

EM/RC70/WP.1

ش م / ل إ 70 / ورقة عمل 1

أيلول / سبتمبر 2023

تسمية المدير الإقليمي

مقدمة

1. تُعرض هذه الوثيقة معلومات أساسية عن دور اللجنة الإقليمية في تسمية المدير الإقليمي لشرق المتوسط، وملخصًا لهذا الدور.
2. تنص المادة 52 من دستور منظمة الصحة العالمية على أن: "رئيس المكتب الإقليمي هو المدير الإقليمي الذي يعينه المجلس بالاتفاق مع اللجنة الإقليمية".
3. وتنتهي مدة ولاية المدير الإقليمي الحالي لإقليم شرق المتوسط، الدكتور أحمد بن سالم المنظري، في 31 كانون الثاني/يناير 2024.
4. وبناءً على ما تقدّم، وحتى يتسنى تمكين المجلس التنفيذي، في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة المقرّر انعقادها في كانون الثاني/يناير 2024، من تعيين المدير الإقليمي بدءًا من 1 شباط/فبراير 2024، فإن اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط مطالبة بالنظر في تسمية المدير الإقليمي في دورتها السبعين المنعقدة في المدة من 9 إلى 12 تشرين الأول/أكتوبر 2023، ورفع توصيتها إلى المجلس التنفيذي.

معلومات أساسية

5. طبقت المادة 52 من دستور منظمة الصحة العالمية في المنظمة على النحو التالي. اعتمدت اللجنة الإقليمية لكل إقليم نظامًا داخليًا ينظّم الطريقة التي تُسبّي بها مرشّحًا لشغل منصب المدير الإقليمي. وفيما يخص إقليم شرق المتوسط، فقد ورد بيان هذا الإجراء في المادة 51 من النظام الداخلي للجنة الإقليمية (المرفق كملحق 1). ويوضح النظام الداخلي للمجلس التنفيذي كيف سيقدر المجلس التنفيذي بعد ذلك تعيين شخص ما سمّته إحدى اللجان الإقليمية. وينص النظام الداخلي للمجلس على أن مدة ولاية الشخص المعين بصفة مدير إقليمي تمتد لمدة خمس سنوات، ويُمكن تجديدها مرة واحدة فقط.
6. وسبق أن أجرت اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط مراجعةً رسميةً لعملية تسمية المدير الإقليمي في دورتها التاسعة والخمسين التي عُقدت في عام 2012. وقد سارت اللجنة الإقليمية على النهج الذي دأب المجلس التنفيذي على اتباعه في تسمية المدير العام منذ عام 1998، وذلك بإعداد قائمة مختصرة بالمرشّحين في حالة وجود أكثر من خمسة ترشيحات وإجراء مقابلات مع المرشّحين.¹

7. وطلبت جمعية الصحة العالمية الخامسة والستون التي عُقدت في عام 2012 من اللجان الإقليمية تنسيق عناصر معيّنة في إجراءاتها، وأن تحذو فيها حذو المجلس التنفيذي وجمعية الصحة. وفيما يتصل بتسمية

¹ انظر المقرر الإجمالي رقم 3 الوارد في الوثيقة ش م / ل إ 13/59.

المدير الإقليمي، طلبت جمعية الصحة من اللجنة الإقليمية وضع معايير لاختيار المرشحين وعملية لتقييم مؤهلات جميع المرشحين، وفقاً لمبادئ العدالة والمساءلة والشفافية² وبناءً على ذلك، وضعت اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط ستة معايير لتقييم المرشحين لمنصب المدير الإقليمي (وهي مرفقة بالملحق 2).³ واللجنة الإقليمية مدعوة لأخذ تلك المعايير بعين الاعتبار عند تسمية مرشح ما.

الإجراءات السابقة لانعقاد اللجنة الإقليمية

8. في 4 نيسان/ أبريل 2023، أبلغ المدير العام كل دولة من الدول الأعضاء بالإقليم بأنه سوف يتلقى أي اقتراحات من الدول الأعضاء بأسماء مرشحين، لتنظر فيها اللجنة الإقليمية، وذلك شريطة أن تصل هذه الأسماء إلى المدير العام في جنيف، سويسرا، في موعد أقصاه نهاية ساعات العمل في يوم 14 تموز/ يوليو 2023. وإضافةً إلى ذلك، أبلغت الدول الأعضاء بأنه لا بد أن يكون اقتراح المرشح مشفوعاً بتفاصيل عن مؤهلاته وخبراته. وفي 28 تموز/ يوليو 2023، أبلغ المدير العام الدول الأعضاء في الإقليم بأسماء المرشحين الستة التي تلقاها من الدول الأعضاء بحلول الموعد النهائي مشفوعةً بالسيرة الذاتية وغيرها من المواد الداعمة.

الإجراءات التي تتخذ في أثناء انعقاد اللجنة الإقليمية

9. تكون الإجراءات في أثناء انعقاد اللجنة الإقليمية على ثلاث مراحل:

- إعداد القائمة المختصرة في حالة وجود أكثر من خمسة مرشحين؛
- مقابلات مع المرشحين؛
- التصويت على تسمية أحد المرشحين.

10. ولما كان المدير العام قد تلقى أسماء ستة مرشحين، فعلى اللجنة الإقليمية إعداد قائمة مختصرة وفقاً للفقرة (و-مكرر) من المادة 51 من نظامها الداخلي. ومن ثم، يجب على اللجنة إجراء المراحل الثلاث لعملية التسمية على النحو التالي:

إعداد قائمة مختصرة

11. في حالة اقتراح أكثر من خمسة مرشحين، تُعدُّ اللجنة قائمة مختصرة بالمرشحين في بداية دورتها. ولذلك تُجري اللجنة الإقليمية اقتراحاً سرياً، وبناءً عليه تُعدُّ القائمة المختصرة من المرشحين الخمسة الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات. وفي حالة تساوي عدد الأصوات بين مرشحين أو أكثر، بحيث يزيد عدد المرشحين الذين يتعين إدراجهم ضمن القائمة المختصرة على الخمسة، تُجرى اقتراعات أخرى بين المرشحين الذين تساوت الأصوات التي حصلوا عليها، ليؤخذ من حصل منهم على أكبر عدد من الأصوات لملء الأماكن الشاغرة في القائمة المختصرة.

مقابلات مع المرشحين

12. وفقاً للنظام الداخلي بصيغته التي نقحتها اللجنة الإقليمية في عام 2012، تُجري اللجنة مقابلات مع المرشحين في أقرب وقت ممكن. وستتضمن المقابلة عرضاً يقدمه كل مرشح، بالإضافة إلى الإجابة عما يطرحه

² انظر المقرر الإجرائي ج ص ع65(9).

³ انظر المقرر الإجرائي رقم 3 الوارد في الوثيقة ش م/ل 13/59.

الأعضاء من أسئلة. وتُحدّد اللجنة الإقليمية الطرق التي تتبعها في إجراء المقابلات، وفق ما تراه مناسباً. وفي هذا الصدد، قد ترغب اللجنة في اتباع الطرق المقترحة المبينة في الملحق 3 بهذه الوثيقة. وتتماشى هذه الطرق المقترحة مع النهج الذي اتبعته اللجنة الإقليمية في دورتها الثالثة والستين، وكذلك النهج الذي اتبعه المجلس التنفيذي منذ عام 1998 لترشيح المدير العام، والنهج الذي اتبعته اللجان الإقليمية الأخرى، مع اختلافات تقنية طفيفة.

13. ومن المتوقع إجراء المقابلات بعد ظهر يوم الثلاثاء الموافق 10 تشرين الأول/أكتوبر، وذلك رهناً بتأكيد من جانب اللجنة الإقليمية.

التصويت على تسمية أحد المرشحين

14. تشمل المرحلة الأخيرة الاقتراع على تسمية المرشح الذي سيقدم اسمه إلى المجلس التنفيذي لتعيينه. والإجراء المتبع في هذه المرحلة مبين في الفقرات من (ز) إلى (ط) من المادة 51 من النظام الداخلي.

15. باختصار، يكتب كل ممثل اسم مرشح واحد على ورقة الاقتراع خاصته. فإذا لم يحصل أي مرشح على أغلبية أصوات الممثلين الحاضرين والمصوّتين،⁴ استُبعد المرشح الذي يحصل على أقل عدد من الأصوات في كل اقتراع حتى يحصل أحد المرشحين على الأغلبية المطلوبة. وتنص المادة 51 على إجراء محدد يُتبع في حالة استمرار تساوي عدد الأصوات التي يحصل عليها المرشحان المتبقيان. ومن المتوقع إجراء الاقتراع على تسمية أحد المرشحين بعد ظهر يوم الثلاثاء الموافق 10 تشرين الأول/أكتوبر عقب إجراء المقابلات مباشرة، وذلك رهناً بتأكيد من جانب اللجنة الإقليمية.

16. وتنص المادة 56 من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي على أن يُعيّن المدير الإقليمي لمدة خمس سنوات. وبناء على ذلك، لا تحتاج اللجنة الإقليمية إلى تقديم أي توصية في هذا الصدد.

⁴ تنص المادة 42 من النظام الداخلي للجنة الإقليمية على أن المقررات الإجرائية للجنة تُتخذ بأغلبية الممثلين الحاضرين والمصوّتين، وهو ما يعني، وفق المادة 41، عدم احتساب الممتنعين عن التصويت عند حساب الأغلبية المطلوبة. وبناء على ذلك، إذا أدلى جميع الممثلين الواحد والعشرين الذين يحق لهم التصويت باقتراع صحيح، ولم يمتنع أحد عن التصويت، فإن الأغلبية المطلوبة تكون 11 ممثلاً. وأما في حالة امتناع خمسة ممثلين مثلاً عن التصويت، فإن عدد الأعضاء الحاضرين والمصوّتين سيكون 16 عضواً، وتكون الأغلبية المطلوبة 9 أعضاء.

الملحق 1: النظام الداخلي للجنة الإقليمية

المادة 51

- (أ) يُبلِّغ المدير العام كل دولة من الدول الأعضاء بالإقليم بأنه سيتلقّى مقترحات بأسماء أشخاص ترشحهم اللجنة لمنصب المدير الإقليمي، وذلك قبل ستة أشهر على الأقل من الموعد المحدد لافتتاح دورة اللجنة، التي من المقرر تسمية شخص فيها لمنصب المدير الإقليمي.
- (ب) ولأي دولة عضو بالإقليم أن ترشح شخصًا واحدًا أو أكثر من الإقليم يكون قد أبدى استعداده للعمل مديرًا إقليميًا، على أن تقدّم مع الترشيح معلومات عن مؤهلات ذلك الشخص وخبرته. وتأخذ الدول الأعضاء في اعتبارها مدونة قواعد السلوك التي اعتمدها اللجنة الإقليمية، وتوجّه إليها نظر هؤلاء الأشخاص. وتُرسل هذه الترشيحات إلى المدير العام على أن تصله قبل الموعد المحدد لافتتاح الدورة بما لا يقل عن اثني عشر أسبوعًا.
- (ج) يُعتبر الشخص الشاغل لمنصب المدير الإقليمي للإقليم مرشحًا للمنصب من دون ترشيحه للمنصب بمقتضى الفقرة السابقة، إذا هو أبدى للمدير العام استعداده للترشح.
- (د) يتخذ المدير العام، قبل الموعد المحدد لافتتاح الدورة بعشرة أسابيع على الأقل، الإجراءات الكفيلة بأن تصله نُسخ من جميع الترشيحات لمنصب المدير الإقليمي (مع معلومات عن مؤهلات المرشحين وخبراتهم) في غضون المدة المحددة، لإرسالها إلى كل دولة من الدول الأعضاء بالإقليم. كما يوضّح المدير العام لكل دولة عضو ما إذا كان الشخص الشاغل لمنصب المدير الإقليمي مرشحًا للمنصب أم لا.
- (هـ) إذا لم يتلقَ المدير العام ترشيحات في الموعد المقرر لإرسالها إلى الدول الأعضاء وفقًا لهذه المادة، أُبلغت الدول الأعضاء بذلك قبل موعد افتتاح دورة اللجنة بعشرة أسابيع على الأقل. وتضع اللجنة قائمة بالمرشحين مؤلفة من أسماء مقترحة سرًا من قِبَل الممثلين الحاضرين الذين لهم حق التصويت.
- (و) إذا لم يعد المدير الإقليمي قادرًا على النهوض بأعباء وظيفته، أو إذا شغل منصبه قبل انتهاء مدة ولايته، تُسبّي اللجنة الإقليمية شخصًا لشغل منصب المدير الإقليمي في دورتها التالية، وذلك شريطة التقيد بالأحكام الأخرى الواردة في هذه المادة، أما إذا تعذر التقيد بالأحكام الأخرى، تتخذ اللجنة الإقليمية قرارًا في دورتها التالية بُغية تسمية شخص، وتقديم اسمه إلى المجلس التنفيذي في أقرب فرصة ممكنة. أما إذا تعذر التقيد بالأحكام الأخرى، تتخذ اللجنة الإقليمية قرارًا في دورتها التالية أو في دورة خاصة بُغية تسمية شخص، وتقديم اسمه إلى المجلس التنفيذي في أقرب فرصة ممكنة. وفي أثناء ذلك، يعيّن المدير العام مديرًا إقليميًا بالإنابة، إلى حين تعيين شخص جديد لشغل المنصب.
- (و) (مكرر) إذا تلقى المدير العام أكثر من خمسة مقترحات في غضون المدة المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة، تُعدّ اللجنة الإقليمية قائمةً مختصرةً لا تتجاوز خمسة مرشحين، وذلك في اجتماع مغلق يُعقد في بداية دورتها. ولذلك تُجري اللجنة الإقليمية اقتراعًا سرّيًا، وبناءً عليه تُعدّ القائمة المختصرة من المرشحين الخمسة الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات. وفي حالة تساوي عدد الأصوات بين مرشحين أو أكثر، بحيث يزيد عدد المرشحين الذين يراد إدراجهم ضمن القائمة المختصرة على الخمسة، يُجرى اقتراع آخر بين المرشحين الذين تساوت الأصوات التي حصلوا عليها، ليؤخذ منهم على أعلى عدد من الأصوات لملء المكان الشاغر في القائمة المختصرة.

- (و) (مكرر 2) تُجرى اللجنة مقابلات مع الأشخاص الذي تُفترَح أسماؤهم ضمن القائمة المختصرة، وفقاً للفقرة (ب) من هذه المادة، أو وفقاً للفقرة السابقة (و-مكرر)، إذا كانت تنطبق على حالتهم، وذلك في أسرع وقت ممكن، وفي اجتماع مغلق. على أن تتضمن المقابلة عرضاً يقدمه كل مرشح، بالإضافة إلى تقديم إجابات عن الأسئلة التي يطرحها الأعضاء. وتحدّد اللجنة الطُّرق التي تتبعها في المقابلات، وفق ما تراه مناسباً.
- (ز) يتم ترشيح المدير الإقليمي في اجتماع مغلق للجنة. وتتولى اللجنة انتقاءه من بين الأشخاص المرشحين للمنصب وفقاً لهذه المادة. ويتقرّر ترشيح المدير الإقليمي بالاقتراع السري.
- (ح) لهذا الغرض، يكتب كل ممثّل له حق التصويت على ورقة الاقتراع الخاصة به اسم مرشّح واحد يختاره من القائمة المذكورة أعلاه. فإذا لم يحصل أي مرشح على الأغلبية المطلوبة، استُبعد المرشّح الذي حصل على أقل عدد من الأصوات في كل اقتراع. فإذا انخفض عدد المرشحين إلى اثنين، لم يُجرَ أكثر من ثلاثة اقتراعات أخرى. فإن تساوت الأصوات التي حصل عليها المرشحان بعد الاقتراع الثالث، يُعاد بالكامل إجراءات التصويت المنصوص عليها في هذه المادة، بناءً على القائمة المختصرة للمرشّحين.
- (ط) ويُعلن اسم الشخص المُسمّى على هذا النحو في جلسة علنية للجنة الإقليمية، ويُرفَع إلى المجلس التنفيذي.
- (ي) يُعيّن المدير الإقليمي لمدة خمس سنوات، ويجوز إعادة تعيينه مرة واحدة فقط.

الملحق 2. المعايير المرغوبة لتقييم المرشحين لمنصب المدير الإقليمي

1. خلفية قوية في المجال التقني ومجال الصحة العامة وخبرة واسعة النطاق في مجال الصحة الدولية؛
2. الكفاءة في الإدارة التنظيمية؛
3. أدلة ثابتة على تبوئه موضع القيادة في مجال الصحة العامة من قبل؛
4. القدرة على التجاوب مع الفوارق الثقافية والاجتماعية والسياسية؛
5. الالتزام الراسخ بعمل منظمة الصحة العالمية؛
6. اللياقة البدنية المشترط توفرها في كل موظفي المنظمة.

الملحق 3: الطرق المُقترحة لإجراء المقابلات مع المرشّحين لمنصب المدير الإقليمي لشرق المتوسط

1. يكون ترتيب إجراء المقابلات مع المرشحين حسب قرعة تُجرى في اجتماع للجنة الإقليمية.
2. وتقتصر مدة المقابلة على 40 دقيقة، مقسمة بالتساوي بين:
 - (أ) عرض شفهي لرؤية المرشح للأولويات المستقبلية للإقليم، وتحليل المشاكل الحالية التي يواجهها الإقليم، واقتراحات لكيفية التصدي لها؛
 - (ب) وجلسة أسئلة وأجوبة.
3. وستدير الأمانة وقت العرض باستخدام نظام إشارات المرور. وسيظل الضوء أخضر 17 دقيقة، ثم يتحول إلى اللون الأصفر للإشارة إلى تبقي ثلاث دقائق من الوقت، ثم يتحول إلى اللون الأحمر بعد انتهاء العشرين دقيقة المخصصة، وحينئذ سيطلب الرئيس من المرشح إنهاء عرضه.
4. وقبل بدء العرض الشفهي، توزّع الأمانة على كل عضو من أعضاء اللجنة ورقة يمكن للعضو أن يكتب فيها سؤالاً واحداً للمرشح. وينبغي أيضاً أن يُذكر بالورقة العضو الذي يطرح السؤال. ويمكن استخدام أي من اللغات الرسمية للجنة الإقليمية لكتابة الأسئلة.
5. وفي نهاية العرض الشفهي، ستجمع الأمانة الأوراق في صندوق وتسلمها إلى الرئيس. ويسحب الرئيس سؤالاً عشوائياً ويقرؤه على المرشح، مع الإفصاح أيضاً عن العضو الذي طرح السؤال. وإذا كان اسم العضو الذي طرح السؤال غير مذكور في الورقة، فلن يُقرأ السؤال على المرشح. وستبدأ مدة العشرين دقيقة المخصصة لهذا الجزء من المقابلة، عندما يقرأ الرئيس السؤال الأول. ويُقترح ألا يزيد وقت إجابة المرشح عن كل سؤال على 3 دقائق.
6. وسيُدار توقيت هذا الجزء من العملية بمجموعتين من إشارات المرور. مجموعة إشارات لحساب مدة العشرين دقيقة كاملة، وفيها سيتحول الضوء من اللون الأخضر إلى اللون الأصفر بعد انقضاء 17 دقيقة، ثم سيتحول إلى الأحمر بعد انقضاء العشرين دقيقة. وتحسب المجموعة الثانية من الإشارات الوقت المخصص لكل سؤال؛ وفيها سيتحول الضوء إلى اللون الأصفر بعد دقيقتين ثم إلى الأحمر بعد ثلاث دقائق، وحينئذ سيطلب الرئيس من المرشح إنهاء رده على كل سؤال.
7. وتُكرّر العملية حتى انقضاء العشرين دقيقة. وللمرشحين استكمال إجابة السؤال الجاري النظر فيه عند انقضاء العشرين دقيقة. وفي حال عدم وجود ما يكفي من الأسئلة لشغل مدة العشرين دقيقة، سيُدعى المرشح إلى الإدلاء ببيان إضافي، إذا رغب في ذلك، شريطة ألا يزيد على العشرين دقيقة المخصصة لهذا الجزء من المقابلة.