



متابعة تقرير الفريق العامل المعني بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

تقرير من المدير العام

١- أحاط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير المرفق ههنا في دورته الرابعة والثلاثين بعد المائة.^١

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٢- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

١ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي في دورته الرابعة والثلاثين بعد المائة، الجلسة العاشرة، الفرع ٢، والجلسة الحادية عشرة، الفرع ١ (الوثيقة م٢٠١٤/١٣٤/٢ سجلات/٢) (بالإنكليزية).



المجلس التنفيذي

الدورة الرابعة والثلاثون بعد المائة

البند ١١-٥ من جدول الأعمال المؤقت

م ٤٣/١٣٤

١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤

EB134/43

متابعة تقرير الفريق العامل المعني بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

تقرير من المديرية العامة

١- عدّلت جمعية الصحة العالمية السادسة والستون بموجب القرار ج ص ٦٦-١٨ العديد من النواحي المتعلقة بعملية ترشيح المدير العام وتعيينه. وطلبت أيضاً من المدير العام أن يجمع وصفاً للعملية الإجمالية لانتخاب المدير العام في مسودة وثيقة مرجعية وحيدة لتقديمها عن طريق المجلس التنفيذي إلى جمعية الصحة العالمية السابعة والستين لكي تنتظر فيها.

٢- وقد جاء طلب جمعية الصحة رداً على الحقيقة القائلة إن العملية الإجمالية لترشيح المدير العام وتعيينه قد عدّلت مرات عديدة منذ أواخر التسعينات، وإن مختلف مراحل العملية ومكوناتها ومبادئها التوجيهية مشتتة بين عدة قرارات وتقارير، وبعضها استُبدل كلياً أو جزئياً بقرارات ومقررات إجرائية صدرت لاحقاً عن الأجهزة الرئاسية.

٣- لذا فإن الغرض من توحيد مختلف مكونات ومراحل عملية ترشيح المدير العام وتعيينه مؤلف من شقين اثنين هما كالتالي: (١) تسهيل فهم العملية وإدارتها على الدول الأعضاء والأمانة؛ (٢) تيسير نظر المجلس وجمعية الصحة في مسألة ما إذا كان يلزم إدخال بعض التعديلات الإضافية على جوانب معينة من العملية في وقت يسبق ترشيح المدير العام المقبل وتعيينه. وفي هذا الصدد يُسترعى انتباه المجلس إلى النص الموضوع تحته خط الوارد في الفقرتين ١٧ و ١٨ أدناه اللتين تتضمنان مقترحات مطروحة لكي ينظر فيها المجلس.

٤- ويصنّف هذا التقرير العملية الإجمالية لترشيح المدير العام وتعيينه إلى مراحل تبدأ بإعلان المدير العام افتتاح مرحلة الترشيح وتنتهي بتعيين جمعية الصحة للمدير العام. وينبغي أن يفهم في الوقت نفسه أن بعض مكونات العملية الحالية بصيغتها التي عدلتها بها جمعية الصحة العالمية السادسة والستون تتقاطع مع خطوات أو مراحل معينة أو لا ترتبط بها، ولا سيما تطبيق مدونة قواعد السلوك الخاصة بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية (المنظمة) والالتزامات المنطبقة على جميع موظفي المنظمة، وخصوصاً منهم المقدمين على أنهم مرشحون، أو استخدام المعايير التي ينبغي أن يستوفوها المرشحون الذين يسميهم المجلس التنفيذي.

٥- وفيما يلي المقررات الإجرائية والقرارات ذات الصلة:

- المادة ٣١ من الدستور
- المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي بصيغتها المعدلة بموجب القرار مت ١٣٢ق ١٣
- المادتان ٧٠ و ٧٠ مكرراً والمواد من ١٠٦ إلى ١١٢ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية بصيغتها المعدلة في الجزء المعني بموجب القرار ج ص ع ٦٦-١٨
- المقرر الإجرائي للمجلس مت ١٠٠(٧) وتقرير المدير العام إلى المجلس في دورته المائة (الوثيقة مت ١٠٠/٥)
- القرار مت ١٢٠ق ١٩
- القرار ج ص ع ٦٥-١٥
- القرار مت ١٣٢ق ١٣
- القرار ج ص ع ٦٦-١٨

وتسهيلاً لرجوع الدول الأعضاء إلى الوثائق فإن الوثائق المذكورة أعلاه متاحة على عنوان الموقع الإلكتروني التالي: <http://apps.who.gb/dgnp/>.

مدونة قواعد السلوك الخاصة بانتخاب المدير العام^١

٦- تسعى مدونة قواعد السلوك إلى تعزيز العملية الإجمالية لترشيح المدير العام وتعيينه عن طريق التشديد على المبادئ الأساسية التالية: إيلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل؛ والعدالة؛ والإنصاف؛ والشفافية؛ وحسن النية؛ والكرامة؛ والاحترام المتبادل والاعتدال؛ وعدم التمييز؛ والفضيلة. والمدونة هي عبارة عن تفاهم سياسي بين الدول الأعضاء ومن المتوقع من تلك الدول ومن المرشحين التقيد بها واحترامها. وهي توصي بالسلوك المرغوب فيه وتسعى إلى تعزيز عدالة عملية الانتخاب ومصداقيتها وانفتاحها وشفافيتها وبالتالي تزيد شرعيتها وشرعية حصائلها. وتشاط بالدول الأعضاء والأمانة مسؤولية أن تكون المدونة معروفة للجميع وأن يتاح الاطلاع عليها بسهولة.

٧- وطبقاً لما يرد في مدونة قواعد السلوك فإن للدول الأعضاء الحق في تشجيع من تقترحهم من المرشحين ممن يجوز لهم أن يجروا حملات انتخابية خاصة بهم، ولكن ينبغي عند إجراء الحملات أن تلتزم الدول الأعضاء والمرشحون بالدستور والنظام الداخلي وما يتصل بذلك من قرارات ومقررات إجرائية. وإضافة إلى ذلك فإن المدونة تفرض عدة شروط على الدول الأعضاء والمرشحين على حد سواء، وهي شروط تنطبق على جميع الأنشطة المتعلقة بالحملات حتى تعين جمعية الصحة المدير العام. ويجب مثلاً على كل من الدول الأعضاء والمرشحين التصرف بحسن نية في إطار مراعاة الأهداف المتوخاة من تعزيز المساواة والانفتاح والشفافية والعدالة. كما يجب

^١ للاطلاع على النص الكامل لمدونة قواعد السلوك الخاصة بانتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، انظر الملحق ١ للقرار ج ص ع ٦٦-١٨.

على الدول الأعضاء والمرشحين تشجيع وتعزيز التواصل والتعاون فيما بين بعضهم البعض خلال العملية الانتخابية بأكملها، وينبغي أن ينظروا في الإفصاح عن أنشطة حملاتهم (مثل الاجتماعات أو حلقات العمل أو الزيارات) وإبلاغ الأمانة بها؛ وستُنتشر المعلومات التي يُفصح عنها على هذا النحو على صفحة مُخصّصة في موقع المنظمة الإلكتروني. وتشترط المدونة كذلك على الدول الأعضاء والمرشحين أن يجروا الحملات باحترام ويصونوا نزاهة العملية الانتخابية، وعليهم أن يتجنبوا تعطيل أنشطة حملات المرشحين الآخرين أو عرقلتها؛ وألا يدلوا بأية بيانات أو يقدموا عروضاً في الحملات الانتخابية تتطوي على الافتراء أو التشهير؛ ويتحاشوا التأثير في العملية الانتخابية على نحو غير مشروع عن طريق قبول تعليمات من أي شخص أو كيان أو قطع وعود لصالح ذاك الشخص أو الكيان، أو تبادل الهبات أو قبول المنافع المالية بوصفها وعداً بجني هذه الفوائد مقابل الحصول على الدعم.

٨- وفيما يتعلق بالدعم المالي، تشجّع المدونة الدول الأعضاء التي تقترح مرشحاً على الإفصاح عن المنح أو المعونة المعطاة لدول أعضاء أخرى خلال السنتين السابقتين، من أجل ضمان الشفافية والثقة المتبادلة بين الدول الأعضاء. والدول الأعضاء التي اقترحت مرشحاً مدعوة أيضاً إلى تيسير الاجتماعات بين مرشحيها وسائر الدول الأعضاء، عند الطلب؛ وينبغي أن تُعقد هذه الاجتماعات خلال المؤتمرات أو الأحداث الأخرى التي تشمل دولاً أعضاء مختلفة، لا أن تُعقد على أساس ثنائي. وينبغي أن يكون السفر المتعلق بالحملات محدوداً من أجل تجنب النفقات الفائقة التي قد تؤدي إلى عدم المساواة وإلى تقويض فرص المرشحين غير القادرين على تحمل نفس المستوى من النفقات. ومن ثم ينبغي استخدام الآليات القائمة (على سبيل المثال، دورات اللجان الإقليمية والمجلس التنفيذي وجمعية الصحة) للاجتماعات والأنشطة المتعلقة بالحملات. بيد أنه لا ينبغي للمرشحين الجمع بين السفر في مهام رسمية وأنشطة الحملات.

٩- وفيما يتعلق بالفترة الزمنية لانطباق المدونة، فإنها تشير إلى "المرشحين" وإلى انطباقها على "عملية الانتخاب بأكملها وكذلك أنشطة الحملات الانتخابية...كلما أُقيمت مثل هذه الأنشطة". وفي هذا السياق، قد يشير "مرشح" إلى فرد اقترحه دولة عضو لمنصب المدير العام أو رشّحه المجلس التنفيذي، وفقاً للمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، أو أي فرد أعلن ترشّحه أو أعرب عن اعتزامه الترشح ولكنه لم يُقترح بعد من جانب دولة عضو.

١٠- ويرد فيما يلي بالتفصيل أثر المدونة المحدد على مختلف خطوات عملية الانتخاب غير الحملات الانتخابية.

مراحل عملية الانتخاب

افتتاح فترة تقديم الترشيحات

١١- وفقاً للمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي بصيغتها المعدلة بالقرار م١٣٢ق١٣، يُعلم المدير العام الدول الأعضاء، قبل تسعة شهور على الأقل من التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس التي يجري فيها الترشيح لمنصب المدير العام، بأنه يمكنها اقتراح أشخاص لكي يرشحهم المجلس. وعلى افتراض أن المجلس سيواصل الاجتماع كل عام في أواخر كانون الثاني/يناير، فإنه يتعيّن بالتالي توفير هذه المعلومات بحلول أواخر نيسان/أبريل من العام السابق. وترسل هذه الاقتراحات في مظروف سري مختوم إلى رئيس المجلس التنفيذي على عنوان منظمة الصحة العالمية بجنيف، بحيث تصل إلى المقر الرئيسي للمنظمة قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس بما لا يقل عن أربعة أشهر.

١٢- ولهذا الغرض، يبعث المدير العام إلى جميع الدول الأعضاء رسالة تتضمن العناصر التالية.

- النموذج الموحد للسيرة الذاتية^١ الذي يتعين أن تستخدمه الدول الأعضاء التي تقترح مرشحين باعتباره الوثيقة الوحيدة التي تُقدّم، على ألا تتجاوز السيرة الذاتية لكل مرشح ٣٥٠٠ كلمة، وأن تقدّم أيضاً في شكل إلكتروني.
- تذكير للدول الأعضاء التي تقترح مرشحين بأنه يتعين لاقتراحها أن يتضمن بياناً مؤداه أنها تتعهد، هي ومرشحوها، بمراعاة أحكام مدونة قواعد السلوك.
- بعد إرسال كافة المواد ذات الصلة إلى الدول الأعضاء وفقاً للمادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي (بصيغتها المعدلة بالقرار م ١٣٢ ق ١٣)، إشعار بأن الأمانة ستفتتح في الموقع الشبكي للمنظمة منتدىً إلكترونيًا محميًا بكلمة سر ومفتوحاً أمام جميع الدول الأعضاء والمرشحين الذين يطلبون المشاركة فيه، مع مطالبة الدول الأعضاء التي تقترح مرشحين بأن تبين ما إذا كان هؤلاء المرشحون يرغبون في المشاركة في المنتدى الإنترنت هذا.
- إشعار آخر بأن الأمانة ستنشر على الموقع الشبكي للمنظمة معلومات عن جميع المرشحين الذين يطلبون ذلك، بما في ذلك السير الذاتية المتلقاة من الدول الأعضاء ومعلومات عن الاتصال بهم والروابط التي تؤدي إلى مواقعهم الشبكية الشخصية؛ حسب الاقتضاء؛ مع مطالبة الدول الأعضاء التي تقترح مرشحين بأن تبين ما إذا كان هؤلاء المرشحون يرغبون في نشر هذه المعلومات على الموقع الشبكي للمنظمة.

انتهاء فترة تقديم الترشيحات

١٣- بعد انقضاء الموعد النهائي للترشيحات، أي قبل التاريخ المحدد لافتتاح دورة المجلس بما لا يقل عن أربعة أشهر - وبعبارة أخرى، عادةً بحلول أواخر أيلول/سبتمبر - يفتح رئيس المجلس الاقتراحات ويتحقق من أنها قدّمت إلكترونياً وأنها تستوفي شرط عدم تجاوز ٣٥٠٠ كلمة. وتقوم الأمانة بترجمة الاقتراحات والسير الذاتية إلى لغات المنظمة الرسمية واستنساخها. ويبعث المدير العام الاقتراحات والسير الذاتية إلى جميع الدول الأعضاء قبل افتتاح دورة المجلس بثلاثة أشهر - أي في أواخر تشرين الأول/أكتوبر عادةً.

١٤- وتنتشر الأمانة أسماء المرشحين المقترحين على الموقع الشبكي للمنظمة في أقرب وقت بعد انقضاء الموعد النهائي لتقديم الترشيحات. وتنتشر الأمانة أيضاً على الموقع الشبكي للمنظمة بجميع اللغات الرسمية في أقرب وقت بعد ذلك السير الذاتية للمرشحين الذين طلبوا ذلك ومعلومات عن الاتصال بهم، بما في ذلك أي روابط تؤدي إلى مواقعهم الشبكية الشخصية.

١٥- ويطلب المدير العام من المرشحين الخضوع لفحص طبي وتقديم استمارة الفحص الطبي الصادرة عن المنظمة بعد إكمالها إلى مدير الخدمات الصحية والطبية بالمنظمة من أجل ضمان أن المرشح المقترح يتمتع باللياقة البدنية الجيدة المشترط توافرها في جميع موظفي المنظمة (عملاً بالقرار م ١٢٠ ق ١٩).

١ القرار ج ص ٦٦-١٨، الفقرتان ٣ و ٤ من المنطوق والملحق ٣.

منتدى الإنترنت

١٦- كما أُشير في الفقرتين ١١ و ١٢ أعلاه، سوف تُعلم المديرية العامة الدول الأعضاء، في الرسالة التي تدعوها إلى تقديم أسماء المرشحين، بأنها ستفتتح، بعد إرسال أسماء المرشحين وسيرهم الذاتية للدول الأعضاء، منتدى على شبكة الإنترنت محمياً بكلمة سر ومفتوحاً أمام جميع الدول الأعضاء والمرشحين الذين يطلبون المشاركة فيه. وفي هذه الرسالة، سوف تطلب المديرية العامة من الدول الأعضاء التي تقترح مرشحين أن تبين ما إذا كان هؤلاء المرشحون يرغبون في المشاركة في منتدى الإنترنت هذا.

١٧- وفي أقرب وقت بعد انقضاء الموعد النهائي لتقديم الترشيحات، تفتتح الأمانة على الموقع الشبكي للمنظمة منتدى الإنترنت المحمي بكلمة سر. وبالنظر إلى أن مدونة قواعد السلوك لا توضّح مدّة منتدى الإنترنت، وبغية عدم تداخله مع منتدى المرشحين المشار إليه أدناه، يُقترح إنهاء منتدى الإنترنت قبل افتتاح منتدى المرشحين. ويُمكن للمجلس التنفيذي أن يحدد في دورته المعقودة في أيار/ مايو تواريخ منتدى الإنترنت بالضبط قبل عملية الترشيح.

١٨- ومع ذلك، فبالنظر إلى أنه لن تكون هناك مقابلات شخصية مع المرشحين المقترحين خلال جمعية الصحة، ربما تكون الدول الأعضاء مهتمة بطرح أسئلة محددة عليهم. ولهذا الغرض، يُمكن إتاحة منتدى الإنترنت المحمي بكلمة سر من جديد على الموقع الإلكتروني للمنظمة للدول الأعضاء والمرشحين الذين يطلبون ذلك خلال الفترة الواقعة بين دورة المجلس التنفيذي التي تقرر عملية الترشيح وجمعية الصحة التي تنتظر في ترشيح المجلس. ومن شأن الطبيعة المفتوحة للفقرة ١١ من الفرع بـ٢- ثانياً من مدونة قواعد السلوك أن تسمح بذلك. ويُمكن للمجلس التنفيذي أن يتخذ قراراً بشأن هذه المسألة، ومواعيد منتدى الإنترنت، خلال الدورة التي يُجري فيها عملية الترشيح.

منتدى المرشحين^١

١٩- يدعو المجلس التنفيذي، خلال دورة أيار/ مايو التي تلي افتتاح فترة تقديم الترشيحات، منتدى المرشحين المنشأ بموجب القرار ج ص ٦٦-١٨ إلى الانعقاد رسمياً ويحدد مواعيد. ويُعقد المنتدى قبل شهرين على الأقل من افتتاح دورة المجلس التي ستجري فيها عملية الترشيح، أي عادةً بحلول أواخر تشرين الثاني/ نوفمبر. ويهدف منتدى المرشحين إلى توفير "منبر للمرشحين لا يتعلق بصنع القرار" وأن يكون "اجتماعاً قائماً بحد ذاته قبل انعقاد المجلس" تشارك فيه الدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة في المنظمة. ولا يدوم المنتدى أكثر من ثلاثة أيام، وهو يهدف إلى استكمال عملية المقابلات التي يجريها المجلس.

٢٠- وكما يرد بالتفصيل في الملحق ٢ بالقرار ج ص ٦٦-١٨، سوف يرأس منتدى المرشحين رئيس المجلس بدعم من أعضاء مكتب المجلس. وسوف يُسمح لكل مرشح بتقديم عرض يستغرق مدة تصل إلى ٣٠ دقيقة يليه جولة من الأسئلة والأجوبة بحيث تدوم المقابلة ٦٠ دقيقة. ويُحدّد ترتيب المقابلات بالقرعة، كما يُقرر المنتدى، بناءً على اقتراح الرئيس، ترتيبات المقابلات بالتفصيل. ويجوز للدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة أن تُعد أسئلة لكل مرشح، ويسحب الرئيس بالقرعة الأسئلة التي تُطرح. وسوف يُذاع المنتدى على موقع شبكي محمي

١ الوثيقة م ٢٩/١٣٢ والقرار ج ص ٦٦-١٨، الفقرة ٢ من المنطوق والملحق ٢.

بكلمة سر من أجل الدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة التي لا تستطيع الحضور. ولا يُعقد منتدى المرشحين في حالة اقتراح شخص واحد فقط لشغل منصب المدير العام.^١

عملية الترشيح من قبل المجلس التنفيذي

٢١- خلال دورة المجلس، تُعقد جميع الجلسات المتعلقة بترشيح المدير العام باعتبارها "جلسات مفتوحة"، بالمعنى المقصود في المادة ٧(ب) من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي. وهي مفتوحة، على وجه الخصوص، لأعضاء المجلس وبدلائهم ومستشاريهم، وممثل واحد لكل دولة عضو غير ممثلة في المجلس وكل دولة عضو منتسبة ليس لها حق المشاركة، والأمانة. ولا تدون بشأنها أي محاضر رسمية.^٢

٢٢- وينظر المجلس في الأمر على خمس مراحل.

أولاً:

٢٣- تُتاح لجميع أعضاء المجلس فرصة المشاركة في الفرز المبدئي لكافة المرشحين بغية استبعاد أولئك الذين لا يفون بالمعايير المقترحة من المجلس والمعتمدة من قبل جمعية الصحة.^٣ ويتخذ المجلس هذه الخطوة في وقت مبكر من الدورة، عادةً خلال الفترة الصباحية الثانية. ويُقيّم أعضاء المجلس المرشحين استناداً إلى المعايير المعتمدة في القرار ج ص ٦٥-١٥، مع مواصلة مراعاة "الأهمية البالغة للمؤهلات المهنية والنزاهة، وضرورة المراعاة الواجبة للتمثيل الجغرافي العادل، وكذلك التوازن بين الجنسين" حسبما يقضي به القرار أيضاً. وسوف يُتاح لأعضاء المجلس السير الذاتية معروضة بالنموذج الموحد المذكور أعلاه.

٢٤- وفيما يلي المعايير التي أقرتها جمعية الصحة:

- (أ) خلفية تقنية قوية في مجال صحي، بما في ذلك خبرة في مجال الصحة العمومية؛
- (ب) معرفة وخبرة واسعة بالصحة الدولية؛
- (ج) مهارات وخبرات قيادية مؤكدة؛
- (د) مهارات ممتازة في مجالي التواصل والدعوة؛
- (هـ) مؤهلات مؤكدة في مجال الإدارة التنظيمية؛
- (و) وعي بالفروق الثقافية والاجتماعية والسياسية؛
- (ز) التزام قوي برسالة المنظمة وأهدافها؛

١ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، الفقرة ٣.

٢ المادة ٧ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي؛/نظر أيضاً الفقرتين ٤ و ٨ من الوثيقة مت ١٣٠/ وثيقة معلومات/١.

٣ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، الفقرة ٥.

(ح) اللياقة الصحية الجيدة التي يُشترط توافرها في جميع موظفي المنظمة؛

(ط) الإجابة الكافية للغة واحدة على الأقل من لغات عمل المجلس التنفيذي وجمعية الصحة.

٢٥- ويُستبعد مُرشح ما خلال هذه المرحلة إذا توافقت الآراء في المجلس على أنه لا يفي بالمعايير^١. ويقدم مدير الخدمات الصحية والطبية في المقر الرئيسي للمنظمة تقريراً إلى رئيس المجلس عن استيفاء المرشحين للمعيار (ح)، ومن ثم يُعلم الرئيس المجلس تبعاً لذلك^٢. وإذا لم تتوافق الآراء بشأن الاستبعاد، تنتقل عملية الترشيح إلى المرحلة التالية، ألا وهي وضع القائمة الموجزة^٣.

ثانياً:

٢٦- في حالة اقتراح أكثر من خمسة مرشحين، يضع المجلس قائمة موجزة من خمسة مرشحين، "مع التشديد على الأهمية العظمى للمؤهلات المهنية والنزاهة ومع مراعاة الواجبة للتمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين".^٤ وتوضع هذه القائمة الموجزة عن طريق اقتراح سري واحد أو أكثر يتعين للأعضاء أن يصوتوا خلالها لعدد من المرشحين مساوٍ لعدد الأماكن في القائمة الموجزة، أي خمسة^٥. ويُستبعد المرشحون الذين يحصلون على أقل عدد من الأصوات والذين يحصلون على أقل من ١٠٪ من أوراق الاقتراح المُدلى بها إلى أن يتبقى خمسة مرشحين فقط^٦. وتكون أوراق الاقتراح التي تتضمن أكثر من خمسة أسماء أو أقل من خمسة أسماء غير صحيحة؛ وإذا كان هناك خمسة مرشحين فقط أو أقل، فلا حاجة هناك لهذه المرحلة من العملية^٧. وتوضع القائمة الموجزة خلال الجلسة المفتوحة الأولى في اليوم الثاني، بعد الفرز المبدئي لكافة المرشحين.

١ تنص الفقرة ٩ من الوثيقة مت ٥/١٠٠ على ما يلي: "إذا لم يتحقق توافق للآراء بشأن ما إذا كان مرشحون معينون يستوفون المعايير، ربما يرى المجلس أن من الأفضل مواصلة النظر في هذه المسألة لدى وضعه للقائمة الموجزة...". انظر أيضاً الفقرة ٩ من الوثيقة مت ١١٩/ وثيقة معلومات/١: "وقد سبق للمجلس أن وافق (المقرر الإجمالي مت ١٠٠/٧) على أن تقتصر المرحلة الأولى على تحديد ما إذا كان هناك توافق في الآراء بشأن مرشح واحد أو أكثر من الذين لا يفون بالمعايير التي يضعها المجلس".؛ والفقرة ٢٣ من الوثيقة مت ٢٩/١٣٢: "وقد عمل المجلس حتى الآن بالاستناد إلى ما إذا كان هناك إجماع على أن المرشح لا يستوفي المعايير الواردة في القرار مت ٩٧ق ١٠، وذلك على ضوء سيرته الذاتية وغيرها من المعلومات الداعمة التي قدمتها الدولة العضو المُرشحة له".

٢ الفقرة ١ من القرار مت ١٢٠ق ١٩ والفقرة ٩ من الوثيقة مت ١٣٠/ وثيقة معلومات/١.

٣ الفقرة ١٠ من الوثيقة مت ١٣٠/ وثيقة معلومات/١: "إذا لم يتحقق توافق آراء على أن مرشحاً أو أكثر لا يفي بالمعايير... تُحال معالجة هذه المسألة لتدمج في المرحلة التالية الخاصة بوضع القائمة الموجزة، التي تقتصر على خمسة مرشحين وفقاً للمقرر الإجمالي مت ١٠٠/٧)".

٤ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، الفقرة ٦ بصيغتها المعدلة بموجب القرار مت ١٣٢ق ١٣ والفقرة ٢ من المقرر الإجمالي مت ١٠٠/٧؛ انظر أيضاً الفقرة ١ من منطوق القرار ج ص ع ٦٥-١٥: "المراعاة الواجبة لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل بما يشمل عملية ترشيح وانتخاب وتعيين المدير العام... على أن يوضع في الحسبان في الوقت ذاته.. أنه ينبغي أن يظل الاعتبار الأول دائماً هو ضرورة تأمين أعلى مستوى من الكفاءة والمؤهلات والنزاهة في انتخاب وتعيين المدير العام".

٥ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، الفقرتان ٨ و ٩ بصيغتهما المعدلتين بموجب القرار مت ١٣٢ق ١٣؛ والفقرة ١١ من الوثيقة مت ١٣٠/ وثيقة معلومات/١؛ والفقرة ٤ من المقرر الإجمالي مت ١٠٠/٧ (التي تتضمن نص المادة ٨٣ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية).

٦ المقرر الإجمالي مت ١٠٠/٧ والوثيقة مت ٥/١٠٠.

٧ الفقرة ١٠ من الوثيقة مت ١٣٠/ وثيقة معلومات/١ والفقرة ١٣ من الوثيقة مت ٥/١٠٠.

ثالثاً:

٢٧- يتولى المجلس في مجموعه إجراء مقابلات مع المرشحين المقدمين أو الواردة أسماؤهم على القائمة الموجزة في أقرب وقت ممكن.^١ وتُجرى المقابلات في أعقاب أولى الجلسات المفتوحة بعدة أيام من أجل إتاحة الوقت الكافي لسفر المرشحين المختارين غير الموجودين في جنيف (على سبيل المثال، في دورة المجلس الحادية عشرة بعد المائة (٢٠-٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣)، عُقدت أولى الجلسات المفتوحة يوم الثلاثاء ٢١ كانون الثاني/يناير وأُجريت المقابلات يوم الاثنين ٢٧ كانون الثاني/يناير). ويحدد اليوم المقرر للمقابلات بالتشاور مع الرئيس، وتُعطى تكاليف المرشحين المسافرين إلى جنيف بغرض حضور المقابلات.^٢ وتستمر كل مقابلة لمدة لا تتجاوز ٦٠ دقيقة وتُنقسم بالتساوي بين عرض شفهي يمتد ٣٠ دقيقة يوضح فيه المرشح رؤيته حول أولويات المنظمة ويقدم تحليلاً للمشكلات الحالية التي تواجهها المنظمة والحلول المقترحة لها؛ وبين فترة مخصصة للأسئلة والأجوبة تمتد ٣٠ دقيقة.^٣

٢٨- وعلى خلاف الخطوات الأخرى الموضحة في هذا الفرع، فإن أساليب إجراء المقابلات لم ترد تفاصيلها في النظام الداخلي أو في قرارات المجلس التنفيذي، وإنما حددها المجلس التنفيذي عند كل ترشيح خلال الجلسة المفتوحة وفقاً لاقتراح الرئيس. ومع ذلك فقد اتبع المجلس الأساليب نفسها باستمرار منذ عام ١٩٩٨ وأدخلت بعض اللجان الإقليمية أساليب مماثلة من أجل ترشيح المديرين الإقليميين نتيجة لمواءمة القواعد والممارسات في سياق إصلاح المنظمة. ولذا فقد يكون من الملائم إيجاز الأساليب الرئيسية في هذا التقرير بغية الوضوح والشفافية:

- يتحدد ترتيب إجراء المقابلات مع المرشحين عن طريق السحب بالقرعة في نهاية أولى الجلسات المفتوحة في اليوم الثاني من دورة المجلس، حتى يمكن إخطارهم مسبقاً.
- وتحتسب الأمانة زمن العرض المقدم من جانب كل مرشح من خلال نظام "إشارات المرور". فيظل الضوء أخضر لمدة ٢٥ دقيقة ثم يتحول إلى اللون الأصفر ثم إلى اللون الأحمر عند انقضاء الدقائق الثلاثين المخصصة، وعندئذ يطلب الرئيس من المرشح إنهاء بيانه.
- وقبل بدء العرض الشفهي لكل مرشح، توزع الأمانة على كل عضو من أعضاء المجلس ورقة يمكنه أن يكتب عليها سؤالاً واحداً يطرحه على المرشح بأي لغة من اللغات الرسمية للمجلس. وينبغي أن تبين الورقة أيضاً هوية العضو الذي يطرح السؤال.
- وفي نهاية العرض تجمع الأمانة الأوراق في صندوق وتسلمها إلى الرئيس. ويسحب الرئيس أحد الأسئلة بطريقة عشوائية ويقرأه على المرشح مع الإفصاح عن هوية العضو الذي طرح السؤال. ويبدأ احتساب الدقائق الثلاثين المخصصة لهذا الجزء من المقابلة عندما يبدأ الرئيس في قراءة السؤال الأول.

١ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، الفقرة ٦.

٢ الوثيقة م٥/١٠٠، الفقرة ١٤.

٣ المقرر الإجرائي م١٠٠(٧)، الفقرة ٥.٥/نظر أيضاً الوثيقة م٢٩/١٣٢، الفقرة ٢٩ ("جمعية الصحة قررت أن بعض الإجراءات القائمة، مثل تلك التي تتعلق بإجراء اقتراح سري ووضع قائمة موجزة والتصويت وإجراء المقابلات مع المرشحين، قد أثبتت فائدتها وفعاليتها وينبغي استمرارها. ولذا فينبغي أن تظل هذه الجوانب من المادة ٥٢ ومن المقررات الإجرائية المنفصلة الخاصة بتنفيذها على وضعها الحالي").

- وتتاح للمرشحين مدة لا تزيد على ثلاث دقائق للإجابة عن كل سؤال.
- ويُحتسب الزمن المحدد لهذا الجزء من المقابلة أيضاً عن طريق نظام "إشارات المرور". وتحتسب إحدى مجموعتي إشارات المرور الدقائق الثلاثين؛ فيتحول الضوء من الأخضر إلى الأصفر بعد انقضاء ٢٥ دقيقة، ثم إلى اللون الأحمر عند انقضاء الدقائق الثلاثين. وتحتسب مجموعة إشارات المرور الثانية الزمن المخصص لكل سؤال؛ فيضاء الضوء الأخضر عندما يبدأ المرشح في الإدلاء بإجابته، وبظل الضوء أخضر لمدة الدقائق الثلاث بأكملها، ثم يتحول إلى اللون الأحمر عند انقضاء الدقائق الثلاث، وعندئذ يطلب الرئيس إلى المرشح إنهاء إجابته عن كل سؤال.
- وسيطرح الرئيس أكبر عدد ممكن من الأسئلة في الزمن المخصص لفترة الأسئلة والأجوبة. وفي حال عدم وجود أسئلة كافية لتغطية فترة الدقائق الثلاثين المخصصة، سيتاح للمرشح تقديم عرض شفهي إضافي يستمر حتى نهاية هذه الفترة.^١

رابعاً:

٢٩- يحدد المجلس موعداً لعقد جلسة يسمي فيها ثلاثة أشخاص بالاقتراع السري من بين المرشحين المقدمين أو الواردة أسماؤهم في القائمة الموجزة في حالة إعداد مثل هذه القائمة. وفي الظروف الاستثنائية التي يتعذر فيها عملياً تسمية ثلاثة مرشحين، كما في حال وجود مرشح واحد أو مرشحين اثنين فقط، يجوز للمجلس أن يقرر تسمية عدد أقل من ثلاثة مرشحين.^٢ وعادة ما تُجرى عملية التصويت في اليوم التالي للمقابلات. وتنص المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي على إجراء عملية التصويت بالاقتراع السري حتى في حالة وجود مرشح واحد.

٣٠- وتنص الفقرة ٩ من المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي بصيغتها المعدلة بموجب القرار م١٣٢ق١٣ على أنه "لتسمية 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، سيُستبعد المرشحون الحاصلون على أقل عدد من الأصوات في كل اقتراع. وإذا تعادل مرشحان في الحصول على أقل عدد من الأصوات، سيُجرى 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." ولأغراض احتساب الأغلبية لا يتم احتساب أوراق الاقتراع اللاغية أو حالات الامتناع عن التصويت.^٣

١ الوثيقة م١٣٠/ وثيقة معلومات/١، الفقرة ١٢.

٢ المادة ٤٨ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي (التي تنص على أن "يكون قرار ترشيح المدير العام بالاقتراع السري وفقاً للمادة ٥٢" والقرار ج ص ع ٦٥-١٥، الفقرة ١ (ب) ("أن يرشح المجلس التنفيذي ثلاثة مرشحين لنظر جمعية الصحة من أجل تعيين المدير العام") والفقرة ١ (ج) ("للمجلس التنفيذي، في الظروف الاستثنائية ... أن يقرر ترشيح عدد أقل من ثلاثة مرشحين لنظر جمعية الصحة"). انظر أيضاً الفقرة ٨ من المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي.

٣ انظر المادة ٤٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي: "الأعضاء الذين يمتنعون عن التصويت يُعتبرون غير مصوتين"، والوثيقة م١٣٠/ وثيقة معلومات/١، الفقرة ١٣.

٣١- وسيُعلن اسم الشخص أو الأشخاص الذين سيرشحهم المجلس التنفيذي في جلسة علنية للمجلس ويُرفع إلى جمعية الصحة.^١

خامساً:

٣٢- وفضلاً عن تقديم الترشيحات إلى جمعية الصحة التالية، ينبغي للمجلس أيضاً اقتراح "مسودة عقد تتضمن أسس وشروط التعيين والراتب وغير ذلك من المكافآت المتعلقة بالمنصب".^٢ ولهذا الغرض ستقدم إلى المجلس مسودة تجسد العقود السابقة.^٣ ومدة العقد محددة بخمس سنوات، مع إمكانية إعادة التعيين لفترة إضافية واحدة.^٤

التعيين من جانب جمعية الصحة

٣٣- تنتظر جمعية الصحة في الترشيحات في جلسة مغلقة وتتخذ قرارها بالاقتراع السري.^٥ وعادة ما يجري التعيين في اليوم الثالث أو الرابع (الأربعاء أو الخميس). وتُطبق قواعد إجرائية محددة تتوقف على إذا ما كان المجلس قد رشح شخصاً واحداً أم شخصين أم ثلاثة أشخاص.

٣٤- في حال ترشيح المجلس لثلاثة أشخاص:

(أ) إذا حصل أحد المرشحين في الاقتراع الأول على أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين المصوتين أو أكثر، سيُعد ذلك أغلبية واضحة وقوية وسيُعين هذا المرشح مديراً عاماً. وإذا لم يحصل أي مرشح على أغلبية الثلثين اللازمة، سيُستبعد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات. وإذا تعادل مرشحان في الحصول على أقل عدد من الأصوات، سيُجرى اقتراع منفصل بينهما ويُستبعد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات.

(ب) وفي الاقتراع التالي، إذا حصل أحد المرشحين على أغلبية ثلثي أصوات الأعضاء الحاضرين المصوتين أو أكثر، وهي نتيجة تُعد أغلبية واضحة وقوية، سيُعين هذا المرشح مديراً عاماً.

(ج) وفي حال عدم حصول أي منهما على الأغلبية المشار إليها في الفقرة الفرعية (ب)، إذا حصل أحدهما على أغلبية أصوات الدول الأعضاء في منظمة الصحة العالمية أو أكثر في الاقتراع التالي، وهو ما سيُعد أغلبية واضحة وقوية، سيُعين هذا المرشح مديراً عاماً.

(د) وفي حال عدم حصول أي منهما على الأغلبية المشار إليها في الفقرة الفرعية (ج)، إذا حصل أحدهما على أغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين المصوتين في الاقتراع التالي، وهو ما سيُعد أغلبية واضحة وقوية، سيُعين هذا المرشح مديراً عاماً.

١ المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، الفقرة ١٠ بصيغتها المعدلة بموجب القرار م١٣٢ق١٣.

٢ المادة ١٠٧ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

٣ الوثيقة م١٣٠/ وثيقة معلومات/١، الفقرة ١٤.

٤ المادة ١٠٦ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية. ويمكن الاطلاع على تفاصيل شروط العقد في الوثيقة م١٣٠/٣؛ وانظر أيضاً الوثيقة م١٣٠/ وثيقة معلومات/١، الفقرة ١٤.

٥ المادة ١٠٨ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية، بصيغتها المعدلة بموجب القرار ج ص ع ٦٦-١٨، الملحق ٤.

٣٥- في حال ترشيح المجلس لشخصين اثنين:

(أ) إذا حصل أحد المرشحين على أغلبية ثلثي أصوات الأعضاء الحاضرين المصوتين أو أكثر، وهو ما سيُعد أغلبية واضحة وقوية، سيُعين هذا المرشح مديراً عاماً

(ب) في حال عدم حصول أي منهما على الأغلبية المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ)، إذا حصل أحدهما على أغلبية أصوات الدول الأعضاء في منظمة الصحة العالمية أو أكثر في الاقتراع التالي، وهو ما سيُعد أغلبية واضحة وقوية، سيُعين هذا المرشح مديراً عاماً

(ج) وفي حال عدم حصول أي منهما على الأغلبية المشار إليها في الفقرة الفرعية (ب)، إذا حصل أحدهما في الاقتراع التالي على أغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين المصوتين أو أكثر، وهو ما سيُعد أغلبية واضحة وقوية، سيُعين هذا المرشح مديراً عاماً.

٣٦- وإذا رشح المجلس شخصاً واحداً، ستتخذ جمعية الصحة قرارها بأغلبية ثلثي أصوات الأعضاء الحاضرين والمصوتين.

٣٧- وفيما يتعلق بالأغليات اللازمة، عدّلت جمعية الصحة بموجب القرار ج ص ع ٦٦-١٨ المادة ٧٠ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية وأضافت المادة ٧٠ مكرراً. ولم تعد المادة ٧٠ تتضمن إشارة إلى أن "انتخاب المدير العام" مسألة مهمة تتطلب "أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين والمشاركين في التصويت". بل أصبحت المادة ٧٠ مكرراً تنص فيما يتعلق بعملية الانتخاب على أن المدير العام لمنظمة الصحة العالمية يُنتخب بأغلبية واضحة وقوية من الأعضاء الحاضرين والمشاركين في التصويت على النحو المبين في المادة ١٠٨ من هذا النظام الداخلي.

٣٨- وبمجرد تعيين المدير العام، تعتمد جمعية الصحة عقد التعيين ويوقعه المدير العام كما يوقعه رئيس جمعية الصحة باسم المنظمة، وفقاً للمادة ١١٠ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

٣٩- وهناك إحدى النقاط التي قد ترغب جمعية الصحة في النظر فيها وهي إذا ما كان ينبغي الإبقاء على الموعد الحالي لبدء المدير العام عمله، وهو ١ تموز/ يوليو. ويقع هذا التاريخ من وجهة نظر تصريح الشؤون، ما بين جمعية الصحة العالمية ودورات اللجان الإقليمية التي تفتتح دورة اجتماعات الأجهزة الرئاسية للمنظمة. ومن ثم فإنه يتاح للمدير العام المعين حديثاً أن يشارك في هذه الدورة منذ بدايتها. ومن ناحية أخرى، فإن هذا الموعد المحدد في ١ تموز/ يوليو لا يترك للمدير العام المعين حديثاً سوى أقل من شهر بقليل لتولي مهامه وتسلمها من المدير العام المغادر. ورغم أن بعض الرؤساء التنفيذيين بمن فيهم المدير العام الحالية قد صادفوا مواقف انطوت على فترات انتقالية قصيرة، فإن جمعية الصحة قد ترى أنه من المناسب إتاحة فترة انتقالية أطول وبالتالي تأجيل موعد بدء المدير العام الجديد لعمله.

المرشحون الداخليون

٤٠- يخضع أعضاء الملاك الوظيفي للمنظمة المرشحون في نطاق مدونة قواعد السلوك للالتزامات والحدود المفروضة عليهم بموجب النظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين على النحو الذي أشارت إليه هذه المدونة. وتظل هذه الالتزامات والحدود منطبقة بعد تسميتهم من جانب المجلس وحتى يتم التعيين من جانب جمعية الصحة.

٤١- ويتمثل المبدأ الأعلى في أن مصالح المنظمة ينبغي أن تأتي دائماً قبل مصالح المرشحين. ويُتوقع من المرشح أن يلتزم بأسمى معايير السلوك الأخلاقي، بما يتماشى مع مبادئ النزاهة والولاء وحسن التصرف. وينبغي للمرشحين الداخليين أن يجتهدوا لتجنب الشبهات في سلوكهم.

٤٢- وينبغي للمرشحين الفصل بوضوح بين وظائفهم في المنظمة وبين ترشيحهم. ويتضمن ذلك تجنب حدوث التداخل بين أنشطة الحملات وعملهم في المنظمة، أو قد ما يبدو على أنه تداخل بينهما. كما ينبغي لهم تجنب وضع أنفسهم في مواقف تنطوي على احتمال تضارب المصالح. ويشمل تضارب المصالح الظروف التي قد يبدو فيها على نحو مباشر أو غير مباشر، أنهم قد استفادوا دون وجه حق من أنهم موظفين مرشحين لمنصب منتخب في المنظمة، أو أن طرف ثالث قد يستفيد دون وجه حق في حال انتخاب المرشح الداخلي. ومن الأهمية بمكان أيضاً عدم استخدام الموظف لموارد المنظمة بأي طريقة كانت، عند توقعه أن يصبح مرشحاً أو عندما يصبح مرشحاً.

٤٣- وتتوخى مدونة قواعد السلوك إمكانية أن يمنح المدير العام المرشح الداخلي إجازة خاصة بموجب المادة ٦٥٠ من لائحة الموظفين. وتنص هذه المادة على أنه يجوز للمدير العام منح إجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل أو جزئياً أو غير مدفوعة الأجر للموظف بناءً على طلبه؛ وأنه يجوز للمدير العام المبادرة بمنح الموظف إجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل إذا تراءى له أن هذه الإجازة تصب في صالح المنظمة. وقد وقعت السابقتان الوحيدتان لتطبيق المادة ٦٥٠ على المرشحين لمنصب المدير العام خلال عملية الترشيح في عام ٢٠٠٦ عندما مُنح مرشحان داخليان إجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل بعد استفاد استحقاقاتهم من الإجازة السنوية. ومن شأن هذا النهج أن يحد من المسؤولية المالية للمنظمة وييسر منح الإجازات الخاصة عند الضرورة.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٤- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير، والإدلاء بالتعليقات والإرشادات بشأن مدى وضوح وصف عملية انتخاب المدير العام واكتماله، والنظر في المقترحات الواردة في الفقرتين ١٧ و ١٨.

= = =