

التقرير المرحلي المبدئي للفريق العامل المعني بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

تقرير من المدير العام

ينتشر المدير العام بأن يحيل إلى جمعية الصحة العالمية الرابعة والستين التقرير المرحلي المبدئي للفريق العامل المكون من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، والذي اجتمع في جنيف في الفترة من ٢٧ إلى ٢٩ نيسان/ أبريل ٢٠١١ (انظر الملحق).

الملحق

التقرير المرحلي المبدئي للفريق العامل المكون من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

المقدمة

١- اجتمع الفريق العامل المكون من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية في جنيف في الفترة من ٢٧ إلى ٢٩ نيسان/ أبريل ٢٠١١. وانتخب سعادة السفير تان يي وون (سنغافورة) رئيساً للفريق، وانتخب نواباً للرئيس كل من السيد فاياز كازي (بنغلاديش) والدكتور مختار وريده (مصر) والسيد كونراد شارينغير (ألمانيا) والدكتور مازاتو موغيتاني (اليابان) والسيد كولين ماكيف (الولايات المتحدة الأمريكية)، والسيدة برونيلار نياغورا (زمبابوي). وحضرت الدورة ٩٨ دولة عضواً ومنظمة واحدة من منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي.

٢- وقد أنشئ الفريق بموجب القرار م١٢٨ق١٤ من أجل تعزيز العدالة والشفافية والإنصاف بين الدول الأعضاء في أقاليم منظمة الصحة العالمية الستة فيما يتعلق بعملية ترشيح وتعيين المدير العام. وفي هذا الصدد تم تكليف الفريق العامل باستعراض وتحليل جميع جوانب عملية ترشيح وتعيين المدير العام، وتحديد القواعد و/ أو الإجراءات و/ أو الخطوات التي يمكن تنفيذها و/ أو تعزيزها و/ أو إضافتها بغية تحسين الشفافية والعدالة والإنصاف في انتخاب المدير العام، وذلك من أجل عدة أمور منها ضمان أن يكون تعيين هذا المسؤول متسقاً مع أحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، ووضع توصيات محددة بخصوص ما ورد أعلاه وتقديمها إلى المجلس التنفيذي في دورته الثلاثين بعد المائة كي يقدم توصياته الختامية إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والستين.

٣- وعرض رئيس وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة على الفريق العامل موجزاً للتقرير المعنون "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم".^١ وأثناء الاجتماع أشار الفريق العامل مراراً وتكراراً إلى التقرير وتوصياته، واعتبر أن بعض عناصر تشكل أساساً مفيداً لمواصلة العمل في هذا الصدد. وعرضت أمانة المنظمة أيضاً موجزاً للجوانب الخاصة بعملية ترشيح وتعيين المدير العام.

٤- ودارت مناقشات الفريق العامل في مناخ بناء، وطُرحت أفكار كثيرة وتمت مناقشتها. وانصب تركيز الأعضاء على محاولة إيجاد حلول عملية، مع مراعاة الجوانب السياسية والتقنية، في إطار من التراضي وحل المشاكل. وعرض مختلف أعضاء الفريق العامل اقتراحات بهذا الخصوص ظل الباب مفتوحاً كي ينظر فيها الفريق مجدداً من أجل إعداد توصيات محددة.

١ انظر الوثيقة JIU/REP/2009/8.

٥- وجعل الفريق العامل مناقشته^١ تتمحور حول المراحل الرئيسية لعملية الترشيح والتعيين والمراحل المندرجة ضمنها. والنقاط الرئيسية التي طُرحت أثناء المناقشة تشتمل ولا تقتصر على القضايا والأفكار التي يرد ملخصها أدناه.

مرحلة الترشيح

٦- ناقش الفريق العامل اقتراحاً يتمثل في أن يرشح كل إقليم مرشحين اثنين يقترحهما على المجلس التنفيذي. وأعربت بعض الدول الأعضاء عن قلقها بخصوص هذا الاقتراح. واقترحت بعض الدول الأعضاء أن تترك هذه الإمكانية كي تتناولها نقاشات غير رسمية تعقد في الأقاليم.

٧- واقترحت أيضاً إمكانية نشر إعلان عن وظيفة شاغرة لمنصب المدير العام في الجرائد ذات الصلة وسائر وسائل الإعلام، وذلك كتدبير يستهدف تعريف المرشحين المؤهلين في الأقاليم الناقصة التمثيل بهذا المنصب. وقد نظر باهتمام إلى فكرة أن من الممكن الكشف في موقع المنظمة الإلكتروني عن المعلومات الخاصة بوظيفة المدير العام التي سوف تشغر قريباً ومعايير شغل الوظيفة. وتم التشديد في الوقت ذاته على أن عملية الانتخاب بأكملها هي عملية تقودها الدول الأعضاء وينبغي أن تظل كذلك.

٨- ونوقشت مسألة تعديل الإطار الزمني لطلب الترشيحات وتقديمها، بغية تعزيز العدالة والإنصاف في العملية، وخصوصاً إتاحة المزيد من التواصل بين المرشحين والدول الأعضاء.

الحملة الانتخابية

٩- لوحظ أن هذه المرحلة لا يشملها التنظيم في إطار النظام الراهن، وأنه لا يبدو أن هناك سوابق لتنظيم الحملات الانتخابية الخاصة بمنصب الرئيس التنفيذي في المنظمات الدولية الأخرى. ومع ذلك تم التأكيد على أهمية تشجيع السلوك الأخلاقي والشفافية أثناء أية حملة من هذا القبيل من أجل تعزيز العدالة في العملية. وفي هذا السياق سلط بعض أعضاء الفريق العامل الضوء على التوصية ٧ الواردة في تقرير وحدة التفقيش المشتركة فيما يتعلق بالممارسات غير الأخلاقية.^٢ وطُرحت كذلك أسئلة حول توقيت أنشطة الحملات في إطار العملية العامة لترشيح المدير العام، واما إذا كان من المجدي والواقعي وضع قواعد بهذا الشأن.

١٠- وناقش الفريق العامل مسألة اعتماد مدونة قواعد سلوك بشأن الحملة الانتخابية لمنصب المدير العام، ونما إلى علمه أن اللجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ تبحث إعداد مدونة قواعد سلوك فيما يتعلق بترشيح المدير الإقليمي. ولاحظت بعض الدول الأعضاء أن مدونة قواعد السلوك يمكن أن تشكل مجموعة من المبادئ الأساسية بخصوص السلوك الأخلاقي للدول الأعضاء والمرشحين بدلاً من أن تكون وثيقة تقييدية يصعب

١ تمت الإشارة، في سياق المناقشات، إلى النصوص القانونية للمنظمة الوارد بيانها أدناه بأنها تتعلق بعملية ترشيح وتعيين المدير العام: المادتان ٣١ و ٣٥ من الدستور، والمواد ٧٢ ومن ١٠٦ إلى ١١٢ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية، والمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية، والقرار مت ١٠٩٧ق ١٠، والمقرر الإجرائي مت ١٠٠(٧)، والقرار مت ١٩٢٠ق ١٩.

٢ التوصية ٧ من التقرير JIU/REP/2009/8: "ينبغي للهيئات التشريعية/ مجالس الإدارة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدين وتحظر ممارسات غير أخلاقية مثل تقديم الوعود والخدمات والدعوات والهدايا وما إلى ذلك، من جانب المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي أو حكوماتهم الداعمة أثناء حملة الاختيار/ الانتخاب، مقابل التصويت لصالح مرشحين بعينهم".

الاتفاق عليها. ويمكن أن تتناول مدونة قواعد السلوك الاتصالات بين الدول الأعضاء والمرشحين والشفافية فيما يتعلق بتمويل الحملات الانتخابية، وكذلك تعهد المرشحين باحترام مبادئ أخلاقية معينة. وطرح أسئلة حول التبعات القانونية لأية مدونة قواعد سلوك بالنسبة إلى الدول الأعضاء، وخصوصاً فيما يتعلق بإمكانية إنفاذها.

١١- ومن القضايا الأخرى التي ناقشها الفريق العامل فيما يتصل بمرحلة الحملة الانتخابية كيفية إتاحة فرص عادلة لجميع المرشحين كي يتواصلوا على نطاق واسع مع الدول الأعضاء من أجل عرض آرائهم وأولوياتهم. ومن الآليات الممكنة لمعالجة هذه القضية إنشاء منتدى للمرشحين يمكن أن يُعقد على هامش الاجتماعات الحكومية الدولية المقررة أو كملتقى منفصل أو أيضاً كمنتدى افتراضي باستخدام تكنولوجيا المعلومات. وأشار الفريق العامل إلى أن منتدى المرشحين يشكل جزءاً من عملية ترشيح المدير الإقليمي للأمركتين. وتمت الإشارة إلى دورات اللجان الإقليمية ودورة المجلس التنفيذي التي تعقد في كانون الثاني/يناير كساحة ملائمة لعقد هذا المنتدى، ولوحظ في الوقت ذاته أن بعض هذه الاقتراحات يتطلب إدخال تعديلات كبيرة على الجدول الزمني لتقديم الترشيحات. وثمة اقتراح آخر هو الكشف عن المعلومات الخاصة بالمرشحين في موقع المنظمة الإلكتروني، وإنها يمكن أن تشمل عروضاً بالفيديو/ والصوت لكل مرشح.

١٢- وذكرت إمكانية حشد الموارد المالية أو أية أشكال أخرى من الدعم كوسيلة من وسائل تعزيز العدالة والإنصاف في العملية فيما يتعلق بالدول الأعضاء ذات الموارد المحدودة لدعم مرشحيهم. وأشارت بعض الدول الأعضاء إلى أن مصطلح الدعم، في هذا الصدد، ينبغي أن يترجم على نحو أوسع من مجرد الجانب المالي المحض. وفي الوقت ذاته أبدت تحفظات بخصوص الآثار السياسية لأي نظام دعم مالي للمرشحين.

الترشيح من المجلس التنفيذي

١٣- ناقش الفريق العامل، كوسيلة لزيادة الشمول في العملية، فكرة زيادة مشاركة الدول الأعضاء كافة بدلاً من الاقتصار على أعضاء المجلس التنفيذي، في إجراء المقابلات مع المرشحين. وفيما يتعلق باقتراح وضع إجراءات للتحقق من دقة المعلومات الواردة في السير الذاتية للمرشحين أبدت آراء مختلفة نظراً للطابع الحكومي الدولي للعملية. ونوقشت كذلك إمكانية وضع إجراءات رسمية لتيسير التقييم الأولي الذي يحدد ما إذا كان المرشحون يستوفون المعايير التي وضعها المجلس التنفيذي أم لا.

التعيين من جمعية الصحة

١٤- اقترح بعض أعضاء الفريق العامل تعزيز دور جمعية الصحة بالإشارة إلى المادة ٣١ من دستور منظمة الصحة العالمية، بما في ذلك إمكانية أن يرشح المجلس أكثر من مرشح لنظر جمعية الصحة. وطرح المناقشات شواغل ومحاذير يلزم الاستمرار في معالجتها. وذكرت أيضاً إمكانية تعيين المدير العام لفترة وحيدة تبلغ خمس سنوات.

المعايير

١٥- اقترحت بعض الدول الأعضاء أن من المهم، عند تناول قضيتي الإنصاف والعدالة فيما يتعلق بتعيين الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الدولية، أن يُنظر إلى منظومة الأمم المتحدة بأكملها. ولاحظت بعض الدول الأعضاء أن تناول هاتين القضيتين من زاوية منظمة الصحة العالمية ومن زاوية منظومة الأمم المتحدة أمران

لا يتنافيان. وتمت الإشارة إلى أن منظمة الصحة العالمية يمكن أن تظل المنظمة التي "تحدد الاتجاه" فيما يتعلق بأفضل الممارسات في هذا المجال.

١٦- وعلى الرغم من أن الدول الأعضاء من كل الأقاليم اقترحت مرشحين أكفاء للغاية فقد لوحظ أن المدير العام لمنظمة الصحة العالمية تم تعيينه من ثلاثة من الأقاليم الستة فقط. واقترحت بعض الدول الأعضاء التناوب الإقليمي على منصب المدير العام كحل يتيح تعزيز الشفافية والإنصاف والعدالة في ترشيح وتعيين المدير العام. ومن شأن ذلك أن يقتضي تعديل المادة ٣١ من دستور منظمة الصحة العالمية والمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية. وجرت الإشارة في هذا الصدد أيضاً إلى المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وإلى قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢٤١/٥١ ورقم ٢٨٦/٦٠، وإلى المادتين ٢٤ و ٣٥ من دستور منظمة الصحة العالمية، وإلى المادة ٩ الفقرة ١(ب) من دستور الاتحاد الدولي للاتصالات. وأشارت بعض الدول الأعضاء كذلك إلى أن معايير الترشيح المحددة في القرار م٩٧ق ١٠ ينبغي أن يعاد النظر فيها.

١٧- وأعربت بعض الدول الأعضاء عن قلقها من أن التناوب الإقليمي المنتظم على منصب المدير العام من شأنه أن يقلل مجموعة المرشحين المؤهلين ويزيد جمود النظام واستقطابيته دون أن يزيد بالضرورة العدالة والشفافية والإنصاف في النظام. واقترحت هذه الدول الأعضاء، بدلاً من ذلك، تحري سبل أخرى في إطار النظام الراهن، كما هو مبين أعلاه في التقرير. واقترحت بعض الدول الأعضاء أن يُنظر إلى قضية التمثيل الجغرافي العادل في سياق منظومة الأمم المتحدة ككل، والتي ينبغي أن تظل فيها المؤهلات الفردية للمرشحين هي الاعتبار الأول في تعيين الرؤساء التنفيذيين، وذلك حسب المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

١٨- واقترحت إمكانية اختيار المدير العام القادم من إقليم آخر غير إقليم المدير العام المغادر.

١٩- واقترحت بعض الدول الأعضاء مفهوم التنوع الجغرافي كوسيلة من الوسائل التي تعزز الشفافية والعدالة والإنصاف في عملية اختيار المدير العام، وتحقيق التوازن بين الأقاليم بمرور الوقت. وطرح بعض الأسئلة حول المعنى العملي للتنوع الجغرافي فيما يتعلق بمنصب المدير العام، وكيفية تنفيذ هذا التنوع.

٢٠- وتم تبادل الآراء لتحسين استيعاب مفهومي التناوب الإقليمي والتنوع الجغرافي، بما في ذلك كيفية تطبيقهما وضرورة النظر إلى أفضل الممارسات المتبعة في منظومة الأمم المتحدة. وأبدى الفريق العامل تصميمه على مواصلة العمل بانفتاح بغية التوصل إلى حل تتوافق عليه الآراء بشأن عملية وطرق انتخاب المدير العام.

الخطوات القادمة

٢١- قرر الفريق العامل أن يعقد، من أجل مواصلة عمله، دورة ثانية في النصف الثاني من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. وطلب من المدير العام، كي تتاح المعلومات اللازمة للمداولات التي ستجري في الدورة الثانية، أن يدعم عمل الفريق العامل بتوفير التوضيحات التقنية التالية:

(أ) إجراء استعراض لأفضل الممارسات فيما يتعلق بمدونات قواعد السلوك الخاصة بالحملات الانتخابية، بناءً على الخبرات ذات الصلة؛

(ب) إعطاء رأي قانوني في الآثار التي تترتب على تقديم المجلس التنفيذي أكثر من مرشح إلى جمعية الصحة، فيما يتعلق بالمادة ٣١ من دستور منظمة الصحة العالمية بشأن عملية ترشيح وتعيين المدير العام؛

(ج) وضع قائمة بالوثائق المرجعية والنظم الداخلية وسائر النصوص القانونية ذات الصلة؛

(د) إعداد تقديرات تكاليف منتدى المرشحين في كل من منظمة الصحة للبلدان الأمريكية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

٢٢- والدول الأعضاء مدعوة إلى تقديم توصيات محددة بخصوص الفقرتين الفرعيتين ٣(١) و ٣(٢) من القرار م١٢٨ق١٤ إلى الأمانة بحلول آخر أيلول/سبتمبر ٢٠١١، وحسب الاقتضاء نسخة مما لديها من مدونات قواعد السلوك الخاصة بالحملات الانتخابية.

٢٣- وطلب من المدير العام أن يجمع في وثيقة النصوص التي يتم تقديمها والمشار إليها في الفقرة ٢٢، وأن يتيحها للدول الأعضاء بحلول آخر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١.

٢٤- وطلب الفريق العامل من المدير العام أن يحيل تقريره المرحلي المبدئي إلى جمعية الصحة العالمية الرابعة والستين.

= = =