

February 2011

| | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|  | 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 | Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций | 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 منظمة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم (JIU/REP/2009/8)

1 - أرفقت بتقرير وحدة التفتيش المشتركة هذا ملاحظات موجزة صادرة عن المدير العام وتنماشى مع الملاحظات المحددة للغاية الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين المعنى بالتنسيق في منظمة 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 بجدوى التقرير الذي يتضمن معلومات عن الممارسات المتّبعة في منظمة الأمم المتحدة ككل. 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 الرئيسية وعليه، فإنّ هذا التقرير موجه لها لدراسته واتخاذ ما يلزم من إجراءات. وإذا ما قررت الأجهزة الرئيسية لمنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) اعتماد توصيات محددة استناداً إلى التقرير، فمما لا شكّ فيه أنّ الأمانة سوف تتخذ الإجراءات الالزامية لتطبيقها. وفي حالة منظمة الفاو تحديداً، ينبغي مراعاة العملية الجارية حالياً لتعيين مدير عام وقد بات من الضروري وضع شروط جديدة لهذه العملية.

طبع عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحدّ من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبيين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق المجتمعات 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 الرئيسية 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 الرئيسية أن تدين أو تحظر الممارسات غير الأخلاقية كالوعود والمِنَن والدعوات والهدايا، إلخ، التي يقدمها المرشحون مقابل أصوات لمحاباتهم. ويؤيد المدير العام، على غرار مجلس الرؤساء التنفيذيين، هذه المبادئ شرط اعتماد تدابير محددة لتطبيقها. وفي النطاق نفسه، يتفق المدير العام مع التوصية بأنه يتبعن 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 يتبعن 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 أن الوكالات التي أبدت تعليقاتها على هذه التوصية أشارت إلى إمكانية وجود تضارب ملائم في المصالح واعتبرت أن الاستعانة بجهاز خارجي لإجراء هذا النوع من التحقيقات سوف يكون أكثر ملاءمة. ويدرك المدير العام بأن خطة العمل الفورية لتجديد منظمة الأغذية والزراعة التي اعتمدتها مؤتمر المنظمة بموجب القرار رقم 1/2008 كانت قد دعت المراجع الخارجي إلى تولي مسؤولية المراجعة في مكتب المدير العام، بالإضافة إلى عمليات المراجعة المنتظمة التي يجريها المفتش العام.

الجمعية العامة



Distr.: General
8 April 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والستون

* البندا 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 يحيط إلـى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعـون ”اختيار الرؤساء التنفيذيـين في مؤسسـات منظـومة الأـمم المـتحـدة و شروـط خـدمـتهم“ (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

إنريكيه رومان - موريسي

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف، ٢٠٠٩

موجز تنفيذي

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 تولى 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، من بين الأمين العام للأمم المتحدة، هو امتياز تختص به الدول الأعضاء. كما تقرر 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 وكياناتها الأخرى، بالتشاور في معظم الحالات مع المجالس التنفيذية وأو اللجان الاستشارية للمؤسسات المعنية وتصادق الجمعية العامة على هذا التعيين. و اختيار 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 حددتها 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 ثانية 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 وكياناتها 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 يصدر الأمين العام، بالتشاور مع المنظمات المعنية، إعلانات بالوظائف الشاغرة وأن يحدد احتضانات تلك الوظائف، فضلاً عن إضفاء الطابع المؤسسي على عملية الفرز والمقابلات الشخصية.
- تعزيزاً 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 هيئتها التشريعية المعنية.

توصيات لنظر هيئات التشريعية

- ينبغي أن تعقد هيئات 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 وجعل العملية أكثر شفافيةً لجميع الدول الأعضاء. (التوصية ١)
- ينبغي على هيئات 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 هيئات 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 معترف به تؤكد أنهما في حالة صحية جيدة. (التوصية ٥)

- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد شرطاً تقييد مدة توقيع الرؤساء التنفيذيين لمناصبهم بفترتين متتاليتين 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 تدين وتحظر ممارسات غير أخلاقية كالوعود، والمن، والدعوات والهدايا، إلخ، التي يقدمها المرشحون لنصب الرئيس التنفيذي أو حكوماتهم الداعمة لهم أثناء حملة الالتحاق/الانتخاب، مقابل أصوات تُحاجي مرشحين بعينهم. (التوصية ٧)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد أحكاماً تتصدى بشكل شامل لصراعات المصالح المتعلقة بالرؤساء التنفيذيين وأو بفعل غير مشروع/سوء سلوك من جانبهم، في حالة عدم اعتماد أحكام بهذه حتى الآن. (التوصية ٩)
- ينبغي على الهيئات التشريعية للمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة أن توزع 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 ثانية أو مخالفات تتصل بإقرارات الذمة المالية يُدعى ارتكابها من قبل الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات في المنظومة. وبينجي 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 تدرج 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 | أولاً - مقدمة |
| ٨ | ٨-١ | ألف - المدف 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 | DAL - 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 التعين |
| 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 | | جيم - إقرارات الذمة المالية |
| ٤٠ | ١٢٢-١١٧ | | دال - تقييمات الأداء..... |
| ٤١ | ١٣٦-١٢٣ | | هاء - قضايا أخرى..... |
| ٤١ | ١٣٢-١٢٣ | | ١ - قبول المدابا والتكريم والأوسمة..... |
| ٤٣ | ١٣٦-١٣٣ | | ٢ - إنتهاء فترة الولاية |
| المرفقات | | | |
| ٤٥ | | | الأول - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١١(د-١)..... |
| ٤٧ | | | الثاني - استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2009/8) |

أولاً - مقدمة

ألف - الهدف والتركيز

- ١ أجرت وحدة التفتيش المشتركة، كجزء من برنامج عملها لعام ٢٠٠٩ ومبادرة منها ومن مجلس مراعي الحسابات، تقييمًا 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 تقريرًا معنوناً "التعيينات في المناصب العليا في الأمم المتحدة وفي برامجها وصناديقها" (JIU/REP/2000/3)، وأعدت لاحقًا في عام ٢٠٠٢ مذكرة معنونة "التعيينات في المناصب العليا في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية" (JIU/NONE/2002/1)، يذكر 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 النهجية المتبعة في إعداد هذا التقرير استعراضًا أولياً، واستبيانات ومقابلات، وتحليلًا متعمقاً لوثائق السياسات والمعلومات الجمّعة في هذا الشأن. وأرسلت 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 الدولي، 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 المعنى 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 المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، البنك الدولي، ومنظمة التجارة العالمية.

اجتماعات مع مسؤولي مجلس الأمم المتحدة لمراجعي الحسابات، ومجلس الرؤساء التنفيذيين المعنى بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة، وأمانةلجنة 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 المفتتشين على تحديد النتائج وصياغة التوصيات بشأنها للمؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة المنظمة للأمم المتحدة. وجرى التماس تعليقات على مشروع التقرير من المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة ومن المسؤولين والممثلين من 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 المفتتشين للتأكد من أن استنتاجاته وتصنيفاته تمثل الخط الفكري العام للوحدة.

- ٧ وتبسييراً لتناول التقرير وتنفيذ توصياته ورصدها، يتضمن المرفق الثاني جدولًا 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 المفتتشون 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، عن 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 يعرّف ميثاق الأمم المتحدة في مادته ٩٧ الأمين العام للأمم المتحدة بأنه الموظف الإداري الأكبير في الهيئة^(٥). ويمكن العثور على أحكام مماثلة في مؤسسات أخرى منظومة 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 بهذه، يتم تحديد ولايات الرؤساء التنفيذيين بشفافية وفقاً لوظيفتهم الأساسية، وهي خدمة الإرادة السياسية للدول الأعضاء استناداً إلى التقارير والمقررات التي تعتمدها 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، يسأل المدير العام أمام مجلس الإدارة المشكك من ممثل 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 فرادي 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 يسألون عن النتائج التي يتوقع منهم إنجازها^(٦).

- ١٣ وتشمل المساءلة: تحمل كافة المسؤوليات والوفاء بالتزامات؛ والعمل في تقييد كامل باللوائح والقواعد التنظيمية؛ ودعم الموظفين؛ ومارسة الرقابة وتحمّل المسؤوليات عن التكليفات المفروضة وعن جوانب القصور الشخصية، والقصور في عمل المنظمة في حالة انتهاك ذلك؛ وإنجاز النتائج تماشياً مع الأهداف المطلوبة المعتمدة من أصحاب المصلحة في المنظمة داخل الأطر الزمنية المحددة، والتكاليف ومعايير الجودة^(٧).

- 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 هيئتها التشريعية المعنية ينظمها ويقتنها ميثاق الأمم المتحدة، والنظم الأساسية و/أو الاتفاقيات والنظم الداخلية للهيئات التشريعية والسياسية في المنظمات المعنية.

(٥) JIU/REP/2006/6، الفقرتان ٩٧ و٤٠.

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

كما أن شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين تقررها الم هيئات التشريعية لمنظماهم^(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 تعين 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 الأهلية الالزمة للاقتراب، ومدة تولي المنصب وعدد فترتها؛ والحدود الزمنية الواضحة للاختيار؛ وجود معايير وأو اختصاصات ينبغي أن يليها المرشحون لمنصب الرئيس التنفيذي؛ وعقد جلسات استماع ومقابلات مع المرشحين من جانب الدول الأعضاء أثناء دورة تعقدتها 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 احتياز الرؤساء التنفيذيين لفحص طبي قبل الاختيار أو التعيين؛ وأحكام تتعلق بتضارب المصالح أو بفعل غير مشروع/سوء سلوك من جانب الرئيس التنفيذي؛ وتوفيق مدونة بقواعد السلوك تلتزم بالأداب العامة وتقليم إقرارات الذمة المالية؛ وإجراءات تلقي المدايا والأوسمة والنياشين؛ وإجراءات تقييم أداء الرئيس 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 مفهوم الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين الذي "يتخَّب من الجمعية العامة بناءً على ترشيح الأمين العام" وفقاً لقرار الجمعية العامة رقم ٤٢٨ (٥-٤) 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 المعنى بالمخدرات والجريمة. وللابلاغ على مزيد من التفاصيل بشأن مصطلح "التشاور"، انظر الفقرة ٤ أدناه.

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

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

- ١٧ - وجرت 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، بناءً على توصيات الرؤساء التنفيذيون لصناديق وبرامج 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 والمراحل المختلفة للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، يتناول هذا التقييم فنتين من المنظمات: (١) الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية؛ و(٢) صناديق وبرامج 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 فستنخبهم هيئات التشريعية لمنظمتهم المعنية؛ في حين أن الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، باستثناء حالة المفوضية السامية لشؤون اللاجئين^(١١)، يعينهم 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 [مجلس الأمن] متفقة"، على نحو ما تشرط الفقرة ٣ من المادة ٢٧ من ميثاق الأمم المتحدة. كما أن عملية اختيار الفريدة للأمين العام تبررها وظائفه السياسية المستمدة من المادة ٩٩ من الميثاق والتي تعلو على دوره الإداري^(١٢).

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

(١١) انظر الحاشية ٨ أعلاه.

Bruno Simma, *The Charter of the United Nations: A Commentary*, second edition, vol. II, (١٢) انظر 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) المتخد 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 مجلس الأمن والجمعية العامة حرية تعديل مدة خدمة الأمينة العامين مستقبلاً في ضوء التجربة. كما يحدد القرار راتب الأمين العام ويتضمن أحکاماً 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، أحکاماً إضافية تتصل بعملية اختيار الأمين العام^(١٥). وقد رافق هذان القرارات نقاش مستمر بشأن عملية اختيار الأمين العام فيما بين الدول الأعضاء، وذلك في الفريق العامل الرفيع المستوى المفتوح العضوية المعنى بتعزيز منظومة الأمم المتحدة^(١٦)، والفرقين العاملين المختصين المعنيين بتنشيط أعمال الجمعية العامة^(١٧).

(١٣) المرجع السابق، الصفحتان 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 ٤٩/٢٥٢ المؤرخ في ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥.

(١٧) أنشأنا بقرار الجمعية العامة ٥٩/٣٣١ المؤرخ في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، و٢٦/٦٢ المؤرخ في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨ على التوالي.

- ٢٤ - وقدم الفريق العامل المخصص الحالي المعنى بتنشيط أعمال الجمعية العامة تقريره^(١٨) لكي تصادق عليه الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين. ويتضمن مرفق التقرير قائمة مستكملة 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، شدد كثيرون من المشاركون في الفريق العامل المخصص المعنى بتنشيط أعمال الجمعية العامة "على أهمية تنفيذ القرارات الحالية بشأن هذه المسألة، وأكدوا أيضاً عدم ملاءمة 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 المعنين^(٢٣)، بما يشمل الأحكام المتصلة باختيار الأمين العام وشدد على أهمية تنفيذهما.

- ٢٥ - ولاحظ المفتشون وجود تفاهم توافقى فيما بين الدول الأعضاء على أن اختيار الأمين العام هو عملية فريدة مقارنة 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 متباعدة بشأن شتى جوانب عملية الاختيار.

- ٢٦ - ولاحظ المفتشون أن غالبية ساحقة من الدول الأعضاء أيدت الدعوة إلى الأخذ بمزيد من الشفافية والمصداقية في عملية اختيار الأمين العام لكي تشمل جميع الدول الأعضاء. وقد وضعت دول أعضاء كثيرة في اعتبارها دور الهيئات الرئيسية كما حددهه 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).

.A/63/959 (١٨)

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

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

A/63/959 (٢١)، الفقرة ٣٢.

المرجع السابق، الفقرة ٥٥.

قرار الجمعية العامة ٢٤١/٥١ و ٢٨٦/٦٠.

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

المرجع السابق، الفقرة ٢٠ من المرفق.

-٢٧ - كما أعربت دولأعضاء 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 أثارتها الدول الأعضاء احتمال الحاجة إلى معايير أكثر تفصيلاً يليها المرشحون لمنصب الأمين العام، منها الحد الأدنى والأقصى لسن المرشح، فضلاً عن حدود زمنية أكثر دقة لعملية الاختيار.

-٢٨ - واستناداً إلى أحکام الميثاق والنظام الداخلي لكل من مجلس الأمن والجمعية العامة، فضلاً عن قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، تتم المرحلة الأولى والهامنة في اختيار الأمين العام في مجلس الأمن في جلسات مغلقة، بعد أن تقدم إلى رئيس مجلس الأمن الترشيحات في شكل خطابات تتضمن بيانات السيرة الذاتية لكل مرشح. وبالنظر إلى أحکام 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 المعنى 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 أحکام 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 للتناسب الإقليمي والمساواة بين الجنسين، وتدعو مجلس الأمن إلى أن يقدم تقارير مستكمّلة 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 (1) (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 شدّ هذا الفريق العامل المخصص المعنى 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 دولأعضاء 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 دولأعضاء أخرى عدم وجود حاجة إلى مزيد من الشفافية، إذ إن المغالاة في الشفافية قد لا تؤدي إلى عملية اختيار أكثر مصداقية وأنما 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 - ورحب دولأعضاء كثيرة تحديداً باقتراح عقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين في الجمعية العامة، شريطة التقييد الكامل بأدوار الم هيئات الرئيسية كما وردت في المواد ٧ و ٢٧ و ٩٧ من الميثاق. فالشفافية الأكبر تفضي إلى مشاركة أفضل وأكمل لكل أعضاء الأمم المتحدة في العملية. وفي هذا الصدد، طلب رؤساء دول وحكومات حركة عدم الانحياز في الوثيقة الختامية مؤتمر قمة الحرارة المعقود في تموز/يوليه ٢٠٠٩ أن يدعو رئيس الجمعية العامة أثناء عملية انتخاب الأمين العام إلى عقد اجتماع للجمعية العامة لتبادل الآراء والمحوار 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 ٩٥٩/٦٣/A؛ 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 المؤيدين من دولة عضو، وبعد إبلاغ جميع الدول الأعضاء بالنتائج، تقدم 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، هيئاتها التشريعية كجزء لا يتجزأ من عملية الاختيار. وتشمل جلسات الاستماع/ الاجتماعات بوجه عام عرضاً يقدمه كل مرشح، إليه 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 لمنظومات الأمم المتحدة، فإنهم يرون مع ذلك أن الممارسة السائدة في مؤسسات أخرى في المنظومة 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 الإخلال بأحكام المادتين ٢٧ و ٩٧ 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 تطبق 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 ومصداقية عملية الاختيار وجعل العملية أكثر شمولًا للدول الأعضاء كافة.

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

- ٣٧ - يعيّن 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/المبيعات الاستشارية للصندوق أو البرنامج أو المبيعات الفرعية المعنية. ويلزم في حالةالأونكتاد 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 الرئيسين التنفيذيين لمركز التجارة الدولية^(٣٥) ومكتب الأمم المتحدة المعنى 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 المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز حالة خاصة حيث يعين الأمين العام المدير التنفيذي لهذا البرنامج بتوصية صادرة عن فريق يتألف من المنظمات الراعية^(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 وافتتاحاً تليي المعاير المحددة مسبقاً لجميع كبار موظفي الأمم المتحدة، ومن فيهم الرؤساء التنفيذيون لصناديق وبرامج الأمم المتحدة والمبيعات الفرعية والكيانات الأخرى. وهذه الإجراءات الجديدة تقديرية، ويمكن أن تشمل ما يلي: إرسال تعليمات إلى الدول الأعضاء يتضمن مهلة لعملية الاختيار والمعايير التي

(٣٤) انظر الحاشية ٨ أعلاه.

(٣٥) يعيّن 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 واليونيسف ومكتب الأمم المتحدة المعنى 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 لعرض 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 رحبـت باعتمـاد هذه الإجرـاءـات الجديدة، لأنـها تؤدي إلى زيادة شـفـافية عمـلـية الاختـيـارـ. وأـشيرـ بـصـفةـ خـاصـةـ إـلـىـ أنـ وـضـعـ الـمـعـاـيـرـ، مـثـلـ الـكـفـاءـاتـ وـالـمـؤـهـلـاتـ وـالـخـبـرـاتـ الـمـطـلـوـبـةـ، الـتـيـ يـتـوـقـعـ أـنـ تـوـفـرـ لـدـىـ الـمـرـشـحـيـنـ كـافـةـ، هـيـ خـطـوـةـ هـامـةـ إـلـىـ الـأـمـامـ لـتـأـكـيدـ مـزـيدـ مـنـ الـمـصـدـاقـيـةـ عـلـىـ الـعـمـلـيـةـ الـاـخـتـيـارـ، مـثـلـماـ هوـ شـأنـ الـمـارـسـةـ الـجـدـيـدةـ بـالـإـعـلـانـ عـنـ الـوـظـائـفـ الشـاغـرـةـ، الـأـمـرـ الـذـيـ حدـثـ فـيـ عـمـلـيـاتـ الـاـخـتـيـارـ مـؤـخـراـ لـوـظـيفـيـ مدـيرـ بـرـنـامـجـ الـأـمـمـ الـمـتـحـدـةـ الـإـنـمـائـيـ وـالـمـدـيرـ التـنـفـيـذـيـ لـبـرـنـامـجـ الـأـغـذـيـةـ الـعـالـمـيـ، وـهـوـ مـاـ يـسـرـ الـبـحـثـ عـنـ أـفـضـلـ الـمـرـشـحـيـنـ الـمـؤـهـلـيـنـ وـالـأـكـفـاءـ. وـبـالـإـضـافـةـ إـلـىـ ذـلـكـ، فـإـنـ اـعـتـمـادـ عـلـىـ تـنـظـيمـ الـمـقـابـلـةـ عـلـىـ مـرـحلـتـيـنـ، تـشـمـلـ الـأـوـلـىـ مـقـابـلـةـ يـجـريـهاـ فـرـيقـ مـخـصـصـ مـنـ كـبـارـ الـمـوـظـفـيـنـ ثـمـ مـقـابـلـةـ مـعـ الـأـمـيـنـ الـعـامـ نـفـسـهـ، هـيـ خـطـوـةـ أـخـرـىـ إـلـىـ الـأـمـامـ.

٤٠ - وأـبلغـ المـفـتـشـوـنـ بـوـجـودـ نـقـصـ فـيـ الـوـضـوـحـ يـتـعـلـقـ بـأـمـورـ مـنـهـاـ: مـعـاـيـرـ تـشـكـيلـ الـفـرـيقـ الـمـخـصـصـ وـرـئـيـسـهـ وـالـإـجـرـاءـاتـ الـمـطـبـقـةـ عـلـىـ تـشـكـيلـ هـذـاـ الـفـرـيقـ؛ وـالـمـعـاـيـرـ وـالـإـجـرـاءـاتـ الـواـجـبـ تـطـيـقـهـاـ أـثـنـاءـ الـمـقـابـلـاتـ، بـمـاـ فـيـهـاـ الـمـقـابـلـاتـ الـتـيـ يـجـريـهاـ الـأـمـيـنـ الـعـامـ؛ وـالـمـعـاـيـرـ وـالـإـجـرـاءـاتـ الـقـائـمـةـ لـلـقـيـامـ بـفـحـصـ أـوـلـيـ لـلـمـرـشـحـيـنـ. وأـشـيرـ كـذـلـكـ إـلـىـ أـنـهـ لـمـ تـوـضـعـ بـعـدـ الـمـعـاـيـرـ وـالـإـحـتـصـاصـاتـ لـوـظـائـفـ الرـئـيـسـاتـ التـنـفـيـذـيـنـ جـمـيعـ صـنـادـيقـ وـبـرـامـجـ الـأـمـمـ الـمـتـحـدـةـ وـهـيـاتـاـ الـفـرعـيـةـ وـكـيـانـاتـ الـأـخـرـىـ.

٤١ - ويـوـافـقـ المـفـتـشـوـنـ النـقـاطـ الجوـهـرـيـةـ الـتـيـ أـثـيـرـتـ أـعلاـهـ. وـيـرـونـ أـنـ إـجـرـاءـاتـ الـاـخـتـيـارـ الـجـدـيـدةـ أـسـهـمـتـ إـلـىـ حـدـ ماـ فـيـ زـيـادـةـ الـمـسـأـلـةـ وـالـشـفـافـيـةـ عـلـىـ الـعـمـلـيـةـ الـاـخـتـيـارـ؛ بـيـدـ أـنـهـ يـلـزـمـ إـنجـازـ ماـ هـوـ أـكـثـرـ. وـيـرـىـ المـفـتـشـوـنـ أـيـضـاـ أـنـهـ يـبـنـيـ التـنـسـيقـ فـيـ إـصـارـ إـعلـانـاتـ الـوـظـائـفـ الـشـاغـرـةـ مـسـتـقـبـلاـ، إـضـافـةـ إـلـىـ رـسـالـةـ التـعـمـيمـ الـمـوجـهـةـ إـلـىـ الـدـوـلـ الـأـعـضـاءـ، بـغـيـةـ تـيسـيرـ الـبـحـثـ عـنـ أـفـضـلـ وـأـكـفـأـ الـمـرـشـحـيـنـ الـمـؤـهـلـيـنـ. وـيـجـبـ مـرـاعـةـ سـلـطـةـ الـأـمـيـنـ الـعـامـ الـتـقـدـيرـيـةـ وـالـمـسـتـقلـةـ فـيـ اـتـخـاذـ قـرـارـ الـاـخـتـيـارـ الـنـهـائـيـ.

٤٢ - وـيـتـوـقـعـ أـنـ يـؤـدـيـ تـنـفـيـذـ التـوـصـيـةـ التـالـيـةـ إـلـىـ تـعـزـيزـ فـعـالـيـةـ وـكـفـاءـةـ وـشـفـافـيـةـ عـمـلـيـةـ الـاـخـتـيـارـ، بـمـاـ يـؤـكـدـ مـصـدـاقـيـتـهاـ.

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 جميع مناصب الرؤساء التنفيذيين على الموقع الشبكي للمنظمة وفي وسائل الإعلام الجماهيري، مثل الصحف والدوريات والمجلات المعنية؛
- (ب) وضع معايير واحتياجات، تشمل الكفاءات والمؤهلات والخبرات المطلوبة، التي يتوقع 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، ولقبارات الأفرقة المخصصة 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 تجنيح 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، أشاراً فيها إلى أن تعبير "بالتشاور مع" و"بعد التشاور مع" في ممارسة الأمم المتحدة هو عملية يلتمس فيها الحصول على آراء الأطراف التي يجري التشاور معها أو التتحقق منها وأنه يجب تمييزه عن "الاتفاق" أو "الموافقة" أو "القبول" ^(٣٧).

^(٣٧) انظر الحاشية ٣ أعلاه 8/REP/2009/JIU – 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 المعين. وتحري 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 الإخبار 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 وجعل عملية الاختيار تشمل جميع الدول الأعضاء، ينبغي أن تُعقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين المدرجين على القائمة الأولية لوظيفة الرئيس التنفيذي لهذه المنظمات، دون إخلال بسلطة الأمين العام في تعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية.

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

التوصية ٣

تعزيزاً للشفافية تعيين الرؤساء التنفيذيين لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى، وجعل العملية أكثر شولاً للدول الأعضاء، ينبغي للأمين العام أن يكفل عقد جلسات استماع/اجتماعات مع المرشحين المدرجين على القائمة الأولية من جانب أعضاء المجالس التنفيذية واللجان الاستشارية وأو غيرها من هيئات التشريعية لصناديق 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 تتوافق للمرشحين، بما فيها السمات الإدارية والتنفيذية لإدماج نشاط كامل مجمع هيئات الأمم المتحدة؛ وسمات قيادية لتقرير مكانة الأمانة وكفاءتها؛ والمهارات لقيادة فريق يتتألف 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 مؤمن حكومات كثيرة؛ والتخلص بأعلى صفات اتخاذ القرار السياسي والبقاء والزاهدة؛

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

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

-٤٩- ييد أن الجمعية العامة قررت عدم الأخذ بهذه المعايير التي وضعتها اللجنة التحضيرية باستثناء ما ورد منها في قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠، الذي "تؤكد [فيه] على أهمية أن يجوز المرشحون لمنصب الأمين العام وأن يجدوا 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 مختلفةً 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 ويسّر البحث عن أفضل المرشحين المؤهلين والأكفاء. ييد أن بلداناً 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 ييد أنها تختلف في درجات التفصيل فتتمد 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 ومحال 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 التحاوار 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 - ق ١٠.

المدن 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 ولايتها المتخصصة، وعلى نقىض ذلك، تحتاج أي معايير توضع لمنصب الأمين العام للأمم المتحدة إلى مراعاة الطبيعة الواسعة النطاق لولايتها 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. ييد أنه يجب أن تتوافق 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، فيما تكون عملية التسلیم والتسلیم سلسة وفعالة، ينبغي أن يُعين 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، تُبلغ بها الدول الأعضاء عن طريق تعليم يدعوها إلى تقديم مرشحين. وتَنْصَعُ هذه الحدود الزمنية الهيئاتُ التشريعية لختلف المنظمات، إما لعملية الاختيار بصفة عامة أو على أساس مخصص لاختيار رئيس تنفيذي جديد.

- ٥٦ - وأشار المفتشون إلى مختلف الآراء العرب عنها بشأن محسن ومساوئ وضع حدود زمنية واضحة. فمن جهة، أُشير إلى أنه من المستصوب اعتماد حدود زمنية واضحة لعملية الاختيار، وبخاصة للتقليل إلى أقصى حدّ 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 الدولي 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، جوهر بأنه لا توجد حاجة إلى حدود زمنية واضحة، لأن الدول الأعضاء تدرك 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 سُيقلل إلى أدنى حد من احتمال التأخير في تعيين رئيس تنفيذي جديد. وسوف يسمح ذلك بعملية انتقال سلسة بين الرئيس التنفيذي شاغل المنصب والرئيس التنفيذي الجديد. كما ستمنح الحدود الزمنية الرئيس التنفيذي المُنتَخِب 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 المماثلة التشريعية للمنظمات التي بإمكانها كذلك أن تُعدها أثناء عملية الاختيار وفقاً لما تراه مناسباً في ضوء التجربة.

- ٥٨ - ويُتوقع أن ييسر تنفيذ التوصية التالية الاختيار 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.

ـ 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 وانتخابهم الدول الأعضاء، الأحكام الخاصة بالتقاعد الإلزامي التي تتطبق على موظفي منظماتهم. وناقشت الهيئات التشريعية في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية، مقترنات تتعلق بالشروط الخاصة بالسن، بيد أنها لم تعتمد أياً منها.

٦٠ - وعلم المفتشون أن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي وضعوا (وفقاً لنظاميهما الداخليين) شرطاً تتعلق بسن رئيسيهما التنفيذيين، 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 القيد المفروضة على السن شرطاً من الشروط التي يجب أن يستوفيها الرئيس التنفيذي للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

٦١ - وأعرب عن آراء مختلفة بشأن هذه المسألة. فمن جهة، أشير إلى أن الشروط المتعلقة بالسن المشابهة للشروط المعتمدة في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي قد تكون مناسبة أيضاً لمؤسسات منظمة الأمم المتحدة للأسباب نفسها، أي ضمان أن تتوفر لدى الرؤساء التنفيذيين اللياقة البدنية والذهنية الالزمة لأداء مهامهم. بيد أن الكثيرين لا يجدون 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، جوهر بأن وضع شروط إضافية سيجعل عملية الاختيار شديدة الصرامة ولن يترك مجالاً للمرونة. وأخيراً، أشير 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 ولايائهم ونطاق مسؤولياتهم.

٦٢ - ويرى المفتشون وجود حجج وجيهة تؤيد وتعارض الشروط الخاصة بالسن التي تطبق على المرشحين. بيد أن المفتشين يعتقدون أن الحجة الأساسية للحد الأقصى للسن هي "كفاءة" 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 التنفيذيون، 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 التنفيذيون، بالإضافة إلى ذلك، لفحوص طبية إلزامية دورية، شأنهم شأن الموظفين الآخرين في المنظمة. وفي منظمات أخرى (مثلاً الوكالة الدولية للطاقة الذرية)، لا يخضع الرئيس التنفيذي لأي فحص طبي. وتتمثل منظمة الصحة العالمية حالة خاصة في هذا الصدد، حيث ينص قرار اتخاذه 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 طبياً لأداء مهامه بكفاية.

٦٤ - وأعرب عن آراء مختلفة بشأن مدى اعتبار هذا الإجراء أفضل الممارسات. فمن جهة، قيل إن على الحكومات المرشحة أن تلتزم الحيطة الواجبة لضمان تمنع مرشحيها بصحبة جيدة. وذكر أنه في معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، يخضع الرئيس التنفيذي لفحص طبي بعد انتخابه وعند تسلمه وظائفه، 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 وطوها 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. وبناءً على ذلك، ينبغي لجميع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي أن يخضعوا لفحص طبي قبل عملية الانتخاب.

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

التوصية ٥

ينبغي للهيئات التشريعية المؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى جميع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي، أن يقدموا، إلى جانب سيرهم الذاتية، شهادة ثبت تمعتهم بصحبة جيدة موقعة من هيئة طبية معترف بها.

واو - التناوب الإقليمي والتوازن بين الجنسين

٦٧ - وفقاً لقرار الجمعية العامة رقم ٢٨٦/٦٠، "توكد [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 انتبه المفتشين إلى أنه ينبغي تحقيق التوازن الجغرافي لمنصب الأمين العام للأمم المتحدة فحسب بل أيضاً لمناصب الرؤساء التنفيذيين المؤسسات منظومة الأمم المتحدة ككل (وكذلك مناصب الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الدولية الأخرى).

- ٦٩ - ولا تتضمن النظم الأساسية والقرارات التشريعية ذات الصلة الصادرة عن الم هيئات التشريعية للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، أحکاماً بشأن التناوب الجغرافي أو المساواة بين الجنسين فيما يتعلق باختيار الرئيس التنفيذي. والاستثناء الوحيد هو الاتحاد الدولي للاتصالات، حيث ينبغي أن "يراعي التوزيع الجغرافي المنصف بين مناطق العالم"^(٤٢)، عند اختيار الأمين العام للاتحاد، ونائب الأمين العام ومديري المكاتب. بيد أنه، ورغم عدم وجود هذه الأحكام، أبلغ 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 واليونيسيف والبنك الدولي وبرنامج الأغذية العالمي من البلدان المتقدمة، فقد اختير دوماً الرؤساء التنفيذيون للأونكتاد ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية من البلدان النامية. حالياً لا توجد سوى امرأتان تختلأن منصبي 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 وهنئاها 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) واليونيسيف والأونروا وبرنامج الأغذية العالمي).

- ٧١ - وذكر ممثلون عن بعض الدول الأعضاء للمفتشين أن التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين هامان، ومع ذلك، فإن جنسية ونوع حنس 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 لأى بلد أو مجموعة من البلدان أن تتحكر الحق في تسمية الرئيس التنفيذي لأى منظمة بذاتها. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي التقييد بصرامة بفتره 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،

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

اقترحت دول أعضاء أخرى النظر في تقيد عدد الولايات لمنصب الرؤساء التنفيذيين بولاية واحدة.

- ٧٢ - ويتبادر طول مدة ولاية الرؤساء التنفيذيين المؤسسات المنظومة للأمم 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). ولأكثرية 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 رؤساؤهم التنفيذيون بمدداً لولاية ثالثة، عدلت 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 هيئتها 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 بـألا يتتجاوز 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 - وتبيّن المفتّشون من خلال دراسة استقصائية للممارسات السابقة أن التناوب الجغرافي والتوازن بين الجنسين لم يُحترماً دوماً عند تعيين الرؤساء التنفيذيين المؤسسات المنظومة للأمم المتحدة. ولا يزال التوجّه السياسي والحقائق السياسية يطغيان على التناوب الجغرافي والتوازن بين الجنسين في عملية الاختيار.

- ٧٥ - وإذا أخذ المفتّشون في الحسبان مختلف هياكل ووتيرة دورات الهيئات التشريعية للمنظمات، فـإنهم يعتقدون أنه ينبغي لجميع المنظمات أن تقيد مدة ولاية رؤسائها التنفيذيين بولايتين متتاليتين كأقصى حد، على ألا تتجاوز كل مدة ولاية خمس سنوات، إذ سيمكّن ذلك

(٤٤) انظر الوثيقة 8/LIM/C2009، الصفحتان ٣ و٤.

(٤٥) انظر الوثيقة 17/PFA/GB.306، الفقرتان ١ و٢.

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

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

الوصية ٦

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد أحكاماً لتقيد مدة خدمة رؤسائها التنفيذيين بولايتين متتاليتين 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 حملاتهم 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 الأساسي والإداري لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومدونة قواعد السلوك وغيرها من المنشورات الإدارية تعطي حالات تعارض مصالح تتعلق بالمرشحين الداخليين الذين يقررون تنظيم حملة للترشح لوظائف الرؤساء التنفيذيين، لا توجد بمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، باستثناء الاتحاد الدولي للاتصالات، إجراءات رسمية خاصة بالمرشحين الداخليين المتقدمين لمنصب الرئيس التنفيذي، بما في ذلك أي شرط إلزامي أو تقديرى للمرشحين الداخليين بوقف قيامهم بوظائفهم أثناء حملتهم هدف تفادي أي تعارض محتمل في المصالح أو إساءة استخدام وظائفهم والموظفين ومرافق المكاتب لخوض حملتهم^(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 للائحة الحادية عشرة - ٢ من نظميها الأساسي والإداري للموظفين، "يجب على [أي] موظف معين يتقدم إلى الانتخابات لإحدى الوظائف الرسمية التي تتم بالانتخاب [عما 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 حملتهم. فمن جهة، اعتبر أنه من غير العملي عندما يكون الرئيس التنفيذي شاغل المنصب مرشحًا لولاية أخرى، أن يتوقف عن أداء وظائفه أثناء الحملة، لما لذلك من تأثير سلبي على إدارة المنظمة. ومن جهة أخرى اعتبر من غير الملائم عدم حصول رئيس تنفيذي يشغل المنصب ويقدم 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 ترشيحاتهم، بينما يكون ترشيحهم معروفاً بصفة غير رسمية ويستخدمون الموظفين ومرافق المنظمة في حملتهم قبل مدة طويلة من إعلامهم الرسمي بالترشح، مما يشكك في علة وجود الإجراء المعول به.

-٨١ وبالإضافة إلى ذلك، من اللازم البحث في تفاصيل أخرى تتعلق بالإجازة المأذونة إلى جانب مدتها، مثل مسألة هل ينبغي أن تكون بمرتب 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 التتحقق بأن حالات المرشحين الداخليين الذين يستغلون وظيفتهم في المنظمة لخدمة حملتهم ستعطيها الأحكام ذات الصلة في النظمتين الأساسية 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 باحتتمال إساءة استخدام وظائفهم خدمة لحملتهم، هي مسألة يجب معالجتها، بغية الحيلولة دون إمكانية إساءة استخدام موارد المنظمة، بما يؤثر سلباً على إدارة المنظمة ببُث 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 مرتب، وأن يظلوا خاضعين للنظمتين الأساسية والإداري للموظفين، لن يكون من المناسب منح الأمين العام شاغل المنصب الذي لا يخضع لهذين النظمتين، ويترشح لولاية ثانية، إجازة خاصة بدون مرتب، بالنظر إلى ولايته ووظائفه^(٤٧).

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

^(٤٧) انظر الخاتمة ٣ أعلاه، ٨/REP/2009/JIU 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 المترشحين بعد الانتخاب (انظر التوصية ١٠ بهذا التقرير).

حاء - حسن السلوك أثناء الحملة الانتخابية

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

-٨٥ - ويرى المفتشون أن هذا السلوك يشوّه العملية الانتخابية ويؤثر في نزاهتها ومصداقيتها وفي المرشح إذ انتخب. وينبغي للحكومات المرشحة ومرشحيها لمنصب الرئيس التنفيذي الالتزام بسلوك مثالي أثناء الحملة وأي على معايير السلوك الأخلاقي بالامتناع عن إثبات أي فعل من شأنه أن ينال من نزاهة ومصداقية العملية الانتخابية^(٤٨).

-٨٦ - ويرى المفتشون أنه في الحالات التي لا ينص فيها النظام الأساسي والإداري للموظفين وموذنة 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 ادعى أحد المرشحين الداخليين أو المرشح الخارجي الفائز قد جأ إلى هذه الممارسات، ينبغي أن يخضعوا لتحقيق وإجراء تأديبي، 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 التأديبي 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 للنظام الأساسي والإداري للموظفين وغيرها من الإصدارات الإدارية، وموذنة قواعد سلوك منظماتهم، وكذلك معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠١.

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

النقطة ٧

ينبغي للهيئات التشريعية/مجالس الإدارة لمؤسسات منظمة 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 الانتخاب/الانتخاب، مقابل التصويت لصالح مرشحين بعينهم.

ثالثاً - شروط خدمة الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظمة 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، تنشر 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 وهيئتها الفرعية وكياناتها الأخرى متساوية 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، وجدول 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- تُحدَّد مرتبات الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة، والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية من جانب هيئات التشريعية لهذه المنظمات في بداية الولاية. وفي بعض الحالات يُكَيِّفُ 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. ويتلقي معظم الرؤساء التنفيذيين أيضاً بدلات سكن وتمثيل. وتباين المرتبات والبدلات الممنوحة للرؤساء التنفيذيين من منظمة إلى أخرى.

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

٩٥- وأبلغ المفتشون بأن دراسة مقارنة لجدوال المرتبات والبدلات المدفوعة للرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، أعدتها 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 الستين للمنظمة، وعدد الموظفين، إضافة إلى موقع مقر المنظمة.

(٤٩) انظر أعلاه الفقرات ٧٦-٧٧ من هذا التقرير.

(٥٠) استناداً إلى قرار الجمعية العامة ٥٧/٣١٠ 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 مجلس الرؤساء التنفيذيين أن يقوم، بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية واستناداً إلى دراسته المقارنة لجدوality المرتبات والبدلات المدفوعة للرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، بوضع معايير مشتركة تشكل أساساً لتحديد جدوality المرتبات والبدلات المدفوعة للرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية من جانب هيئتها التشريعية.

باء - تضارب المصالح والقيام بفعل غير مشروع/سوء السلوك

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

- ٩٩ - وفي حالة الأمين العام للأمم المتحدة، لا ينطبق النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة عليه، لأن المسوؤل 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). وتعد المسائل المتعلقة بتضارب المصالح أيضاً لدى أداء الأمين العام القسم شفوياً، وكذا عبر مشاركته في برنامج تقديم إقرارات الذمة المالية. وأخيراً، ينص قرار الجمعية العامة ١١(٤-١) 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 Corr. A/54/695 وCorr. A/54/710 ("النظام الأساسي المقترن لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة حقوقهم وواجباتهم الأساسية") وCorr. A/54/٥٢ ("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 وبرامجهما وهياكلها الفرعية ويُعدون موظفين للأمم المتحدة؛ وبالتالي تسري عليهم الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح والقيام بفعل غير مشروع/سوء السلوك في النظمains الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ومدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات. فعلى سبيل المثال، ووفقاً للقاعدة ٢-١(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 اتخذه 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 لموظفي آخرين، أو من أجل الحصول دون اتخاذ قرارات غير مؤاتية فيما يتعلق بـ كز هم أو مركز زملائهم أو نقض تلك القرارات".

١٠١ - وفي الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، كثيرةً ما تُدمج الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح وبأي فعل غير مشروع/سوء سلوك ضمن شروط تعين الرئيس التنفيذي. ويوقع الرؤساء التنفيذيون أيضاً قسماً، يتضمن بنوداً عامة تنص على حسن السلوك، ويلتزمون بـمدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات المعمول بها في منظماتهم، إن وجدت، أو معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بالخدمة المدنية الدولية. وختاماً، تسرى 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 التعين.

١٠٢ - ومع ذلك، لاحظ المفتشون وجود ثغرات فيما يخص عدم سريان النظم الأساسي 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، تباين الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح والفعل غير المشروع/سوء السلوك الساري على الرؤساء التنفيذيين تبايناً كبيراً في التفاصيل والشمولية من منظمة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال، في عدة مؤسسات لمجموعة الأمم المتحدة، لا توجد أحكام تحظر تلقى 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 وللبنك الدولي أحکاماً شاملة تخص الرؤساء التنفيذيين في مجال تضارب المصالح. فتنص شروط التعين 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 أحکاماً متعلقة بالهدايا، والتكريم،

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

٤ - لذا يرى المفتشون أن على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تحدّث أحكامها السارية على الرؤساء التنفيذيين فيما يخص تضارب المصالح وأن توائمه، 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؛ وبند عام يتعلق بتضارب المصالح. وينبغي دمج هذه الأحكام إما في شروط تعيين الرؤساء التنفيذيين أو في العقد الذي يوقعون عليه، أو ينبعي أن تتضمن شروط التعيين أو العقد، بدلاً من ذلك، إشارات محددة إلى الأحكام المعول بها.

٥ - وعلاوةً على ذلك، ينبعي لشروط التعيين، والنظم الأساسية، أو مدونات قواعد السلوك/الأخلاقيات، أو النظمains الأساسي والإداري 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، تعين إدراج إشارات محددة إلى الأحكام المتعلقة بذلك في النظام الأساسي للمنظمة، أو في النظمains الأساسي والإداري للموظفين أو مدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات.

٦ - ويتوقع أن يؤدي تفاصيل 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، وتعلق 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 يتشاروا مع الإدارة المعنية (الموارد البشرية، إدارة الشؤون القانونية أو مكتب/موظفي الأخلاقيات) بشأن أي تضارب محتمل في المصالح، وهم 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/موظفي الأخلاقيات في المنظمة، حسب الاقتضاء، أو تُجريه وحدة التفتيش المشتركة. وينبغي إبلاغ نتيجة التحقيق مباشرة إلى الهيئة التشريعية للمنظمة المعنية قصد اتخاذ إجراء بشأن المسألة. ولو حدة التفتيش المشتركة، بوصفها الهيئة الخارجية المستقلة الوحيدة للرقابة في منظومة الأمم المتحدة، أن تقوم بهذه التحقيقات، بمبادرة منها، إن هي قررت ذلك.

١١٠ - ويتوقع أن يؤدي تفيد 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، تختص الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

١٠ التوصية

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظمة الأمم المتحدة أن توفر 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 المنظمة. 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 عبارة عنها، إن هي قررت ذلك.

جيم - إقرارات الذمة المالية

١١١ - يخضع الأمين العام للأمم المتحدة والرئيس التنفيذي للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية لسياسات منظمتهما 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 (يونسكو). وهناك الآن اليونسكو، والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بقصد وضع سياسة لإقرارات الذمة المالية. وفي الاتحاد الدولي للاتصالات، أيد المجلس في دورته لعام ٢٠٠٩ المقودة 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 تسرى على المدير العام. ولمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية آلية إزامية 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 لذمتهم 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، تُسدي 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 قبل أمين الصندوق والمراقب المالي، ومكتب الشؤون القانونية، على التوالي، ويظل سجل المصالح المالية للأمين العام للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية محفوظاً لدى رئيس مجلس المنظمة العالمية للأرصاد 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 أُنشئ، أو من جانب إدارة الموارد البشرية أو الشئون القانونية، لا توجد أية إجراءات واضحة ومحددة لمعالجة مخالفات الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بإقرارات الذمة المالية. ويشار في هذا السياق إلى التوصيتين ١٥ و ١٦ الواردتين 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 لمنظمة 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 إ حاللة هذه القضايا إلى مكتب/موظف الأخلاقيات في المنظمة أو إلى وحدة التفتيش المشتركة، حيث ينبغي لهما، بعد إجراء تحقيقاًهما، تبلغ نتيجة التحقيق إلى الهيئة التشريعية لاتخاذ إجراء بشأن المسألة. ويُشار إلى التوصية ١٠ أعلاه في هذا الصدد.

١١٦ - ويتوقع أن يؤدي تفويذ التوصية التالية إلى تعزيز المسائلة، والأخلاقيات، والاتساق والمواءمة في سياسات بيانات الكشف المالي داخل الوكالات المتخصصة لمنظمة 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 رؤسائهما التنفيذيين.

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

DAL - تقييمات الأداء

١١٧ - يُسأَل الأمين العام للأمم المتحدة وغيره من الرؤساء التنفيذيين أمام الدول الأعضاء، ولا يوجد لهم أي تقييم للأداء بهذا المعنى مقارنةً بأداء موظفي المنظمات. وبحري الم هيئات التشريعية للمنظمات استعراضاً ضمنياً على أساس التقارير الدورية المتعلقة بتنفيذ برنامج العمل أو بتقديم مقتراحات 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. ومقارنة بذلك، يجري تقييم أداء الرئيس التنفيذي في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي من جانب اللجانتين الإداريتين اللتين ترفعان تقاريرهما إلى مجلسي المنظمتين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي يتصدّد وضع بارامترات لتقييم أداء الرئيس التنفيذي.

١١٩ - وإضافة إلى التقارير الدورية التي يقدمها الرؤساء التنفيذيون لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئتها الفرعية وكياناتها الأخرى إلى المجالس التنفيذية المؤسسة لهم، يخضع هؤلاء إلى تقييم للأداء من جانب الأمين العام في شكل اتفاقات كبيرة بين 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 للفتولة دراسات استقصائية شاملة للموظفين تتضمن أسئلة بشأن تصورات الموظفين لإدارة الرئيس التنفيذي.

١٢٠ - وأبلغ المفتشون بأن الآراء متباعدة 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، احتجج بأن وضع نظام رسمي لتقييم الأداء أمر غير ممكن، لأن الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين لتلك الوكالات موظفو 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 ستُجري تقييم الأداء، ومعايير الأداء وبرامراته 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، احتج 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 الاتفاques الإدارية للرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى. وقد يشكل التقييم الرسمي أيضاً أساساً إضافياً للبت في إمكانية تجديد ولاية الرئيس التنفيذي أم لا. ويمكن الوقوف على أمثلة لمعايير الأداء في تقييمات الأداء التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وفي المعاير المستخدمة في صندوق الأمم المتحدة للسكان، وكذا في الاتفاques 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 دولأعضاء مختارة من الهيئة التشريعية للمنظمة تُكلِّف 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 ومتاح. وينبغي أن تكون معاير الأداء شبيهة بمعايير التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وبمعايير الاتفاق الإداري للرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وهيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى. وينبغي للهيئات التشريعية المؤسسات المنظومة للأمم المتحدة أن تنظر في هذا النظام. ولدى إنشائه، ينبغي أن تديره جان 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 معاير إضافية، مثل صفات القيادة، والمساءلة، والكفاءة الإدارية والعمل مع الفريق الذي يتبعه أن يتصرف بما الرؤساء التنفيذيون.

هاء - قضايا أخرى

١ - قبول الهدايا والتكريم والأوسمة

١٢٣ - ينظم النظمان 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. ويلتزم هؤلاء الرؤساء التنفيذيون الموافقة المسقبة من الأمين العام، حسب الاقتضاء، وقد يلتزمون مشورة مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة.

١٢٤ - وفي حالة الأمين العام، وإن لم يكن موظفاً خاضعاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، يسجل المدياً المكتب التنفيذي للأمين العام. ويتحرى مكتب الأخلاقيات أية عروض للتكرّم ومنح الأوسمة لتقدير 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، فتُنظّم مسألة تلقي المدياً والتكرّم والأوسمة بحسب النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو مدونة قواعد السلوك/الأخلاقيات لكل منظمة، أو بحسب شروط تعين الرئيس التنفيذي.

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

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

١٢٨ - وبينما يلْجأ 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 المدياً، والتكرّم، والأوسمة، وما إلى ذلك، من جانب الرؤساء التنفيذيين.

١٢٩ - وفي صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، يُحظر تقديم المدياً إلى الرئيسين التنفيذيين إلا إذا كان عدم قبولها سيتسبّب في إtrag. وفي هذه الحالات، يخضع قبول الهدية إلى موافقة المديرين التنفيذيين، وتُعد المدياً المُتعلقة ملكاً للمنظمات، وتُضاف إلى قوائم مخزونها. وعلى غرار ذلك، يتطلّب قبول التكرّم والأوسمة والشهادات من جانب الرئيسين التنفيذيين لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي موافقة مُسبقة من المديرين التنفيذيين. وتُدرج الأحكام المتعلقة بقبول المدياً، والتكرّم، والأوسمة، وما إلى ذلك، أيضاً ضمن شروط تعين الرئيس التنفيذي.

١٣٠ - وأبلغ المفتشون بأن المدياً 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 النشريات. ويرى المفتشون أن تكون

هذه الهدايا ذات قيمة رمزية وأن تمثل أنشطة المنظمة (المنشورات مثلاً). وينبغي خصم ثنها في إطار بند موحد من الميزانية تيسيراً لتعقبها 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، والتحلص المحتمل منها عبر مزاد، والأحكام المتعلقة باستخدام المال، وما إلى ذلك). ويرى المفتشون أن السياسات المعهود 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.

١٢ التوصية

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 - مجلس الأمن والجمعية العامة سلطة البت في إنهاء ولاية الأمين العام، كما هو شأن بالنسبة للهيئات التشريعية للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية فيما يتعلق برؤسائها التنفيذيين. وللعديد من 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 للتزاماتهم. وتنقر كل هيئة تشريعية أيضاً بشأن شروط إنهاء الولاية، أي التوفيق عن العمل بمرتب أو بدونه، وبدلات إنهاء الخدمة، وما إلى ذلك.

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

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

١٣٥ - ولتجنب أي نزاع في المستقبل، يرى المفتشون أن على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تراعي أيضاً الأحكام التي صدرت وستصدر 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، منحت للرئيس التنفيذي السابق تعويضات دفعتها منظمة حظر الأسلحة الكيميائية، عقب قرار مؤتمر 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 إهاء الخدمة للرؤساء التنفيذيين على أساس أفضل الممارسات.

١٣ التوصية

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدرج في شروط تعيين رؤسائها التنفيذيين حكماً ينص على إمكانية منح بدلات إهاء 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.

المرفق الأول

قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١١ (د-١)

"١١ (أولاً) - شروط تعيين الأمين العام"

تقرر الجمعية العامة، في ضوء المسؤوليات الحسام 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 يتتقاضى الأمين العام مرتبًا كافياً صافيـه ٢٠٠٠٠ دولار (الولايات المتحدة)، مع بدل تمثيل قدره ٢٠٠٠٠ دولار (الولايات المتحدة)، سنويـاً. بالإضافة إلى ذلك، يُزود مسـكن مؤثـث، تتحمـل المنظـمة تكالـيف إصلاحـه وصيـانتـه، باستثنـاء تكالـيف العـاملـين في المـسـكـن.
- ٣ يُعين أول أمين عام لمدة خمس سنوات، يكون التعيـين بعدهـا مفتوـحاً لـمـدة خـمـس سـنـوـات أخـرى.
- ٤ أحـيط عـلـماً بـالـمـلاحـظـاتـ التـالـيةـ الـوارـدةـ فـيـ الفـقـرـاتـ ٢١-١٨ـ مـنـ الفـرعـ ٢ـ مـنـ الفـصلـ الثـامـنـ فـيـ تـقـرـيرـ اللـجـنةـ التـحـضـيرـيـةـ وـوـقـعـ عـلـيـهاـ:

 - (أ) بما أنه لا يوجد أي نص على هذا الموضوع في الميثاق، فللجمعية العامة و مجلس الأمن حرية تعديل مدة الولاية للأمناء العامين المقربين في ضوء التجربة المكتسبة.
 - (ب) بما أن الأمين العام هو شخص مؤمن من حكومـاتـ كـثـيرـةـ، يـُـسـتـحـسـنـ أـلـاـ تـقـدـمـ إـلـيـهـ أيـ دـوـلـةـ عـضـوـ، بـأـيـ حـالـ مـنـ الـأـحـوـالـ فـورـ تقـاعـدـهـ، أيـ منـصـبـ حـكـومـيـ قدـ تـشـكـلـ الـعـلـومـاتـ السـرـيـةـ لـدـيـهـ مـصـدـرـ إـحـرـاجـ لـدـوـلـ أـعـضـاءـ أـخـرىـ، وـيـمـتـنـعـ الـأـمـيـنـ الـعـامـ مـنـ جـانـبـهـ عـنـ قـبـولـ أيـ منـصـبـ مـنـ هـذـاـ القـبـيلـ.
 - (ج) يتـضـحـ، مـنـ أحـكـامـ المـادـيـنـ ١٨ـ وـ ٢٧ـ مـنـ المـيـثـاقـ، فـيـمـاـ يـخـصـ تـرـشـيـحـ بـمـلـسـ الـأـمـيـنـ الـعـامـ، أـنـ يـلـزـمـ موـافـقـةـ سـبـعـةـ أـصـوـاتـ لـلـدـوـلـ الـأـعـضـاءـ، مـنـهـاـ أـصـوـاتـ الدـوـلـ دـائـمـةـ الـعـضـوـيـةـ، وـأـنـهـ مـنـ أـجـلـ تـعـيـينـ الـجـمـعـيـةـ الـعـامـ لـلـأـمـيـنـ الـعـامـ، يـكـفـيـ توـافـرـ أـغـلـيـةـ بـسـيـطـةـ مـنـ أـعـضـاءـ هـذـهـ الـهـيـئةـ الـحـاضـرـينـ وـالـمـصـوـتـينـ، مـاـ لـمـ تـقـرـرـ الـجـمـعـيـةـ الـعـامـ نـفـسـهـاـ الدـعـوـةـ إـلـىـ توـافـرـ أـغـلـيـةـ الـثـلـثـيـنـ. وـتـنـطـقـ الـقـوـاعـدـ ذـاهـقاـ عـلـىـ تـحـدـيدـ التـعـيـينـ وـكـاـنـهـ تـعـيـينـ أـصـلـيـ؛ـ وـيـنـبـغـيـ توـضـيـحـ ذـلـكـ عـنـدـ التـعـيـينـ الأـصـلـيـ.

(د) من المستصوب أن يعرض مجلس الأمن على الجمعية العامة مرشحاً واحداً فقط لكي تنظر في ترشيحه، وأن يتُجنب 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."

JIU/REP/2009/8

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

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

نـ: 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 المساعلة (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 المعنى بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) ومفوضية شؤون اللاجئين والأونروا.

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

(ج) زيادة الكفاءة (ح) آثار أخرى

* تشمل جميع الكيانات الواردة في الوثيقة (ST/SGB/2002/11) ما عدا الأونكتاد ومكتب الأمم المتحدة المعنى 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

البندان 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 يحيي إلى الجمعية العامة لنظرها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون: ”اختيار الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة“ .(JIU/REP/2009/8)



الرجاء إعادة استعمال الورق

271010 271010 10-59511 (A)



موجز

يقيّم 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. وقدف 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 المعنى 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 هيئات التشريعية/ مجالس الإدارة.

أولاً - مقدمة

١ - يقيّم 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 وقدف 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 نظراً لأن اختيار الرؤساء التنفيذيين وشروط خدمتهم هو بوجه عام من مشمولات مجالس الإدارة/المؤسسات التشريعية، فإن التوصيات والتحليلات تمثل في معظمها رأي الدول الأعضاء، رغم الاعتراف في التقرير ذاته بأنه لا يوجد رأي موحد بينها.

٣ - وأشارت الوكالات أيضاً إلى أن معظم التوصيات الواردة في التقرير موجهة إلى المؤسسات التشريعية ومجالس الإدارة لكي تنظر فيها وتتخذ إجراء بشأنها. ولذلك، فإن الوكالات، لدى صياغة ردودها على التقرير، حصرت تعليقاًها في موضوعات عامة واتفقت على أنه إذا ما تناولت مجالس إدارتها/هيئاتها التشريعية المسائل التي تعرض لها التقرير فستقتديم الدعم اللازم لتلك المداولات وستتفقذ جميع القرارات إلى الحد الذي يتطلبه الموظفوون. ونظراً 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 المعنى بالتنسيق حول بعض التوصيات.

ثالثاً - تعليق محدد على التوصيات

التصوية ١

ينبغي أن تعقد المؤسسات 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 وجعل العملية أكثر شمولاً لجميع الدول الأعضاء.

٤ - أقرت الوكالات بوجه عام بمحاجة المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي إلى التفاعل مع الهيئات التشريعية، كما تدعوا إلى ذلك هذه التوصية، ولاحظ الكثير منها أنهم يتبعون هذه الممارسة بالفعل. وذكر بعض الوكالات أنها بقصد 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 تُدين وتحظر الممارسات غير الأخلاقية كالوعود، والمن، والدعوات والهدايا، إلخ، التي يقدمها المرشحون لمنصب الرئيس التنفيذي أو حوكماهم الداعمة لهم أثناء حملة الانتخاب/الانتخاب، مقابل أصوات ثجبي 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 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.

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 توفر إلى مكتب/مهمة المراقبة الداخلية أو آداب المهنة، حسب الاقتضاء، أو إلى وحدة التفتيش المشتركة إجراء تحقيقات في الادعاءات بوقوع حالات ارتکاب فعل غير مشروع أو سوء سلوك، بما يشمل إجراءات ثاربة 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 متواصل إذا ما اضط露天ت بالتحقيق جهة داخلية، وتقترح أن من الأنسب أن تجري سلطة خارجية التحقيقات من هذا القبيل.