

مجلس الإدارة

الدورة 347، جنيف، 13-23 آذار/ مارس 2023

LILS

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

جزء المسائل القانونية

التاريخ: ٢١ آذار/ مارس ٢٠٢٣

الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

تحسين القواعد التي تنظم تعيين المدير العام

غرض الوثيقة

بغية ضمان انتخابات نزيهة وشفافة لمنصب المدير العام، لا بد من مراجعة منتظمة للقواعد والممارسات التي تنظم هذه العملية. وفي ضوء استعراض الممارسات المتبعة في منظمات الأمم المتحدة، تتضح ضرورة إدخال عدد من التحسينات على الإطار التنظيمي المطبق. وفي هذا السياق، إن مجلس الإدارة مدعو إلى الموافقة على التعديلات المقترحة على ما يلي: القواعد المطبقة على تعيين المدير العام من أجل تعزيز الشفافية والإنصاف في عملية التعيين وضمان مواعمتها مع المعايير الأخلاقية؛ المادة ٤-٦ من لوائح الموظفين بغية مواعمة فترة تعيين نواب المدير العام والمدراء العاملين بالمساعدية مع ولاية المدير العام؛ المادة ٧-٧ من لوائح الموظفين فيما يتعلق بوجوب منح المرشحين الداخليين إجازة خاصة بنصف راتب قبل عملية الانتخاب (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: لا يوجد.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: تعديل القواعد المطبقة على تعيين المدير العام والمادتين ٤-٦ و ٧-٧ من لوائح الموظفين.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد في هذه المرحلة.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المستشار القانوني.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.346/INS/INF/6.

◀ مقدمة

١. ترد القواعد المطبقة على تعيين المدير العام في الملحق الثالث من الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة. وتعود التعديلات الأخيرة عليها إلى الدورة ٣١٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١) لمجلس الإدارة استجابة إلى التوصيات التي رفعتها وحدة التفتيش المشتركة في تقرير لسنة ٢٠٠٩^١. وكان الهدف من التعديلات آنذاك استخلاص الدروس من تقرير الوحدة لضمان الإنصاف والشفافية والحياد في عملية التعيين^٢.
٢. وأشارت المناقشات التي جرت في سياق آخر عملية تعيين أفضت إلى انتخاب المدير العام في آذار/ مارس ٢٠٢٢، إلى استساعة تعزيز بعض جوانب العملية أكثر فأكثر من حيث الشفافية والإنصاف من أجل الارتقاء بأسمى المعايير الأخلاقية^٣. لذلك، من المستحسن أن يواصل مجلس الإدارة نظره في هذه المسألة خارج أي حملة انتخابية محددة وأن تُعهد هذه المهمة إلى أعضاء مجلس الإدارة الذين شاركوا في آخر عملية تعيين.
٣. ومن المقبول عموماً أن تُراجع القواعد التي تنظم إجراء انتخابات نزيهة وشفافة بين الفينة والأخرى حرصاً على مصداقية العملية وشمولها وتعزيزاً للمساءلة والسلوك القائم على الاحترام وترسيخاً للمبادئ الأخلاقية وثقافة الإدارة السديدة. وفي هذا السياق، ترتدي المسائل المتصلة بتمويل حملة انتخابية معينة وحسن إدارة موارد المنظمة والتخفيف من تضارب المصالح، أهمية خاصة.
٤. واستخلاصاً للدروس المستفادة من التجربة الأخيرة وتمشياً مع أفضل الممارسات المتبعة في سائر منظمات الأمم المتحدة، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى النظر في إدخال مزيد من التحسينات، مع إيلاء الأولوية لتقنين مبدأ أن تنظم منظمة العمل الدولية فعالية تفاعلية مفتوحة للعموم ليقدم المرشحون أنفسهم لجمهور من غير أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى تعزيز شفافية العملية وتوضيح وضع المرشحين الداخليين ومواءمة شروط تعيين نواب المدير العام والمدراء العاميين المساعدين مع شروط تعيين المدير العام الذي يوليهم الثقة بتعيينهم لشغل هذه المناصب تعييناً مباشراً.
٥. ومن الجدير بالذكر أنه حين أدرجت هذه المسألة في جدول أعمال الدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) لغرض مناقشتها واتخاذ قرار بشأنها، تقرر أن تُقدّم وثيقة في هذا الشأن لغرض الاطلاع في الدورة ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢)^٤. وهذه الوثيقة هي نسخة محدثة ومعدلة من تلك الوثيقة المقدمة للاطلاع، تتضمن معلومات إضافية من سائر المنظمات الدولية وتعكس الآراء المعرب عنها خلال مشاورات ثلاثية غير رسمية أجريت في ١٨ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣.
٦. وعلى الرغم من أن القواعد والممارسات المتبعة في منظومة الأمم المتحدة متماثلة إلى حد كبير، إلا أن المعلومات المتوفرة في هذا المجال مجزأة وليست متاحة دائماً للعموم. وغالباً ما يُشار إلى القواعد والمعايير في وثائق داخلية، من قبيل المبادئ التوجيهية ومذكرات المعلومات والإجراءات، تتم مراجعتها في سياق كل عملية تعيين جديدة. ويرد في الملحق الثاني جدول مقارنة يتضمن معلومات عن المعايير الأخلاقية المطبقة على تعيين الرؤساء التنفيذيين في وكالات متخصصة أخرى^٥.

^١ محمد منير زهران وبابا لويس فول وإنريكة رومان - موريي، اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم (وحدة التفتيش المشتركة، الأمم المتحدة، ٢٠٠٩).

^٢ الوثيقة GB.312/INS/16/3 والوثيقة GB.312/PV، الفقرات ٢٣٨-٢٥١.

^٣ الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٤٨٨-٥٠٣؛ الوثيقة GB.342/PV، الفقرات ٥٧-٨٣.

^٤ الوثيقة GB.346/INS/INF/6.

^٥ انظر أيضاً جدول المقارنة الوارد في منظمة الصحة العالمية، تقييم عملية انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: تقرير من الأمانة، المجلس التنفيذي، الوثيقة EB.147/4، ٢٠٢٠، الملحق واستبيان المقارنة المرجعية المتضمن في تقرير مكتب مجلس المحافظين بشأن استعراض الممارسة المتبعة للعملية المؤدية إلى تعيين رئيس الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧.

تقنين المبادرات الرامية إلى تعزيز التبادلات مع المرشحين

٧. قرر مجلس الإدارة خلال آخر عملية تعيين في منظمة العمل الدولية، أن ينظم فعالية تفاعلية على شكل "مقابلات عامة" على أساس تجريبي في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢ بغية التحاور مع المرشحين. وأضيفت هذه المقابلات العامة إلى جلسات الاستماع إلى المرشحين ضمن جلسة خاصة، على نحو ما يرد في القواعد المطبقة على تعيين المدير العام، وكان الهدف منها إتاحة الفرصة أمام كل مرشح ليعرض رؤيته ويقدم نفسه لجمهور من غير أعضاء مجلس الإدارة.^٦
٨. وتضمنت هذه المقابلات العامة حواراً مدته ٨٠ دقيقة مع كل مرشح تحت إشراف رئيس مجلس الإدارة وجرى بنّها على الإنترنت لتتمكن الهيئات المكونة الثلاثية والجهات الفاعلة في المجتمع المدني وعامة الجمهور من متابعتها في مختلف أنحاء العالم. وتخلل كل مقابلة عرضٌ لمدة خمس دقائق قدمه كل مرشح وتلته جولة من الأسئلة والأجوبة نُظمت بمشاركة متوازنة من المجموعات المكونة الثلاث (٤ أسئلة من الهيئات المكونة من مجموعة أصحاب العمل و٤ من الهيئات المكونة من مجموعة العمال و٨ من الحكومات)، وانتهت بملاحظات ختامية أدلى بها كل مرشح.
٩. ويتنظيم مثل هذه المقابلات العامة، استرشدت منظمة العمل الدولية بخبرة منظمات أخرى سبق لها أن نظمت فعاليات تفاعلية مماثلة، من قبيل "منتديات المرشحين" في منظمة الصحة العالمية و"جلسات الحوار التفاعلي غير الرسمي" للأمانة العامة للأمم المتحدة، وكلاهما بدأ العمل فيهما في عام ٢٠١٦.^٧
١٠. واستقطبت المقابلات العامة نحو ٣٠٠٠٠ متابع عبر الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى الهيئات المكونة التي تابعتها عبر منصة لعقد المؤتمرات عبر الفيديو. وأشيد بهذه المقابلات بوصفها مبادرة تعزز الانفتاح والإدارة السديدة.
١١. لذلك، توخياً لتعزيز الشفافية في عملية التعيين، يُقترح إدراج حكم جديد في القواعد المطبقة على تعيين المدير العام، يقتضي من المكتب أن ينظم فعالية تفاعلية واحدة على الأقل في فترة الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الانتخاب. وينبغي أن تُبث هذه الفعالية على منصة متاحة للعموم بجميع اللغات الرسمية وأن يغطي المكتب نفقات سفر وإقامة المرشحين المشاركين فيها. وضماناً للمرونة الواجبة، يعود إلى مجلس الإدارة تحديد طرائق العمل المتبعة خلال هذه الفعالية التفاعلية، بما في ذلك نسقها ومدتها.

تعزيز شفافية العملية

١٢. يمكن إدخال مجموعة أولى من القواعد لمعالجة مسائل، منها إفصاح المرشحين عن أنشطة حملاتهم وقيمة ومصدر التمويل المخصص لهذه الأنشطة، بالإضافة إلى معايير سلوك الواجب على جميع المرشحين التقيد بها في تعاملهم مع بعضهم البعض. وهذه القواعد معمول بها أصلاً في منظمات دولية أخرى.
١٣. فوفقاً لمدونة قواعد السلوك الخاصة بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، ينبغي لجميع الدول الأعضاء والمرشحين الإفصاح فوراً عن أنشطة حملاتهم (على سبيل المثال تنظيم الاجتماعات وحلقات العمل والزيارات) مع الإشارة إلى قيمة ومصدر الأموال المخصصة لتمويل هذه الأنشطة وإبلاغ الأمانة بشأنها. وتُنشر المعلومات التي يتم الإفصاح عنها على هذا النحو على صفحة مخصصة على الموقع الإلكتروني لمنظمة الصحة العالمية.^٨ وعلى المنوال نفسه، تشير المبادئ التوجيهية التي أصدرها الاتحاد الدولي للاتصالات بشأن الجوانب الأخلاقية لأنشطة معينة في إطار الحملات الانتخابية إلى وجوب تقيد المرشحين بوجه خاص بالمبادئ العامة المتمثلة في الإنصاف والعدالة والشفافية وحسن النية والكرامة في ثلاثة مجالات رئيسية، لا سيما استخدام موارد الاتحاد الدولي للاتصالات والأنشطة المتصلة بالحملات الانتخابية خلال فعاليات ينظمها الاتحاد والعلاقات مع الدول الأعضاء.^٩ علاوة على ذلك، فإن الاعتبارات الأخلاقية والمبادئ التوجيهية التي اعتمدها المنظمة البحرية الدولية فيما يتعلق بإجراء الحملات الانتخابية للمجلس

^٦ الوثيقة GB.342/INS/6 والوثيقة GB.343/INS/14/1(Rev.1).

^٧ انظر أيضاً اليونيسكو، دراسة الإجراءات الواجب اتباعها لإقترح مرشح لمنصب المدير العام للمنظمة، المجلس التنفيذي، ٢١٠ م/ت/٢٤، ٢٠٢٠؛ منظمة التجارة العالمية، الإجراءات الواجب اتباعها لتعيين المدراء العامين، الوثيقة WT/L/509، ٢٠٠٣.

^٨ منظمة الصحة العالمية، مدونة قواعد السلوك الخاصة بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية.

^٩ الاتحاد الدولي للاتصالات، المذكرة التوجيهية بشأن الجوانب الأخلاقية لأنشطة معينة في إطار الحملات الانتخابية قبل مؤتمر المندوبين المفوضين لعام ٢٠١٨، ٢٠١٨.

المبادئ الرئيسية للنزاهة والمساءلة والإنصاف والاحترام المتبادل والشفافية وتعالج قضايا مثل الهدايا والمزايا وحفلات الاستقبال.^{١٠}

١٤. كما تتصّن مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة الصحة العالمية على أنه ينبغي للدول الأعضاء والمرشحين أن يشير كل واحد إلى الآخر باحترام وأنه لا يجوز للدول الأعضاء والمرشحين تعطيل أو عرقلة أنشطة حملات المرشحين الآخرين أو الإدلاء بأي بيان أو تمثيل آخر قد يعدّ من قبيل الافتراء أو التشهير. واعتمد الصندوق الدولي للتنمية الزراعية مبادئ توجيهية مماثلة.^{١١} كما تشترط المبادئ التوجيهية السارية في الاتحاد الدولي للاتصالات وإجراءات التعيين المتبعة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) صراحةً تقييد المرشحين بموجب الاحترام المتبادل.^{١٢}

١٥. كما تتضمن مدونة قواعد السلوك في منظمة الصحة العالمية مبادئ توجيهية إضافية بشأن عملية التعيين. فعلى سبيل المثال، ينبغي للدول الأعضاء والمرشحين الامتناع عن التأثير في العملية على نحو غير مشروع عن طريق منح منافع مالية أو غير مالية أو قبولها أو عن طريق الوعد مثلاً بمثل هذه المنافع في مقابل دعم أحد المرشحين. ومن المهم أن نلاحظ في هذا الصدد أنّ الدعم الذي تقدمه الحكومة أو المجموعة إلى أحد المرشحين، من قبيل تغطية تكاليف السفر أو تنظيم الاستقبالات، لا ينبغي اعتباره نوعاً من المزايا أو الخدمات أو الهدايا.

١٦. ومن الأهمية بمكان أيضاً أن يبقى التعيين خاضعاً للإشراف بغية إرساء مناخ من الثقة في العملية. ولئن كانت هذه العملية تخضع لإشراف رئيس مجلس الإدارة وتوجيهه، يُقترح أن يحال أي عدم امتثال مزعوم للمبادئ والمعايير الأخلاقية المنصوص عليها في القواعد المطبقة على تعيين المدير العام أو أي سوء سلوك آخر من جانب مرشح أو دولة عضو أو أحد أعضاء مجلس الإدارة فيما يتعلق بعملية التعيين، إلى الرئيس لينظر فيه ويتخذ إجراء المتابعة الواجب.^{١٣} كما يمكن استشارة المسؤول عن القضايا الأخلاقية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالمبادئ والمعايير الأخلاقية.^{١٤}

١٧. علاوةً على ذلك، وتمشياً مع مبادئ المساءلة والنزاهة وحسن النية التي يجب أن تتحلّى بها عملية التعيين، ينبغي للمرشحين التعهد بالالتزام بالمبادئ والمعايير الأخلاقية المطبقة في جميع الأوقات. وعليه، يُقترح إدراج حكم إضافي في القواعد المطبقة على تعيين المدير العام، يقتضي من المرشحين أن يسيروا صراحةً وخطياً إلى تعهدهم باحترام المبادئ والمعايير الأخلاقية المطبقة على عملية التعيين عند تقديم ترشيحاتهم (بيان الرؤية).

◀ توضيح وضع المرشحين الداخليين

١٨. تهدف المجموعة الثانية من القواعد إلى إرساء اشتراطات أكثر صرامة بغية تنظيم وضع المرشحين الداخليين المتقدمين لمنصب المدير العام، كأن يُشترط مثلاً أن يُمنح هؤلاء المرشحون إجازة خاصة لفترة زمنية محددة قبل تاريخ الانتخاب وأن يُلزموا بتقديم استقالتهم المشروطة، على نحو ما يرد أدناه.

١٩. ومن الجدير بالذكر أنه وبحسب تقرير وحدة التفتيش المشتركة لسنة ٢٠٠٩، قد يثير وضع المرشحين الداخليين تساؤلات بشأن الجوانب الأخلاقية وتكافؤ الفرص بينهم وبين المرشحين الخارجيين.^{١٥} ولحظ التقرير بوجه خاص أنه لا توجد في المنظمات العاملة في منظومة الأمم المتحدة، باستثناء الاتحاد الدولي للاتصالات،^{١٦} إجراءات رسمية خاصة بالمرشحين الداخليين المتقدمين لمنصب الرئيس التنفيذي، بما في ذلك أي شرط إلزامي أو تقديري للمرشحين الداخليين بوقف قيامهم بوظائفهم أثناء حملاتهم بهدف تفادي أي تعارض محتمل في المصالح أو إساءة استخدام وظائفهم والموظفين ومرافق المكتب لحوض حملاتهم. ومن جانب آخر، ذكرت وحدة التفتيش المشتركة أنه على الرغم من غياب أية إجراءات رسمية، توجد حالات في بعض منظمات الأمم المتحدة، كما في الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم

^{١٠} انظر: IMO, *Ethical Considerations and Guidelines for Conduct of IMO Council Election Campaigns*, 2020.

^{١١} الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، *مذكرة إعلامية عن إجراءات وطرائق تعيين رئيس الصندوق الدولي للتنمية الزراعية*، ٢٠٢٠.

^{١٢} المنظمة الدولية للملكية الفكرية، *إجراءات اقتراح لجنة الويبو للتنسيق لمرشح لمنصب المدير العام*، ٢٠٢٠.

^{١٣} يمكن إعداد وثيقة توجيهية منفصلة من أجل معالجة قضايا محددة من قبيل التحقق واتباع إجراء تآديبي في سياق عملية التعيين.

^{١٤} في الاتحاد الدولي للاتصالات، يمكن للمسؤول عن الأخلاقيات مراجعة أية منشورات أو تعليقات علنية يدلي بها المرشحون مسبقاً وإسداء المشورة حسب الاقتضاء.

^{١٥} زهران وفول ورومان - موري، *اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم*، الفقرات ٧٧-٨٣.

^{١٦} وفقاً للأنحة ١٢-٢ من النظامين الأساسي والإداري للموظفين في الاتحاد الدولي للاتصالات، "يجب على [أي] موظف معين يتقدم إلى الانتخابات لإحدى الوظائف الرسمية التي تتم بالانتخاب [بما فيها وظيفة الأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات] ... أن يمنحه الأمين العام ألبا إجازة بدون مرتب، [...] بداية من اليوم التالي لتاريخ تقديم ترشحه إلى منصب الأمين العام".

المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، حصل فيها المرشحون الداخليون المتقدمون لوظيفة الرئيس التنفيذي، في حالات محددة، على إجازة مأدونة طوعية أو أوقفوا مشاركتهم في أنشطة المنظمة.

٢٠. غير أنه سُجلت تطورات ملحوظة منذ نشر تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الأمر الذي يبيّن أنّ وضع المرشحين الداخليين لا يزال موضع اهتمام متزايد. لذلك، وخلال عمليتي التعيين في منظمة الصحة العالمية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية في عام ٢٠١٧، مُنح المرشحون الداخليون إجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل بالنسبة لمنظمة الصحة العالمية ومن دون أجر بالنسبة للصندوق الدولي للتنمية الزراعية.^{١٧} وأتبع النهج نفسه في منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)، حيث وافق مجلس المنظمة في عام ٢٠١٨ على منح أي مرشح داخلي يتقدم لمنصب المدير العام إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر اعتباراً من تاريخ تعميم طلبات الترشيح.^{١٨}

٢١. وفي ضوء ما تقدم، يبدو أنّ منح المرشحين الداخليين إجازة خاصة خلال عملية التعيين هو الممارسة المتبعة والمقبولة في أوساط هذه المنظمات التي تتناول مسألة المرشحين الداخليين في عملية التعيين. وثمة مسألة أخرى ذات صلة تتعلق بمعرفة ما إذا كان ينبغي منح المرشحين الداخليين إجازة خاصة براتب كامل أو جزئي أو من دون راتب. والممارسة المتبعة في هذا السياق غير موحدة.

٢٢. ففي الاتحاد الدولي للاتصالات والفاو والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، تجري العادة أن تكون الإجازة الخاصة بدون راتب اعتباراً من تاريخ نشر طلبات الترشيح. وفي هذا السياق، يمكن القول مبدئياً إنه لا يجوز استخدام موارد المنظمة لأغراض انتخابية ولفترات زمنية طويلة على شكل رواتب للمرشحين الداخليين الذين غالباً ما يشغلون مناصب رفيعة المستوى. ومن شأن هذا الخيار أن يبده أي شبهة بتضارب المصالح بين أداء المهام الرسمية والترويج للترشيح الذي قد تدعمه دولة عضو محددة أو مجموعة من المجموعات المكونة للمنظمة.

٢٣. ومن منظور منظمة العمل الدولية، يجدر التذكير بأنّ الموظف الذي يُمنح إجازة خاصة بدون راتب لا يُعتبر في الخدمة ولا يحصل على الراتب والعلاوات المستحقة لأي موظف في الخدمة ولا يمكنه استخدام موارد المكتب. لكنه يبقى خاضعاً بالكامل للاشتراطات الواردة في الفصل الأول من لوائح الموظفين الخاصة بمنظمة العمل الدولية وللقواعد التي ترعى الأنشطة الخارجية.^{١٩} ومنح المرشحين الداخليين إجازة خاصة بدون راتب يكفل عدم ظهورهم بمظهر من يتقاضى أجراً لتنظيم الحملات ويحول دون استخدامهم أي من موارد المكتب للترويج لترشيحهم ويبقيهم في الوقت عينه مقبدين بالكامل بمعايير السلوك المفروضة على موظفي منظمة العمل الدولية بصفتهم موظفين دوليين.

٢٤. غير أنّ حرمان المرشحين الداخليين من مصدر دخلهم المنتظم وربما الوحيد قد يؤثر إلى حد كبير في قدرتهم على تنظيم الحملات ويضعهم في موقع غير مؤاتٍ مقارنة بالمرشحين الخارجيين. أما الإجازة الإلزامية بدون راتب، فمن شأنها أن تضعف منصباً رئيسياً في المنظمة طوال مدة الحملة وتحرم المرشح مبدئياً من بطاقة إقامته التي تخوله البقاء في سويسرا، الأمر الذي قد يشكل عاملاً مثبطاً للمرشحين الداخليين يتنبه عن الترشح للانتخابات. ومع أنّ المرشحين الداخليين قد يتمتعون من وقت لآخر بدعم مادي من الدولة العضو التي تقدّم ترشيحهم، إلا أنّ هذا الدعم غير مضمون في جميع الحالات، لا سيما في حالة المرشحين الذين تعيّنهم المجموعات غير الحكومية.

٢٥. وقد يتمثل أحد الشروط الأقل صرامةً في منح المرشحين الداخليين إجازة خاصة براتب جزئي. وهذا الخيار كفيلاً بإحلال التوازن بين عدم وضع المرشحين الداخليين في موقع غير مؤاتٍ بدون مبرر من جهة وضمن الفصل بوضوح بين وضعهم المهني وطموحاتهم الانتخابية من جهة أخرى. غير أنّ القلق يبقى قائماً من إضعاف منصب رئيسي في المنظمة. لذلك، ينبغي تحديد مدة الإجازة في ضوء المدة الإجمالية للحملة الانتخابية. ففي منظمة الصحة العالمية مثلاً، يُمنح المرشحون الداخليون إجازة خاصة مع نصف راتب اعتباراً من تاريخ الإعلان عن ترشيحهم وفي مطلق الأحوال قبل ١٠ أسابيع على الأقل من دورة المجلس التنفيذي التي يُعيّن فيها المرشحون. ومن ثم يُمنح المرشحون الداخليون إجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل في الفترة الفاصلة بين دورة المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية التي تقرّ التعيين (أي من كانون الثاني/يناير حتى أيار/مايو).

^{١٧} منظمة الصحة العالمية، مدونة قواعد السلوك والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، تقرير مكتب مجلس المحافظين بشأن استعراض الممارسة المتبعة للعملية المؤدية إلى تعيين رئيس الصندوق، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، الفقرات ٢٥-٢٢.

^{١٨} منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)، الإجراءات الخاصة بعملية تعيين المدير العام، لجنة الشؤون الدستورية والقانونية، آذار/مارس ٢٠١٨.

^{١٩} انظر: ILO, Office Procedure, *Special leave without pay*, IGDS No. 31 (Version 1), 27 June 2008.

٢٦. لذلك، واستناداً إلى الجدول الزمني لآخر عملية تعيين،^{٢٠} يُقترح أن يُمنح المرشحون الداخليون إجازة خاصة بنصف راتب للفترة التي تتراوح بين إغلاق باب الترشيحات وتاريخ الانتخاب، على أن يكون مفهوماً أن هذه الإجازة الخاصة لن تكون سارية إلا بعد أن يستنفد المرشحون رصيد إجازتهم السنوية. وسيكون هذا الترتيب الإداري أيضاً موضوع مشاورات مسبقة مع سلطات البلد المضيف. وفي حال استبقاء هذا المقترح، ينبغي إدخال تعديل مستتب على المادة ٧-٧(أ) من لوائح الموظفين لإضفاء مزيد من الوضوح عليها.

٢٧. ويجدر التوضيح في هذا السياق أن القاعدة بشأن الإجازة الخاصة بنصف راتب لا تنطبق على مدير عام يترشح لولاية ثانية. فبحسب ما خلص إليه تقرير وحدة التفتيش المشتركة لسنة ٢٠٠٩، "وبينما يمكن تصور حصول موظفي الأمم المتحدة المرشحين لمنصب الأمين العام على إجازة خاصة بدون مرتب، وأن يظلوا خاضعين للنظامين الأساسي والإداري للموظفين، لن يكون من المناسب منح الأمين العام شاغل المنصب الذي لا يخضع لهذين النظامين، ويترشح لولاية ثانية، إجازة خاصة بدون مرتب، بالنظر إلى ولايته ووظائفه".^{٢١} ومن الجدير بالذكر في هذا السياق أن قواعد الإجازة الخاصة المطبقة على المرشحين الداخليين في منظمة الصحة العالمية والاتحاد الدولي للاتصالات لا تنطبق على الموظفين المنتخبين.

◀ المواعمة بين فترة تعيين نواب المدير العام والمدراء العاميين المساعدين وولاية المدير العام

٢٨. يتمثل التحسين الثالث المحتمل في تسهيل عملية التسلم والتسليم بين الإدارة المنتهية ولايتها والإدارة الجديدة من خلال تحقيق المواعمة بين فترة تعيين نواب المدير العام والمدراء العاميين المساعدين الذين يوليهم المدير العام ثقته بتعيينهم مباشرة وولاية المدير العام. والهدف من هذه الخطوة هو الحؤول دون تجديد عقود هؤلاء المسؤولين رفيعي المستوى بطريقة من شأنها أن تمنع المدير العام المعين حديثاً من تعيين من يختارهم لشغل هذه المناصب. وفي مطلق الأحوال، يفترض بفترة تعيينهم أن تنتهي قبل أن يتولى المدير العام الجديد مهامه.

٢٩. ويبدو أن خاصية هذه التعيينات المباشرة، وتحديد السلطة التقديرية التي يتمتع بها الرئيس التنفيذي في هذا الشأن، راسخة في المنظمات العاملة في منظومة الأمم المتحدة. ففي الأمم المتحدة على سبيل المثال، وتمشياً مع قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٢/٥٢ بآء الذي أنشأ منصب نائب الأمين العام، يعين الأمين العام نائب الأمين العام الذي "لن تزيد فترة عمله على فترة عمل الأمين العام".^{٢٢} بالمثل، في منظمة الويبو، ترتبط ولاية نواب المدير العام والمدراء العاميين المساعدين بولاية المدير العام وتنتهي مع انتهائها.

٣٠. وفي منظمة التجارة العالمية، وتسهلاً للعملية الانتقالية، يحتفظ نواب المدير العام بمناصبهم لشهر واحد بعد تولي المدير العام الجديد مهامه. أما المستشارون الخاصون للمدير العام الذين يُعيّنون خارج سياق عملية التوظيف العادية، فيغادرون المنظمة تلقائياً عند انتهاء ولاية المدير العام الذي عيّنتهم ولا يحق لهم التقدم لشغل أي منصب شاغر خلال ولاية المدير العام الذي عيّنتهم ولا يجوز نقلهم إلى منصب آخر.

٣١. وتستوجب التحسينات المحتملة المشار إليها أعلاه إدخال تعديلات على القواعد المطبقة على تعيين المدير العام، كما ترد في الملحق الثالث من الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة وعلى لوائح الموظفين. وترد التعديلات المقترحة في الملحق الأول المرفق بهذه الوثيقة.

^{٢٠} القرار GB.341/INS/15/Decision. كانت الفترة الفاصلة بين تقديم طلبات الترشيح (١ تموز/ يوليه ٢٠٢١) وتاريخ الانتخاب (٢٥ آذار/ مارس ٢٠٢٢) تسعة أشهر تقريباً، بينما كانت الفترة الفاصلة بين آخر تاريخ لتقديم طلبات الترشيح (١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢١) وتاريخ الانتخاب نحو ستة أشهر.

^{٢١} زهران وفول ورومان - موريي، اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم، الفقرة ٨٢.

^{٢٢} الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ١٢/٥٢ بآء، تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح، الوثيقة A/RES/52/12B، ١٩٩٨، الفقرتان ١ و٢.

◀ مشروع القرار

٣٢. وافق مجلس الإدارة على التعديلات المقترحة على الملحق الثالث من الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وعلى المادتين ٤-٦ و ٧-٧ من لوائح الموظفين، التي ترد في الملحق الأول المرفق بالوثيقة GB.347/LILS/3(Rev.2).

◀ الملحق الأول

التعديلات المقترحة على الملحق الثالث من الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة وعلى لوائح الموظفين

(يشار إلى الإضافات بخط تحت النص، في حين يرد النص المحذوف مشطوباً)

القواعد المطبقة على تعيين المدير العام

اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٢٤٠ (أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ١٩٨٨) وعدلها في دورته ٣١٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١) وXXX.

الترشيحات

١. ترسل الترشيحات لمنصب المدير العام إلى مكتب رئيس مجلس الإدارة في تاريخ يحدده مجلس الإدارة أو قبل ذلك التاريخ، على أن يكون قبل شهرين على الأقل من تاريخ الانتخاب.
٢. بغية النظر في هذه الترشيحات، لا بد من أن تقدمها دولة عضو في المنظمة أو عضو في مجلس الإدارة.
٣. يرفق كل مرشح بترشيحه سيرة ذاتية وشهادة تفيد بأنه يتمتع بصحة جيدة وموقعة من مركز طبي معترف به.
٤. يُدعى المرشحون إلى أن يقدموا، مع ترشيحهم، بياناً لا يتعدى ٢٠٠٠ كلمة يصفون فيه كيف يرون مستقبل المنظمة والاتجاه الاستراتيجي الذي سيتبعونه في حال انتخابهم. كما ينبغي أن يتضمن هذا البيان: التزام المرشح بقيم وأنشطة منظمة العمل الدولية وهيكلها الثلاثي؛ خبرته في المسائل الاقتصادية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالعمل، وفي المسائل الدولية والقيادة والإدارة التنظيمية، وتقديره للتنوع الثقافي والاجتماعي والسياسي. وينبغي للمرشحين التعهد بأن يحترموا المبادئ والمعايير الأخلاقية المنصوص عليها في هذه القواعد في جميع الأوقات. كما ينبغي للمرشحين أن يشيروا كذلك إلى ملكتهم اللغوية بالنسبة إلى اللغات الرسمية في منظمة العمل الدولية.
٥. يقدم المرشحون كافة الوثائق المشار إليها في القواعد ٢ و٣ و٤ أعلاه باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، باستثناء شهادة الصحة الجيدة التي يمكن تقديمها بوحدة من هذه اللغات الثلاث فقط أو تكون مرفقة بترجمة مصدقة طبق الأصل في إحدى تلك اللغات.
٦. حتى تكون الترشيحات مقبولة، يجب أن تستوفي الشروط الواردة في القواعد ١ و٢ و٣ و٥ أعلاه.
٧. يقوم الرئيس بتوزيع الترشيحات المقدمة وفقاً للشروط الواردة أعلاه مع السير الذاتية والبيانات باللغات الرسمية التي حررت بها، في أقرب وقت ممكن بعد تلقيها، على أعضاء مجلس الإدارة والدول الأعضاء غير الممثلة في مجلس الإدارة للاطلاع. ولا تقبل وتوزع إلا البيانات المتفقاة في الوقت نفسه مع الترشيحات.

الإنصاف والشفافية في عملية التعيين

٨. يُحظر اللجوء إلى الممارسات غير الأخلاقية من قبيل الوعود والأفضليات والهدايا، الخ. التي يقدمها المرشحون لمنصب المدير العام أو التي تقدم دعماً لهم.
٩. يتخذ المدير العام التدابير الملائمة لتذكير موظفي المكتب بالقواعد ومعايير السلوك الرامية إلى ضمان حياد المكتب بالنسبة إلى العملية الانتخابية، بالإضافة إلى العقوبات التي يمكن أن تفرض على الموظفين في حال عدم الامتثال لهذه القواعد. كما يتخذ المدير العام التدابير الملائمة لمنع استخدام موارد منظمة العمل الدولية لأغراض حملة أحد المرشحين أو دعماً لأي مرشح، وكذلك لتنظيم سلوك موظفي مكتب العمل الدولي الذين يتقدمون كمرشحين لمنصب المدير العام.
١٠. على المرشح المعين في منصب المدير العام، عند قبوله التعيين، أن يتخلى عن أي كسب من أي دخل أو هدية أو علاقة، وعن أي مشاركة مالية أو مصلحة ذات طابع مالي يمكن أن تؤثر، أو أن يُنظر إليها على أنها تؤثر في موضوعية أو استقلالية الشخص المعين؛ بالإضافة إلى ذلك، يُطلب من المرشح المعين الامتثال لإجراء الكشف عن الوضع المالي الوارد في القواعد الداخلية لمكتب العمل الدولي.

الأغلبية

١١. حتى يُنتخب مرشح من المرشحين، يجب أن يحصل على أصوات أكثر من نصف أعضاء مجلس الإدارة الذين يحق لهم التصويت.

إجراء الانتخاب

٨. ١٢. تُنظَّم في فترة الثلاثة أشهر التي تسبق عملية الانتخاب، فعالية تفاعلية واحدة على الأقل، من قبيل مقابلة أو حلقة نقاش، بغية إتاحة الفرصة للمرشحين ليعرفوا عن أنفسهم ويقدموا رؤيتهم لجميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وعموم الجمهور. وتُثبت هذه الفعالية التفاعلية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية بجميع اللغات الرسمية المعتمدة في منظمة العمل الدولية. ويُحدَّد ترتيب ظهور المرشحين بالقرعة. ويتخذ مجلس الإدارة القرار بشأن الترتيبات المفصلة فيما يتعلق بتاريخ الفعالية التفاعلية ونسقتها ومدتها خلال دورته التي تسبق الفعالية. وتغطي المنظمة التكاليف المترتبة على مشاركة المرشحين في الفعالية التفاعلية.

٩. تجري جلسات الاستماع إلى المرشحين في إطار جلسة خاصة لمجلس الإدارة تُعقد قبل عملية الانتخاب. ويكون ترتيب ظهور المرشحين نتيجة قرعة يقوم بها رئيس مجلس الإدارة، ويحاط المرشحون علماً بالتاريخ والساعة التقريبية لحضورهم، وذلك قبل أسبوع واحد على الأقل من جلسة الاستماع. ويجري الاستماع إلى كل مرشح على حدة، ويُطلب منه تقديم عرض إلى مجلس الإدارة. وبعد الانتهاء من العرض، يطرح مجلس الإدارة أسئلة على المرشح يتعين عليه الإجابة عليها. وتحدد هيئة المكتب الوقت المخصص للمرشحين لتقديم عرضهم والإجابة على الأسئلة المطروحة. ويخصص الوقت نفسه لجميع المرشحين.

١٠. ١٣. في التاريخ المحدد للانتخاب، تجري عمليات اقتراع بقدر ما يكون ضرورياً من أجل تحديد أي من المرشحين حصل على الأغلبية المطلوبة التي تتطلبها القاعدة (١١) أعلاه.

١١. حتى يُنتخب مرشح من المرشحين، يجب أن يحصل على أصوات أكثر من نصف أعضاء مجلس الإدارة الذين يحق لهم التصويت.

١٢. ١٤. "١" بعد كل عملية اقتراع، يُستبعد المرشح الذي حصل على أقل عدد من الأصوات.

"٢" إذا حصل مرشحان أو أكثر على أقل عدد من الأصوات في الوقت نفسه، فإنهم يُستبعدون سوياً.

١٣. ١٥. إذا حصل المرشحان المتبقيان خلال الاقتراع الذي سيفصل بينهما، العدد نفسه من الأصوات وإذا لم تسمح عملية اقتراع جديدة بالفصل بينهما، أو إذا لم يحصل المرشح المتبقي على الأغلبية المطلوبة في القاعدة (١١) أعلاه في عملية الاقتراع التي يرد فيها اسمه أمام مجلس الإدارة للتصويت النهائي، يجوز لمجلس الإدارة أن يؤجل عملية الانتخاب وأن يحدد بحرية مهلة زمنية جديدة لتقديم الترشيحات.

الإنصاف والشفافية في عملية التعيين والسلوك الأخلاقي

١٤. ١٤. أ. يُحظر اللجوء إلى الممارسات غير الأخلاقية من قبيل الوعود والأفضليات والهدايا، المخ التي يقدمها المرشحون لمنصب المدير العام أو التي تقدم دعماً لهم والتي من شأنها أن تقوض عملية التعيين أو تؤثر فيها على نحو غير لائق.

١٥. ١٥. ب. يتخذ المدير العام التدابير الملائمة لتذكير موظفي المكتب بالقواعد ومعايير السلوك الرامية إلى ضمان حياد المكتب وعدم تحيزه التامين بالنسبة إلى العملية الانتخابية، بالإضافة إلى العقوبات التي يمكن أن تفرض على الموظفين في حال عدم الامتثال لهذه القواعد والمعايير.

١٦. ١٦. كما على وجه الخصوص، يتخذ المدير العام التدابير الملائمة لمنع استخدام موارد منظمة العمل الدولية لأغراض حملة أحد المرشحين بالإضافة إلى أي إجراء يرقى إلى أو يُنظر إليه على أنه يرفض أو يدعم أو دعماً لأي مرشح، وكذلك لتنظيم سلوك موظفي مكتب العمل الدولي الذين يتقدمون كمرشحين لمنصب المدير العام.

١٧. ١٧. على المرشحين أن يفصحوا فوراً عن أنشطة حملاتهم (على سبيل المثال تنظيم الاجتماعات وحلقات العمل والزيارات)، بالإضافة إلى قيمة ومصدر الأموال المخصصة لتمويل هذه الأنشطة وإبلاغ المكتب بذلك. وسوف تُنشر المعلومات التي يتم الإفصاح عنها على هذا النحو على صفحة مخصصة على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.

١٨. ١٨. على المرشحين أن يشيروا إلى بعضهم البعض باحترام ويمتنعوا عن الإدلاء بأي بيان شفهي أو خطي أو أي تمثيل آخر قد يعد من قبيل الاقتراء أو التشهير.

١٩. ١٩. تحال المزاعم بوقوع سلوك غير لائق أو بعدم الامتثال للمبادئ والمعايير الأخلاقية التي تترعى عملية التعيين، إلى رئيس مجلس الإدارة ليتخذ إجراء المتابعة المناسب.

٢٠. يجوز للمرشحين استشارة المسؤول عن القضايا الأخلاقية في حالة الشك وطلب المشورة بشأن المبادئ والمعايير الأخلاقية المطبقة.

٢١. يجب على المرشح المعين في منصب المدير العام، عند قبوله التعيين، أن يتخلى عن أي كسب من أي دخل أو هدية أو علاوة، وعن أي مشاركة مالية أو مصلحة ذات طابع مالي يمكن أن تؤثر، أو أن يُنظر إليها على أنها تؤثر في موضوعية أو استقلالية الشخص المعين. بالإضافة إلى ذلك، يُطلب من المرشح المعين الامتنال لإجراء الكشف عن الوضع المالي الوارد في القواعد الداخلية لمكتب العمل الدولي.

وضع المرشحين الداخليين

٢٢. على موظفي منظمة العمل الدولية الذين يقدمون ترشيحاتهم لشغل منصب المدير العام الالتزام بأسمى معايير السلوك الأخلاقي في جميع الأوقات والسعي إلى تجنب أي سلوك يُنظر إليه على أنه غير لائق. وعليهم الفصل بوضوح بين وظائفهم في منظمة العمل الدولية وترشيحهم وتجنب أي تدخل أو ما قد يُنظر إليه على أنه تدخل بين أنشطة الحملات وعملهم في منظمة العمل الدولية. كما يتعين عليهم تجنب أي شبهة بوجود تضارب في المصالح.

٢٣. تحقيقاً لهذه الغاية، يُمنح موظفو منظمة العمل الدولية المرشحون لشغل منصب المدير العام إجازة خاصة بنصف راتب عملاً بالمادة ٧-٧ من لوائح الموظفين للفترة التي تتراوح بين إغلاق باب الترشيحات وتاريخ الانتخاب (بعد استنفاد رصيد إجازتهم السنوية).

٢٤. لا تنطبق القاعدة ٢٣ أعلاه على المدير العام الذي يترشح لولاية ثانية.

لوائح الموظفين

المادة ٤-٦

فترة التعيين

(أ) يعيّن المدير العام لفترة خمسة أعوام. ويجوز لمجلس الإدارة تجديد تعيينه لمرة واحدة، على أنه لا يجوز أن يتعدى أي تجديد محتمل فترة خمسة أعوام.

(ب) يعيّن نواب المدير العام والمدراء العامون المساعدون وأمين الخزانة والمراقب المالي لفترات لا تتجاوز خمسة أعوام. ويجوز تجديد التعيينات، شريطة أن تنتهي مدتها في موعد أقصاه تاريخ تولي المدير العام الجديد مهامه إلى أجل غير مسمى، على أنه لا يجوز أن يتعدى أي تجديد فترة خمسة أعوام.

(ج) يعيّن أمين الخزانة والمراقب المالي لفترة لا تتجاوز خمسة أعوام. ويجوز تجديد تعيينه، على أنه لا يجوز أن يتعدى أي تجديد فترة خمسة أعوام.

المادة ٧-٧

إجازة خاصة

(أ) يجوز للمدير العام أن يمنح إجازة خاصة براتب كامل أو جزئي أو بدون راتب لموظف لكي يتابع دراسات أو يجري بحثاً متعمقة تهم المنظمة أو لأي أسباب استثنائية أو طارئة أخرى. ويُمنح الموظفون الذين يترشحون لشغل منصب المدير العام إجازة خاصة بنصف راتب، على نحو ما يرد في القواعد المطبقة على تعيين المدير العام. وتُمنح الإجازة الخاصة بدون راتب بناءً على طلب يقدمه الموظف المجدد لأداء الخدمة في القوات المسلحة أو في الخدمة الوطنية. ولأغراض هذه المادة، يقصد بتعبير "الراتب" الراتب والعلاوات.

◀ الملحق الثاني

المعلومات الواردة من سائر المنظمات بشأن الممارسات المتبعة لضمان مراعاة الإطار الأخلاقي ومعايير الشفافية عند تعيين الرؤساء التنفيذيين فيها

WTO	WMO	WIPO	WHO	UPU	UNESCO	UN	ITU	IFAD	FAO	
✓		✓ ⁶	✓ ⁵		✓ ⁴	✓ ³		✓ ²	✓ ¹	جلسات استماع/ فعاليات تفاعلية
		✓	✓				✓	✓		التصرف بحسن نية والتعامل باحترام متبادل مع بعضهم البعض
		✓	✓					✓		الامتناع عن الإدلاء بأي بيانات شفوية أو خطية قد تعدّ من قبيل الافتراء أو التشهير
		✓						✓		الامتناع عن تعطيل أو عرقلة أنشطة حملات المرشحين الآخرين والتأثير في العملية على نحو غير لائق
			✓							الإفصاح عن أنشطة الحملات مع الإشارة إلى قيمة التمويل ومصدره
			✓					✓		الامتناع عن قطع الوعود أو قبول الأفضليات أو الهدايا
			✓							التعهد باحترام المعايير الأخلاقية المطبقة على العملية
			✓							الحد من السفر إلى الدول الأعضاء
			✓ ⁹				✓ ⁸	✓ ⁷	✓ ⁷	إجازة خاصة
			✓				✓			إجازة خاصة لا تنطبق على الموظفين المنتخبين

جميع المرشحين

المرشحون
الناخبون

WTO	WMO	WIPO	WHO	UPU	UNESCO	UN	ITU	IFAD	FAO	
									✓ ¹⁰	تقديم كتاب استقالة مسبقاً
				✓			✓			الامتناع عن استخدام شعار المنظمة ومعدات تكنولوجيا المعلومات والأوراق الرسمية التي تحمل رأسيتها والحساب الإلكتروني الرسمي، الخ
✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	وجوب تقيد جميع الموظفين بموجب الحياد وعدم التحيز
							✓ ¹¹	✓		آلية الرقابة/ الامتثال
<p>¹ يمثل المرشح لمدة ٣٠ دقيقة أمام مجلس الفاو خلال جلسة عامة له. ^٢ تجرى مقابلة لمدة ٩٠ دقيقة مع ممثلي الدول الأعضاء، يتم تسجيلها عبر الفيديو وتشاركها مع أعضاء مجلس المحافظين في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية. ^٣ نُظمت جلسات حوار غير رسمي مع المرشحين عملاً بالقرار رقم ٣٢١/٦٩ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١١ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥. ^٤ تُجرى مقابلة لمدة ٩٠ دقيقة، يتخللها عرض شفهي لمدة ١٠ دقائق في جلسة عامة للمجلس التنفيذي تُبث عبر الإنترنت. ^٥ يُنظم منتديان للمرشحين يمكن لجميع الدول الأعضاء حضورهما، كما يلي: مقابلة لمدة ٦٠ دقيقة وحلقة نقاش تُبث على الموقع الإلكتروني لمنظمة الصحة العالمية. كذلك، يُنظم منتدى إلكتروني لطرح الأسئلة والإجابة عليها، يمكن لجميع الدول الأعضاء والمرشحين متابعته. ^٦ تعقد لجنة التنسيق التابعة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية اجتماعاً غير رسمي ليقدم المرشحون عروضهم. ^٧ بدون أجر اعتباراً من تاريخ تعميم الترشيحات. ^٨ بدون أجر اعتباراً من تاريخ تقديم طلب الترشيح. ^٩ إجازة خاصة مع نصف أجر اعتباراً من تاريخ الإعلان عن الترشيح (١٠ أسابيع على الأقل قبل دورة المجلس التنفيذي التي تعين المرشحين) ومن ثم إجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل للفترة الفاصلة بين دورة المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية (كانون الثاني/ يناير - أيار/ مايو). ^{١٠} يتخذ المدير العام المنتخب القرار بشأن قبول الاستقالة من عدمه في غضون ١٠ أيام من تولي مهامه. ^{١١} يقوم الموظف المسؤول عن الأخلاقيات بإبداء المشورة.</p>										

FAO : منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)
UNESCO : منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
WMO : المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

IFAD : الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
UPU : الاتحاد البريدي العالمي
WTO : منظمة التجارة العالمية

ITU : الاتحاد الدولي للاتصالات
WHO : منظمة الصحة العالمية

UN : الأمم المتحدة
WIPO : المنظمة العالمية للملكية الفكرية