

المرفق 2. مدونة لقواعد السلوك فيما يتعلق بتسمية المدير الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط

تهدف مدونة قواعد السلوك (المدونة) إلى تعزيز الانفتاح والعدالة والإنصاف والشفافية في عملية تسمية المدير الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط. وسعيًا إلى تحسين العملية ككل، تتصدى هذه المدونة لعدد من المجالات، منها تقديم الترشيحات وإجراء حملات انتخابية من جانب الدول الأعضاء والمرشحين.

وتُعَدُّ المدونة تفهماً سياسياً بين الدول الأعضاء في إقليم شرق المتوسط (الدول الأعضاء)، وتوصي بالسلوك المنشود من جانب الدول الأعضاء والمرشحين فيما يتعلق بانتخاب المدير الإقليمي، من أجل تعزيز عدالة العملية وانفتاحها وشفافيتها، وبالتالي شرعيتها، وشرعية نتائجها وقبولها. ومن ثم، فإن المدونة ليست مُلزمة قانوناً ولكن ينبغي على الدول الأعضاء وعلى المرشحين احترام محتوياتها.

وترتكز المدونة على الأحكام المتعلقة بتسمية المدير الإقليمي لشرق المتوسط على النحو الوارد بالمادة 51 من النظام الأساسي للجنة الإقليمية لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط، وتعزز تلك الأحكام.

أ. الشروط العامة

أولاً: المبادئ الأساسية

1. ينبغي أن تسترشد عملية التسمية بأكملها وكذلك أنشطة الحملة الانتخابية المتعلقة بها بأحكام المادة 51 من النظام الداخلي وبالمبادئ التالية التي تُضفي المزيد من الشرعية على العملية وعلى نتائجها:

- العدالة
- الإنصاف
- الشفافية
- حسن النية
- الكرامة والاحترام المتبادل والاعتدال
- عدم التمييز
- الجدارة

ثانياً: سلطة اللجنة الإقليمية ونظامها الداخلي

1. توافق الدول الأعضاء على سلطة اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط (اللجنة الإقليمية) في القيام بتسمية المدير الإقليمي وفقاً للمادة 51 من نظامها الداخلي، والقرارات ذات الصلة التي اعتمدها اللجنة الإقليمية.

2. ويجوز للدول الأعضاء التي ترشح الأشخاص لمنصب المدير الإقليمي الترويج لترشيحاتها. وينطبق هذا أيضاً على المرشحين فيما يتعلق بترشيحهم لأنفسهم. وعند ممارسة هذا الحق، ينبغي على الدول الأعضاء والمرشحين التقيد بجميع القواعد التي تحكم عملية تسمية المدير الإقليمي، التي وردت في المادة 51 من النظام الداخلي للجنة الإقليمية إلى جانب قراراتها ومقرراتها الإجرائية ذات الصلة.

ثالثاً: المسؤوليات

1. تُعَدُّ الدول الأعضاء والمرشحون مسؤولين عن الالتزام بهذه المدونة واحترامها.

2. وتقر الدول الأعضاء بأن عملية تسمية المدير الإقليمي ينبغي أن تتسم بالعدالة والانفتاح والشفافية والإنصاف وأن تقوم على أساس جدارة كل مرشح من المرشحين. وينبغي أن تكون المدونة معروفة للجميع وأن يتاح الاطلاع عليها بسهولة.

ب. الشروط الخاصة بالخطوات المختلفة لعملية التسمية

أولاً: تقديم الترشيحات

1. يطلب المدير العام من الدول الأعضاء، عند ترشيح شخص أو أكثر لمنصب المدير الإقليمي، أن تقدّم التفاصيل الضرورية لمؤهلات كل شخص وخبراته، باستخدام النموذج الموحد المرفق بهذه المدونة، بهدف تحسين إمكانية مقارنة مزايا المرشحين ومؤهلاتهم في مقابل المعايير التي اعتمدتها اللجنة الإقليمية في المقرر الإجرائي ش م/ل إ 13-59.

ثانياً: الحملة الانتخابية

1. تنطبق هذه المدونة على الأنشطة الانتخابية المرتبطة بتسمية المدير الإقليمي كلما أقيمت مثل هذه الأنشطة وحتى تتم التسمية من جانب اللجنة الإقليمية.
2. وينبغي على كافة الدول الأعضاء والمرشحين تشجيع وتعزيز التواصل والتعاون خلال عملية التسمية بأكملها. وينبغي على الدول الأعضاء أن تتصرف بحسن نية، وأن تراعي الأهداف المشتركة التي تتمثل في تعزيز المساواة والانفتاح والشفافية والعدالة خلال عملية التسمية بأكملها.
3. وينبغي على الدول الأعضاء والمرشحين أن يشير كل منهم إلى الآخر باحترام، وينبغي ألا تعطل أو تعوق أي من الدول الأعضاء أو المرشحين أنشطة حملات المرشحين الآخرين. وكذلك ينبغي ألا تدلي أي من الدول الأعضاء أو المرشحين بأي بيان شفوي أو كتابي أو أي بيان آخر قد يُعد من قبيل الافتراء أو التشهير.
4. وينبغي على الدول الأعضاء والمرشحين الإفصاح عن أنشطة حملاتهم (مثل استضافة الاجتماعات أو حلقات العمل أو الزيارات). وسوف تُنشر المعلومات التي يتم الإفصاح عنها على إحدى الصفحات المخصصة لذلك على الموقع الإلكتروني للمكتب الإقليمي.
5. وينبغي على الدول الأعضاء والمرشحين الامتناع عن التأثير على عملية التسمية على نحو غير مشروع، على سبيل المثال عن طريق منح أو قبول منافع مالية أو غير مالية أو عن طريق الوعد بمثل هذه الفوائد في مقابل دعم أحد المرشحين.
6. وينبغي على الدول الأعضاء والمرشحين عدم قطع الوعود أو الالتزامات لصالح أي شخص أو كيان سواء كان عاماً أو خاصاً، أو قبول تعليمات منه، عندما يكون من شأن ذلك أن يقوّض نزاهة عملية التسمية أو يبدو أنه يقوّضها.
7. وينبغي على الدول الأعضاء التي اقترحت مرشحاً أن تُيسّر الاجتماعات بين مرشحهم وبين الدول الأعضاء الأخرى، إن طلب منها ذلك. وحيثما أمكن، ينبغي ترتيب الاجتماعات بين المرشحين والدول الأعضاء عند انعقاد المؤتمرات أو غيرها من الأحداث التي تشارك فيها الدول الأعضاء بالإقليم وليس من خلال الزيارات الثنائية.
8. وينبغي على الدول الأعضاء التي تسمي مرشحين لمنصب المدير الإقليمي أن تنظر في الإفصاح عن المنح أو تمويل المعونة التي قدمتها خلال العامين السابقين لضمان الشفافية التامة والثقة المتبادلة بين الدول الأعضاء.

9. وينبغي أن يكون سفر المرشحين إلى الدول الأعضاء من أجل الترويج لترشيحهم محدوداً لتجنب النفقات المفرطة التي قد تؤدي إلى عدم المساواة بين الدول الأعضاء والمرشحين. وفي هذا الصدد ينبغي على الدول الأعضاء والمرشحين النظر في استخدام الآليات القائمة بقدر الإمكان (اللجان الإقليمية والمجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية) لعقد الاجتماعات وغيرها من الأنشطة الترويجية المرتبطة بالحملة الانتخابية.
10. وينبغي تجنب الترويج أو الدعاية الانتخابية تحت ستار الاجتماعات التقنية أو الأحداث الأخرى المشابهة.
11. وبعد أن يرسل المدير العام أسماء المرشحين والتفاصيل الخاصة بهم إلى الدول الأعضاء بموجب الفقرة الرابعة من المادة 51 من النظام الداخلي، فإنه سينشئ منتدىً محمياً بكلمة سر لطرح الأسئلة والأجوبة على الموقع الإلكتروني للمنظمة، على أن يكون هذا المنتدى متاحاً لجميع الدول الأعضاء والمرشحين الذين يطلبون المشاركة فيه.
12. وبعد أن يرسل المدير العام أسماء المرشحين والتفاصيل الخاصة بهم إلى الدول الأعضاء بموجب الفقرة الرابعة من المادة 51 من النظام الداخلي، سوف ينشر المكتب الإقليمي على موقعه الإلكتروني معلومات عن جميع المرشحين الذين يطلبون ذلك، ومن هذه المعلومات السير الذاتية وغيرها من التفاصيل الخاصة بمؤهلاتهم وخبراتهم كما وردت من الدول الأعضاء، استناداً إلى النموذج الموحد المرفق بمذونة السلوك كتذيل، فضلاً عن بيانات الاتصال الخاصة بهم. وسيحتوي الموقع على الروابط المؤدية إلى المواقع الإلكترونية لكل مرشح من المرشحين، وذلك عند الطلب. وسيكون كل مرشح من المرشحين مسؤولاً عن إنشاء موقعه الإلكتروني وقموله. وسينشر المكتب الإقليمي أيضاً على موقعه الإلكتروني معلومات عن عملية التسمية والقواعد والمقررات الإجرائية المطبقة، وذلك في الوقت الذي تشير إليه الفقرة الأولى من المادة 51 من النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

ثالثاً. التسمية

1. تتم تسمية المدير الإقليمي في اجتماعات مغلقة للجنة الإقليمية وفقاً للمادة 51 من النظام الداخلي. وحضور الاجتماعات المغلقة يحدده المدير العام ويقتصر على موظفين أساسيين من الأمانة. ولا يحضر المرشحون هذه الاجتماعات حتى وإن كانوا أعضاءً بوفود بلدانهم. ويجري التصويت في الاجتماع المغلق بالاقتراع السري. ولا ينبغي للدول الأعضاء الإفصاح عن نتائج الاقتراع.
2. وينبغي على الدول الأعضاء الالتزام التزاماً صارماً بالنظام الداخلي وغيرها من القرارات المطبقة، واحترام نزاهة الإجراءات وشرعيتها ووقارها. وبالتالي ينبغي تجنب السلوكيات والإجراءات التي قد يبدو أنها تستهدف التأثير على النتائج، وذلك داخل قاعة المؤتمرات حيث تُجرى عملية التسمية وخارجها على حد سواء.
3. وينبغي على الدول الأعضاء احترام سرية الإجراءات وسرية الأصوات. وينبغي على وجه الخصوص الامتناع عن نقل أو بث الإجراءات التي تشهدها الجلسات المغلقة باستخدام الأجهزة الإلكترونية.

رابعاً: المرشحون الداخليون

1. يخضع أعضاء الملاك الوظيفي للمنظمة المقترحوّن لشغل منصب المدير الإقليمي، بمن فيهم المدير الإقليمي الحالي، للالتزامات التي ينص عليها النظام الأساسي ولائحة موظفي المنظمة، كما يخضعون للإرشادات التي قد يصدرها المدير العام من وقت إلى آخر.
2. وينبغي التزام موظفي المنظمة المرشحين لشغل منصب المدير الإقليمي بأسمى معايير السلوك الأخلاقي واجتهادهم في تجنب الشبهات. وينبغي على موظفي المنظمة الفصل بوضوح بين وظائفهم في المنظمة وبين

ترشحهم لتجنب التداخل أو ما قد يبدو على أنه تداخل، بين أنشطة الحملات وعملهم في المنظمة. كما ينبغي عليهم تجنب أي شبهة لوجود تضارب في المصالح.

3. ويخضع موظفو المنظمة لسلطة المدير الإقليمي والمدير العام وفقاً للقواعد والأحكام التي تنطبق في حالة الانتهاك المزعوم لواجباتهم فيما يتعلق بأنشطة الحملات.

4. وقد تدعو اللجنة الإقليمية المدير العام إلى تطبيق المادة 5-1 من لائحة الموظفين والتي تتعلق بمنح إجازة خاصة بأجر أو من دون أجر للموظفين المرشحين لمنصب المدير الإقليمي.

تذييل. النموذج الموحد لاقتراح أسماء أشخاص لتسميتهم لمنصب
المدير الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط

يُرجى تقديم التفاصيل الخاصة بمؤهلات الشخص المرشح من جانب حكومتكم ومميزاته بالنظر إلى المعايير الواردة في
المقرر الإجرائي رقم 3 الوارد في الوثيقة ش م/ل إ 13/59.

1. تحصيل علمي متين في الجوانب التقنية وفي الصحة العامة مع خبرة واسعة في الصحة الدولية.

2. كفاءة في إدارة المنظمات

3. أدلة ثابتة على تبوئه موضع القيادة في مجال الصحة العامة من قبل

4. وعي بالفروق الثقافية والاجتماعية والسياسية

5. التزام قوي بعمل منظمة الصحة العالمية

6. اللياقة البدنية المشترط توفرها في كافة موظفي المنظمة