

منظمة الصحة العالمية



م ت ١١١ / وثيقة معلومات / ١
١٦ أيلول / سبتمبر ٢٠٠٢
EB111/INF.DOC./1

المجلس التنفيذي
الدورة الحادية عشرة بعد المائة
البند ٣-١ من جدول الأعمال المؤقت

الترشيح لمنصب المدير العام

مذكرة من المستشار القانوني

١- الغرض من هذه الوثيقة هو توفير بعض المعلومات الأساسية وملخصاً للدور الذي يضطلع به المجلس التنفيذي في تعيين المدير العام.

معلومات عامة

٢- ترد أدناه بعض المعلومات العامة كالتالي:

(١) الخطاب الدوري الذي أرسلته المديرية العامة بتاريخ ١٩ تموز/ يوليو ٢٠٠٢ الذي يشير إلى الإمكانية المتاحة أمام الدول الأعضاء لتقديم ترشيحاتها لمنصب المدير العام حتى يوم ١٩ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٢ (الملحق ١). وقد أرفق بذلك الخطاب تذييلان اثنان ويشتملان على:

نص المادة ٣١ من الدستور التي تبين الأدوار المنوطة بكل من جمعية الصحة والمجلس التنفيذي فيما يتعلق بترشيح وتعيين المدير العام، والمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي التي تبين تفاصيل الإجراءات التي يتعين على المجلس اتباعها للتوصل إلى تعيين مرشح (المرفق ١)؛

مقتطف من القرار م٩٧ق١٠ الذي يبين المعايير التي ينبغي للمرشح الذي يعينه المجلس أن يستوفيه (المرفق ٢)؛

(٢) نصوص بشأن تنفيذ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي (الملحق ٢) وتشمل: المقرر الإجرائي م١٠٠(٧) وتقريراً قدمته المديرية العامة (الوثيقة م٥/١٠٠) إلى الدورة المائة للمجلس بناء على طلب منه. ويورد المقرر الإجرائي م١٠٠(٧) تفاصيل فيما يتعلق بتنفيذ المادة ٥٢ وذلك بإدراج التوصيات التي أبدت في تقرير المديرية العامة وإيراد النقاط المحددة التي اختلف بصدها المجلس عن التوصيات التي تقدمت بها المديرية العامة أو تلك التي استكملت تلك التوصيات. وعليه فإنه يتعين قراءة الوثيقتين مع بعضهما البعض لفهم المغزى الكامل لمقررات المجلس.

ملخص الدور الذي يضطلع به المجلس

٣- بعد إرسال خطاب المديرية العامة على النحو الذي نصت عليه المادة ٥٢ كان على كل من الدول الأعضاء وأعضاء المجلس أن يقدموا مقترحات بشأن المرشحين حتى تاريخ ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢. ويجب أن يكون كل مقترح مشفوعاً بسيرة ذاتية لا ينبغي أن يتجاوز طولها صفحتين أو ثلاث صفحات وينبغي أن تتركز حول المعايير التي وضعها المجلس فيما يتعلق بالمرشحين (انظر القرار مت ٩٧ق ١) وأن تتضمن بياناً عن تصورات المرشح فيما يخص الأولويات والاستراتيجيات.

٤- وسيتولى رئيس المجلس فتح كل المقترحات بعيد التاريخ النهائي. وستجري ترجمة المقترحات والسير الذاتية، التي سينظر فيها في ضوء الإرشادات التي وضعها المجلس ويتراوح طولها بين صفحتين وثلاث صفحات، كما سيجري تعميمها على السادة أعضاء المجلس في نطاق السرية قبل ما لا يقل عن شهر واحد من موعد افتتاح دورة المجلس.

٥- وعند انعقاد دورة المجلس فإنه يتعين عليها أن تتعامل مع عملية الترشيح على أربع مراحل:

(١) الفرز الأولي للمرشحين للتأكد مما إذا كان أي من المرشحين يستوفي أو لا يستوفي المعايير التي حددها المجلس؛

(٢) وضع القائمة المختصرة؛

(٣) إجراء المقابلات مع المرشحين؛

(٤) التصويت على المرشح الذي يطرح اسمه.

٦- وتقتضي أحكام المادة ٥٢ بأن تتم المرحلة الرابعة، وهي التصويت من أجل تعيين المدير العام، في جلسة خاصة. وقد قرر المجلس، في المقرر الإجرائي مت ١٠٠(٧)، بأن تتم المراحل الثلاث الأخرى أيضاً في جلسات خاصة لا يحضرها إلا السادة أعضاء المجلس وبدلاً منهم ومستشاروهم وما هو ضروري من موظفي الأمانة.

٧- وقد سبق للمجلس أن وافق على أن تقتصر المرحلة الأولى على تحديد ما إذا كان هناك توافق في الآراء بشأن مرشح واحد أو أكثر من الذين لا يفون بالمعايير التي وضعها المجلس. وقد وردت تلك المعايير في القرار مت ٩٧ق ١٠ وهي مستنسخة في الملحق ١ (المرفق ٢) الذي يأتي في ذيل هذه الوثيقة. وإذا لم يكن هناك توافق في الآراء فإن معالجة هذه القضية ستكون جزءاً من المرحلة التالية التي يجري فيها وضع القائمة الموجزة التي تقتصر على خمسة مرشحين وفقاً للمقرر الإجرائي مت ١٠٠(٧). وبالطبع إذا كان هناك - أو تبقى - خمسة مرشحين فقط فإنه لن يكون هناك أي ضرورة للانتقال إلى مرحلة وضع القائمة المختصرة.

٨- وينص المقرر الإجرائي مت ١٠٠(٧) على أن القائمة المختصرة ينبغي أن توضع بعد إجراء عملية أو عمليات اقتراع سري ينبغي خلالها التصويت لعدد من المرشحين يساوي عدد الأماكن على القائمة المختصرة أي يساوي خمسة مرشحين. وعليه فإن على كل عضو أن يبلي، بالنسبة إلى القائمة المختصرة التي تضم خمسة أماكن، بصوته فيما يتعلق بخمسة مرشحين. أما أوراق الاقتراع التي تحتوي على أكثر أو أقل من خمسة مرشحين فإنها تعتبر لاغية. والقائمة المختصرة ذاتها توضع باستبعاد المرشح أو المرشحين الذين

يحصلون، في كل عملية اقتراع، على أقل عدد من الأصوات وكذلك أي مرشحين لا يحصلون، على الأقل، على النسبة الدنيا من الأصوات المدلى بها (وقد حددها المجلس بنسبة ١٠٪ من أوراق الاقتراع المدلى بها)، وذلك حتى يبلغ عدد المرشحين المتبقين خمسة فقط. وعليه، وعلى سبيل المثال، إذا افترضنا أن عدد الأصوات المدلى بها بلغ ٣٢ صوتاً فإن المرشح أو المرشحين الذين يحصلون على أقل عدد من الأصوات - وليكن صوتاً واحداً مثلاً - سيتم استبعادهم. فإذا حصل جميع المرشحين المتبقين على أربعة أصوات أو أكثر (أي أصوات أكثر من الحد الأدنى لعدد يساوي ١٠٪ من جميع أوراق الاقتراع المدلى بها) فإن المرشح أو المرشحين الذين يحصلون على صوت واحد هم الذين يستبعدون فقط. أما إذا حصل مرشح واحد أو أكثر على صوتين أو ثلاثة أصوات فإنهم يستبعدون في تلك الجولة من عملية الاقتراع بما أنهم سيكونون قد حصلوا على عدد من الأصوات أقل من العدد المعادل لنسبة ١٠٪ من أوراق الاقتراع المدلى بها.

٩- وعند وضع القائمة المختصرة يتولى المجلس التنفيذي إجراء مقابلات مع المرشحين الذين تضمهم تلك القائمة. وتنص المادة ٥٢ على أن تجرى المقابلات في نهاية الأسبوع الثاني من الدورة. وحيث إن من المقرر أن يختتم المجلس أعماله يوم الثلاثاء ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ فإن المقابلات ينبغي إجراؤها يوم الاثنين ٢٧ كانون الثاني/يناير. وينبغي ألا تتجاوز كل مقابلة ٦٠ دقيقة. وينبغي أن تقسم بالسوية بين (١) عرض شفهي يقدمه المرشح ويبين فيه تصوره لأولويات المنظمة في المستقبل مع تحليل للمشكلات الراهنة التي تواجهها واقتراحات فيما يتعلق بكيفية التصدي لتلك المشكلات (٢) حصة لطرح الأسئلة والرد عليها. أما إذا لم تكن هناك أسئلة كافية تستغرق الوقت المحدد فيجوز للمرشح أن يدلي بالبيانات الإضافية التي يرغب فيها حتى نهاية الفترة الزمنية المحددة للمقابلة. غير أنه لا يجوز أن يزيد الوقت الإجمالي المخصص لها على ٦٠ دقيقة.

١٠- وتتمثل المرحلة الأخيرة من عملية التعيين في التصويت على المرشح الذي يجب تعيينه. أما من الناحية العملية فإن إجراء المقابلات مع المرشحين الخمسة الذين تضمهم القائمة المختصرة يستغرق يوم الاثنين بكامله وعليه فإنه لا بد من إجراء عملية الاقتراع من أجل تعيين المدير العام صباح يوم الثلاثاء. وتقتصر عملية الاقتراع على المرشحين الذين ترد أسماؤهم في القائمة المختصرة. وكما تنص عليه المادة ٥٢ على أن يكتب كل عضو من أعضاء المجلس على ورقة الاقتراع الخاصة به اسم مرشح واحد، وإذا لم يحصل أي مرشح على الأغلبية البسيطة اللازمة للأعضاء الحاضرين والمصوتين^١، فإن المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات يستبعد في كل عملية اقتراع حتى يحصل أحد المرشحين على الأغلبية. وتنص المادة ٥٢ على إجراء محدد للتعامل مع تساوي عدد الأصوات المتكرر بين المرشحين الاثنين الباقيين.

١١- وبالإضافة إلى البت في تعيين مرشح ما يحتاج المجلس كذلك إلى أن يقترح على جمعية الصحة مسودة عقد تحدد شروط وأوضاع التعيين والراتب والمكافآت الأخرى المتعلقة بالمنصب^٢. ولهذا الغرض سيعرض على المجلس مسودة مقترحة تعكس ما ورد في العقود السابقة. وقد تم، بالفعل، تحديد مدة العقد بخمس سنوات حيث ورد ذلك في المادة ١٠٨ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

١ إذا أدلى جميع الأعضاء الاثنتين والثلاثين بأصواتهم بطريقة شرعية، مثلاً، ولم تكن أي ورقة من أوراق الاقتراع امتناعاً عن التصويت فإن الأغلبية اللازمة هي ١٧ صوتاً. (الجدير بالذكر أن المادة ٤٢ تنص على أن الأعضاء الذين يمتنعون عن التصويت يعتبرون غير مصوتين).

٢ كما تنص على ذلك المادة ١٠٩ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

الملحق ١

خطاب دوري يدعو إلى تقديم الترشيحات لمنصب المدير العام

منظمة الصحة العالمية

WORLD HEALTH ORGANIZATION

ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ



世界卫生组织

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

:Ref.C.L24.2002

خ.د. ٢٤-٢٠٠٢

... تهدي المدير العام لمنظمة الصحة العالمية الدول الأعضاء والسادة أعضاء المجلس التنفيذي أطيب تحياتها وتتشرف بالإشارة إلى المادة ٣١ من دستور منظمة الصحة العالمية بشأن ترشيح وتعيين المدير العام، وإلى المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي التي تنص على أنه قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة من دورات المجلس يقضي أن يرشح فيها مدير عام بستة أشهر، يخطر المدير العام أعضاء المجلس بأن لهم أن يقترحوا أشخاصاً يرشح المجلس أحدهم لمنصب المدير العام.

ومن المقرر أن تعقد دورة المجلس التنفيذي الحادية عشرة بعد المائة في جنيف وأن تفتتح أعمالها بتاريخ ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، ومن ثم يمكن إرسال الاقتراحات إلى رئيس المجلس التنفيذي شريطة أن تصله إلى المقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية في جنيف قبل نهاية ساعات الدوام من يوم ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.

وتود المدير العام أن تسترعي الانتباه إلى النقاط التالية:

(١) لكل دولة عضو أو عضو في المجلس أن يرشح لمنصب المدير العام شخصاً أو أكثر.

... (٢) لدى تقديم الاقتراحات يرجى من الدول الأعضاء ومن السادة أعضاء المجلس التنفيذي مراعاة أحكام القرار مت ٩٧ق ١٠ الذي وضع فيه المجلس التنفيذي المعايير التي ينبغي أن يفي بها المرشح المعني من قبل المجلس التنفيذي لمنصب المدير العام، كما يرجى أن تقتصر الاقتراحات المقدمة على أولئك الأشخاص الذين يعتقد أنهم يفون بتلك المعايير والذين أبدوا استعداداً لشغل منصب المدير العام.

... المرفقات: (٢)

(٣) ينبغي أن تكون الاقتراحات مصحوبة بالسيرة الذاتية للمرشح أو أية معلومات داعمة أخرى. وفي المقرر الإجرائي م ت ١٠٠ (٧)، قرر المجلس التنفيذي أنه ينبغي وضع نموذج إرشادي يقع في صفتين إلى ثلاث صفحات فيما يتعلق بالسيرة الذاتية لكل مرشح، كما ينبغي للسيرة الذاتية أن تفي بالمعايير الموضوعية من قبل المجلس التنفيذي وأن تتضمن بياناً بتصور المرشح بشأن الأولويات والاستراتيجيات.

(٤) ينبغي أن تودع الاقتراحات في مظروف مختوم تكتب عليه كلمة "سري" بشكل بارز وأن يحمل الرمز المرجعي "02" (D/4/180/9) ويرسل إلى العنوان التالي:

"السيد رئيس المجلس التنفيذي"
co 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 ١٩ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٢.

(٦) ضماناً لوصول جميع الاقتراحات يوصى بإرسالها بالبريد المسجل أو تسليمها باليد في المقرر الرئيسي للمنظمة لقاء إشعار بذلك. وبما أن الاقتراحات لن تفتح إلا من قبل رئيس المجلس التنفيذي بعد انتهاء مهلة التقديم فإنه لن يكون هنالك أي إشعار خطي آخر بالاستلام قبل ذلك الحين.

وتغتنم المديرية العامة هذه الفرصة لتعرب مجدداً للدول الأعضاء والسادة أعضاء المجلس التنفيذي عن فائق الاحترام،،،

جنيف في ١٩ تموز/ يوليو ٢٠٠٢

المرفق ١

دستور منظمة الصحة العالمية

المادة ٣١

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

النظام الداخلي للمجلس التنفيذي

المادة ٥٢

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

ولكل دولة عضو أو عضو في المجلس أن يرشح لمنصب المدير العام شخصاً أو أكثر، وعليه أن يرفق بترشيحه "تاريخاً شخصياً" أو أية معلومات مؤيدة أخرى عن كل شخص. وترسل هذه الترشيحات في مطروف 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. وينبغي أن يفتح رئيس المجلس مطارييف الترشيحات قبل بدء الاجتماع بوقت يسمح بترجمة ونسخ جميع "التواريخ الشخصية" والمعلومات المؤيدة وإرسالها في مطارييف سرية إلى أعضاء المجلس قبل شهر من التاريخ المحدد لافتتاح الدورة.

وإذا لم ترد ترشيحات في وقت يسمح بتعميمها على الأعضاء وفقاً لهذه المادة، وفي هذه الحالة وحدها، يعد المجلس ذاته قائمة بالمرشحين بالترتيب الأبجدي، يضمنها الأسماء التي يرشحها في السر الأعضاء الحاضرون الذين يملكون حق التصويت.

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

ويقر 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 نهاية الأسبوع الثاني من الدورة.

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 خاصة 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، أعيدت العملية على أساس القائمة الموجزة التي أعدت أصلاً في بداية عملية الاقتراع.

ويعلن اسم الشخص الذي يرشح بهذه الطريقة في جلسة عامة للمجلس ويرفع إلى جمعية الصحة.

المرفق ٢

**مقتطف 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 لفترة 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 مثينة 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 المتعلقة بتنفيذ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي

المقرر 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^١ وذلك رهنا بالنقاط التالية:

(١) ينبغي وضع إرشادات يتراوح طولها بين صفحتين وثلاث صفحات فيما يتعلق بالسيرة الذاتية لكل مرشح وينبغي للسيرة الذاتية أن تفي 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 لأبد من إجراء عمليات اقتراع 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 مساويا لعدد الأماكن على القائمة المختصرة؛

(٤) ينبغي للأعضاء، لدى الاقتراع، التصويت لعدد من المرشحين يساوي عدد الأماكن على القائمة المختصرة وذلك وفقا 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؛ ويرد النص في المرفق ١ في الصفحة التالية.

المرفق ١

تطبيق المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي^١

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 (المرفق)٢.

٢- ويمكن النظر في عملية الترشيح طبقاً للمادة ٥٢ تحت العناوين الرئيسية الستة التالية:

طلب الترشيحات

٣- يرسل المدير العام، قبل افتتاح الدورة الواحدة بعد المائة للمجلس التنفيذي بسنة أشهر على الأقل (والتي سيحدد المجلس في دورته 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 يرتأى أنهم يستوفون هذه المعايير، من أجل الحد من احتمال استخدام الترشيحات لأغراض فخريّة في المقام الأول. وسوف يسترعى الانتباه كذلك إلى استنواب 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 إشعار بالتسلم.

فحص الترشيحات

٦- لن تفحص الأمانة سوى الترشيحات التي تقدم قبل شهرين على الأقل من التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس.

١ انظر المقرر الإجرائي م ت ١٠٠ (٧).

٢ انظر المرفق ٢.

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 إرشادات 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 وإجراء 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).

إعداد 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 إن 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 ملائمة في هذا الصدد تتمثل في قيام المجلس بالتصويت أي أن التصويت ينبغي - طبقاً للمبادئ العامة التي تحددها المادة ٤٨ بالنسبة للانتخابات - أن يتم بالافتراع 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 اقتراح 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 مكانين أو أكثر. ومن المفترض، في سياق كل من الخيارين، أن طريقة إجراء الانتخابات طبقاً للمادة ٥١ ستطبق على التصويت من أجل إعداد 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، يجري 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 اقتراح 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 وبأى قواعد تنطبق عليها. فعلى سبيل المثال، ينبغي الاتفاق على عدم تجاوز الوقت المحدد للمقدمة والأسئلة والأجوبة على حد سواء. وفي المقابل، فإذا لم تكن هناك أسئلة تكفي لشغل الوقت المخصص، فينبغي السماح للمرشح بأن يبلي 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.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٩- قد يرغب المجلس في الإحاطة علما بالمعلومات التي ستدرج في المذكرة الشفوية التي ستُرسل إلى الدول الأعضاء وإلى أعضاء المجلس، وأن يعتمد مقرا إجرائيا بشأن الجوانب الهامة أو لتطبيقه للمادة ٥٢، مع الاستفادة من النقاط الواردة في هذه الوثيقة.

المرفق ٢

**تنفيذ القرار م ت ٩٧ ق ١٠ الصادر عن المجلس التنفيذي
للمنظمة: عملية الترشيح لمنصب
المدير العام**

(المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي)

(ورقة من إعداد الدكتورة ج. أ. بوفورد)

المسألة المطروحة

١- يرد أدناه بيان موجز لعملية الترشيح لمنصب المدير العام حسبما تنص عليه المادة ٥٢. ولتيسير المناقشة، تعرض بطريقة غير رسمية التفاصيل الإجرائية المقترحة المتعلقة بكل فقرة من المادة المنقحة (بالبنط الثقيل). وقد يحتاج الأمر إلى فتوى قانونية خلال المداولات. وسوف يتعين على المجلس أن يقرر كيفية التعامل مع هذه المسائل المحددة في موعد لا يتجاوز تاريخ انعقاد دورته المائة، ويبدو أن من شأن إجراء بعض المناقشات التمهيديّة أن يبسر من أمر اتخاذ القرار النهائي في هذا الصدد.

معلومات عامة

٢- في الدورة السابعة والتسعين للمجلس التنفيذي، التي انعقدت في كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، ناقش أعضاء المجلس تقريراً أعدته المجموعة الخاصة التي أنشئت لدراسة الخيارات المتاحة فيما يخص الترشيح لمنصب المدير العام وفترة شغل هذا المنصب. وفي ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، وبعد مناقشات شاملة، اعتمد المجلس القرار م ت ٩٧ ق ١٠ الذي: (١) وضع معايير لمنصب المدير العام؛ (٢) عدل المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس بشأن ترشيح المدير العام؛ (٣) أوصى جمعية الصحة العالمية أن تعدل نظامها الداخلي لتحديد المبدأ الذي يقضي بأن تكون فترة شغل منصب المدير العام خمس سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة.

٣- وفي فترة لاحقة، في ٢٣ أيار/مايو ١٩٩٦، اعتمدت جمعية الصحة العالمية القرار ج ص ٤٩٤-٧ الذي عدل المادة ١٠٨ من نظامها الداخلي لكي تتضمن توصية المجلس بشأن الفترتين. وقد تضمنت ديباجة هذا القرار الفقرات التالية، "وإذ تلاحظ أنه من غير الملائم، كمبدأ عام، تطبيق مثل هذا التعديل على مدير عام يشغل منصبه"؛ "... وإذ تلاحظ كذلك أن قبولها لهذا الشرط لا يعني أن جمعية الصحة تتخذ موقفاً مؤداه أن المدير العام الحالي ينبغي، في الحقيقة أن يخدم المنظمة مدة ولاية أخرى، وأن مسألة من يخدم المنظمة كمدير عام اعتباراً من تموز/يوليو ١٩٩٨ تنتظر أن يبت فيها وفقاً للوائح والإجراءات ذات الصلة".

الأجزاء المعنية من المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي

قبل التاريخ المحدد لافتتاح إحدى دورات المجلس يتعين أن يرشح فيها مدير عام بستة أشهر على الأقل (١٢ تموز/يوليو ١٩٩٧ على الأرجح)، يخطر المدير العام الدول الأعضاء وأعضاء المجلس بأن لهم أن يقترحوا أشخاصاً يرشح المجلس أحدهم لمنصب المدير العام.

٤- يُقترح أن تنص رسالة المدير العام صراحة على المعايير التي يجب على المرشحين استيفاؤها (حسبما ترد في القرار م ٩٧ ق ١٠) وأن يُطلب فيه الإقتصار على تقديم أسماء الأشخاص أصحاب المؤهلات الجيدة والذين يوافقون على الترشح على حد سواء. ولتخفيف عبء العمل الواقع على الأمانة والمجلس، ينبغي للرسالة الحرص على عدم تشجيع طرح أسماء على سبيل التكريم أو من منطلق النخوة الوطنية (المرشحون الذين يشار إليهم بتعبير "الابن الأثير")

لكل دولة عضو أو عضو في المجلس أن يرشح لمنصب المدير العام شخصا أو أكثر من شخص، وعليه أن يرفق بترشيحه "تاريخا شخصيا" (سيرة ذاتية) أو أية معلومات مؤيدة أخرى عن كل شخص. وترسل هذه الترشيحات في مظروف 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 (حوالي ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧).

ينبغي أن يفتح رئيس المجلس مظارييف الترشيحات قبل بدء الاجتماع بوقت يسمح بترجمة ونسخ جميع "التواريخ الشخصية (السيرة الذاتية)" والمعلومات المؤيدة وإرسالها في مظارييف سرية إلى أعضاء المجلس قبل شهر من التاريخ المحدد لافتتاح الدورة (حوالي ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧).

٥- ينبغي لرئيس المجلس أن يكون موجودا في جنيف لفترة تكفي لتيسير استعراض الترشيحات في حينها. وينبغي لخطاب المدير العام الذي يطلب فيه تقديم أسماء المرشحين أن يشير إلى أن ترجمة جميع المعلومات المناسبة إلى ست لغات خلال شهر واحد ستكون مهمة عسيرة ما لم تكن كمية الوثائق محدودة. ولمراعاة الموعد النهائي لإرسال المقترحات والسير الذاتية إلى أعضاء المجلس، ينبغي ألا تزيد الخطابات ذاتها التي تحتوي على الترشيحات على صفحة واحدة وألا تتجاوز السير الذاتية أو بيانات المؤهلات ثلاث صفحات. وينبغي لهذه الوثائق أن تغطي على الأقل كل معيار من المعايير السبعة التي حددها المجلس لمنصب المدير العام. ويجوز تقديم معلومات إضافية على أن تستنسخ وتوزع على جميع أعضاء المجلس كما وردت دون ترجمة.

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

يقر 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 نهاية الأسبوع الثاني من الدورة.

٦- يُقترح أن يعقد اجتماع خاص في اليوم الثاني من الدورة لمناقشة قائمة المرشحين المقدمة الطويلة وذلك على وجه التحديد من أجل: (١) استبعاد الأشخاص الذين لا يستوفون القدر الأدنى من المتطلبات؛ (٢) إسقاط أسماء الأشخاص الذين أعربوا عن رغبتهم في سحب أسمائهم؛ (٣) اختيار قائمة مختصرة، بالاقتراع السري، لا تضم أكثر من ثلاثة مرشحين؛ (٤) تحديد مواعيد المقابلات التي ستجرى مع المرشحين الذين ترد أسماؤهم في القائمة المختصرة. وينبغي لأعضاء المجلس أو غيرهم من الحضور الذين يرشحون أنفسهم لمنصب المدير العام أن يعتذروا عن عدم المشاركة في عملية الاختيار.

٧- وخلال هذا الاجتماع الخاص المبني، وبعد استبعاد المرشحين "غير المؤهلين" بشكل واضح، ينبغي للمجلس أن يناقش بإيجاز حالة كل شخص باق على القائمة الطويلة من أجل استقاء معلومات عنه على أساس معرفة أعضاء المجلس الشخصية بالمرشحين من أجل زيادة المواد المكتوبة المتاحة أو استكمالها.

٨- وإذا كان هناك أكثر من ثلاثة مرشحين، ينبغي إجراء اقتراح سري يصوت فيه كل عضو من أعضاء المجلس لعدد لا يتجاوز ثلاثة مرشحين لإدراجهم في القائمة المختصرة. ويتم اختيار الثلاثة الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات لإجراء المقابلات النهائية. وفي حالة تساوي عدد الأصوات، بما يؤدي إلى وجود أكثر من ثلاثة أشخاص على رأس قائمة المرشحين، يجرى اقتراح سري آخر يتم فيه الاختيار بين المرشحين الأوائل فقط بعد استبعاد جميع المرشحين الذين لا يتساوون معهم في عدد الأصوات. وينبغي تكرار هذه العملية، إذا لزم الأمر، إلى أن يبقى ثلاثة مرشحين فقط.

تتألف المقابلات من عرض يقدمه كل مرشح يتم اختياره إضافة إلى الإجابة على أسئلة أعضاء المجلس.

٩- ينبغي للأمانة أن تضمن تغطية نفقات سفر جميع مرشحي القائمة المختصرة كيما يتمكنون من الإقامة في جنيف من أجل المقابلات. وينبغي إجراء المقابلة مع كل مرشح، دون استثناء، خلال جلسة خاصة للمجلس مدتها ساعة واحدة كيما يتاح لأعضاء المجلس وقت كاف لطرح الأسئلة بعد عرض تمهيدي قصير.

١٠- أما باقي فقرات المادة ٥٢ فتشمل إجراءات الاقتراح السري الأخير لتحديد المرشح الوحيد توطئة لطرح اسمه على جمعية الصحة العالمية. وهذه الإجراءات مبينة بوضوح ولا تحتاج لمزيد من بيان.

= = =