في نهاية المطاف منصب موظف رفيع المستوى من موظفي المنظمة، فإن إدراج هذه المعايير قد يكفل بعض الاتساق على نطاق المنظمة. ويمكن أن يدرج ذلك أيضاً لدى إعداد مواصفات وظيفية لمنصب المدير الإقليمي، إذا رغبت الدول الأعضاء في ذلك.

1 استناداً إلى التعليقات الواردة في دورة المجلس الرابعة والخمسين بعد المائة والمشاورات غير الرسمية مع الدول الأعضاء في 19 نيسان/ أبريل 2024، لم تدرج التدابير الممكنة التالية في هذه الوثيقة: (1) مقترحات لتوسيع نطاق الجهات الفاعلة التي قد تقترح ترشيحات لمنصب المدير الإقليمي أو تقديم طلبات مباشرة من أفراد؛ (2) الاستعانة بخدمات شركة توظيف مهنية؛ (3) رفع القيود الجغرافية فيما يتعلق بالمرشحين؛ (4) التغييرات في مدة المنصب (التمدد إلى سبع سنوات مع عدم إمكانية التجديد)؛ (5) إرشادات إضافية بشأن السفر لأغراض الحملة الانتخابية.

2 اعتمدت معايير تقييم المرشحين بموجب القرارات التالية: (1) قرار اللجنة الإقليمية لأفريقيا (1998) AFR/RC48/R7 و(2) قرار اللجنة الإقليمية للأمريكتين (2006) CD47.R4 ([https://apps.who.int/gb/gr/pdf\\_files/mscp/AFR\\_RC48-R7.pdf](https://apps.who.int/gb/gr/pdf_files/mscp/AFR_RC48-R7.pdf))؛ و(3) قرار اللجنة الإقليمية لجنوب شرق آسيا (المرفق C) SEA/RC65/R1 ([https://apps.who.int/gb/gr/pdf\\_files/mscp/SEA-RC65-R1.pdf](https://apps.who.int/gb/gr/pdf_files/mscp/SEA-RC65-R1.pdf))؛ و(4) قرار اللجنة الإقليمية لأوروبا (1990) EUR/RC40/R3 (الذي أعيد تأكيده لاحقاً بموجب القرار (1997) EUR/RC47/R5) ((<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>) و(5) قرار اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط رقم 3، الوثيقة ش م/ل 13/59 (2012) ([https://applications.emro.who.int/docs/RC\\_Decisions\\_2012\\_14696\\_EN.pdf?ua=1](https://applications.emro.who.int/docs/RC_Decisions_2012_14696_EN.pdf?ua=1))؛ و(6) قرار اللجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ (1999) WPR/RC50.R8 ([https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/359398/WPR\\_RC050\\_Res08\\_1999\\_en.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/359398/WPR_RC050_Res08_1999_en.pdf)).

3 لا يتناول المؤهلات التعليمية سوى النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأفريقيا؛ وتشتت القاعدة 52 (2) أن يكون لدى المرشحين المقترحين "مؤهلات طبية".

وإضافة إلى ذلك، يمكن أن تخضع المعايير الحالية لمزيد من التفصيل، وهو ما يتيح مزيداً من التوجيه في تقييم المرشحين. وعلاوة على ذلك، يمكن الإشارة إلى ميثاق قيم المنظمة الذي يبين القيم التي تلتزم بها القوى العاملة بالمنظمة.

9- ومن شأن وضع مجموعة أكثر تحديداً من المعايير الدنيا أن يدعم إضفاء الشفافية والمساءلة والنزاهة على العملية الانتخابية من خلال السعي إلى ضمان استيفاء المرشحين عتبة متفق عليها للاضطلاع بمهام المدير الإقليمي.

### باء: إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين المباشرة

10- في الوقت الذي تناقش فيه اللجان الإقليمية وثيقة التشاور هذه، ستكون جميع اللجان الإقليمية قد اكتسبت خبرة في المشاركة في منتديات المرشحين المباشرة. ولئن كانت قواعد الإقليم الأوروبي وإقليم الأمريكتين وحدها تنص على عقد مثل هذه المنتديات، فإن أقاليم شرق المتوسط وجنوب شرق آسيا وغرب المحيط الهادئ عقدت في عام 2023 منتديات مباشرة للمرشحين قبل ترشيح المديرين الإقليميين في اللجان الإقليمية. واستشرافاً لتعيين مدير إقليمي جديد في الدورة الرابعة والسبعين للجنة الإقليمية لأفريقيا، سيعقد الإقليم الأفريقي منتدى مباشراً للمرشحين في تموز/ يوليو.

11- ويمكن النظر في إضفاء الطابع الرسمي على عقد منتديات المرشحين المباشرة قبل تقديم اللجنة الإقليمية ترشيح المدير الإقليمي، شريطة أن يكون هناك أكثر من مرشح واحد.4 وحتى الآن، شملت هذه المنتديات عروضاً شفوية محدودة المدة يقدمها المرشحون وتليها فترة أسئلة وأجوبة محددة المدة في اجتماع يسبق دورة اللجنة الإقليمية التي يجري فيها الترشيح. وقد قرر كل إقليم ما إذا كان ينبغي للمرشحين المشاركة افتراضياً أو الحضور شخصياً في المكتب الإقليمي للمنتدى. وفي الحد الأدنى، تعقد المنتديات حضورياً و/ أو تبث على الموقع الإلكتروني للمكتب الإقليمي المعني، ولكنها تتاح في معظم الأحيان في بث مباشر إلى الجمهور.

12- ولإنشاء مثل هذه المنتديات ودمجها بانتظام في عملية الترشيح، سيتعين على اللجان الإقليمية - غير لجنتي أوروبا والأمريكيتين - تعديل نظمها الداخلية، فضلاً عن اعتماد طرائق لعقد تلك المنتديات. ويمكن وضع هذه الطرائق على شاكلة الطرائق المتبعة حالياً. ويمكن بدلاً من ذلك أن تتخذ هذه المنتديات شكلاً مختلفاً، مثل حلقة نقاش يتناول فيها جميع المرشحين نفس الأسئلة. وستتميز حلقة النقاش إلى حد ما على المقابلات مع المرشحين التي تُجرى في اجتماع لفریق تقييم أو اللجنة الإقليمية.

13- وإذا اعتمدت اللجان الإقليمية ممارسة عقد منتديات المرشحين المباشرة، فيمكن النظر في أن تحل هذه المنتديات محل المنتديات الإلكترونية المحمية بكلمة سر التي نصت عليها معظم مدونات قواعد السلوك. وتظهر التجربة الأخيرة انخفاضاً نسبياً في مستويات مشاركة الدول الأعضاء والمرشحين في المنتديات الشبكية،<sup>5</sup> في حين أن تكاليف الموارد البشرية والتكنولوجيا المسخرة لتنفيذها ودعمها مرتفعة نسبياً.

4 في حالة الإقليم الأوروبي، يعقد منتدى مباشر حتى في حالة وجود مرشح واحد فقط (المادة 47-8 من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأوروبا). وفقاً للمادة 62 من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، لا تعقد منتديات المرشحين لانتخاب المدير العام إلا في حال وجود أكثر من مرشح واحد. وقد ترغب الدول الأعضاء في النظر في إمكانية الأخذ بهذه السابقة الأخيرة.

5 على سبيل المثال، بلغ عدد المشاركات خلال المنتديات الشبكية المعقودة لأغراض انتخابات المديرين الإقليميين في عام 2023 ما مجموعه 58 مشاركة من إقليم شرق المتوسط و53 مشاركة من إقليم جنوب شرق آسيا و20 مشاركة من إقليم غرب المحيط الهادئ.

14- ومن شأن إنشاء منتديات مباشرة للمرشحين تبث بثاً حياً على العن أن يدعم إضفاء الشفافية والمساءلة والنزاهة على العملية الانتخابية من خلال إتاحة الفرصة للدول الأعضاء بل وكذلك للجمهور والأطراف المهمة الأخرى لسماع آراء المرشحين والأهداف التي ينشدون تحقيقها في حال توليهم منصب المدير الإقليمي.

### جيم: بث المقابلات في اللجان الإقليمية

15- تنص النظم الداخلية لمعظم اللجان الإقليمية على إجراء مقابلة مع مرشحي المديرين الإقليميين في جلسة خاصة للجنة الإقليمية تعقد مباشرة قبل الاقتراع السري على الترشيح.<sup>6</sup> وتوخياً للشفافية والمساءلة، يمكن النظر في تعديل النظام الداخلي للسماح ببث المقابلات بثاً مباشراً على الموقع الشبكي للمكتب الإقليمي، كلما أُجريت تلك المقابلات مع المرشحين في اجتماع اللجنة الإقليمية.

### دال: إدخال تعديلات على مدونة قواعد السلوك

16- اعتمدت خمس من اللجان الإقليمية الست مدونات لقواعد السلوك بشأن تسمية المديرين الإقليميين.<sup>7</sup> وطلبت 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 وإذكاء وعي الأمانة بأهمية الامتثال للالتزامات المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين ولأئحة الموظفين فيما يتعلق بالسلوك الذي ينبغي التقيد به خلال عملية الترشيح.

17- ومع ذلك، يمكن للجان الإقليمية أن تنتظر في إمكانية تنقيح مدونات قواعد السلوك لديها لتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية الترشيح. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- **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، بما في ذلك التحقق من البيانات الشخصية (ClearCheck) والتحقق من السجلات الجنائية واستعراض متطلبات العناية الواجبة فيما يتعلق بالتحقق من المؤهلات والخبرة المهنية.
- **تعزيز الإفصاح عن أنشطة الحملة:** أن يطلب إلى الدول الأعضاء التي تقدم ترشيحات الكشف عن المنح أو تمويل المساعدات المقدمة للمرشحين خلال العامين السابقين ودعوة الدول الأعضاء التي لا تقدم ترشيحات إلى الكشف عن هذا التمويل. ويمكن للأمانة أن تقدم نموذجاً موحداً للإفصاح إلى الدول الأعضاء، على غرار النموذج متاح حالياً للمرشحين.
- **زيادة الطابع الرسمي:** طلب تعهدات من المرشحين والدول الأعضاء التي تقدم ترشيحات فيما يتعلق بالامتثال الصارم لمدونة قواعد السلوك ذات الصلة.

6 يكفل الإقليم الأوروبي وإقليم الأمريكتين إجراء المقابلات مع المرشحين قبل انعقاد اجتماع اللجنة الإقليمية، من جانب الفريق الإقليمي المعني بالتقييم وأثناء اجتماع اللجنة الإقليمية للأمريكتين على هامش اللجنة التنفيذية، على التوالي.

7 لم يعتمد المجلس التوجيهي لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية صراحةً 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 الإقليمية للأمريكتين، المبادئ التوجيهية بشأن إجراءات الترشيح، المادة الأولى).

18- ويمكن النظر أيضاً في إنشاء آلية للرقابة يتسنى عن طريقها الإبلاغ عن الانتهاكات المزعومة لمدونة قواعد السلوك. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يضطلع بالرقابة فريق تقييم (انظر أدناه) يتلقى ادعاءات بشأن أي انتهاكات لمدونة قواعد السلوك لأغراض التقييم ويقدم توصيات بشأن الخطوات المناسبة التي يتعين اتخاذها، إن وجدت، مثل لفت انتباه اللجنة الإقليمية أو موظفيها إلى خرق تم التحقق من حدوثه. غير أن من المرجح أن تترتب عن هذه الآلية تكلفة مالية، وأن تتطلب توفير خدمات التحقيق؛ وقد تواجه أيضاً صعوبات في حل أي ادعاءات في غضون الإطار الزمني لعملية الانتخاب. وفي جميع الأحوال، ستكون هناك حاجة إلى آلية لمعالجة أي حالات تضارب في المصالح أو فيما يتعلق بأي مرشح من المرشحين لا يجتاز بنجاح اختبارات متطلبات العناية الواجبة: ويمكن أن تتخذ تدابير المعالجة شكل إحالة إلى اللجنة الإقليمية لاتخاذ قرار قبل إعداد القائمة المختصرة؛ أو يمكن النظر في تفويض اتخاذها إلى فريق تقييم أو آلية رقابة.

### هاء : فريق التقييم

19- من أجل تيسير إجراء تقييم محكم لكفاءة المرشحين ومؤهلاتهم، واتساقاً مع المقرر الإجمالي ج ص ع 65 (9) (2012) الذي يحث على استحداث عملية لتقييم مؤهلات المرشحين، يمكن النظر في إنشاء أفرقة تقييم في كل إقليم. ومن شأن هذه الأفرقة أن تدعم المساءلة والنزاهة في عملية الترشيح من خلال تقييم مركز ودقيق لمؤهلات المرشحين.

20- ويمثل فريق التقييم الإقليمي الذي أنشأه الإقليم الأوروبي أحد النماذج التي يمكن الحذو حذوها في إنشاء فريق من هذا النوع،<sup>8</sup> ولكنه ليس النهج الوحيد. وقد ترغب الدول الأعضاء في النظر في التشكيلة المثلى لهذا الفريق لدعم العملية، فضلاً عن نطاق المهام التي يمكن أن يضطلع بها الفريق على نحو مفيد.

- **التشكيل:** يمكن أن يتألف الفريق حصراً من ممثلي الدول الأعضاء أو أن يضم مزيجاً من ممثلي الدول الأعضاء والخبراء المستقلين. ويمكن أن يقتصر على أشخاص من الإقليم أو يمكن أن يضم أيضاً ممثلين عن المجلس التنفيذي من الإقليم. ويمكن لفريق التقييم أن يلتمس الدعم من أمانة المنظمة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب ومكتب المستشار القانوني. وإضافة إلى ذلك، يمكن للفريق، حتى وإن يتألف حصراً من الدول الأعضاء، أن يتشاور مع خبراء خارجيين، إذا اقتضت الظروف ذلك.
- **المنهجية:** يمكن للفريق تقييم مدى استيفاء المرشحين للمعايير التي وضعتها اللجنة الإقليمية. ويمكن أن يضطلع بذلك من خلال تقييم المعلومات والوثائق المقدمة باستخدام نموذج موحد للسيرة الذاتية وعن طريق إجراء مقابلات مع المرشحين.
- **الدور:** يمكن أن يكون لفريق التقييم دور استشاري فيقدم تقييماً غير ملزم للمرشحين لكي تنتظر فيه اللجنة الإقليمية. وبدلاً من ذلك، يمكنه أن يضطلع بدور إعداد قائمة مختصرة للمرشحين لا تشمل سوى المرشحين المختارين لاقتراح ترشيحهم على الأجهزة الرئاسية للنظر فيه. ويمكن أن تشمل المهام الإضافية التي يمكن أن يضطلع بها فريق التقييم ما يلي:

- الإشراف على تنفيذ مدونة قواعد السلوك إذا تم الاتفاق على إسناد هذا الدور الرقابي له (انظر أعلاه)؛

- التحقق من مؤهلات المرشحين والنظر في إعلانات مصالح المرشحين بدعم من الأمانة.

8 وفقاً للمادتين 1-47 و 2-47 من النظام الداخلي للجنة الإقليمية لأوروبا، تعين اللجنة الإقليمية فريقاً إقليمياً معنياً بالتقييم في دورتها التي تسبق الدورة المقرر أن يُرشح خلالها شخص لشغل منصب المدير الإقليمي. 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.

## واو: عملية الانتخاب

21- في إطار العملية الانتخابية الحالية، تضع اللجان الإقليمية في معظم الحالات قائمة مختصرة بالمرشحين وتجري اقتراحاً سرياً واحداً أو أكثر لاختيار مرشح واحد. ثم ينظر المجلس في ترشيح المرشح المقدم للموافقة عليه أو لرفضه. ويمكن النظر فيما إذا كان ينبغي أن يتاح للجنة الإقليمية، في سبيل تحقيق المساءلة والنزاهة في عملية الترشيح، خيار إعادة فتح فترة تقديم المقترحات، إذا ما رأَت اللجنة الإقليمية أن مجال المرشحين ليس قوياً (أو تمثلياً) بما فيه الكفاية.

## الإجراء المطلوب من اللجنة الإقليمية

22- اللجنة الإقليمية مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وإلى تقديم توجيهات بشأن الأسئلة المبينة أدناه:

- (1) هل ينبغي وضع معايير و/ أو مواصفات أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي؟ وإذا كان الأمر كذلك، فهل هناك جوانب معينة تعتقد اللجنة الإقليمية أنه ينبغي تعزيزها؟ وهل ينبغي النظر في الأخذ بالمعايير التي تستخدمها المنظمة في تعيين وظائف المديرين؟
- (2) هل ينبغي اعتماد مندييات المرشحين المباشرة التي تثبت علناً كخطوة نظامية في عملية الترشيح؛ وهل ينبغي بث المقابلات مع المرشحين التي تجري في اللجان الإقليمية علناً؟
- (3) هل سيكون من المفيد لعملية الترشيح تعديل مدونات قواعد السلوك؟ وإذا كان الأمر كذلك، فما هي الجوانب التي ينبغي النظر في تعديلها، ومن ذلك مثلاً:
  - توسيع نطاقها ليشمل أحكاماً بشأن سوء السلوك الجنسي وغيره من السلوك المسيء والإفصاح عن المصالح؟
  - تعزيز الإفصاح عن نشاط الحملة؟
  - المزيد من التعهدات الرسمية للمرشح؟
- (4) هل ينبغي للجنة الإقليمية إنشاء فريق تقييم؟ إذا كان الأمر كذلك:
  - هل ينبغي أن يتألف فريق التقييم من الدول الأعضاء في الإقليم فقط أم ينبغي أن يضم أيضاً خبراء مستقلين؟ هل ينبغي أن يشارك ممثل أو أكثر من ممثلي المجلس التنفيذي من الإقليم في فريق التقييم؟
  - هل ينبغي أن يجري فريق التقييم تقييم المرشحين وفقاً لمعايير اللجنة الإقليمية؟
  - هل ينبغي لفريق التقييم تقديم تقييم غير ملزم عن جميع المرشحين إلى اللجنة الإقليمية أم ينبغي أن يعد قائمة مختصرة؟ وهل ينبغي أن يتحقق فريق التقييم من مؤهلات المرشحين، وأن يقيم إعلانات المصالح، و/ أو أن يضطلع بدور في الإشراف على تنفيذ مدونة قواعد السلوك؟
- (5) هل ينبغي الإذن للجنة الإقليمية (أو فريق التقييم) بإعادة فتح فترة تقديم الترشيحات المقترحة؟ إذا كان الأمر كذلك، فعلى أي أساس؟

## الملحق

### التدابير الممكنة لتحسين الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية الترشيح

التدبير	اعتبارات التنفيذ	الشفافية	المساءلة	النزاهة
وضع معايير دنيا موحدة أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد معايير تقييم مفصلة</li> <li>وضع مواصفات الوظيفة</li> <li>توضيح أي متطلبات بشأن المؤهلات العلمية</li> <li>الإشارة إلى ميثاق قيم المنظمة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بيان عام واضح بالعناصر التي يتعين مراعاتها عند تقييم المرشحين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضمان معايير العتبة المتفق عليها لمناصب المديرين الإقليميين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ترسيخ المصادقية من خلال إعداد وتطبيق معايير يمكن التنبؤ بها</li> </ul>
إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين المباشرة التي تبث علناً	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد المنتدى</li> <li>الطرائق: افتراضية/ مختلطة؛</li> <li>يجيب المرشحون على أسئلة موحدة أو على أسئلة توجه إليهم؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البحث علناً للسماح لجميع المهتمين بسماع المقابلات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خلق فهم عام لرؤى المرشحين للإقليم وخطط التنفيذ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إتاحة فرصة للدول الأعضاء لاختبار وعود الحملات الانتخابية</li> </ul>
بث المقابلات في اللجان الإقليمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>تغيير القواعد، حسب الضرورة، للسماح ببث مقابلات المرشحين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البحث على الموقع الإلكتروني للجنة الإقليمية على الأقل، وإتاحتها علناً لجميع المهتمين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إتاحة فهم مشترك لرؤى المرشحين للإقليم وخطط التنفيذ</li> </ul>	
إدخال تعديلات على مدونة قواعد السلوك	<ul style="list-style-type: none"> <li>مراجعة مدونات قواعد السلوك: توسيع نطاقها ليشمل أحكاماً بشأن سوء السلوك الجنسي وغيره من السلوكات المسيئة والإفصاح عن مصالح المرشحين، بما في ذلك ما يتعلق بالتبغ/ منتجات التبغ والأسلحة</li> <li>إدراج متطلبات العناية الواجبة، مثل التحقق من الجهات المرجعية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إعداد بيان المعايير الواجب الالتزام بها في العملية الانتخابية وإتاحته علناً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع معايير مشتركة لسلوك المرشحين ودعم الدول الأعضاء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بناء المصادقية من خلال وضع معايير قابلة للتطبيق فيما يتعلق بجميع المرشحين والدعم المقدم من الدول الأعضاء</li> </ul>



التدبير	اعتبارات التنفيذ	الشفافية	المساءلة	النزاهة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعزيز الإفصاح عن أنشطة الحملة مع إفصاح الدول الأعضاء عن المنح والمساعدات المقدمة للمرشحين</li> <li>• إضفاء المزيد من الطابع الرسمي مع تقديم المرشحين تعهدات بالامتثال</li> <li>• النظر في آلية أو عملية للرقابة فيما يتعلق بالانتهاكات المزعومة</li> </ul>			
فريق التقييم	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء أفرقة تقييم</li> <li>• التشكيل: الدول الأعضاء أو الدول الأعضاء والخبراء المستقلون، ممثل (ممثلو) المجلس من الإقليم؟</li> <li>• المنهجية: التقييم وفقاً للمعايير؟</li> <li>• الأدوار المحتملة: تقديم المشورة، وإعداد قائمة مختصرة، والإشراف على مدونة قواعد السلوك، والتحقق من المؤهلات، واستعراض إعلانات المصالح</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعزيز المراجعة الموضوعية الصارمة [والعادلة] لمؤهلات المرشحين حسب الفريق المخصص للعملية؛ يمكن أن يضطلع أيضاً بمسؤولية التحقق من المؤهلات و/ أو الإشراف على القضايا المتعلقة بمدونة قواعد السلوك</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إضفاء المصادقية على العملية من خلال إنشاء فريق مخصص حصراً لعملية الترشيح، بما في ذلك الاستعراض الصارم لمؤهلات المرشحين؛ يمكن أيضاً أن يعزز الثقة في العملية من خلال التحقق من المؤهلات والإشراف على إعلانات مدونة قواعد السلوك</li> </ul>	
عملية الانتخاب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإذن للجنة الإقليمية بإعادة فتح باب تقديم المرشحين إذا رأت أن مجال تخصص المرشحين ليس قوياً أو تمثيلاً بما فيه الكفاية</li> <li>• بدلاً من ذلك، إرساء إعادة فتح باب الترشيحات تلقائياً إذا لم يُستوف الحد الأدنى من عدد المرشحين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعزيز الالتزام بضمان قدرة المرشحين المؤهلين على أداء الوظيفة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بناء المصادقية من خلال ضمان إتاحة خيار حقيقي للجنة الإقليمية</li> <li>• تعزيز التنوع</li> </ul>	