

عملية معالجة الادعاءات المحتملة ضد المديرين العامين للمنظمة والتحقيق فيها

١- تتشرف أمانة منظمة الصحة العالمية بأن تحيل إلى جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين تقرير قادة إصلاح الحوكمة الذي تقوده الدول الأعضاء عن عملية لمعالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العامين للمنظمة والتحقيق فيها (الملحق)، الذي أُعد عقب مشاورات غير رسمية تماشياً مع المقرر الإجرائي م١٥٤ (٥) (٢٠٢٤).

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٢- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وإلى النظر في مشروع المقرر الإجرائي المقترح من جانب قادة الدول الأعضاء (التذييل ٢).

الملحق

عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة
ضد المديرين العامين للمنظمة والتحقيق فيها

تقرير من قادة إصلاح الحوكمة الذي تقوده الدول الأعضاء

مقدمة

١- يقدم القائدان الحاليان لإصلاح الحوكمة الذي تقوده الدول الأعضاء، السيد خوسيه أكاسيو من أستراليا والسيد دينغ يانغ من الصين، هذا التقرير باعتباره مقدمة لعملية مقترحة لمعالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العامين للمنظمة والتحقيق فيها (التذييل ١)، لتتظر فيه جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعون من خلال الاجتماع الأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة نيابة عن المجلس التنفيذي، مع أشكال توضح العملية المبيّنة. ومُدْرَج مشروع مقرر إجرائي لتتظر فيه جمعية الصحة (التذييل ٢).

معلومات أساسية

٢- أصدرت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة في عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢٠ توصيتين^١ إلى منظمات الأمم المتحدة بوضع إجراءات للتحقيق في ادعاءات سوء السلوك من جانب رؤسائها التنفيذيين. وبدوره، قرر المجلس التنفيذي^٢ في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢ الموافقة على تنقيح اختصاصات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، بإضافة ما يلي إلى المسؤوليات المحددة للجنة: استعراض الادعاءات بوقوع أنشطة غير لائقة وتقديم المشورة بشأنها إلى المجلس التنفيذي من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة: عملية معالجة الادعاءات الخطيرة والتحقيق فيها، بما في ذلك الادعاءات الموجهة ضد المدير العام^٣.

٣- وفي أيار/مايو ٢٠٢٣، قدمت لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية^٤ عملية مقترحة ومخططات مصاحبة لها هما نتاج جولات متعددة من التشاور مع الدول الأعضاء. وعند النظر في مقترح لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية، شددت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة على الحاجة إلى مزيد من المشاورات للتأكد بشكل كامل من آراء الدول الأعضاء. وفي حزيران/يونيو ٢٠٢٣، قرر المجلس التنفيذي^٥ أن يطلب من الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة عقد مشاورات مع الدول الأعضاء والبناء على مقترح لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية ومخططاتها. وقد اعترف

١ انظر الوثيقة JIU/REP/2018/4 والوثيقة JIU/REP/2020/1.

٢ المقرر الإجرائي م١٥٠ (١٦) (٢٠٢٢).

٣ انظر الوثيقة م١٥٠/٥، الملحق.

٤ انظر الوثيقة EBPBAC38/2.

٥ انظر الوثيقة م١٥٣ (١) (٢٠٢٣).

أيضاً بمسار العمل هذا ضمن توصيات فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء^١ التي اعتمدتها جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعون في أيار/ مايو ٢٠٢٣.

٤- وقدم الميسران المشاركان تقريرهما حسب الأصول المتبعة^٢ إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤. وأشار الميسران المشاركان في هذا التقرير إلى أن الدول الأعضاء بحاجة إلى الاتفاق على أساسيات مجالات الاختلاف في العملية قبل المضي قدماً نحو وضع تلك العملية في صيغتها النهائية. واقترحا أيضاً أن يُطلب من الأمانة تقديم ورقة ومساعدة تقنية إضافية للدول الأعضاء لدعم هذه الصيغة النهائية.

٥- وأبلغت لجنة الميزانية والبرنامج والإدارة المجلس التنفيذي^٣ بتفويضها بإمكانية إدخال تعديلات على العملية لتتضمن الدول الأعضاء في جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين، من خلال الاجتماع الأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة، نيابة عن المجلس التنفيذي.

الاستنتاجات التي خلصت إليها المشاورات غير الرسمية مع الدول الأعضاء

٦- بعد انتهاء ولاية فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء، قرر المجلس التنفيذي^٤ في كانون/ يناير ٢٠٢٤ الترحيب بمقترح الدول الأعضاء بشأن وضع نموذج غير رسمي شامل^٥ لأغراض المضي قدماً بعمل الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل (من بين أمور أخرى). ووفقاً لهذا النموذج، أجرى القائدان الممثلان الدول الأعضاء المذكوران أنفاً مزيداً من المشاورات غير الرسمية حسب الأصول المتبعة في الفترة ما بين كانون الثاني/ يناير وأيار/ مايو ٢٠٢٤.

٧- وقد حظيت مناقشات الدول الأعضاء في المشاورات غير الرسمية بدعم جيد على هيئة مذكرات إحاطة غير رسمية وتوضيحات تقنية قدمتها أمانة المنظمة، على النحو الذي اقترحه الميسران المشاركان السابقان لفرقة العمل. ويتقدم القائدان الممثلان للدول الأعضاء بالشكر إلى الأمانة نيابة عن عموم أعضاء المنظمة على هذه المواد والمشورة التقنية المتخصصة، لا سيما فيما يتعلق بفقه التحقيقات، والممارسات الموازية في كيانات الأمم المتحدة الأخرى، وتحديد العوائق العملية والقانونية التي تعترض تطبيق العملية المقترحة.

٨- وفي سعيها لإيجاد حل لمجالات الاختلاف المتبقية، عززت الدول الأعضاء الآراء التي تعتقدتها بقوة بشأن الحفاظ على استقلال عمليات التحقيق ونزاهتها، إلى جانب الحفاظ على الشفافية ومستوى مناسب من الوضوح للدول الأعضاء.

١ انظر الوثيقة مت ٣٣/١٥٢، التذييل، التوصية ٢ بشأن المسألة.

٢ المقرر الإجمالي ج ص ٧٦ (١٨) (٢٠٢٣).

٣ انظر الوثيقة مت ٣٥/١٥٤، الملحق.

٤ انظر الوثيقة مت ٤/١٥٤، الفقرة ٤٦.

٥ المقرر الإجمالي مت ١٥٤ (٥) (٢٠٢٤).

٦ انظر الوثيقة مت ٣٤/١٥٤، الملحق، الفقرة ١٠ (أ).

٩- نطاق كيانات التحقيق الخارجية واختيارها. أيدت الدول الأعضاء فكرة تحويل صلاحيات اتخاذ القرار، أثناء تحقيق ما، على نحو أكثر حزمًا لكيان تحقيق خارجي واحد. وتحدّد العملية المقترحة معايير لإنشاء مجموعة من هذه الكيانات، التي سيختار منها الكيان الأكثر ملاءمة في الحالات التي تتطلب تحقيقاً خارجياً. وسوف تُطبّق مجموعة أخرى من المعايير الواضحة على عملية الاختيار هذه، دون مشاركة الدول الأعضاء في تطبيقها. ونوهت الدول الأعضاء على وجه الخصوص بالمعارف المتخصصة ومهارات التحقيق والخبرة التي تتمتع بها كيانات التحقيق الخارجية في نوع بعينه من سوء السلوك في ادعاء معين (مثل الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي).

١٠- الوضوح للدول الأعضاء. تولي الدول الأعضاء اهتماماً واضحاً بسير أي تحقيق والتقدم المُحرَز بشأنه ونزاهته، لكنها تدرك أهمية عدم التدخل في التحقيقات مع إعلامها بالنقاط الرئيسية. وكان الحفاظ على نزاهة التحقيق أمراً بالغ الأهمية في تحديد الوسائل المناسبة لإيصال هذا القدر من الوضوح إلى الدول الأعضاء. وكان أحد المبادئ الأساسية هو احترام العدالة الطبيعية على أساس المبدأ التالي: إذا لم يُبلغ ذلك الفرد في مرحلة معينة من العملية، فلا يوجد أي مبرر لتقديم معلومات إلى الدول الأعضاء. وعلى العكس من ذلك، إذا كانت التدابير المتخذة تؤثر تأثيراً مباشراً على قدرة المدير العام على الانخراط في ذلك الدور (مثل تطبيق الإجازة الإدارية)، فإن قادة الدول الأعضاء يرون أن عدم إبلاغ الدول الأعضاء مسألة لا يمكن تأييدها. وعلاوة على ذلك، فإن ترتيبات إبلاغ الدول الأعضاء ستستفيد من التقارير الإجمالية أو الموجزة متى كان ذلك مناسباً، للحفاظ على الخصوصية.

١١- فريق المنظمة الخاص. توخّت العملية التي اقترحتها لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في وقت سابق أن يتمكن المحققون الخارجيون من الاعتماد على الموارد والخبرات المتاحة في المنظمة لتسهيل عملهم، بما في ذلك الوصول إلى المعلومات حسب الحاجة. وأيدت الدول الأعضاء الإبقاء على هذا الحكم المهم، مشيرة إلى أنه لا ينبغي استشارة الموظفين إلا عند الطلب، على أن انتدابهم بموجب هذا الحكم يجب أن يضمن عدم تقديمهم المشورة للمدير العام الحالي في الوقت نفسه.

١٢- الطعون. تنص العملية المقترحة على أن للمدير العام أن يطعن في أي قرار صادر عن جمعية الصحة أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وباعتبارها هيئة قضائية مستقلة، لا يمكن إملاء العملية المقترحة على المحكمة الإدارية. وعلى الرغم من ذلك، توقعت الدول الأعضاء أن أي حكم تتوصل إليه المحكمة الإدارية ضد المنظمة فيما يتعلق بإنهاء عقد المدير العام لن يفضي إلا إلى منح تعويض. أي أن الدول الأعضاء اعتبرت أنه لا يمكن تأييد إعادة المدير العام إلى مهام عمله إذا قررت جمعية الصحة، بعد إجراء تحقيق كامل وما يرتبط به من إجراءات واجبة، إنهاء عقد ذلك الشخص.

١٣- ولا ينبغي تفسير هذه الإجراءات على أنها تمنح تساهلاً خاصاً أو معاملة تفضيلية للمدير العام، لكنها تعترف بالخطورة الفريدة لسوء السلوك المزعوم عندما يكون على مستوى المديرين العامين، والآثار غير المتناسبة والدائمة المرتبطة بالتشغيل والسمعة على أي منظمة نتيجة إجراء تحقيق كامل مع رئيسها التنفيذي، بغض النظر عن النتيجة.

التذييل ١

العملية المقترحة

الفصل ألف: الإطار القانوني الحالي للمنظمة

١- تعتمد العملية المتبعة حالياً في منظمة الصحة العالمية لمعالجة الادعاءات الموجهة ضد مديرها العام أساساً على الشروط والأحكام المنصوص عليها في عقد المدير العام. وتتص الفقرة ٧ من العقد على أنه "يحق لجمعية الصحة، بناءً على اقتراح من المجلس وبعد الاستماع إلى المدير العام، أن تنتهي هذا العقد لأسباب تنطوي على خطورة استثنائية قد تضر بمصالح المنظمة، على أن تخطر المدير العام بذلك كتابةً قبل ستة أشهر على الأقل من موعد إنهاء العقد".

٢- ومن ثم، تمتلك جمعية الصحة العالمية السلطة لإنهاء عقد المدير العام استناداً إلى المعيار الوحيد المنصوص عليه في العقد، أي لأسباب تنطوي على خطورة استثنائية قد تضر بمصالح المنظمة.

٣- وفي حين أن العقد لا ينص على عملية للتوصل إلى مثل هذا القرار، فإن المدير العام هو المسؤول الإداري والتقني الأول في المنظمة وهو أيضاً موظف من الموظفين. وهو يخضع للنظام الأساسي للموظفين بقدر ما ينطبق عليه. وفي هذا الصدد، ينص الاجتهاد القضائي ذو الصلة (المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية) على أن الحق في محاكمة وفق الأصول يمتد للرؤساء التنفيذيين للمنظمات "باتباع إجراء يمكن الفرد المعني من الدفاع عن قضيته بفعالية أمام هيئة مستقلة ومحيدة" (الحكم رقم ٢٢٣٢ الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية). وهذا يعني، من الناحية العملية، أنه وفقاً للائحة موظفي المنظمة، يحق للرئيس التنفيذي أن يُبلغ بالتهم الموجهة إليه وأن تتاح له فرصة الرد على التهم؛ وهذا يعني أيضاً أن أي قرار بإنهاء العقد يجب أن يُتخذ على أسس وجيهة.

٤- وستتبع الأمانة أفضل الممارسات ذات الصلة لضمان إدارتها للحالات المحتملة لتضارب المصالح أو الانتقام التي تشمل أدوار أي مكتب أو شخص مشارك في دعم العملية، بما في ذلك ما يتعلق بالمدير العام. وإضافة إلى ذلك، وطبقاً لاختصاصات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، فإن دور اللجنة يشمل تقديم المشورة والرقابة المستقلين.

٥- وتولي الإجراءات الموضحة هنا الاعتبار الواجب لالتزامات المديرين العامين بموجب المادة ٣٧ من دستور المنظمة، بالألا يلتمسوا أو يتلقوا تعليمات من أية حكومة أو سلطة خارج المنظمة في أداء مهامهم، وعليهم أن يمتنعوا عن أي عمل قد يسيئ إلى مركزهم كموظفين دوليين. وتعترف هذه الإجراءات بمهام المديرين العامين بموجب مدونة أخلاقيات المنظمة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية،^١ إلى جانب قواعد وإجراءات الأجهزة الرئاسية للمنظمة.

١ معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. نيويورك: لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ ٢٠١٣ (<https://icsc.un.org>)، تم الاطلاع في ١٦ أيار/ مايو ٢٠٢٤).

الفصل باء: العملية المقترحة

القسم الأول: الإبلاغ عن سوء السلوك المشتبه فيه

١-١ يجوز لأي شخص، بغض النظر عن علاقته بالمنظمة، الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك المحتملة المتعلقة بالمدير العام.

٢-١ ويمكن تقديم البلاغات من خلال خط المنظمة الساخن للإبلاغ عن التجاوزات أو مكتب المنظمة لخدمات الرقابة الداخلية.^١ ويجوز للأفراد أيضاً الإبلاغ عن سوء السلوك المشتبه فيه مباشرة إلى رئيسي لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة أو المجلس التنفيذي. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على أي فرد ملزم بالإبلاغ عن سوء السلوك، بما في ذلك ما تقتضيه الأطر التنظيمية والسياساتية للمنظمة، أن يبلغ عن أي مخالفة مشتبه فيها حسب الاقتضاء.

٣-١ ودون خلق عوامل تؤدي إلى عزوف أي شخص عن الإبلاغ عن ادعاء ما، ينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، إلى أقصى حد ممكن، التأكد من أن البلاغات عن سوء السلوك المزعم تحتوي على معلومات كافية للسماح بإجراء تقييم مناسب، بما في ذلك:

- (أ) وصف تفصيلي لسوء السلوك المزعم؛
- (ب) وقت (أوقات) وموقع (مواقع) حدوث سوء السلوك المزعم؛
- (ج) أسماء أي شهود محتملين على سوء السلوك المزعم؛
- (د) جميع الوثائق الداعمة المتاحة.

٤-١ ويُعد أي ادعاء كاذب بسوء السلوك ضد المدير العام، يقدمه أحد موظفي المنظمة عن علم وقصد، سوء سلوك ويُعالج على هذا النحو وفقاً للنظام الأساسي للمنظمة ولائحة موظفيها.

٥-١ والهدف من هذه الإجراءات أن تكون متسقة مع إطار المنظمة للمساءلة وأي سياسات وبروتوكولات معمول بها لتبادل المعلومات الخارجية والإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك. ولا يحول أي من هذه الإجراءات عن إبلاغ أي فرد عن أي نشاط غير قانوني مشتبه فيه إلى السلطات الوطنية المعنية، بما في ذلك جهات إنفاذ القانون. ولن تقيد مثل هذه البلاغات نطاق وتأثير أي تحقيقات تُجرى بموجب هذه الإجراءات.

٦-١ وإذا أوصت لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية أو كيان التحقيق الخارجي بالإحالة إلى سلطة وطنية، فيتعين على المستشار القانوني للمنظمة أن ينظر في التوصية ويحدد ما إذا كانت الإحالة مناسبة. وإذا أُحيلت القضية إلى سلطة وطنية، يتعين على المستشار القانوني إبلاغ رئيسي لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية و/أو المجلس التنفيذي، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه المعلومات سرية للغاية من أجل حماية نزاهة التحقيق والإجراءات القانونية الواجبة.

١ داخلياً، يُبلغ عن جميع حالات سوء السلوك إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إما مباشرة وإما من خلال الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات. وإذا أُبلغ سوء سلوك إلى مكتب الأخلاقيات التابع للمنظمة أو دائرة الموارد البشرية في المنظمة أو أحد المشرفين أو أي موظف آخر في المنظمة، فإنهم ملزمون بإبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية على الفور.

القسم الثاني: المرحلة الأولى - الاستعراض الأولي: استلام طلبات التحقيق والقرار الظاهري

١-٢ تُرسل جميع الادعاءات الواردة عبر قنوات استلام طلبات التحقيق المنصوص عليها في البند ١-٢ فوراً إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويتعين على المكتب أن يبلغ رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية فوراً بجميع الادعاءات التي يتلقاها.

٢-٢ وسوف يسجل مدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية جميع الادعاءات الواردة على الفور وسوف يتخذ دون تأخير قراراً ظاهرياً^١ لتحديد ما إذا كان الأمر يستحق تحليلاً إضافياً.

٣-٢ وإذا خلص القرار الظاهري الذي يصدر عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن الادعاء، حسبما قُدم، لا يستحق تحليلاً إضافياً، فيجب على المكتب إغلاق القضية على الفور، وإبلاغ هذا القرار إلى رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية، وإخطار مقدم الشكوى بقرار إغلاق القضية.

٤-٢ ويتعين على رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية أن يُدرج في تقاريره الروتينية المقدمة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة ملخصاً إحصائياً فقط عن الحالات التي أُغلقت، بما في ذلك: العدد الإجمالي للادعاءات الواردة؛ وعدد الادعاءات التي أُغلقت في كل مرحلة؛ ونوع سوء السلوك المزعوم. وينبغي لمثل هذه التقارير أن تتجنب أي إخطار سابق لأوانه بشأن تنفيذ العملية وفقاً للبند ٣-٧ أو ٣-٩ أو ٤-٢ لاحقاً.

القسم الثالث: المرحلة الثانية - الاستعراض الأولي: التحليل الإضافي

١-٣ وفقاً لقرار ظاهري صادر عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يشير إلى ضرورة إجراء تحليل إضافي للادعاء، يخطر مكتب خدمات الرقابة الداخلية هيئة مكتب المجلس التنفيذي (الرئيس ونواب الرئيس والمقرر) ورئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية، ويحيل الادعاء، مشفوعاً بأي وثائق داعمة ومبررات القرار الظاهري الصادر عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية، إلى كيان تحقيق خارجي مختار من مجموعة من كيانات التحقيق الخارجية على النحو المبين في الفصل جيم أدناه، لإجراء تحليل إضافي.

٢-٣ الاختيار من مجموعة كيانات التحقيق الخارجية. ينبغي أن يكون كيان التحقيق الخارجي الذي يُختار للمشاركة في العمل على ادعاء معين هو الأكثر ملاءمة لمعالجة طبيعة سوء السلوك المزعوم في وقت الادعاء. ويتعين أن يحدد مكتب خدمات الرقابة الداخلية كياناً واحداً للمشاركة من مجموعة الكيانات باستخدام المعايير المتتابعة التالية (التي تُقيم في وقت الادعاء):

(أ) معايير أساسية: يجب تلبية جميع المعايير التالية:

١- يجب أن يقر الكيان المختار بأن لديه القدرة الكافية على إجراء واستكمال التحقيق في سوء سلوك موجه ضد المدير العام للمنظمة؛

٢- يجب أن يقر الكيان المختار أنه سيحافظ على عدم وجود أي تضارب حقيقي أو متصور في المصالح ينشأ عن المشاركة في تحقيق مع المدير العام للمنظمة أو المنظمة في حد ذاتها (يقيم ذلك في وقت سابق عند إضافة الكيان إلى مجموعة كيانات التحقيق الخارجية)؛

١ يكون معيار الاستعراض لهذا القرار الظاهري هو المعيار ذاته الذي يُطبق عادة على ادعاءات سوء السلوك المتعلقة بموظفي المنظمة، أي أنه يتعين تقييم الادعاء للنظر فيما إذا كان يشكل انتهاكاً لأي من مواد النظام الأساسي للمنظمة ولائحة موظفيها ومدونة المنظمة لقواعد السلوك، وكذلك ما إذا كانت هناك معلومات كافية لاعتبار الادعاء ذا مصداقية.

- ٣- يجب ألا يكون رئيس الكيان هو نفسه خاضع للتحقيق؛
- ٤- يجب ألا تكون المنظمة مشاركة في أي تحقيق مع الرئيس التنفيذي للكيان.
- (ب) **معايير مرغوبة:** إذا استوفى أكثر من كيان واحد من المجموعة المعايير الأساسية، فيجب عندئذٍ ترتيب أسبقية تلك الكيانات وفقاً لتلبية أي منها لأكثر عدد من المعايير المرغوبة التالية:
- ١- يمتلك الكيان، في وجهة نظر رئيسه المعلنة، موظفين لديهم معرفة متخصصة فيما يتعلق بنوع سوء السلوك المزعوم (مثل الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي).
- ٢- يمتلك الكيان، في وجهة نظر رئيسه المعلنة، موظفين يتمتعون بمهارات تحقيق ذات صلة بشكل خاص بهذا النوع من سوء السلوك.
- ٣- يمتلك الكيان، في وجهة نظر رئيسه المعلنة، موظفين يتمتعون بالخبرة في مجال إجراء التحقيقات في هذا النوع من سوء السلوك.
- ٤- ألا يكون الكيان عاكفاً على إجراء تحقيقات مع الرؤساء التنفيذيين لأي كيان أخرى من كيانات الأمم المتحدة.
- ٥- لم يعمل رئيس كيان التحقيق الخارجي (بحسب إقراره الشخصي) في المنظمة خلال فترة ولاية المدير العام الحالي أو مع ذلك الشخص بأي صفة أخرى.
- (ج) إذا لم تسفر عملية إعطاء الأسبقية من خلال تطبيق المعايير المذكورة آنفاً عن تفضيل كيان تحقيق خارجي واحد (أي أن هناك أكثر من مرشح مثالي)، فسوف يُختار الكيان عشوائياً من بين الكيانات التي تستوفي جميع المعايير الأساسية وأكبر عدد من المعايير المرغوبة.
- ٣-٣ وإذا لم يتمكن كيان تحقيق خارجي في أي وقت من الاستمرار في أداء مهامه المتعلقة بالتحقيقات، فينبغي لذلك الكيان أن يبلغ رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بذلك. وإذا كان اقتنع رئيس اللجنة بأن هناك حاجة إلى كيان تحقيق جديد، فعليه إبلاغ هيئة مكتب المجلس التنفيذي ويوعز إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بإجراء اختيار جديد من مجموعة كيانات التحقيق الخارجية بما يتماشى مع الإجراء الوارد في البند ٣-٢. ويحيل الكيان الأول القضية بعد ذلك إلى كيان التحقيق الخارجي الثاني، مشفوعةً بجميع الوثائق ذات الصلة.
- ٣-٤ وفور تحديد مكتب خدمات الرقابة الداخلية كيان تحقيق خارجياً من المجموعة، وقبل إشراك هذا الكيان في العمل المتعلق بالادعاء الجاري التحقيق فيه، يتعين على مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يزود رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بتقرير يوضح الخطوات المتخذة لاختيار هذا الكيان، بما في ذلك تفاصيل عن الكيانات التي استُبعدت والمراحل التي استُبعدت فيها. وإذا لم يقتنع رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بأن المعايير قد طُبقت على النحو الموضح في هذه الإجراءات، فله أن يطلب من مكتب خدمات الرقابة الداخلية تصحيح تطبيقه للمعايير. وفي هذه الحالة، يبلغ رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية هيئة مكتب المجلس التنفيذي بالطلب على الفور. ويتعين أن تتضمن التقارير الروتينية التي يقدمها رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة أيضاً إحصائية موجزة لعدد المرات التي قدم فيها رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية مثل هذا الطلب إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فيما يتعلق بالقضايا التي أغلقت بالفعل في وقت إعداد هذا التقرير.

٣-٥ يجب أن يكون كيان التحقيق الخارجي المختار مخولاً حصرياً بجمع وتقييم جميع المعلومات التي يعتبرها ذات صلة بالادعاء (الادعاءات)، بما في ذلك المعلومات الواردة من الكيانات المرتبطة بالمنظمة مثل لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية. وفي غضون فترة ثلاثة أسابيع تقويمية، يجب على الكيان إجراء تحليل إضافي لمعرفة ما إذا كان هناك ما يبرر إجراء تحقيق كامل. وإذا خلص الكيان إلى أنه لم يتمكن من جمع معلومات كافية خلال الفترة المخصصة، فيتعين عليه إبلاغ لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بحاجته إلى مزيد من الوقت، وتحديد فترة تمديد تصل إلى ثلاثة أسابيع تقويمية. ويتعين على لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية أن تسجل كل حالة تمديد، وفور إغلاق القضية ذات الصلة أو الانتهاء منها، ينبغي إدراج كل حالة تمديد لفترة الاستعراض الأولي في التقارير الروتينية المقدمة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

٣-٦ وتكون العوامل التي تحدد ما إذا كان الادعاء يستحق إجراء تحقيق كامل هي ذات العوامل الحالية المنصوص عليها في دليل التحقيقات الخاص بالمنظمة وأي حكم معمول به من أحكام المبادئ والمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيقات أو أحكام أخرى تنطبق لهذه الأغراض على التحقيقات مع موظفي المنظمة.

٣-٧ إذا قرر كيان التحقيق الخارجي أن ادعاءً لا يستحق إجراء تحقيق كامل، فيتعين على الكيان إغلاق القضية وتقديم تقرير على الفور بالنتائج التي توصل إليها مباشرة إلى رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية لأغراض مراقبة الجودة وتقييم الحاجة إلى أي إجراءات إدارية داخلية في المنظمة. ويحيل رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بعد ذلك حصيلة الاستعراض الأولي إلى هيئة مكتب المجلس التنفيذي. وفقط في القضايا التي تُغلق في هذه المرحلة، يتعين أن تتضمن التقارير الروتينية التي يقدمها رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة قيداً مفصلاً لكل قضية، منفصلاً عن الإحصاءات الموجزة، مع الإشارة إلى: تاريخ تقديم الادعاء؛ تاريخ إغلاق القضية؛ ونوع سوء السلوك المزعوم.

٣-٨ وعلى الرغم من متطلبات التقرير المنصوص عليها في البند ٣-٧، يتعين على كيان التحقيق الخارجي أن يحافظ في جميع الأوقات على السرية التامة للمعلومات التي يتلقاها فيما يتعلق بالاستعراض الأولي.

٣-٩ وإذا قرر كيان التحقيق الخارجي أن ادعاءً ينبغي أن ينتقل إلى مرحلة التحقيق الكامل، بعد أن خلص إلى وجود أدلة كافية للإشارة إلى احتمال حدوث انتهاك خطير وذو صلة ومقصود لإحدى السياسات أو اللوائح، يبلغ الكيان فوراً رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية مباشرة بالنتائج التي توصل إليها. ويتعين أن يبلغ رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بعد ذلك المدير العام بالتحقيق المعلق، مع ضمان تنسيق تسلسل الإجراءات وتوقيتها مع كيان التحقيق لتجنب التداخل مع التحقيق. وسوف يبلغ رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بعد ذلك دون تأخير هيئة مكتب المجلس التنفيذي بأن القضية ستنتقل إلى تحقيق كامل. وستقرر هيئة مكتب المجلس التنفيذي، بناءً على مشورة من رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية (عند الطلب)، ما إذا كان يجب إبلاغ المجلس التنفيذي بكامل هيئته أو جميع الدول الأعضاء أو عدم إبلاغ أي منهما، مع الأخذ في الاعتبار بعناية الآثار المترتبة على إجراء التحقيق الكامل.

القسم الرابع: التدابير المؤقتة

٤-١ إذا ارتأى الاستعراض الأولي أن هناك ما يبرر إجراء تحقيق كامل، يجوز لرئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية، بناءً على طبيعة الادعاء (الادعاءات)، أن يوصي هيئة مكتب المجلس التنفيذي بتطبيق بعض التدابير المؤقتة، التي يمكن أن تشمل منح المدير العام إجازة إدارية مدفوعة الأجر أو بدون أجر أو أي إجراءات أخرى، حسب الضرورة إذا استمر المدير العام في ممارسة مهامه. وقد تشمل العوامل التي يجب مراعاتها في مثل هذه القضايا ما يلي:

(أ) الحفاظ على نزاهة التحقيق؛

- (ب) حماية الموظفين، بما في ذلك مقدم الشكوى أو الشهود المحتملين؛
- (ج) احتمال أن يكون للاستمرار في ممارسة المهام تأثير سلبي كبير أو أن يشكل خطراً حقيقياً أو متصوراً على سمعة المنظمة.

٢-٤ وإذا قررت هيئة مكتب المجلس التنفيذي، وفقاً للبند ٤-١ (اختيارياً بالتشاور مع المجلس التنفيذي بكامل هيئته، إذا اعتبرت أن هذا الإفصاح لن يؤدي إلى خطر التدخل في سير التحقيق الكامل)، تطبيق أي تدابير مؤقتة، يُطبق أحد مساري العمل التاليين بدلاً من تلك الواردة في البند ٣-٩:

(أ) إذا لم تتضمن التدابير المؤقتة منح المدير العام إجازة إدارية، يتعين على رئيس المجلس التنفيذي إبلاغ رئيس جمعية الصحة والمدير العام بالتحقيق المعلق وبذلك التدبير المؤقت. وستقرر هيئة مكتب المجلس التنفيذي، بناءً على مشورة من رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية (عند الطلب) ما إذا كان يجب إبلاغ المجلس التنفيذي بكامل هيئته أو جميع الدول الأعضاء أو عدم إبلاغ أي منها، مع الأخذ في الاعتبار بعناية الآثار المترتبة على إجراء التحقيق الكامل.

(ب) إذا تضمنت التدابير المؤقتة منح المدير العام إجازة إدارية، يتعين على رئيس المجلس التنفيذي إبلاغ رئيس جمعية الصحة والمدير العام بالتحقيق المعلق وبذلك التدبير المؤقت، إلى جانب أخذ رأي المستشار القانوني في أفضل السبل لإبلاغ الدول الأعضاء.

القسم الخامس: التحقيق الكامل

١-٥ داخل أي كيان تحقيق خارجي، لا يُسمح لأي موظفي تحقيق مشاركين في إجراء الاستعراض الأولي أن يجرؤ أيضاً أي تحقيق كامل لاحق. وإذا كان الكيان غير قادر على إجراء تحقيق كامل مع مراعاة هذا المطلب، فيتعين تنفيذ الإجراء الموضح في البند ٣-٣ لتحديد كيان تحقيق خارجي بديل.

٢-٥ يتمتع كيان التحقيق الخارجي بإمكانية الوصول المباشر والفوري إلى جميع السجلات أو الوثائق أو غيرها من المعلومات الخاضعة لسيطرة المنظمة، فيما عدا تلك السجلات السرية التي تحتفظ بها وظائف الرقابة الداخلية المستقلة^١ في المنظمة ومكتب المستشار القانوني والتي يُحصل عليها بموجب الواجبات الرسمية لتلك الوظائف، بما يتماشى مع متطلبات الاستقلال والسرية الحالية.

٣-٥ يتعين على المدير العام وأي موظف في المنظمة لديه معلومات ذات أهمية لتحقيق مأذون به حسب الأصول أن يتعاون تعاوناً كاملاً مع أي طلبات من هذا القبيل يقدمها كيان التحقيق الخارجي. وقد يُفسّر عدم التعاون على أنه سوء سلوك.

٤-٥ متى انطبق ذلك، قد تُشكل الوثائق المتحصل عليها من سلطات وطنية أو منظمات خارجية أو أفراد خارجيين جزءاً من سجل التحقيق.

٥-٥ سوف يقدم المحققون نتائجهم واستنتاجاتهم مباشرة إلى رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية لضمان الاستقلال، بما يتماشى مع المسؤوليات الرقابية للجنة.

١ تشمل المكاتب التي يغطيها هذا القسم مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية.

القسم السادس: تقرير التحقيق - الإجراءات الأولية

١-٦ يتعين على رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية أن يبلغ هيئة مكتب المجلس التنفيذي بنتائج التحقيق ويحيل تقرير التحقيق، مشفوعاً بتعليقات رئيس اللجنة ومشورته، إلى رئيس المجلس التنفيذي. وعند استلام تقرير التحقيق، يستعرض رئيس المجلس النتائج، بالتشاور مع هيئة مكتب المجلس التنفيذي.

٢-٦ في القضايا التي يحدد فيها تقرير التحقيق أن الأدلة لا تثبت أيّاً من الادعاءات، يتعين على رئيس المجلس التنفيذي، بعد التشاور مع هيئة مكتب المجلس التنفيذي، إغلاق القضية وإبلاغ المجلس التنفيذي بكامل هيئته ورئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية والمدير العام.

٣-٦ وإذا وجد كيان التحقيق الخارجي أن الادعاءات مثبتة بالأدلة، على الأقل جزئياً، فسوف يشرع رئيس المجلس التنفيذي في العملية التأديبية (أي إعداد خطاب اتهام)، وإخطار المدير العام بالتهمة طبقاً للمادة ١١٣٠ من لائحة الموظفين، وإعطاء مهلة من ثمانية (٨) أيام تقويمية لتقديم رد كتابي؛

٤-٦ وعند تطبيق إلى أي من البندين ٢-٦ أو ٣-٦، يتعين على الأمانة أن تبلغ جميع الدول الأعضاء بانتهاء التحقيق الكامل، وبالسبل التي سبّلت من خلالها الدول الأعضاء بالإجراءات التالية وفقاً لذلك.

القسم السابع: العملية اللاحقة للتحقيق

١-٧ بعد استلام الرد على الاتهامات، سوف يُطلع رئيس المجلس التنفيذي المجلس بكامل هيئته على النتائج ورد المدير العام في جلسة خاصة للمجلس (إما في دورة عادية أو استثنائية)، في غضون ٣٠ يوماً تقويمياً على الأكثر بعد استلام رد المدير العام على الاتهامات. ويمكن لرئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية أن يقدم المشورة إلى المجلس التنفيذي فيما يتعلق بالنتائج عند الطلب. ويجوز للمجلس التنفيذي أيضاً أن يطلب المشورة من الأمانة عن طريق فريق خاص تابع للمنظمة يُنتدب لهذا الغرض، على النحو المشار إليه في الفصل دال.

٢-٧ يقدم المجلس التنفيذي، بعد استلام تقرير التحقيق ورد المدير العام على الاتهامات، توصية إلى جمعية الصحة العالمية لاتخاذ قرارها بشأن ما إذا كان سوء السلوك قد ثبت، وإذا كان الأمر كذلك، يقدم توصية بشأن تطبيق أي تدابير تأديبية متاحة بموجب المادة ١١ من لائحة الموظفين الخاصة بالمنظمة التي تنطبق بشكل معقول على منصب المدير العام،^١ وهي ما قد تشمل إنهاء العقد.

٣-٧ وستتيح جمعية الصحة العالمية، وفي دورة عادية أو استثنائية، الفرصة للمدير العام للرد على الاتهامات شخصياً في جلسة خاصة (بالإضافة إلى أي رد كتابي سبق تقديمه)، في أقرب وقت ممكن.

٤-٧ وتقرر جمعية الصحة، استناداً إلى تقرير التحقيق الكامل،^٢ وجميع الوثائق الداعمة، وردود المدير العام، بشأن ما إذا كان سوء السلوك قد ثبت، وإذا كان الأمر كذلك، بشأن أي تدابير تأديبية و/أو إدارية مناسبة يتعين تطبيقها. وتبلغ جمعية الصحة المدير العام رسمياً وفوراً بصورة كتابية بأي تدابير تقررت من هذا القبيل، مع إرسال

١ لا ينطبق بالضرورة فقدان ما يصل إلى ثلاث خطوات في الرتبة (١١١٠-١-٣) والتخفيض في الرتبة (١١١٠-١-٥).

٢ يجوز للمجلس التنفيذي، بالتشاور مع مكتب المستشار القانوني ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية، تنقيح المعلومات الواردة في التقرير حسب الضرورة القصوى لحماية سرية الأشخاص المشار إليهم في التقرير.

نسخ منها إلى رئيس المجلس التنفيذي، ورئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية، ونائب (نواب) المدير العام للمنظمة، ورئيس مكتب المدير العام.

٧-٥ لجمعية الصحة سلطة المطالبة باسترداد أية خسارة مالية تكبدتها المنظمة، وذلك تمشياً مع المادة ١١١٢ من لائحة الموظفين.

القسم الثامن: الطعون

٨-١ يجوز للمدير العام أن يطعن في قرار جمعية الصحة حصراً أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وفقاً للمادة ١٢٤٠ من لائحة المنظمة للموظفين وأحكام النظام الأساسي للمحكمة.^١

الفصل جيم: إنشاء مجموعة من كيانات التحقيق الخارجية

١- يجب أن تستوفي كيانات التحقيق الخارجية المقرر إدراجها في المجموعة المعايير التالية:

(أ) يكون الكيان بمنزلة وظيفة التحقيق التي يضطلع بها مكتب رقابة داخلية تابع لأحد كيانات الأمم المتحدة، مثل وظيفة التحقيق الداخلي لدى وكالة متخصصة أخرى تابعة للأمم المتحدة أو مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية؛

(ب) يتعين ألا يكون للكيان أي تضارب حقيقي أو متصور في المصالح ناشئ عن المشاركة في تحقيق مع المدير العام للمنظمة أو المنظمة في حد ذاتها؛

(ج) يتعين أن يكون الكيان قد أبرم مذكرة تفاهم مع المنظمة قبل تلقي الادعاء الذي يتطلب التحقيق. وينبغي أن تنص مذكرة التفاهم هذه، في جملة أمور، على خدمات التحقيق المقرر أدائها، ومتطلبات تقديم التقارير الخاصة بالكيان، والأطر الزمنية اللازمة للتحقيق وتقديم التقارير، ومتطلبات السرية، على النحو المنصوص عليه في هذه الإجراءات؛

(د) يتعين على الكيان أن يلتزم بمعايير السرية الصارمة ويكون قادراً على الحفاظ عليها.

٢- ويتعين أن تكون لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية قد استعرضت مدى ملاءمة كيان التحقيق الخارجي المحتمل ومذكرة التفاهم ذات الصلة وقدمت مشورتها بشأنهما لضمان المواءمة مع هذه الأحكام.

٣- وينبغي لمدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يغتنم الفرص المتاحة لزيادة حجم مجموعة كيانات التحقيق الخارجية إلى أقصى حد ممكن في ظل المعايير المحددة، ويتعين عليه أن يحتفظ بقائمة محدثة لمجموعة كيانات التحقيق الخارجية، فضلاً عن تقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي عن أي تغييرات في القائمة (بما في ذلك شرح أي حالات إضافة أو حذف).

١ لا تنطبق المادتان ١٢٢٥ (الاستعراض الإداري) و ١٢٣٠ (هيئة الطعون العالمية) من لائحة الموظفين في حدود مسؤولية المدير العام عن هاتين الآليتين.

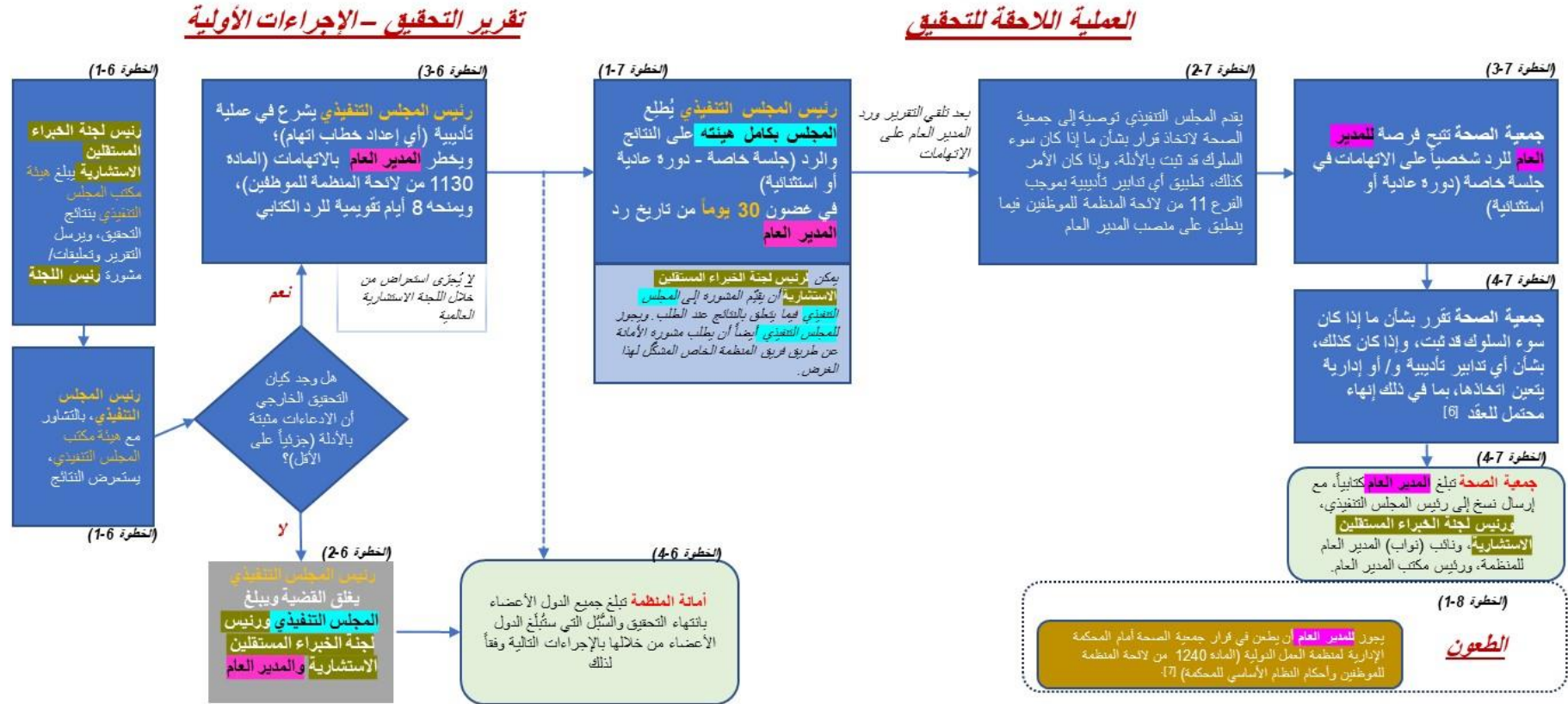
الفصل دال: أحكام خاصة

- ١- تتبّع هذه الإجراءات القواعد الحالية للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة المعمول بها في اتخاذ القرارات.
- ٢- وتماشياً مع سياسة المنظمة المنقّحة بشأن منع الانتقام والتصدي له،^١ تتعين حماية جميع موظفي المنظمة من أي شكل من أشكال الانتقام فيما يتعلق بأي نشاط مبيّن في هذه الإجراءات.
- ٣- وسوف يقدم رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية تحديثات عن حالة العملية، حسبما قد يطلبه المجلس التنفيذي.
- ٤- وتقدّم جميع الوثائق إلى المجلس التنفيذي وجمعية الصحة لدعم قراراتهما على أساس سري للغاية، ولا تُنّاح إلا في شكل إلكتروني آمن وبالنسخة الأصلية باللغة الإنكليزية فقط.
- ٥- وبعد اعتماد جمعية الصحة هذه الإجراءات، يسعى المجلس التنفيذي إلى إدراجها في عقود توظيف المديرين العاملين للمنظمة لكي تعتمدها لاحقاً جمعية الصحة.
- ٦- ويمكن للأمانة، بالعمل مع لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية، أن تواصل تطوير العمليات أو الأدوات الداخلية التي تساعد على تنفيذ هذه الإجراءات من خلال تعزيز المزيد من الوضوح والفعالية. ويجب أن تكون هذه العمليات أو الأدوات متسقة مع الإجراءات المتفق عليها في هذه الوثيقة، وكذلك مع النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين والنظام المالي واللائحة المالية الخاصة بالمنظمة، والسياسات أو الإجراءات ذات الصلة المعمول بها. وقد تشمل هذه العمليات أو الأدوات، من بين أمور أخرى، ما يلي:
 - (أ) معايير الإثبات المناسبة لفرض الإجراءات التأديبية المتاحة، بما في ذلك الفصل من الخدمة.
 - (ب) النماذج الأساسية لاختصاصات الاستعراض الأولي وللتحقيق الكامل المقرر أن يجريه كيان تحقيق خارجي.
 - (ج) نطاقات زمنية استرشادية، حسب الضرورة، ومنها ما يتعلق بإجراء التحقيقات الكاملة.
 - (د) أحكام إضافية بشأن السريّة، حسب الضرورة.
 - (هـ) عمليات وآليات لدعم الأمانة، ومنها تحديد كيانات التحقيق والتعاقد معها (وفقاً للوائح المنظمة وقواعدها).
 - (و) مسؤوليات مناهضة الانتقام التي يضطلع بها على نحو ملائم موظفون ذوو خبرة ومعتمدون، والتي قد يتولاها لذلك في ظروف أخرى المدير العام، بما يتوافق مع سياسة منع الانتقام والتصدي له، على النحو المبين في الفقرة ٢ من هذا الفصل.

١ منع الانتقام والتصدي له: المادة ٣-١١-٥ من الدليل الإلكتروني، اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣
<https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/policy-on-preventing-and-addressing-retaliation.pdf>، تم
 الاطلاع في ١٦ أيار/ مايو ٢٠٢٤).

- (ز) تدابير إضافية لعرض الدعم وتقديمه للناجين والضحايا ومقدمي الشكاوى حسب الاقتضاء.
- (ح) فريق خاص تابع للمنظمة من أفراد ذوي خبرة، يُتَدَبَّرُون مؤقتاً حسب الحاجة وحسب الاقتضاء من الأمانة (مثلاً من وحدات الموارد البشرية أو الشؤون القانونية أو الأخلاقيات التابعة للأمانة) لدعم المجلس التنفيذي وهيئة مكتبه، ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية ورئيسها.
- (ط) أحكام إضافية بشأن الإجازة الإدارية حسب الضرورة لتنفيذ التدابير المؤقتة ذات الصلة المنصوص عليها في البندين ١-٤ و ٢-٤ من الفصل باء من هذه الإجراءات.

الشكل ٣: عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العاملين للمنظمة والتحقيق فيها من تلقى تقرير التحقيق إلى قرار جمعية الصحة



[6] جمعية الصحة مخولة بالمطالبة باسترداد أية خسارة مالية تكبدتها المنظمة، وذلك تمسباً مع المادة 1112 من لائحة الموظفين (الخطوة 5-7).

[7] لا تطبق المادتان 1225 (الاستعراض الإداري) و1230 (هيئة الطعون العالمية) من لائحة الموظفين في حدود مسؤولية المدير العام عن هاتين الآليتين.

التذييل ٢

مشروع مقرر إجرائي

إن جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين، وقد نظرت في التقرير المقدم من قادة إصلاح الحوكمة الذي تقوده الدول الأعضاء عن عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العامين للمنظمة والتحقيق فيها،^١

قررت ما يلي:

١- أن تعتمد عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العامين للمنظمة والتحقيق فيها المقترحة في التقرير.

٢- أن تطلب من أمانة المنظمة اتخاذ التدابير اللازمة لتفعيل هذه الإجراءات والمساعدة على تنفيذها، بما في ذلك:

(أ) إبرام مذكرات تفاهم مع مكاتب الرقابة الداخلية لكيانات الأمم المتحدة، مثل وظائف التحقيق الداخلية لدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة الأخرى أو مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية، لتكون بمنزلة كيانات تحقيق خارجية مستقلة؛

(ب) إعداد أدوات وإجراءات وعمليات داخلية، حسب الضرورة، وفقاً للفصل دال، أحكام خاصة بشأن إجراءات التعامل مع الادعاءات الموجهة ضد مدير العام والتحقيق فيها؛

(ج) تقديم تقرير عن التقدم المحرز إلى المجلس التنفيذي في دورته السادسة والخمسين بعد المائة من خلال الاجتماع الحادي والأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة؛

٣- أن تطلب من المجلس التنفيذي إدراج إشارة إلى هذه الإجراءات على النحو المناسب في العقود المستقبلية للمديرين العامين للمنظمة، لكي تعتمد جمعية الصحة لاحقاً وفقاً للمادتين ١٠٩ و ١١٢ من النظام الداخلي لجمعية الصحة العالمية.

= = =