

انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

تقرير من الأمانة

مقدمة

١- يعطي هذا التقرير نبذة عامة عن الخطوات الرئيسية في العملية التي تقضي إلى انتخاب المدير العام وذلك بهدف تيسير المناقشة التي سيجريها المجلس التنفيذي في هذا الصدد.

٢- وعملاً بالمادة ٣١ من الدستور تعيّن جمعية الصحة العالمية المدير العام بناءً على ترشيح من المجلس وفقاً لما قد تحدده جمعية الصحة من شروط. وتحدد المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي والمواد من ١٠٧ إلى ١١٠ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية عملية ترشيح وتعيين المدير العام. وتُدوم فترة ولاية المدير العام خمس سنوات ويمكن أن يعاد تعيينه مرة واحدة فقط.

٣- وإضافة إلى الأحكام المشار إليها في الفقرة السابقة اعتمد المجلس التنفيذي عدداً من المقررات الإجرائية المتعلقة بالمعايير التي ينبغي للمرشح الذي يطرح المجلس التنفيذي اسمه استيفائها فضلاً عن بعض الجوانب العملية للترشيح، مثل الإشارة إلى أساليب وضع القائمة الموجزة بأسماء المرشحين والمقابلات التي تجرى معهم وكذلك طول السير الذاتية للمرشحين والمواد الداعمة لترشيحهم^١.

إجراءات ترشيح المدير العام من قبل المجلس التنفيذي

٤- يمكن تقسيم عملية الترشيح عموماً، ومن منظور شامل، إلى الخطوات أو المراحل الرئيسية التالية:

٥- **الدعوة إلى تقديم الترشيحات.** تبدأ عملية الترشيح بأن يقوم المدير العام بإخطار الدول الأعضاء قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس التي يتعين أن يتم فيها ترشيح المدير العام بستة أشهر على الأقل بأن لها أن تقترح أشخاصاً يرشح المجلس أحدهم لمنصب المدير العام. والموعد النهائي لقيام المدير العام بالإخطار هو منتصف شهر تموز/ يوليو، أي في موعد يقع في منتصف المدة الفاصلة بين انعقاد جمعية الصحة وانعقاد دورات اللجان الإقليمية. وبهذا تترك هذه العملية تماماً أمر اقتراح أسماء المرشحين للدول الأعضاء.

٦- **تقديم الترشيحات.** لا يجوز طرح الترشيحات إلا من قبل الدول الأعضاء، ويجب أن تصل تلك الترشيحات إلى رئيس المجلس التنفيذي قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس التنفيذي المعنية بما لا يقل عن شهرين، أي بحلول منتصف شهر تشرين الثاني/ نوفمبر تقريباً. وينبغي أن ترفق بكل مقترح سيرة ذاتية أو أية معلومات داعمة أخرى على ألا يتجاوز طول النص المقدم ٢٠٠٠ كلمة، وينبغي أن يتناول كل مقترح المعايير التي وضعها المجلس وأن يتضمن بياناً بشأن رؤية المرشح للأولويات والاستراتيجيات. وإذا رغب المدير العام الشاغل للمنصب في اقتراح اسمه لفترة ولاية ثانية فإن ترشيحه يجب أن تطرحه دولة عضو في غضون المهلة المحددة المذكورة أعلاه. وتتم ترجمة المقترحات الواردة من الدول الأعضاء بالإضافة إلى السير الذاتية والمعلومات الداعمة إلى كل اللغات الرسمية للمجلس التنفيذي، وترسل منها إلى جميع الدول الأعضاء قبل شهر من التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس. ويجوز لرئيس المجلس أن يأذن للمدير العام بأن ينشر في موقع منظمة الصحة العالمية على شبكة الإنترنت، بالإضافة إلى أسماء المرشحين، سيرهم الذاتية والمعلومات الداعمة الأخرى المرسلة إلى الدول الأعضاء، فضلاً عن معلومات الاتصال الخاصة بكل مرشح ما لم يشترط المرشح المعني أو الدولة العضو المعنية خلاف ذلك.

٧- **مرحلة تنظيم الحملات الانتخابية.** رغم أنه من الصعب تحديد المدة التي تستغرقها مرحلة تنظيم الحملات الانتخابية فيمكن أن نفترض أنها تبدأ نشاطها، بشكل خاص، اعتباراً من التاريخ الذي يرسل فيه المدير العام الإخطار وحتى يقوم المجلس بالترشيح. ويمكن أن تشمل أنشطة الحملات إجراء اتصالات دبلوماسية ثنائية وسفر المرشحين إلى الدول الأعضاء المعنية، وحضور اللقاءات الدولية التي تتيح فرص التواصل وإبراز الصورة وتعميم المعلومات والمواد الترويجية المتعلقة بالمرشحين.

٨- **ترشيح المدير العام من قبل المجلس التنفيذي.** إن اختيار مرشح ما من قبل المجلس يكون مدعوماً بالمعايير التي اعتمدها المجلس في دورته السابعة والتسعين^١ والتي ينبغي للشخص الذي يرشح لشغل منصب المدير العام أن يفي بها. والمعايير بمثابة إرشادات لأعضاء المجلس في اختيار المرشح الذي سيدعمه.

٩- وفيما يلي المعايير التي نص عليها القرار م٩٧ق١٠.

- (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.

١٠- وتنقسم العملية التي ينفذها المجلس التنفيذي في هذا الصدد إلى عدد من الخطوات يرد ملخصها أدناه. وتتم العملية بأكملها في جلسات علنية يعقدها المجلس ويجوز أن يحضرها أعضاء المجلس مع بدلائهم ومستشاريهم وممثل لكل دولة عضو غير ممثلة في المجلس وكذلك الأعضاء المنتسبون والأمانة. ولا يجوز لممثلي الدول الأعضاء غير الممثلة في المجلس وممثلي الأعضاء المنتسبين الحضور إلا بدون الحق في المشاركة في الجلسات. ولا يتم إعداد أية محاضر للجلسات المعنية.

١١- وأول خطوة رئيسية في مرحلة الترشيح هي إجراء المجلس التنفيذي تقييماً يحدد ما إذا كان أي من المرشحين لا يفي بالمعايير المذكورة في الفقرة ٩ أعلاه. ولا يجوز استبعاد أي مرشح في هذه المرحلة إلا إذا توافقت الآراء بين أعضاء المجلس على أنه لا يفي بالمعايير. وفي حالة عدم التوصل إلى توافق الآراء ينتقل المجلس إلى المرحلة التالية.

١٢- والخطوة الثانية في مرحلة الترشيح هي وضع قائمة موجزة تضم أسماء خمسة مرشحين إذا كان هناك أكثر من خمسة ترشيحات. وتوضع القائمة الموجزة من خلال اقتراحات سرية متتالية يتم في كل منها استبعاد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات أو المرشحين الذين يحصلون على أقل عدد من الأصوات وكذلك أي مرشح لا يحصل على النسبة الدنيا من الأصوات المدلى بها (وتحدد بنسبة ١٠٪ من أوراق الاقتراع). ويمكن أن ينظر إلى وضع القائمة الموجزة على أنه إجراء فعال القصد منه هو ضمان انتقال المرشحين الذين يحظون بدرجة من الدعم من المجلس التنفيذي، دون غيرهم، إلى الخطوة التالية من العملية.

١٣- وتتمثل الخطوة التالية في مرحلة الترشيح في المقابلات التي تجرى مع المرشحين الذين ترد أسماؤهم في القائمة الموجزة. وتجرى مقابلة مع كل مرشح من المرشحين لمدة ٦٠ دقيقة، حيث تقسم مدة هذه المقابلة بالتساوي بين عرض شفهي وطرح الأسئلة والإجابة عنها. وعملاً بالممارسة التي أتبع في عمليات الترشيح القليلة الماضية اعتمد المجلس أساليب عملية الغرض منها هو ضمان المساواة المطلقة في معاملة المرشحين. ومن بين الترتيبات المتخذة في هذا الصدد نظام يسحب فيه رئيس المجلس عشوائياً الأسئلة التي يطرحها أعضاء المجلس كتابة. والقصد من ذلك هو تجنب طرح أسئلة محددة سلفاً يمكن تسريبها للمرشحين الذين تجرى المقابلات معهم في وقت لاحق. وتخصص للمرشحين مدة لا تتجاوز ثلاث دقائق للإجابة عن كل سؤال يطرح. والغرض من الأساليب المذكورة هو تحقيق توازن بين تقييم رؤية المرشح للمنظمة وبين اختبار قدرته على الرد بإيجاز على الأسئلة غير المتوقعة تحت ضغط الوقت المتاح.

١٤- والخطوة الأخيرة هي التصويت بالاقتراع السري لترشيح واحد من بين المرشحين. وتشتت المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس أن يحصل المرشح على أغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين والمصوتين (أي أن حالات الامتناع عن التصويت تسقط في عملية حساب الأغلبية المطلوبة). وإذا لم يحصل أي مرشح على الأغلبية في الاقتراع الأول تجرى اقتراحات أخرى لاستبعاد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات. وإذا حصل كل من المرشحين المتبقين على نفس عدد الأصوات الذي حصل عليه المرشح الآخر بعد إجراء الاقتراع ثلاث مرات متتالية تعاد العملية على أساس القائمة الموجزة الأصلية. ويعلن اسم الشخص الذي يرشحه المجلس التنفيذي في جلسة علنية يعقدها المجلس مباشرة بعد الترشيح ويرفع إلى جمعية الصحة مع مسودة عقد تحدد شروط وأحكام التعيين.

تعيين المدير العام من قبل جمعية الصحة العالمية

١٥- تنظر جمعية الصحة في ترشيح المجلس في جلسة مغلقة وتصوت على التعيين عن طريق الاقتراع السري. ويتطلب تعيين المدير العام أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين والمصوتين. وتعتمد جمعية الصحة أيضاً عقد التعيين الذي يوقعه المدير العام ورئيس جمعية الصحة بالنيابة عن المنظمة.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٦- المجلس التنفيذي مدعو إلى أن يقدم المزيد من التوجيهات بشأن تحسين عملية انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية.

= = =