

متابعة تقرير الفريق العامل المعني بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

تقرير من المديرية العامة

١- قررت جمعية الصحة العالمية الخامسة والستون بموجب القرار ج ص ٦٥-١٥ تفويض عملية ترشيح المدير العام وتعيينه. واعتمدت جمعية الصحة على وجه الخصوص، معايير منقحة ينبغي أن يستوفيه المرشح، وقررت أن يرشح المجلس التنفيذي ثلاثة مرشحين لنظر جمعية الصحة مع المراعاة الواجبة للتمثيل الجغرافي العادل، إلا في الظروف الاستثنائية التي يقرر فيها المجلس ترشيح عدد أقل من ثلاثة مرشحين، مثل في حال وجود مرشح واحد أو اثنين فقط.

٢- وقررت جمعية الصحة أنها ستنتظر في التدابير التالية التي ينبغي على الأمانة اتخاذها، في جمعية الصحة السادسة والستين، وذلك عن طريق المجلس التنفيذي:

(أ) وضع مدونة لقواعد السلوك يلتزم بها المرشحون والدول الأعضاء ويحترمونها،

(ب) إقامة منتدى للمرشحين ليكون منبراً لا يتعلق بصنع القرار يستخدمه المرشحون في تعريف الدول الأعضاء بأنفسهم ورؤياهم على قدم المساواة، وتحديد الأساليب الخاصة بهذا المنتدى؛

(ج) وضع أدوات لتعزيز تطبيق المجلس لقائمة المعايير المعدلة على نحو فعال.

٣- وكذلك طلبت جمعية الصحة إلى المجلس تقديم تقرير عن تنفيذ القرار إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والستين، وطلبت إلى المديرية العامة أن تقترح على المجلس التعديلات التي ينبغي إدخالها على النظام الداخلي للمجلس من أجل تنفيذ القرارات التي تقدم ذكرها.

٤- ويعرض هذا التقرير خيارات التنفيذ لينظر فيها المجلس ويبحث التعديلات التي يمكن إدخالها على النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية والتي قد تكون ضرورية لتنفيذ قرارات جمعية الصحة تنفيذاً كاملاً.

مدونة قواعد السلوك

٥- أعرب الفريق العامل المعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية عن تأييده لوضع مدونة قواعد سلوك لتعزيز الشفافية ودعم السلوكيات الأخلاقية طوال العملية الانتخابية، ولاسيما فيما يتعلق بالحملات الانتخابية، تماشياً مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. ونظراً لعدم وجود سابقة لمدونة قواعد سلوك تنطبق على المسؤولين المنتخبين داخل منظومة الأمم المتحدة، فقد نظر الفريق

في مختلف المسائل والمبادئ التي قدمتها الأمانة والتي تستند إلى المدونات الوطنية والدولية القائمة. وألقى الفريق العامل الضوء على عدد من المبادئ التي بدت وثيقة الصلة بمدونة قواعد سلوك خاصة بانتخاب المدير العام.

٦- وينبغي أيضاً لأغراض هذا التقرير، ملاحظة أن اللجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ قد اعتمدت مدونة قواعد سلوك لترشيح المدير الإقليمي^١ في دورتها الثالثة والستين المنعقدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وقد اعتمدت المدونة بوصفها تفاهم سياسي بين الدول الأعضاء في إقليم غرب المحيط الهادئ غير ملزم قانوناً، ويتعلق بالسلوك المرغوب فيه من جانب الدول الأعضاء والمرشّحين ويستهدف إضفاء المزيد من العدالة والانفتاح والشفافية على عملية الترشيح، وبالتالي تعزيز شرعيتها وشرعية حوائلها. ويُنتظر من الدول الأعضاء والمرشّحين أن يتبعوا المدونة كمؤشر على حسن النية والالتزام والتطلعات المشتركة. وتستند مدونة قواعد السلوك إلى مبادئ واعتبارات تشبه إلى حد كبير تلك التي تناولها الفريق العامل المناقشة. وتتبع المدونة خطوات عملية الترشيح بأكملها، بما في ذلك الحملة الانتخابية التي تقع خارج العملية القانونية المنظمة بموجب النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

٧- وبالنظر إلى التقارير السابقة التي قدمتها الأمانة والمناقشات التي أجراها الفريق العامل بشأن الإرشادات التي قدمها، والسابقة المهمة التي تتمثل في مدونة قواعد السلوك الخاصة بترشيح المدير الإقليمي لغرب المحيط الهادئ، قد يرغب المجلس التنفيذي في النظر في مسودة مدونة قواعد السلوك الواردة في الملحق ١ لهذا التقرير. ويسير نص المسودة إلى حد كبير على منوال النص الذي اعتمدته اللجنة الإقليمية لغرب المحيط الهادئ^٢ ويستند إلى الافتراضات والمبادئ ذاتها، ولكنه قد نَقَحَ لمراعاة الأحكام الواردة في القرار ج ص ع ٦٥-١٥ والتعليقات التي أدلى بها الفريق العامل.

منتدى المرشّحين

٨- استندت الأمانة في صياغة الخيارات الخاصة بمنتدى المرشّحين إلى الأساليب المحددة الخاصة بمنتدى المرشّحين^٣ التي قُدمت إلى الدورة الثالثة للفريق العامل مع مراعاة أفضل الممارسات بما في ذلك منتديات المرشّحين التي عُقدت مؤخراً في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية^٤ (انظر الملحق ٢). وتُقدم الأمانة الاقتراحات التالية إلى المجلس للنظر فيها، وهي تستند إلى تقرير الأمانة السابق^٥ وتستهدف تيسير اتخاذ قرار نهائي بهذا الشأن.

إقامة المنتدى وإدارته

٩- وفقاً لاتفاق الفريق العامل سنتولى الأمانة مهمة الدعوة إلى عقد منتدى المرشّحين بناءً على طلب المجلس التنفيذي وسيتولى رئيس المجلس رئاسته باستخدام هيكل المكتب، بوصفه اجتماعاً قائماً بحد ذاته يسبق انعقاد المجلس^٥. ويمكن للمجلس أن يعقد منتدى المرشّحين رسمياً ويقرر تاريخ انعقاده في دورة أيار / مايو السابقة لدورة كانون الثاني/يناير التي ستشهد عملية الترشيح.

١ القرار WPR/RC63/R.7.

٢ القرار WPR/RC63/R.7، الملحق.

٣ انظر الوثيقة EB/EDG/WG/3/3.

٤ انظر الوثيقة ج ٦٥/٣٨، الفقرة ١٠.

٥ انظر الوثيقتين EB/EDG/WG/3/3 ومت ٢٩/١٣٠ تصويب ١ (ال فقرات ٧-٩).

التوقيت

١٠- تمثلت الخيارات التي نظر فيها الفريق العامل في عقد منتدى المرشحين قبل دورة المجلس التنفيذي بعدة أسابيع، أو عقده قبيل الدورة مباشرة أو على هامشها. ولكل خيار من الخيارات مزايا ومساوئ، ولكن ينبغي التذكير بأن جمعية الصحة قررت بين جملة أمور، أنه على المجلس الاستمرار في إجراء المقابلات مع المرشحين. ولذا فإن منتدى المرشحين لن يحل محل إجراء المجلس للمقابلات بل سيلعب دوراً مختلفاً ومكماً لذلك.

١١- وقد يرغب المجلس في النظر في الخيارين التاليين: (١) عقد منتدى المرشحين قبل دورة المجلس التنفيذي التي سيجري فيها الترشيح بشهرين، وذلك لإبراز جميع المرشحين بوضوح في مرحلة مبكرة من العملية ومنح الدول الأعضاء الوقت اللازم للتفكير والتشاور قبل الترشيح؛ أو (٢) عقد منتدى المرشحين قبيل دورة المجلس مباشرة، مع مراعاة أن لجنة البرنامج والميزانية والإدارة تجتمع عادة في أيام الأربعاء إلى الجمعة السابقة لتلك الدورة.

١٢- وسيطلب الخيار (١) تقديم المواعيد النهائية التي تنص عليها المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي. على سبيل المثال، يمكن للمدير العام أن يبلغ الدول الأعضاء بأنه في إمكانها اقتراح الأشخاص لمنصب المدير العام قبل بدء دورة المجلس بتسعة أشهر بدلاً من ستة أشهر (أي في نيسان/ أبريل بدلاً من تموز/ يوليو). ويمكن أن يحدد الموعد النهائي لتلقي الترشيحات ليكون ثلاثة أشهر بدلاً من شهرين كما هو في الوقت الحالي. ومن شأن تسلسل الأحداث على هذا النحو أن يمكّن الدول الأعضاء من التعرف على البيانات الشخصية الخاصة بالمرشحين قبل انعقاد منتدى المرشحين. والتعديلات المقترحة إدخالها على المادة ٥٢ والتي أعدتها الأمانة تجسد هذا النهج، في حين أن الخيار (٢) لا يتطلب تغيير التسلسل الحالي. ومن شأن الخيار (١) أن يؤدي إلى زيادة طفيفة في التكاليف المنظورة مقارنة بخيار عقد المنتدى قبيل دورة المجلس مباشرة. وترد في الملحق ٣ تفاصيل عناصر التكاليف لكل خيار من الخيارين، بافتراض تقديم الدعم الخاص بالسفر إلى ١٠ مرشحين واستمرار الاجتماع لمدة يومين.

المدة

١٣- ستوقف مدة انعقاد منتدى المرشحين على عدد المرشحين والزمن المخصص لهم. وقد يرغب المجلس من أجل ضغط تكاليف المنتدى، في النظر في استمرار المنتدى لمدة يومين على الأكثر، بحيث يتوقف الوقت المتاح لكل مرشح من المرشحين على عدد المرشحين مع افتراض إجراء مقابلة مع ستة مرشحين يومياً.

الشكل

١٤- يمكن أن تتخذ الجلسة شكل عروض مقدمة من جانب المرشحين وإتاحة الفرصة لإلقاء الأسئلة والأجوبة. وسيمنح كل مرشح قدراً متساوياً من الزمن، على سبيل المثال مدة لا تزيد على ٦٠ دقيقة. وتشمل الخيارات في هذا الصدد كل مما يلي:

- (١) اتخاذ قرار مسبق بكيفية تقسيم الوقت بين العرض وبين الأسئلة والأجوبة، مع تخصيص فترة زمنية متساوية لكل عنصر، أو تخصيص فترة أطول للأسئلة والأجوبة؛
- (٢) السماح لكل مرشح من المرشحين بتقسيم الفترة الزمنية المخصصة له ما بين العرض والأسئلة والأجوبة؛

(٣) تخصيص فترة زمنية معينة لكل مُرَشَّح من المُرشَّحين لتقديم عرضه، على أن يلي ذلك جلسة واحدة للأسئلة والأجوبة تضم جميع المُرشَّحين.

١٥- يشبه الخيار (١) الإجراءات التي يعتمدها حالياً المجلس التنفيذي وبعض اللجان الإقليمية فيما يتعلق بإجراء المقابلات، وقد يكون هذا الشكل مألوفاً لدى الدول الأعضاء. ولضمان الإنصاف، يُقترح أن يتحدد ترتيب العروض عن طريق الاقتراع.

عملية الأسئلة والأجوبة

١٦- هناك خمسة خيارات على الأقل فيما يتعلق بعملية تقديم الأسئلة والأجوبة، وهي تشمل ما يلي:

(١) تتولى الدول الأعضاء إعداد الأسئلة مسبقاً وتسليمها من خلال المجموعة الإقليمية لكل منها، على أن تقدم كل مجموعة إقليمية عدداً متساوياً من الأسئلة (وفقاً للعدد المنفق عليه) وتُسحب الأسئلة عن طريق القرعة ويتولى الرئيس إلقاءها.

(٢) في أثناء انعقاد المنتدى، يتاح بالتناوب لكل مجموعة من المجموعات الإقليمية إلقاء سؤال واحد من خلال منسقتها الإقليمية أو ممثل معين آخر؛

(٣) يُعد أعضاء مكتب المجلس التنفيذي مجموعة من الأسئلة لإلقائها على جميع المُرشَّحين على أن يطلع المُرشَّحون عليها قبل انعقاد المنتدى؛

(٤) يُتبع نهج مختلط يشمل الأسئلة المعروضة مسبقاً على المُرشَّحين والأسئلة التي لم يطلعوا عليها قبل أن تطرح عليهم في أثناء انعقاد منتدى المُرشَّحين؛

(٥) يُطلب إلى الدول الأعضاء المشاركة في المنتدى إعداد الأسئلة التي ستطرح على المُرشَّحين. ويسحب الرئيس بالقرعة أسماء الدول الأعضاء التي يمكنها إلقاء الأسئلة على كل مُرَشَّح من المُرشَّحين، كل على حدة.

١٧- ورغم أن كل خيار له مزاياه، ترى الأمانة أن الخيار (٢) يتميز بإعطاء فرصة متساوية لكل مجموعة من المجموعات الإقليمية، في حين يتميز الخيار (٥) بأنه الأبسط في إدارته، كما أن العشوائية التي ينطوي عليها تضمن قدرًا من المساواة.

المشاركة

١٨- يمكن أن تقتصر المشاركة في منتدى المُرشَّحين على الدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة، أو أن تكون مفتوحة لغيرها من المشاركين مثل المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية والإعلام والجمهور.

١٩- ونظراً للطبيعة الحساسة التي تتسم بها عملية الترشيح وحرصاً على احترام كرامة المُرشَّحين وعلى ضمان التفاعل بين المُرشَّحين والدول الأعضاء بمزيد من الصراحة، قد يرغب المجلس في النظر في أن تقتصر المشاركة على الدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة. ويمكن استكشاف خيارات المشاركة الافتراضية لإتاحة

الفرصة لممثلي الدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة الذين لا يستطيعون حضور منتدى المرشحين بأنفسهم للمشاركة رغم ذلك.^١

الوثائق

٢٠- وفقاً للمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي ستكون السير الذاتية للمرشحين قد قُدمت بالفعل إلى الدول الأعضاء. وستتاح العروض التي يقدمها المرشحون إلكترونياً بجميع اللغات التي تُرَوِّد بها الأمانة.

الحصيلة

٢١- نظراً للطبيعة غير الرسمية لمنتدى المرشحين، يُقترح عدم رفع تقرير عنه.

أدوات تعزيز التطبيق الفعال للمعايير الخاصة بالمرشحين

٢٢- أشار الفريق العامل إلى أن العملية التي اتبعتها المجلس في الفرز المبدئي للمرشحين على أساس المعايير التي ينبغي أن يستوفوها من أجل ترشيحهم لمنصب المدير العام قد مالت إلى السطحية، وأوصى بأن تنتظر جمعية الصحة في استخدام أدوات محسنة لجعل الفرز أكثر دقة، كوسيلة لتقييم ما إذا كان المرشحون يستوفون المعايير المطبقة وكيفية استيفائهم لها على نحو يتسم بمزيد من المصداقية. وطلبت جمعية الصحة إلى الأمانة أن تضع الأدوات المناسبة لكي تنتظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون عن طريق المجلس.

٢٣- وتنص المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي على أنه ينبغي أن تتاح لجميع أعضاء المجلس فرصة للمشاركة في فرز مبدئي لكافة المرشحين بغية استبعاد أولئك الذين لا يفون بالمعايير المحددة من قبل المجلس والمعتمدة من قبل جمعية الصحة. وقد عمل المجلس حتى الآن بالاستناد إلى ما إذا كان هناك إجماع على أن المرشح لا يستوفي المعايير الواردة في القرار م١٠٩٧ق١٠، وذلك على ضوء سيرته الذاتية وغيرها من المعلومات الداعمة التي قدمتها الدولة العضو المرشحة له. وقد أوضح المجلس في القرار م١٩٢٠ق١٩ إجراءات تقييم أحد المعايير، وهو المعيار الذي يتعلق بما إذا كان المرشح يتمتع أم لا باللياقة البدنية التي يُشترط توافرها في جميع موظفي المنظمة. ولم يكن لدى المجلس أي أدوات أخرى لتقييم مؤهلات المرشحين أو المقارنة بينها.

٢٤- واقترحت الأمانة في الدورة الثالثة للفريق العامل خيارات مختلفة لتيسير المقارنة بين مؤهلات المرشحين وفقاً للمعايير ولإضفاء قدر من التأكيد على البيانات الواردة في المواد الداعمة التي قدموها. وينبغي النظر إلى هذه الأدوات في سياق الطبيعة الحكومية الدولية لعملية الترشيح، حيث يُقدّم المرشحون والمعلومات الداعمة لهم إلى الدول الأعضاء لكي تمارس حقوق العضوية في منظمة الصحة العالمية التي تتمتع بها.

٢٥- وفي ضوء ما تقدم، قد يرغب المجلس في النظر إلى إدخال نموذج موحد للسيرة الذاتية للمرشحين، أو استبيان يُستخدم بالإضافة إلى السيرة الذاتية وغيرها من المعلومات الداعمة. ومن شأن استخدام النموذج الموحد أن يسهل إجراء تقييم مقارن بين المرشحين. ومن شأن الاستبيان أن يمكّن الدول الأعضاء المرشحة من توفير البيانات المحددة أو تأكيد استيفاء مرشحهم لكل معيار من المعايير التي وضعتها جمعية الصحة. ويمكن أن

١ انظر الفرع الخاص بالمشاركة في الملحق ٢ فيما يتعلق بخدمات عقد المؤتمرات عبر شبكة الإنترنت التي قدمتها منظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

يطلب النموذج الموحد أو الاستبيان إلى كل مُرشِّح أن يُقدم بياناً يوضح بعض الأوجه المحددة لرؤيته حول الأولويات والاستراتيجيات، بغرض المقارنة بين المُرشَّحين. وينبغي في هذا الصدد ملاحظة أن المجلس التنفيذي في القرار مت ١٩٢٠ق ١٩ قرر أن السيرة الذاتية ينبغي أن تشتمل على بيان لرؤية المُرشِّح حول الأولويات والاستراتيجيات. ومرفق بالملحق ٤ مسوِّدة لنموذج موحد للسيرة الذاتية يمكن استخدامه، ويستند هذا النموذج إلى ممارسة إحدى اللجان الإقليمية.

٢٦- وأما عملية الفرز فمن الناحية الإجرائية يمكن أن تستمر على أن تستند إلى ما إذا كان هناك توافق آراء في المجلس - على أساس المعلومات المحسنة المتاحة لأعضائه - بشأن عدم استيفاء أي من المُرشَّحين للمعايير في مجملها. ويتمثل بديل آخر في إلغاء الفرز المبدئي والتحول مباشرة إلى الخطوة التالية، وهي وضع القائمة الموجزة، وذلك استناداً إلى حجة أن المعلومات الإضافية التي تتوفر للمجلس تمكِّنه من اختيار المُرشَّحين الذين يستوفون المعايير على نحو أفضل. ويتطلب هذا الخيار الأخير حذف الفقرة الخامسة من المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس.

تعديل النظام الداخلي للمجلس التنفيذي

٢٧- ينبغي تعديل المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس، أولاً لكي تشير إلى أن المجلس من الآن فصاعداً سيرشح ثلاثة مُرشَّحين لنظر جمعية الصحة. وكذلك فوفقاً للقرار النهائي لجمعية الصحة، يمكن دمج إنشاء منتدى المُرشَّحين وإدخال معايير الفرز المحسنة في المادة ٥٢. ولكن الأمانة ترى أن المادة ٥٢ ينبغي أن توفر إطاراً عريضاً لعملية الترشيح وتترك تفاصيل التنفيذ لكي تصدر في قرارات منفصلة للمجلس. وسيتمكن هذا النهج من تجنب إدخال المزيد من التعديلات على المادة إذا عمد المجلس إلى تغيير بعض الجوانب المحددة بعد ذلك. وتجسد الاقتراحات الموضحة أدناه هذا النهج.

٢٨- قررت جمعية الصحة أنه يجوز للمجلس أن يقرر ترشيح عدد أقل من ثلاثة مُرشَّحين في الظروف الاستثنائية إذا تعذر ذلك عملياً، مثل في حال وجود مُرشِّح واحد أو اثنين فقط. وقد أُشير في القرار إلى وجود مُرشِّح واحد أو اثنين على سبيل المثال، وقد تنشأ مواقف أخرى يصعب على الأمانة التنبؤ بها، يرغب بموجبها المجلس في ترشيح عدد أقل من ثلاثة مُرشَّحين. وبناءً عليه، يُقترح أن يكون تقييم هذه المواقف وطرق معالجتها من خلال قرارات مُخصَّصة تُتخذ من جانب المجلس حيثما تنشأ مثل هذه المواقف.

٢٩- وينبغي أيضاً التذكير بأن جمعية الصحة قررت أن بعض الإجراءات القائمة، مثل تلك التي تتعلق بإجراء اقتراع سري ووضع قائمة موجزة والتصويت وإجراء المقابلات مع المُرشَّحين، قد أثبتت فائدتها وفعاليتها وينبغي استمرارها. ولذا فينبغي أن تظل هذه الجوانب من المادة ٥٢ ومن القرارات المنفصلة الخاصة بتنفيذها على وضعها الحالي.

٣٠- وفيما يتعلق بترشيح ثلاثة مُرشَّحين، نظر الفريق العامل في ثلاثة خيارات طرحتها الأمانة، ألا وهي: (١) جولات التصويت التي يتم فيها استبعاد المُرشِّح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات إلى أن يصل عدد المُرشَّحين إلى ثلاثة؛ (٢) اختيار المُرشَّحين الثلاثة الحاصلين على أعلى عدد من الأصوات في جولة تصويت واحدة؛ (٣) جولات التصويت التي يترتب عليها ترشيح المُرشَّحين الحاصلين على أغلبية الأصوات، كما هو مبين في المادة ٥١ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي. وقد يرغب المجلس في النظر في الخيار (١)، الذي يطابق الإجراء الحالي المتبع لترشيح مُرشِّح واحد.

٣١- وقد يرغب المجلس في النظر في التعديلات المقترحة إدخالها على المادة ٥٢ الواردة في الملحق ٥ لهذا التقرير.

تعديل النظام الداخلي لجمعية الصحة

٣٢- يتعلق التفتيح الرئيسي الذي يتطلب القرار ج ص ع ٦٥-١٥ إدخاله على النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية بأسلوب اختيار مُرَشَّح واحد من الأشخاص الثلاثة الذين يرشحهم المجلس في الظروف العادية. ويطلب القرار ج ص ع ٦٥-١٥ إلى المجلس مراعاة أن المدير العام ينبغي أن يُعَيَّن بناءً على حصوله على أغلبية واضحة وقوية.

٣٣- وتتطلب المادة ٧٠ من النظام الداخلي لجمعية الصحة في الوقت الحالي أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين المصوتين على تعيين المدير العام. وتنص المادة ١٠٨ على أنه ينبغي أن "تُنظر جمعية الصحة في ترشيح المجلس في جلسة مغلقة وتتخذ قرارها بالاقتراع السري." وعلى الرغم من الإبقاء على هذا الحكم بناءً على القرار الذي اتخذته جمعية الصحة فيما يتعلق بالإجراءات الحالية، سينبغي تعديل المادة لكي تتضمن الأساليب المحددة المتبعة لتعيين المدير العام من بين المُرَشَّحين الثلاثة.

٣٤- وينبغي أن توازن الأساليب بين قرار جمعية الصحة بأن المدير العام ينبغي أن يُعَيَّن بناءً على حصوله على أغلبية واضحة وقوية، وبين ضرورة تجنب الوصول إلى طريق مسدود في حال عدم حصول أي من المُرَشَّحين على الأغلبية المطلوبة. وبناءً عليه، قد يرغب المجلس في النظر في اتباع نهج قائم على أغلبية متعيرة، بحيث تبدأ جمعية الصحة بمحاولة تعيين المدير العام بأغلبية كبيرة، وتلجأ إلى أغلبية أقل عند استحالة تحقيق ذلك.

٣٥- وتتمثل طريقة ممكنة لتطبيق هذا النهج على ثلاثة مُرَشَّحين، في التصويت أولاً بحيث يُتخذ القرار بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين المصوتين. وفي حال حضور جميع الدول الأعضاء وعدم وجود أي أصوات باطلة أو حالات امتناع عن التصويت، سيعني ذلك وجود ١٣٠ صوتاً مؤيداً. وإذا لم يحصل أي من المُرَشَّحين على هذه الأغلبية، يُستبعد المُرَشَّح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات، ويستمر المُرَشَّحان المتبقيان في الاقتراع التالي. ويمكن عندئذ لجمعية الصحة أن تصوت مرة أخرى على أن يُتخذ القرار بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين المصوتين لصالح أحد المُرَشَّحين المتبقين؛ وإذا لم يحصل أي من المُرَشَّحين على هذه الأغلبية، يمكن إجراء قرعة جديدة تتقرر نتيجتها بموجب أغلبية أقل وإن ظلت كبيرة، على سبيل المثال أغلبية الدول الأعضاء في المنظمة بدلاً من أغلبية الأعضاء الحاضرين المصوتين. ويعني ذلك أنه ينبغي الحصول على ٩٨ صوتاً مؤيداً في ظل وجود ١٩٤ دولة عضواً في الوقت الحاضر. وفي حال عدم حصول أي من المُرَشَّحين الاثنين على هذه الأغلبية، يمكن لجمعية الصحة التصويت مرة أخرى على أن يُتخذ القرار بموجب أغلبية أقل وإن ظلت كبيرة عن طريق تحديد عتبة للأصوات المؤيدة (٨٠ صوتاً مثلاً) والنص على أن المُرَشَّح الذي يبلغ هذه العتبة أو في حالة بلوغها من جانب كلا المُرَشَّحين، المُرَشَّح منهما الذي يحصل على أكبر عدد من الأصوات، سيعيَّن في منصب المدير العام. وفي حال عدم بلوغ أي من المُرَشَّحين هذه العتبة، يمكن للجمعية كمالاً أخيراً أن تصوت بحيث يُتخذ القرار بأغلبية الأعضاء الحاضرين المصوتين.

٣٦- وفي حال ترشيح المجلس لشخصين فقط تنطبق الإجراءات التي تقدم ذكرها باستثناء الخطوة الأولى. أما في حال ترشيح المجلس لشخص واحد، يمكن الاحتفاظ بالإجراء الحالي الذي ينص على التعيين بموجب أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين المصوتين. ولكن مراعاةً للتعليقات التي أدلت بها الدول الأعضاء فيما يتعلق بضرورة استغلال الوقت المحدود المتاح لجمعية الصحة على نحو فعال، ولواقع أن الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الدولية الأخرى يُعيَّنون عملياً دون تصويت (ولاسيما في حالة الأمين العام للأمم المتحدة)، قد يرغب المجلس في النظر في أن يوصي جمعية الصحة بتعيين المدير العام دون تصويت عند ترشيح المجلس التنفيذي لشخص واحد في حال عدم وجود أي اعتراض.

٣٧- وإذا وافق المجلس على النهج المقترح أعلاه، فقد يرغب في النظر في التعديلات المقترحة إدخالها على المادتين ٧٠ و ١٠٨ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية الواردة في الملحق ٦ لهذا التقرير. وترى الأمانة أنه لا يتحتم إدخال أي تعديلات أخرى على النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية. وقد تشير إشارات المجلس إلى "الترشيح" إلى أكثر من شخص واحد كما أوضحت الأمانة من قبل.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٣٨- قد يرغب المجلس في النظر في الاقتراحات والخيارات الواردة في هذا التقرير من أجل توصية جمعية الصحة باعتمادها حسب الاقتضاء، أو تقديم المزيد من التوجيهات إلى الأمانة. وقد يرغب المجلس كذلك في النظر في النقاط العامة التالية:

(١) إن اختيار المدير العام من بين ثلاثة مرشحين قد يكون عملية اقتراع سري طويلة تستغرق الكثير من الوقت. وقد يؤثر ذلك على الوقت المتاح لبنود جدول أعمال جمعية الصحة الأخرى، نظراً لقصر مدة انعقاد جمعية الصحة ولعدم اجتماع اللجنتين الرئيسيتين خلال انعقاد الجلسة المغلقة الخاصة بتعيين المدير العام. وقد يرغب المجلس في التوصية بأن تمتد جمعية الصحة التي تُعين المدير العام ليوم إضافي مقارنة بغيرها. أو بدلاً من ذلك قد ينظر المجلس في إدخال التصويت الإلكتروني في جمعية الصحة، على الأقل فيما يتعلق بتعيين المدير العام، ما سيؤدي إلى تقليص الوقت الذي يستغرقه هذا البند إلى حد كبير. وفي إمكان الأمانة أن تستطلع الخيارات الخاصة بشراء نظام للتصويت الإلكتروني والتكاليف المرتبطة بذلك وإبلاغ جمعية الصحة بها.

(٢) ونظراً لأن بعض التدابير التي تناولها هذا التقرير سوف تُعتمد في المستقبل، ولأن التفاصيل المتعلقة ببعضها ستُعتمد من خلال قرار مُخصَّص يصدر عن المجلس أو عن جمعية الصحة وليس من خلال تعديل النظام الداخلي، سينتج عن ذلك زيادة تشتت العملية الشاملة لانتخاب المدير العام بين عدة وثائق. ولا يُعد هذا الوضع محبباً حيث أنه سيجعل من الصعب على الدول الأعضاء وعلى الأمانة إعادة تجميع الخطوات المختلفة. ولذا فقد يرغب المجلس في التوصية بأن تطلب جمعية الصحة إلى المدير العام تجميع العملية بمجملها في وثيقة واحدة لتكون مرجعاً وحيداً لعملية انتخاب المدير العام.

الملحق ١

مسودة مدونة قواعد السلوك الخاصة بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

في القرار ج ص ع ٦٥-١٥ بشأن تقرير الفريق العامل المكوّن من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية قررت جمعية الصحة بين جملة أمور، "أن تضع الأمانة مسودة قواعد سلوك، بما يتماشى مع التوصية ٧ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة؛ أي "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم"،^١ يتعهد كل من المرشحين لمنصب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية والدول الأعضاء بالتقيد بها واحترامها، وذلك كي تنظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون عن طريق المجلس التنفيذي."

وتستهدف مدونة قواعد السلوك ("المدونة") تعزيز الانفتاح والعدالة والإنصاف والشفافية في عملية انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية. وسعيًا إلى تحسين العملية بمجملها، تتناول المدونة عددًا من المجالات، بما في ذلك تقديم الاقتراحات، وإقامة الحملات الانتخابية من جانب الدول الأعضاء والمرشحين، فضلاً عن المسائل المتعلقة بالتمويل والشؤون المالية.

وتُعد المدونة تفاهماً سياسياً بين الدول الأعضاء في منظمة الصحة العالمية. وتوصي المدونة بالسلوك المرغوب فيه من جانب الدول الأعضاء والمرشحين فيما يتعلق بانتخاب المدير العام، من أجل تعزيز عدالة العملية ومصداقيتها وانفتاحها وشفافيتها وبالتالي شرعيتها وشرعية وقبول حوائلها. ومن ثم، فإن المدونة ليست ملزمة قانوناً ولكن ينبغي على الدول الأعضاء وعلى المرشحين احترام محتوياتها.

ألف: الشروط العامة

أولاً: المبادئ الأساسية

ينبغي أن تسترشد عملية الانتخاب بأكملها وكذلك أنشطة الحملة الانتخابية المتعلقة بها بالمبادئ التالية التي تُضفي المزيد من الشرعية على العملية وعلى نتائجها:

- المراعاة الواجبة لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل،
- العدالة،
- الإنصاف،
- الشفافية،
- حسن النية،
- الكرامة والاحترام المتبادل والاعتدال،
- عدم التمييز،
- الفضيلة.

ثانياً: سلطة جمعية الصحة والمجلس التنفيذي وفقاً للنظام الداخلي لكل منهما

- ١- تقر الدول الأعضاء بسلطة جمعية الصحة والمجلس التنفيذي في إجراء انتخاب المدير العام وفقاً للنظام الداخلي لكل منهما وللقرارات والمقررات الإجرائية ذات الصلة.
- ٢- ويجوز للدول الأعضاء التي ترشح الأشخاص لمنصب المدير العام الترويج لهذه الترشيحات. وينطبق هذا أيضاً على المرشحين فيما يتعلق بترشيحهم لأنفسهم. وعند ممارسة هذا الحق ينبغي على الدول الأعضاء والمرشحين التقيد بجميع القواعد التي تحكم عملية انتخاب المدير العام التي وردت في دستور منظمة الصحة العالمية وفي النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية وفي النظام الداخلي للمجلس التنفيذي وفي القرارات والمقررات الإجرائية ذات الصلة.

ثالثاً: المسؤوليات

- ١- تُعد الدول الأعضاء والمرشحون لمنصب مدير عام منظمة الصحة العالمية مسؤولين عن الالتزام بهذه المدونة واحترامها.
- ٢- وتقر الدول الأعضاء بأن عملية انتخاب المدير العام ينبغي أن تتسم بالعدالة والانفتاح والشفافية والإنصاف وأن تقوم على أساس مزايا كل مرشح من المرشحين. وينبغي أن تكون المدونة معروفة للجميع وأن يتاح الاطلاع عليها بسهولة.
- ٣- وستعمل الأمانة على إذكاء الوعي بالمدونة أيضاً وفقاً للأحكام الواردة فيها.

باء: شروط الخطوات المختلفة لعملية الانتخاب

أولاً: تقديم الاقتراحات

ينبغي على الدول الأعضاء عند اقتراح اسم شخص أو أكثر لمنصب المدير العام أن يشتمل اقتراحها على بيان يفيد بأنها تتعهد هي والأشخاص الذين ترشحهم بالالتزام بأحكام المدونة. وسوف يُذكر المدير العام الدول الأعضاء بذلك عند دعوتها إلى اقتراح الأشخاص لمنصب المدير العام وفقاً للمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي.

ثانياً: الحملة الانتخابية

- ١- تتطبق هذه المدونة على أنشطة الحملة الانتخابية المرتبطة بانتخاب المدير العام كلما أُقيمت مثل هذه الأنشطة وحتى يتم التعيين من جانب جمعية الصحة.
- ٢- وينبغي على كافة الدول الأعضاء والمرشحين تشجيع وتعزيز التواصل والتعاون خلال عملية الانتخاب بأكملها. وينبغي على الدول الأعضاء أن تتصرف بحسن نية وأن تراعي الأهداف المشتركة التي تتمثل في تعزيز المساواة والانفتاح والشفافية والعدالة خلال عملية الانتخاب بأكملها.
- ٣- وينبغي على جميع الدول الأعضاء والمرشحين النظر في الإفصاح عن أنشطة حملاتهم (على سبيل المثال استضافة الاجتماعات وحلقات العمل والزيارات) وإبلاغ الأمانة بشأنها. وسوف تُنشر المعلومات التي يُفصح عنها على هذا النحو على صفحة مُخصّصة من الموقع الإلكتروني لمنظمة الصحة العالمية.

- ٤- وينبغي على الدول الأعضاء والمرشّحين أن يشير كل منهم إلى الآخر باحترام، وينبغي ألا تعطل أو تعوق أي من الدول الأعضاء أو المرشّحين أنشطة حملات المرشّحين الآخرين. وكذلك ينبغي ألا تدلي أي من الدول الأعضاء أو المرشّحين بأي بيان شفوي أو كتابي أو أي بيان آخر قد يُعد من قبيل الافتراء أو التشهير.
- ٥- وينبغي على الدول الأعضاء والمرشّحين الامتناع عن التأثير على العملية الانتخابية على نحو غير مشروع، على سبيل المثال عن طريق منح أو قبول منافع مالية أو غير مالية أو عن طريق الوعد بمثل هذه الفوائد في مقابل دعم أحد المرشّحين.
- ٦- وينبغي على الدول الأعضاء والمرشّحين عدم قطع الوعود أو الالتزامات لصالح أي شخص أو كيان سواء كان عاماً أو خاصاً، أو قبول تعليمات منه، وينبغي عليهم تجنب أي إجراء مماثل إذا كان من شأنه أن يقوض نزاهة العملية الانتخابية أو يبدو على أنه يقوضها.
- ٧- وينبغي على الدول الأعضاء التي تقترح أشخاصاً لمنصب المدير العام أن تنظر في الإفصاح عن المنح أو تمويل المعونة التي قدمتها إلى الدول الأعضاء الأخرى خلال العامين السابقين لضمان الشفافية التامة والثقة المتبادلة بين الدول الأعضاء.
- ٨- وينبغي على الدول الأعضاء التي اقترحت أشخاصاً لمنصب المدير العام أن تُيسّر الاجتماعات بين مرشّحهم وبين الدول الأعضاء الأخرى عند الطلب. وحيثما أمكن، ينبغي ترتيب الاجتماعات بين المرشّحين والدول الأعضاء عند انعقاد المؤتمرات أو غيرها من الأحداث التي تشارك فيها الدول الأعضاء وليس من خلال الزيارات الثنائية.
- ٩- وينبغي أن يكون سفر المرشّحين إلى الدول الأعضاء من أجل الترويج لترشيحهم محدوداً لتجنب النفقات المفرطة التي قد تؤدي إلى عدم المساواة بين الدول الأعضاء والمرشّحين. وفي هذا الصدد ينبغي على الدول الأعضاء والمرشّحين النظر في استخدام الآليات القائمة بقدر الإمكان (جلسات اللجان الإقليمية والمجلس التنفيذي وجمعية الصحة) لعقد الاجتماعات وغيرها من الأنشطة الترويجية المرتبطة بالحملة الانتخابية.
- ١٠- وينبغي على المرشّحين الداخليين منهم والخارجيين، عدم الجمع بين السفر الرسمي وبين أنشطة الحملة الانتخابية. وينبغي تجنب الترويج أو الدعاية الانتخابية تحت ستار الاجتماعات التقنية أو الأحداث الأخرى المشابهة.
- ١١- وبعد أن يرسل المدير العام جميع الاقتراحات والسير الذاتية والمعلومات الداعمة إلى الدول الأعضاء وبموجب المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، ستنشئ الأمانة منتدىً محمياً بكلمة سر لطرح الأسئلة والأجوبة على الموقع الإلكتروني للمنظمة، على أن يكون هذا المنتدى متاحاً لجميع الدول الأعضاء والمرشّحين الذين يطلبون المشاركة فيه. وستنشر الأمانة أيضاً المعلومات عن جميع المرشّحين الذين يطلبون ذلك وسيبرهم الذاتية وغيرها من التفاصيل عن مؤهلاتهم وخبراتهم كما وردت من الدول الأعضاء، فضلاً عن بيانات الاتصال الخاصة بهم على الموقع الإلكتروني للمنظمة. وسيحتوي الموقع على الروابط المؤدية إلى المواقع الإلكترونية لكل مرشّح من المرشّحين، وذلك عند الطلب. وسيكون كل مرشّح من المرشّحين مسؤولاً عن إنشاء موقعه الإلكتروني وتمويله.

١٢- وستنشر الأمانة المعلومات عن عملية الانتخاب والقواعد والقرارات المنطبقة، فضلاً عن نص هذه المدونة على الموقع الإلكتروني للمنظمة، وذلك في الوقت الذي تشير إليه الفقرة الأولى من المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي.

ثالثاً: الترشيح والتعيين

١- يقوم المجلس التنفيذي وجمعية الصحة بإجراء عملية ترشيح المدير العام وتقوم جمعية الصحة بإجراء عملية تعيينه وفقاً للنظام الداخلي لكل منهما وللقرارات والمقررات الإجرائية ذات الصلة. ومن حيث المبدأ ومن أجل الحفاظ على هدوء سير الإجراءات، ينبغي على المرشحين عدم حضور هذه الاجتماعات حتى وإن كانوا من أعضاء وفود الدول الأعضاء.

٢- وينبغي على الدول الأعضاء الالتزام التزاماً صارماً بالنظام الداخلي للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية وغيرها من القرارات والمقررات الإجرائية المنطبقة، واحترام نزاهة الإجراءات وشرعيتها ووقارها. وبالتالي ينبغي تجنب السلوكيات والإجراءات التي قد يبدو أنها تستهدف التأثير على الحصائل، وذلك داخل قاعة المؤتمرات حيث تُجرى عملية الترشيح والتعيين وخارجها على حد سواء.

٣- وينبغي على الدول الأعضاء احترام سرية الإجراءات وسرية الأصوات. وينبغي على وجه الخصوص الامتناع عن نقل أو بث الإجراءات التي تشهدها الجلسات المغلقة باستخدام الأجهزة الإلكترونية.

٤- ونظراً للطبيعة السرية لعملية التصويت على ترشيح المدير العام وتعيينه، ينبغي على الدول الأعضاء الامتناع عن الإعلان مقدماً عن عزمها التصويت لصالح مرشح معين.

رابعاً: المرشّحون الداخليون

١- يخضع أعضاء الملاك الوظيفي للمنظمة المقترحين لشغل منصب المدير العام بمن فيهم المدير العام الحالي، للالتزامات التي ينص عليها دستور منظمة الصحة العالمية والنظام الأساسي ولائحة موظفي المنظمة، كما يخضعون للإرشادات التي قد يصدرها المدير العام من وقت إلى آخر.

٢- وينبغي التزام موظفي المنظمة المرشّحين لشغل منصب المدير العام بأسمى معايير السلوك الأخلاقي واجتهادهم في تجنب الشبهات. وينبغي على موظفي المنظمة الفصل بوضوح بين وظائفهم في المنظمة وبين ترشيحهم لتجنب حدوث التداخل أو ما قد يبدو على أنه تداخل، بين أنشطة الحملات وعملهم في المنظمة. كما ينبغي عليهم تجنب أي شبهة لوجود تضارب في المصالح.

٣- ويخضع موظفي المنظمة لسلطة المدير العام وفقاً للقواعد والأحكام التي تنطبق في حالة الانتهاك المزعوم لواجباتهم فيما يتعلق بأنشطة الحملات.

٤- وقد تدعو جمعية الصحة أو المجلس التنفيذي المدير العام إلى تطبيق المادة ٦٥٠ من لائحة الموظفين والتي تتعلق بمنح إجازة خاصة للموظفين المرشّحين لمنصب المدير العام.

الملحق ٢

جدول مقارنة منتديات المرشحين التي أقامتها منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية

منتدئ المرشحين: الممارسات الحالية

منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ^١	منظمة العمل الدولية ^٢	المنظمة العالمية للملكية الفكرية ^٣
التوقيت والمدة		
عُقد على هامش دورة اللجنة التنفيذية السابقة لدورة المؤتمر الصحي للبلدان الأمريكية	قبل انتخابات الجهاز الرئاسي	اجتماع غير رسمي لمدة يوم واحد قبل اجتماع لجنة التنسيق التي سنقترح اسم مرشح
استمر المنتدى الذي أقيم في حزيران/يونيو ٢٠١٢ لمدة يوم واحد (ثمان ساعات ونصف)	حدد أعضاء المكتب الزمن المخصص لتقديم المرشحين لعروضهم والرد على الأسئلة؛ وحُصِّص قدر متساوٍ من الزمن لكل مرشح من المرشحين	استمر الاجتماع غير الرسمي الذي انعقد في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ لمدة يوم واحد
الرئيس		
تولى إدارة المنتدى رئيس اللجنة التنفيذية	تولى إجراء المقابلات رئيس الجهاز الرئاسي	تولى إدارة الاجتماع غير الرسمي رئيس لجنة التنسيق

١ الوثيقة CE150/INF/1 بشأن عملية انتخاب مدير المكتب الصحي للبلدان الأمريكية وتعيين المدير الإقليمي لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

٢ انظر الملحق الثالث لمجموعة القواعد المطبقة على الجهاز الرئاسي لمنظمة العمل الدولية (التفويض المعدل)؛ التي اعتمدها الجهاز الرئاسي في دورته الأربعين بعد المائتين (أيار/مايو - حزيران/يونيو ١٩٩٨) ونقحت في الدورة الثانية عشرة بعد الثلاثمائة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١).

٣ عُقد في المنظمة العالمية للملكية الفكرية منتدى واحد للمرشحين في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ قبيل انتخاب المدير العام الحالي. وقد نُظِم بناءً على تقدير لجنة التنسيق، التي تقترح مرشحاً لتعيينه الجمعية العامة. لمزيد من المعلومات انظر الرابط التالي: صحافة المنظمة العالمية للملكية الفكرية، ١٤ أبريل/نيسان ٢٠٠٨، http://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2008/article_0020.html, PR/2008/548 الأول / ديسمبر ٢٠١٢).

٤ انظر برنامج جلسات استماع المرشحين لمنصب مدير عام منظمة العمل الدولية (http://www.ilo.org/gb/about-governing-body/appointment-of-director-general/WCMS_175731/lang--en/index.htm) تم الاطلاع عليه في ٤ كانون الأول / ديسمبر ٢٠١٢).

المشاركة

الدول الأعضاء فقط. لم تعقد اجتماعات بواسطة الفيديو	جلسة خاصة مغلقة للجهاز الرئاسي، ^١ لا يحق المشاركة فيها سوى للأعضاء العاديين ونواب الأعضاء ومن يقوم مقامهم. وخصّصت قاعة منفصلة مزودة باتصال عن طريق الفيديو لمتابعة سير الإجراءات	أُتيح لممثلي جميع الدول الأعضاء والدول المشاركة والدول الأعضاء المنتسبة الحضور شخصياً أو من خلال جلسة افتراضية بواسطة خدمة عقد المؤتمرات عبر شبكة الإنترنت التي قدمتها منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. وأُتيحت الجلسة الافتراضية باللغتين الإنكليزية والأسبانية. وكان المنتدى مغلقاً أمام الجمهور
--	---	--

الشكل

في أثناء الاجتماع غير الرسمي الذي عُقد في نيسان/ أبريل ٢٠٠٨، خصّصت ٢٥ دقيقة للعرض ولأسئلة والأجوبة. وتدبر كل مرشح الوقت المخصّص له ما بين عرضه وبين الأسئلة والأجوبة	في المقابلات التي أُجريت في آذار/ مارس ٢٠١٢، خصّص ١٠ دقائق ليعرض كل مرشح من المرشحين مقدمة، وأعقب ذلك جولتان من الأسئلة والأجوبة	أُتيحت فترة لا تزيد على ٣٠ دقيقة لكل مرشح من المرشحين لتقديم عرضه الشفوي الذي تضمن برنامج المرشح وتوضيح ملامح رؤيته وأولوياته السياسية المقترحة والتوجّه المالي والبرمجي الذي يقترحه للمنظمة. وأعقب العرض جلسة للأسئلة والأجوبة استمرت لمدة ٦٠ دقيقة. وتم إنفاذ الحدود الزمنية على نحو صارم باستخدام نظام إضاءة
قدم كل مرشح عرضاً أعقبته جلسة للأسئلة والأجوبة	في حال عدم استخدام المرشح لكامل الدقائق العشر المخصّصة لمقدمته أضيف الوقت غير المستخدم إلى الوقت المتاح له للإجابة على الأسئلة في الجولة الثانية ^٢	

ترتيب المرشحين

حضر المرشحون كل على حدة في عدم حضور أي مرشح آخر. واختير المتحدث الأول بطريقة عشوائية ثم تلاه سائر المرشحين حسب ترتيب أسمائهم بالأبجدية	تحدد ترتيب المرشحين بواسطة سحب عشوائي أجراه رئيس الجهاز الرئاسي؛ وبلغ المرشحون بتاريخ الاستماع إليهم وتوقيته التقريبي قبل أسبوع واحد على الأقل من تاريخ جلسة الاستماع	تحدد ترتيب المرشحين بواسطة القرعة. ودُعي المرشحون كل على حدة
--	---	--

١ الجهاز الرئاسي هو الجهاز التنفيذي لمنظمة العمل الدولية ويتألف من ٥٦ عضواً أصلياً (٢٨ حكومة و ١٤ صاحب عمل و ١٤ عاملاً) و ٦٦ نائب عضو (٢٨ حكومة و ١٩ صاحب عمل و ١٩ عاملاً). انظر الرابط التالي: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-en/index.htm> (تم الاطلاع عليه في ٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢).

٢ انظر برنامج جلسات استماع المرشحين لمنصب مدير عام منظمة العمل الدولية (-/about/gb/www.ilo.org) [http://www.ilo.org/gb/about\(-\)/governing-body/appointment-of-director-general/WCMS_175731/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/about(-)/governing-body/appointment-of-director-general/WCMS_175731/lang-en/index.htm)؛ تم الاطلاع عليه في ٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢).

عملية الأسئلة والأجوبة

صاغت كل مجموعة إقليمية من الدول الأعضاء ثلاثة أسئلة. وعرضت الأسئلة مقدماً على المرشحين. واختار رئيس الاجتماع غير الرسمي الأسئلة عشوائياً وتولى طرحها على المرشحين	في جولة الأسئلة والأجوبة الأولى تم تخصيص الوقت على النحو التالي: أسئلة العمال: ٥ دقائق أسئلة أصحاب العمل: ٥ دقائق أسئلة الحكومات: ١٠ دقائق أجوبة المرشح: ٢٠ دقيقة	خُصّصت ٦٠ دقيقة للأسئلة والأجوبة. وفي بداية العرض الشفوي، تلقى ممثلو كل من الدول الأعضاء والدول المشاركة والدول الأعضاء المنتسبة الحاضرين ورقة يحق لهم كتابة سؤال واحد عليها ثم سلموها إلى رئيس اللجنة التنفيذية. وكان في إمكان الأعضاء المشاركين من خلال جلسة افتراضية أيضاً تقديم الأسئلة إلى الرئيس باستخدام "حيز الدردشة". وتولى الرئيس عد الأسئلة حتى يعرف الجميع كم سؤالاً يمكن طرحه. ووضعت الأسئلة في كيس وقرئ كل سؤال على حدة. وأتيح للمرشحين ثلاث دقائق للإجابة عن كل سؤال
	في جولة الأسئلة والأجوبة الثانية تم تخصيص الوقت على النحو التالي: أسئلة العمال: ٣ دقائق أسئلة أصحاب العمل: ٣ دقائق أسئلة الحكومات: ١٢ دقيقة أجوبة المرشح: ١٢ دقيقة	

الوثائق

تولى المرشحون إعداد المؤلفات الترويجية الخاصة بهم وقامت الأمانة بتوزيعها. ولم تترجم الأمانة أي وثائق. ولم تدون المحاضر الحرفية أو السجلات	دُعي المرشحون إلى تقديم سيرتهم الذاتية وبيان لا يزيد على ٢٠٠٠ كلمة (باللغة الإنكليزية والفرنسية والأسبانية) يقدم فيه كل منهم عرضاً لرؤيته وللتوجه الاستراتيجي الذي سيُتبعه في حال انتخابه. وكانت البيانات التي وردت في الزمن نفسه الذي كانت الترشيحات تقدم فيه هي وحدها التي تُقبل. ووزعت هذه الوثائق على أعضاء الجهاز الرئاسي والدول الأعضاء غير الممثلة في الجهاز الرئاسي	أُرسلت المحاضر الحرفية للعروض والمناقشات التي دارت في المنتدى إلى كل من الدول الأعضاء والدول المشاركة والدول الأعضاء المنتسبة
---	---	---

الترجمة الفورية

الإنكليزية والفرنسية والأسبانية

الإنكليزية والفرنسية والأسبانية

الإنكليزية والفرنسية والبرتغالية والأسبانية

التكاليف

٣٠ ألف فرنك سويسري، منها ٢٥ ألف فرنك سويسري للترجمة الفورية و ٥٠٠٠ فرنك سويسري للوجستيات	ما يعادل دورة عادية من دورات الجهاز الرئاسي تمتد ليوم واحد (تبلغ تكلفة الدورة التي تستمر لمدة ثلاثة أيام ٣٩٠ ألف دولار أمريكي تقريباً، بما في ذلك تكاليف السفر والبدلات اليومية لبعض أعضاء الجهاز الرئاسي)	تحمل المرشحون والدول الأعضاء والدول المشاركة والدول الأعضاء المنتسبة جميع النفقات المتعلقة بمشاركتها في منتدى المرشحين. وفي حزيران/يونيو ٢٠١٢، غطت الأمانة تكاليف الترجمة الفورية التي بلغ إجماليها ٦٤٨٠ دولار أمريكي في زمن انعقاد المنتدى في حزيران/يونيو ٢٠١٢
--	--	--

١ انظر نموذج جلسات استماع المرشحين لمنصب مدير عام منظمة العمل الدولية (http://www.ilo.org/gb/about-governing-body/appointment-of-director-general/WCMS_175732/lang--en/index.htm) تم الاطلاع عليه في ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

الملحق ٣

تفاصيل التكاليف المنظورة لمنتدى المرشحين

قبل انعقاد المجلس التنفيذي بشهرين	قبيل انعقاد المجلس التنفيذي مباشرة	
٤ ٥٠٠	١ ٧٠١	رئيس المجلس التنفيذي
٤٠ ٠٠٠	٤٠ ٠٠٠	١٠ مرشحين (عدد تقديري)
صفر	صفر	إيجار قاعة المجلس التنفيذي
٢٢ ٨٣٦	٢٢ ٨٣٦	الترجمة الفورية
١ ٦٠٠	١ ٦٠٠	تكاليف موظفي المؤتمر (ثلاثة حُجَّاب ومسؤول تشغيل واحد)
٢ ٠٠٠	٢ ٠٠٠	عمل إضافي
٧٠ ٩٣٦	٦٨ ١٣٧	المجموع

الملحق ٤

نموذج السيرة الذاتية الموحد المقترح

منظمة الصحة العالمية

نموذج السيرة الذاتية*

يرجى إرفاق صورة حديثة	اسم العائلة (اللقب): الاسم الأول/ أسماء أخرى:
نوع الجنس:	
تاريخ الميلاد: (اليوم/ الشهر/ السنة):	مكان وبلد الميلاد:
الجنسية:	
إذا كانت قد سبقت إدانتك بانتهاك أحد القوانين (باستثناء مخالفات المرور البسيطة) يرجى سرد التفاصيل الكاملة:	
عدد المعالين:	الحالة الاجتماعية:
الهاتف: الهاتف المحمول: الفاكس: البريد الإلكتروني:	عنوان المراسلات:

*ينبغي تقديم هذا النموذج والرد على البيان الكتابي المرفق (صفحة ٥) فضلاً عن اسم المرشح، إلى المدير العام في موعد أقصاه [.....].

الدرجات / الشهادات العلمية:

(يرجى هنا تحديد الدرجات/ الشهادات العلمية التي تم الحصول عليها، مع بيان التواريخ وأسماء المؤسسات العلمية. يمكن إضافة صفحات أخرى.)

إجادة اللغات				
الكتابة	القراءة	التحدث	اللغة الأم	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	العربية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الصينية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الإنكليزية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الفرنسية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الأسبانية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الروسية
فيما يتعلق باللغات بخلاف اللغة الأم، يرجى إدخال الرقم المناسب وفقاً للكود المبين أدناه لتحديد مستوى الإلمام باللغة. وفي حال عدم الإلمام باللغة لا توضع أي علامات.				
الكود: ١- محادثة محدودة، قراءة الصحف، المراسلات الروتينية.				
٢- المشاركة بطلاقة في المناقشات، كتابة وقراءة مواد أشد صعوبة				
غير ذلك (يرجى التحديد)				
٣- التحدث بطلاقة (تكاد) تماثل اللغة الأم				

المناصب التي سبق شغلها

يرجى الإشارة إلى المناصب التي سبق لكم شغلها وخبرات العمل الأخرى المكتسبة خلال حياتكم المهنية، مع تحديد التواريخ والمهام والإنجازات والمسؤوليات المتعلقة بكل منها. يمكن إضافة صفحات أخرى.

يرجى بيان أي وقائع أخرى ذات صلة قد تساعد على تقييم طلبكم. ويرجى إدراج قائمة بأنشطتكم في مجال الشؤون المدنية أو المهنية أو العامة أو الدولية.

يرجى إدراج قائمة تضم عشرة منشورات على الأكثر، وخاصة المنشورات الرئيسية في مجال الصحة العمومية، وأسماء الصحف أو الكتب أو التقارير التي وردت فيها. يمكن عند الضرورة إضافة صفحة أخرى لهذا الغرض. (في استطاعتكم أيضاً إرفاق قائمة شاملة لجميع المنشورات.) ويرجى عدم إرفاق المنشورات نفسها.

يرجى بيان الهويات والرياضات والمهارات وأي وقائع ذات صلة قد تساعد على تقييم طلبكم.

بيان كتابي (ينبغي ألا تزيد الإجابة عن كل سؤال على [----] كلمة).

١- يرجى تقييم مدى استيفائكم للمعايير الخاصة بالمرشّحين لمنصب مدير عام منظمة الصحة العالمية" (انظر الصحيفة المرفقة). وعند القيام بذلك يرجى الإشارة إلى عناصر محددة من سيرتكم الذاتية تدعم هذا التقييم. وتتمثل المعايير التي اعتمدها جمعية الصحة في القرار ج ص ٦٥٤-١٥ فيما يلي:

- (١) أن تكون لدى المرشّح خلفية تقنية قوية في ميدان الصحة، بما في ذلك الخبرة في مجال الصحة العمومية؛
- (٢) أن تكون لدى المرشّح خبرة واسعة في مجال الصحة الدولية؛
- (٣) أن تكون لدى المرشّح مهارات وخبرات قيادية واضحة؛
- (٤) أن تكون لدى المرشّح مهارات ممتازة في مجالي التواصل والدعوة؛
- (٥) أن تكون لدى المرشّح مؤهلات واضحة في مجال الإدارة التنظيمية؛
- (٦) أن يكون لدى المرشّح وعي بالفروق الثقافية والاجتماعية والسياسية؛
- (٧) أن يكون لدى المرشّح التزام قوي برسالة المنظمة وأهدافها؛
- (٨) أن يتمتع المرشّح باللياقة الصحية الجيدة التي يلزم توافرها في جميع موظفي المنظمة؛
- (٩) أن تكون لدى المرشّح إجابة كافية للغة واحدة على الأقل من لغات عمل المجلس التنفيذي وجمعية الصحة؛

٢- يرجى بيان رؤيتكم حول أولويات منظمة الصحة العالمية واستراتيجياتها.

الملحق ٥

التعديلات المقترحة إدخالها على المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي

النص المنقح المقترح	النص الحالي
<p>قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة من دورات المجلس يُقتضى أن يرشح فيها مدير عام، بتسعة أشهر على الأقل، يخطر المدير العام الدول الأعضاء بأن لهم أن يقترحوا أشخاصاً يرشح المجلس أحدهم لمنصب المدير العام.</p>	<p>١- قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة من دورات المجلس يُقتضى أن يرشح فيها مدير عام، بستة أشهر على الأقل، يخطر المدير العام الدول الأعضاء بأن لهم أن يقترحوا أشخاصاً يرشح المجلس أحدهم لمنصب المدير العام.</p>
<p>ولكل دولة عضو أن ترشح لمنصب المدير العام شخصاً أو أكثر، وعليه أن يرفق بترشيحه سيرة ذاتية أو أية معلومات داعمة أخرى لكل 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 أربعة أشهر.</p>	<p>٢- ولكل دولة عضو أن ترشح لمنصب المدير العام شخصاً أو أكثر، وعليه أن يرفق بترشيحه سيرة ذاتية أو أية معلومات داعمة أخرى لكل 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.</p>
<p>ويفتح رئيس المجلس مظاريف الترشيحات المقترحة الواردة قبل بدء الاجتماع بوقت يضمن ترجمة جميع السير الذاتية والمعلومات الداعمة إلى جميع اللغات الرسمية ونسخها وإرسالها في مظاريف سرية، إلى جميع الدول الأعضاء قبل ثلاثة أشهر من التاريخ المحدد لافتتاح الدورة.</p> <p>وبعد أن يرسل المدير العام الترشيحات المقترحة والسير الذاتية والمعلومات الداعمة مباشرة، سيتولى بالتشاور مع رئيس المجلس عقد منتدى للمرشحين باب المشاركة فيه مفتوح لجميع الدول الأعضاء والدول الأعضاء المشاركة، وسيُدعى المرشحون كافة لتعريف الدول الأعضاء بأنفسهم وبرؤيائهم على قدم المساواة. وسيُراسم منتدى المرشحين رئيس المجلس وسيُعقد في موعد لا يتجاوز شهرين قبل افتتاح الدورة. وسيقرر المجلس الأساليب الخاصة بمنتدى المرشحين. ولن يُعقد منتدى المرشحين في حال ترشيح شخص واحد لمنصب المدير العام.</p>	<p>٣- ويفتح رئيس المجلس مظاريف الترشيحات المقترحة الواردة قبل بدء الاجتماع بوقت يضمن ترجمة جميع السير الذاتية والمعلومات الداعمة إلى جميع اللغات الرسمية ونسخها وإرسالها في مظاريف سرية، إلى جميع الدول الأعضاء قبل شهر من التاريخ المحدد لافتتاح الدورة.</p>
<p>[لا يوجد تغيير]</p>	<p>٤- وإذا لم ترد أية ترشيحات بحلول الموعد النهائي المشار إليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، يقوم المدير العام فوراً بإبلاغ جميع الدول الأعضاء بهذا الأمر، ولها أن تقترح أشخاصاً لترشيحهم وفقاً لهذه المادة شريطة أن تصل هذه الترشيحات إلى رئيس المجلس قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس بأسبوعين على الأقل. ويبلغ الرئيس الدول الأعضاء بتلك الترشيحات في أقرب فرصة ممكنة.</p>

[لا يوجد تغيير]	٥- وينبغي أن تتاح لجميع أعضاء المجلس فرصة المشاركة في الفرز المبدئي لكافة المرشحين بغية استبعاد أولئك الذين لا يفون بالمعايير المحددة من قبل المجلس والمعتمدة من قبل جمعية الصحة.
[لا يوجد تغيير]	٦- ويقرر 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 أقرب فرصة ممكنة بعدها.
[لا يوجد تغيير]	٧- 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 يتم فيها ترشيح ثلاثة أشخاص بالاقتراع السري من بين المرشحين الواردة أسماؤهم في القائمة الموجزة. وفي الظروف الاستثنائية، إذا تعذر عملياً ترشيح ثلاثة مرشحين، كما في حال وجود مرشح واحد أو اثنين فقط، يجوز للمجلس أن يقرر ترشيح عدد أقل من ثلاثة مرشحين.	٨- ويقوم المجلس بتحديد موعد لعقد جلسة يتم فيها انتخاب شخص بالاقتراع السري من بين المرشحين الواردة أسماؤهم في القائمة الموجزة.
ولتسمية ثلاثة مرشحين يكتب كل عضو من أعضاء المجلس على ورقة الاقتراع الخاصة به أسماء ثلاثة مرشحين يختارهم من القائمة الموجزة. وسيُنتخب المرشحون الذين يحصلون على الأغلبية المطلوبة في الاقتراع الأول. وإذا كان عدد المرشحين الحاصلين على هذه الأغلبية أقل من عدد المراكز المراد شغلها، سيستبعد المرشحون الحاصلون على أقل عدد من الأصوات في كل اقتراع. وإذا تعادل مرشحان في الحصول على أقل عدد من الأصوات، يُجرى اقتراع منفصل بينهما ويُستبعد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات. وتطبق الآلية نفسها عندما يقرر المجلس ترشيح عدد أقل من ثلاثة مرشحين، وذلك بعد إجراء التعديلات اللازمة.	٩- 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، تعاد العملية على أساس القائمة الموجزة التي أعدت أصلاً في بداية عملية الاقتراع.
ويُعلن اسم الشخص أو الأشخاص الذين سيرشّحون بهذه الطريقة في جلسة علنية للمجلس ويُرفع إلى جمعية الصحة.	١٠- ويُعلن اسم الشخص الذي سيرشّح بهذه الطريقة في جلسة علنية للمجلس ويُرفع إلى جمعية الصحة.

الملحق ٦

التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية ١

المادة ٧٠

تُتخذ قرارات جمعية الصحة في المسائل الهامة بأغلبية ثلثي الدول الأعضاء الحاضرة والمشاركة في التصويت. وتتضمن هذه المسائل: إقرار الاتفاقيات أو الاتفاقات؛ والموافقة على الاتفاقات التي تقام بمقتضاها علاقة بين المنظمة وبين الأمم المتحدة والمنظمات والوكالات الدولية الحكومية وفقاً للمواد ٦٩ و ٧٠ و ٧٢ من الدستور؛ وتعديلات الدستور؛ وتعيين المدير العام؛ والقرارات الخاصة بمقدار ميزانية العمل الفعلية؛ والقرارات الخاصة بوقف امتيازات التصويت والخدمات لدولة عضو بمقتضى المادة ٧ من الدستور.

المادة ١٠٨

تنظر جمعية الصحة في ترشيح المجلس في جلسة مغلقة وتتخذ قرارها بالاقتراع السري.

وفي حال ترشيح المجلس لثلاثة أشخاص، ستطبق الإجراءات التالية:

(أ) إذا حصل أحد المرشحين في الاقتراع الأول على أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين المصوتين، يُعَيَّن في منصب المدير العام. وإذا لم يحصل أي مرشح على الأغلبية اللازمة، يُستبعد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات. وإذا تعادل مرشحان في الحصول على أقل عدد من الأصوات، يُجرى اقتراع منفصل بينهما ويستبعد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات.

(ب) في الاقتراع التالي، يُعَيَّن المرشح الذي يحصل على أغلبية ثلثي أصوات الأعضاء الحاضرين المصوتين في منصب المدير العام.

(ج) في حال عدم حصول أي من المرشحين على الأغلبية المشار إليها في الفقرة الفرعية (ب)، يُعَيَّن المرشح الذي يحصل في الاقتراع التالي على أغلبية أصوات الدول الأعضاء في منظمة الصحة العالمية في منصب المدير العام.

(د) في حال عدم حصول أي من المرشحين على الأغلبية المشار إليها في الفقرة الفرعية (ج)، يُعَيَّن المرشح الذي يحصل في الاقتراع التالي على ٨٠ صوتاً على الأقل في منصب المدير العام. وفي حال حصول كلا المرشحين على عدد من الأصوات يقل عن ٨٠ صوتاً، يُعَيَّن المرشح الذي يحصل على أكبر عدد من الأصوات في منصب المدير العام.

(هـ) في حال عدم حصول أي من المرشحين على الأغلبية المشار إليها في الفقرة الفرعية (د)، يُعَيَّن المرشح الذي يحصل في الاقتراع التالي على أغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين المصوتين في منصب المدير العام.

١ يشار إلى النصوص المحذوفة بوضع خط عليها؛ وترد النصوص المضافة بالخط الغليظ.

وفي حال ترشيح المجلس لشخصين فقط تنطبق الإجراءات التي تنص عليها الفقرة السابقة باستثناء الفقرة الفرعية (أ).

وإذا رشح المجلس شخصاً واحداً يجوز لجمعية الصحة أن تقرر تعيين هذا الشخص دون اللجوء إلى الاقتراع، وذلك في حال عدم وجود أي اعتراض. وإذا لزم إجراء اقتراع تتخذ جمعية الصحة قرارها بأغلبية ثلثي أصوات الأعضاء الحاضرين المصوتين.

= = =