

انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: تقرير الفريق العامل

تقرير من المدير العام

تصويب

الرجاء إحلال النص المرفق محل نص الوثيقة م ت ٢٩/١٣٠.

انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: تقرير الفريق العامل

تقرير من المدير العام

تتشرف المديرية العامة بأن تحيل طيه إلى المجلس التنفيذي تقرير الفريق العامل المكوّن من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، الذي اجتمع في جنيف في الفترة من ٢١ إلى ٢٤ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١.

الملحق

تقرير الفريق العامل المكوّن من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

١- اجتمع الفريق العامل المكوّن من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية في جنيف في الفترة من ٢١ إلى ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ برئاسة سعادة السفير تان يي وون (سنغافورة) وتولى نيابة الرئيس كل من السيد فاياز كازي (بنغلاديش) والسيد جاك بيلي^١ (فرنسا) والدكتور مازاتو موغيتاني (اليابان) والسيد كولين ماكيف (الولايات المتحدة الأمريكية) والسيدة بيرونيلار نياغورا (زمبابوي). ولم يتمكن الدكتور مختار وريده (مصر) من المشاركة. حضر الدورة ممثلون عن ٩٧ دولة عضواً ومنظمة واحدة من منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي.

مقدمة

٢- أنشئ الفريق العامل بموجب القرار م١٢٨ق١٤ بغرض تحسين العدالة والشفافية والإنصاف بين الدول الأعضاء في أقاليم منظمة الصحة العالمية الستة فيما يتعلق بعملية ترشيح وتعيين المدير العام. وفي هذا الصدد كلف الفريق العامل باستعراض وتحليل جميع جوانب عملية ترشيح وتعيين المدير العام: تحديد 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 منساقاً مع أحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛ وتقديم توصيات محدّدة بخصوص ما ورد أعلاه إلى المجلس التنفيذي في دورته الثلاثين بعد المائة كي يقدم المجلس توصياته الختامية إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والستين.

٣- واستندت الدورة الثانية للفريق العامل إلى المناقشات التي عُقدت في الدورة الأولى، على النحو الملخص في الفقرات من ٦ إلى ٢٠ من التقرير المرحلي المبدئي للفريق العامل^٣. واستعرض الفريق العامل، مجدّداً، مختلف خطوات عملية الترشيح والتعيين وواصل النظر في عدة قضايا أثّرت ونوقشت في الدورة الأولى. واستفاد في عمله من نصائح الأمانة بخصوص الآثار المحتملة للقضايا الجارية مناقشتها بالنسبة لدستور المنظمة والنظامين الداخليين للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية. كما استخدم الفريق العامل الوثائق التي أعدتها الأمانة لأغراض الاجتماع، لاسيما تلك المشار إليها في قائمة الوثائق المرجعية الواردة في الوثيقة EB/EDG/WG/2/2.

٤- وناقش الفريق العامل جدول عمل أعده الرئيس بدعم من الأمانة يحتوي على اقتراحات محدّدة أثّرت في الدورة الأولى للفريق العامل (الوثيقة ج٤١/٦٤). وعقب القراءة الأولى حدّد الفريق العامل أربعة مجالات معيّنّة تقتضي إجراء المزيد من المناقشات وهي: منتدى المرشحين؛ ومدونة قواعد السلوك؛ والدور المنوط بكل من المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية؛ ومعايير اختيار المدير العام.

١ انتُخب نائباً للرئيس بعد استقالة السيد كونراد شارينغير (ألمانيا).

٢ حضر الدكتور رضا العوكلي (ليبيا) اجتماعات أعضاء المكتب نيابة عن الدكتور وريده.

٣ الوثيقة ج٤١/٦٤، التي نظرت فيها جمعية الصحة العالمية، انظر الوثيقة ج٤٤/٦٤/٢٠١١/٢ سجالات/٢، المحضر الموجز للجلسة الرابعة للجنة "ب"، الفرع ٢ (النص الإنكليزي).

٥- ووافق الفريق العامل على ضرورة تحسين الطرق والعمليات في انتخاب المدير العام من أجل تعزيز الشفافية والعدالة والإنصاف، بما في ذلك ضمان المساواة في الفرص بين جميع المرشحين، علماً بأنه لم يُعيّن في هذا المنصب، حتى الآن، سوى مرشحين من ثلاثة أقاليم من مجموع أقاليم المنظمة الستة. وتم التأكيد، من جديد، على ضرورة الحفاظ، بشكل تام، على الطابع الحالي لعملية الترشيح والتعيين الذي يستوجب الاضطلاع بتلك العملية بقيادة الدول الأعضاء.

٦- وناقش الفريق العامل، مجدداً، بعض الاقتراحات التي أثيرت في دورته الأولى وواصل النظر فيها بوصفها أساليب كفيلة بالمساعدة على تهيئة الظروف المناسبة، ومنها ما يلي:

منتدى المرشحين

٧- وافق الفريق العامل على أنه يمكن لمنتدى المرشحين إتاحة فرصة لجميع المرشحين لتعريف الدول الأعضاء بأنفسهم وجهات نظرهم على قدم المساواة. وأبدى الفريق العامل دعمه لإنشاء منتدى من هذا القبيل، وأقرّ بضرورة الاضطلاع بمزيد من العمل في هذا الخصوص ووافق على ضرورة فتح باب المشاركة في المنتدى لجميع الدول الأعضاء^١. ولم يُعتبر منتدى المرشحين هيئة لاتخاذ القرارات.

٨- وستتولى الأمانة مهمة الدعوة إلى عقد منتدى المرشحين بناء على طلب المجلس التنفيذي وسيتولى رئيس المجلس رئاسته، باستخدام هيكل المكتب، بوصفه اجتماعاً قائماً بحد ذاته يسبق انعقاد المجلس.

٩- وأثارت قضايا أخرى تتعلق بمنتدى المرشحين عدداً من وجهات النظر ورأى المجلس أنها ستستفيد من مناقشات إضافية، مثل ما يلي:

(١) من الخيارات الرئيسية التي ناقشها الفريق العامل، فيما يخص توقيت منتدى المرشحين، عقد المنتدى قبل اضطلاع المجلس بعملية التعيين بفترة كافية لإعطاء الدول الأعضاء مهلة للتفكير والتشاور؛ أو عقد المنتدى قبيل اجتماع المجلس التنفيذي أو على هامشه للحد من التكاليف وزيادة مشاركة جميع البلدان فيه.

(٢) في حين تم الاتفاق على إمكانية تقديم كل مرشح لعرض وعلى قيامة بالرد على أسئلة الدول الأعضاء، فإن وجهات نظر أعطيت بشأن الطرائق المحددة الخاصة بالجزء المتعلق بالأسئلة والإجابات من المنتدى. وشملت بعض الخيارات التي أثارها أعضاء الفريق العامل طرح أسئلة محددة يعرفها المرشحون مسبقاً؛ أو طرح أسئلة حرة خلال المقابلة، أو الجمع بين الأسلوبين، مع مراعاة دور المجموعات الإقليمية.

(٣) ينبغي، فيما يخص مدة انعقاد منتدى المرشحين، مراعاة احتمال ارتفاع عدد المرشحين، وفترة زمنية معقولة لإجراء كل مقابلة، فضلاً عن التكاليف والفترات الزمنية المخصصة من قبل المرشحين والدول الأعضاء.

(٤) تم أيضاً مناقشة إمكانية بثّ منتدى المرشحين على الإنترنت.

(٥) أعطيت وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق بحصيلة منتدى المرشحين، لاسيما إمكانية قيام الأمانة بتقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي.

١ بما في ذلك منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي، حسب الاقتضاء.

مدونة قواعد السلوك

١٠- فيما يخص الحملات الانتخابية أبدت بعض الدول الأعضاء قلقاً من احتمال تأثر الحملات من الضغوط المالية والسياسية. وتضاربت الآراء بشأن إمكانية استبعاد الحملات من العملية وإمكانية معالجة مدونة قواعد السلوك لهذه الشواغل.

١١- ولتعزيز الشفافية وتدعيم السلوكيات الأخلاقية طيلة عملية التعيين رأى الفريق العامل أنه سيكون من المفيد وضع مدونة لقواعد السلوك أو بيان بالمبادئ الأخلاقية لصالح المرشحين لشغل منصب المدير العام. وبعد بعض المناقشات حول المبادئ المحتملة التي يمكن إدراجها في المدونة، اعترف الفريق بأن وضع تلك المدونة يتطلب مزيداً من الوقت، بما في ذلك لتقييم الوثائق ذات الصلة.^١

١٢- واستعرض الفريق العامل العناصر المحتملة، بما في ذلك الضوابط المالية، والقواعد التي تحكم المرشحين الداخليين، وإنشاء آلية للمساءلة، وأبدت آراء مختلفة في هذا الصدد. كما أبدى دعم لتضمين مدونة قواعد السلوك أو بيان المبادئ الأخلاقية المذكورين عناصر مثل المساواة في الفرص بين المرشحين، والامتناع عن استغلال النفوذ وانتهاج الممارسات غير اللائقة، فضلاً عن التزام المرشحين بالامتثال للمدونة.

١٣- كما نظر الفريق العامل في القضايا التالية:

دور المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية

١٤- أبلغت الأمانة الفريق العامل بأن العملية التي يتبعها المجلس التنفيذي في تقييم المرشحين وتعيين شخص لشغل المنصب شهدت تحسناً كبيراً على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية. ولكن رُئي أنه لا تزال هناك عدة نقائص تحول دون ضمان العدالة والإنصاف والشفافية في طريقة اضطلاع المجلس بوظائفه. كما تبيّن أنّ المعايير التي وضعت بموجب القرار مت ٩٧ق ١٠ يشوبها الغموض وأنّ عملية الفرز لا تزال سطحية ويجب تعزيزها.

١٥- وناقشت الدول الأعضاء اقتراحين محتملين لمعالجة تلك المشاكل، وهما كالتالي:

(أ) يتمثل أحد الاقتراحين في تركيز دور المجلس على الجوانب التقنية، مثل التقييم الأولي ووضع قائمة مختصرة بأفضل المرشحين. ويقوم المجلس، بعد ذلك، باقتراح أكثر من مرشح واحد على جمعية الصحة العالمية، التي ستقوم، أخيراً، باختيار واحد من بينهم. وتحججت الدول الأعضاء التي أيدت هذا الاقتراح بأن ذلك سيزيد من شمولية وشرعية العملية طبقاً لمبدأ الديمقراطية، إذ ستمكن جميع الأعضاء من إبداء رأيها. وأثارت بعض الدول الأعضاء نقطة مفادها أنه يمكن أن يسهم هذا الاقتراح في تعزيز التمثيل الجغرافي العادل. أمّا الدول الأعضاء التي تفضل النظام القائم

١ بما في ذلك الوثائق التي أعدتها الأمانة لأغراض الدورة، لاسيما الوثيقتين EB/EDG/WG/2/3 و EB/EDG/WG/2/6 وتلك المشار إليها في قائمة الوثائق المرجعية (في الوثيقة EB/EDG/WG/2/2)، فضلاً عن ما يلي:

Western Pacific Region: Nomination of the Regional Director: Code of Conduct (document WPR/RC62/9); Rules governing the election process for the position of Director of the Pan American Sanitary Bureau, *Basic Documents of the Pan American Health Organization*, 2007; and ILO, Reports of the Officers of the Governing Body (document GB.312/INS/16/3, November 2011).

فقلت إنّ هذا الاقتراح سيزيد من تسييس وتقطيب العملية عموماً دون جني أيّة منافع واضحة من حيث الإنصاف والعدالة والشفافية. ووافق الفريق على ضرورة إجراء المزيد من المناقشات في هذا الشأن.

(ب) يتمثل الاقتراح الآخر الذي ناقشه الفريق العامل في التصدي للنقائص الملاحظة في طريقة عمل المجلس والسعي إلى تسويتها. وتم الاتفاق على ضرورة الاضطلاع بمزيد من العمل في هذا الصدد.

معايير اختيار المدير العام

١٦- وافق الفريق العامل على أنّ مؤهلات المرشح تكتسي أهمية بالغة. وفي هذا الصدد ركزت الدول الأعضاء على المعايير التي حددها المجلس^١ وكيفية استعمالها بفعالية.

١٧- وناقش الفريق العامل الطريقة التي ينبغي للمجلس التنفيذي اتباعها لتوخي الدقة في فرز المرشحين لمنصب المدير العام. وفي هذا المضمار استعرض الفريق المعايير الخاصة بذلك المنصب والتي اعتمدها المجلس التنفيذي في القرار مت ٩٧ق ١٠، فضلاً عن اقتراح قدمته إحدى الدول الأعضاء، وناقش المجالات التي ينبغي تحسينها من أجل تعزيز المعايير. وتم الاتفاق على ضرورة الاضطلاع بمزيد من العمل في هذا المجال، وتعرض ورقة العمل المرفقة بهذه الوثيقة [انظر التذييل] بعضاً من المناقشات الأولية التي أجراها الفريق العامل.

١٨- ورأي أنه يمكن تكملة المعايير الخاصة بمؤهلات المرشحين بإعداد بعض الإرشادات لصالح المجلس.

١٩- وفي هذا السياق اقترحت دول أعضاء مختلفة بأنه ينبغي للمجلس، لدى النظر في تعيين المدير العام، إيلاء الاهتمام الواجب للمفاهيم التالية:

- التناوب الجغرافي

- التمثيل الجغرافي العادل

- التنوع الجغرافي

- التنوع في التمثيل الجغرافي

- العدالة الجغرافية.

٢٠- ولم يتم التوصل إلى اتفاق بشأن أي من المفاهيم الواردة في الفقرة ١٩ واقتُرح الاستمرار في مناقشة هذه القضايا.

الأفكار الأخرى التي نوقشت

٢١- أحاط الفريق العامل علماً بفائدة الإعلان عن المنصب في الصحف وسائر وسائل الإعلام ذات الصلة، وكذلك في الموقع الإلكتروني لمنظمة الصحة العالمية، بوصف ذلك الإعلان من التدابير العملية لزيادة عدد المرشحين المؤهلين، علماً بأنه لا يمكن إلا للدول الأعضاء اقتراح مرشحين.

١ القرار مت ٩٧ق ١٠.

٢٢- ورأى الفريق العامل أنّ إعداد استبيان بشأن الكفاءات لتمكين المرشحين من تقديم تفاصيل خبراتهم في مجالات معيّنة استناداً إلى معايير اختيار منقحة من الأساليب الإضافية المفيدة لتقييم المرشحين.

٢٣- ووافق الفريق العامل على ألا يواصل مناقشة الاقتراحات التالية التي أثيرت في دورته الأولى: (١) فكرة أن يقوم كل إقليم بتعيين مرشحين اثنين لاقتراحهما على المجلس التنفيذي؛ (٢) وفكرة حشد موارد مالية وأشكالا أخرى من الدعم للمرشحين.

الاستنتاجات

٢٤- خلص الفريق العامل إلى أنه تم إحراز تقدم كبير في هذه الدورة. ولكنه لم يبلغ توافقاً كافياً في الآراء لوضع توصيات جوهرية بشأن مختلف المجالات التي نوقشت فيما يتصل بعملية وطرق انتخاب المدير العام. وأوصي بأن يدعو المجلس التنفيذي الفريق العامل إلى عقد دورة متابعة من أجل المضي في استكشاف الاقتراحات التي نوقشت واستكمال عمله قبل انعقاد جمعية الصحة العالمية الخامسة والستين. وسيتيح ذلك أيضاً وقتاً إضافياً للعمل فيما بين الدورات.

٢٥- والمطلوب من الأمانة، على ضوء المناقشات التي جرت في الاجتماع الثاني، أن تواصل إعداد المبادئ الرئيسية لمُدونة قواعد السلوك، وتقدّم أساليب محدّدة لمنتهى المرشحين ولعملية الفرز الدقيق في المجلس التنفيذي، وتعدّ تقارير بشأن هذه القضايا لأغراض الاجتماع القادم للفريق العامل.

التذييل

ورقة عمل بشأن معايير اختيار المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

فيما يلي بعض من المعايير المحتملة:

<p>(١) خلفية متينة في المجال التقني ومجال الصحة العمومية و/أو] خبرة واسعة النطاق في مجال الصحة الدولية</p> <p>(٣) أدلة ثابتة على تبوئه موضع القيادة في مجال الصحة العمومية من قبل</p> <ul style="list-style-type: none"> • مهارات قيادية معترف بها والتزام طموح وثابت بتحسين الصحة العمومية العالمية وتعزيز التنسيق بين الشركاء الدوليين • مهارات ممتازة في مجال الاتصال على جميع المستويات، بما في ذلك القدرة على الإقناع في الاضطلاع بأنشطة الدعوة ضمن منظومة الأمم المتحدة، ومع الحكومات وتنظيمات المجتمع المدني، وكذلك مع عامة الناس • درجة جامعية متقدمة [من المفضل أن تكون في مجال الصحة العمومية]/ [درجة جامعية متقدمة في مجال الصحة العمومية وخلفية متينة في المجال التقني وخبرة واسعة في مجال الصحة الدولية (أو درجة متقدمة مع خبرة في مجال الصحة العمومية)]
<p>(٢) الكفاءة في الإدارة التنظيمية</p> <ul style="list-style-type: none"> • مهارات مؤكدة في مجال الإدارة مع خبرة في إدارة الموظفين والشؤون المالية في سياق دولي، ويُفضل أن يكون ذلك في منظمة كبرى، والقدرة على بناء فريق متلاحم وفعال يضم كبار الموظفين
<p>(٣) أدلة ثابتة على تبوئه موضع القيادة في مجال الصحة العمومية من قبل</p>
<p>(٤) القدرة على التجاوب مع الفوارق الثقافية والاجتماعية والسياسية</p>
<p>(٥) الالتزام الراسخ بـ [عمل منظمة الصحة العالمية] [الصحة العمومية]</p> <ul style="list-style-type: none"> • فهم جيد لمنظومة الأمم المتحدة والقدرة على قيادة الجهود التي تُبذل من أجل زيادة فعالية واتساق استجابة الأمم المتحدة على جميع المستويات
<p>(٦) اللياقة [البدنية]/ [الصحية] المشترط توفرها في جميع موظفي المنظمة؛ و [الخضوع لفحص طبي طبقاً للقرار مت ٢٠١٩ق ١٩]</p>
<p>(٧) المهارة الكافية في لغة واحدة على الأقل من لغات العمل الرسمية المستخدمة في المجلس التنفيذي وجمعية الصحة</p> <ul style="list-style-type: none"> • إجادة اللغة الإنكليزية و/ أو الفرنسية و/ أو الأسبانية، ويُفضل أيضاً معرفة لغة أخرى من لغات الأمم المتحدة. <p>- إتقان لغة واحدة على الأقل من لغات الأمم المتحدة</p>

إرشادات موجهة إلى المجلس التنفيذي:

ينبغي للمجلس التنفيذي، لدى النظر في [الترشيحات لتسمية] / [الترشيحات لشغل منصب] / [ترشيح] المدير العام، إيلاء الاهتمام الواجب لمبدأ [التناوب الجغرافي] [التمثيل الجغرافي العادل] [التنوع الجغرافي] [العدالة الجغرافية] [التنوع في التمثيل الجغرافي]

- كفاءة مؤكدة على مدى عشرين سنة في مجال الصحة العمومية على المستويين الوطني والدولي
- دور قيادي مؤكّد في مناصرة قضايا الصحة العمومية، خصوصاً في السياق الدولي
- أمثلة بيّنة على النجاح في تعقب ومجابهة المشكلات الصحية، بما في ذلك في مجال تعزيز الصحة العمومية
- عدم امتلاكه أيّة خبرة في الشركات، ولاسيما على المستوى الاستراتيجي، بما يمكن أن يخل بنزاهته أو استقلاليتّه في مجال الصحة العمومية.

= = =