

الأساليب المحددة لعملية الفرز الدقيق في المجلس التنفيذي

تقرير من الأمانة

١- طلب الفريق العامل المكون من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية من الأمانة في تقريره المقدم إلى المجلس التنفيذي،^١ بين جملة أمور، إعداد مقترحات لكي تقدم في الاجتماع التالي للفريق العامل تستند إلى المناقشات التي دارت خلال الاجتماع الثاني بشأن الأساليب الخاصة بتعزيز عملية الفرز في المجلس التنفيذي فيما يتعلق بترشيح المدير العام.

الأساليب الحالية لعملية الفرز

٢- وافق المجلس التنفيذي، في المقرر الإجرائي م١٠٠(٧)، على أن المرحلة الأولى من عملية الترشيح، أي الفرز المبدئي للمرشحين لاستبعاد المرشحين الذين لا يفون بالمعايير التي حددها المجلس في قراره م١٠٠(٩٧)ق٢، ينبغي أن تقتصر على تحديد ما إذا كان هناك توافق آراء على أن مرشحاً أو أكثر لا يفي بتلك المعايير. كذلك وافق المجلس في القرار م١٢٠(١٩) على الإجراء الذي حددته الأمانة فيما يتعلق بالطريقة التي يقرر بها المجلس التنفيذي إذا كان الشخص المرشح من قبلة يتمتع أم لا **باللياقة البدنية الجيدة** المشترط توافرها في كافة موظفي المنظمة. وبناءً على ذلك فإن الأمانة تطلب من الأشخاص المقترحين لمنصب المدير العام أن يجروا فحصاً طبياً وأن يرسلوا إلى مدير وحدات الخدمات الصحية والطبية في المقر الرئيسي للمنظمة الاستمارة التي وضعتها المنظمة للفحص الطبي وذلك بعد أن يستوفوها. وسيقوم مدير وحدة الخدمات الصحية والطبية عندئذ بإبلاغ ذلك إلى رئيس المجلس الذي يتولى إبلاغ المجلس بناءً على ذلك.

٣- وفي الدورة الثانية التي عقدها الفريق العامل اتفق على أن مؤهلات المرشح تكتسي أهمية بالغة.^٣ وفي هذا الصدد ركز الفريق العامل على المعايير التي حددها المجلس وكيفية تطبيقها بفعالية. وفي هذا المضمار استعرض الفريق العامل المعايير التي حددها المجلس التنفيذي في القرار م١٠٠(٩٧)ق١، فضلاً عن اقتراح قدمته إحدى الدول الأعضاء، وناقش المجالات التي ينبغي تحسينها من أجل تعزيز المعايير. ولم يتمكن الفريق العامل من التوصل إلى توافق آراء، ورأى أنه من الضروري إجراء المزيد من المناقشات. كما أشار إلى أن عملية الفرز

١ الوثيقة م٢٩/١٣٠ تصويب ١، الملحق.

٢ نص مقتبس من القرار م١٠٠(٩٧)ق١ ويرد في ملحق هذه الوثيقة.

٣ انظر تقرير الفريق العامل في الوثيقة م٢٩/١٣٠ تصويب ١، الملحق.

على النحو الذي تجري به في الوقت الحالي تميل إلى السطحية، وناقش كيف يمكن للمجلس التنفيذي أن يقوم بفرز دقيق للمرشحين لمنصب المدير العام.

خيارات التعديل

٤- تنص المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي على أن لكل دولة عضو أن ترشح لمنصب المدير العام شخصاً أو أكثر، على أن يكون كل اقتراح مصحوباً بالسيرة الذاتية أو أية معلومات داعمة أخرى فيما يخص كل شخص. إلا أن المادة لم تحدد العناصر التي ينبغي أن تشملها المعلومات الداعمة. ومن أجل ضمان اتساق المعلومات التي ينبغي تقديمها وتقييمها وإمكانية المقارنة بينها، قد يمكن إدخال نموذج موحد للسيرة الذاتية للمرشحين، أو استبيان يُستخدم بالإضافة إلى السيرة الذاتية.^١ وأياً كانت الوثيقة المختارة فإنه يمكن أن تطلب المعلومات أو تطرح الأسئلة التي تشير مباشرة إلى المعايير التي اعتمدها المجلس. ويمكن أن يُطلب إلى الدول الأعضاء استخدام نموذج السيرة الذاتية الموحد أو الاستبيان عند اقتراح أسماء الأشخاص المرشحين لمنصب المدير العام. ومن شأن استخدام النموذج الموحد أن يُسهل التقييم المقارن للمرشحين الذي يمكن فيه قياس مدى جدارة المرشحين ومؤهلاتهم استناداً إلى المعايير التي حددها المجلس. ويمكن أن يطلب النموذج الموحد أو الاستبيان إلى كل مرشح أن يُقدم بياناً يوضح بعض الجوانب المحددة لرؤيته للأولويات والاستراتيجيات، بغرض المقارنة بين المرشحين.

٥- ويمكن أيضاً للمجلس التنفيذي أن يتوخى الدقة بصورة أشد عن طريق مطالبة المرشحين بالإشارة إلى المرجعيات المهنية لدعم ترشيحهم. وتلك السمة أدخلت بالفعل في عملية تقييم المرشحين لتولي المناصب العليا في بعض أقاليم المنظمة. ويمكن للمجلس التنفيذي أن يضع مجموعة محددة مسبقاً من الأسئلة لترحها على الأشخاص المرشحين بهدف تسهيل التقييم المقارن لترشيحاتهم. ويمكن الاتصال بالأشخاص المرشحين وبعدهم إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على الأجوبة المتلقاة ثم قيامهم بالنظر في تلك الأجوبة في ضوء المعايير التي حددها المجلس.

٦- وفي حال قرر المجلس اعتماد المقترحات السابقة، يمكن أن يستفيد في عمله في هذا الصدد من التقييم المسبق للمعلومات الخاصة بالمرشحين وكذلك التعليقات التي يدلي بها الأشخاص المرشحين. ويتمثل أحد الخيارات في تكوين فريق عامل يضم عدداً محدوداً من أعضاء المجلس، ويستند إلى التمثيل الجغرافي العادل، وذلك خلال الجلسة السابقة للجلسة المقررة لترشيح المدير العام، وتكليف هذا الفريق بإجراء فرز مبدئي لكافة المستندات والمواد المقدمة من قبل الدول الأعضاء التي تقترح المرشحين أو الأشخاص المرشحين الذي يتصل بهم رئيس المجلس. وسينطوي هذا الفرز على تقييم المرشحين وفقاً للمعايير التي حددها المجلس. ويُقدم الفريق العامل بعد ذلك تقييماً مجتمعاً إلى المجلس بصفة سرية أو إلى كافة الدول الأعضاء. وفي حين أن المعلومات الأصلية ستوفر للمجلس، إلا أن التقييم المسبق الذي يجريه فريق مخصص أصغر حجماً سيعود بالفائدة على عمله.

٧- وهناك خيار آخر ناقشه بالفعل الفريق العامل من أجل تعزيز الشفافية والمصداقية في عملية الاختيار هو تعديل المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية كي تجعل العملية أكثر شمولاً. وينطوي ذلك على مشاركة كل الدول الأعضاء في الفرز الأولي. ولهذه الغاية يمكن تحديد أساليب مختلفة لإجراء الفرز الأولي.

١ يستند ذلك إلى الخبرة المفيدة في هذا المجال والتي وفرها (١) عملية الترشيح لمنصب المدير الإقليمي لأوروبا، (٢) مراجعة عملية الترشيح لمنصب المدير الإقليمي لغرب المحيط الهادئ والتي تجري حالياً في اللجنة الإقليمية.

٨- وقد استعرض الفريق العامل في دورته الثانية **المعايير الحالية** لاختيار المدير العام. وكما أشرنا أعلاه، لاحظ الفريق أن المعايير الحالية يشوبها الغموض ولا تسهّل الفرز الدقيق للمرشحين. كما ناقش الفريق العامل إمكانية تكملة المعايير الخاصة بالمؤهلات الشخصية للمرشحين بمعايير إضافية يستهدي بها المجلس. وعلى الرغم من أن الفريق العامل لم ينته من النظر في هذه المسألة، فقد يرغب في التمييز من ناحية بين المعايير العامة، مثل الخبرة الطويلة في القيادة والإدارة والدبلوماسية، والتي تنطبق بغض النظر عن الخلفية التقنية للمرشح، وبين المعايير التي تركز على الصحة العمومية، والتي قد تشمل كفاءات وميزات وخبرات محددة من ناحية أخرى.

الخاتمة

٩- الفريق العامل مدعو للنظر في الاقتراحات الواردة أعلاه، لإبداء آرائه بشأنها ولإجراء المزيد من الدراسة المتأنية للأساليب المحددة لعملية الفرز الدقيق في المجلس التنفيذي.

الملحق

نص مقتبس من القرار مت ٩٧ ق ١٠، ١ الذي اعتمده المجلس التنفيذي في دورته السابعة والتسعين

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في تقرير المجموعة الخاصة التي أنشأها بموجب المقرر الإجرائي مت ٩٥ (١) لدراسة الخيارات المتاحة فيما يخص الترشيح لمنصب المدير العام وفترة شغل هذا المنصب،^٢

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.

= = =

١ انظر الوثيقة مت ٩٧/١٩٩٦/ سجلات/١.

٢ انظر الوثيقة مت ٩٧/١٩٩٦/ سجلات/١، الملحق ١.