

## ترشيح المدير العام

### الترشيح للمنصب

#### مذكرة من المستشار القانوني

- ١- إن الغرض من إعداد هذه الوثيقة هو توفير المعلومات الأساسية وملخص لدور المجلس التنفيذي في ترشيح المدير العام.
- ٢- وينبغي التذكير في هذا الصدد بأن الأساس القانوني لترشيح المدير العام كما يلي:
  - المادة ٣١ من الدستور التي تحدد دور كل من المجلس التنفيذي وجمعية الصحة في ترشيح وتعيين المدير العام؛
  - المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي التي تحدد الإجراءات التي يتعين أن يتبناها المجلس في التوصل إلى اقتراح مرشح؛
  - المقرر الإجرائي م ت ١٠٠ (٧) الصادر عن المجلس التنفيذي بشأن تنفيذ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي: الترشيح لمنصب المدير العام، وتقرير المدير العام (الوثيقة م ت ١٠٠/٥) المقدم من المجلس في دورته المائة بناءً على طلبه. ويعرض المقرر الإجرائي م ت ١٠٠ (٧) التفاصيل الخاصة بتنفيذ المادة ٥٢، وذلك بإدراج المقترحات الواردة في تقرير المدير العام وبيان النقاط المحددة التي انطلق منها المجلس أو التي تكمل مقترحات المدير العام. وبهذا فمن الضروري قراءة الوثيقتين معاً كي يتسنى فهم النطاق الكامل للمقررات الإجرائية الصادرة عن المجلس؛
  - القرار م ت ٩٧ ق ١٠ بشأن استجابة المنظمة للتغيرات العالمية: تقرير عن المجموعة الخاصة، والذي يحدد المعايير التي ينبغي أن يفي بها الشخص الذي يرشحه المجلس؛
  - القرار م ت ٢٠ ق ١٩ بشأن المدير العام ونائب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: استعراض المسائل التي طرحت في دورة المجلس التنفيذي الاستثنائية ودورته الثامنة عشرة بعد المائة، والذي قدم فيه المجلس المزيد من التوضيحات بشأن جوانب معينة لتنفيذ المادة ٥٢.

## المعلومات الأساسية

٣- فيما يلي المعلومات الأساسية المقدمة في هذه الوثيقة:

(١) الخطاب الدوري المؤرخ في ٤ تموز/ يوليو ٢٠١١ والمرسل من المديرية العامة لإعلان إمكانية أن تقدم الدول الأعضاء ترشيحاتها لمنصب المدير العام قبل نهاية ساعات الدوام من يوم ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١ (الملحق ١). ولهذه الرسالة مرفقان، ألا وهما: نصا المادة ٣١ من الدستور والمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي (التذييل ١)؛ ونص مقتبس من القرار مت ٩٧ق ١٠ (التذييل ٢)؛

(٢) نصوص خاصة بتنفيذ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، أي المقرر الإجرائي مت ١٠٠(٧) وتقرير المدير العام (الوثيقة مت ١٠٠/٥) المقدم من المجلس التنفيذي في دورته المائة بناءً على طلبه (الملحق ٢)؛ والقرار مت ١٢٠ق ١٩ (الملحق ٣).

٤- ولتكوين فهم أفضل لهذه الوثيقة وملحقاتها يجدر التشديد في البداية على أن المجلس عدل نظامه الداخلي، بما فيه المادتان ٧ و ٥٢ بموجب القرار مت ١١٢ق ١ الصادر في دورته الثانية عشرة بعد المائة المعقودة في أيار/ مايو ٢٠٠٣. وقام على وجه الخصوص بحذف الإشارة إلى أعضاء المجلس من الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٥٢، و عدل في الفقرة ٦ من نفس المادة الإشارة إلى التوقيت الذي ينبغي فيه إجراء المقابلات مع المرشحين الذين تتضمنهم القائمة الموجزة<sup>١</sup>؛ و عدل المادة ٧ بحيث تنص على أن تكون جلسات المجلس المتعلقة بترشيح المدير العام "جلسات مفتوحة" كما هو منصوص عليه في الفقرة الفرعية (ب) من المادة (انظر الفقرة ٨ أدناه). ولما كان المقرر الإجرائي مت ١٠٠(٧) وتقرير المدير العام الذي يشير إليه هذا القرار<sup>٢</sup> يسبقان زمنياً التعديل الوارد في القرار مت ١١٢ق ١ للنظام الداخلي للمجلس فإنه لا تزال هناك إشارات معينة تتعلق بالنسخة السابقة من المادة ٥٢ وينبغي قراءتها على ضوء هذا الاعتبار.

## ملخص دور المجلس

٥- بعد أن تم إرسال رسالة المدير العام المنصوص عليها في المادة ٥٢ أصبح أمام الدول الأعضاء حتى نهاية ساعات الدوام من يوم ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١ كي تقدم اقتراحاتها الخاصة بالمرشحين. ويجب أن يكون كل اقتراح مصحوباً بسيرة ذاتية ومعلومات داعمة لا تتجاوز ٢٠٠٠ كلمة وأن يفى بالمعايير الموضوعية من قبل المجلس للمرشحين وأن تشمل بياناً بشأن رؤية المرشح للأولويات والاستراتيجيات (الفقرتان ٢ و ٣ من منطوق القرار مت ١٢٠ق ١٩).

٦- وسيقوم رئيس المجلس، بمساعدة من المستشار القانوني، بفتح جميع الاقتراحات فور انقضاء المهلة الزمنية. وستتم ترجمة الاقتراحات والسيرة الذاتية، التي يُنظر فيها على ضوء المقرر الإجرائي الصادر عن المجلس بألا تتجاوز السيرة الذاتية وأية معلومات داعمة أخرى ٢٠٠٠ كلمة، إلى كل اللغات الرسمية وستوزع على الدول الأعضاء كافة في موعد أقصاه ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١. وفي القرار مت ١٢٠ق ١٩ قرر

١ كانت النسخة السابقة من المادة ٥٢ تنص على أن يجري المجلس المقابلات مع المرشحين الذين تتضمنهم القائمة الموجزة "في آخر الأسبوع الثاني من الدورة". أما النسخة الجديدة فتتص على إجراء المقابلات معهم "في أقرب فرصة ممكنة"؛ بعد وضع القائمة الموجزة.

٢ الوثيقة مت ١٠٠/٥ (انظر الملحق ٢ من التقرير).

المجلس أنه يجوز لرئيسه أن يخول المدير العام في أن ينشر على موقع المنظمة على الإنترنت أسماء المرشحين والسير الذاتية وسائر المعلومات الداعمة بصيغتها المرسله إلى الدول الأعضاء، وكذلك معلومات الاتصال الخاصة بكل مرشح ما لم ينص على خلاف ذلك من قبل المرشح المعني أو الدولة العضو التي اقترحتة. ورهنًا بالشروط الواردة في القرار مت ١٢٠ ق ١٩ ستقوم المديرية العامة، بناءً على ذلك، بنشر المعلومات المذكورة أعلاه في موقع المنظمة على الإنترنت في وقت إرسالها إلى الدول الأعضاء.

٧- وعندما ينعقد المجلس في دورته الثلاثين بعد المائة سيلزم أن يتعامل مع عملية الترشيح على أربع مراحل مختلفة، ألا وهي:

- (١) الفرز الابتدائي للمرشحين لاستبعاد المرشحين الذين لا يفون بالمعايير التي حددها المجلس؛
- (٢) إعداد القائمة الموجزة؛
- (٣) إجراء المقابلات مع المرشحين؛
- (٤) التصويت على الشخص الذي يرشحه.

٨- ومثلما ذكر أعلاه فإن المادة ٧ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، بصيغتها المعدلة في أيار/مايو ٢٠٠٣ في القرار مت ١٢٠ ق ١، تنص على أن تكون جلسات المجلس المتعلقة بترشيح المدير العام "جلسات مفتوحة" حسب التعريف الوارد في الفقرة الفرعية (ب) من نفس المادة، وذلك باستثناء أنه يجوز لممثل واحد من كل دولة عضو غير ممثلة في المجلس ومن كل دولة عضو منتسبة حضور هذه الجلسات بدون حق المشاركة، كما أنه لن تسجل محاضر رسمية لهذه الجلسات. ووفقاً للفقرة الفرعية (ب) من المادة ٧ لا يجوز حضور "الجلسات المفتوحة"، بالإضافة إلى أعضاء المجلس وبدلائهم ومستشاريهم، إلا للدول الأعضاء غير الممثلة في المجلس والدول الأعضاء المنتسبة والأمانة.

٩- وسبق أن وافق المجلس (المقرر الإجمالي مت ١٠٠ (٧)) على أن تقتصر المرحلة الأولى على تحديد ما إذا كان هناك أي توافق آراء على أن مرشحاً أو أكثر لا يفي بالمعايير التي حددها المجلس. وهذه المعايير محددة في القرار مت ٩٧ ق ١٠، والذي يرد نص مقتبس منه في الملحق ١ (التذييل ٢) بهذه الوثيقة. وفي القرار مت ١٢٠ ق ١٩ وافق المجلس على الإجراء الذي حددته الأمانة فيما يتعلق بالطريقة التي يقدر بها المجلس التنفيذي ما إذا كان الشخص المرشح من قبله يتمتع أم لا باللياقة البدنية الجيدة المشترط توافرها في كافة موظفي المنظمة. وبناءً على ذلك، ومثلما وافق عليه المجلس، فإن على الأمانة أن تطلب من الأشخاص المقترحين لمنصب المدير العام أن يجروا فحصاً طبياً وأن يرسلوا إلى مدير وحدة الخدمات الصحية والطبية في المقر الرئيسي للمنظمة الاستمارة التي وضعتها المنظمة للفحص الطبي، وذلك بعد أن يستوفوها، وسيقوم المدير، بدوره، بموافقة رئيس المجلس عن ذلك. ويجب أن يبلغ الرئيس المجلس بناءً على ذلك.

١٠- وإذا لم يتحقق توافق آراء على أن مرشحاً أو أكثر لا يفي بالمعايير المحددة في القرار مت ٩٧ ق ١٠ فيجب أن تحال معالجة هذه المسألة لتدمج في المرحلة الثانية الخاصة بوضع القائمة الموجزة، التي تقتصر على خمسة مرشحين وفقاً للمقرر الإجمالي مت ١٠٠ (٧). وبالطبع فإنه إذا كان، أو ظل، هناك خمسة مرشحين فقط أو أقل فلن يلزم الخوض في مرحلة وضع القائمة الموجزة.

١١- وينص المقرر الإجمالي مت ١٠٠ (٧) على أن توضع القائمة الموجزة من خلال اقتراح سري واحد أو أكثر، يصوت أثناءه الأعضاء على عدد المرشحين المساوي للعدد الذي تضمنه القائمة الموجزة، أي خمسة.

وتعتبر عمليات الاقتراع التي تتضمن أكثر أو أقل من خمسة أسماء باطلة. وسوف توضع القائمة الموجزة نفسها بواسطة استبعاد كل جولة اقتراع المرشح، أو أكثر من مرشح، الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات، وكذلك أي مرشحين لم يحصلوا على النسبة الدنيا من الأصوات المدلى بها (حدد المجلس ذلك بنسبة ١٠٪ من أوراق الاقتراع) وذلك حتى لا يتبقى إلا خمسة مرشحين فقط.

١٢- وبمجرد أن توضع القائمة الموجزة سيجري المجلس التنفيذي المقابلات مع هؤلاء المرشحين. وتنص المادة ٥٢ على أن تجرى المقابلات "في أقرب فرصة ممكنة" بعد وضع القائمة الموجزة ولن تستغرق كل مقابلة أكثر من ٦٠ دقيقة. وسوف تنقسم بالتساوي بين (١) عرض شفهي يقدمه المرشح ويبين فيه رؤيته لأولويات المنظمة في المستقبل مع تحليل المشكلات الراهنة التي تواجهها واقتراحات لكيفية التصدي لتلك المشكلات، (٢) حصة ل طرح الأسئلة والرد عليها. ومع ذلك فإذا لم توجد أسئلة تكفي لملء الفترة المخصصة يجوز للمرشح أن يُدلي ببيانات إضافية حسيما يراه حتى نهاية المدة المحددة للمقابلة. وعلى الرغم من ذلك لا يجوز تجاوز المدة الإجمالية البالغة ٦٠ دقيقة.

١٣- والمرحلة الأخيرة من عملية الترشيح هي التصويت على الشخص الذي يتم ترشيحه. وإذا وضعت قائمة موجزة فيجب أن يقتصر الاقتراع على هؤلاء المرشحين الذين تضمهم القائمة الموجزة. ومثلما تنص عليه المادة ٥٢ يكتب كل عضو من أعضاء المجلس على ورقة الاقتراع الخاصة به اسم مرشح واحد. وإذا لم يحصل أي مرشح على الأغلبية البسيطة اللازمة من الأعضاء الحاضرين والمصوتين<sup>١</sup> فإن المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات يُستبعد من كل اقتراع حتى يحصل مرشح واحد على الأغلبية. وتنص المادة ٥٢ على إجراء محدد يُتبع في حالة وجود فارق ضيق متكرر بين عدد الأصوات التي يحصل عليها المرشحان المتبقيان.

١٤- وبالإضافة إلى البت في اقتراح المرشح يلزم أيضاً أن يقترح المجلس على جمعية الصحة مسودة عقد تتضمن أسس وشروط التعيين والراتب وغير ذلك من المكافآت المتعلقة بالمنصب.<sup>٢</sup> ولهذا الغرض سنقدم إلى المجلس مسودة مقترحة تعكس العقود السابقة. ومدة العقد محددة بالفعل بخمس سنوات، إذ إن ذلك قد تقرر في المادة ١٠٦ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية. ويرد في الوثيقة مت ٣/١٣٠ المزيد من التفاصيل عن شروط مسودة العقد.

١ على سبيل المثال إذا أدلى جميع الأعضاء البالغ عددهم ٣٤ عضواً بأصوات صالحة ولم يمتنع أي منهم عن التصويت فإن الأغلبية اللازمة تكون ١٨. ومن الجدير بالذكر أنه وفقاً للمادة ٤٢ يُعتبر الأعضاء الممتنعون عن التصويت غير مصوتين.

٢ مثلما تنص عليه المادة ١٠٧ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

## الملحق ١

## الخطاب الدوري الذي يدعو إلى تقديم الاقتراحات الخاصة بمنصب المدير العام

Ref.: C.L.18.2011

خ.د. ١٨-٢٠١١

### الاقتراحات الخاصة بمنصب المدير العام

تهدي السيدة المدير العام لمنظمة الصحة العالمية تحياتها للدول الأعضاء وتتشرف بأن تشير إلى المادة ٣١ من دستور منظمة الصحة العالمية بشأن ترشيح وتعيين المدير العام، وإلى المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي.

وطبقاً للمادة ٥٢ منه فإنه قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة من دورات المجلس يُقتضى أن يرشح فيها مدير عام، بستة أشهر على الأقل، يخطر المدير العام الدول الأعضاء بأن لها أن تقترح أشخاصاً يرشح المجلس أحدهم لمنصب المدير العام. ويجب أن تصل الاقتراحات إلى المقر الرئيسي للمنظمة قبل شهرين على الأقل من التاريخ المحدد لافتتاح أعمال دورة المجلس.

ومن المقرر أن تُعقد دورة المجلس التنفيذي الثلاثون بعد المائة في جنيف وأن تفتح أعمالها في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، ومن ثم يمكن إرسال الاقتراحات إلى رئيس المجلس التنفيذي شريطة أن تصله على عنوان المقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية في جنيف قبل نهاية ساعات الدوام من يوم ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

وتود السيدة المدير العام أن تسترعي الانتباه بوجه خاص إلى النقاط التالية:

(١) لكل دولة عضو أن ترشح لمنصب المدير العام شخصاً أو أكثر.

(٢) لدى تقديم الاقتراحات يرجى من الدول الأعضاء مراعاة القرار م١٠٩٧ق١٠ الذي وضع فيه المجلس التنفيذي المعايير التي ينبغي أن يفي بها مرشح المجلس التنفيذي لمنصب المدير العام، كما نشجعكم على أن تقتصر الاقتراحات المقدمة على الأشخاص الذين يعتقد أنهم يفون بتلك المعايير والذين أبدوا استعداداً لشغل منصب المدير العام.

(٣) ينبغي أن تكون الاقتراحات مصحوبة بالسيرة الذاتية للمرشح أو أية معلومات داعمة أخرى. وفي القرار م١٢٠ق١٩ قرر المجلس ألا تتجاوز السيرة الذاتية أو المعلومات الأخرى الداعمة لكل مرشح ٢٠٠٠ كلمة، وأن تقدم أيضاً في شكل إلكتروني. وينبغي أن تفي السيرة الذاتية بالمعايير

الموضوعة من قبل المجلس التنفيذي وأن تتضمن بياناً بشأن رؤية المرشح للأولويات والاستراتيجيات. لذا فإن السيدة المدير العام ستكون ممتنة إذا لم تتجاوز السيرة الذاتية أو المعلومات الأخرى الداعمة ٢٠٠٠ كلمة، حسبما قرره المجلس التنفيذي. وإذا تجاوزت ٢٠٠٠ كلمة فسيتعين أن يختصرها رئيس المجلس التنفيذي بالتشاور مع الأمانة. وستكون السيدة المدير العام ممتنة أيضاً إذا تسنى لكم تقديم السيرة الذاتية أو المعلومات الداعمة الأخرى في شكل إلكتروني على شريحة تخزين إلكترونية.

(٤) ينبغي أن تودع الاقتراحات في مظروف مختوم تكتب عليه كلمة "سري" بشكل بارز وأن يحمل الرمز المرجعي "D4/180/9 (11)" ويرسل إلى العنوان التالي:

The Chairman of the Executive Board  
c/o World Health Organization  
1211 Geneva 27  
Switzerland

ولا يجوز استعمال أية صيغة أخرى في العنوان.

(٥) ينبغي إرسال الاقتراحات بحيث تصل إلى المقر الرئيسي للمنظمة قبل نهاية ساعات الدوام من يوم ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١.

(٦) لضمان استلام جميع الاقتراحات يوصى بإرسالها بالبريد المسجل أو تسليمها باليد في المقر الرئيسي للمنظمة لعناية مكتب المستشار القانوني مقابل إيصال بالاستلام. وبما أن الاقتراحات لن يفتحها إلا رئيس المجلس التنفيذي بعد انتهاء مهلة التقديم لن يعطى أي إقرار آخر بالاستلام قبل ذلك الحين.

وتغتنم السيدة المدير العام هذه الفرصة لتعرب مجدداً للدول الأعضاء عن فائق الاحترام والتقدير.

جنيف في ٤ تموز/ يوليو ٢٠١١

## التذييل ١

### المادة ٣١ من دستور منظمة الصحة العالمية

تعين جمعية الصحة المدير العام بناء على ترشيح من المجلس، وفقاً لما قد تحدده من الشروط. والمدير العام، وهو خاضع لسلطة المجلس، هو المسؤول الفني والإداري الأعلى للمنظمة.

### المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي

قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة من دورات المجلس يُقتضى أن يرشح فيها مدير عام، بستة أشهر على الأقل، يخطر المدير العام الدول الأعضاء بأن لهم أن يقترحوا أشخاصاً يرشح المجلس أحدهم لمنصب المدير العام.

ولكل دولة عضو أن ترشح لمنصب المدير العام شخصاً أو أكثر، وعليه أن يرفق بترشيحه سيرة ذاتية أو أية معلومات داعمة أخرى لكل شخص. وترسل هذه الترشيحات في ظروف سري مختوم إلى رئيس المجلس التنفيذي على عنوان منظمة الصحة العالمية بجنيف (سويسرا)، بحيث تصل إلى المقر الرئيسي للمنظمة قبل التاريخ المحدد لافتتاح الدورة بما لا يقل عن شهرين.

ويفتح رئيس المجلس مظارييف الترشيحات المقترحة الواردة قبل بدء الاجتماع بوقت يضمن ترجمة جميع السير الذاتية والمعلومات الداعمة إلى جميع اللغات الرسمية ونسخها وإرسالها في مظارييف سرية، إلى جميع الدول الأعضاء قبل شهر من التاريخ المحدد لافتتاح الدورة.

وإذا لم ترد أية ترشيحات بحلول الموعد النهائي المشار إليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، يقوم المدير العام فوراً بإبلاغ جميع الدول الأعضاء بهذا الأمر، ولها أن تقترح أشخاصاً لترشيحهم وفقاً لهذه المادة شريطة أن تصل هذه الترشيحات إلى رئيس المجلس قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس بأسبوعين على الأقل. ويبلغ الرئيس الدول الأعضاء بتلك الترشيحات في أقرب فرصة ممكنة.

وينبغي أن تتاح لجميع أعضاء المجلس فرصة المشاركة في الفرز المبدئي لكافة المرشحين بغية استبعاد أولئك الذين لا يفون بالمعايير المحددة من قبل المجلس والمعتمدة من قبل جمعية الصحة.

ويقرر المجلس، من خلال آلية يتم تحديدها من قبله، قائمة موجزة بالمرشحين. ويتم وضع هذه القائمة الموجزة عند بدء الدورة، ويقوم المجلس بكامل أعضائه بإجراء مقابلات مع المرشحين المختارين في أقرب فرصة ممكنة بعدها.

وتتألف المقابلات من عرض يقدمه كل مرشح يتم اختياره إضافة إلى الإجابة على أسئلة أعضاء المجلس ويمكن للمجلس إذا اقتضت الضرورة، تمديد فترة الدورة لإجراء هذه المقابلات واختيار المرشح. ويقوم المجلس بتحديد موعد لعقد جلسة يتم فيها انتخاب شخص بالاقتراع السري من بين المرشحين الواردة أسماؤهم في القائمة الموجزة.

ويكتب كل عضو من أعضاء المجلس، لهذا الغرض، على ورقة الاقتراع الخاصة به اسم مرشح واحد يختاره من القائمة الموجزة. وإذا لم يحصل أي مرشح على الأغلبية اللازمة، يستبعد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات في كل اقتراع. وإذا انخفض عدد المرشحين إلى اثنين وحصل كل منهما على نفس عدد الأصوات الذي حصل عليه المرشح الآخر بعد إجراء الاقتراع ثلاث مرات، تعاد العملية على أساس القائمة الموجزة التي أعدت أصلاً في بداية عملية الاقتراع.

ويعلن اسم الشخص الذي سيرشح بهذه الطريقة في جلسة علنية للمجلس ويرفع إلى جمعية الصحة.



## التذييل ٢

### نص مقتبس من القرار م ت ٩٧ ق ١٠ الذي اعتمده المجلس التنفيذي في دورته السابعة والتسعين بشأن الترشيح لمنصب المدير العام

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في تقرير المجموعة الخاصة التي أنشأها بموجب المقرر الإجرائي م ت ٩٥ (١) لدراسة الخيارات المتاحة فيما يخص الترشيح لمنصب المدير العام وفترة شغل هذا المنصب،

١- يقرر أن المرشح المعين من قبل المجلس التنفيذي لمنصب المدير العام ينبغي أن يفي بالمعايير التالية وأن يكون لديه ما يلي:

(١) خلفية متينة في المجال التقني ومجال الصحة العامة وخبرة واسعة النطاق في مجال الصحة الدولية؛

(٢) الكفاءة في الإدارة التنظيمية؛

(٣) أدلة ثابتة على تبوئه موضع القيادة في مجال الصحة العامة من قبل؛

(٤) القدرة على التجاوب مع الفوارق الثقافية والاجتماعية والسياسية؛

(٥) الالتزام الراسخ بعمل منظمة الصحة العالمية؛

(٦) اللياقة البدنية المشترط توفرها في كافة موظفي المنظمة؛

(٧) المهارة الكافية في واحدة على الأقل من اللغات الرسمية ولغات العمل المستخدمة في المجلس التنفيذي وجمعية الصحة.

...

## الملحق ٢

النصوص الخاصة بتطبيق المادة ٥٢  
من النظام الداخلي للمجلس التنفيذيالمقرر الإجرائي مت ١٠٠ (٧) تنفيذ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي: الترشيح  
لمنصب المدير العام

وافق المجلس التنفيذي على اعتماد الاقتراحات الخاصة بتنفيذ المادة ٥٢ على النحو المبين في تقرير المدير العام<sup>١</sup> وذلك رهناً بالنقاط التالية:

(١) ينبغي وضع إرشادات يتراوح طولها بين صفتين وثلاث صفحات فيما يتعلق بالسير الذاتية لكل مرشح وينبغي للسير الذاتية أن تقي بالمعايير الموضوعية من قبل المجلس التنفيذي فيما يخص تصور المرشح بشأن الأولويات والاستراتيجيات؛

(٢) ينبغي أن تضم القائمة المختصرة خمسة مرشحين؛

(٣) قبل الخلوص إلى القائمة المختصرة لابد من إجراء عمليات اقتراح متعاقبة يتم خلال كل منها استبعاد المرشح أو المرشحين الذين يحصلون على أقل عدد من الأصوات وكذلك أي مرشحين لم يحصلوا على النسبة الدنيا من الأصوات المدلى بها (وقد حددت النسبة بـ ١٠٪ من مجموع أوراق المقترعين)، وذلك حتى يكون عدد المرشحين المتبقين مساوياً لعدد الأماكن على القائمة المختصرة؛

(٤) ينبغي للأعضاء، لدى الاقتراح، التصويت لعدد من المرشحين يساوي عدد الأماكن على القائمة المختصرة وذلك وفقاً للمادة ٨٣ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية؛

(٥) ينبغي قصر المقابلات مع المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة على ٦٠ دقيقة تقسم بالسوية بين (١) عرض شفهي يقدمه المرشح ويبين تصوره لأولويات المنظمة في المستقبل مع تحليل للمشكلات الراهنة التي تواجهها واقتراحات لكيفية التصدي لتلك المشكلات، (٢) حصة لطرح الأسئلة والرد عليها.

١ تشير الحاشية ١ إلى الملحق ١ الوارد في الوثيقة مت ١٠٠/١٩٩٧/ سجلات/١.

## تطبيق المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي<sup>١</sup>

### تقرير من المدير العام

[م ت ١٠٠/٥ - ٢٧ آذار/ مارس ١٩٩٧]

١- عدل المجلس التنفيذي، في دورته السابعة والتسعين، المادة ٥٢ من نظامه الداخلي من أجل توسيع نطاق مصادر ترشيح المدير العام ووضع قواعد أكثر تفصيلاً بشأن عملية الترشيح داخل المجلس نفسه. وقد يرغب المجلس في دراسة مختلف القضايا التي نشأت فيما يتصل بالمادة الجديدة من أجل ضمان تطبيق أحكامها بسلاسة. وفي هذا الصدد، قدم أحد أعضاء المجلس بالفعل ورقة مناقشة في الدورة التاسعة والتسعين.<sup>٢</sup>

٢- ويمكن تقسيم عملية الترشيح طبقاً للمادة ٥٢ إلى ست مراحل مختلفة.

### طلب الترشيحات

٣- يرسل المدير العام، قبل افتتاح الدورة الواحدة بعد المائة للمجلس التنفيذي بستة أشهر على الأقل (والتي ستحدد دورة المجلس المائة تاريخ انعقادها بالضبط) مذكرة شفوية إلى كل دولة عضو في المنظمة وكل عضو في المجلس التنفيذي يبلغهم فيها بأنه يمكنهم اقتراح شخص أو أكثر كيما يرشحهم المجلس لمنصب المدير العام.

٤- وسوف تتضمن المذكرة الأجزاء ذات الصلة من القرار م ت ٩٧ ق ١٠ الذي يحوي المعايير التي لا بد من توافرها في الشخص الذي يرشح لمنصب المدير العام، كما أنها ستشجع على قصر الترشيحات على الأشخاص الذين يرنأى أنهم يستوفون هذه المعايير، من أجل الحد من احتمال استخدام الترشيحات لأغراض فخريّة في المقام الأول. وسوف يسترعى الانتباه كذلك إلى استصواب تركيز السير الذاتية أو غير ذلك من المعلومات الداعمة على هذه المعايير المحددة. وسوف تبين المذكرة أيضاً أنه من باب تحصيل الحاصل أنه لن يرشح سوى الأشخاص الذين أبدوا استعداداً للخدمة في منصب المدير العام.

٥- وأخيراً، ومن أجل ضمان تلقي جميع الترشيحات، ستشير المذكرة إلى ضرورة إرسال جميع الترشيحات بالبريد المسجل أو تقديمها باليد في المقر الرئيسي للمنظمة لقاء اشعار بالتسلم.

### فحص الترشيحات

٦- لن تفحص الأمانة سوى الترشيحات التي تقدم قبل انقضاء أقصى موعد لتقديم الترشيحات وهو شهران قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس.

٧- إذا كان عدد المرشحين كبيراً أو كانت سيرهم الذاتية وغير ذلك من الوثائق الداعمة طويلة، فقد يكون مكلفاً وعسيراً على الأمانة أن ترتب لترجمة جميع الوثائق واستنساخها لتوزيعها على أعضاء المجلس في غضون الفترة المنصوص عليها في المادة ٥٢ وهي شهر واحد. ومن ثم قد يرغب المجلس في وضع

١ انظر المقرر الإجرائي م ت ١٠٠ (٧).

٢ انظر الوثيقة م ت ١٠٠/١٩٩٧/سجلات/١، الملحق ١، المرفق.

ارشادات بشأن طول السير الذاتية وغير ذلك من الوثائق الداعمة، والتي يمكن ذكرها في المذكرة الشفوية التي تطلب فيها الترشيحات.

### الفرز الابتدائي للترشيحات من قبل المجلس

٨- عملاً بأحكام المادة ٥٢، ينبغي عقد أول اجتماع بخصوص هذا البند في أول أو ثاني أيام دورة المجلس الواحدة بعد المائة. وعلى الرغم من أن المادة ٥٢ لا تقضي بأن يعقد المجلس جلسة خاصة إلا عندما يصوت على ترشيح المدير العام من بين الأشخاص الذين ترد أسماؤهم في القائمة القصيرة، فمن المناسب أن تتم جميع الاجتماعات المتعلقة بعملية الاختيار، أي الاختيار الابتدائي وتحديد القائمة القصيرة وجراء المقابلات مع المرشحين، في جلسات خاصة.

٩- وينبغي للمجلس التنفيذي، في المقام الأول، أن يحدد ما إذا كان أي مرشح لا يستوفي المعايير التي حددها المجلس. ولهذا الغرض، يمكن أن يتم الاتفاق على أن يسقط من القائمة كل المرشحين الذين تتفق الآراء على أنهم لا يستوفون المعايير التي حددها المجلس للمنصب بأي حال من الأحوال، وكذلك الحال بالنسبة للمرشحين الذين يبلغون المجلس بأنهم لا يرغبون في أن ينظر المجلس في ترشيحهم. وفي حالة عدم توافق الآراء بشأن ما إذا كان مرشح ما يستوفي المعايير أم لا قد يرى المجلس أن من الأفضل مواصلة بحث هذه المسألة لدى تحديده للقائمة المختصرة (انظر الفقرات ١١-١٣).

### اعداد القائمة المختصرة

١٠- بعد الانتهاء من الفرز الابتدائي، ينبغي للمجلس أن يعد قائمة مختصرة من بين المرشحين الباقين. وليس في المادة ٥٢ ما ينص على طول هذه القائمة المختصرة. ويمكن للمجلس أن يقرر مقدماً حجم القائمة أو ينتظر حتى ينظر في القوة النسبية للمرشحين. وإذا لم يحدد المجلس مقدماً طول القائمة فإنه سيتلافى بذلك مخاطر استبعاد مرشحين مؤهلين بدرجة متشابهة لمجرد أن طول القائمة كان محدداً سلفاً. بيد أنه متى عرف عدد المرشحين وهويتهم، فقد يكون من العسير على المجلس أن يتفق على حجم القائمة المختصرة - حيث أن ذلك سيحدد ما إذا كانت ستجرى مقابلات شخصية مع مرشحين معينين أم لا. وبالتالي فقد يرغب المجلس في الاتفاق على الحجم الأقصى للقائمة المختصرة، والمفترض أن يتراوح بين ثلاثة وخمسة مرشحين، في دورته المائة التي ستعقد في أيار/ مايو.

١١- أما فيما يتعلق باختيار الأسماء التي تدرج في القائمة المختصرة، فيبدو أن أكثر آلية ملاءمة في هذا الصدد تتمثل في إجراء تصويت في المجلس، وهو تصويت ينبغي - طبقاً للمبادئ العامة التي تحددها المادة ٤٨ بالنسبة للانتخابات - أن يتم بالاقتراع السري. وقد يرغب المجلس في اختيار واحد من الخيارين التاليين فيما يتعلق بعملية التصويت:

(أ) يمكن إجراء اقتراعات متتالية من أجل استبعاد المرشحين الذين يحصلون في كل مرة على أقل عدد من الأصوات إلى أن يتم الوصول إلى عدد المرشحين المطلوبين للقائمة المختصرة؛

(ب) يمكن إجراء اقتراع واحد، ثم تشكل القائمة المختصرة من المرشحين الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات على ألا يتجاوز عددهم عدد الأماكن في القائمة المختصرة.

١٢- ويمكن اعتبار التصويت الذي يجري لملء الأماكن في القائمة المختصرة بمثابة انتخاب يجري طبقاً للمادة ٥١، التي يحتاج الأمر فيها إلى ملء مكان أو مكانين. ومن المفترض، في سياق كل من الخيارين، أن طريقة إجراء الانتخابات طبقاً للمادة ٥١ ستطبق على التصويت من أجل اعداد القائمة المختصرة. وهكذا، فسوف يكون من حق أعضاء المجلس أن يصوتوا لعدد من المرشحين لا يتجاوز العدد المحدد في القائمة المختصرة، بمعنى أنه إذا كان قد تقرر أن تضم القائمة المختصرة ثلاثة مرشحين، فيجوز لكل عضو أن يصوت لعدد لا يتجاوز ثلاثة مرشحين. وفي حالة الخيار (ب)، إذا كان هناك تعادل بين مرشحين أو أكثر، وكان عدد المرشحين مازال يتجاوز عدد الأماكن المحددة في القائمة المختصرة، يجرى تصويت آخر على المرشحين الذين حصلوا على نفس العدد من الأصوات فقط.

١٣- وحيث إن الخيار الثاني في الفقرة ١١ أعلاه سينطوي في الأحوال العادية على اقتراع واحد فقط فقد يرغب المجلس في انتقاء هذا الخيار. أما إذا كان عدد المرشحين المقترحين أو عدد المرشحين الذين يبقون في القائمة بعد الفرز الابتدائي، مساوياً للعدد الأقصى المحدد للقائمة المختصرة أو يقل عنه، فلن تكون هناك حاجة لإجراء تصويت حسبما هو مبين في الفقرة ١٢ أعلاه.

### إجراء المقابلات الشخصية مع مرشحي القائمة المختصرة

١٤- ينبغي تحديد مواعيد المقابلات الشخصية مع مرشحي القائمة المختصرة بالتشاور مع رئيس المجلس، وسوف تغطي تكاليف سفرهم إلى جنيف من أجل حضور المقابلة الشخصية.

١٥- وبغية تحقيق المساواة في المعاملة، ينبغي الاتفاق على مخطط للمقابلة الشخصية واتباعه مع كل مرشح. وقد يرغب المجلس في تقسيم المقابلة الشخصية إلى فرعين: مقدمة شفوية ثم فترة للأسئلة والأجوبة. وينبغي إعلام جميع مرشحي القائمة المختصرة بشكل المقابلة الشخصية وبأي قواعد تنطبق عليها. فعلى سبيل المثال، ينبغي الاتفاق على عدم تجاوز الوقت المحدد للمقدمة وللأسئلة والأجوبة على حد سواء. وفي المقابل، فإذا لم تكن هناك أسئلة تكفي لشغل الوقت المخصص، فينبغي السماح للمرشح بأن يدلي بما يرغب من بيانات إضافية حتى نهاية الوقت المخصص للمقابلة الشخصية.

١٦- وتقضي المادة ٥٢ بأن تجري المقابلات الشخصية في نهاية الأسبوع الثاني من الدورة. بيد أنه طبقاً لمشروع ميزانية البرنامج لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩، فإن دورة المجلس التي سيجري الانتخاب خلالها ستنتهي في يوم الأربعاء من الأسبوع الثاني. وإذا أخذنا في الحسبان ضرورة إتاحة وقت كاف للاقتراع النهائي، فينبغي، على ما يبدو، إجراء المقابلات الشخصية يوم الاثنين، أو في وقت مبكر من يوم الثلاثاء، من الأسبوع الثاني على أقصى تقدير.

١٧- وأخيراً، قد يرغب المجلس في تقرير ما إذا كان الأمر يحتاج إلى الاتفاق بشأن الإجراءات الواجب اتباعها لدى إجراء المقابلات الشخصية في حالة ما إذا كان أحد أعضاء المجلس مرشحاً في الوقت نفسه. وعلى الرغم من أنه لا يوجد أساس قانوني لمنع أعضاء المجلس الذين يكونون مرشحين أيضاً من المشاركة في عملية الترشيح، فقد يرغب المجلس مع ذلك في الاتفاق على أنه في حالة ما إذا كان أحد أعضاء المجلس مرشحاً، فسوف يطلب إليه (ولو أنه لن يكون ملزماً) بأن يحل محله بديل أو مستشار خلال الجلسات الخاصة، إذا كان هذا أمراً ممكناً.

## تصويت المجلس فيما يتعلق بترشيح المدير العام

١٨- لا تثير تعديلات المادة ٥٢ أي قضايا جديدة في هذا الصدد، والرأي أن الآليات القائمة المتاحة في المنظمة مناسبة للتصدي لجميع الاحتمالات في هذه المرحلة.

## الاجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٩- قد يرغب المجلس في الاحاطة علما بالمعلومات التي ستدرج في المذكرة الشفوية التي سترسل الى الدول الأعضاء والى أعضاء المجلس، وأن يعتمد مقررا اجرائيا بشأن الجوانب الهامة أو لتطبيقه للمادة ٥٢، مع الاستفادة من النقاط الواردة في هذه الوثيقة.

## الملحق ٣

مت ١٢٠ ق ١٩ المدير العام ونائب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: استعراض المسائل التي طُرحت في دورة المجلس التنفيذي الاستثنائية ودورته الثامنة عشرة بعد المائة

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في الاقتراحات الواردة في التقرير الخاص بالمدير العام ونائب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: استعراض المسائل التي طُرحت في دورة المجلس التنفيذي الاستثنائية ودورته الثامنة عشرة بعد المائة: ١

١- يوافق على الإجراء الذي وضعته الأمانة فيما يتعلق بالطريقة التي يقدر بها المجلس التنفيذي ما إذا كان الشخص المرشح من قبله لمنصب المدير العام يتمتع أم لا باللياقة البدنية الجيدة المشترط توفرها في كافة موظفي المنظمة؛

٢- يقرر ألا تتجاوز السيرة الذاتية والمعلومات الداعمة لكل مرشح مقترح بمقتضى المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي ٢٠٠٠ كلمة، وأن تقدم أيضاً في شكل إلكتروني يتيح لرئيس المجلس التحقق من عدم تجاوز هذا الحد؛

٣- يثبت مقرره الإجرائي السابق القاضي بأن تفي السيرة الذاتية بالمعايير الموضوعية من قِبَل المجلس التنفيذي وأن تتضمن بياناً بشأن رؤية المرشح للأولويات والاستراتيجيات؛<sup>٢</sup>

٤- يقرر أن لرئيس المجلس أن يأذن للمدير العام بأن ينشر على موقع المنظمة على الإنترنت، وبالإضافة إلى أسماء المرشحين، السير الذاتية وسائر المعلومات الداعمة، بصيغتها المرسلّة إلى الدول الأعضاء ومعلومات الاتصال الخاصة بكل مرشح، ما لم ينص على خلاف ذلك من قِبَل المرشح المعني أو الدولة العضو التي اقترحتة.

٥- يطلب إلى المدير العام أن يقدم تقريراً إلى المجلس التنفيذي في دورته الحادية والعشرين بعد المائة عن التناوب الجغرافي في منصب المدير العام، وعن اشتراط تعيين نائب للمدير العام، مع مراعاة الآراء المعرب عنها من قِبَل أعضاء المجلس.

= = =

١ انظر الوثيقة مت ٢٠٠٦/١١٩ - مت ٢٠٠٧/١٢٠ / سجلات/١، الملحق ٣.

٢ المقرر الإجرائي مت ١٠٠(٧).