

انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية: تقرير الفريق العامل

تتشرف المديرية العامة بأن تحيل إلى جمعية الصحة العالمية تقرير الفريق العامل المكوّن من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية (انظر الملحق). ومشروع القرار (انظر التذييل). وقد اجتمع الفريق العامل في جنيف في الفترة من ١١ إلى ١٣ نيسان/ أبريل ٢٠١٢.

الملحق

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

المقدمة

١- اجتمع الفريق العامل المكوّن من الدول الأعضاء والمعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية في جنيف في الفترة من ١١ إلى ١٣ نيسان/ أبريل ٢٠١٢، وترأسه سعادة السفير تان يي وان (سنغافورة)، وكان نواب الرئيس هم: السيد فايز كازي (بنغلاديش)، والدكتور مختار وريدة (مصر)، والسيد جاك بيليه (فرنسا)، والدكتور مازاتو موغيتاني (اليابان)، والسيد كولين ماكيف (الولايات المتحدة الأمريكية)، والسيدة بترونيلا نياغورا (زمبابوي). وحضرت الدورة ٨١ دولة عضواً ومنظمة واحدة من منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي.

٢- وسادت النوايا الطيبة والمرونة مناقشات الفريق العامل، وكان هدفها هو تحسين العدالة والشفافية والإنصاف بين الدول الأعضاء في أقاليم المنظمة الستة فيما يتعلق بعملية ترشيح وتعيين المدير العام. واستندت الدورة الثالثة للفريق العامل إلى المناقشات التي جرت في دورتيه الثانية^١ والأولى^٢. وأعرب أعضاء الفريق العامل عن أملهم في أن ينهوا عملهم في الدورة الثالثة.

٣- وبناءً على طلب الفريق العامل في دورته الثانية أعدت الأمانة الوثائق الثلاث التالية: المبادئ الأساسية لمدونة قواعد السلوك^٣ والأساليب المحددة لمنتدى المرشحين^٤ والأساليب المحددة لعملية الفرز الدقيق في المجلس التنفيذي^٥. وهناك مشروع قرار أعده الرئيس واعتُبر خطوة هامة نحو الاتفاق، حيث إنه يتضمن جميع عناصر الاتفاق "الإجمالي"، وهذه العناصر هي الاقتراحات لما يلي: إدراج التمثيل الجغرافي العادل كاعتبار شامل في عملية الترشيح والتعيين، وبالنسبة إلى المجلس التنفيذي ترشيح أكثر من مرشح لجمعية الصحة العالمية، وإعداد مدونة قواعد سلوك، وإنشاء منتدى مرشحين مفتوح لكل الدول الأعضاء، واستعراض العملية المعدلة بعد انتخاب المدير العام القادم. وشكل مشروع القرار الذي وضعه الرئيس أساس مداولات الفريق العامل.

٤- واتفق الفريق العامل على أن التمثيل الجغرافي العادل ينبغي أن يكون اعتباراً شاملاً في عملية الترشيح والتعيين.

-
- ١ يرد بيانها في الوثيقة مت ٢٩/١٣٠ تصويب ١.
 - ٢ يرد بيانها في الوثيقة ج ٤١/٦٤.
 - ٣ الوثيقة EB/EDG/WG/3/2.
 - ٤ الوثيقة EB/EDG/WG/3/3.
 - ٥ الوثيقة EB/EDG/WG/3/4.

دور كل من المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية

٥- ناقش الفريق العامل اقتراحاً لتقديم المجلس التنفيذي أكثر من مرشح إلى جمعية الصحة كوسيلة لتعزيز الطابع الديمقراطي للعملية. ودارت مناقشة مستفيضة بشأن عدد المرشحين والطريقة التي يرشح بها المجلس التنفيذي المرشحين لنظر جمعية الصحة، وتحديد ما إذا كان ينبغي أن ينتمي المرشحون المقدمون إلى جمعية الصحة إلى أقاليم مختلفة أم لا؛ وتحديد ما إذا كان ينبغي أم لا إعطاء الأولوية للمرشحين من الأقاليم التي لم يسبق انتخاب مدير عام منها.

٦- ولدى النظر في اقتراح تقديم المجلس التنفيذي أكثر من مرشح إلى جمعية الصحة سلط الفريق العامل الضوء على ضرورة الحفاظ على توازن بين دور كل من المجلس التنفيذي وجمعية الصحة في الحدود العملية، وعلى أنه يتعين تطوير الأساليب المتبعة في عملية الترشيح والتعيين أكثر فأكثر.

مدونة قواعد السلوك

٧- دار نقاش حول اقتراح بخصوص وضع مدونة قواعد سلوك، واتفق على وضع مدونة وفقاً للتوصية ٧ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن "شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة".^١ وأشار إلى أن النقاط الرئيسية لأية مدونة من هذا القبيل يمكن أن تشمل ما يلي:

- (أ) تعزيز المساواة في الفرص بين المرشحين؛
- (ب) الامتناع عن استغلال النفوذ؛
- (ج) حظر الممارسات غير الأخلاقية، مثل تقديم الوعود والمحابة والهدايا، وما إلى ذلك، من المرشحين أو الحكومات التي تدعمهم أثناء عملية الاختيار والترشيح؛
- (د) احترام حقوق الأطراف الأخرى في تنظيم الحملات والتعريف بأفكارهم؛
- (هـ) الامتنال والمساءلة؛
- (و) القواعد الخاصة بالتواصل؛
- (ز) القواعد الخاصة بالمرشحين الداخليين.

٨- واتفق على أن تعد الأمانة خيارات بشأن مدونة قواعد السلوك كي تنتظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون عن طريق دورة المجلس التنفيذي الثانية والثلاثين بعد المائة، بالاستناد إلى المبادئ الأساسية لمدونة قواعد السلوك،^٢ ومع مراعاة أفضل الممارسات المتبعة على نطاق الأمم المتحدة.

١ انظر الوثيقة JIU/REP/2009/8.

٢ انظر الوثيقة EB/EDG/WG/3/2.

منتدى المرشحين

٩- اتفق الفريق العامل على أنه ينبغي إنشاء منتدى للمرشحين يتيح الفرصة لجميع المرشحين كي يعرفوا كل الدول الأعضاء^١ بأنفسهم وبرؤيتهم على قدم المساواة. وأشار الفريق إلى أن الخيارات الممكنة فيما يتعلق بتوقيت عقد المنتدى تشمل ما يلي:

(أ) عقد المنتدى قبل عدة أسابيع من عملية الترشيح من المجلس التنفيذي وبعد إرسال أسماء المرشحين إلى الدول الأعضاء بفترة وجيزة؛

(ب) قبيل انعقاد المجلس التنفيذي أو على هامشه؛^٢

(ج) في سياق المجلس التنفيذي.

ونظر الفريق العامل أيضاً في تحديد ما إذا كانت المقابلات التي تجرى في سياق منتدى المرشحين تكمل أم تحل محل المقابلات التي تجرى أثناء انعقاد المجلس التنفيذي.

١٠- وطُلب من الأمانة أن تضع خيارات لمنتدى المرشحين كي تنظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون، عن طريق المجلس التنفيذي،^٣ وبالاستناد إلى الأساليب المحددة لمنتدى المرشحين، مع مراعاة أفضل الممارسات، مثل منتدى المرشحين الذي عقدته مؤخراً منظمة العمل الدولية.

المعايير

١١- ناقش الفريق العامل تعديل المعايير الواردة في القرار م١٠٩٧ق١٠. وشدّد الفريق العامل على الأهمية البالغة للمؤهلات المهنية والنزاهة وضرورة مراعاة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في العملية المفضية إلى ترشيح المرشحين الذي ينبغي أن يقدم إلى جمعية الصحة.

١٢- ونظر الفريق العامل في أدوات تعزيز التطبيق الفعال للمعايير والإجراءات الخاصة بإعداد القائمة الموجزة، ألا وهي: إعداد نموذج موحد للسيرة الذاتية واستبيان يصاحب النموذج الموحد، واشتراط الإشارة إلى المرجعيات المهنية ضمن مجموعة عناصر تقديم الطلب، وإعداد أساليب محددة تجعل عملية الفرز التي يقوم بها المجلس أشمل للدول الأعضاء كافة. وطُلب من الأمانة أن تضع أدوات لتعزيز التطبيق الفعال من قبل المجلس لقائمة المعايير المعدلة، وذلك بالاستناد إلى أساليب محددة لعملية الفرز الدقيق،^٤ كي تنظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون وتقدّم عن طريق المجلس التنفيذي.

١ وحسب الاقتضاء منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي.

٢ انظر الوثيقة EB/EDG/WG/3/3، الفقرة ٣.

٣ الوثيقة EB/EDG/WG/3/3.

٤ الوثيقة EB/EDG/WG/3/4.

الإعلان عن المنصب الشاعر

١٣- ناقش الفريق العامل اقتراحاً لاستعمال وسيلة إضافية، مثل المنشورات والدوريات والمواقع الإلكترونية ذات الصلة، وخصوصاً موقع المنظمة الإلكتروني ووسائل الإعلام الاجتماعية، للإعلان عن المنصب الشاعر للمدير العام، وذلك لتعريف المرشحين المؤهلين بالمنصب على أوسع قاعدة جغرافية ممكنة. وأشار في الوقت نفسه إلى أن الترشيحات للمنصب تقترحها الدول الأعضاء حصراً وأن استعمال بعض وسائل الإعلام المقترحة قد لا يكون ملائماً ولا عالي المردود.

عملية الاستعراض

١٤- اتفق الفريق العامل على أن يجري المجلس التنفيذي، في غضون سنة واحدة من انتخاب المدير العام القادم، تقييم للعملية والطرق المعدلة لانتخاب المدير العام. ويمكن إجراء هذا التقييم في دورة عادية أو استثنائية للمجلس أو من خلال فريق عامل يقوم المجلس بإنشائه. واتفق على أن التقييم ينبغي أن يتيح المشاركة على قدم المساواة لكل الدول الأعضاء،^١ وعلى أن يقدم التقرير الختامي للتقييم إلى جمعية الصحة.

تعديلات النظام الداخلي

١٥- نظر الفريق العامل في الأساليب المتبعة في عملية الترشيح والتعيين والتعديلات المحتمل إدخالها على النظام الداخلي للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة. وفي هذا السياق تم الإعراب عن مجموعة من الآراء بخصوص النهج الذي ينبغي اتباعه والمدى الذي ينبغي فيه للفريق العامل أن يعطي الإرشادات للمجلس التنفيذي بشأن تعديل النظام الداخلي، مثلما يتعلق بالمواد المحددة بوجه خاص والتي ينبغي الإبقاء عليها أو تعديلها.

١٦- وبينت الأمانة مواد النظام الداخلي التي يحتمل تعديلها من أجل تنفيذ القرار، وخصوصاً فيما يتصل بالاقترحات المتعلقة بما يلي: ترشيح المجلس ثلاثة مرشحين لجمعية الصحة؛ وتعيين جمعية الصحة للمدير العام من بين ثلاثة مرشحين؛ وإنشاء منتدى للمرشحين. وفي هذا الصدد قد يلزم تعديل المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي والمادتين ١٠٧ و ١٠٨ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

١٧- وبينت الأمانة بعض الأساليب الممكنة لترشيح ثلاثة مرشحين من القائمة الموجزة، بما في ذلك ما يلي: (١) جولات التصويت التي يتم فيها استبعاد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات إلى أن يصل عدد المرشحين إلى ثلاثة؛ (٢) اختيار المرشحين الثلاثة الحاصلين على أعلى عدد من الأصوات في جولة تصويت واحدة؛ (٣) جولات التصويت التي يترتب عليها ترشيح المرشحين الحاصلين على أغلبية الأصوات، كما هو مبين في المادة ٥١ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي.

١٨- وأثناء النقاش أشار الفريق العامل إلى أن بعض الإجراءات الحالية للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة، بما في ذلك ما يتعلق بالافتراع السري وإعداد القائمة الموجزة بالمرشحين وإجراء المقابلات، كانت مفيدة وفعالة. وعلاوة على ذلك نوقشت مسألة الأغلبية الملائمة لاختيار المدير العام، واتفق على أن المجلس ينبغي أن ينظر في مسألة انتخاب المدير العام على أساس الأغلبية الواضحة والقوية.

١ وحسب الاقتضاء منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي.

١٩- ولوحظ أن التعديلات الممكنة تعتمد على مواصلة المجلس التنفيذي للعمل في هذا الصدد. وسيلزم كذلك وقت إضافي لإجراء تحليل شامل للنظام الداخلي وكيفية تأثره بالقرار. وفي هذا الخصوص طلب الفريق العامل أن تجري المدير العامة هذا التحليل وتعرض على المجلس التنفيذي خيارات تعديل المواد من أجل تنفيذ القرار.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٢٠- جمعية الصحة مدعوة إلى أن تحيط علماً بتقرير الفريق العامل وتعتمد مشروع القرار الوارد في التذييل والذي اتفقت عليه الآراء في الفريق العامل.

التذييل

مشروع قرار

جمعية الصحة العالمية،

الفقرة ١ من الديباجة إذ تسترشد بالأغراض والمبادئ الواردة في ميثاق الأمم المتحدة، ومنها الفقرة ٣ من المادة ١٠١؛

الفقرة ٢ من الديباجة وإذ تضع في اعتبارها دستور منظمة الصحة العالمية، بما في ذلك المادة ٣١؛

الفقرة ٣ من الديباجة وإذ تشير إلى القرار م١٢٨ق١٤ بشأن انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، والذي أنشأ فريقاً عاملاً محدود المدة يركز على النتائج ويعنى بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية من أجل تحسين العدالة والشفافية والإنصاف بين الدول الأعضاء في أقاليم المنظمة الستة فيما يخص عملية ترشيح وتعيين المدير العام لمنظمة الصحة العالمية؛

الفقرة ٤ من الديباجة وإذ تؤكد مجدداً على أن مؤهلات المرشحين لها أهمية بالغة في عملية اختيار وترشيح المدير العام، وأنه ينبغي مراعاة أهمية توظيف المدير العام القادم من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة من الدول الأعضاء في أقاليم المنظمة الستة؛

الفقرة ٥ من الديباجة وإذ تؤكد مجدداً على الأهمية الحاسمة التي يكتسبها دور المجلس التنفيذي في الفرز والترشيح، ودور جمعية الصحة العالمية في انتخاب وتعيين المدير العام، ومن ثم ضرورة النظر في السبل الكفيلة بتعزيز وتحسين عناصر هذه الإجراءات؛

الفقرة ٦ من الديباجة وبعد أن نظرت في تقرير الفريق العامل المعني بعملية وطرق انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية،^١

١- تقر ما يلي:

(أ) المراعاة الواجبة لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل بما يشمل عملية ترشيح وانتخاب وتعيين المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، على أن يوضع في الحسبان، في الوقت ذاته، أن المرشحين الذين عُينوا في هذا المنصب أتوا جميعاً من ثلاثة من أقاليم المنظمة الستة فقط، وأنه ينبغي أن يظل الاعتبار الأول دائماً هو ضرورة تأمين أعلى مستوى من الكفاءة والمؤهلات والنزاهة في انتخاب وتعيين المدير العام؛

(ب) أن يرشح المجلس التنفيذي ثلاثة مرشحين لنظر جمعية الصحة من أجل تعيين المدير العام، مع المراعاة الواجبة للتمثيل الجغرافي العادل؛

١ انظر الوثيقة ج ٣٨/٦٥.

(ج) للمجلس التنفيذي، في الظروف الاستثنائية، إذا تقدر تطبيق ما سبق عملياً، كما هو الشأن في حالة وجود مرشح واحد أو اثنين فقط، أن يقرر ترشيح عدد أقل من ثلاثة مرشحين لنظر جمعية الصحة من أجل تعيين المدير العام؛

(د) أن تضع الأمانة مسودة قواعد سلوك، بما يتماشى مع التوصية ١٧ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ أي "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم"،^٢ يتعهد كل من المرشحين لمنصب المدير العام والدول الأعضاء بالتقيد بها واحترامها، وذلك كي تنظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون عن طريق المجلس التنفيذي؛

(هـ) أن يتم إنشاء منتدى للمرشحين، على أن يكون مفتوحاً للدول الأعضاء كافة،^٣ وذلك لتوفير منبر لا يتعلق بصنع القرار يستخدمه المرشحون في تعريف الدول الأعضاء بأنفسهم ورؤيتهم، على قدم المساواة. وستحدد الأمانة الأساليب الخاصة بمنتدى المرشحين كي تنظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون عن طريق المجلس التنفيذي؛

(و) يضمن المجلس التنفيذي وفاء المرشحين بالمعايير الواردة أدناه، مع التشديد في الوقت ذاته على الأهمية البالغة للمؤهلات المهنية والنزاهة، وضرورة المراعاة الواجبة للتمثيل الجغرافي العادل، وكذلك التوازن بين الجنسين، إلى العملية المفضية إلى ترشيح مرشح (أو أكثر) يقدم إلى جمعية الصحة؛ وينبغي ما يلي:

(١) أن تكون لدى المرشح خلفية تقنية قوية في ميدان الصحة، بما في ذلك الخبرة في مجال الصحة العمومية؛

(٢) أن تكون لدى المرشح خبرة واسعة في مجال الصحة الدولية؛

(٣) أن تكون لدى المرشح مهارات وخبرات قيادية واضحة؛

(٤) أن تكون لدى المرشح مهارات ممتازة في مجالي التواصل والدعوة؛

(٥) أن تكون لدى المرشح مؤهلات واضحة في مجال الإدارة التنظيمية؛

(٦) أن يكون لدى المرشح وعي بالفروق الثقافية والاجتماعية والسياسية؛

(٧) أن يكون لدى المرشح التزام قوي برسالة المنظمة وأهدافها؛

١ التوصية ٧: "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 عملية الاختيار/ الانتخاب، مقابل التصويت لصالح مرشحين بعينهم."

٢ انظر الوثيقة JIU/REP/2009/8.

٣ وحسب الاقتضاء منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي.

- (٨) أن يتمتع المرشح باللياقة الصحية الجيدة التي يلزم توافرها في جميع موظفي المنظمة؛
- (٩) أن تكون لدى المرشح إجابة كافية للغة واحدة على الأقل من لغات عمل المجلس التنفيذي وجمعية الصحة؛
- (ز) تضع الأمانة أداة (أو أكثر) لتعزيز التطبيق الفعال من قبل المجلس التنفيذي للقائمة المعدلة من المعايير، وذلك كي تنتظر فيها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون عن طريق المجلس التنفيذي؛
- (ح) يجري المجلس التنفيذي^١ تقييماً مفتوحاً للدول الأعضاء^٢ كافة في غضون عام واحد من تعيين المدير العام القادم، لتقدير مدى كفاءة العملية والطرق المعدلة وذلك من أجل مناقشة أية حاجة أخرى إلى تحسين العدالة والشفافية والإنصاف بين الدول الأعضاء في أقاليم المنظمة الستة؛
- ٢- **تطلب من المجلس التنفيذي أن يفعل كل الأحكام المبينة في الفقرة ١ أعلاه، وأن يقدم تقريراً عن تنفيذ هذا القرار إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والستين، غير التقرير المشار إليه في الفقرة ١ (ح) من منطوق القرار والذي سيقدم في دورة لاحقة من دورات جمعية الصحة؛**
- ٣- **تطلب كذلك من المجلس التنفيذي، وهو ينفذ ما ورد في الفقرة ٢ من منطوق القرار، أن يقوم بذلك مع فهم أن بعض الإجراءات الحالية للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة، مثل الإجراءات التي تشمل الاقتراع السري ووضع القائمة الموجزة والتصويت وإجراء المقابلات مع المرشحين أثبتت فائدتها وفعاليتها، وينبغي الإبقاء عليها. وسوف يراعي المجلس التنفيذي أيضاً أن المدير العام ينبغي أن يعين بناءً على حصوله على أغلبية واضحة وقوية في جمعية الصحة؛**
- ٤- **تطلب من المدير العام أن يقترح على المجلس التنفيذي إدخال تعديلات على النظام الداخلي للمجلس التنفيذي من أجل تنفيذ هذا القرار.**

= = =

١ هذا البند من جدول الأعمال يجب أن يتم تناوله في جلسة مفتوحة حسب المادة ٧ (ب) من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي.

٢ وحسب الاقتضاء منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمي.