

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольствен ная и сельскохозяйств енная организация Объединенных	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
---	--	--------------------	---	---	--	--

المجلس

الدورة الواحدة والأربعون بعد المائة

روما، 11-15 أبريل/نيسان 2011

اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم (JIU/REP/2009/8)

1 - أُرْفِقت بتقرير وحدة التفتيش المشتركة هذا ملاحظات موجزة صادرة عن المدير العام وتتماشى مع الملاحظات المحدودة للغاية الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة A/65/71/Add.1 الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة).

ملاحظات المدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة

2 - يؤيد المدير العام الملاحظات الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في ما يتعلق بتقرير وحدة التفتيش المشتركة. وهو يقرّ بهذا الصدد بجذوى التقرير الذي يتضمّن معلومات عن الممارسات المتّبعة في منظومة الأمم المتحدة ككلّ. وهذا السبب وحده كافٍ لجعل التقرير ذا أهمية خاصة.

3 - ويشدد المدير العام، على غرار مجلس الرؤساء التنفيذيين، على أنّ مسألة اختيار الرؤساء التنفيذيين للمنظمة وشروط خدمتهم هي بالدرجة الأولى من مسؤولية الأجهزة الرئاسية وعليه، فإنّ هذا التقرير موجّه لها لدراسته واتخاذ ما يلزم من إجراءات. وإذا ما قررت الأجهزة الرئاسية لمنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) اعتماد توصيات محددة استناداً إلى التقرير، فمما لا شكّ فيه أنّ الأمانة سوف تتخذ الإجراءات اللازمة لتطبيقها. وفي حالة منظمة الفاو تحديداً، ينبغي مراعاة العملية الجارية حالياً لتعيين مدير عام وقد بات من الضروري وضع شروط جديدة لهذه العملية.

طُبِعَ عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحدّ من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق اجتماعات المنظمة متاحة على الإنترنت على العنوان التالي: www.fao.org

4 - ويؤيد المدير العام الملاحظات بشأن توصيات محددة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين. وعليه، يوصي تقرير وحدة التفتيش المشتركة الأجهزة الرئاسية التي لم تفعل ذلك بعد بعقد جلسات/اجتماعات مع المرشحين لمناصب الرؤساء التنفيذيين. وهذه هي المرة الأولى التي تعتمد فيها منظمة الفاو هذا النوع من الإجراءات.

5 - ويؤيد أيضاً المدير العام التوصية التي تفيد بأنه ينبغي للأجهزة الرئاسية أن تدين أو تحظر الممارسات غير الأخلاقية كالوعود والمِنن والدعوات والهدايا، إلخ، التي يقدمها المرشحون مقابل أصوات لمحابتهم. ويؤيد المدير العام، على غرار مجلس الرؤساء التنفيذيين، هذه المبادئ شرط اعتماد تدابير محددة لتطبيقها. وفي النطاق نفسه، يتفق المدير العام مع التوصية بأنه يتعين على الأجهزة التشريعية في المنظمات اعتماد أحكام تتناول بشكل شامل حالات تضارب المصالح أو حالات القيام بفعل غير مشروع/ سوء سلوك من جانب الرؤساء التنفيذيين، شرط تحديد إجراءات محددة لتطبيقها.

6 - ويشير المدير العام إلى التوصية التي تفيد بأنه يتعين على الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن توعز إلى مكتب أو موظف الرقابة الداخلية أو الأخلاقيات، حسب الاقتضاء، أو إلى وحدة التفتيش المشتركة بإجراء تحقيقات في حالات الادعاء بوقوع فعل غير مشروع أو سوء سلوك، بما في ذلك الانتقام والمخالفات المتصلة بإقرارات الذمة المالية التي يُدعى ارتكابها من جانب الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات المنظومة. ويلاحظ المدير العام أنّ الوكالات التي أبدت تعليقاتها على هذه التوصية أشارت إلى إمكانية وجود تضارب ملازم في المصالح واعتبرت أنّ الاستعانة بجهاز خارجي لإجراء هذا النوع من التحقيقات سوف يكون أكثر ملاءمة. ويذكر المدير العام بأنّ خطة العمل الفورية لتجديد منظمة الأغذية والزراعة التي اعتمدها مؤتمر المنظمة بموجب القرار رقم 2008/1 كانت قد دعت المراجع الخارجي إلى تولي مسؤولية المراجعة في مكتب المدير العام، بالإضافة إلى عمليات المراجعة المنتظمة التي يُجريها المفتش العام.

Distr.: General
8 April 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الجمعية العامة

الدورة الخامسة والستون

البندان ١٢٢ و ١٣٨ من القائمة الأولية*

تعزيز منظومة الأمم المتحدة

وحدة التفتيش المشتركة

اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم" (JIU/REP/2009/8).

* A/65/50



اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة
الأمم المتحدة وشروط خدمتهم

من إعداد

محمد منير زهران

بابا لويس فول

إنريكه رومان - موربي

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف، ٢٠٠٩

اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم

JIU/REP/2009/8

الهدف

إجراء تقييم للإطار القانوني والمؤسسي والممارسات المتعلقة باختيار وتعيين الأمين العام للأمم المتحدة وسائر الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك شروط خدمتهم، بهدف المساعدة على وضع معايير اختيار منسقة تكفل أعلى نوعية تتولى القيادة والإدارة، مع شروط الخدمة المصاحبة لها، على مستوى الرئيس التنفيذي لكل مؤسسة.

النتائج والاستنتاجات الأساسية

إن اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بمن فيهم الأمين العام للأمم المتحدة، هو امتياز تختص به الدول الأعضاء. كما تُقرر الدول الأعضاء شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين. ويتم اختيار الأمين العام والرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية بالانتخاب، في حين يقوم الأمين العام بتعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكيانها الأخرى، بالتشاور في معظم الحالات مع المجالس التنفيذية و/أو اللجان الاستشارية للمؤسسات المعنية وتصادق الجمعية العامة على هذا التعيين. واختيار الأمين العام هو عملية متفردة مقارنة باختيار سائر الرؤساء التنفيذيين، بالنظر إلى حق الدول الأعضاء الدائمة في مجلس الأمن في الإدلاء بصوت سلبي ضد أي مرشح (حق الاعتراض).

واستناداً إلى النتائج التي حددها المفتشون، يتألف هذا التقرير من ١٣ توصية، توجه إحداها إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين لاتخاذ إجراء بشأنها، وتوجه توصيتان إلى الأمين العام و ١٠ توصيات إلى الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة. ومن بين التوصيات العشر الموجهة إلى الهيئات التشريعية، تطلب إحداها اتخاذ إجراء من قبل الهيئات التشريعية للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وتطلب توصية أخرى إجراءً من الهيئات التشريعية لبعض الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وتطلب ثماني توصيات اتخاذ إجراء من قبل من كل من الهيئات التشريعية للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، فضلاً عن المجالس التنفيذية واللجان الاستشارية لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكيانها الأخرى.

اختيار الرؤساء التنفيذيين في صناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى

- تعزيزاً للشفافية وضماناً للمساءلة في عملية تعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، ينبغي أن يُصدر الأمين العام، بالتشاور مع المنظمات المعنية، إعلانات بالوظائف الشاغرة وأن يُحدد اختصاصات تلك الوظائف، فضلاً عن إضفاء الطابع المؤسسي على عملية الفرز والمقابلات الشخصية.
- وتعزيزاً للشفافية في تعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، ولجعل عملية التعيين أكثر اقتصاراً على الدول الأعضاء، ينبغي على الأمين العام أن يكفل قيام أعضاء المجالس التنفيذية واللجان الاستشارية و/أو الهيئات التشريعية الأخرى لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى بعقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين المُدرجين على القوائم الأولية.

شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة

- ينبغي على مجلس الرؤساء التنفيذيين، بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية واستناداً إلى دراسته المقارنة عن جداول مرتبات وبدلات الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات الأمم المتحدة، أن يضع معايير موحدة توفر أساساً لتحديد جداول مرتبات وبدلات الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية من جانب هيئاتها التشريعية المعنية.

توصيات لنظر الهيئات التشريعية

- ينبغي أن تعقد الهيئات التشريعية للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، التي لم تفعل ذلك بعد، جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي، من أجل تعزيز الشفافية والمصداقية في عملية الاختيار ولجعل العملية أكثر شمولاً لجميع الدول الأعضاء. (التوصية ١)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك بعد، أن تضع حدوداً زمنية لعملية اختيار رؤسائها التنفيذيين تنتهي قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء ولاية الرئيس الخارج، لضمان سلاسة الانتقال من الرئيس التنفيذي الخارج إلى الرئيس الجديد. (التوصية ٤)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من جميع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي أن يقدموا، إضافة إلى بيان سيرتهم الذاتية، شهادة موقعة من مرفق طبي مُعترف به تؤكد أنهم في حالة صحية جيدة. (التوصية ٥)

- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد شروطاً تُقيّد مدة تولي الرؤساء التنفيذيين لمناصبهم بفترتين متعاقبتين كحد أقصى لا تتجاوز كل منها خمس سنوات، وذلك في حالة عدم اعتماد هذه الشروط حتى الآن. (التوصية ٦)
- ينبغي على الهيئات التشريعية/مجالس إدارة المؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تُدين وتحظر ممارسات غير أخلاقية كالوعد، والمن، والدعوات والهدايا، إلخ، التي يقدمها المرشحون لمنصب الرئيس التنفيذي أو حكوماتهم الداعمة لهم أثناء حملة الاختيار/الانتخاب، مقابل أصوات تُحايي مرشحين بعينهم. (التوصية ٧)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد أحكاماً تتصدى بشكل شامل لصراعات المصالح المتعلقة بالرؤساء التنفيذيين و/أو بفعل غير مشروع/سوء سلوك من جانبهم، في حالة عدم اعتماد أحكام كهذه حتى الآن. (التوصية ٩)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن توعد إلى مكتب/مهمة المراقبة الداخلية أو آداب المهنة، حسب الاقتضاء، أو إلى وحدة التفتيش المشتركة إجراء تحقيقات في الادعاءات بوقوع حالات ارتكاب فعل غير مشروع أو سوء سلوك، بما يشمل إجراءات تأرية أو مخالفات تتصل بإقرارات الذمة المالية يُدعى ارتكابها من قبل الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات في المنظومة. وينبغي على سلطة التحقيق تقديم تقرير عن نتيجة التحقيق مباشرة إلى الهيئة التشريعية للمؤسسة المعنية من أجل اتخاذ إجراء بشأن هذا الموضوع. غير أن وحدة التفتيش المشتركة يمكنها اتخاذ مبادرة خاصة من جانبها لإجراء هذه التحقيقات لو قررت ذلك. (التوصية ١٠)
- ينبغي على الهيئات التشريعية لمنظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة اليونسكو والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية أن تضع سياسة لإقرارات الذمة المالية تطبق على رؤسائها التنفيذيين. (التوصية ١١)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تضع سياسات صارمة تتعلق بقبول رؤسائها التنفيذيين للهدايا والنياشين والأوسمة، إلخ، في حالة عدم وجود سياسات كهذه حالياً حتى الآن. (التوصية ١٢)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تُدرج في شروط تعيين رؤسائها التنفيذيين حكماً يسمح بإمكانية إنهاء الخدمة استناداً إلى معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية، في حالة عدم وجود مثل هذا الحكم. (التوصية ١٣)

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	موجز تنفيذي
٨	١٧-١ مقدمة
٨	٨-١ ألف - الهدف والتركيز
٩	١٧-٩ باء - معلومات أساسية
١٢	٨٨-١٨ ثانياً - اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
١٣	٤٧-٢١ ألف - الشفافية في عملية الاختيار
١٣	٣٦-٢١ ١ - الشفافية في عملية اختيار الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية....
١٨	٤٧-٣٧ ٢ - شفافية عملية اختيار الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى
٢١	٥٣-٤٨ باء - معايير اختيار المرشحين
٢٣	٥٨-٥٤ جيم - الحدود الزمنية لعملية الاختيار
٢٤	٦٢-٥٩ دال - الشروط/القيود المفروضة على سن المرشحين
٢٥	٦٦-٦٣ هاء - الفحص الطبي للمرشحين
٢٦	٧٦-٦٧ واو - التناوب الإقليمي والتوازن بين الجنسين
٢٩	٨٣-٧٧ زاي - المرشحون الداخليون
٣١	٨٨-٨٤ حاء - حسن السلوك أثناء الحملة الانتخابية
٣٢	١٣٦-٨٩ ثالثاً - شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة
٣٢	٩٧-٨٩ ألف - شروط التعيين
٣٣	٩٢ ١ - طول الولاية وتجديدها
٣٣	٩٧-٩٣ ٢ - جداول المرتبات والبدلات
٣٤	١١٠-٩٨ باء - تضارب المصالح والقيام بفعل غير مشروع/سوء السلوك

٣٨	١١٦-١١١ إقرارات الذمة المالية	جيم -
٤٠	١٢٢-١١٧ تقييمات الأداء	دال -
٤١	١٣٦-١٢٣ قضايا أخرى	هاء -
٤١	١٣٢-١٢٣ قبول الهدايا والتكريم والأوسمة	١ -
٤٣	١٣٦-١٣٣ إنهاء فترة الولاية	٢ -

المرفقات

٤٥	قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١١(د-١)	الأول -
		استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة	الثاني -
٤٧	التفتيش المشتركة (JIU/REP/2009/8)	

أولاً - مقدمة

ألف - الهدف والتركيز

١- أقرت وحدة التفتيش المشتركة، كجزء من برنامج عملها لعام ٢٠٠٩ وبمبادرة منها ومن مجلس مراعي الحسابات، تقييماً عنوانه "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم".

٢- وكان الهدف هو إجراء تقييم للإطار القانوني والمؤسسي والممارسات المتعلقة باختيار وتعيين الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين الآخرين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك شروط خدمتهم، بهدف المساعدة في وضع معايير اختيار منسقة تكفل أعلى نوعية تتولى القيادة والإدارة على مستوى الرئيس التنفيذي لكل مؤسسة مع شروط الخدمة المصاحبة لها.

٣- وبالنظر إلى أن وحدة التفتيش المشتركة أعدت منذ عام ٢٠٠٠ تقريراً معنوناً "التعيينات في المناصب العليا في الأمم المتحدة وفي برامجها وصناديقها" (JIU/REP/2000/3)، وأعدت لاحقاً في عام ٢٠٠٢ مذكرة معنونة "التعيينات في المناصب العليا في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية" (JIU/NOTE/2002/1)، يركز هذا التقييم فقط على اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم.

٤- ووفقاً للمعايير الداخلية والمبادئ التوجيهية لوحدة التفتيش المشتركة وإجراءات عملها الداخلي، شملت المنهجية المتبعة في إعداد هذا التقرير استعراضاً أولياً، واستبيانات ومقابلات، وتحليلاً متعمقاً لوثائق السياسات والمعلومات المجمعة في هذا الشأن. وأُرسلت الاستبيانات إلى عدد محدود من الدول الأعضاء في منظومة الأمم المتحدة في جميع المناطق الخمس وإلى المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة. وأجريت مقابلات في جنيف ونيويورك وواشنطن العاصمة وفيينا وروما وباريس وبرن مع مسؤولي ٢٦ منظمة، منها ١٦ منظمة مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة^(١) و ١٠ منظمات دولية أخرى^(٢). وإضافة إلى ذلك، عُقدت

(١) عُقدت اللقاءات مع مسؤولين من المنظمات التالية المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة: منظمة الأغذية والزراعة، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، منظمة العمل الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، الأمم المتحدة، الأونكتاد، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اليونسكو، صندوق الأمم المتحدة للسكان، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسيف)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (يونيدو)، مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، برنامج الأغذية العالمي، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، منظمة الصحة العالمية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(٢) كانت المنظمات الدولية الأخرى هي منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، صندوق النقد الدولي، المنظمة الدولية للهجرة، مركز التجارة الدولية، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، البنك الدولي، ومنظمة التجارة العالمية.

اجتماعات مع مسؤولي مجلس الأمم المتحدة لمراجعي الحسابات، ومجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة، وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، فضلاً عن مسؤولين من الوزارة الاتحادية للشؤون الأوروبية والدولية في النمسا، ووزارة خارجية إيطاليا، والوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية في سويسرا ووزارة الخارجية الأمريكية.

٥- وعقدت اجتماعات مع مسؤولي المنظمات غير المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة والمنظمات الدولية الأخرى للحصول على صورة شاملة للدروس المستفادة وأفضل الممارسات فيما يتعلق باختيار الرؤساء التنفيذيين وشروط خدمتهم في تلك المنظمات. وساعدت هذه الاجتماعات المفتشين على تحديد النتائج وصياغة التوصيات بشأنها للمؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة بمنظومة الأمم المتحدة. وجرى التماس تعليقات على مشروع التقرير من المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة ومن المسؤولين والممثلين ممن تمت مقابلتهم وأخذها في الاعتبار في استكمال هذا التقرير^(٣).

٦- ووفقاً للمادة ١١-٢ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، فقد وضع هذا التقرير في صورته النهائية بعد التشاور فيما بين المفتشين للتأكد من أن استنتاجاته وتوصياته تمثل الخط الفكري العام للوحدة.

٧- وتيسيراً لتناول التقرير وتنفيذ توصياته ورصدها، يتضمن المرفق الثاني جدولاً يشير إلى ما إذا كان التقرير قد قدم إلى المنظمات المعنية لاتخاذ إجراء بشأنه أو لإعلامها به. ويحدد الجدول تلك التوصيات المناسبة لكل منظمة، وهل تتطلب اتخاذ قرار من الهيئة التشريعية للمنظمة أم يمكن لرئيسها التنفيذي اتخاذ إجراء بشأنها.

٨- ويود المفتشون الإعراب عن تقديرهم لكل من ساعدوهم في إعداد هذا التقرير، وخاصة أولئك الذين شاركوا في اللقاءات وساهموا عن طيب خاطر بمعارفهم وخبراتهم.

باء - معلومات أساسية

٩- إن اختيار الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة، بمن فيهم الأمين العام، هو امتياز تختص به الدول الأعضاء. كما تقرر الدول الأعضاء شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين^(٤).

(٣) يتاح الرد الموحد من أمانة الأمم المتحدة على استبيان وحدة التفتيش المشتركة ومشروع التقرير، إضافة إلى هذا التقرير، على موقع وحدة التفتيش المشتركة على الإنترنت (<http://www.unjiu.org>).

(٤) ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار طبيعة الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية.

١٠ - ويتم تحديد اختصاصات الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة في الميثاق والنظم الأساسية و/أو اتفاقيات المنظمات المعنية. فمثلاً يعرف ميثاق الأمم المتحدة في مادته ٩٧ الأمين العام للأمم المتحدة بأنه الموظف الإداري الأكبر في الهيئة". ويمكن العثور على أحكام مماثلة في مؤسسات أخرى بمنظومة الأمم المتحدة، كالمادة ٥٤ من اتفاقية منظمة الطيران المدني الدولي التي تنص على أن "يقوم المجلس ... بتعيين موظف تنفيذي أكبر يدعى الأمين العام". وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية، تنص الفقرة ألف من المادة السابعة على أن "يرأس جهاز موظفي الوكالة مدير عام ... يكون الموظف الإداري الأعلى في الوكالة".

١١ - وبتعريف كهذه، يتم تحديد ولايات الرؤساء التنفيذيين بشفافية وفقاً لوظيفتهم الأساسية، وهي خدمة الإرادة السياسية للدول الأعضاء استناداً إلى التقارير والمقررات التي تعتمد عليها الهيئات التشريعية للمنظمة. وفي أداء وظائفهم الرفيعة المستوى يخضع الرؤساء التنفيذيون للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة لمساءلة كاملة من قبل أصحاب المصلحة الرئيسيين فيها، أي من الدول الأعضاء. وفي منظمة العمل الدولية، وبالنظر إلى طبيعة الهيكل الثلاثي للمنظمة، يساءل المدير العام أمام مجلس الإدارة المشكل من ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

١٢ - وتتطلب المساءلة، وهي حجر الزاوية في الإدارة المستندة إلى النتائج، أهدافاً ومسؤوليات واضحة تحدد على كافة المستويات، بدءاً من أدوار الإدارة العليا والأعلى حتى خطط عمل فرادى الموظفين. ولذلك ينبغي تطبيق المساءلة على كافة مستويات الهرم الوظيفي من القمة إلى أدنى المستويات؛ ويكون الرؤساء التنفيذيون ورؤساء الوحدات التنظيمية الرئيسية هم أول من يساءلون عن النتائج التي يتوقع منهم إنجازها^(٥).

١٣ - وتشمل المساءلة: تحمل كافة المسؤوليات والوفاء بالتزامات؛ والعمل في تقييد كامل باللوائح والقواعد التنظيمية؛ ودعم الموظفين؛ وممارسة الرقابة وتحمل المسؤوليات عن التكاليف المفوضة وعن جوانب القصور الشخصية، والقصور في عمل المنظمة في حالة انطباق ذلك؛ وإنجاز النواتج تمثيلاً مع الأهداف المطلوبة المعتمدة من أصحاب المصلحة في المنظمة داخل الأطر الزمنية المحددة، والتكاليف ومعايير الجودة^(٦).

١٤ - وتنتخب الدول الأعضاء لكل منظمة الأمين العام فضلاً عن الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة في منظومة الأمم المتحدة والوكالة الدولية للطاقة الذرية وذلك من خلال عملية اختيار تتم في هيئاتها التشريعية المعنية ينظمها ويقننها ميثاق الأمم المتحدة، والنظم الأساسية و/أو الاتفاقيات والنظم الداخلية للهيئات التشريعية والسياساتية في المنظمات المعنية.

(٥) JIU/REP/2006/6، الفقرتان ٩٧ و١٠٤.

(٦) انظر "إطار إدارة الموارد البشرية"، A/55/30، المرفق الثاني، الصفحة ٤٣.

كما أن شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين تقررها الهيئات التشريعية لمنظمتهم^(٧) من خلال القرارات والمقررات ذات الصلة. وعلى نقيض ذلك، يعين الأمين العام^(٨) الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكيانها الأخرى، بالتشاور في معظم الحالات^(٩) مع المجالس التنفيذية للصناديق أو البرامج المعنية، وتصادق الجمعية العامة على ذلك^(١٠). ويتم تعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكيانها الأخرى على مستوى وكيل الأمين العام.

١٥ - وهناك تباينات تتعلق بعملية اختيار الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة تشمل: شروط الأغلبية اللازمة للانتخاب، ومدة تولي المنصب وعدد فتراتها؛ والحدود الزمنية الواضحة للاختيار؛ ووجود معايير و/أو اختصاصات ينبغي أن يليها المرشحون لمنصب الرئيس التنفيذي؛ وعقد جلسات استماع ومقابلات مع المرشحين من جانب الدول الأعضاء أثناء دورة انعقادها الهيئة التشريعية للمنظمة؛ وتطبيق أحكام محددة على المرشحين الداخليين؛ وفرض حدود إلزامية أو مطلوبة على سن المرشحين. كما توجد اختلافات تتعلق بشروط الخدمة، مثل جداول المرتبات والبدلات الممنوحة؛ وتطبيق النظامين الأساسي والإداري للموظفين على الرؤساء التنفيذيين؛ وشرط اجتياز الرؤساء التنفيذيين لفحص طبي قبل الاختيار أو التعيين؛ وأحكام تتعلق بتضارب المصالح أو بفعل غير مشروع/سوء سلوك من جانب الرئيس التنفيذي؛ وتوقيع مدونة بقواعد السلوك تلتزم بالآداب العامة وتقديم إقرارات الذمة المالية؛ وإجراءات تلقي الهدايا والأوسمة والنياشين؛ وإجراءات تقييم أداء الرئيس للرئيس التنفيذي.

١٦ - وأشارت الدول الأعضاء في شتى مؤسسات الأمم المتحدة إلى ضرورة ضمان مستويات عالية من الأداء المهني للرؤساء التنفيذيين، بما يشمل صفات الإدارة والتنظيم والقيادة. كما دعت إلى الشفافية في إجراءات اختيار الرؤساء التنفيذيين وتكافؤ الفرص أمام كل المرشحين

(٧) بالنسبة لحالة منظمة العمل الدولية تحديداً، انظر الحاشية ٤ أعلاه.

(٨) باستثناء مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين الذي "ينتخب من الجمعية العامة بناءً على ترشيح الأمين العام" وفقاً لقرار الجمعية العامة ٤٢٨(د-٥) المؤرخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٠، المرفق، الفقرة ١٣ من الفصل الثالث. ويشارك الأمين العام والمدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة في اقتراح المرشح لمنصب الرئيس التنفيذي لبرنامج الأغذية العالمي (انظر المادة السابعة من النظام الأساسي واللائحة العامة للبرنامج).

(٩) لا تجري مشاورات مع الرؤساء التنفيذيين في مركز التجارة الدولية والأونكتاد وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن مصطلح "التشاور"، انظر الفقرة ٤٤ أدناه.

(١٠) تصادق الجمعية العامة على تعيين جميع الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكيانها الأخرى، باستثناء حالي مركز التجارة الدولية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. ويعين الأمين العام والمدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة المدير التنفيذي لبرنامج الأغذية العالمي بعد التشاور مع المجلس التنفيذي للبرنامج.

لمنصب الرئيس التنفيذي، والتزاهة أثناء عملية الانتخاب، فضلاً عن ضمان مزيد من الاتساق عبر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في عملية اختيار الرؤساء التنفيذيين وشروط خدمتهم.

١٧- وجررت مناقشات ولقاءات داخلية وعمليات إصلاح في العديد من المؤسسات في منظومة الأمم المتحدة بشأن اختيار الرؤساء التنفيذيين. كما طبق الأمين العام عملية جديدة لاختيار كبار موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم الرؤساء التنفيذيون لصناديق وبرايمج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية الأخرى، بهدف تحسين الشفافية في عملية الاختيار وفقاً لمعايير محددة سلفاً في محاولة لتوسيع نطاق البحث عن أفضل المرشحين المؤهلين.

ثانياً - اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

١٨- بالنظر إلى عمليات الاختيار المختلفة والهياكل المختلفة للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، يتناول هذا التقييم فئتين من المنظمات: (١) الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية؛ و(٢) صناديق وبرايمج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى. ويتم انتخاب الأمين العام للأمم المتحدة بعملية اختيار من جانب مجلس الأمن والجمعية العامة؛ أما الرؤساء التنفيذيون للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية فنتخبهم الهيئات التشريعية لمنظمتهم المعنية؛ في حين أن الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرايمج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، باستثناء حالة المفوضية السامية لشؤون اللاجئين^(١١)، يُعينهم الأمين العام وتصادق عليهم الجمعية العامة في معظم الحالات.

١٩- غير أن عملية اختيار الأمين العام متفردة مقارنة بعملية اختيار رؤساء المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة بالنظر إلى أن القرار المتخذ في مجلس الأمن بتوصية مرشح ما إلى الجمعية العامة يصدر "بموافقة أصوات تسعة من أعضائه يكون من بينها أصوات الأعضاء الدائمين [لمجلس الأمن] متفقة"، على نحو ما تشترط الفقرة ٣ من المادة ٢٧ من ميثاق الأمم المتحدة. كما أن عملية الاختيار الفريدة للأمين العام تُبررها وظائفه السياسية المستمدة من المادة ٩٩ من الميثاق والتي تعلق على دوره الإداري^(١٢).

٢٠- غير أن هذا التقرير يتناول المسائل المشتركة المتعلقة باختيار الرؤساء التنفيذيين مجتمعاً، بغية تعزيز الاتساق على نطاق المنظومة استناداً إلى أفضل الممارسات والدروس المستفادة. ويولّى

(١١) انظر الحاشية ٨ أعلاه.

(١٢) انظر Bruno Simma, *The Charter of the United Nations: A Commentary*, second edition, vol. II, Munich: C.H. Beck, 2002, p. 1193.

الاعتبار الواجب للتفرد في عملية اختيار الأمين العام فضلاً عن عمليات الاختيار والهيكل المختلفة في كل من المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

ألف - الشفافية في عملية الاختيار

١ - الشفافية في عملية اختيار الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية

٢١ - تستند عملية تعيين الأمين العام إلى مادتي الميثاق ٢٧ و٩٧، تكملهما المادة ٤٨ من النظام الداخلي المؤقت لمجلس الأمن والمادة ١٤١ من النظام الداخلي للجمعية العامة^(١٣).

٢٢ - وحددت الجمعية العامة شروط تعيين الأمين العام في قرارها ١١(د-١) المتخذ في ٢٤ كانون الثاني/يناير ١٩٤٦^(١٤). وقد نص هذا القرار، من جملة أمور، على تعيين الأمين العام لمدة خمس سنوات يمكن تجديدها لمدة خمس سنوات أخرى على أن تكون لمجلس الأمن والجمعية العامة حرية تعديل مدة خدمة الأمناء العامين مستقبلاً في ضوء التجربة. كما يُحدد القرار راتب الأمين العام ويتضمن أحكاماً بشأن التصويت في مجلس الأمن والجمعية العامة.

٢٣ - واستكمالاً لقرار الجمعية العامة ١١(د-١)، يتضمن قرار الجمعية العامة ٢٤١/٥١ المؤرخ في ٣١ تموز/يوليه ١٩٩٧ وقرارها ٢٨٦/٦٠ المؤرخ في ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، في مرفقيهما، أحكاماً إضافية تتصل بعملية اختيار الأمين العام^(١٥). وقد رافق هذان القراران نقاش مستمر بشأن عملية اختيار الأمين العام فيما بين الدول الأعضاء، وذلك في الفريق العامل الرفيع المستوى المفتوح العضوية المعني بتعزيز منظومة الأمم المتحدة^(١٦)، والفريقين العاملين المخصصين المعنيين بتنشيط أعمال الجمعية العامة^(١٧).

(١٣) المرجع السابق، الصفحات ١١٩١-١٢٠٠.

(١٤) انظر المرفق الأول لهذا التقرير. وبالنسبة لشروط تعيين الأمين العام الأول، فقد صادقت عليها الجمعية العامة بعد ذلك للأمناء العامين اللاحقين؛ انظر قرار الجمعية العامة ٧٠٩(د-٧) المؤرخ في ٧ نيسان/أبريل ١٩٥٣ وقرارها ١٢٢٩(د-١٢) المؤرخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٧.

(١٥) الفقرات ٥٦-٦١ من مرفق قرار الجمعية العامة ٢٤١/٥١، والفقرات ١٧-٢٢ من مرفق قرارها ٢٨٦/٦٠. انظر أيضاً المرفق الأول لهذا التقرير.

(١٦) أنشئ بقرار الجمعية العامة ٢٥٢/٤٩ المؤرخ في ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥.

(١٧) أنشئ بقراري الجمعية العامة ٣٣١/٥٩ المؤرخ في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، و٢٧٦/٦٢ المؤرخ في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨ على التوالي.

٢٤- وقدم الفريق العامل المخصص الحالي المعني بتنشيط أعمال الجمعية العامة تقريره^(١٨) لكي تصادق عليه الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين. ويتضمن مرفق التقرير قائمة مُستكملة عن حالة تنفيذ أحكام قراري الجمعية العامة ٢٤١/٥١ و ٢٨٦/٦٠ المتصلة باختيار الأمين العام^(١٩). وتوضح هذه القائمة أن بعض الأحكام ذات طابع عام ولا تتطلب إجراءات محددة، وأن بعض الأحكام المتبقية يجري تنفيذها في حين لا تُنفذ أحكام أخرى^(٢٠). ونتيجة لذلك، شدّد كثيرون من المشاركين في الفريق العامل المخصص المعني بتنشيط أعمال الجمعية العامة "على أهمية تنفيذ القرارات الحالية بشأن هذه المسألة، وأكدوا أيضاً عدم ملائمة عمليات الاختيار السابقة وضرورة التحسين"^(٢١). وعليه، أعاد مشروع القرار^(٢٢) المقدم من الفريق العامل إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين من أجل اعتماده تأكيد القرارين المعنيين^(٢٣)، بما يشمل الأحكام المتصلة باختيار الأمين العام وشدّد على أهمية تنفيذهما.

٢٥- ولاحظ المفتشون وجود تفاهم توافقي فيما بين الدول الأعضاء على أن اختيار الأمين العام هو عملية فريدة مقارنةً بالمؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، بالنظر إلى الدور القيادي الذي تضطلع به الدول الخمس الدائمة العضوية في مجلس الأمن في عملية الاختيار، بسبب حقها في الاعتراض على أي مرشح. غير أن الدول الأعضاء عبرت عن آراء متباينة بشأن شتى جوانب عملية الاختيار.

٢٦- ولاحظ المفتشون أن غالبية ساحقة من الدول الأعضاء أيدت الدعوة إلى الأخذ بمزيد من الشفافية والمصدقية في عملية اختيار الأمين العام لكي تشمل جميع الدول الأعضاء. وقد وضعت دول أعضاء كثيرة في اعتبارها دور الهيئات الرئيسية كما حدده المادتان ٧ و ٩٧ من الميثاق، فأعربت عن اعتقادها بضرورة زيادة إشراك الجمعية العامة، التي تمثل كل عضوية الأمم المتحدة، في الاختيار، أي في المرحلة المبكرة للعملية عند تحديد المرشحين^(٢٤)، ومن خلال عقد جلسات استماع أو اجتماعات رسمية مع المرشحين في الجمعية العامة^(٢٥).

(١٨) A/63/959.

(١٩) المرجع السابق، المرفق (المجموعة الثانية: اختيار الأمين العام).

(٢٠) انظر القائمة المُستكملة الواردة في مرفق الوثيقة A/63/959، (المجموعة الثانية: اختيار الأمين العام).

(٢١) A/63/959، الفقرة ٣٢.

(٢٢) المرجع السابق، الفقرة ٥٥.

(٢٣) قرارا الجمعية العامة ٢٤١/٥١ و ٢٨٦/٦٠.

(٢٤) انظر أيضاً الفقرة ١٩ من مرفق قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠، والفقرة ٦٠ من مرفق قرارها ٢٤١/٥١.

(٢٥) المرجع السابق، الفقرة ٢٠ من المرفق.

٢٧- كما أعربت دول أعضاء كثيرة عن رأيها بأن مجلس الأمن له أن يغير ممارسته على نحو قد يوصي فيه بأكثر من مرشح للجمعية العامة كي تنظر في الترشيحات^(٢٦). وشملت المسائل الأخرى التي أثارها الدول الأعضاء احتمال الحاجة إلى معايير أكثر تفصيلاً يُليها المرشحون لمنصب الأمين العام، منها الحد الأدنى والأقصى لسن المرشح، فضلاً عن حدود زمنية أكثر دقة لعملية الاختيار.

٢٨- واستناداً إلى أحكام الميثاق والنظام الداخلي لكل من مجلس الأمن والجمعية العامة، فضلاً عن قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، تتم المرحلة الأولى والهامة في اختيار الأمين العام في مجلس الأمن في جلسات مغلقة، بعد أن تُقدّم إلى رئيس مجلس الأمن الترشيحات في شكل خطابات تتضمن بيانات السيرة الذاتية لكل مرشح. وبالنظر إلى أحكام الفقرة ٣ من المادة ٢٧ من الميثاق، تضطلع الدول الخمس الدائمة العضوية في المجلس بدور رئيسي في الاختيار، وكذلك في المشاورات غير الرسمية فيما بين أعضاء مجلس الأمن في حالة تعذر التوصل إلى توافق في الآراء على المرشح الموصى به للجمعية العامة من أجل المصادقة عليه. أما الدول الأعضاء التي ليست عضواً في مجلس الأمن فلا تشارك في هذه المرحلة الأولى من عملية الاختيار؛ وفي أفضل السيناريوهات يتم إبلاغها بالاختيار من خلال مجموعاتها الإقليمية.

٢٩- وكانت هذه الممارسة الجارية موضع نقاش وتداول فيما بين الدول الأعضاء في الفريق العامل الرفيع المستوى المفتوح العضوية المعني بتعزيز منظومة الأمم المتحدة، واستناداً إلى هذه المداولات، اعتمدت الجمعية العامة بدون تصويت القرارين ٢٤١/٥١ و ٢٨٦/٦٠ اللذين يتضمنان الأحكام التالية ذات الصلة:

- "تؤكد [الجمعية العامة]، آخذة في اعتبارها أحكام المادة ٩٧ من الميثاق، على ضرورة أن تكون عملية اختيار الأمين العام شاملة لجميع الدول الأعضاء وأن تكون أكثر شفافية، وأنه ينبغي لدى تحديد وتعيين أفضل المرشحين لمنصب الأمين العام، إيلاء الاعتبار الواجب للتناوب الإقليمي والمساواة بين الجنسين، وتدعو مجلس الأمن إلى أن يقدم تقارير مستكملة بانتظام إلى الجمعية العامة عن الخطوات التي اتخذها في هذا الصدد (...)^(٢٧)؛

- تشجيع رئيس الجمعية العامة، دون المساس بالدور الذي تضطلع به الأجهزة الرئيسية على النحو المنصوص عليه في المادة ٩٧ من الميثاق، على التشاور مع الدول

(٢٦) انظر أيضاً مؤتمر القمة الخامس عشر لرؤساء دول وحكومات حركة عدم الانحياز، شرم الشيخ، مصر، تموز/يوليه ٢٠٠٩، الوثيقة الختامية (NAM2009/FD/Doc.1)، الفقرات ٦٣-٦٥.

(٢٧) الفقرة ١٨ من مرفق قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠؛ انظر أيضاً الفقرتين ٥٦ و ٥٩ من مرفق قرارها ٢٤١/٥١.

الأعضاء لتحديد المرشحين المحتملين الذين يحظون بموافقة دولة عضو وعلى القيام، فور إبلاغ جميع الدول الأعضاء بالنتائج، بإحالة تلك النتائج إلى مجلس الأمن^(٢٨)؛

- تشجع أيضاً على تقديم عرض رسمي للترشيحات لمنصب الأمين العام على نحو يتيح وقتاً كافياً للتفاعل مع الدول الأعضاء، وتطلب إلى المرشحين أن يقدموا آراءهم إلى جميع الدول الأعضاء في الجمعية العامة^(٢٩).

٣٠- ويجري فقط تنفيذ أحكام الفقرة ١٨ من مرفق القرار ٢٨٦/٦٠ على أساس مستمر دون أحكام الفقرتين ١٩ و ٢٠ من ذلك القرار. ومن هنا شدّد هذا الفريق العامل المخصص المعني بتنشيط أعمال الجمعية العامة على أهمية التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة^(٣٠).

٣١- وعلم المفتشون بوجود اختلاف في الآراء فيما بين الدول الأعضاء بشأن مسألة الشفافية في عملية الاختيار. فأيدت دول أعضاء كثيرة بشدة الدعوة إلى أن يصبح اختيار الأمين العام أكثر شفافية، إذ من شأن ذلك أن يؤدي إلى عملية اختيار أكثر مصداقية وكفاءة وديمقراطية. وادعت دول أعضاء أخرى عدم وجود حاجة إلى مزيد من الشفافية، إذ إن المغالاة في الشفافية قد لا تؤدي إلى عملية اختيار أكثر مصداقية وأنها قد تعطل من اتخاذ القرار. كما ذكرت تلك الدول الأخيرة أن معظم المرشحين على منصب الأمين العام معروفون عملياً بالفعل لأعضاء السلك الدبلوماسي وللدول الأعضاء.

٣٢- ورحبت دول أعضاء كثيرة تحديداً باقتراح عقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين في الجمعية العامة، شريطة التقيد الكامل بأدوار الهيئات الرئيسية كما وردت في المواد ٧ و ٢٧ و ٩٧ من الميثاق. فالشفافية الأكبر تُفضي إلى مشاركة أفضل وأكمل لكل أعضاء الأمم المتحدة في العملية. وفي هذا الصدد، طلب رؤساء دول وحكومات حركة عدم الانحياز في الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الحركة المعقود في تموز/يوليه ٢٠٠٩ أن يدعو رئيس الجمعية العامة أثناء عملية انتخاب الأمين العام إلى عقد اجتماع للجمعية العامة لتبادل الآراء والحوار مع كافة المرشحين^(٣١).

(٢٨) الفقرة ١٩ من مرفق القرار ٢٨٦/٦٠؛ انظر أيضاً الفقرة ٦٠ من مرفق القرار ٢٤١/٥١.

(٢٩) الفقرة ٢٠ من مرفق القرار ٢٨٦/٦٠؛ انظر أيضاً الفقرة ٦٠ من مرفق القرار ٢٤١/٥١.

(٣٠) الفقرتان ٣٢ و ٥٥ من الوثيقة A/63/959؛ انظر أيضاً مرفقها (المجموعة الثانية: اختيار الأمين العام).

(٣١) مؤتمر القمة الخامس عشر لرؤساء دول وحكومات حركة عدم الانحياز، شرم الشيخ، مصر، تموز/يوليه ٢٠٠٩، الفقرات ٦٣-٦٥ من الوثيقة الختامية؛ وتورد الفقرة ٦٤ من الوثيقة ما يلي: "وإذ يستذكر رؤساء الدول والحكومات دور الأجهزة الرئيسية كما وردت في المادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة، دعوا رئيس الجمعية العامة إلى التشاور مع الدول الأعضاء لتحديد المرشحين المحتملين المؤيدين من دولة عضو، وبعد إبلاغ جميع الدول الأعضاء بالنتائج، تُقدّم هذه النتائج إلى مجلس الأمن".

٣٣- وعقدت الوكالات المتخصصة في منظومة الأمم المتحدة ولا سيما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين المتقدمين لوظائف الرؤساء التنفيذيين برفقة الدول الأعضاء في اجتماعات مغلقة، رسمية أو غير رسمية، لهيئاتها التشريعية كجزء لا يتجزأ من عملية الاختيار. وتشمل جلسات الاستماع/الاجتماعات بوجه عام عرضاً يقدمه كل مرشح، يليه طرح أسئلة من جانب أعضاء الهيئة التشريعية للمنظمة المعنية والرد عليها. وللمنظمات الأخرى، لا سيما منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية، جلسات استماع/اجتماعات رسمية أو غير رسمية مع المرشحين أثناء عملية الاختيار من جانب هيئاتها التشريعية.

٣٤- ويرى المفتشون أن ممارسة عقد جلسات استماع/اجتماعات أثناء عملية الاختيار بين المرشحين وأعضاء الهيئات التشريعية للمنظمات هي ممارسة مفيدة ومن أفضل الممارسات. كما تمكن الدول الأعضاء من معرفة المرشحين بصورة أفضل ونظرهم إلى المنظمة مستقبلاً. وتتيح هذه الممارسة فرصة للتفاعل بين البلدان الأعضاء والمرشحين عن طريق الأسئلة والرد عليها. ومن ثم، تزيد هذه الممارسة بفضل هذا التفاعل من شفافية عملية الاختيار ومصداقيتها.

٣٥- وبينما يسلم المفتشون بأن اختيار الأمين العام للأمم المتحدة عملية فريدة من نوعها مقارنة باختيار الرؤساء التنفيذيين في المؤسسات الأخرى لمنظومة الأمم المتحدة، فإنهم يرون مع ذلك أن الممارسة السائدة في مؤسسات أخرى في المنظومة مناسبة كذلك لاختيار الأمين العام. ويدعم ذلك قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠، الذي ينص على أن "تشجع الجمعية العامة على تقديم عرض رسمي للترشيحات لمنصب الأمين العام على نحو يتيح وقتاً كافياً للتفاعل مع الدول الأعضاء، وتطلب إلى المرشحين أن يقدموا آراءهم إلى جميع الدول الأعضاء في الجمعية العامة"، دون الإحلال بأحكام المادتين ٢٧ و٩٧ من الميثاق وكذلك المادة ٤٨ من النظام الداخلي المؤقت لمجلس الأمن والمادة ١٤١ من النظام الداخلي للجمعية العامة^(٣٢).

٣٦- ويُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز فعالية وكفاءة عملية اختيار الأمين العام والرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة وللوكالة الدولية للطاقة الذرية بالاستناد إلى أفضل الممارسات والدروس المستفادة^(٣٣).

(٣٢) انظر قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠، المرفق، الفقرة ٢٠؛ وكذلك القرار ٢٤١/٥١، المرفق، الفقرة ٦٠.

(٣٣) انظر التوصية ٣، التي تنطبق على صناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى.

التوصية ١

ينبغي للهيئات التشريعية التابعة للأمم المتحدة، والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية التي لم تقم بذلك بعد، أن تعقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين المتقدمين لوظيفة الرئيس التنفيذي، بغية تعزيز شفافية ومصادقية عملية الاختيار وجعل العملية أكثر شمولاً للدول الأعضاء كافة.

٢- شفافية عملية اختيار الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى

٣٧- يعين الأمين العام الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، باستثناء مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين^(٣٤)، ويكون ذلك في معظم الحالات بالتشاور مع المجالس التنفيذية أو اللجان/الهيئات الاستشارية للصندوق أو البرنامج أو الهيئات الفرعية المعنية. ويلزم في حالة الأونكتاد وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (الأونروا) أن تصادق الجمعية العامة على التعيين أو التسمية الصادر عن الأمين العام. ولا يتطلب تعيين الرئيس التنفيذي لمركز التجارة الدولية^(٣٥) ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مصادقة من الجمعية العامة. ولا يتطلب تعيين الأمين العام للأونكتاد إجراء مشاورات مسبقة مع مجلس هذه المنظمة، بل فقط مصادقة الجمعية العامة على هذا التعيين. ويمثل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز حالة خاصة حيث يعين الأمين العام المدير التنفيذي لهذا البرنامج بتوصية صادرة عن فريق يتألف من المنظمات الراحية^(٣٦).

٣٨- وكان الأمين العام قد وضع في عام ٢٠٠٥ عملية اختيار جديدة ترمي إلى كفالة البحث على نطاق أوسع عن المرشحين الأكفاء والقيام بعملية أكثر دقة وانفتاحاً تلي المعايير المحددة مسبقاً لجميع كبار موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم الرؤساء التنفيذيون لصناديق وبرامج الأمم المتحدة والهيئات الفرعية والكيانات الأخرى. وهذه الإجراءات الجديدة تقديرية، ويمكن أن تشمل ما يلي: إرسال تعميم إلى الدول الأعضاء يتضمن مهلة لعملية الاختيار والمعايير التي

(٣٤) انظر الحاشية ٨ أعلاه.

(٣٥) يعين المدير التنفيذي لمركز التجارة الدولية كل من الأمين العام للأونكتاد والمدير العام لمنظمة التجارة العالمية.

(٣٦) منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسكو ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونسيف ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي.

يجب على المرشحين أن يستوفوها؛ والدعاية العامة، وتحديد شروط الوظيفة؛ والمقابلات التي يجريها فريق مخصص يتألف من كبار موظفي الأمم المتحدة بغية وضع قائمة أولية بأفضل المرشحين المؤهلين تُعرض على الأمين العام؛ ومقابلة نهائية يجريها الأمين العام مع المرشحين الواردة أسماؤهم في القائمة الأولية قبل اتخاذ القرار النهائي. وللأمين العام في جميع الأحوال السلطة المطلقة في اتخاذ القرار النهائي، آخذاً في الحسبان عوامل مختلفة، منها التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

٣٩- وأبلغ المفتشون بأن أكثرية الدول الأعضاء رحبت باعتماد هذه الإجراءات الجديدة، لأنها تؤدي إلى زيادة شفافية عملية الاختيار. وأشار بصفة خاصة إلى أن وضع المعايير، مثل الكفاءات والمؤهلات والخبرات المطلوبة، التي يُتوقع أن تتوفر لدى المرشحين كافة، هي خطوة هامة إلى الأمام لتأكيد مزيد من المصداقية على عملية الاختيار، مثلما هو شأن الممارسة الجديدة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة، الأمر الذي حدث في عمليات الاختيار مؤخراً لوظيفتي مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمدير التنفيذي لبرنامج الأغذية العالمي، وهو ما يسر البحث عن أفضل المرشحين المؤهلين والأكفاء. وبالإضافة إلى ذلك، فإن اعتماد عملية تنظيم المقابلة على مرحلتين، تشمل الأولى مقابلة يجريها فريق مخصص من كبار الموظفين ثم مقابلة مع الأمين العام نفسه، هي خطوة أخرى إلى الأمام.

٤٠- وأبلغ المفتشون بوجود نقص في الوضوح يتعلق بأمور منها: معايير تشكيل الفريق المخصص ورئيسه والإجراءات المطبقة على تشكيل هذا الفريق؛ والمعايير والإجراءات الواجب تطبيقها أثناء المقابلات، بما فيها المقابلات التي يجريها الأمين العام؛ والمعايير والإجراءات القائمة للقيام بفحص أولي للمرشحين. وأشار كذلك إلى أنه لم توضع بعد المعايير والاختصاصات لوظائف الرؤساء التنفيذيين لجميع صناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى.

٤١- ويوافق المفتشون النقاط الجوهرية التي أثيرت أعلاه. ويرون أن إجراءات الاختيار الجديدة أسهمت إلى حد ما في زيادة المساءلة والشفافية على عملية الاختيار؛ بيد أنه يلزم إنجاز ما هو أكثر. ويرى المفتشون أيضاً أنه ينبغي التنسيق في إصدار إعلانات الوظائف الشاغرة مستقبلاً، إضافة إلى رسالة التعميم الموجهة إلى الدول الأعضاء، بغية تيسير البحث عن أفضل وأكفأ المرشحين المؤهلين. ويجب مراعاة سلطة الأمين العام التقديرية والمستقلة في اتخاذ قرار الاختيار النهائي.

٤٢- ويُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز فعالية وكفاءة وشفافية عملية الاختيار، بما يؤكد مصداقيتها.

التوصية ٢

تعزيزاً للشفافية وضماناً للمساءلة في عملية تعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، ينبغي للأمين العام للأمم المتحدة أن يقوم بما يلي، بالتشاور مع المنظمات المعنية:

(أ) الإعلان عن الشواغر لجميع مناصب الرؤساء التنفيذيين على الموقع الشبكي للمنظمة وفي وسائل الإعلام الجماهيري، مثل الصحف والدوريات والمجلات المعنية؛

(ب) وضع معايير واختصاصات، تشمل الكفاءات والمؤهلات والخبرات المطلوبة، التي يُتوقع أن تكون للمرشحين لمناصب الرؤساء التنفيذيين هذه؛

(ج) وضع معايير وإجراءات صارمة لفحص المرشحين لمناصب الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، ولقابات الأفرقة المختصة والأمين العام مع المرشحين.

٤٣ - وأثيرت مسألة أخرى تتعلق بتعريف وفهم مصطلح "التشاور"، في السياق الذي يعيّن فيه الأمين العام الرئيس التنفيذي "بالتشاور مع المجلس التنفيذي" أو مع اللجنة أو الهيئة الاستشارية، كما في حالة مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) واليونيسيف والأونروا وبرنامج الأغذية العالمي.

٤٤ - وأبلغ المفتشون بوجود أشكال مختلفة لفهم/تفسير مصطلح "التشاور" في سياق عملية الاختيار فيما بين أعضاء المجالس التنفيذية لبعض صناديق/برامج الأمم المتحدة من جهة، التي تجنح إلى فهم مصطلح التشاور بمعنى أوسع، مثل "الاتفاق أو الفهم التوافقي"، وبين الأمين العام للأمم المتحدة من جهة أخرى. وفي هذا السياق، أرسل برنامج الأغذية العالمي ومكتب الشؤون القانونية بالأمم المتحدة مذكرة إلى المجلس التنفيذي لبرنامج الأغذية العالمي، أشارا فيها إلى أن تعبير "بالتشاور مع" و"بعد التشاور مع" في ممارسة الأمم المتحدة هو عملية يُلمس فيها الحصول على آراء الأطراف التي يجري التشاور معها أو التحقق منها وأنه يجب تمييزه عن "الاتفاق" أو "الموافقة" أو "القبول"^(٣٧).

(٣٧) انظر الحاشية ٣ أعلاه JIU/REP/2009/8 - تعليقات أمانة الأمم المتحدة، الصفحتان ١٦ و١٧ (بالإنكليزية).

٤٥ - وعملياً، يسعى الأمين العام للحصول على آراء المجلس التنفيذي للصندوق أو البرنامج ذي الصلة قبل تعيين رئيس تنفيذي، بإرسال خطاب إلى رئيس المجلس التنفيذي المعني. وتجري مشاورات غير رسمية كذلك في جميع مراحل عملية الاختيار، ويُتوقع ألا يُرفض المرشح، مع مراعاة صلاحيات الأمين العام في اتخاذ قرار الاختيار النهائي.

٤٦ - ويرى المفتشون أن التشاور الحقيقي لا يمكن أن يعني مجرد الإعلام، أي الإخطار برسالة موجهة من الأمين العام إلى الدول الأعضاء في المجالس التنفيذية أو اللجان الاستشارية للصناديق والبرامج والهيئات الفرعية المعنية. ويعتقد المفتشون بناءً على ذلك، أنه تعزيزاً للشفافية ولجعل عملية الاختيار تشمل جميع الدول الأعضاء، ينبغي أن تُعقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين المدرجين على القائمة الأولية لوظيفة الرئيس التنفيذي لهذه المنظمات، دون الإخلال بسلطة الأمين العام في تعيين الرؤساء التنفيذيين للصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية.

٤٧ - ويُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تحسين شفافية وفعالية عملية الاختيار وجعلها أكثر شمولاً للأطراف الرئيسية صاحبة المصلحة، أي الدول الأعضاء.

التوصية ٣

تعزيزاً للشفافية تعيين الرؤساء التنفيذيين للصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، ولجعل العملية أكثر شمولاً للدول الأعضاء، ينبغي للأمين العام أن يكفل عقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين المدرجين على القائمة الأولية من جانب أعضاء المجالس التنفيذية واللجان الاستشارية و/أو غيرها من الهيئات التشريعية للصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى.

باء - معايير اختيار المرشحين

٤٨ - وضعت اللجنة التحضيرية التابعة للأمم المتحدة في تقريرها^(٣٨)، بعض المعايير العامة لانتخاب الأمين العام، مثل المهارات والسمات التي يجب أن تتوفر للمرشحين، بما فيها السمات الإدارية والتنفيذية لإدماج نشاط كامل مجمع هيئات الأمم المتحدة؛ وسمات قيادية لتقرير مكانة الأمانة وكفاءتها؛ والمهارات لقيادة فريق يتألف من بلدان مختلفة عديدة وبناء روح الفريق اللازمة؛ والسلطة الأدبية لوضع نموذج للدور المستقل الذي تنص عليه المادة ١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة؛ والقدرة على القيام بدور الوسيط؛ والقدرة على العمل كمستشار غير رسمي أو مؤتمن لحكومات كثيرة؛ والتحلي بأعلى صفات اتخاذ القرار السياسي واللباقة والتزاهة؛

(٣٨) انظر تقرير اللجنة التحضيرية التابعة للأمم المتحدة PC/20، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٥، الفقرات ١٢-١٠.

ومهارات الاتصال لتمثيل الأمم المتحدة لدى الجمهور عامة؛ وصفات شاملة تُبرز للعالم بأسره أن المرشح "يُجسّد [شخصياً] مبادئ ومثل الميثاق التي تسعى المنظمة إلى إعمالها".

٤٩- بيد أن الجمعية العامة قرّرت عدم الأخذ بهذه المعايير التي وضعتها اللجنة التحضيرية باستثناء ما ورد منها في قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠، الذي "تؤكد [فيه] على أهمية أن يحوز المرشحون لمنصب الأمين العام وأن يبدو في جملة أمور، التزاماً بمقاصد ميثاق الأمم المتحدة ومبادئه، وسمات قيادية واسعة النطاق، وخبرة إدارية ودبلوماسية^(٣٩). ومن ثم، فإن المرشحين لمنصب الأمين العام غير مطالبين باستيفاء معايير مفصلة أخرى.

٥٠- وأشار المفتشون إلى أن للدول الأعضاء التي استشاروها آراءً مختلفة بشأن هذه المسألة. ورأى بعض البلدان الأعضاء أن المعايير الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠ شديدة العمومية وينبغي تعديلها باعتماد معايير أكثر تفصيلاً، مثل الكفاءات والمؤهلات والخبرات المطلوبة، إذ إن ذلك سوف يسهم في عملية اختيار أكثر شفافية ويُيسّر البحث عن أفضل المرشحين المؤهلين والأكفاء. بيد أن بلدانا أخرى فضلت عدم إضافة أي شروط جديدة إلى الشروط القائمة بالفعل، تفادياً لأن تُصبح عملية الاختيار صارمة جداً، وبالتالي كفالة مرونة كافية.

٥١- ويختلف الوضع بالنسبة إلى معايير اختيار المرشحين لمناصب الرؤساء التنفيذيين عبر المؤسسات في منظومة الأمم المتحدة. ولا توجد أي معايير في بعض المنظمات مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة الدولية للملكية الفكرية. ولبعضها الآخر معايير بيد أنها تختلف في درجات التفصيل وتمتد من معايير عامة شبيهة بمعايير اختيار الأمين العام للأمم المتحدة إلى معايير أكثر تفصيلاً تشمل كفاءات وسمات وخبرات محددة ترتبط بولايات المنظمات المعنية. وعلى سبيل المثال، قرر المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية أنه ينبغي أن يكون للمرشح المتقدم لمنصب المدير العام " (١) خلفية متينة في المجال التقني ومجال الصحة العامة وخبرة واسعة في مجال الصحة الدولية؛ (٢) كفاءة في الإدارة التنظيمية؛ (٣) أدلة على تبوئه موقع القيادة في مجال الصحة العامة من قبل؛ (٤) القدرة على التحاوب مع الفوارق الثقافية والاجتماعية والسياسية؛ (٥) الالتزام الراسخ بعمل منظمة الصحة العالمية؛ (٦) اللياقة البدنية الجيدة المطلوب توفرها لدى كافة موظفي المنظمة؛ و(٧) المهارات الكافية في واحدة على الأقل من اللغات الرسمية ولغات العمل المستخدمة في المجلس التنفيذي وجمعية الصحة"^(٤٠). وتوجد أحكام مماثلة في منظمة الطيران

(٣٩) A/RES/60/286، المرفق، الفقرة ٢٢،

(٤٠) المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية، القرار م ت ٩٧-١٠ ق.

المدني الدولي وفي اليونسكو^(٤١). وفي منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، ينظر المؤتمر العام في دورته لعام ٢٠٠٩ في المؤهلات المرغوب توفرها لمنصب المدير العام.

٥٢- ولاحظ المفتشون وجود سابقة داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لوضع معايير للمرشحين المتقدمين لمنصب الرئيس التنفيذي وضعتها منظمات مثل اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية ونظرت هيئتها التشريعية في عملية الاختيار. ويدرك المفتشون كذلك أنه من الأسهل على الوكالات المتخصصة المطالبة بمهارات تقنية محددة بسبب طبيعة ولاياتها المتخصصة، وعلى نقيض ذلك، تحتاج أي معايير توضع لمنصب الأمين العام للأمم المتحدة إلى مراعاة الطبيعة الواسعة النطاق لولايته ودوره ومسؤولياته.

٥٣- ويرى المفتشون أن اعتماد الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة هذه المعايير من شأنه أن يعزز المساءلة والكفاءة والفعالية والشفافية في عملية الاختيار والبحث عن أفضل المرشحين المؤهلين. بيد أنه يجب أن تتوازن هذه المعايير مع الحاجة إلى مرونة كافية في عملية الاختيار.

جيم - الحدود الزمنية لعملية الاختيار

٥٤- ينص قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠، في الفقرة ٢١ من المرفق، على ما يلي: "تشير [الجمعية العامة] إلى الفقرة ٦١ من قرارها ٢٤١/٥١، التي يُنص فيها على أنه، كيما تكون عملية التسليم والتسلم سلسلة وفعالة، ينبغي أن يُعيّن الأمين العام في أبكر وقت ممكن، ومن الأفضل أن يتم التعيين قبل شهر على الأقل من موعد انقضاء فترة شاغل المنصب".

٥٥- ولاحظ المفتشون أن للعديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة^(٤٢) حدوداً زمنية مفصلة لاختيار رؤسائها التنفيذيين، تُبلّغ بها الدول الأعضاء عن طريق تعميم يدعوها إلى تقديم مرشحين. وتضع هذه الحدود الزمنية الهيئات التشريعية لمختلف المنظمات، إما لعملية الاختيار بصفة عامة أو على أساس مخصص لاختيار رئيس تنفيذي جديد.

٥٦- وأشار المفتشون إلى مختلف الآراء المعرب عنها بشأن محاسن ومساوئ وضع حدود زمنية واضحة. فمن جهة، أُشير إلى أنه من المستصوب اعتماد حدود زمنية واضحة لعملية الاختيار، وبخاصة للتقليل إلى أقصى حد من إمكانية عدم اختيار رئيس تنفيذي جديد عند

(٤١) انظر وثيقة اليونسكو ١٨٠ م ت/٢٨، الملحق؛ ومنظمة الطيران المدني الدولي، الوثيقة ٨/٧٥٥٩ - النظام الداخلي للمجلس، الملحق جيم.

(٤٢) تشمل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي يوجد لديها جدول زمني لاختيار رؤسائها التنفيذيين الفاو والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات واليونسكو ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

انقضاء ولاية شاغل المنصب والسماح بفترة انتقالية مناسبة. ومن جهة أخرى، جودل بأنه لا توجد حاجة إلى حدود زمنية واضحة، لأن الدول الأعضاء تُدرك المتطلبات القائمة، بما فيها مدة ولاية الرئيس التنفيذي، ولأن وضع أي متطلبات إضافية للاختيار، مع مراعاة البعد السياسي لهذه العملية، لن يترك مجالاً كافياً للمرونة وسوف يجعل عملية الاختيار شديدة الصرامة.

٥٧- ويرى المفتشون أن وضع حدود زمنية واضحة لعملية الاختيار سيُقلل إلى أدنى حد من احتمال التأخير في تعيين رئيس تنفيذي جديد. وسوف يسمح ذلك بعملية انتقال سلسلة بين الرئيس التنفيذي شاغل المنصب والرئيس التنفيذي الجديد. كما ستمنح الحدود الزمنية للرئيس التنفيذي المُنتخب حديثاً وقتاً كافياً لترك مهامه السابقة وتيسير انتقاله هو وأسرته إلى مركز العمل الجديد قبل بداية الولاية. ويمكن أن تضع هذه الحدود الزمنية لكل حالة من الحالات الهيئات التشريعية للمنظمات التي بإمكانها كذلك أن تُعدّها أثناء عملية الاختيار وفقاً لما تراه مناسباً في ضوء التجربة.

٥٨- ويُتوقَّع أن ييسر تنفيذ التوصية التالية للاختيار في حينه والانتقال السلس بين الرئيس التنفيذي شاغل المنصب والرئيس التنفيذي الجديد استناداً إلى أفضل الممارسات والدروس المستفادة.

التوصية ٤

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تقم بذلك بعد، أن تضع حدوداً زمنية لعملية اختيار رؤسائها التنفيذيين تنتهي قبل ثلاثة أشهر على الأقل من انقضاء فترة ولاية الرئيس التنفيذي شاغل المنصب، بغية ضمان انتقال سلس بين الرئيس التنفيذي شاغل المنصب والرئيس التنفيذي الجديد.

دال - الشروط/القيود المفروضة على سن المرشحين

٥٩- لا توجد شروط أو قيود مفروضة على السن، مثل وضع حد أدنى أو أقصى للسن المرغوب فيها للمرشحين لمنصب الأمين العام للأمم المتحدة. وينطبق هذا الوضع كذلك على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، التي لا توجد لديها شروط تتعلق بالسن. ولا تسري على الرؤساء التنفيذيين، بصفتهم يخضعون لتعيينات سياسية وتنتخبهم الدول الأعضاء، الأحكام الخاصة بالتقاعد الإلزامي التي تنطبق على موظفي منظماتهم. وناقشت الهيئات التشريعية في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية، مقترحات تتعلق بالشروط الخاصة بالسن، بيد أنها لم تعتمد أيّاً منها.

٦٠- وعلم المفتشون أن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي وضعاً (وفقاً لنظاميهما الداخليين) شروطاً تتعلق بسن رئيسيهما التنفيذيّين، تنص على أنه لا ينبغي أن يتجاوز الحد الأقصى لهذه السن ٦٥ عاماً عند بداية الولاية الأولى، وعدم البقاء في المنصب بعد سن السبعين. وفي البنك الدولي، ناقش فريق عامل مخصص مؤخراً الشروط المفروضة على السن. وتعتبر القيود المفروضة على السن شرطاً من الشروط التي يجب أن يستوفيهما الرئيس التنفيذي للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

٦١- وأعرب عن آراء مختلفة بشأن هذه المسألة. فمن جهة، أُشير إلى أن الشروط المتعلقة بالسن المشاهدة للشروط المعتمدة في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي قد تكون مناسبة أيضاً لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة للأسباب نفسها، أي ضمان أن تتوفر لدى الرؤساء التنفيذيّين اللياقة البدنية والذهنية اللازمة لأداء مهامهم. بيد أن الكثيرين لا يجذون وضع شروط تتعلق بحد أدنى أو أقصى للسن. وذكر أن سن المرشح ينبغي أن تكون معياراً من المعايير المختلفة الواجب النظر فيها أثناء عملية الاختيار. وأفيد كذلك أن السن وحدها لا تعتبر معياراً ملائماً لتقييم لياقة رئيس. وبالإضافة إلى ذلك، جودل بأن وضع شروط إضافية سيجعل عملية الاختيار شديدة الصرامة ولن يترك مجالاً للمرونة. وأخيراً، أُشير إلى ممارسة تتعلق بتعيين الممثلين الخاصين للأمين العام، وهي ممارسة لا تتضمن قيوداً تتعلق بالسن. بيد أن المفتشين يرون أن المقارنة بين الممثلين الخاصين والأمين العام غير مناسبة بسبب وجود اختلافات في ولاياتهم ونطاق مسؤولياتهم.

٦٢- ويرى المفتشون وجود حجج وجيهة تؤيد وتعارض الشروط الخاصة بالسن التي تنطبق على المرشحين. بيد أن المفتشين يعتقدون أن الحجة الأساسية للحد الأقصى للسن هي "كفالة" اللياقة البدنية والذهنية الكافية للمرشحين وهذا يمكن معالجته بطريقة أفضل من خلال الفحوص الطبية الإلزامية للمرشحين قبل بداية عملية الاختيار (انظر التوصية ٥).

هاء - الفحص الطبي للمرشحين

٦٣- يخضع الرؤساء التنفيذيّون، في معظم المنظمات، لفحص طبي إلزامي بعد انتخابهم وعند مباشرة وظائفهم. وفي بعض المنظمات، مثل منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، يخضع الرؤساء التنفيذيّون، بالإضافة إلى ذلك، لفحوص طبية إلزامية دورية، شأهم شأن الموظفين الآخرين في المنظمة. وفي منظمات أخرى (مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية)، لا يخضع الرئيس التنفيذي لأي فحص طبي. وتمثل منظمة الصحة العالمية حالة خاصة في هذا الصدد، حيث ينص قرار اتخذ المجلس التنفيذي على أن يخضع جميع المرشحين لمنصب المدير العام لفحص طبي في الدائرة الطبية للمنظمة قبل عملية

الانتخاب. والسبب المنطقي لهذا الإجراء هو تفادي وضع يكون فيه الرئيس التنفيذي المنتخب غير لائق طبيياً لأداء مهامه بكفاية.

٦٤- وأعرب عن آراء مختلفة بشأن مدى اعتبار هذا الإجراء أفضل الممارسات. فمن جهة، قيل إن على الحكومات المرشحة أن تلتزم الحيطه الواجبة لضمان تمتع مرشحيها بصحة جيدة. وذكّر أنه في معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، يخضع الرئيس التنفيذي لفحص طبي بعد انتخابه وعند تسلمه وظيفته، وحتى سنوياً في بعض الحالات الأخرى.

٦٥- ومن جهة أخرى افترض أنه لا يمكن مقارنة انتخاب رئيس تنفيذي بتعيينات الموظفين، نظراً إلى تعقيد عملية الانتخاب لمنصب الرئيس التنفيذي وطولها وطبيعتها السياسية. ويؤيد المفتشون الرأي القائل بأنه قد يكون من المستصوب أن تعتمد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى أفضل ممارسة معمول بها في منظمة الصحة العالمية. وبناء على ذلك، ينبغي لجميع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي أن يخضعوا لفحص طبي قبل عملية الانتخاب.

٦٦- ويُتوقع أن يُيسر تنفيذ التوصية التالية انتخاب أو إعادة انتخاب مرشح يتمتع بصحة جيدة ولياقة بدنية عن طريق فحص طبي قبل اختياره، استناداً إلى أفضل ممارسة.

التوصية ٥

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى جميع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي، أن يقدموا، إلى جانب سيرتهم الذاتية، شهادة تثبت تمتعهم بصحة جيدة موقّعة من هيئة طبية معترف بها.

واو - التناوب الإقليمي والتوازن بين الجنسين

٦٧- وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠، "تؤكد [الجمعية العامة] (...) أنه ينبغي، لدى تحديد وتعيين أفضل المرشحين لمنصب الأمين العام، إيلاء الاعتبار الواجب للتناوب الإقليمي والمساواة بين الجنسين".

٦٨- وأبلغ المفتشون بوجود تفاهم غير رسمي بين الدول الأعضاء بشأن التناوب الإقليمي. وفيما يتعلق بتعيينات الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، يجب إيلاء الاعتبار الواجب للتناوب الإقليمي والتوازن بين الجنسين، حسب الاقتضاء، وفقاً للشروط المحددة التي وضعتها الجمعية العامة. ووجه انتباه المفتشين إلى أنه ينبغي تحقيق التوازن الجغرافي لا لمنصب الأمين العام للأمم المتحدة فحسب بل أيضاً لمناصب الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة ككل (وكذلك مناصب الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الدولية الأخرى).

٦٩- ولا تتضمن النظم الأساسية والقرارات التشريعية ذات الصلة الصادرة عن الهيئات التشريعية للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، أحكاماً بشأن التناوب الجغرافي أو المساواة بين الجنسين فيما يتعلق باختيار الرئيس التنفيذي. والاستثناء الوحيد هو الاتحاد الدولي للاتصالات، حيث ينبغي أن "يراعى التوزيع الجغرافي المنصف بين مناطق العالم"^(٤٣)، عند اختيار الأمين العام للاتحاد، ونائب الأمين العام ومديري المكاتب. بيد أنه، ورغم عدم وجود هذه الأحكام، أُبلغ المفتشون بوجود تفاهم بين الدول الأعضاء بشأن التناوب الإقليمي، وكذلك بشأن المساواة بين الجنسين من حيث المبدأ، بصورة تشبه ما هو معمول به عند اختيار الأمين العام للأمم المتحدة.

٧٠- ولاحظ المفتشون الممارسات التالية التي تتعلق بمبدأ التناوب الجغرافي: بينما اختير دوماً الرؤساء التنفيذيون لصندوق النقد الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف والبنك الدولي وبرنامج الأغذية العالمي من البلدان المتقدمة، فقد اختير دوماً الرؤساء التنفيذيون للأونكتاد ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية من البلدان النامية. وحالياً، لا توجد سوى امرأتان تحتلان منصبى الرئيس التنفيذي لوكالتين متخصصتين (هما اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية). وفي بعض المنظمات، كان الرؤساء التنفيذيون دوماً من الرجال مثل منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات والأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. وفي الماضي كان غالبية الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى من الرجال؛ بيد أن غالبية الرؤساء التنفيذيين حالياً نساء (في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) واليونسيف والأونروا وبرنامج الأغذية العالمي).

٧١- وذكر ممثلون عن بعض الدول الأعضاء للمفتشين أن التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين هامين، ومع ذلك، فإن جنسية ونوع جنس المرشحين هما مجرد معيارين من بين معايير اختيار أخرى مختلفة ذات صلة. ومن الجوهرى تحقيق التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين على نحو منصف لا في منظمة محددة فحسب بل أيضاً في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بأكملها. ولا ينبغي لأي بلد أو مجموعة من البلدان أن تحتكر الحق في تسمية الرئيس التنفيذي لأي منظمة بذاتها. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي التقيّد بصرامة بفترة ولايتين متتاليتين كحد أقصى، وهي القاعدة المعمول بها في كثير من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للسماح بتحقيق التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين بكفاية في اختيار الرؤساء التنفيذيين. وأخيراً،

(٤٣) الفقرة ١- ب من المادة ٩ من دستور الاتحاد الدولي للاتصالات.

اقترح دول أعضاء أخرى النظر في تقييد عدد الولايات لمنصب الرؤساء التنفيذيين بولاية واحدة.

٧٢- ويتباين طول مدة ولاية الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ويتراوح بين ثلاث سنوات (مثل منظمة الطيران المدني الدولي) وخمس سنوات، أما أغلبية المنظمات فإن مدة الولاية فيها هي إما أربع سنوات (مثل الفاو والوكالة الدولية للطاقة الذرية والمنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات واليونسكو ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) أو خمس سنوات (منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة والاتحاد البريدي العالمي ومنظمة الصحة العالمية). ولأكثريّة المنظمات قيود تفرضها على فترة الولاية بحيث لا تتجاوز ولايتين متتاليتين (ثلاث ولايات في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية). وفي الفاو والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة العمل الدولية، حيث عُين رؤسائهم التنفيذيون مجدداً لولاية ثلاثة، عدّلت منذئذ الهيئة التشريعية للفاو^(٤٤) ومجلس إدارة منظمة العمل الدولية^(٤٥) في عام ٢٠٠٩ العدد الأقصى للولايات المتعاقبة لتصبح ولايتين.

٧٣- وفي صناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، قامت بعض المنظمات مثل الأونكتاد ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي بتحديد مدة الولاية بولايتين، إما استناداً إلى نظمها الأساسية أو باتخاذ هيئاتها التشريعية مقررات أو قرارات. ولا توجد لمنظمات أخرى قيود رسمية على عدد الولايات. ومن بين هذه المنظمات، وضع البعض (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأونروا) ممارسة تقضي بألا يتجاوز أي رئيس تنفيذي ولايتين متتاليتين، بينما لم يضع البعض الآخر هذه القيود. ويتراوح طول مدة شغل منصب الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى بين أربع وخمس سنوات.

٧٤- وتبين المفتشون من خلال دراسة استقصائية للممارسات السابقة أن التناوب الجغرافي والتوازن بين الجنسين لم يُحترم دوماً عند تعيين الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ولا يزال التوجه السياسي والحقائق السياسية يطغيان على التناوب الجغرافي والتوازن بين الجنسين في عملية الاختيار.

٧٥- وإذا يأخذ المفتشون في الحسبان مختلف هياكل ووتيرة دورات الهيئات التشريعية للمنظمات، فإنهم يعتقدون أنه ينبغي لجميع المنظمات أن تقيّد مدة ولاية رؤسائها التنفيذيين بولايتين متتاليتين كأقصى حد، على ألا تتجاوز كل مدة ولاية خمس سنوات، إذ سيمنكّن ذلك

(٤٤) انظر الوثيقة C2009/LIM/8، الصفحتان ٣ و ٤.

(٤٥) انظر الوثيقة GB.306/PFA/17، الفقرتان ١ و ٢.

من تحقيق ما يكفي من التوازن الإقليمي والتوازن بين الجنسين بين الرؤساء التنفيذيين فضلاً عن بث رؤية جديدة في إدارة وقيادة المنظمات.

٧٦- ويُتَوَقَّع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز الاتساق في التناوب الإقليمي والتوازن بين الجنسين لدى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

التوصية ٦

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد أحكاماً لتقييد مدة خدمة رؤسائها التنفيذيين بولايتين متعاقبتين كأقصى حد لا تتجاوز كل منهما خمس سنوات، ما لم تكن قد اعتمدت هذه الأحكام حتى الآن.

زاي - المرشحون الداخليون

٧٧- قد يستغل أو يسيء المرشحون الداخليون المتقدمون لمنصب الرئيس التنفيذي استخدام وظائفهم ومواردهم (مثل العقود والسفر ومرافق المكاتب والموظفين وما إلى ذلك) خدمة لحملائهم الشخصية. وهذا الوضع هو ليس غير أخلاقي فحسب بل سيؤدي أيضاً إلى عدم تكافؤ الفرص بين المرشحين الداخليين والخارجيين وقد يؤدي إلى انقسام بين الموظفين.

٧٨- وبالرغم من أن النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومدونة قواعد السلوك وغيرها من المنشورات الإدارية تغطي حالات تعارض مصالح تتعلق بالمرشحين الداخليين الذين يقررون تنظيم حملة للترشح لوظائف الرؤساء التنفيذيين، لا توجد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، باستثناء الاتحاد الدولي للاتصالات، إجراءات رسمية خاصة بالمرشحين الداخليين المتقدمين لمنصب الرئيس التنفيذي، بما في ذلك أي شرط إلزامي أو تقديري للمرشحين الداخليين بوقف قيامهم بوظائفهم أثناء حملاتهم بهدف تفادي أي تعارض محتمل في المصالح أو إساءة استخدام وظائفهم والموظفين ومرافق المكاتب لخوض حملاتهم^(٤٦).

٧٩- ومع ذلك، ورغم عدم وجود هذه الإجراءات للمرشحين الداخليين، توجد حالات في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (كما في الأمم المتحدة واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية) حصل فيها المرشحون الداخليون المتقدمون لوظيفة الرئيس التنفيذي، في حالات محددة، على إجازة مأذونة طوعية/أو أوقفوا مشاركتهم في أنشطة المنظمات.

(٤٦) في الاتحاد الدولي للاتصالات، ووفقاً للاتحة الحادية عشرة - ٢ من نظامها الأساسي والإداري للموظفين، "يجب على [أي] موظف معين يتقدم إلى الانتخابات لإحدى الوظائف الرسمية التي تتم بالانتخاب [بما فيها وظيفة الأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات] ... أن يمنحه الأمين العام آلياً إجازة بدون مرتب، ... بداية من اليوم التالي لتاريخ تقديم ترشحه إلى الأمين العام".

٨٠- وأبلغ المفتشون بوجود آراء مختلفة بشأن مزايا الإجراءات التي تطالب المرشحين الداخليين المتقدمين لوظيفة الرئيس التنفيذي بالتوقف عن أداء مهامهم أثناء حملاتهم. فمن جهة، اعتُبر أنه من غير العملي عندما يكون الرئيس التنفيذي شاغل المنصب مرشحاً لولاية أخرى، أن يتوقف عن أداء وظائفه أثناء الحملة، لما لذلك من تأثير سلبي على إدارة المنظمة. ومن جهة أخرى اعتُبر من غير الملائم عدم حصول رئيس تنفيذي يشغل المنصب ويتقدم لولاية أخرى على إجازة خاصة بينما يطالب المرشحون الداخليون الآخرون بالقيام بذلك. وأشار كذلك إلى أنه من الصعب أحياناً تحديد مدة الحملة وبالتالي مدة الإجازة الخاصة للمرشح الداخلي. ووجه انتباه المفتشين إلى أن بعض المرشحين الداخليين يتعمدون الانتظار حتى فترة شهر قبل الموعد النهائي للإعلان عن ترشيحهم، بينما يكون ترشيحهم معروفاً بصفة غير رسمية ويستخدمون الموظفين ومرافق المنظمة في حملاتهم قبل مدة طويلة من إعلانهم الرسمي بالترشح، مما يشكك في علة وجود الإجراءات المعمول به.

٨١- وبالإضافة إلى ذلك، من اللازم البت في تفاصيل أخرى تتعلق بالإجازة المأذونة إلى جانب مدتها، مثل مسألة هل ينبغي أن تكون بمرتبة أو بدونه، ومن هو الشخص أو من هي الهيئة التشريعية التي ينبغي أن تبت في منح الإجازة الخاصة، وهل ستكون هذه الإجازة إلزامية أو اختيارية، وما إلى ذلك. وأخيراً، يمكن التحجج بأن حالات المرشحين الداخليين الذين يستغلون وظيفتهم في المنظمة لخدمة حملاتهم ستغطيها الأحكام ذات الصلة في النظامين الأساسيين والإداري لموظفي المنظمة و/أو مدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات في المنظمة.

٨٢- ويرى المفتشون أن مسألة المرشحين الداخليين لمنصب الرئيس التنفيذي، بما في ذلك الرئيس التنفيذي الذي يترشح لإعادة انتخابه، والتي تتصل باحتمال إساءة استخدام وظائفهم خدمة لحملاتهم، هي مسألة يجب معالجتها، بغية الحيلولة دون إمكانية إساءة استخدام موارد المنظمة، بما يؤثر سلباً على إدارة المنظمة ببت الانقسام بين الموظفين وبغية تأكيد تكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين. وفي الوقت نفسه، يدرك المفتشون أن توقيف وظائف المرشحين الداخليين لن يكون دوماً عملياً في حالة الرئيس التنفيذي الذي يترشح لولاية أخرى. وعلى سبيل المثال، وبينما يمكن تصور حصول موظفي الأمم المتحدة المرشحين لمنصب الأمين العام على إجازة خاصة بدون مرتبة، وأن يظلوا خاضعين للنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، لن يكون من المناسب منح الأمين العام شاغل المنصب الذي لا يخضع لهذين النظامين، و يترشح لولاية ثانية، إجازة خاصة بدون مرتبة، بالنظر إلى ولايته ووظائفه^(٤٧).

٨٣- لذلك يرى المفتشون أن أي فعل غير مشروع من هذا القبيل يمارسه مرشحون داخليون يجب أن يغطيه النظامان الأساسيين والإداري للموظفين و/أو مدونة قواعد

(٤٧) انظر الحاشية ٣ أعلاه، JIU/REP/2009/8 تعليقات الأمانة العامة للأمم المتحدة، ص ٧.

السلوك/الأخلاقيات لكل منظمة، وأنه ينبغي أن تطبق الأحكام ذات الصلة على الرؤساء التنفيذيين للمنظمة أيضاً. ويجب كذلك وضع إجراءات للتحقيق في أي ادعاءات بخرق هذه الأحكام، بما في ذلك الحالات التي تتعلق بالرئيس التنفيذي، في حالة عدم وجود هذه الإجراءات. وينبغي أن تعالج بالطريقة نفسها أي ادعاءات بانتقام الرئيس التنفيذي الجديد أو المعاد انتخابه ضد المرشحين الداخليين غير المنتخبين بعد الانتخاب (انظر التوصية ١٠ بهذا التقرير).

حاء - حسن السلوك أثناء الحملة الانتخابية

٨٤- وُجِّه انتباه المفتشين إلى وجود ادعاءات بشأن حالات، قدّم فيها المرشحون و/أو حكوماتهم الداعمة خدمات مثل توجيه دعوات للقيام بجولات سياحية، ومنح الهدايا، وعود بالتوظيف و/أو بمشتريات من بعض البلدان، أو تقديم هبات أو تعهدات بمساهمات خارجة عن الميزانية، أثناء الحملة الانتخابية إلى مندوبي وممثلي الدول الأعضاء، مقابل التصويت لصالح مرشحين بعينهم.

٨٥- ويرى المفتشون أن هذا السلوك يشوه العملية الانتخابية ويؤثر في نزاهتها ومصداقيتها وفي المرشح إذ انتُخب. وينبغي للحكومات المرشحة ومرسحيتها لمنصب الرئيس التنفيذي الالتزام بسلوك مثالي أثناء الحملة وبأعلى معايير السلوك الأخلاقي بالامتناع عن إتيان أي فعل من شأنه أن ينال من نزاهة ومصداقية العملية الانتخابية^(٤٨).

٨٦- ويرى المفتشون أنه في الحالات التي لا ينص فيها النظامان الأساسي والإداري للموظفين ومدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات للمنظمة على حظر وتجريم هذه الممارسات، ينبغي اعتماد هذه الأحكام عن طريق إجراء ما يلزم من تعديلات. ويشير المفتشون إلى التوصية ٩ بهذا التقرير.

٨٧- وينبغي لهذا السلوك، في رأي المفتشين، أن يعتبر غير قانوني وغير أخلاقي دوماً، ويجب إدانته. وإذا ادّعي أن أحد المرشحين الداخليين أو المرشح الخارجي الفائز قد لجأ إلى هذه الممارسات، ينبغي أن يخضعوا للتحقيق ولإجراء تآديبي، مثلما هو الشأن في أي حالة أخرى من حالات ادعاءات الفعل غير المشروع/سوء السلوك، وفقاً للإجراءات المنطبقة على الموظفين وعلى الرؤساء التنفيذيين على التوالي. وينبغي أن تحال نتيجة التحقيق أو الإجراء التآديبي إلى الهيئة التشريعية للمنظمة لتنظر فيها. ويشير المفتشون إلى التوصية ١٠ بهذا التقرير.

(٤٨) يستمر المرشحون الداخليون الذين ينظمون حملة لمنصب الرئيس التنفيذي في الخضوع للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين وغيرهما من الإصدارات الإدارية، ومدونة قواعد سلوك منظماتهم، وكذلك معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠١.

٨٨- ويتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تأكيد مساءلة عملية الاختيار وأخلاقياتها وشفافيتها.

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 حملة الاختيار/الانتخاب، مقابل التصويت لصالح مرشحين بعينهم.

ثالثاً - شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة

ألف - شروط التعيين

٨٩- تحدد الجمعية العامة شروط تعيين الأمين العام للأمم المتحدة، بينما تحدد الأجهزة التشريعية للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين لهذه المؤسسات. وفي بعض المنظمات، مثل الأمم المتحدة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الصحة العالمية، تُنشر شروط التعيين بوصفها وثائق رسمية تصدرها الهيئات التشريعية لهذه المنظمات. وعموماً، لا يجري الرؤساء التنفيذيون المنتخبون مفاوضات بشأن شروط تعيينهم بعد الانتخاب، إلا في بعض الحالات الاستثنائية. ويجب أن تحظى أية تغييرات أو تعديلات على شروط التعيين بتأييد الهيئات التشريعية للمنظمة.

٩٠- وشروط تعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى مساوية لشروط تعيين غيرهم من كبار مسؤولي الأمم المتحدة برتبة وكيل أمين عام.

٩١- ولاحظ المفتشون أن هناك تباينات كبيرة بين شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين في مختلف المنظمات، أي فيما يتعلق بطول الولاية وقابلية تجديدها، وجداول المرتبات والبدلات الممنوحة.

١- طول الولاية وتجديدها

٩٢- نوقشت في الفصل الثاني (واو) القضايا المتعلقة بطول ولاية الرئيس التنفيذي وبعدها في سياق التناوب الإقليمي والتوازن بين الجنسين فيما بين الرؤساء التنفيذيين^(٤٩).

٢- جداول المرتبات والبدلات

٩٣- تُحدّد مرتبات الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة، والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية من جانب الهيئات التشريعية لهذه المنظمات في بداية الولاية. وفي بعض الحالات يُكَيّف المرتب مع التضخم في أثناء الولاية على أساس معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية، كما هو الشأن بالنسبة إلى الموظفين العاديين. وتعد البدلات الممنوحة موافقةً لبدلات الموظفين العاديين. ويتلقى معظم الرؤساء التنفيذيين أيضاً بدلات سكن وتمثيل. وتباين المرتبات والبدلات الممنوحة للرؤساء التنفيذيين من منظمة إلى أخرى.

٩٤- وتعادل جداول المرتبات المدفوعة للرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، الخاضعين للنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والمنشورات الإدارية للأمم المتحدة، جداول المرتبات المدفوعة إلى غيرهم من موظفي الأمم المتحدة برتبة وكيل أمين عام وتدفع معها أيضاً بدلات للسكن والتمثيل. ويعدّ مرتب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أعلى بنسبة ١٥ في المائة من مرتبات الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى^(٥٠).

٩٥- وأبلغ المفتشون بأن دراسة مقارنة لجداول المرتبات والبدلات المدفوعة للرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، أعدها مجلس الرؤساء التنفيذيين، تكشف عن فوارق كبيرة في الأجر والبدلات على صعيد مؤسسات المنظومة.

٩٦- ويرى المفتشون أن ثمة حاجة إلى مزيد من الاتساق والمواءمة في شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية. لذا يعتقدون، استناداً إلى دراسة مجلس الرؤساء التنفيذيين وبالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية، أن معايير مشتركة ينبغي وضعها لتشكيل أساساً لتحديد جداول المرتبات والبدلات للرؤساء التنفيذيين في هذه الوكالات من جانب هيئاتها التشريعية. وقد تشمل البارامترات التي يتعين تطبيقها الميزانية العامة السنوية أو لفترة السنتين للمنظمة، وعدد الموظفين، إضافة إلى موقع مقر المنظمة.

(٤٩) انظر أعلاه الفقرات ٦٧-٧٦ من هذا التقرير.

(٥٠) استناداً إلى قرار الجمعية العامة ٣١٠/٥٧ الصادر في حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

٩٧- ويُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز الاتساق والمواءمة في شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وربما أدى تنفيذها أيضاً إلى تحقيق وفورات في التكاليف.

التوصية ٨

ينبغي لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن يقوم، بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية واستناداً إلى دراسته المقارنة لجداول المرتبات والبدلات المدفوعة للرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، بوضع معايير مشتركة تشكل أساساً لتحديد جداول المرتبات والبدلات المدفوعة للرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية من جانب هيئاتها التشريعية.

باء - تضارب المصالح والقيام بفعل غير مشروع/سوء السلوك

٩٨- ليست الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح وأي فعل غير مشروع/سوء سلوك محتمل من جانب الرؤساء التنفيذيين موحدة في مدونة واحدة. إنما توجد في شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين، وفي النظام الأساسي، ومدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات، والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي المنظمة.

٩٩- وفي حالة الأمين العام للأمم المتحدة، لا ينطبق النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة عليه، لأنه المسؤول الإداري الأول في المنظمة وليس موظفاً^(٥١). ويرد بيان مركز الأمين العام وحقوقه وواجباته الأساسية في الأحكام ذات الصلة من الميثاق، لا سيما في المادة ١٠٠^(٥٢). وترد المسائل المتعلقة بتضارب المصالح أيضاً لدى أداء الأمين العام القسم شفويًا، وكذا عبر مشاركته في برنامج تقديم إقرارات الذمة المالية. وأخيراً، ينص قرار الجمعية العامة ١١(د-١) في الفقرة ٤(ب) منه^(٥٣)، على الأحكام المتعلقة بمسائل تضارب المصالح بعد انتهاء ولاية الأمين العام.

(٥١) انظر أعلاه الحاشية ٣.

(٥٢) انظر التقريرين A/54/695 و Corr.1 ("النظام الأساسي المقترح لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية") A/54/710 و Corr.1 ("النظام الأساسي الذي ينظم مركز الأمين العام وحقوقه وواجباته الأساسية")، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨. ونظرت الجمعية في كلا التقريرين واعتمدت القرار ٢٢١/٥٥، الذي لم يعد يطلب إلى الأمين العام أن يقترح نظاماً أساسياً ينظم مركز الأمين العام وحقوقه وواجباته الأساسية.

(٥٣) انظر المرفق الأول بهذا التقرير.

١٠٠- ويعين الأمين العام الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية ويُعدون موظفين للأمم المتحدة؛ وبالتالي تسري عليهم الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح والقيام بفعل غير مشروع/سوء السلوك في النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ومدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات. فعلى سبيل المثال، ووفقاً للقاعدة ١-٢ (ط) من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة: "لا يجوز للموظفين السعي إلى التأثير على الدول الأعضاء أو الأجهزة الرئيسية أو الفرعية للأمم المتحدة أو أفرقة الخبراء من أجل إحداث تحول عن موقف أو قرار اتخذته الأمين العام، بما في ذلك القرارات المتصلة بتمويل برامج الأمانة العامة أو وحداتها، أو من أجل الحصول على دعم لتحسين حالتهم الشخصية أو الحالة الشخصية لموظفين آخرين، أو من أجل الحيلولة دون اتخاذ قرارات غير مؤاتية فيما يتعلق بمركزهم أو مركز زملائهم أو نقض تلك القرارات".

١٠١- وفي الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، كثيراً ما تُدمج الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح وبأي فعل غير مشروع/سوء سلوك ضمن شروط تعيين الرئيس التنفيذي. ويوقع الرؤساء التنفيذيون أيضاً قسماً، يتضمن بنوداً عامة تنص على حسن السلوك، ويلتزمون بمدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات المعمول بها في منظماتهم، إن وجدت، أو بمعايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بالخدمة المدنية الدولية. وختاماً، تسري أيضاً أحكام النظام الأساسي للموظفين وبعض قواعد النظام الإداري للموظفين على الرؤساء التنفيذيين في العديد من الوكالات المتخصصة، إما بشكل مباشر أو عبر الإشارة إليها في شروط التعيين.

١٠٢- ومع ذلك، لاحظ المفتشون وجود ثغرات فيما يخص عدم سريان النظامين الأساسيين والإداري للموظفين على الرئيس التنفيذي في بعض المنظمات، لأنه لا يعدّ موظفاً في المنظمة، بينما يسريان في منظمات أخرى جزئياً فقط، الأمر الذي يؤدي إلى عدم سريان العديد من الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح أو غير ذلك من فعل غير مشروع/سوء سلوك على الرؤساء التنفيذيين. وعلاوة على ذلك، تبيّن الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح والفعل غير المشروع/سوء السلوك السارية على الرؤساء التنفيذيين تبايناً كبيراً في التفاصيل والشمولية من منظمة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال، في عدة مؤسسات لمنظمة الأمم المتحدة، لا توجد أحكام تحظر تلقي مكافأة على أنشطة خارجية أو عضوية في مجالس منظمات غير حكومية، ولا قيود على العمل بعد انتهاء ولاية الرؤساء التنفيذيين.

١٠٣- وبخلاف ذلك، علم المفتشون أن لصندوق النقد الدولي ولبنك الدولي أحكاماً شاملة تخص الرؤساء التنفيذيين في مجال تضارب المصالح. فتتضمن شروط التعيين على أن الرؤساء التنفيذيين يخضعون لمدونة قواعد السلوك المعمول بها في المنظمة، ولا تقتصر هذه الشروط على إيراد بند عام متعلق بتضارب المصالح فقط بل تشمل أيضاً أحكاماً متعلقة بالهدايا، والتكريم،

والخدمة التي لا تستهدف الربح، والعمل الخارجي، وإدارة الاستثمارات الخاصة، وإقرارات الذمة المالية.

١٠٤- لذا يرى المفتشون أن على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تُحدّث أحكامها السارية على الرؤساء التنفيذيين فيما يخص تضارب المصالح وأن توائمها، استناداً إلى أفضل ممارسة موجودة على صعيد المنظمات. وينبغي لهذه الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح أن تتضمن أموراً منها أحكام تتعلق باستقلالية الرئيس التنفيذي عن أي شخص أو كيان خارج المنظمة؛ وسريان مدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات المعمول بها في المنظمة على الرؤساء التنفيذيين؛ وحظر العمل الخارجي والمشاركة في المنظمات التي لا تستهدف الربح، في أثناء الولاية وبعدها؛ وأحكام تنظم العضوية في مجالس المنظمات التي لا تستهدف الربح وغيرها؛ وتلقي الهدايا، والتكريم والأوسمة؛ وبنود تتعلق بالسرية؛ وبنود عام يتعلق بتضارب المصالح. وينبغي دمج هذه الأحكام إما في شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين أو في العقد الذي يوقعون عليه، أو ينبغي أن تتضمن شروط التعيين أو العقد، بدلاً من ذلك، إشارات محددة إلى الأحكام المعمول بها.

١٠٥- وعلاوة على ذلك، ينبغي لشروط التعيين، والنظم الأساسية، أو مدونات قواعد السلوك/الأخلاقيات، أو النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، السارية على الرؤساء التنفيذيين في المنظمات أن تتضمن أحكاماً تتعلق بأي فعل غير مشروع/سوء سلوك محتمل من جانب الرئيس التنفيذي، بما في ذلك الانتقام، والتحرش، والسلوك غير الأخلاقي في عملية الانتخاب وأية مخالفات متعلقة بإقرارات الذمة المالية. وإذا لم تتضمن شروط تعيين الرئيس التنفيذي أحكاماً من هذا القبيل، تعيّن إدراج إشارات محددة إلى الأحكام المتعلقة بذلك في النظام الأساسي للمنظمة، أو في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أو مدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات.

١٠٦- ويتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية، على أساس أفضل الممارسات، إلى تعزيز المساءلة، والأخلاقيات، والاتساق والمواءمة في الأحكام المتعلقة بالرؤساء التنفيذيين فيما يخص ادعاءات تضارب المصالح والقيام بفعل غير مشروع/سوء السلوك.

التوصية ٩

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد أحكاماً تتناول بشكل شامل حالات تضارب المصالح المتعلقة بالرؤساء التنفيذيين، و/أو حالات القيام بفعل غير مشروع/سوء سلوك يُدعى ارتكابها من قبل الرؤساء التنفيذيين، إذا لم تكن هذه الأحكام قد اعتمدت بعد.

١٠٧- وأخيراً، لاحظ المفتشون عدم وجود إجراءات للنظر في حالات ادعاء تضارب المصالح أو القيام بفعل غير مشروع/سوء سلوك يتعلق بالرئيس التنفيذي، بما أن القرار النهائي يظل بيد الرئيس التنفيذي بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة. ولا توجد هذه الإجراءات إلا في حالات استثنائية فقط، وتتعلق بحالات محدودة خاصة. فعلى سبيل المثال، وفقاً للمادة ٦-١ من النظام الإداري لموظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية، يحتاج الموظفون الدائمون إلى موافقة مسبقة من المدير العام من أجل مزاولة أنشطة خارجية، ويحتاج المدير العام في مزاولته أنشطة خارجية إلى موافقة مسبقة من الدول الأعضاء، الممثلة في لجنة التنسيق، إلا فيما يخص تنظيم أية حالات أخرى لتضارب المصالح تتعلق بالمدير العام.

١٠٨- وفي الممارسة، على الرؤساء التنفيذيين في هذه الحالات، وعلى أساس مخصص ووفقاً لكل حالة على حدة، أن يتشاوروا مع الإدارة المعنية (الموارد البشرية، إدارة الشؤون القانونية أو مكتب/موظف الأخلاقيات) بشأن أي تضارب محتمل في المصالح، ولهم أيضاً أن يطلبوا موافقة الهيئة التشريعية لمنظمتهم.

١٠٩- ويرى المفتشون أن ثمة حاجة في الأمم المتحدة، والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية إلى وضع إجراءات تتناول بشكل شامل ومنتظم حالات تضارب المصالح المتعلقة بالرؤساء التنفيذيين وكذا أي ادعاء فعل غير مشروع/سوء سلوك ضدهم. في هذه الحالات يُجري التحقيق مكتب الرقابة الداخلية أو مكتب/موظف الأخلاقيات في المنظمة، حسب الاقتضاء، أو تُجرى وحدة التفتيش المشتركة. وينبغي إبلاغ نتيجة التحقيق مباشرة إلى الهيئة التشريعية للمنظمة المعنية قصد اتخاذ إجراء بشأن المسألة. ولوحدة التفتيش المشتركة، بوصفها الهيئة الخارجية والمستقلة الوحيدة للرقابة في منظومة الأمم المتحدة، أن تقوم بهذه التحقيقات، بمبادرة منها، إن هي قررت ذلك.

١١٠- ويتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز المساءلة، والأخلاقيات، والاتساق والمواءمة في الإجراءات المتعلقة بتناول أي حالات لادعاء فعل غير مشروع/سوء سلوك، بما في ذلك الانتقام والمخالفات في إقرارات الذمة المالية، تخص الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٠

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن توعد إلى مكتب/موظف الرقابة الداخلية أو الأخلاقيات، حسب الاقتضاء، أو إلى وحدة التفتيش المشتركة بإجراء تحقيقات في حالات ادعاء وقوع فعل غير مشروع أو سوء سلوك، بما في ذلك الانتقام والمخالفات المتصلة بإقرارات الذمة المالية، التي يُدعى ارتكابها من جانب الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات المنظومة. وينبغي لسلطة التحقيق أن تبلغ نتيجة التحقيق مباشرة إلى الهيئة التشريعية للمنظمة المعنية لاتخاذ إجراء بشأن المسألة. بيد أنه لوحدة التفتيش المشتركة أن تجري هذه التحقيقات بمبادرة منها، إن هي قررت ذلك.

جيم - إقرارات الذمة المالية

١١١ - يخضع الأمين العام للأمم المتحدة والرئيس التنفيذي للمنظمة العالمية للأرصاء الجوية لسياسات منطمتيهما فيما يتعلق بإقرارات الذمة المالية، بينما لا توجد أية سياسات تتعلق بإقرارات الذمة المالية في منظمة الأغذية والزراعة، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). وهناك الآن اليونسكو، والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بصدد وضع سياسة لإقرارات الذمة المالية. وفي الاتحاد الدولي للاتصالات، أيد المجلس في دورته لعام ٢٠٠٩ المعقودة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، إنشاء منصب لشؤون الأخلاقيات داخل الاتحاد وأنشأ المبادئ الأساسية لاعتماد سياسة للإقرار المالي داخل الاتحاد الدولي وسياسة للاتحاد في مجال حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك (فضح المخالفات). وستقدم هذه المبادئ إلى المجلس في دورته لعام ٢٠١٠ في نيسان/أبريل من أجل الموافقة النهائية عليها. ولدى الوكالة الدولية للطاقة الذرية فعلاً سياسة تتعلق بإقرارات الذمة المالية تسري على المدير العام. والمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية آلية إلزامية للإفصاح تدعى "سجل المصالح المالية" و"إعلان المصالح". ويقوم الأمين العام، طوعاً، بإعلان بيان كشفه المالي على الموقع الشبكي للمنظمة.

١١٢ - ويشارك الرؤساء التنفيذيون لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الذين يعينهم الأمين العام أيضاً في برنامج إقرارات الذمة المالية للأمم المتحدة، ويقوم العديد منهم أيضاً طواعية بإعلان الإقرارات السرية لدمتهم المالية.

١١٣ - وفي الأمم المتحدة، يدير مكتب الأخلاقيات إقرارات الذمة المالية ويستعرضها ويفحصها خبير استشاري خارجي (٥٤). ولدى الوقوف على تضارب محتمل في المصالح في

عملية استعراض إقرارات الذمة المالية، تُسدى إلى المشارك أو الموظف المشورة بشأن الإجراء الذي يتعين اتخاذه لإدارة هذا التضارب مراعاة للمصالح الفضلى للأمم المتحدة. ويُستعرض سجل المصالح المالية وإعلان المصالح للرئيسين التنفيذيين لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية من قِبل أمين الصندوق والمراقب المالي، ومكتب الشؤون القانونية، على التوالي، ويظل سجل المصالح المالية للأمين العام للمنظمة العالمية للأرصاء الجوية محفوظاً لدى رئيس مجلس المنظمة العالمية للأرصاء الجوية دون فحصه.

١١٤- ولاحظ المفتشون أنه بينما تعالج أية مخالفات متعلقة بإقرارات الذمة المالية لموظفي المنظمات من جانب مكتب/موظف الأخلاقيات التابع للمنظمة، إن أنشئ، أو من جانب إدارة الموارد البشرية أو الشؤون القانونية، لا توجد أية إجراءات واضحة ومحددة لمعالجة مخالفات الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بإقرارات الذمة المالية. ويشار في هذا السياق إلى التوصيتين ١٥ و١٦ الواردين في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2006/2) واللتين اقترحتا إنشاء منصب موظف للأخلاقيات في كل مؤسسة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة ووضع سياسة رسمية لإقرارات الذمة المالية، على التوالي.

١١٥- ولاحظ المفتشون كذلك عدم وجود أية أحكام أو إجراءات لأية مخالفات أو ما يشبه مخالفات تتعلق بإقرارات الذمة المالية للرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية. ولذلك يقترح المفتشون إحالة هذه القضايا إلى مكتب/موظف الأخلاقيات في المنظمة أو إلى وحدة التفتيش المشتركة، حيث ينبغي لهما، بعد إجراء تحقيقاتهما، تبليغ نتيجة التحقيق إلى الهيئة التشريعية لاتخاذ إجراء بشأن المسألة. ويُشار إلى التوصية ١٠ أعلاه في هذا الصدد.

١١٦- ويتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز المساءلة، والأخلاقيات، والاتساق والمواءمة في سياسات بيانات الكشف المالي داخل الوكالات المتخصصة لمنظومة الأمم المتحدة والوكالة الدولية للطاقة الذرية(٥٥).

التوصية ١١

ينبغي للهيئات التشريعية لمنظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة اليونسكو، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية أن تضع سياسة تتعلق بإقرارات الذمة المالية تسري على رؤسائها التنفيذيين.

(٥٥) انظر أعلاه الحاشية ٩ المتعلقة بمنظمة العمل الدولية.

دال - تقييمات الأداء

١١٧- يُساءل الأمين العام للأمم المتحدة وغيره من الرؤساء التنفيذيين أمام الدول الأعضاء. ولا يوجد لهم أي تقييم للأداء بهذا المعنى مقارنةً بأداء موظفي المنظمات. وتجري الهيئات التشريعية للمنظمات استعراضاً ضمناً على أساس التقارير الدورية المتعلقة بتنفيذ برنامج العمل أو بتقديم مقترحات الميزانية البرنامجية.

١١٨- ويقدم الأمين العام تقارير الأداء إلى اللجنة الخامسة، واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ولجنة البرنامج والتنسيق، مما يستدعي قياساً مستمراً للأداء. وعلى غرار ذلك، يرفع الرؤساء التنفيذيون للوكالات المتخصصة وللوكالة الدولية للطاقة الذرية تقاريرهم إلى أجهزة وضع السياسات التابعة لهذه المنظمات. وبالنسبة إلى جميع الرؤساء التنفيذيين، تُعد إعادة الانتخاب أيضاً تقييماً للأداء بشكل ضمني وغير مباشر. ومقارنةً بذلك، يجري تقييم أداء الرئيس التنفيذي في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي من جانب اللجنتين الإداريتين اللتين ترفعان تقاريرهما إلى مجلسي المنظمين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي بصددهم وضع بارامترات لتقييم أداء الرئيس التنفيذي.

١١٩- وإضافة إلى التقارير الدورية التي يقدمها الرؤساء التنفيذيون لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى إلى المجالس التنفيذية لمؤسساتهم، يخضع هؤلاء إلى تقييم للأداء من جانب الأمين العام في شكل اتفاقات كبار المديرين. وعلم المفتشون أيضاً أن المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان يشارك طواعية في عملية تقييم الأداء بمقدار ٣٦٠ درجة، بينما تُجرى في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة دراسات استقصائية شاملة للموظفين تتضمن أسئلة بشأن تصورات الموظفين لإدارة الرئيس التنفيذي.

١٢٠- وأبلغ المفتشون بأن الآراء متباينة بشأن الحاجة إلى تقييم أداء الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين في الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية وبشأن مزايا ذلك التقييم وجدواه من الناحية العملية. فمن جهة، احتج بأن وضع نظام رسمي لتقييم الأداء أمر غير ممكن، لأن الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين لتلك الوكالات موظفون منتخبون مسؤولون فقط أمام الدول الأعضاء في منظماتهم. ذلك أن عوامل من قبيل البعد السياسي لعملهم، إلى جانب اعتبارات عملية وإدارية أخرى مثل الهيئة التي ستجري تقييم الأداء، ومعايير الأداء وبارامتراته التي سيعمل بها، ووضع نظام محتمل للطعن (وهو جزء لا يتجزأ من أي نظام لتقييم الأداء) جعلت من الصعب إنشاء هذا النظام. وبالتالي، اقترح أن يجري تقييم أداء الرؤساء التنفيذيين في شكل نقاش سياسي قد يؤثر في القرار المتعلق بإمكانية إعادة انتخاب الرئيس التنفيذي لولاية ثانية أم لا.

١٢١- ومن جهة أخرى، أُحْتَجُّ بأن تقييم أداء الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية سيكون مفيداً وممكناً أيضاً، على غرار صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وكذا الاتفاقات الإدارية للرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى. وقد يشكل التقييم الرسمي أيضاً أساساً إضافياً للبت في إمكانية تمديد ولاية الرئيس التنفيذي أم لا. ويمكن الوقوف على أمثلة لمعايير الأداء في تقييمات الأداء التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وفي المعايير المستخدمة في صندوق الأمم المتحدة للسكان، وكذا في الاتفاقات الإدارية للرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى. وكما هو الشأن في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، يمكن إنشاء لجنة مكونة من دول أعضاء مختارة من الهيئة التشريعية للمنظمة تُكلف بنظام إدارة الأداء، وتقدم تقارير دورية لكي تنظر فيها الهيئات التشريعية المعنية.

١٢٢- ويتفق المفتشون مع الرأي الثاني بأن تقييم أداء الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية أمر ممكن ومفيد. وينبغي أن تكون معايير الأداء شبيهة بالمعايير التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وبمعايير الاتفاق الإداري للرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى. وينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تنظر في هذا النظام. ولدى إنشائه، ينبغي أن تديره لجان مكونة من أعضاء في المنظمة يمثلون المناطق تمثيلاً عادلاً. وينبغي لكل لجنة أن تقدم تقارير دورية لكي تنظر فيها الهيئة التشريعية المعنية. ويرى المفتشون أن نظام تقييم الأداء هذا سيشكل وسيلة جيدة تكتمل بها تقييمات الأداء "الضمنية" الحالية (أي تقارير الأداء التي يقدمها الرؤساء التنفيذيون إلى الهيئات التشريعية للمنظمة)، لأن هذا النظام سيتيح إجراء التقييمات في الوقت المناسب وبشكل دوري، وسيشمل أيضاً معايير إضافية، مثل صفات القيادة، والمساءلة، والكفاءة الإدارية والعمل مع الفريق التي يتعين أن يتصف بها الرؤساء التنفيذيون.

هاء - قضايا أخرى

١- قبول الهدايا والتكريم والأوسمة

١٢٣- ينظم النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة مسألة تلقي الهدايا والتكريم والأوسمة وما إلى ذلك، من قبل الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية، الذين يعينهم الأمين العام ويعدون موظفين في الأمم المتحدة. ويلتمس هؤلاء الرؤساء التنفيذيون الموافقة المسبقة من الأمين العام، حسب الاقتضاء، وقد يلتمسون مشورة مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة.

١٢٤- وفي حالة الأمين العام، وإن لم يكن موظفاً خاضعاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، يسجل الهدايا المكتب التنفيذي للأمين العام. ويتحرى مكتب الأخلاقيات أية عروض للتكريم ومنح الأوسمة لتقييم احتمال وجود تضارب في المصالح. ولا يتلقى الأمين العام خدمات أو مكافآت، في أي حال من الأحوال.

١٢٥- وبالنسبة للرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، فتُنظَّم مسألة تلقي الهدايا والتكريم والأوسمة بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو مدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات لكل منظمة، أو بموجب شروط تعيين الرئيس التنفيذي.

١٢٦- وتباین السياسات فيما يتعلق بتلقي الهدايا، والتكريم، والأوسمة وما إلى ذلك. فبعض المنظمات، مثل الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية، يُجيز قبول الهدايا إذا كانت ذات قيمة رمزية، بينما تعمل منظمات أخرى بسياسة "عدم قبول أي هدية"، حيث لا يجوز قبول أية هدية باستثناء الحالات التي قد يتسبب عدم قبولها في إحراج.

١٢٧- ولاحظ المفتشون أن الأحكام المنظمة لقبول الموظفين الهدايا، والتكريم والأوسمة تنطبق ضمناً أيضاً على الرؤساء التنفيذيين في عدة منظمات. وفي الآن ذاته، تنص هذه الأحكام على الموافقة المسبقة من جانب الرئيس التنفيذي من أجل قبول الهدايا، والتكريم، والأوسمة، وما إلى ذلك. إلا أن المشكلة تنشأ حينما يتعلق الأمر بقبول الرئيس التنفيذي للهدايا، والتكريم، والأوسمة، وما إلى ذلك، لأنه هو من يبت في حالته.

١٢٨- وبينما يلجأ الرؤساء التنفيذيون عملياً، وعلى أساس مُخصص وحسب كل حالة على حدة، إلى التشاور مع مكتب الشؤون القانونية قبل إمكانية قبول الهدية، وقد يطلبون أيضاً الموافقة المسبقة للهيئة التشريعية للمنظمة، يرى المفتشون أن ثمة ثغرات، وبالتالي هناك حاجة إلى وضع أحكام لقبول الهدايا، والتكريم، والأوسمة، وما إلى ذلك، من جانب الرؤساء التنفيذيين.

١٢٩- وفي صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، يُحظر تقديم الهدايا إلى الرئيسين التنفيذيين إلا إذا كان عدم قبولها سيتسبب في إحراج. وفي هذه الحالات، يخضع قبول الهدية إلى موافقة المديرين التنفيذيين، وتُعد الهدايا المُلقاة ملكاً للمنظمات، وتُضاف إلى قوائم مخزونها. وعلى غرار ذلك، يتطلب قبول التكريم والأوسمة والشهادات من جانب الرئيسين التنفيذيين لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي موافقة مسبقة من المديرين التنفيذيين. وتُدرج الأحكام المتعلقة بقبول الهدايا، والتكريم، والأوسمة، وما إلى ذلك، أيضاً ضمن شروط تعيين الرئيس التنفيذي.

١٣٠- وأبلغ المفتشون بأن الهدايا التي يمنحها الأمين العام والرؤساء التنفيذيون للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية إلى الشخصيات يُخصم ثمنها من بنود مختلفة في الميزانية، مثل البروتوكول، أو الضيافة، أو الإمدادات أو المشتريات. ويرى المفتشون أن تكون

هذه الهدايا ذات قيمة رمزية وأن تمثل أنشطة المنظمة (المشورات مثلاً). وينبغي خصم ثمنها في إطار بند موحد من الميزانية تيسيراً لتعبئها ومتابعتها.

١٣١- وختاماً، يؤيد المفتشون اعتماد سياسات صارمة فيما يتعلق بتلقي الهدايا، والتكريم، والأوسمة، وما إلى ذلك، من جانب الرؤساء التنفيذيين، لما يترتب على تلقي الهدايا من متابعة إدارية (المعلومات المتعلقة بالهدية، وتسجيل الهدية، وتخزين الهدية، والتخلص المحتمل منها عبر مزاد، والأحكام المتعلقة باستخدام المال، وما إلى ذلك). ويرى المفتشون أن السياسات المعمول بها في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي هي أفضل ممارسة، ويقترحون أن تضع مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة سياسات مماثلة.

١٣٢- ويُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز أفضل الممارسات، والاتساق والمواءمة في السياسات المتعلقة بتلقي الهدايا، والتكريم، والأوسمة، وما إلى ذلك، من جانب الرؤساء التنفيذيين.

التوصية ١٢

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تضع سياسات صارمة فيما يتعلق بقبول الهدايا، والتكريم، والأوسمة، وما إلى ذلك، من جانب رؤسائها التنفيذيين، إذا لم يكن لهذه السياسات وجود حالياً.

٢- إنهاء فترة الولاية

١٣٣- لمجلس الأمن والجمعية العامة سلطة البتّ في إنهاء ولاية الأمين العام، كما هو الشأن بالنسبة للهيئات التشريعية للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية فيما يتعلق برؤسائها التنفيذيين. ولمعظم المنظمات، مثل الاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية أحكام تنص على إنهاء ولايات رؤسائها التنفيذيين في حالات سوء السلوك الخطير أو غير ذلك من الانتهاكات الجسيمة للالتزامات. وتقرر كل هيئة تشريعية أيضاً بشأن شروط إنهاء الولاية، أي التوقيف عن العمل بمرتب أو بدونه، وبدلات إنهاء الخدمة، وما إلى ذلك.

١٣٤- ولاحظ المفتشون أن القرارات المتعلقة بشروط إنهاء الخدمة كثيراً ما تكون مُحصصة وغير واضحة في أساسها القانوني. ففي بعض المنظمات، يُشار في هذا الصدد إلى أحكام وجيهة في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، ينبغي تطبيقها على أساس جدول مرتب الرئيس التنفيذي المعني. ولاحظ المفتشون في هذا الصدد أن شروط تعيين الرئيس التنفيذي لصندوق

النقد الدولي والبنك الدولي تشمل أحكاماً تنص على إمكانية منح بدلات إنهاء الخدمة على أساس سنوات الخدمة وجدول المرتبات.

١٣٥- ولتجنب أي نزاع في المستقبل، يرى المفتشون أن على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تُراعي أيضاً الأحكام التي صدرت وتستصدر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والتي تتناول هذه المسألة مثل قضية الرئيس التنفيذي السابق لمنظمة حظر الأسلحة الكيميائية. ففي تلك القضية، مُنحت للرئيس التنفيذي السابق تعويضات دفعتها منظمة حظر الأسلحة الكيميائية، عقب قرار لمؤتمر الدول الأطراف يقضي بإنهاء ولايته قبل الموعد العادي لانتهائها^(٥٦).

١٣٦- ويُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز الاتساق والمواءمة في الأحكام المتعلقة بإمكانية منح بدلات إنهاء الخدمة للرؤساء التنفيذيين على أساس أفضل الممارسات.

التوصية ١٣

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تُدرج في شروط تعيين رؤسائها التنفيذيين حكماً ينص على إمكانية منح بدلات إنهاء الخدمة استناداً إلى معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية، في حالة عدم وجود حكم كهذا.

(٥٦) للاطلاع على التفاصيل، الرجاء الرجوع إلى الحكم رقم ٢٢٣٢ الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١١ (د-١)

"١١ (أولاً) - شروط تعيين الأمين العام

تقرر الجمعية العامة، في ضوء المسؤوليات الجسام الملقاة على عاتق الأمين العام في الوفاء بالتزاماته المنصوص عليها في الميثاق، ما يلي:

١- تكون شروط تعيين الأمين العام بما يمكن رجلاً بارزاً رفيع المستوى من قبول المنصب والحفاظ عليه.

٢- يتقاضى الأمين العام مرتباً كافياً صافيه ٢٠ ٠٠٠ دولار (الولايات المتحدة)، مع بدل تمثيل قدره ٢٠ ٠٠٠ دولار (الولايات المتحدة)، سنوياً. بالإضافة إلى ذلك، يُزوّد بمسكن مؤثث، تتحمل المنظمة تكاليف إصلاحه وصيانته، باستثناء تكاليف العاملين في المسكن.

٣- يُعيّن أول أمين عام لمدة خمس سنوات، يكون التعيين بعدها مفتوحاً لمدة خمس سنوات أخرى.

٤- أحيط علماً بالملاحظات التالية الواردة في الفقرات ١٨-٢١ من الفرع ٢، من الفصل الثامن في تقرير اللجنة التحضيرية ووافق عليها:

(أ) بما أنه لا يوجد أي نص على هذا الموضوع في الميثاق، فللجمعية العامة ومجلس الأمن حرية تعديل مدة الولاية للأمناء العامين المقبلين في ضوء التجربة المكتسبة.

(ب) بما أن الأمين العام هو شخص مؤتمن من حكومات كثيرة، يُستحسن ألا تقدم إليه أي دولة عضو، بأي حال من الأحوال فور تقاعده، أي منصب حكومي قد تشكل المعلومات السرية لديه مصدر إخراج لدول أعضاء أخرى، ويمتنع الأمين العام من جانبه عن قبول أي منصب من هذا القبيل.

(ج) يتضح، من أحكام المادتين ١٨ و ٢٧ من الميثاق، فيما يخص ترشيح مجلس الأمن للأمين العام، أنه يلزم موافقة سبعة أصوات للدول الأعضاء، منها أصوات الدول دائمة العضوية، وأنه من أجل تعيين الجمعية العامة للأمين العام، يكفي توافر أغلبية بسيطة من أعضاء هذه الهيئة الحاضرين والمصوتين، ما لم تقرر الجمعية العامة نفسها الدعوة إلى توفر أغلبية الثلثين. وتنطبق القواعد ذاتها على تحديد التعيين وكأنه تعيين أصلي؛ وينبغي توضيح ذلك عند التعيين الأصلي.

(د) من المستصوب أن يعرض مجلس الأمن على الجمعية العامة مرشحاً واحداً فقط لكي تنظر في ترشيحه، وأن يُتجنَّب النقاش بشأن الترشيح في الجمعية العامة. وينبغي مناقشة كل من الترشيح والتعيين في جلسات مغلقة، وينبغي أن يكون التصويت، في حالة حدوثه، سواء في مجلس الأمن أو الجمعية العامة، بالاقتراع السري.

الجلسة العامة السابعة عشرة، ٢٤ كانون الثاني/يناير ١٩٤٦".

المرفق الثاني

استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

JIU/REP/2009/8

الأثر المنشود	الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها		الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية																										
	مجلس الرؤساء التنفيذيين*	الأمم المتحدة**	الأونكتاد	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	الأمم المتحدة - الموئل	مفوضية شؤون اللاجئين	الأونروا	البرنامج الأممي للحد من الفقر	صندوق الأمم المتحدة للسكان	اليونيسيف	برنامج الأغذية العالمي	خدمات المزارع	مكتب الأمم المتحدة	منظمة العمل الدولية	الغدا	اليونسكو	الإيكاو	منظمة الصحة العالمية	الاتحاد البريدي العالمي	الاتحاد الدولي للاتصالات	الجوية	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	المنظمة البحرية الدولية	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	اليونيد	منظمة التجارة العالمية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	
لا تتخذ إجراءات	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
للعلم	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
التوصية ١	ب	ش																											ش
التوصية ٢	أ	ن																											
التوصية ٣	هـ	ن																											
التوصية ٤	ب	ش																											ش
التوصية ٥	ب	ش																											ش
التوصية ٦	ب	ش																											ش
التوصية ٧	أ	ش																											ش
التوصية ٨	و	ن																											ش
التوصية ٩	أ	ش																											ش

شرح الرموز: ش: توصية لاتخاذ قرار من قبل الجهاز التشريعي

ن: توصية لاتخاذ قرار من قبل الرئيس التنفيذي (* من قبل رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، في حالة المجلس)

: توصية لا تتطلب اتخاذ إجراء من قبل هذه المنظمة

الأثر المنشود: (أ) تحسين المساءلة (ب) نشر أفضل الممارسات (ج) تعزيز التنسيق والتعاون (د) تعزيز الضوابط والامتثال (هـ) زيادة الفعالية (و) تحقيق وفورات مالية ذات شأن

(ز) زيادة الكفاءة (ح) آثار أخرى

** تشمل جميع البيانات الواردة في الوثيقة (ST/SGB/2002/11) ما عدا الأونكتاد ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) ومفوضية شؤون اللاجئين والأونروا.

Distr.: General
20 October 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون
البندين ١٢٠ و ١٣٥ من جدول الأعمال
تعزيز منظومة الأمم المتحدة
وحدة التفتيش المشتركة

اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة لنظرها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون: "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2009/8).



موجز

يقيم تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم الإطار القانوني والمؤسسي والممارسات المتعلقة باختيار وتعيين الأمين العام للأمم المتحدة وسائر الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وتهدف التوصيات الواردة في هذا التقرير إلى تحقيق التجانس بين معايير الاختيار وشروط الخدمة على مستوى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

ويعرض هذا التقرير آراء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة حول التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. وجرى توحيد آراء المنظومة بناء على إسهامات المؤسسات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، الذي رحب بهذا التقرير وأشار إلى أنه يجمع معلومات عن الممارسات الحالية في مؤسسات الأمم المتحدة في ما يتعلق بهذا الموضوع الهام. وأشارت الوكالات إلى أن معظم التوصيات موجهة إلى الهيئات التشريعية/مجالس الإدارة.

أولاً - مقدمة

١ - يقيم تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم" (JIU/REP/2009/8) الإطار القانوني والمؤسسي والممارسات المتعلقة باختيار وتعيين الأمين العام للأمم المتحدة وسائر الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتهدف التوصيات الواردة في هذا التقرير إلى تحقيق التجانس بين معايير الاختيار وشروط الخدمة على مستوى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

ثانياً - تعليقات عامة

٢ - رحبت الوكالات بهذا التقرير الذي اعتبرته هاما وأشارت إلى أنه يجمع معلومات عن الممارسات الحالية في مؤسسات الأمم المتحدة في ما يتعلق بهذا الموضوع الهام. ولاحظت أنه نظرا لأن اختيار الرؤساء التنفيذيين وشروط خدمتهم هو بوجه عام من مشمولات مجالس الإدارة/الهيئات التشريعية، فإن التوصيات والتحليلات تمثل في معظمها رأي الدول الأعضاء، رغم الاعتراف في التقرير ذاته بأنه لا يوجد رأي موحد بينها.

٣ - وأشارت الوكالات أيضا إلى أن معظم التوصيات الواردة في التقرير موجهة إلى الهيئات التشريعية ومجالس الإدارة لكي تنظر فيها وتتخذ إجراء بشأنها. ولذلك، فإن الوكالات، لدى صياغة ردودها على التقرير، حرصت تعليقاتها في موضوعات عامة واتفقت على أنه إذا ما تناولت مجالس إدارتها/هيئاتها التشريعية المسائل التي تعرض لها التقرير فستقدم الدعم اللازم لتلك المداوات وستنفذ جميع القرارات إلى الحد الذي يتطلبه الموظفون. ونظرا لأن الوكالات لم تعلق على جميع التوصيات، فإنه ترد في هذا الفرع آراء الأمين العام والمنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق حول بعض التوصيات.

ثالثاً - تعليق محدد على التوصيات

التوصية ١

ينبغي أن تعقد الهيئات التشريعية للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، التي لم تفعل ذلك بعد، جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي، من أجل تعزيز الشفافية والمصادقية في عملية الاختيار ولجعل العملية أكثر شمولاً لجميع الدول الأعضاء.

٤ - أقرت الوكالات بوجه عام بحاجة المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي إلى التفاعل مع الهيئات التشريعية، كما تدعو إلى ذلك هذه التوصية، ولاحظ الكثير منها أنهم يتبعون هذه الممارسة بالفعل. وذكر بعض الوكالات أنها بصدد تنفيذ ممارسات تتيح التفاعل بين المرشحين والهيئات التشريعية؛ إلا أنها أشارت إلى أنه من غير المحتمل أن يكون لهذه الإجراءات تأثير كبير على عملية ذات طابع سياسي بالأساس.

التوصية ٧

ينبغي على الهيئات التشريعية/مجالس إدارة المؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تُدِين وتَحْظَر الممارسات غير الأخلاقية كالوعود، والمنن، والدعوات والهدايا، إلخ، التي يقدمها المرشحون لمنصب الرئيس التنفيذي أو حكوماتهم الداعمة لهم أثناء حملة الاختيار/الانتخاب، مقابل أصوات تُحايي مرشحين بعينهم.

٥ - أعربت الوكالات عن تأييدها للمبادئ المتضمنة في هذه التوصية، رهنا بالطرائق المحددة لتنفيذها.

التوصية ٩

ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد أحكاما تنص على شكل شامل لصراعات المصالح المتعلقة بالرؤساء التنفيذيين و/أو بفعل غير مشروع/سوء سلوك من جانبهم، في حالة عدم اعتماد أحكام كهذه حتى الآن.

٦ - اتفقت الوكالات من حيث المبدأ مع هذه التوصية، رهنا بالطرائق المحددة لتنفيذها.

التوصية ١٠

ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن توَعز إلى مكتب/مهمة المراقبة الداخلية أو آداب المهنة، حسب الاقتضاء، أو إلى وحدة التفتيش المشتركة إجراء تحقيقات في الادعاءات بوقوع حالات ارتكاب فعل غير مشروع أو سوء سلوك، بما يشمل إجراءات تأريية أو مخالفات تتصل بإقرارات الذمة المالية يُدعى ارتكابها من قبل الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات في المنظومة. وينبغي على سلطة التحقيق تقديم تقرير عن نتيجة التحقيق مباشرة إلى الهيئة التشريعية للمؤسسة المعنية من أجل اتخاذ إجراء بشأن هذا الموضوع. غير أن وحدة التفتيش المشتركة يمكنها اتخاذ مبادرة خاصة من جانبها لإجراء هذه التحقيقات لو قررت ذلك.

٧ - أشارت الوكالات التي علقت على هذه التوصية إلى أنه سيكون هناك تضارب مصالح متأصل إذا ما اضطلعت بالتحقيق جهة داخلية، وتقترح أن من الأنسب أن تجري سلطة خارجية التحقيقات من هذا القبيل.
