

Distr.: General
30 January 2012
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون
البند ١٤٠ من جدول الأعمال
وحدة التفتيش المركزية

الشفافية في عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الشفافية في عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (JIU/REP/2011/2).



أولا - مقدمة

١ - قدمت وحدة التفتيش المشتركة تقريرها المعنون "الشفافية في عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (JIU/REP/2011/2) استجابة للفقرة ١٩ من قرار الجمعية العامة ٦٤/٢٥٩. وسيؤدي هذا الاستعراض الذي أجرته الوحدة، مع عمل الأمانة العامة المتواصل على تحديث عملياتها وتحسينها، إلى تعزيز الجهود السابقة والجارية الرامية إلى ضمان الفعالية والاتساق وحسن التوقيت والشفافية في اختيار كبار المديرين في الأمانة العامة وتعيينهم، ويعتقد الأمين العام أن العملية المعروضة في تقريره المعنون "نحو نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (A/64/640)، إذ يُقرأ مقترنا بهذه الوثيقة، تعطي رؤية متسقة لعملية تعيين كبار المديرين. ويود الأمين العام أن يعرب عن تقديره للوحدة لما أجرته من تبادل آراء بناء.

٢ - وتعتبر عملية اختيار كبار المديرين وتعيينهم عملية معقدة. ومن الجدير بالذكر أنه في حين أن لدى الأمناء العاميين غاية واحدة متسقة فيما بينهم، فإن كلا منه يأخذ بنهج مختلف إزاء تنفيذ العملية. وتحقيقاً لذلك، يتطلب الأمين العام قدراً من المرونة وحرية التقدير يمكنه من اختيار فريق متماسك من كبار المديرين يعمل بما يحقق التآزر بين أعضائه. ويلخص هذا التقرير أهداف الأمين العام في عملية اختيار فريقه القيادي، ويعرض النهج الذي يأخذ به في اختيار كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة وتعيينهم. والمبدأ الأساسي هو الجدارة. ويحرص الأمين العام حرصاً شديداً في بحثه عن الشخص الأنسب لوظيفة ما على ضمان الإنصاف والشفافية في العملية، مع التأكد في الوقت نفسه من حماية خصوصيات المرشحين وأعضاء فريق التعيين.

ثانياً - هدف عملية تعيين كبار المديرين

٣ - يتمثل هدف الأمين العام في إيجاد فريق قيادي فعال لديه أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والتمهيد والمساءلة ويستطيع أن يدفع بالمنظمة استجابة للاحتياجات التنظيمية الناشئة وأن يلبي توقعات الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين.

٤ - وتتطلب قدرة الأمين العام على إنجاز هذا الهدف وعلى إدارة المنظمة بصورة فعالة بصفته المسؤول الإداري الأول وفقاً للمادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة، وسلطته اللازمة لتحقيق ذلك، إيجاد عملية صلبة للاختيار والتعيين تتصف بالفعالية والاتساق وحسن التوقيت والشفافية وتولي الاعتبار الواجب لسرية العملية وخصوصيات المرشحين.

٥ - وقد سلّمت الجمعية العامة بالحاجة إلى قدر من المرونة فيما يتعلق باختيار كبار المديرين وتعيينهم، وذلك في الفقرة ٥ من الفرع الثاني من القرار ٢٢٦/٥١، حيث حددت الجمعية أن "السلطة التقديرية للأمين العام في مجال التعيين والترقية خارج نطاق الإجراءات المعتمدة ينبغي أن تنحصر في مكتبه التنفيذي وعند مستويات وكلاء الأمين العام والأمناء العامّين المساعدين، فضلا عن المبعوثين الخاصين من جميع الرتب".

٦ - وقد عرض الأمين العام في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة والمعنون "نحو نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة" عملية اختيار كبار المديرين وتعيينهم، وذكر فيه أنه مارس طوعا السلطة التقديرية الموكلة إليه بكثير من العناية ضمنا للشفافية وحفاظا على الضمانات المؤسسية لهذه العملية، مع التأكيد في الوقت نفسه من حماية خصوصيات المرشحين (انظر A/64/640، الفقرة ٤٢).

ثالثا - عملية اختيار كبار المديرين وتعيينهم

٧ - بناءً على ما تحقق من تقدم حتى اليوم، يعلق الأمين العام أهمية كبرى على العناصر التالية في اختيار كبار المديرين وتعيينهم في الأمانة العامة. ويجب أن تؤخذ هذه العناصر المترابطة باعتبارها وحدة متكاملة.

ألف - الجدارة

٨ - تنص المادة ١٠١ (٣) من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والزاهة. ويولى الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن". ووفقا للميثاق، يرى الأمين العام أن المبدأ الأساسي في توظيف كبار الموظفين هو الجدارة. وعند النظر في المرشحين النهائيين الذين نجحوا في الوفاء بالمتطلبات الأساسية لوظيفة ما، لا بد للأمين العام أيضا من التأكد من أنه قد أخذ في اعتباره عناصر هامة أخرى من قبيل الت كفل بأن يكون المرشح الذي يتم اختياره متناسبا مع فريق الإدارة وبأن قرار الاختيار يعزز أهداف المنظمة من حيث التوزيع الجغرافي والتوازن في تمثيل الجنسين.

باء - التوزيع الجغرافي والتمثيل الجنساني

٩ - عندما يتخذ الأمين العام قرارا باختيار أحد المرشحين فإنه يلتزم بضرورة عامة تتمثل في التكفل بالتوزيع الجغرافي العادل والتمثيل الجنساني في فريق كبار مديريه. ويمثل ذلك

صورة سريعة عن فريقه القيادي، وهو فريق يتغير باستمرار نتيجة للتوظيف المتواصل وانقضاء فترة التعيين. ولذا فإن عملية الاختيار والتعيين يجب أن تكون قادرة على الاستجابة بنفس الصورة. ويرصد الأمين العام بلورة دورية البيانات الإحصائية المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتمثيل الجنساني في فريق كبار المديرين التابع له، كما يرصد تنقلات موظفي الرتب العليا.

١٠ - وفي الوظائف التي دأب على شغلها تقليديا موظفون من الجنسية نفسها، تكفل الأمين العام بتعيين موظفين فيها من جنسيات مختلفة عن جنسيات من سبقهم فيها. ويشمل ذلك مناصب وكيل الأمين العام لشؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات ووكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والمدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة المعني بالجريمة والمخدرات والمدير العام لمكتب الأمم المتحدة في فيينا، وفي الحالات التي لم يتمكن فيها الأمين العام من إحداث التغيير لظروف غير متوقعة أو لأسباب أخرى، قام الأمين العام بإبلاغ الدول الأعضاء حسب الأصول قبل أن توافق الجمعية العامة على هذه التعيينات، كما كان عليه الحال عند تعيين وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن ووكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية.

١١ - ووفقا لتوجيه الأمين العام، يتعين على أفرقة إجراء المقابلات الخاصة بتعيينات كبار المديرين أن ترفع إليه ما لا يقل عن ثلاثة مرشحين للنظر فيهم، على أن يكون واحد منهم على الأقل امرأة. بعد ذلك يتشاور الأمين العام مع كبار مستشاريه، بما فيهم نائبة الأمين العام، لاتخاذ قرار الاختيار. وقد عين الأمين العام الحالي أكبر عدد من النساء في مناصب إدارية عليا. فخلال السنوات الثلاث الماضية، تم تعيين ١٥ امرأة في وظائف برتبة وكيل أمين عام، بينهن ثماني نساء في مناصب ممثلي الأمين العام الخاصين. وقد تحسنت عموما الإحصاءات الخاصة بالتوازن الجنساني، ويجري العمل على تنفيذ تحسينات هامة أخرى.

جيم - الشفافية

١٢ - في حين أن تحديد المستوى الملائم من الشفافية في عملية التعيين يمكن أن يكون ذاتيا إلى حد بعيد، فإن الأمين العام يعي جيدا أن هناك حاجة إلى تقاسم المعلومات مع الدول الأعضاء والعمل في الوقت نفسه على حماية سرية العملية وخصوصيات المرشحين. وتتطلب الشفافية في المنهجية المطبقة على عملية اختيار كبار المديرين وتعيينهم ما يلي: (أ) تبادل المعلومات والآراء، بصورة صريحة ملبية للمتطلبات، مع أوسع مجموعة ممكنة من أصحاب المصلحة على أن يكون ذلك متاحا للأمين العام؛ (ب) توفر عملية محددة بوضوح لاختيار فريق كبار الموظفين؛ (ج) المساءلة عن النتائج.

١٣ - وفي حين أن عددا من التدابير يجري تنفيذه حاليا لتحسين العملية وزيادة شفافتها، فإن عملية اتخاذ القرار النهائي يجب أن تبقى سرية. وفيما يتعلق بالتعيينات المباشرة، يعتبر

الأمين العام الشخص الوحيد الذي ينبغي أن يحدد في نهاية المطاف من هو المرشح، الوارد على قائمة المرشحين الموصى بهم، الذي سيكون الأنسب والذي ينبغي أن يصبح عضواً في فريق الإدارة العليا.

دال - سرية العملية وخصوصيات المرشحين وأعضاء الفريق

١٤ - في الوقت الذي يعمل فيه الأمين العام على إقامة توازن بين الحاجة إلى الشفافية والحاجة إلى حماية سرية العملية وخصوصيات المرشحين، فإنه يبقى الدول الأعضاء على الاطلاع على مستجدات العملية من خلال رؤساء المجموعات الإقليمية، وذلك بتزويدهم بعرض عام لعملية الاختيار والتعيين، بما يشمل الجهود المبذولة لاستقطاب المرشحين وآراءه حول نتيجة العملية واختيار أفضل مرشح لوظيفة ما.

١٥ - وفي هذا الصدد، من شأن الحاجة إلى السرية (بما في ذلك الحساسية ومصداقية المهمة وفعالية شاغل الوظيفة) وكون العملية موحدة ومتسقة أن تجعل من غير العملي إشراك أفراد غير المكتب الرائد المعني بتناول الوظيفة في عملية الاختيار والتعيين. وعملاً بالممارسة المرعية، تجري جميع إجراءات فرز المرشحين والتحقق من الجهات المرجعية بالتنسيق مع المكتب التنفيذي للأمين العام. ومن الجدير بالملاحظة أيضاً أن إنشاء المعلومات المتعلقة باختصاص فريق إجراء المقابلات والتفاصيل الأخرى المتعلقة به يمكن أن يؤدي إلى المساس بسرية العملية.

هاء - عملية البحث والحفاظ على الضمانات المؤسسية

١٦ - على ضوء المبادئ التوجيهية المحددة في الفقرات السابقة، قد يكون من المفيد إعطاء شرح مفصل للعملية وتداعيات خطواتها المترابطة المختلفة.

١٧ - يعتقد الأمين العام أن وضوح العملية يعزز الموضوعية التي يتم بها تقديم قائمة قصيرة مدروسة بعناية وتضم مرشحين من داخل المنظمة وخارجها، لينظر هو فيها. فالعملية الواضحة المعالم تعزز الشفافية من خلال تنبيه الدول الأعضاء إلى الشواغر المقبلة في الوقت المناسب، وهي تمكن الأمين العام من اختيار المرشحين الأكثر كفاءة مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي وتمثيل الجنسين.

١٨ - وفيما يتعلق بالتعيينات العليا برتب الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام، يقوم المكتب التنفيذي للأمين العام باستعراض الشواغر المقبلة بصورة متواصلة. وعملاً بالممارسة المرعية تبدأ عملية الاختيار قبل أربعة أشهر على الأقل من انتهاء فترة تعيين شاغل الوظيفة. ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بتزويد المكتب التنفيذي شهرياً، وبناء على طلب منه،

بقائمة التعيينات العليا، بما في ذلك أسماء كل من المسؤولين المعيّنين وألقابهم الوظيفية، فضلاً عن تاريخ بدء التعيين وتاريخ انتهائه. ويستخدم المكتب التنفيذي هذه المعلومات في رصد التعيينات التي ينتظر أن تنتهي خلال فترة أربعة أشهر بغية تجهيز التمديدات اللازمة و/أو البدء بتخطيط عملية التعاقب.

١٩ - أما بالنسبة للتعيينات الميدانية تعمل إدارة الشؤون السياسية وإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني، بالتعاون مع المكتب التنفيذي، على تحديد التعيينات التي قد يتعين النظر في تمديدتها خلال ثلاثة أشهر قبل انتهاء فترة التعيين. ويُذكر أنه في بعض الحالات قد تترتب على البدء بعملية التوظيف مبكراً آثار هامة. من ذلك مثلاً الشاغل المتعلق بالحاجة إلى تفادي الإضرار بعمل المدير المعني نتيجة للإعلان عن وظيفته مسبقاً. ويجري بعد تحديد الشواغر المقبلة النظر في ولاية الوظيفة المعنية وأهدافها استناداً إلى قرارات الجمعية العامة التي أذنت بها و/أو أية صكوك تشريعية أخرى، وخصوصاً فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة. كما تدرس الاختصاصات القائمة ويجري تنقيحها، في حال اللزوم، بالتعاون وثيق مع الإدارة المعنية.

١ - الإعلان عن الشواغر

٢٠ - فيما يتعلق بطلب الترشيحات، تُرسل في العادة مذكرات شفوية إلى الدول الأعضاء استكمالاً للجهود الأمين العام وعملاً على وضع قائمة من المرشحين تتصف بمزيد من الاتساع والتوازن سواء من حيث التوزيع الجغرافي أو تمثيل الجنسين. كما جرت الممارسة على طلب الترشيحات من الدول الأعضاء في الحالات التي تتطلب أو تقتضي التشاور مع الهيئات الحكومية الدولية. وفي حال اللزوم، تُلتتمس الترشيحات من الأوساط المهنية ذات الصلة. وفي بعض الحالات، قد لا يكون ممكناً لا من الناحية العملية ولا من الناحية السياسية إعلان جميع الشواغر، خاصة الميدانية منها، لجميع الدول الأعضاء، نظراً لأن الإعلان المسبق يمكن أن يؤثر على مصداقية البعثة الميدانية أو أن يمسّ بفعالية شاغل الوظيفة.

٢١ - كما يمكن الإعلان عن الشواغر المقبلة على موقع الأمين العام وفي وسائل الإعلام المطبوع. وتبذل في سياق القيام بذلك كافة الجهود للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الناس. وتستخدم لهذه الغاية المنشورات المعروفة المحترمة. وبغية البت في المنشورات التي يُعلن فيها، تجرى مشاورات حول طبيعة مهمة البحث الأوسع المطلوب واحتمال تحقيقه للوصول إلى مجموعة تنافسية من المرشحين.

٢ - الفرز الأولي للمرشحين واستعراضهم

٢٢ - بعد أن يتم التوصل إلى مجموعة من المرشحين، يجري تشكيل فريق لإجراء المقابلات. ويتم اختيار فريق لإجراء المقابلات، لكل وظيفة شاغرة من بين كبار موظفي الأمم المتحدة، مع مراعاة خلفية كل منهم والمنطقة الجغرافية التي ينتمي إليها وكونه رجلاً أو امرأة. ويضع أعضاء الفريق قائمة قصيرة بالمرشحين الذين ستجري المقابلات معهم. ويعتقد الأمين العام أن هناك قيمة مضافة تنشأ في الممارسة المرعية عن قيام أعضاء الفريق بفرز أولي للمرشحين واستعراض قائمة الأشخاص المرشحين لوظيفة ما، بحيث يمكن للفريق أن يتقني مجموعة أصغر من المرشحين المؤهلين والمنوعين الذين ستجري المقابلات معهم. كما يسمح هذا النهج لأعضاء الفريق بدعوة مزيد من المرشحين من المجموعة الأصلية إلى المقابلات إذا وجدوا، نتيجة للمقابلات، أن المجموعة الأولية غير مناسبة. ويتم في سياق وضع الترتيبات في صيغتها النهائية، البت في الحاجة إلى اللجوء إلى خبير خارجي، مع مراعاة طبيعة الوظيفة. فوجود أعضاء خارجيين في الفريق، بما في ذلك خبراء في القانون الإنساني وقانون حقوق الإنسان، إلى جانب خبراء في موضوع اختصاص الوظيفة، يوفر منظورا إضافيا ودراية جديدة تستفيد منها العملية.

٢٣ - وتبذل كافة الجهود لضمان أن يقوم الفريق نفسه باستعراض جميع المرشحين. وبعد أن يكتمل الاستعراض، تُرفع إلى الأمين العام قائمة بثلاثة مرشحين على أن يكون أحدهم على الأقل امرأة. ويجري الأمين العام مشاورات مع كبار مستشاريه، بما في ذلك نائبة المدير العام، بقصد اتخاذ قراره. وفي حين أن الأمين العام يتمتع بسلطة تقديرية واسعة تتعلق بالتعيينات برتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، فقد أعلن عن رغبته القوية باستعراض المرشحين النهائيين بنفسه. على أن من الممكن، بسبب الضغوط المفروضة على برنامج اليوم، أن يختار أن يطلب إلى أحد كبار مستشاريه أن يجري بالنيابة عنه مقابلات مع المرشحين الثلاثة المدرجة أسماؤهم على القائمة القصيرة لوظيفة ما.

٢٤ - كما تبذل كافة الجهود لضمان عدم إبقاء أية وظائف شاغرة وذلك إما من خلال تخطيط استباقي للتعاقد أو تمديد عقد شاغل الوظيفة أو، إذا لزم ذلك بسبب ظروف خارج سيطرة الأمانة العامة، تسمية مسؤول بالنيابة من المسؤولين الذين يتمتعون بالخبرة والباع الطويل. ومن الجدير بالذكر أن موعد تولي المرشح الذي يتم اختياره مهام منصبه يتطلب التفاوض مع الجهة التي يعمل لديها قبل وأن نتيجة هذا التفاوض لا تخضع لسيطرة الأمين العام. ونظرا لأن كبار المسؤولين يعملون في بيئات معقدة فإن نقلهم من مناصبهم الرفيعة إلى الأمم المتحدة ليس بعملية بسيطة وهو يتطلب في كثير من الأحيان تعديلات على تاريخ بدء

العمل. وفي حالات كهذه، تضع الأمانة العامة الإجراءات الملائمة لنقل المهام، في الفترة بين مغادرة شاغل الوظيفة و قدوم المدير الجديد.

٣ - تقاسم المعلومات مع الدول الأعضاء

٢٥ - هناك عامل آخر يتصف بالأهمية في عملية تعيين كبار المديرين وهو عامل المشاورات مع الدول الأعضاء. وعملية التشاور عملية راسخة ولطالما أدت إلى إنجاح ملء الشواغر التي تخضع لهذا الإجراء المرعي. ويبدل الأمين العام قصاراه لضمان الدخول مع الدول الأعضاء بمشاورات رسمية وغير رسمية، حسب الاقتضاء.

رابعا - عمليات الاختيار والتعيين الجارية حالياً

٢٦ - في أوائل عام ٢٠١٢، عند بداية فترة ولايته الثانية، ستتاح للأمين العام الفرصة لملء عدد من المناصب الرفيعة. ويهتم الأمين العام كل الاهتمام بضمان وجود خليط مناسب من التغيير والاستمرارية في فريقه القيادي وهو يعتزم تشكيل فريق جديد لديه القوة من حيث القضايا الموضوعية ولديه التنوع في تركيبته، بحيث يكمل أعضاؤه بعضهم بعضاً. وسيسترشد الأمين العام في سياق ذلك بثلاثة اعتبارات شاملة، على النحو التالي:

(أ) ستطبق على الجميع قاعدة السنوات الخمس، فالأمين العام تولى مهام منصبه منذ خمس سنوات. وفي حين أن بعض كبار المستشارين يمكن أن يغادروا مناصبهم قبل أن يكملوا فترة الخمس سنوات وذلك لأسباب شخصية أو غيرها فإن حدّ الخمس سنوات هو الذي سيكون محورياً للتغيير. ويدلّل هذا النهج على التزام الأمين العام الراسخ بحراك المسؤولين وبالقيادة من خلال القدوة والمثل، وذلك بالدفع من الأعلى بعملية إصلاح إدارة الموارد البشرية، وهو إصلاح يشمل مخططات حراك المسؤولين؛

(ب) يعتزم الأمين العام إقامة توازن بين الحاجة بإدخال منظور جديد إزاء التصدي للتحديات الكبرى وبين الحاجة إلى الحفاظ على استمرارية الغاية والأولويات؛

(ج) سيواصل الأمين العام تركيزه على تمكين الإدارات التنفيذية وعلى مضاعفة التأزر بين أجزاء المنظمة من خلال توحيد العمليات والحد من الازدواج المؤسسي.

٢٧ - وعلى هذا الأساس، فقد قرر الأمين العام أن يلتزم الترشيدات لمجموعة أولى تشمل ثمانية مناصب برتبة وكيل الأمين العام للإدارات والمكاتب المدرجة أدناه. وقد أعلنت هذه التغييرات مسبقاً بحيث يتاح ما يكفي من الوقت لتلقي الترشيدات واستعراضها ولضمان سلاسة الانتقال من شاغل المنصب الحالي إلى شاغلها الجديد. وسيستكمل هذا الجهد

ما يقوم به الأمين العام بنفسه من بحث ومشاورات، الأمر الذي يدل على التزامه بأن تكون عملية الاختيار لتعيين كبار المديرين عملية شاملة موضوعية. وفيما يلي قائمة الكيانات المعنية:

إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات

إدارة شؤون الإعلام

إدارة الشؤون السياسية

إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية

مكتب شؤون نزع السلاح

مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا

اللجنة الاقتصادية لأفريقيا

اللجنة الاقتصادية لأوروبا

٢٨ - كما بدأت، إضافة لذلك، عملية التوظيف والاختيار لخمسة مناصب في الصناديق والبرامج برتبة أمين عام مساعد.

خامسا - توصيات وحدة التفتيش المشتركة

توصية بخصوص الموقع الشبكي

٢٩ - تمشياً مع توصية وحدة التفتيش المشتركة المتعلقة بإنشاء موقع شبكي مخصص (انظر JIU/REP/2011/2، الفقرة ٨٨)، يشير الأمين العام إلى إحراز تقدم فيما يتعلق بنشر الشواغر على الشبكة، في حال الإمكان. وعملاً على تعزيز تقاسم المعلومات، أنشأ الأمين العام صفحة شبكية تتضمن المعلومات الخاصة بالشواغر المقبلة (un.org/sg/vacancies/index.shtml). وسيجري تحديث الصفحة الشبكية هذه حسب اللزوم لإرسال معلومات محددة عن التعيينات الرفيعة المستوى برتبة وكيل الأمين العام وبرتبة الأمين العام المساعد. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن إدارة شؤون الإعلام لديها صفحة شبكية تعنى بالتعيينات الرفيعة المستوى. إضافة لذلك، مستخدم الأمين العام الأداة الشبكية "deleGATE" لإرسال جميع المذكرات الشفوية المتعلقة بالتعيينات الرفيعة المستوى إلى الدول الأعضاء بحيث يتم تعميم أحدث المعلومات عن الشواغر المقبلة في الوقت المناسب. كما يساعد ذلك على دعم الجهود الرامية إلى "تحفيز الأمم المتحدة".

٣٠ - ويعتقد الأمين العام أن التوصيات الفرعية المتعلقة بنشر المعلومات على الملأ وتعميمها على الدول الأعضاء في صفحة شبكية يتطلب دراسة متأنية لضمان ألا تؤدي هذه المعلومات إلى تضليل الجمهور المستهدف وضمان سرية العملية وخصوصيات المرشحين وأعضاء الفريق، على النحو المذكور أعلاه.

المبادئ التوجيهية

٣١ - يسرّ الأمين العام أن يشير إلى أن غالبية المبادئ التوجيهية التي حددها وحدة التفتيش المشتركة (انظر JIU/REP/2011/2، الفقرة ٨٧) تتمشى مع الممارسة المرعية في عملية تعيين كبار المديرين. وستستمر الجهود للاستفادة من هذه التوصية في تقوية العملية وتعزيزها.

٣٢ - ويساند الأمين العام ثمانية من المبادئ التوجيهية الأحد عشر التي أوردتها الوحدة. أما الاستثناءات فهي تلك الواردة في الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) و (ز) و (ك) من الفقرة ٨٧، على النحو المبين أدناه:

الفقرة ٨٧ (أ)

ينبغي تخطيط عملية التعيين بما يسمح بفترة تداخل مدتها أسبوعان على الأقل بين شاغلي الوظيفة.

٣٣ - في حين أن هناك مزايا لوجود فترة تداخل بين شاغل المنصب الجديد وشاغله القديم في البعثات الميدانية، فإنه يتعين أن تؤخذ في الاعتبار الآثار المحتملة المتعلقة بالسياسة وتسلسل القيادة والموارد، وغير ذلك من آثار. ويمكن لفترة تداخل بمدة أقصر، رهناً بمؤهلات صاحب التعيين الجديد وخبرته أن تكون أكثر واقعية في التعيينات الميدانية. والدول الأعضاء مدعوة لتوفير السند اللازم الخاص بالميزانية لتنظيم هذه الممارسة.

الفقرة ٨٧ (ب)

ينبغي إصدار إعلانات بالشواغر لجميع الوظائف باستثناء المبعوثين الخاصين والمستشارين الشخصيين بمجرد معرفة أن الشاغر سينشأ، وأن تنص على مسؤوليات محددة بوضوح وعلى المواصفات/الخبرات المحددة التي تتطلبها الوظيفة في عبارات لا لبس فيها.

٣٤ - مع أنه تم إدخال تحسينات هامة فيما يتعلق بذلك، فقد لا يكون من الملائم تعميم إعلانات الشواغر في الحالات التي يمكن أن يؤدي هذا التعميم فيها إلى تأثير سلبي على مصداقية العملية أو أن يمسّ بفعالية شاغل المنصب.

الفقرة ٨٧ (ج)

ينبغي أن ترسل إلى جميع الدول الأعضاء وإلى جميع وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها خلال مهلة شهر على الأقل مذكرات شفوية تحيل إعلانات الشواغر المتعلقة بكل وظيفة.

٣٥ - يلتزم الأمين العام بعملية الإعلان عن الشواغر وطلب الترشيحات من الدول الأعضاء فيما يتعلق بمعظم المناصب في مقر الأمم المتحدة. من ذلك مثلاً أنه عمم، عند بداية ولايته الثانية، إعلانات عن شواغر في تسعة مناصب برتبة وكيل الأمين العام. ويشير الأمين العام إلى ما يبذل عادة من جهود كبرى للوصول إلى شركاء الأمم المتحدة المعنيين (بما في ذلك من خلال إجراء حملات متواصلة لوضع قائمة بالإمكانات) في حالات يعتبر الإعلان عن الوظائف غير عملي بل وغير مستصوب، وخصوصاً فيما يتعلق بشواغر المناصب الميدانية التي تتطلب حساسية سياسية إزاء الأوضاع على الأرض. وعلى هذا، وفي الوقت الذي يتكفل فيه الأمين العام بالضمانات المؤسسية وبأن تكون عملية الاختيار العامة منصفة ومتسقة، فإنه لا بد أن تتاح له المرونة اللازمة لتحديد الوقت الذي يتم فيه الإعلان عن الوظائف وكيفية ذلك.

الفقرة ٨٧ (ز)

عندما يختتم فريق إجراء المقابلات أعماله، يقوم بإعداد تقرير قصير يتضمن معلومات تفصيلية على النحو المبين في الموقع الشبكي وفقاً للفقرتين ٨٨ (و) و (ز) أدناه. ويتقاسم الأمين العام هذا التقرير في مشاوراته مع الدول الأعضاء.

٣٦ - ويسدي فريق إجراء المقابلات المشورة إلى الأمين العام ولا بد أن يكون قادراً على تقديم مشورة صريحة صادقة للأمين العام وهي مشورة تُضمن لها السرية. إضافة لذلك، لا بد من الحفاظ على سرية جميع الاتصالات بين الفريق والأمين العام. إفشاء مداولات الأفرقة المشاركة في عملية تعيين كبار المديرين أو إخضاع توصيات هذه الأفرقة إلى استعراض يجريه فريق ثالث لا بد أن يضر بصورة قاطعة بتزاهة هذه المداولات وفعاليتها. ويمكن لإفشاء هذه المعلومات أن يمنع المرشحين المحتملين من المشاركة في عملية الاختيار خوفاً من التدخل في خصوصياتهم. كما أن أعضاء الأفرقة، إذا عرفوا بأن مداولاتهم ليست سرية، يمكن ألا يقدموا للأمين العام آراءهم الصريحة كاملة خوفاً من الانتقام منهم، الأمر الذي يضر بجودة العملية ونزاهتها. وتتفق الممارسة المتمثلة بمنع صفة السرية لأفرقة إجراء المقابلات مع ممارسات المنظمة المتعلقة بالتوظيف في وظائف الرتب الأخرى.

الفقرة الفرعية ٨٧ (ل)

ينبغي للأمين العام عقد إحاطات نصف سنوية للممثلين الدائمين بشأن عملية الاختيار والتعيينات التي تمت خلال الستة أشهر السابقة، يلخص فيها المعلومات الواردة في تقارير أفرقة إجراء المقابلات وفقاً للمبدأ التوجيهي الوارد في الفقرة ٨٧ (ز) أعلاه.

٣٧ - تكرر هذه التوصية الإحاطات التي يجريها الأمين العام حالياً مع رؤساء المجموعات الإقليمية الذين يقومون بدورهم بإحاطة الدول الأعضاء في مجموعاتهم بالمستجدات. ويقدم الأمين العام، في مشاوراته، صورة عامة لعملية الاختيار والتعيين، بما يشمل الجهود المبذولة لاجتذاب المرشحين وآراءه حول اختتام العملية واختيار المرشح الأفضل للوظيفة المعنية. وكجزء من الجهود المتواصلة لتعزيز شفافية العملية، يعمل الأمين العام على استحداث عملية إحاطة تعنى بتعيين كبار الموظفين، بما في ذلك الشواغر المتوقعة، وستدرج هذه العملية في البرنامج التوجيهي الخاص بالمندوبين الجدد، وذلك عملاً على مواصلة الجهود التي يبذلها لإبقاء الدول الأعضاء على علم بالتطورات ولتوعيتها بعملية اختيار كبار المديرين وتعيينهم.