

قواعد الأخلاق في منظومة الأمم المتحدة

من إعداد

م. ديورا وايتز

محمد منير زهران

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف، ٢٠١٠



الأمم المتحدة

Arabic
Original: English

قواعد الأخلاق في منظومة الأمم المتحدة

من إعداد

م. ديبورا وايتز

محمد منير زهران

وحدة التفتيش المشتركة



الأمم المتحدة

جنيف، ٢٠١٠

الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة

JIU/REP/2010/3

تجئ هذه الدراسة الاستعراضية كمتابعة لتقرير سابق صادر عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن 'ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة'، وهي ترمي إلى تحديد أوجه التقدم المتحقق والدروس المستفادة وأفضل الممارسات فيما يتعلق بإنشاء وتنفيذ مهمة متعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وتمثل الهدف من الدراسة الاستعراضية في تقديم توصيات تفضي إلى إنشاء مهمة تتعلق بالأخلاقيات يُعمل بها بالكامل في كل منظمة من المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وترمي إلى ضمان أن يفهم جميع الموظفين الحد الأدنى من معايير السلوك المقبولة.

النتائج والاستنتاجات الرئيسية

قام المفتشان، كما هو الحال في التقرير السابق المتعلق بثغرات الرقابة باستعراض المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات المشاركة فيما يتصل بالعناصر الرئيسية التي يُنظر إليها على أنها لا بد منها لأداء مهمة فعالة بشأن الأخلاقيات. وتُعرض هذه العناصر الرئيسية بوصفها معايير مقترحة من وحدة التفتيش المشتركة. وقام المفتشان بتحليل المعلومات المتعلقة بكل منظمة في ضوء المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة. والتوصيات الواردة في هذا التقرير مستمدة من النتائج التي توصلوا إليها.

المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

- للموظفين إمكانية الوصول إلى كيانات شتى للمساعدة في حل المشاكل التي تواجههم في حياتهم الوظيفية. وهذه الأنشطة آخذة في التوسع وهي تموّل على حساب أنشطة البرامج الرئيسية. وأحد الآمال المعقودة على المهمة المتعلقة بالأخلاقيات هي أنها قد تحول دون أن تصبح القضايا مشاكل تتطلب حلاً على غرار حلول المنازعات. وعندما تصبح المكاتب المكلفة بمهام الأخلاقيات راسخة القدم في المنظمات، ستنخفض الموارد المكرسة لإدارة المنازعات.
- يكون للمكتب النموذجي للأخلاقيات ولاية وأهداف ورؤية واضحة، وبنية أساسية، وتمويل. ومن رأي المفتشين أن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات يتولى توفير المعايير التي تعمل على أساسها جميع مكاتب الأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

- أظهرت هذه الدراسة الاستعراضية أنه بينما تحقق تقدم في إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات، وخاصة في الأمم المتحدة والصناديق والبرامج التابعة لها، فلم يتحقق سوى تقدم ضئيل في كثير من الوكالات.
- المقترحات المتعلقة بإنشاء مهمة رسمية بشأن الأخلاقيات قد قُدمت في معظمها من الرؤساء التنفيذيين لكي تنظر فيها الهيئات التشريعية، وكثيراً ما كان ذلك في سياق المقترحات المتعلقة بالميزانية البرنامجية.
- فيما يتعلق بالمنظمات التي تبلغ من الصغر حداً لا تستطيع معه إنشاء مكاتب مستقلة بشأن الأخلاقيات، وتجنباً لتضارب المصلحة الملازم لبعض الترتيبات الثنائية المهام، يمكن إنشاء مكتب مشترك للأخلاقيات. ويمكن طرح خيار آخر هو الاستعانة بترتيبات من الداخل حيث تقوم إحدى المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بتقديم خدمات الأخلاقيات إلى منظمة أخرى.
- الاختصاصات الصادرة عن المنظمات بخصوص المهمة المتعلقة بالأخلاقيات تتطابق في معظمها مع المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة. بيد أن أحد دواعي القلق الرئيسية لدى المفتشين هو أن ذلك لا يزيد في بعض المنظمات عن كونه مجرد كتابة على الورق.
- تُظهر بيانات الميزانية المستوى المنخفض للالتزام بمهمة الأخلاقيات في كثير من الوكالات، حيث كان التمويل معدماً في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ في منظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (وايو)، ومنظمة السياحة العالمية. وكانت مستويات التمويل في منظمة العمل الدولية وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية عند أدنى حد بالنسبة إلى حجم هاتين المنظميتين.
- إن نسبة ٣٨ في المائة تقريباً من مجموع الميزانية المقترحة لمنظمات الأمم المتحدة فيما يتعلق بأنشطة الأخلاقيات في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ستمول الوظائف الخاصة برؤساء مكاتب الأخلاقيات برتبة مد-٢ أو مد-١ أو ف-٥. ويعتقد المفتشان أنه قد يوجد متسع للترشيد عن طريق الخدمات المشتركة أو ترتيبات الاستعانة بمصادر داخلية.

رؤساء مكاتب الأخلاقيات

- قامت كل من الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) بتلبية المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة وذلك عن طريق تعيين رؤساء لمكاتب الأخلاقيات من رتبة كبيرة، ولكن لا توجد أي وظيفة مخصصة لمهمة الأخلاقيات على أي مستوى في أي من الوكالات الأخرى.

- إن إنشاء وظائف ذات مهام مزدوجة تتضمن عنصراً خاصاً بالأخلاقيات في بعض الوكالات الأكبر ليس استجابة مرضية لتوصية وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٦ وهو يُظهر الافتقار إلى الالتزام بمهمة الأخلاقيات. ويجب على الوكالات الأصغر، عند قيامها بإنشاء وظائف ذات مهام مزدوجة، أن تتجنب حدوث تضارب في المصلحة.
- لضمان تعيين أفضل المهنيين دون غيرهم لرئاسة المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة، ينبغي أن يكون التعيين تنافسياً ومفتوحاً أمام كل من المرشحين الداخليين والمرشحين الخارجيين على قدم المساواة. وينبغي أن يكون أحد متطلبات هذه الوظيفة هو امتلاك خلفية مهنية في مجال الأخلاقيات - من حيث المؤهلات والخبرة على السواء - وينبغي توضيح ذلك في الإعلان المنشور عن شغور الوظيفة.
- يرى المفتشان أن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات لا يمكن أن تحقق أهدافها بالكامل دون دعم من موظفي المنظمات. ولذلك فمن الأمور الحاسمة الأهمية أن يجري إشراك ممثلي الموظفين على نحو وثيق في عمليات اختيار رئيس مكتب الأخلاقيات في المنظمات التي يعملون بها.

استقلالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

- لضمان استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات يجب وضع شروط صارمة تنظم تعيين رؤساء مكاتب الأخلاقيات، بما في ذلك فرض حدود على مدة ولايتهم. ففرض حدود على مدة الولاية يدعم استقلالية هذه المهمة عن طريق حماية شاغلها من التعرض للتأثيرات غير المناسبة مع تجنب المخاطر الملازمة للولاية الطويلة الأجل. ووجد المفتشان أن أغلبية المنظمات التي عينت رؤساء لمكاتب الأخلاقيات لم تطبق حدوداً زمنية على ولايتهم. وعلاوة على ذلك، ففي المنظمات التي تشترط فرض حدود زمنية، لا يجري التقيد بها بصرامة.
- ويجب أن يقدم رئيس مكتب الأخلاقيات تقاريره إلى الرئيس التنفيذي مباشرة كما يجب أن تكون لديه إمكانية الوصول بصورة رسمية وغير رسمية إلى الهيئات التشريعية لضمان عدم قيام الرئيس التنفيذي بتقييد استقلالية المهمة. غير أن المفتشين وجدوا أن المنظمات بعيدة جداً عن الوفاء بالمعايير المطلوبة المتعلقة بخطوط المسؤولية.

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات

- يؤكد المفتشان على أهمية تحقيق التناسق في المعايير المتعلقة بالأخلاقيات فيما بين منظمات الأمم المتحدة ويعتبران لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات محفلاً هاماً في هذا الصدد. بيد أنه لو شاركت جميع المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة كأعضاء في هذه اللجنة فإن ذلك سيفيد أعمال اللجنة.

- يشكل التدريب والتثقيف والتوعية أنشطة حاسمة الأهمية بالنظر إلى أنها يمكن أن تمتد إلى جميع موظفي المنظمات. ولا يوجد حالياً تدريب إلزامي لجميع الموظفين في هذا الصدد إلا لدى الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، واليونسكو. ويعتقد المفتشان اعتقاداً قوياً بأن التدريب في مجال الأخلاقيات ينبغي أن يكون إلزامياً لجميع الموظفين وينبغي تنظيم دورات تدريبية إلزامية لتجديد المعرفة على أساس منتظم. وينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين بتولي زمام القيادة في هذا الصدد. وينبغي أيضاً للرؤساء التنفيذيين إجراء استطلاعات للموظفين مرة كل سنتين بشأن الوعي بواجب النزاهة ونشر نتائج الاستطلاعات على شبكات الإنترنت الداخلية للمنظمات التابعة لهم.
- يجب تناول طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات بسرعة وكفاءة لكي يكتسب الموظفون الثقة في خدمات مكتب الأخلاقيات، ولكن ليس لدى معظم المكاتب معايير رسمية في هذا الصدد. ولضمان الاتساق في المشورة المقدمة، يجب إجراء مشاورات منتظمة فيما بين جميع الكيانات التنظيمية التي قد يُطلب إليها تقديم مشورة تتصل بالأخلاقيات.
- أما طرائق تلقي الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى في إطار سياسات حماية المبلغين عن المخالفات، ومعالجة الشكاوى من جانب مكاتب الأخلاقيات، فإنها تتطابق في معظمها مع المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة المعمول بها في الأمم المتحدة والصناديق والبرامج التابعة لها، على الرغم من أنه كانت توجد أحياناً حالات تأخير في إتمام الاستعراض الأولي. وفي حالة الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، لا توجد إلى حد كبير سياسات بشأن حماية المبلغين عن المخالفات، أو بُدئ حديثاً فقط في وضعها.
- في الحالات التي يكتشف فيها مكتب الأخلاقيات بالمنظمة وجود دعوى ظاهرة الوجهة بحدوث انتقام أو تهديد بالانتقام ويمتنع فيها مكتب الرقابة الداخلية عن إجراء تحقيق، ينبغي للرئيس التنفيذي أو لرئيس مكتب الأخلاقيات إحالة المسألة إلى وحدة التفتيش المشتركة من أجل التحقيق فيها.
- يقوم مكتب الأخلاقيات بإدارة برنامج الكشف المالي. وفي ظل عدم وجود مكاتب أخلاقيات في معظم الوكالات، تقوم كيانات أخرى بإدارة برامج الكشف المالي عند وجودها. ووجد المفتشان أن هذه البرامج لا تزيد في معظم الحالات على كونها إعلانات أو سجلات للكشف عن المصلحة من جانب الموظفين المعنيين وأن مراجعة المعلومات المقدمة أو التحقق منها ضئيلان أو غير موجودين.
- ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي لم تأخذ بسياسة شاملة بشأن الكشف المالي أن تفعل ذلك على سبيل الاستعجال، بما في ذلك قيام مكاتب الأخلاقيات المعنية بمراجعة إقرارات الكشف المالي لجميع الموظفين المعنيين والتحقق منها.

الالتزام بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات

- ستتأثر الصحة الأخلاقية للمنظمات تأثراً قوياً بسلوك من يحتلون القمة. وينبغي أن يسلم الرؤساء التنفيذيون بالتزاماتهم هم في هذا الصدد وأن يتخذوا خطوات للبرهنة على وجود التزام شخصي قوي بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات، وأن يتيحوا "مكاناً على طاولة الاجتماع" لرئيس الأخلاقيات، وأن يعقدوا اجتماعات عامة سنوية يُخصص جزء منها تحديداً لمسألة الأخلاقيات، وأن يقدموا إقرارات الكشف المالي الخاصة بهم.
- ينبغي إنشاء آلية داخلية في كل منظمة لتحديد طرائق عمل مكتب الأخلاقيات و/أو دائرة الرقابة الداخلية بغية التحقيق في الادعاءات المقدمة ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة أو استعراض هذه الادعاءات، بما في ذلك إبلاغ الهيئة التشريعية مباشرة بنتائج التحقيق أو الاستعراض.
- يعتقد المفتشان أن إحدى المسؤوليات المزوجة للدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين هي تناول القضايا المثارة في هذا التقرير. وينبغي للدول الأعضاء أن تكفل إيجاد موارد كافية للمهمة المتعلقة بالأخلاقيات؛ كما ينبغي في الوقت نفسه اعتبار الرؤساء التنفيذيين مسؤولين عن تحديد الاتجاه عند القمة وضمان أن تعمل مهمة الأخلاقيات على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية.

توصيات مقدمة لكي تنظر فيها الأجهزة التشريعية

- ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات الأصغر أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى تقديم مقترحات لإيجاد المهمة المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق إما قيام مجموعة من المنظمات بإنشاء مكتب أخلاقيات مشترك على أساس تقاسم التكاليف أو عن طريق الاستعانة من الداخل بمكتب الأخلاقيات في منظمة أخرى على أساس تقاسم/استعادة التكاليف.
- ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى تطبيق حدود زمنية على الولاية عند تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات، وهو ينبغي أن يكون تعييناً مدته سبع سنوات غير قابل للتجديد، أو تعييناً لا يزيد عن فترتين متعاقبتين كل منها أربع أو خمس سنوات، مع عدم وجود أي إمكانية لإعادة التعيين من جانب المنظمة نفسها.
- ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى ضمان أن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً، أو موجزاً له، لا يغيره الرئيس التنفيذي، مباشرة إلى الهيئة التشريعية إلى جانب أي تعليقات يبدئها الرئيس التنفيذي بشأنه.

- ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى ضمان أن يكون لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول بصورة غير رسمية إلى الهيئات التشريعية وأن يكون منصوباً على هذه إمكانية كتابة.
- ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى تقديم إقرار كشف مالي ينبغي النظر فيه بنفس الطريقة المتبعة مع سائر الموظفين الذين يكون مطلوباً منهم تقديم هذه الإقرارات.
- ينبغي للهيئات التشريعية توجيه رؤسائها التنفيذيين إلى تقديم مقترحات تتعلق بإنشاء آلية داخلية تحدد طرائق عمل مكتب الأخلاقيات و/أو دائرة الرقابة الداخلية فيما يتعلق بالتحقيق في الادعاءات أو إجراء استعراض للادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة، بما في ذلك إبلاغ الهيئة التشريعية المعنية مباشرة بنتائج التحقيق أو الاستعراض.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
iii	موجز تنفيذي
١	١١-١	مقدمة - أولاً
٣	١٨-١٢	المهمة المتعلقة بالأخلاقيات - ثانياً
٤	٣٤-١٩	إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات - ثالثاً
٧	٣١-٢٧	ألف - اختصاصات المهمة المتعلقة بالأخلاقيات
٨	٣٤-٣٢	باء - ميزانية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات
٩	٤٣-٣٥	رؤساء مكاتب الأخلاقيات - رابعاً
١٠	٣٨-٣٦	ألف - وظيفة من مستوى رفيع للأخلاقيات
١٠	٤٢-٣٩	باء - الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات
١٢	٤٣	جيم - الشفافية في التعيين
١٢	٥٢-٤٤	استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات - خامساً
١٣	٤٩-٤٦	ألف - الحدود الزمنية
١٤	٥٢-٥٠	باء - ترتيبات تقديم التقارير
١٥	٧٦-٥٣	مسؤوليات مكتب الأخلاقيات - سادساً
١٥	٦٥-٥٣	ألف - المعايير والتدريب والتوجيه
١٩	٧١-٦٦	باء - السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات
٢١	٧٦-٧٢	جيم - سياسة الكشف المالي
٢٣	٨٧-٧٧	الالتزام بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات - سابعاً
٢٣	٨٦-٧٧	ألف - التزام الرؤساء التنفيذيين
٢٦	٨٧	باء - المسؤولية المزدوجة
المرفقات		
٢٧	إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات/مكتب الأخلاقيات - الأول
٣٣	ميزانية الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات - الثاني
٣٥	رؤساء مكاتب الأخلاقيات - الثالث
٣٧	استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات - الرابع
٤٠	مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: المعايير والتدريب والتوجيه - الخامس
٤٦	مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات - السادس
٥١	مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار السياسة المتعلقة بالكشف المالي - السابع
٥٤	التزامات الرؤساء التنفيذيين في إطار المهمة المتعلقة بالأخلاقيات - الثامن
٥٧	استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة - التاسع

أولاً - مقدمة

١ - قامت وحدة التفتيش المشتركة، كجزء من برنامج عملها لعام ٢٠٠٩، بإجراء دراسة استعراضية للأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة. وقد اقترح إجراء هذه الدراسة الاستعراضية المفوض العام لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا). وبالنظر إلى أن الأخلاقيات والتزاهة يتسمان بأهمية حاسمة لأداء المنظمة لمهامها بصورة فعالة ولمصداقية المنظمة نفسها، فإن هذه الدراسة الاستعراضية تشكل متابعة لتقرير سابق صادر عن وحدة التفتيش المشتركة بعنوان "ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة" ويرمي إلى تحديد التقدم المحرز والدروس المستفادة وأفضل الممارسات في مجال إنشاء وتنفيذ المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة بأكملها^(١).

٢ - وما زالت أوجه السلوك اللاأخلاقي والممارسات الفاسدة من جانب قلة من الأشخاص تشوّه أعمال وسمعة المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وفي حين أنه قد لا يمكن أبداً، مع الأسف، استئصال هذا السلوك وهذه الممارسة بالكامل، فإن إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات يمكن أن يساعد على الحد من المشاكل ورعاية إيجاد ثقافة وجو قوامها التزاهة والمساءلة. بيد أن إنشاء مهمة الأخلاقيات ليس بكافٍ؛ إذ يلزم تنفيذ هذه المهمة، إلى جانب وضع وتعميم سياسات وإجراءات فيما يتعلق بتطبيق معايير السلوك الدنيا المقبولة. وإحدى النتائج اللازمة المترتبة على ذلك هي أن يفهم جميع الموظفين (ومن فيهم الرؤساء التنفيذيون) فضلاً عن الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين والموظفين المنتخبين وهيئات الرقابة مبادئ وممارسات السلوك الأخلاقي وأن يتمسكوا بها. وهذا ينطبق على كل فرد يعمل بأي صفة في المنظمة؛ فلا يُستثنى أو يُعفى من ذلك أحد.

٣ - وهدف الدراسة الاستعراضية هو تقديم توصيات تؤدي إلى إنشاء مهمة تتعلق بالأخلاقيات تعمل بكامل طاقتها في كل منظمة من منظمات الأمم المتحدة وترمي إلى استحداث وتنمية ثقافة قوامها الأخلاقيات والتزاهة والمساءلة وضمان أن يفهم جميع الموظفين معايير السلوك الدنيا المقبولة.

٤ - وشملت الدراسة الاستعراضية الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية. ووفقاً للمعايير والمبادئ التوجيهية الداخلية لوحدة التفتيش المشتركة وإجراءات العمل الداخلية الخاصة بها، شملت المنهجية المتبعة في إعداد هذا التقرير إجراء استعراض أولي وتنظيم استبيانات وإجراء مقابلات وتحليلات متعمقة. وأُرسلت استبيانات مفصلة إلى المنظمات المشاركة. واستناداً إلى الردود الواردة، أجرى المفتشان مقابلات مع موظفي المنظمات المشاركة والتمسا أيضاً آراء عدد من المنظمات الدولية الأخرى وخبراء القطاع الخاص.

(١) الوثيقة JIU/REP/2006/2.

٥- وكما هو الحال في التقرير السابق الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن ثغرات الرقابة الداخلية، استعرض المفتشان المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات المشاركة بالقياس إلى عناصر رئيسية رُئي أنه لا بد منها لقيام مهمة فعّالة بشأن الأخلاقيات. وفي هذا التقرير، تُعرض هذه العناصر الرئيسية بوصفها معايير مقترحة من وحدة التفتيش المشتركة في إطار النصوص الواردة في التقرير، والتي يوجد رابط بينها وبين المرفقات التي تقدم موجزات للمعلومات المجمعة فيما يتعلق بكل منظمة مشاركة. وقام المفتشان بتحليل هذه المعلومات في ضوء المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة. والتوصيات الواردة في التقرير مستمدة من النتائج التي توصل إليها.

٦- وقد استندت المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة إلى ما يلي:

- الكتابات المتعلقة بالأخلاقيات والزاهة؛
- شتى التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المعنية؛
- أفضل الممارسات في المهمات المتعلقة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة؛
- المناقشات التي أُجريت مع موظفي الأخلاقيات والموظفين المعنيين الآخرين في منظمات الأمم المتحدة؛
- المناقشات التي أُجريت مع ممثلي الموظفين داخل المنظمات؛
- المناقشات التي أُجريت مع خبراء القطاع الخاص المشهورين دولياً فيما يتعلق بالممارسات المتبعة داخل ذلك القطاع.

٧- وعلى عكس التقرير السابق، لم يبين المفتشان ما إذا كانت المنظمات التي أنشأت مهمة بشأن الأخلاقيات قد لَبَت المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة. ويكشف البحث الذي أُجري عن العديد من الحالات التي كان فيها كل شيء قائماً فعلاً، وهو ما يشير إلى أن المنظمة قد لَبَت المعايير المقترحة لتلبية كلية أو جزئية. غير أنه بالاستناد إلى المقابلات والبحوث التالية، خلص المفتشان إلى أن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات لا تزيد في بعض المنظمات عن أن تكون مجرد كتابة على الورق، الأمر الذي مكّن المنظمة ببساطة من أن تضع علامة صح في الحانة المعنية. فإصدار صك إداري ليس كافياً لتنفيذ المهمة المتعلقة بالأخلاقيات. فبدون التزام حقيقي من الرؤساء التنفيذيين والإدارة العليا، ومعهما الدول الأعضاء، لا يمكن تحقيق شيء يُذكر.

٨- وحسب الممارسة المعتادة، التُمتت تعليقات من المنظمات المشاركة بشأن مشروع التقرير وأُخذت هذه التعليقات في الحسبان عند وضع التقرير في صورته النهائية.

٩- ووفقاً للمادة ١١-٢ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، وُضع هذا التقرير في صورته النهائية بعد التشاور فيما بين المفتشين بغية اختبار استنتاجاته وتوصياته في ضوء الحكمة الجماعية للوحدة.

١٠ - ولتيسير تناول التقرير وتنفيذ توصياته ورصد هذا التنفيذ، يتضمن المرفق التاسع جدولاً يبين ما إذا كان التقرير مقدماً إلى المنظمات المعنية لكي تتخذ إجراءً بشأنه أو لمجرد إحاطتها علماً. ويحدد الجدول التوصيات التي تهم كل منظمة على حدة، مع تحديد ما إذا كانت هذه التوصيات تتطلب اتخاذ قرار بشأنها من الهيئة التشريعية للمنظمة أو هيئة إدارتها أو ما إذا كان يمكن للرئيس التنفيذي للمنظمة أن يتخذ إجراءً بشأنه.

١١ - ويرغب المفتشان في الإعراب عن تقديرهما لجميع من ساعدوهما في إعداد هذا التقرير، وخاصة أولئك الذين شاركوا في المقابلات وتقاسموا معهم طواعية ما لديهم من معرفة وخبرة فنية.

ثانياً - المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

١٢ - ينص ميثاق الأمم المتحدة، في المادة ١٠١ منه، على أنه ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يُراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والتزاهة. كما أن الاقتدار المهني والتزاهة واحترام التنوع هي القيم الأساسية التي يتوقع تحلي موظفي المنظمة بها.

١٣ - ويمكن تعريف التزاهة بأنها "الاستقامة الخلقية" أو "الأمانة"، كما يمكن تعريف الأخلاقيات بأنها "المبادئ الخلقية"^(٢). وفي سياق تنظيمي، يمكن تعريف الأخلاقيات والتزاهة، تعريفًا واسعاً، بأنهما "نشير إلى الالتزام بالفكر والعمل بطريقة أخلاقية في جميع جوانب عملة إدارة المنظمة وتسييرها"^(٣).

١٤ - وسُئلت المنظمات المشاركة عما إذا كان مصطلحا "التزاهة" و"الأخلاقيات" معرفين في وثائقها الرسمية. وأحالت المنظمات، في معظمها، المفتشين إلى ميثاق الأمم المتحدة، وإلى "معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية" التي اعتمدها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠١، ونظامي الموظفين الأساسي والإداري، باعتبارها الوثائق التوجيهية بشأن هذه المسائل.

١٥ - وطلب أيضاً إلى المنظمات التمييز بين مدونة قواعد سلوك ومدونة أخلاقيات. ولم تر بعض المنظمات وجود أي فارق بينما رأت منظمات أخرى أن مدونة قواعد السلوك هي امتثال يركز على جزاءات ذات صلة وأن مدونة الأخلاقيات تتسم بطبيعة تطلعية ووقائية.

١٦ - ويوجد عدد متزايد من الكيانات التي يلجأ إليها الموظفون عند نشوء مشاكل أو قضايا، ويدخل ضمن ذلك مستشارو الموظفين وأمناء المظالم والوسطاء والمحكمون وموظفو

(٢) The Concise Oxford Dictionary of Current English, 8th edition, 1990

(٣) J. Dubinsky and Richter, *Global Ethics and Integrity Benchmarks*, 2008-2009, p. iv

الموارد البشرية ومكاتب الرقابة ونقابات الموظفين، وأصبحت الأخلاقيات هي أحدث إضافة لهذه القائمة. ومما يؤسف له أن هذه الأنشطة آخذة في التوسع وتموّل على حساب أنشطة البرامج الرئيسية. وأحد الآمال المعقودة على المهمة المتعلقة بالأخلاقيات هي أنها قد تحول دون أن تتطور القضايا المثارة إلى مشاكل تستلزم حلاً على منوال المنازعات. ومع رسوخ قدم مكاتب الأخلاقيات في المنظمات، ستخفّض الموارد المكرّسة لمعالجة المنازعات.

١٧- ويتمثل أحد المقاصد الرئيسية لأي مكتب من مكاتب الأخلاقيات في رعاية قيام ثقافة قوامها الأخلاقيات والتراهة والمساءلة مما يدعم الثقة في المنظمة ويدعم مصداقية المنظمة داخلياً وخارجياً على السواء. ويعتقد المفتشان أن معظم موظفي المنظمات يلتزمون بمعايير أخلاقية لا شبهة فيها في حياتهم المهنية والشخصية. ولذلك فمما يؤسف له أن أفعال قلة من الموظفين قد أثارت الحاجة إلى إنشاء مهمة رسمية بشأن الأخلاقيات في المنظمات. وفي الوقت نفسه فإن العمل على الصعيد الدولي في ظل ما ينطوي عليه ذلك من اختلافات ثقافية، يمكن أن يؤدي، بل يؤدي فعلاً، إلى مشاكل أخلاقية يتعيّن تناولها وحلّها.

١٨- وللمكتب الأخلاقيات ولاية، وأهداف واضحة، ورؤية، وبنية أساسية، وتمويل. وهو يسهم في وضع السياسات، وينفذ هذه السياسات، ويتحدث بشأن السياسات، ويقدم المشورة والتوجيه. ومن رأي المفتشين أن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات يتيح المعايير القياسية التي يمكن أن تسير عليها جميع مكاتب الأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وهذا لا يعني ولا يفهم منه ضمناً أنه لا يلزم إجراء تحسينات في منظومة الأمم المتحدة بأكملها.

ثالثاً - إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

١٩- وجدت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها الصادر في عام ٢٠٠٦ عن 'ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة'، أن معظم المنظمات لم تلب - أو لبّت بصورة جزئية فقط - المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة لإنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات^(٤). وقد أظهرت هذه الدراسة الاستعراضية أنه بينما أُحرز تقدم في إنشاء هذه المهمة المتعلقة بالأخلاقيات، وخاصة في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، فلم يتحقق سوى تقدم ضئيل في كثير من الوكالات (المرفقان الأول والثاني). وفيما يتعلق بهذه المنظمات، يكرر المفتشان توجيه التوصية الواردة في التقرير السابق ومفادها أن توزع الهيئات التشريعية في المنظمات إلى رؤسائها التنفيذيين التقدم بمقترحات من أجل إنشاء مهمة للأخلاقيات تكون ذات اختصاصات واضحة وإنشاء وظيفة موظف أخلاقيات بدرجة مد-١/ف-٥، حيثما يكون مناسباً، داخل مكتب الرئيس التنفيذي^(٥).

(٤) JIU/REP/2006/2. المرفق التاسع.

(٥) المرجع نفسه، التوصية ١٥ (أ) و(ب).

٢٠- أما المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة لإنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات، والمتصلة بالولاية والاختصاصات، فترد أدناه في الإطار ١.

الإطار ١
إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات
المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:
(أ) أن تنشأ المهمة المتعلقة بالأخلاقيات بقرار من الهيئة التشريعية.
(ب) أن تشمل اختصاصات هذه المهمة ما يلي:
١' وضع ونشر معايير الأخلاقيات؛
٢' وضع وتنفيذ دورات تدريبية إلزامية بشأن الأخلاقيات؛
٣' تقديم المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات في تكتم إلى
جميع موظفي المنظمة أيّاً كان وضعهم التعاقدى؛
٤' إدارة سياسة المنظمة بشأن حماية الموظفين من الانتقام
بسبب الإبلاغ عن إساءة التصرف وبسبب التعاون مع
عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها
كما ينبغي (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات)؛
٥' إدارة برنامج الكشف المالي للمنظمة.

٢١- والمقترحات المتعلقة بإنشاء مهمة رسمية تتعلق بالأخلاق قد قُدمت في معظمها من الرؤساء التنفيذيين لكي تنظر فيها الهيئات التشريعية، وكثيراً ما جرى ذلك في سياق مقترحات الميزانية البرنامجية (المرفق الأول). وكانت أول مبادرة من هذا القبيل قد جاءت من الأمين العام السابق عندما اقترح في عام ٢٠٠٥ إنشاء مكتب أخلاقيات مستقل وذلك في تقريره السنوي المقدم إلى الجمعية العامة عن التدابير المتخذة لتعزيز المساءلة في الأمانة العامة^(٦). ووافقت الجمعية العامة على توفير التمويل لمكتب الأخلاقيات في ميزانية الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، وأقرت مسؤولياته الرئيسية.

٢٢- وقد ارتبط إنشاء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج ارتباطاً وثيقاً بمثيله في الأمم المتحدة. فاتباعاً للفقرة ١٦١(د) من قرار الجمعية العامة ١/٦٠، أصدر الأمين العام نشرة بعنوان "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"، وهي نشرة استرشدت بها هذه المنظمات في إنشاء مكاتبها هي

(٦) A/60/312 الفقرة ٤٠.

للأخلاقيات^(٧). ووافقت الهيئات التشريعية للصناديق والبرامج كافة على إنشاء وظيفة موظف أخلاقيات رفيعة المستوى في المقررات المتعلقة بالميزانية البرنامجية لهذه المنظمات للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٢٣- وفي حالة الوكالات المتخصصة، لم توافق الهيئات التشريعية على إنشاء وظيفة موظف أخلاقيات أقدم عن طريق المقررات المتعلقة بالميزانية البرنامجية إلا في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، والاتحاد الدولي للاتصالات. وفي الحالة الأخيرة جاء المقترح المتعلق بإنشاء وظيفة جديدة لموظف أخلاقيات من فريق عامل تابع للمجلس.

٢٤- وقد سلّم التقرير السابق المتعلق بتغرات الرقابة بأن حجم المنظمة يشكل عاملاً في إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات وأشار إلى أن هذه المهمة يمكن في المنظمات الصغيرة أن تكون وظيفة مزدوجة المهمة^(٨). وقد أحقق حقاً العديد من المنظمات الصغيرة في إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات - أي منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة. ولكن في الحالات التي وُضعت فيها ترتيبات بشأن مهمة مزدوجة، كما هو الحال في الاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، نشأت مشاكل تنطوي على أوجه تضارب محتملة في المصلحة وعدم وجود تمويل مخصص للعنصر المتعلق بالأخلاقيات. وعلاوة على ذلك فإن اثنتين من المنظمات الكبيرة قد اعتمدتا على نحو لا مبرر له نموذج المهمة المزدوجة، وهما الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة العمل الدولية، لما ينطوي عليه ذلك من مخاطر لاحقة يعتدّ بها.

٢٥- وفيما يتعلق بالمنظمات الأصغر من أن تنشئ مكاتب مستقلة للأخلاقيات، وبغية تجنب تضارب المصلحة الملازم لبعض ترتيبات المهمة المزدوجة، يمكن إنشاء مكتب أخلاقيات مشترك أو يجري تقاسم تكاليفه. فمن شأن إنشاء مكتب أخلاقيات واحد، يجري تقاسم تكاليفه، من أجل المنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات والاتحاد البريدي العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة ومنظمة الوايو والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، على سبيل المثال، أن يؤدي إلى تحقيق وفورات حجم، بما ينطوي عليه من وجود رئيس مكتب أخلاقيات واحد فقط برتبة مد-١/ف-٥ وإلى وفورات أخرى تتعلق بالموظفين. وثمة خيار آخر يمكن أن يتمثل في ترتيبات الاستعانة بمصادر داخلية حيث تقوم منظمة واحدة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة بتقديم خدمات الأخلاقيات لمنظمة أخرى. وفي هذا الصدد، أعرب العديد من الوكالات المتخصصة عن الاهتمام بقيام مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بتقديم خدمات مهمة الأخلاقيات إلى تلك الوكالات على أساس تقاسم التكاليف^(٩).

(٧) الوثيقة ST/SBG/2007/11.

(٨) JIU/REP/2006/2، الفقرة ٤٩.

(٩) الوثيقة A/64/316، الفقرة ٧٨.

٢٦ - ويتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة.

التوصية ١

ينبغي أن توجه الهيئات التشريعية للمنظمات الصغيرة رؤساءها التنفيذيين إلى التقدم بمقترحات من أجل تقديم خدمات المهمة المتعلقة بالأخلاقيات إما عن طريق إنشاء مكتب أخلاقيات مشترك تنشئه مجموعة منظمات على أساس تقاسم التكاليف أو عن طريق الاستعانة من الداخل بخدمات مكتب الأخلاقيات التابع لمنظمة أخرى على أساس تقاسم/استعادة التكاليف.

ألف - اختصاصات المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

٢٧ - إن اختصاصات مكاتب الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها تتطابق جميعاً مع المعايير المقترحة في الإطار ١ أعلاه. وقد قامت الصناديق والبرامج، في معظمها، باحتذاء حذو الأمم المتحدة واعتمدت الاختصاصات الواردة في نشرة الأمين العام المشار إليها في الفقرة ٢٢ أعلاه.

٢٨ - وهذه المجالات الخمس من مجالات المسؤولية معروفة أيضاً للوكالات التي أنشأت مهمة متعلقة بالأخلاقيات أو التي تعترف أن تفعل ذلك في فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. وفي منظمة العمل الدولية، لا يدير موظف الأخلاقيات برنامج الكشف المالي، كما أنه لا توجد في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.

٢٩ - وفي الوكالات التي لم تنشئ مكتباً مستقلاً للأخلاقيات، تقوم - أو ستقوم - جهات أخرى، مثل إدارة الموارد البشرية، ببعض المسؤوليات المدرجة في الإطار ١ أعلاه. وهذا هو الحال في الوكالة للطاقة الذرية. وفي منظمة الصحة العالمية، تضطلع بهذه المسؤوليات عدة جهات مما ينتج عنه تفتت غير مرغوب فيه في الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات في المنظمة.

٣٠ - ويتمثل أحد أوجه القلق الرئيسية للمفتشين في أنه على الرغم من أن الاختصاصات الصادرة للمهمة المتعلقة بالأخلاقيات في بعض المنظمات تتطابق مع المعايير المحددة أعلاه، فإن هذا لا يزيد في الواقع العملي عن كونه مجرد كتابة على الورق. ويمكن مشاهدة أوضح مثل لذلك في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية التي أصدرت وثيقة إدارية بشأن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في عام ٢٠٠٩ ولكنها أسندت المسؤوليات مؤقتاً للمهمة المتعلقة بالرقابة الداخلية ولم توفر تمويلاً مكرساً للأخلاقيات. كما أن الوضع في منظمة العمل الدولية يبعث على قلق كبير في هذا الصدد، هي والمنظمات التي أصدرت اختصاصات ولكنها تباطأت في تعيين موظفين لمكاتب الأخلاقيات، مثل اليونسكو.

٣١- وثمة خطر يتمثل في أن حجم العمل الآخذ في الاتساع قد يقوّض الفعالية الإجمالية لمكاتب الأخلاقيات، مما يؤدي إلى حدوث تأخيرات متراكمة في الأنشطة المشمولة بالولاية. ومن الأمثلة الواضحة على ذلك القرار القاضي بإسناد رئاسة اللجنة العليا لاستعراض الجهات البائعة إلى رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. وينبغي عدم تشعّب مكاتب الأخلاقيات وعدم تحمل مسؤوليات إضافية على حساب الواجبات القائمة.

باء - ميزانية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

٣٢- تبرهن بيانات الميزانية الواردة في المرفق الثاني على المستوى المنخفض للالتزام بمهمة الأخلاقيات في كثير من الوكالات، إذ كان التمويل صفرًا في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ في منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة الوايو ومنظمة السياحة العالمية. وكانت مستويات التمويل في منظمة العمل الدولية وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية عند حدها الأدنى بالقياس إلى حجم هاتين المنظميتين في حين أن التمويل في منظمة الصحة العالمية، التي ليس لديها مكتب أو مهمة مكرّسٌ للأخلاقيات، يُؤخذ من ميزانيات مكاتب الشؤون القانونية والموارد البشرية والرقابة الداخلية.

٣٣- كما هو مبين في المرفق الثاني، يجري حالياً التخطيط لإنفاق ١٣ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة على الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١^(١٠) ويظهر تحليل البيانات المقدمة من المنظمات أن نحو ٣٨ في المائة من مبلغ الـ ١٣ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة المخطط لإنفاقه في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ سيمول وظائف رؤساء مكاتب الأخلاقيات برتبة مد-٢ أو مد-١ أو ف-٥^(١١). وفي صندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ستموّل بنسبة ٦٢ من ميزانية الأخلاقيات وظيفه رئيس مكتب الأخلاقيات في فترة السنتين، بالمقارنة مع نسبة ٥١ في المائة في برنامج الأغذية العالمي، و٣٨ في المائة في منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، و٢٩ في المائة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، و١٨ في المائة في الأمم المتحدة. وفي الوكالات المتخصصة التي لديها موظفون متفرغون للأخلاقيات - الاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الفاو ومنظمة اليونسكو - فإن الأرقام هي ١٠٠ و٥٣ و٤٠ في المائة على التوالي. وهذه الاختلافات، في معظمها، تعكس مستويات التوظيف المختلفة في المكاتب المختلفة للأخلاقيات - فمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات به تسع وظائف ثابتة لفترة السنتين بالمقارنة مع وظيفة واحدة في الاتحاد الدولي للاتصالات

(١٠) هذا المجموع مقدر بأقل مما ينبغي إلى حد ما بالنظر إلى عدم تقديم بيانات بخصوص حساب دعم عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام.

(١١) يشمل هذا الرقم أيضاً جميع رؤساء وظائف الأخلاقيات المتفرغين والمبلغ المتناسب الخاص بوظائف المهمة المزدوجة في منظمة العمل الدولية والاتحاد البريدي العالمي.

وظيفتين اثنتين في كل من صندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ومنظمة الفاو ومنظمة اليونسكو.

٣٤- ويشير التحليل إلى أنه قد يكون من الأكفأ والأكثر فعالية من حيث التكاليف أن تُوضع ترتيبات مشتركة لتقديم الخدمات أو ترتيبات للاستعانة بمصادر داخلية، وخاصة في حالة المنظمات الموجودة معاً في نفس المكان. وقد نوقش ذلك في الفقرة ٥٢ أعلاه في سياق المنظمات الصغيرة، ولكن قد يوجد متسع للقيام بهذا التعاون فيما بين بعض المنظمات الكبيرة كذلك. ويعتقد المفتشان أن المنظمات ينبغي أن تبحث هذه الخيارات وقد ترغب في القيام بذلك في إطار لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.

رابعاً - رؤساء مكاتب الأخلاقيات

٣٥- أوصت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها لعام ٢٠٠٦ بأن يرأس المهمة المتعلقة بالأخلاقيات موظف برتبة مد-١ أو ف-٥، تبعاً لحجم المنظمة وهيكلها وعدد الموظفين المراد تغطيتهم. وفي المنظمات الصغيرة، يمكن أن تكون الوظيفة مزدوجة المهمة^(١٢). وهذه هي وغيرها من المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة لمنصب رئيس مكتب الأخلاقيات مبينة في الإطار ٢ أدناه.

الإطار ٢

رؤساء مكاتب الأخلاقيات

المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:

- (أ) أن يكون رئيس مكتب الأخلاقيات برتبة مد-١/ف-٥، تبعاً لحجم المنظمة وهيكلها.
- (ب) أن تكون الوظيفة مخصصة للأخلاقيات لكامل الوقت، إلا في المنظمات الصغيرة حيث يمكن أن تكون هذه الوظيفة مزدوجة المهمة أو تمارس لبعض الوقت أو مشتركة.
- (ج) أن تكون الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات مؤهلاً من المؤهلات المطلوبة.
- (د) أن يجري تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات عن طريق إعلان خارجي/داخلي عن وظيفة شاغرة.
- (هـ) أن تكون عملية التعيين والاختيار شفافة، بما في ذلك وجود ممثلين عن الموظفين في مجلس التعيينات.

(١٢) JIU/REP/2006/2، الفقرة ٤٩ والتوصية ١٥(ب).

ألف - وظيفة من مستوى رفيع للأخلاقيات

٣٦- إن تعيين رئيس الأخلاقيات في وظيفة مكرسة للأخلاقيات رفيعة المستوى يعني الالتزام بهذه المهمة، من جانب الهيئة التشريعية عن طريق موافقتها على الوظيفة في البرنامج والميزانية، وكذلك من جانب الرئيس التنفيذي عن طريق تقديم المقترح. وقد أوفت كل من الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها بهذا المعيار عن طريق جعل التعيينات من رتبة مد-١ أو أعلى (المرفق الثالث). أما الوكالات المتخصصة فكانت وقت إعداد هذا التقرير متأخرة كثيراً في هذا الصدد. ولا توجد وظائف برتبة ف-٥ أو أعلى إلا لدى الفاو واليونسكو والاتحاد الدولي للاتصالات. ولكن لم توجد أي وظيفة مكرسة لمهمة الأخلاقيات من أي رتبة كانت في أي من الوكالات الأخرى، وهو وضع يرى المفتشان أنه يبعث على القلق البالغ بعد أربع سنوات من صدور توصية وحدة التفتيش المشتركة في هذا الصدد.

٣٧- وإنشاء وظائف مزدوجة المهمة تضم عنصراً للأخلاقيات في بعض الوكالات المتخصصة الكبيرة ليس استجابة مرضية لتوصية وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٦، وهو يُظهر الافتقار إلى الالتزام بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات. ولا ينظر موظفو هذه المنظمات إلى الطبيعة المزدوجة للوظائف المنشأة إلا على أنها ترتيبات غير كافية بشأن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات وعلى أنها حالات تضارب في المصلحة، حقيقية ومتصورة على السواء. ويصدق ذلك بصورة خاصة في حالة منظمة العمل الدولية التي تظل فيها المسؤولية عن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات ملقاة على عاتق المستشار القانوني ويقدم التمويل في هذا الصدد في إطار فئة الرقابة والتقييم. بيد أن عدم قيام منظمة الصحة العالمية بإنشاء وظيفة أخلاقيات من أي نوع على الإطلاق، على الرغم من الحجم الكبير للمنظمة، يثير قدراً من القلق أكبر جداً من ذلك.

٣٨- ويجب على الوكالات الصغيرة، عند إنشاء وظائف مزدوجة المهمة، أن تتجنب إثارة أوجه التضارب في المصلحة. فإسناد مسؤوليات مكتب الأخلاقيات إلى المستشار القانوني للمنظمة، كما هو الحال في الاتحاد البريدي العالمي، ينطوي على خطر يُعتد به في هذا الصدد وينبغي إعادة النظر فيه. وقد ينشأ التضارب في المصلحة أيضاً عندما تُسند هذه المهمة إلى مكتب الرقابة كما هي الحال حالياً في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، وهو أمر ينبغي تجنبه.

باء - الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات

٣٩- يعتقد المفتشان بقوة أن رؤساء مكاتب الأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة ينبغي أن تكون لديهم خلفية مهنية في مجال الأخلاقيات. فالأخلاقيات هي تخصص معترف به، ويمكن العثور على المهنيين العاملين في مجال الأخلاقيات في القطاعين

الخاص والعام على السواء. وبالنظر إلى أن الأخلاقيات هي مهمة جديدة في منظمات الأمم المتحدة، فإن من غير المحتمل أن توجد مجموعة كافية من المرشحين الداخليين ذوي المؤهلات والخبرة المهنية المطلوبة. وقد تبين للمفتشين أنه بينما يوجد لدى بعض المنظمات اشتراط لامتلاك خلفية مهنية في مجال الأخلاقيات من أجل شغل الوظيفة، لم يحدث إلا في الأمم المتحدة ومنظمة اليونسكو أن جيء بمهنيين خارجيين لترؤس مكتب الأخلاقيات؛ فجميع التعيينات الأخرى كانت لمرشحين داخليين.

٤٠ - ولا يشجع المفتشان على الممارسة المتمثلة في تعيين موظفين قريبين من سن التقاعد لرئاسة المهمة المتعلقة بالأخلاقيات، كما حدث في عدة منظمات. وفي حين أن هؤلاء الأفراد قد يأتون إلى الوظيفة ولديهم معرفة قيمة تتعلق بالمنظمة بصورة محددة، فإن من غير المحتمل أن تكون لديهم الخبرة المطلوبة في مجال الأخلاقيات. ومما يثير الإشكاليات أيضاً قيام الرئيس التنفيذي بإجراء تعيين داخلي مباشر خارج إطار عمليات التعيين المعتادة. وقد ظلت هذه الأمور مثار قلق كبير لدى الموظفين في المنظمات.

٤١ - ولضمان ألا يعيّن لرئاسة المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة غير أفضل المهنيين، فإنه ينبغي شغلها بالتعيين التنافسي المفتوح لكل من المرشحين الداخليين والمرشحين الخارجيين على قدم المساواة. وينبغي أن يكون أحد متطلبات الوظيفة امتلاك خلفية مهنية في مجال الأخلاقيات - من حيث المؤهلات والخبرة على السواء - وينبغي توضيح ذلك في الإعلان المتعلق بشغور الوظيفة.

٤٢ - ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصيتين التاليتين إلى زيادة فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ٢

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون أن يكون أحد شروط شغل وظيفة رئيس مكتب الأخلاقيات في منظماتهم هو توافر المؤهلات والخبرة في مجال الأخلاقيات، وينبغي إدراج ذلك في التوصيف الوظيفي للوظيفة المعنية وفي الإعلان المتعلق بشغور الوظيفة.

التوصية ٣

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون أن يكون ملء الوظيفة الشاغرة لتعيين رئيس مكتب الأخلاقيات في منظماتهم مفتوحاً أمام كل من المرشحين الداخليين والمرشحين الخارجيين على قدم المساواة، وأن يُنشر على نطاق واسع الإعلان عن شغور الوظيفة.

جيم - الشفافية في التعيين

٤٣ - استمع المفتشان أثناء اجتماعهما مع ممثلي الموظفين في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة إلى نفس الشكوك والتحفظات المعرب عنها حول مدى فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات. وقد وُجد بصورة خاصة فقدان الثقة في تعيين واختيار رؤساء مكاتب الأخلاقيات. ويرى المفتشان أن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات لا يمكن أن تحقق أهدافها بالكامل دون دعم من موظفي المنظمات. ولذلك فإنهما يعتقدان أن من المهم بصورة حاسمة إشراك ممثلي الموظفين عن كثب في عمليات اختيار رئيس مكتب الأخلاقيات في المنظمات العاملة بها. وفي الوقت نفسه، يسلم المفتشان بأنه ليس لأحد في مجلس التعيين سلطة النقض وأن أي عملية اختيار نهائية إنما تقع على عاتق الرئيس التنفيذي. ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصيتين التاليتين إلى زيادة شفافية عمليات التعيين والاختيار لرؤساء مكاتب الأخلاقيات، وأن يزيد بالتالي من فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات.

التوصية ٤

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون اتباع التشاور الكامل مع ممثلي الموظفين في إعداد الإعلان عن شغور الوظيفة فيما يتصل بتعيين رئيس مكتب الأخلاقيات في منظماتهم.

التوصية ٥

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون وجود ممثل للموظفين في مجلس التعيينات فيما يتعلق باختيار رئيس مكتب الأخلاقيات.

خامساً - استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

٤٤ - وجد المفتشان أنه يوجد تصور يؤمن به بقوة في منظومة الأمم المتحدة بأكملها مفاده وجود ثقافة متغلغلة تتمثل في السرية في عمليات صنع القرار في المنظمات وأن المساءلة إما أنها ضئيلة أو منعدمة. وفي ضوء هذه الخلفية، لم يكن يوجد سوى اقتناع ضئيل من جانب الموظفين بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات، التي يُنظر إليها على أنها مجرد أداة من أدوات الإدارة لا تسهم بشيء في حل المشاكل الأساسية. غير أنه بدون ثقة الموظفين ومشاركتهم سيكون على المهمة المتعلقة بالأخلاقيات أن تسعى جاهدة إلى تحقيق تأثير لها. ولذلك فإن من الأمور البالغة الأهمية أن تعمل المهمة المتعلقة بالأخلاقيات بصورة مستقلة عن الإدارة.

٤٥ - وتبين في الإطار ٣ أدناه المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة من أجل تحقيق استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات فيما يتصل بالحدود الزمنية لولاية رئيس مكتب الأخلاقيات والترتيبات المتعلقة بتقديم التقارير.

الإطار ٣

استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة

- (أ) أن يعين رئيس مكتب الأخلاقيات تعييناً محدداً زمنياً لفترتين كل منهما أربع سنوات أو لفترتين كل منهما خمس سنوات أو لفترة واحدة غير قابلة للتجديد مدتها سبع سنوات.
- (ب) أن يقدم رئيس مكتب الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى الرئيس التنفيذي للمنظمة.
- (ج) أن يقدم التقرير السنوي لرئيس مكتب الأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي ولكن لا يجوز لهذا الأخير أن يغيره.
- (د) أن يقدم التقرير السنوي لرئيس مكتب الأخلاقيات، أو أن يُقدم موجز له، إلى هيئة الإدارة مشفوعاً بأي تعليقات بشأنه من جانب الرئيس التنفيذي.
- (هـ) أن يكون لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول، بشكل مسجل كتابةً، إلى هيئة الإدارة.

ألف - الحدود الزمنية

٤٦ - لضمان استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات، يجب وضع شروط صارمة تنظم تعيين رؤساء مكاتب الأخلاقيات كما يجب التقييد بها تقييداً شديداً. والمعايير المحددة من وحدة التفتيش المشتركة بشأن رتبة رؤساء مكاتب الأخلاقيات ومؤهلاتهم وخبرتهم وتعيينهم، كما هي مبينة في الفصل الرابع أعلاه، هي عناصر لا بد منها من هذه الشروط، شأنها في ذلك شأن الحدود الزمنية الصارمة المتعلقة بالتعيين التي ينبغي ذكرها بوضوح في الإعلان عن شغور الوظيفة. وإذا طبقت الحدود الزمنية تطبيقاً سليماً فإن من شأنها أن تدعم استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق حماية شغلها من التأثيرات غير المناسبة مع تجنب المخاطر التي ينطوي عليها شغل الوظيفة لأجل طويل.

٤٧ - وقد وجد المفتشان أوجه قصور في عدة منظمات من حيث الشروط التي عُيِّن بموجبها رؤساء مكاتب الأخلاقيات، كما نُوقش ذلك في الفصل الرابع أعلاه. ووجدوا أيضاً أن أغلبية المنظمات التي عينت رؤساء لمكاتب الأخلاقيات لم تطبق الحدود الزمنية (المرفق الرابع). وعلاوة على ذلك، ففي المنظمات التي لديها اشتراط فيما يتعلق بالحدود الزمنية للولاية، لا يجري التقييد بهذا الاشتراط بصرامة. وعلى سبيل المثال، فعلى الرغم من أن منظمة اليونيسيف لديها حد زمني قدره خمس سنوات لشغل وظيفة مستشار الأخلاقيات، فإن

ممارسات التعيين المعتادة لدى هذه المنظمة تكون لها الغلبة حيث يحدث تعيين أولي قدره سنتان قابل للتجديد لما يصل إلى خمس سنوات. وبالمثل ففي منظمة اليونسكو يكون تعيين موظف الأخلاقيات لفترة أولية قدرها عام واحد على أن يكون الحد الأقصى لشغل الوظيفة أربع سنوات. وتترك هذه الترتيبات شاغل الوظيفة معتمداً على الرئيس التنفيذي من أجل مواصلة العمل في الوظيفة، مما يقوّض استقلال هذه المهمة تقويضاً خطيراً. ويلزم تصحيح ذلك.

٤٨ - أما تعيين موظف لا يبعد عن التقاعد أكثر من سنوات قلائل كرئيس لمكتب الأخلاقيات، كما هو الحال في عدة منظمات، فقد يكون مطابقاً لمفهوم الحدود الزمنية ولكنه يثير قضايا أخرى على النحو الذي نوقش في الفقرة ٤٠ أعلاه.

٤٩ - ويرى المفتشان أن صدور قرار من هيئة تشريعية بتطبيق حدود زمنية على تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات سيكون من شأنه تعزيز استقلال هذه المهمة. ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة.

التوصية ٦

ينبغي أن توّزع الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمتها بتطبيق حدود زمنية على تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات الذي ينبغي أن يكون تعيينه لفترة سبع سنوات غير قابلة للتجديد أو لما لا يزيد عن فترتين زمنيّتين متعاقبتين كل منهما أربع أو خمس سنوات، دون وجود أي إمكانية لإعادة التعيين من جانب المنظمة نفسها.

باء - ترتيبات تقديم التقارير

٥٠ - في ظل الترتيبات القائمة، يقوم جميع رؤساء مكاتب الأخلاقيات بتقديم تقاريرهم مباشرة إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمتهم، وليس عن طريق مستوى إداري وسيط (المرفق الرابع). وتقدم التقارير مباشرة إلى الرئيس التنفيذي هو حل ضروري ولكن غير كافٍ لتحقيق استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات. ويجب أيضاً أن تتاح لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول إلى الهيئات التشريعية بصورة رسمية وغير رسمية، على أن يُذكر ذلك بوضوح في الوثائق الإدارية، بغية ضمان عدم قيام الرئيس التنفيذي بتقييد استقلال هذه المهمة. وتتحقق إمكانية الوصول الرسمي عن طريق التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات أو موجهه، والذي يجب تقديمه إلى الهيئة التشريعية دون أي تغييرات عليه من جانب الرئيس التنفيذي، الذي ينبغي تقديم تعليقاته، إن وُجدت، على حدة. ويجب أيضاً أن يكون لرئيس مكتب الأخلاقيات الحق في التعامل بصورة غير رسمية مع الهيئة التشريعية عندما تُملّي الظروف ذلك.

٥١ - وكما يمكن أن يُشاهد في المرفق الرابع، فإن المنظمات بعيدة جداً عن المعايير المطلوبة المتعلقة بتقديم التقارير. فبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وحده هو الذي قررت هيئته التشريعية أن يقدم مكتب الأخلاقيات فيه تقريراً سنوياً بصورة مباشرة. وفي الأمم المتحدة، يقدم

الأمين العام تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات إلى الجمعية العامة، بينما يقوم الرئيس التنفيذي في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة اليونسيف وبرنامج الأغذية العالمي بتقديم تقرير موجز. وفي الوكالات المتخصصة، لم تكن توجد وقت إعداد هذا التقرير أي ترتيبات بخصوص تقديم التقارير عن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات إلى الهيئات التشريعية. ولا يوجد في أي منظمة لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول إلى الهيئة التشريعية بشكل غير رسمي.

٥٢ - ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات ومن ثم يزيد من فعاليتها.

التوصية ٧

ينبغي أن تُوعز الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمتها بضمان تقديم تقرير سنوي من رئيس مكتب الأخلاقيات، أو تقديم موجز له، لا يغيره الرئيس التنفيذي، تقديماً مباشراً إلى الهيئة التشريعية، إلى جانب أي تعليقات للرئيس التنفيذي بشأنه.

التوصية ٨

ينبغي أن تُوعز الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمتها ضمان أن تكون لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول بصورة غير رسمية إلى الهيئات التشريعية ضماناً يُسجل خطأً.

سادساً - مسؤوليات مكتب الأخلاقيات

ألف - المعايير والتدريب والتوجيه

٥٣ - تشمل اختصاصات مكتب الأخلاقيات الاضطلاع بمسؤوليات عن وضع المعايير ودعم السياسات، والتدريب، والتثقيف والتوعية، وتقديم المشورة والتوجيه إلى الموظفين عند الطلب. وتُعرض في الإطار ٤ أدناه المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بهذه المسؤوليات.

الإطار ٤

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: المعايير والتدريب والتوجيه

المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة

- (أ) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع المعايير ودعم السياسات، بما في ذلك - وإن كان الأمر لا يقتصر على - الهدايا، والأوسمة وشهادات التقدير، وتضارب المصالح، والسياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة الكشف المالي.
- (ب) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع البرامج التدريبية الإلزامية (التدريب الأولي والتدريب التجديدي)، وحلقات العمل لجميع موظفي المنظمة.
- (ج) يقوم مكتب الأخلاقيات باستحداث موقع شبكي بشأن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمة، يكون شاملاً ويجري تحديثه بانتظام.
- (د) يستجيب مكتب الأخلاقيات لطلبات تقديم المشورة والتوجيه خلال مواعيد زمنية محددة.
- (هـ) يحتفظ مكتب الأخلاقيات بسجلات بالمشورة والتوجيه المقدمين.
- (و) يُنسّق مكتب الأخلاقيات مع الجهات المعنية الأخرى التابعة للأمانة لضمان اتساق المشورة والتوجيه المقدمين إلى الموظفين.

وضع المعايير ودعم السياسات

٥٤ - التقارير السنوية المقدمة من مكاتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين تقدم تفاصيل عن طائفة واسعة من الأنشطة المضطلع بها في مجال تحديد المعايير ودعم السياسات (المرفق الخامس). أما مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج الأخرى فقد أبلغت عن القيام بنشاط أكثر محدودة يتصل في المقام الأول بإجراء مشاورات بشأن مشروع مدونة الأخلاقيات على نطاق المنظومة، وهو ربما ما يعكس المطالب التنافسة على الموارد الأكثر محدودة لدى هذه المكاتب.

٥٥ - وفي ظل عدم وجود مكاتب أخلاقيات في كثير من الوكالات المتخصصة، قد يجري إشراك جهات أخرى في هذه الأنشطة، مثل مكتب مدونة الأخلاقيات بإدارة الموارد البشرية، أو المكتب القانوني بخصوص السياسة المتعلقة بالكشف المالي. ومن رأي المفتشين أن من غير المحتمل أن ينبثق عن هذا النهج الجزأ إطار سياساتي قوي بشأن الأخلاقيات.

٥٦ - ويؤكد المفتشان على أهمية تنسيق معايير الأخلاقيات فيما بين المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وهما يريان أن لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات تشكل محفلاً هاماً في هذا الصدد. وقد أعد مشروع مدونة للأخلاقيات على نطاق المنظومة بأسرها تحت إشراف

اللجنة في إطار عملية تشاور واسعة النطاق تشكل نموذجاً للمبادرات المستقبلية. بيد أن أعمال اللجنة ستستفيد إذا شاركت جميع منظمات الأمم المتحدة كأعضاء.

٥٧- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم التنسيق في تحديد المعايير ووضع السياسات من أجل المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ٩

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، إن لم يكونوا قد فعلوا ذلك بعد، بالتعجيل بعملية التماس العضوية للمنظمات التابعة لهم في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.

التدريب والتثقيف والتوعية

٥٨- قامت جميع مكاتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة والصناديق والبرامج التابعة لها ببدء أنشطة تتعلق بالتدريب والتثقيف والتوعية ترمي إلى تعميم رسالة الأخلاقيات على موظفيها بصورة عامة (المرفق الخامس). وهذه هي أنشطة في غاية الأهمية بالنظر إلى أنها يمكن أن تصل إلى جميع موظفي المنظمات عن طريق النشر الإلكتروني لما يتصل بالأخلاقيات من سياسات وإجراءات ومبادئ توجيهية وتدريب تفاعلي على الإنترنت. وقد أُبلغ المفتشان بأن التدريب المستند إلى دراسات الحالات الإفرادية والمقدم في حلقات عمل تُنظم وجهاً لوجه هو تجربة تعلم قيمة بصورة خاصة ولكن ذلك يستلزم مزيداً من الموارد ومزيداً من وقت الموظفين.

٥٩- ومن بين الوكالات، أبلغت فقط منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ومنظمة اليونيدو والوكالة الدولية للطاقة الذرية عن أي أنشطة تدريبية أو أنشطة توعية لديها (المرفق الخامس). وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية وحدها نهجاً قوامه "تدريب المدرّين" يتمثل في تدريب مجموعة مختارة من الموظفين المتطوعين لتقديم حلقات عمل بشأن الأخلاقيات. وعلى الرغم من أن ذلك قد يكون فعالاً من حيث التكاليف، فإنه قد طُرحت أسئلة عن مقومات بقاء هذا البرنامج.

٦٠- والأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين واليونسكو هي المنظمات الوحيدة التي لديها حالياً تدريب إلزامي لجميع الموظفين بشأن الأخلاقيات. كما يوجد، في عدة منظمات، عنصر بشأن الأخلاقيات في برامج التوجيه الإلزامية للموظفين الجدد. ويعتقد المفتشان اعتقاداً قوياً بأن التدريب في مجال الأخلاقيات ينبغي أن يكون إلزامياً لجميع الموظفين وينبغي أن تُنظم بعد ذلك دورات لتجديد المعلومات على أساس منتظم. وينبغي أن يتخذ الرؤساء التنفيذيون زمام المبادرة في هذا الصدد.

٦١- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تدعيم فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٠

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون تقديم تدريب إلزامي بشأن الأخلاقيات لجميع موظفي المنظمات التابعة لهم، وينبغي قيامهم باتخاذ زمام المبادرة عن طريق المشاركة في هذا التدريب، بما في ذلك الدورات الإلزامية المتعلقة بتجديد المعلومات والتي ينبغي أن تُنظم كل ثلاث سنوات.

٦٢- ومن رأي المفتشين أنه ينبغي لمكاتب الأخلاقيات، كجزء من أنشطتها المتعلقة بالتوعية، أن تُجري دراسات استقصائية للموظفين بشأن الوعي بالأخلاقيات والالتزام في منظماتها. وهذا من شأنه تمكينها من قياس التقدم على أساس منظم وتحسين برنامج الأخلاقيات بغية تحقيق الأهداف على نحو أفضل. ومن شأن نشر نتائج هذه الدراسات على شبكات الإنترنت الداخلية للمنظمات أن يدعم الشفافية وأن يشجع على كسب تأييد الموظفين في هذا الصدد. وقد يكون من الممكن أن تُجرى على أساس يشمل المنظومة بأسرها هذه الدراسات الاستقصائية للموظفين التي تُنظم كل سنتين، وينبغي بحث ذلك في إطار لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.

٦٣- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة.

التوصية ١٠

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين بتنظيم دراسات استقصائية للموظفين كل سنتين بشأن التوعية بالالتزام ونشر نتائج هذه الدراسات على شبكات الإنترنت الداخلية لمنظمتهم.

المشورة والتوجيه

٦٤- يشكّل إساءة المشورة والتوجيه للموظفين عند طلبهما جزءاً من العمل اليومي لموظفي مكتب الأخلاقيات (المرفق الخامس). ويجب التعامل مع هذه الطلبات فوراً وبكفاءة لكي يكتسب الموظفون الثقة في خدمات المكتب. وبينما سلّمت مكاتب الأخلاقيات بالحاجة إلى الاستجابة الفورية، فإن معظمها لم يكن لديها معايير رسمية في هذا الصدد. ويعتقد المفتشان أن موظفي مكاتب الأخلاقيات ينبغي أن يقدموا إجاباتهم خلال ٤٨ ساعة ولكن في موعد لا يتجاوز خمسة أيام عمل. وينبغي أيضاً أن يحتفظوا بسجل سري للاستفسارات والرودود، فضلاً عن الاحتفاظ بصفحة على شبكة الإنترنت الداخلية تتضمن هذه المعلومات بصورة عامة ومعلومات أخرى عن المسائل المتصلة بالأخلاقيات والتي تهم المنظمة. ويتعين على معظم مكاتب الأخلاقيات أن تفعل ذلك في هذا الصدد.

٦٥ - وأبلغ المفتشان بأن الموظفين قد يتصلون بأكثر من جهة تنظيمية واحدة عندما يلتمسون المشورة والتوجيه. ولضمان الاتساق في المشورة المقدمة، يجب إجراء مشاورات منتظمة فيما بين الجهات التي قد يجري اللجوء إليها لتقديم مشورة فيما يتصل بالأخلاقيات، بما في ذلك مكتب الأخلاقيات، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب الرقابة الداخلية، ومكتب أمين المظالم، والمكتب القانوني، والوسيط. فمن شأن المشورة غير المتسقة أن تشجع على سلوك مسالك شتى وأن تقوّض نزاهة العملية برمتها. ولا يرى المفتشان شبهة تشوب الاستقلال بفعل ضمان الاتساق في المشورة المقدمة.

باء - السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات

٦٦ - تُعرض في الإطار ٥ أدناه المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة بخصوص مسؤوليات مكاتب الأخلاقيات في إطار السياسة المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام عند الإبلاغ عن المخالفات وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول - أي ما يسمى بسياسة حماية المبلغين عن المخالفات.

الإطار ٥

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:

- (أ) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدّعى.
- (ب) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويستعرضها في إطار شروط السرية المطلقة.
- (ج) تشتمل طرائق تلقي مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدّعى على استخدام خط هاتفي ساخن وعنوان بريد إلكتروني مكرّس لذلك.
- (د) يستعرض مكتب الأخلاقيات الشكاوى على وجه السرعة.
- (هـ) يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً للانتقام المدّعى ويقوم، في حالة وجود دعوى ظاهرة الواجهة، بطلب إجراء تحقيق رسمي.
- (و) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الشاكي خطياً بنتيجة الاستعراض الأولي والتحقيق.
- (ز) في الحالات التي يُكتشف فيها وجود انتقام، يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بذلك.
- (ح) في الحالات التي يُكتشف فيها أن الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدّعى تافهة أو كيدية، يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بذلك.

٦٧- وفي الأمم المتحدة وفي الصناديق والبرامج المدارة بصورة مستقلة، يتولى مكتب الأخلاقيات المسؤولية عن إدارة السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات (المرفق السادس). وتتسم طرائق تلقي الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى في هذه المنظمات، هي وتناول الشكاوى من جانب مكتب الأخلاقيات، بأنها في معظمها تتطابق مع المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة، وإن كانت تحدث أحياناً حالات تأخير في إتمام الاستعراض الأولي.

٦٨- أما في الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، فإن السياسات المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات غير موجودة إلى حد كبير أو يجري فقط استحداثها. وفي منظمة الصحة العالمية، لا تتولى أي جهة المسؤولية عن إدارة هذه السياسة، بالنظر إلى أن ادعاءات الانتقام تتولاها دائرة الرقابة الداخلية أو يتولاها بصورة غير رسمية أمين المظالم. وهذا يدعو إلى القلق.

٦٩- وبينما توجد أوجه تماثل شديد في السياسات القائمة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات، فإنه توجد أيضاً بعض الاختلافات، بما في ذلك اختلافات من حيث التغطية - فعلى سبيل المثال، يغطي برنامج الأغذية العالمي المتدربين داخلياً ولكن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لا يفعل ذلك. ويعتقد المفتشان أنه ينبغي تنسيق هذه السياسات حرصاً على الإنصاف. وهما يلاحظان في هذا الصدد أن استعراض وتنسيق السياسات المتعلقة بالحماية من الانتقام كانا من بين الأولويات الأساسية لأعمال لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام ٢٠٠٩. وبالنظر إلى أن كثيراً من الوكالات المتخصصة تقوم حالياً بوضع سياساتها الخاصة بها في هذا المجال، فمن المهم أن يمضي هذا العمل في ظل التشاور الكامل مع جميع المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

٧٠- وجرى تنبيه المفتشين إلى وجود ثغرة كبيرة في السياسات المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات يلزم معالجتها على وجه الاستعجال. ففي الحالات التي يكتشف فيها مكتب الأخلاقيات وجود أدلة ذات مصداقية على حدوث الانتقام أو التهديد بالانتقام، فإنه يحيل المسألة إلى مكتب الرقابة الداخلية من أجل التحقيق فيها. بيد أنه لما كان لمكتب الرقابة الداخلية استقلال من حيث العمليات، فإنه ليس مضطراً إلى إجراء التحقيق. وقد حدثت مؤخراً في الأمم المتحدة حالة من هذا القبيل رُفض فيها إجراء التحقيق. وعندما تحدث حالات من هذا القبيل، ينبغي قيام إما الرئيس التنفيذي أو رئيس مكتب الأخلاقيات بإحالة المسألة إلى وحدة التفتيش المشتركة التي لديها ولاية إجراء تحقيقات في المنظمات المشاركة فيها.

٧١- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم مصداقية وفعالية السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات.

التوصية ١٢

في الحالات التي يكتشف فيها مكتب الأخلاقيات في المنظمة وجود دعوى ظاهرة الوجهة بحدوث انتقام أو تهديد بالانتقام ويمتنع مكتب الرقابة الداخلية عن إجراء التحقيق يكون على الرئيس التنفيذي أو رئيس مكتب الأخلاقيات إحالة المسألة إلى وحدة التفتيش المشتركة من أجل التحقيق فيها.

جيم - سياسة الكشف المالي

٧٢- أوصى تقرير ثغرات الرقابة الداخلية الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٦ بأن تكون إقرارات الكشف المالي إلزامية لجميع المسؤولين المنتخبين وجميع الموظفين برتبة مد-١ فأعلى، وجميع الموظفين الذين تتمثل واجباتهم الرئيسية في شراء السلع والخدمات أو استثمار الأصول المالية وجميع موظفي الرقابة الداخلية من الرتبة الفنية وأن يقوم موظف الأخلاقيات بمراجعة إقرارات الكشف المالي هذه^(١٣). ويكرّر المفتشان الإعراب عن أهمية هذه التوصية والحاجة إلى تنفيذها بالكامل. ويرى المفتشان أن موظفي مكتب الأخلاقيات ينبغي أيضاً أن يقدموا إقرارات بالكشف المالي ولكن إلى الرئيس التنفيذي.

الإطار ٦

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة الكشف المالي

المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:

- (أ) أن يدير مكتب الأخلاقيات البرنامج السنوي للكشف المالي فيما يتعلق بجميع الموظفين المعنيين من غير موظفي مكتب الأخلاقيات.
- (ب) يستعرض مكتب الأخلاقيات الإقرارات السنوية للكشف المالي ويتابعها، على النحو المطلوب.
- (ج) يقوم مكتب الأخلاقيات بعملية تحقق من عينة عشوائية من إقرارات الكشف المالي لتقييم مدى دقتها.
- (د) يقدم موظفو مكتب الأخلاقيات إقراراتهم المتعلقة بالكشف المالي إلى الرئيس التنفيذي.
- (هـ) يقوم المكتب القانوني باستعراض إقرارات الكشف المالي المقدمة من موظفي مكتب الأخلاقيات وبالتحقق منها.

(١٣) الوثيقة JIU/REP/2006/2، الفقرة ٥٠ والتوصية ١٦.

٧٣- وتُعرض في الإطار ٦ أعلاه المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة بخصوص مسؤوليات مكاتب الأخلاقيات في إطار سياسة الكشف المالي. ففي الأمم المتحدة والصناديق والبرامج المدارة بصورة مستقلة، يقوم مكتب الأخلاقيات بإدارة برنامج الكشف المالي كما يقوم موظفو مكتب الأخلاقيات، في معظم الحالات، بتقديم إقرارات الكشف المالي الخاصة بهم إلى الرئيس التنفيذي أو في ظل ترتيب مناظر (المرفق السابع). وفيما يتعلق باستعراض هذه الإقرارات والتحقق منها، يقوم بذلك مكتب الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ولكن تقوم به شركات خارجية في حالة الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي.

٧٤- وفي ظل عدم وجود مكاتب أخلاقيات في معظم الوكالات، تقوم جهات أخرى بإدارة برامج الكشف المالي عند وجودها. وقد وجد المفتشان أن هذه الجهات لا تزيد في معظم الحالات عن مجرد إقرارات أو سجلات للكشف عن المصلحة من جانب الموظفين المعنيين وأن مراجعة المعلومات المقدمة والتحقق منها ضئيلان أو منعدمان. أما في منظمة العمل الدولية والاتحاد البريدي العالمي، فيتعين قيام طرف ثالث مثل رئيس الموارد البشرية بالتحقق من إقرارات الكشف المالي الخاصة بمسئشار الأخلاقيات/المسئشار القانوني المضطلع بمهمة مزدوجة. وفي حين أن منظمة الطيران المدني الدولي ليس لديها مهمة متعلقة بالأخلاقيات، فإنه يوجد لديها اشتراط للكشف المالي ولكن لا يوجد استعراض داخلي أو خارجي منهجي لمحتويات هذا الكشف.

٧٥- وقد علم المفتشان أن بعض الوكالات لا تنظر إلى ترتيباتها في هذا الشأن إلا على أنها مؤقتة؛ وأنها ستعمل على إيجاد شكل للكشف المالي أكثر تطوراً واكتمالاً إذا سمح الوقت والموارد بذلك. ولم ير المفتشان دليلاً على التخطيط لأي تغييرات من هذا القبيل. فالترتيبات الحالية تقصر بكثير عن سياسة الكشف المالي من النوع الذي استهدفته وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها لعام ٢٠٠٦، ويتعين دعم هذه الترتيبات على سبيل الاستعجال.

٧٦- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم فعالية سياسات وممارسات الكشف المالي في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٣

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات - التي لم تفعل ذلك - بالأخذ على سبيل الاستعجال بسياسة شاملة بشأن الكشف المالي، بما في ذلك إجراء مراجعة وتحقيق عشوائي كل عام من جانب مكاتب الأخلاقيات المعنية لإقرارات الكشف المالي المقدمة من جميع الموظفين المعنيين.

سابعاً - الالتزام بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات

ألف - التزام الرؤساء التنفيذيين

٧٧- أدت الفضائح الأخيرة التي انطوت على بعض المسؤولين من المستوى الأعلى، بما في ذلك بعض الرؤساء التنفيذيين، إلى الإضرار على نحو سيئ بسمعة منظومة الأمم المتحدة ككل. ولذلك فإن مما يتسم بالأهمية القصوى أن يطبق هؤلاء الأفراد - وأن يراهم الآخرون يطبقون - معايير أخلاقية صارمة في حياتهم المهنية والشخصية. وتتأثر الصحة الأخلاقية للمنظمات تأثراً قوياً بسلوك من يجلسون على القمة. وينبغي أن يعترف الرؤساء التنفيذيون بالتزاماتهم في هذا الصدد وأن يتخذوا خطوات عاجلة للبرهنة على التزامهم الشخصي القوي بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات. وينبغي على أقل تقدير أن يفوا بالالتزامات المعروضة في الإطار ٧ أدناه.

الإطار ٧

التزامات الرؤساء التنفيذيين في إطار المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:

- (أ) يسجل الرئيس التنفيذي كتابةً حق رئيس المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المشاركة في جميع اجتماعات الإدارة العليا.
- (ب) يعقد الرئيس التنفيذي اجتماعاً سنوياً "عاماً" مع الموظفين، يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات.
- (ج) يقدم الرئيس التنفيذي إقراراً بالكشف المالي إلى مكتب الأخلاقيات.
- (د) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس التنفيذي ويتحقق منه.
- (هـ) الإعلان العام طوعية عن إقرار الكشف المالي للرئيس التنفيذي.

فريق الإدارة العليا

٧٨- يمكن للرؤساء التنفيذيين أن يرسلوا إشارة قوية باحترامهم السامي للمهمة المتعلقة بالأخلاقيات وبأهميتها إلى عموم موظفي المنظمة عن طريق جعل رئيس مكتب الأخلاقيات عضواً من أعضاء فريق الإدارة العليا - بإتاحة "مقعد له على الطاولة". وينبغي أن يكون لرئيس مكتب الأخلاقيات الحق في المشاركة بصورة كاملة في جميع اجتماعات فريق الإدارة العليا وينبغي النص على ذلك كتابةً. فالقيام بذلك يساعد على ضمان ألا تعتمد الإدارة على سبيل الخطأ سياسات يمكن أن تؤثر سلباً على نزاهة ومصداقية المنظمة. ويتعين الحفاظ في جميع الأوقات على الاستقلال التنفيذي لرئيس مكتب الأخلاقيات. وقد أبلغ المفتشان بأن

رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات لا يحضر اجتماعات فريق الإدارة العليا على أساس منتظم، ولكن يبدو أن هذه الممارسة لم يُضفَ عليها الطابع الرسمي. وباستثناء مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين والاتحاد الدولي للاتصالات، لا يشارك أي رئيس مكتب أخلاقيات في الاجتماعات التي تُعقد على هذا المستوى على أساس منتظم (المرفق الثامن).

٧٩- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى زيادة فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٤

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون أن يكون رئيس مكتب الأخلاقيات في المنظمات التابعة لهم عضواً في فريق الإدارة العليا وأن يشارك في جميع اجتماعات هذا الفريق، وينبغي أن يُصدروا صكاً إدارياً بهذا المعنى.

التوعية

٨٠- تتمثل إحدى الطرق القوية والفعالة من حيث التكاليف المتاحة للرؤساء التنفيذيين لتوصيل الرسالة المتعلقة بالأخلاقيات إلى موظفي المنظمات، في نفس الوقت الذي يبرهنون هم فيه على التزامهم الشخصي بهذه المهمة، في عقد اجتماعات "عامة" سنوية يتضمن جدول أعمالها بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات. وكما هو مبين في المرفق الثامن، فإن بعض الرؤساء التنفيذيين قد أدرجوا الأخلاقيات إلى جانب قضايا أخرى في جداول الاجتماعات المعقودة للتحدث إلى الموظفين ككل، ولكن ينبغي القيام بذلك بقدر أكبر من المنهجية.

٨١- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم فعالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٥

ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين بعقد اجتماع "عام" سنوي مع الموظفين يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات.

الكشف المالي

٨٢- مما يتسم بأهمية قصوى أن يتولى الرؤساء التنفيذيون زمام القيادة وأن يضربوا المثل في مجال الكشف المالي. إذ ينبغي ليس فقط أن يضمنوا وجود برنامج قوي للكشف المالي لدى المنظمة، تمشياً مع التوصية ١٣ أعلاه، بل أن يكونوا أيضاً في غاية الدقة في تلبية متطلبات البرنامج من حيث تقديم إقرارات الكشف المالي الخاصة بهم شخصياً. ولا ينبغي التمييز على أي نحو في هذا الصدد بين الرؤساء التنفيذيين والموظفين الآخرين المطلوب منهم تقديم هذا الإقرار. وينبغي تقديم جميع إقرارات الكشف المالي إلى مكتب الأخلاقيات الذي ينبغي أيضاً

أن يفني بمتطلبات مراجعتها والتحقق منها. ويعتقد المفتشان أنه توجد مزايا في قيام الرؤساء التنفيذيين أيضاً بإعلان إقرار الكشف المالي الخاص بهم، على الأقل في شكل موجز، ولكن ينبغي أن يكون ذلك على أساس طوعي.

٨٣- وقد جرى تناول مسألة إقرارات الكشف المالي التي تقدّم من الرؤساء التنفيذيين وذلك في توصية وردت في تقرير أخير صدر عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن اختيار الرؤساء التنفيذيين في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وشروط خدمتهم^(١٤).

٨٤- أما عن مدى وفاء الرؤساء التنفيذيين بالمعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة بخصوص إقرارات الكشف المالي الخاصة بهم فهو مبين في المرفق الثامن الذي وضّح أن الأمم المتحدة والصناديق والبرامج قريبة من الوفاء بهذه المعايير وأن معظم الوكالات المتخصصة بعيدة عن ذلك. ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم الشفافية في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٦

ينبغي أن توّزع الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظوماتها أن يقدموا إقراراً بالكشف المالي ينبغي مراجعته بنفس الطريقة التي تُتبع مع سائر الموظفين المطلوب منهم تقديم هذه الإقرارات.

الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي

٨٥- إن الحالات المشهورة الأخيرة التي جرى النشر عنها على نطاق واسع قد أثبتت أن الرؤساء التنفيذيين يمكن أن يفلتوا من العقاب، بل ويحدث فعلاً أنهم يفلتون من العقاب، عند عدم وجود آليات داخلية فعالة للتحقيق في ادعاءات الأعمال غير المشروعة الموجهة ضدهم. وفي حين أن لوحدة التفتيش المشتركة ولاية تلقي الادعاءات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين والتحقيق فيها، فإن الأكثر احتمالاً هو أن توجّه هذه الادعاءات المتعلقة بالأعمال غير المشروعة إلى جهة داخلية في المقام الأول، مثل مكتب الأخلاقيات أو دائرة الرقابة الداخلية. ونظراً إلى أن هاتين الجهتين مسؤولتان مباشرة أمام الرؤساء التنفيذيين وليس لديهما إمكانية الوصول إلى الهيئات التشريعية أو أن إمكانية وصولها إليها محدودة، فإن ذلك يقيّد بشكل خطير استقلاليتها في أن تُجري تحقيقاً أو استعراضاً بشأن الأعمال غير المشروعة المدعاة، سواء كانت عدم الامتثال لمتطلبات الكشف المالي أو الاحتيال أو ما إلى ذلك^(١٥).

٨٦- وقد ناقش المفتشان هذه المسألة باستفاضة في الاجتماعات التي عقدها بخصوص هذا التقرير ومن المسلم به على نطاق واسع أن ثغرات الرقابة الداخلية هذه تشكل داعياً من

(١٤) الوثيقة JIU/REP/2009/8، التوصية ١١.

(١٥) انظر أيضاً الوثيقة JIU/REP/2009/8، التوصيتين ٩ و ١٠.

دواعي القلق الرئيسية بالنسبة إلى المنظمات يتعين تناوله على وجه الاستعجال. ويجب بصورة خاصة أن تكون الجهة الداخلية القائمة بالتحقيق أو الاستعراض قادرة على أن تقدم نتائج التحقيق أو الاستعراض مباشرة إلى الهيئة التشريعية للمنظمة. ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى دعم الرقابة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٧

ينبغي أن توّزع الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمتها تقديم مقترحات من أجل إنشاء آلية داخلية تحدّد الطرائق التي يسير عليها مكتب الأخلاقيات و/أو دائرة الرقابة الداخلية في إجراء تحقيق أو استعراض بشأن الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة، بما في ذلك تقديم نتائج التحقيق أو الاستعراض مباشرة إلى الهيئة التشريعية المعنية.

باء - المسؤولية المزدوجة

٨٧- يعتقد المفتشان أن إحدى المسؤوليات المزدوجة للدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين تتمثل في تناول القضايا المثارة في هذا التقرير. فمن المهم أن تمارس الدول الأعضاء مهمتها الرقابية فتصر، حسبما يكون مناسباً، على الالتزام الدقيق بالمعايير وأشكال التوجيه الأخرى المقترحة في هذا التقرير أو أن تعدلها حسبما ترغب في ذلك. وينبغي أن تكفل الدول الأعضاء إيجاد موارد كافية لأداء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات؛ كما ينبغي في الوقت نفسه اعتبار الرؤساء التنفيذيين مسؤولين عن تحديد الاتجاه على مستوى القمة وعن ضمان أن تعمل المهمة المتعلقة بالأخلاقيات بكفاءة وفعالية.

المرفقات

المرفق الأول

إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات/مكتب الأخلاقيات

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشريعية	الاختصاصات/المسؤوليات الرئيسية
الأمم المتحدة	١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦	القرار ١/٦٠	(أ) إدارة برنامج الكشف المالي؛ (ب) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلّغين عن المخالفات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه في تكتم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات، بما في ذلك إدارة خط هاتفي ساخن مخصص للأخلاقيات؛ (د) وضع معايير وتنظيم تدريب وتثقيف بشأن قضايا الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب الأخرى، بما في ذلك ضمان تقديم تدريب سنوي بشأن الأخلاقيات إلى جميع الموظفين؛ (هـ) تأدية المهام الأخرى التي يراها الأمين العام ملائمة.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	مقرر المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨ مقرر المجلس التنفيذي ١/٢٠٠٨	(أ) وضع معايير وتنظيم تدريب وتثقيف بشأن قضايا الأخلاقيات؛ (ب) تقديم التوجيه إلى الإدارة لضمان أن تؤدي القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز/ترويج معايير النزاهة المطالب بها بموجب ميثاق الأمم المتحدة؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه في تكتم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات؛ (د) العمل كجهة تنسيق لتوعية الموظفين بالمعايير الأخلاقية والسلوك المتوقع؛ (هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلّغين عن المخالفات؛ (و) إدارة سياسة الكشف المالي؛ (ز) تقديم تقرير سنوي عن أنشطته إلى مدير البرنامج.

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشريعية	الاختصاصات/المسؤوليات الرئيسية
صندوق الأمم المتحدة للسكان	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	قرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨ قرار المجلس التنفيذي ٦/٢٠٠٨	(أ) صياغة واستعراض ونشر السياسات وتقديم التوجيه فيما يتصل بقضايا الأخلاقيات؛ (ب) تقديم التوجيه إلى الإدارة لضمان أن تؤدي السياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز/ترويج المعايير الأخلاقية المطالب بها بموجب ميثاق الأمم المتحدة؛ (ج) توعية الموظفين داخل الصندوق بالمعايير وأوجه السلوك الأخلاقية المتوقعة؛ (د) تزويد الموظفين بالمشورة والتوجيه في تكتم بشأن السلوك الأخلاقي والمعايير الأخلاقية؛ (هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة إليه في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات؛ (و) إدارة برنامج الكشف المالي؛ (ز) الدفاع عن الأخلاقيات والنهوض بها داخل الصندوق والتنسيق مع الجهات الأخرى، بما في ذلك مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة والمخاض المشتركة بين الوكالات.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	قرار المجلس التنفيذي ٢/٢٠٠٨ قرار المجلس التنفيذي ٨/٢٠٠٩	(أ) صياغة واستعراض ونشر السياسات المتصلة بالأخلاقيات، وتقديم التوجيه بشأن جميع القضايا الأخلاقية؛ (ب) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة إليه في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات؛ (ج) التوعية بالمعايير الأخلاقية/السلوك المتوقع من الموظفين عن طريق التعلم/الاتصال؛ (د) إدارة برنامج الكشف المالي؛ (هـ) تقديم المشورة والتوجيه في تكتم إلى الموظفين بشأن السلوك الأخلاقي والمعايير الأخلاقية؛ (و) دعم النهوض بالأخلاقيات داخل اليونيسيف.
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	حزيران/يونيه ٢٠٠٨	مقرر المجلس التنفيذي ٣-ج ج م (A/AC.96/1063)	(أ) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات؛ (ب) وضع ونشر وترويج السياسات المتعلقة بالأخلاقيات وفقاً لمعايير السلوك العامة المطلوبة من جميع موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك تدعيم السلوك الأخلاقي داخل المفوضية والمشاركة في المخاض المشتركة بين الوكالات؛

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشريعية	الاختصاصات/المسؤوليات الرئيسية
برنامج الأغذية العالمي	١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	قرار المجلس التنفيذي ٢٠٠٧/٢-٤ م	<p>(ج) تقسّم التوجيه إلى الإدارة والموظفين فيما يتعلق بالمعايير الأخلاقية؛</p> <p>(د) توعية الموظفين بالمعايير الأخلاقية/السلوك المتوقع؛</p> <p>(هـ) تقسّم المشورة في تكتّم إلى الأفراد بشأن السلوك الأخلاقي والقضايا والمعايير الأخلاقية؛</p> <p>(و) إدارة برنامج الكشف المالي؛</p> <p>(ز) القيام بالمهام الأخرى التي يراها المفوض السامي مناسبة.</p> <p>(أ) وضع ونشر السياسات، ووضع المعايير، وتقديم التدريب والتوجيه بشأن جميع المسائل الأخلاقية وفقاً لمعايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية أو وفقاً لمذونات الأخلاقيات الأخرى؛</p> <p>(ب) تقديم المشورة والتوجيه إلى الإدارة لضمان أن تؤدي السياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز وترويج معايير النزاهة المطالب بها بموجب ميثاق الأمم المتحدة؛</p> <p>(ج) توعية الموظفين بالمعايير الأخلاقية وبالسلوك المتوقع؛</p> <p>(د) تقديم المشورة في تكتّم إلى الموظفين بخصوص السلوك الأخلاقي والمعايير الأخلاقية؛</p> <p>(هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلّغين عن المخالفات؛</p> <p>(و) تطوير وإدارة برنامج الكشف المالي والكشف عن أوجه التضارب في المصلحة؛</p> <p>(ز) الاضطلاع بالمسؤوليات المحددة في نشرة الأمين العام المتعلقة بموظفي الأخلاقيات للصناديق والبرامج.</p>
منظمة العمل الدولية	لا يوجد مكتب مستقل للأخلاقيات؛ مهمة مزدوجة يُضطلع بها مع المستشار القانوني، نيسان/أبريل ٢٠٠٦	قرار هيئة الإدارة ٢٩٨/٣/٨ قرار هيئة الإدارة ٣٠٤/٣/٨	<p>(أ) تقسّم التوجيه إلى شعبة الموارد البشرية لضمان أن تؤدي سياسات المنظمة وإجراءاتها وممارساتها إلى تعزيز وترويج المعايير الأخلاقية المطالب بها بموجب نظام الموظفين ومعايير السلوك التي حددها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ وضمان أن تفهم بوضوح المعايير الأخلاقية المتصلة بموظفي منظمة العمل الدولية؛</p> <p>(ب) تقديم المشورة، عند طلبها، إلى المديرين والموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات، بما في ذلك الأنشطة الخارجية؛</p> <p>(ج) تقديم المساعدة، بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية، في تصميم وتعزيز البرامج الرامية إلى إبلاغ وتثقيف الموظفين بقصد زيادة الوعي بالقضايا الأخلاقية؛</p>

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشريعية	الاختصاصات/المسؤوليات الرئيسية
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)	أواسط كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	القرار ٢٠٠٨/١ القرار ٢٠٠٩/٣	(د) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلّغين عن المخالفات. (أ) إدارة ورصد برنامج الإعلان عن المصلحة والكشف المالي؛ (ب) قيادة وتنسيق عملية تطوير برنامج الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن القضايا الأخلاقية؛ (د) إنشاء/إدارة خط هاتفي للمساعدة بشأن الأخلاقيات؛ (هـ) وضع معايير ومواد تدريبية وثقافية بشأن قضايا الأخلاقيات/الزاهة مع دوائر الموارد البشرية والمكاتب الأخرى، وتنسيق مسائل التدريب السنوي في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين؛ (و) المشاركة في محافل الأمم المتحدة ذات الصلة المشتركة بين الوكالات؛ (ز) القيام بالمهام الأخرى التي يرى المدير العام أنها ملائمة.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	تموز/يوليه ٢٠٠٩	القرار ٣٤ م/٢-٢ والقرار ٣٤ م/٣-٦٦ القرار ٣٤ م/٥ قرار المجلس التنفيذي ١/٥	(أ) إسداء المشورة إلى الموظفين بشأن المعايير والقضايا الأخلاقية (خط هاتفي للمساعدة بشأن الأخلاقيات)؛ (ب) زيادة وعي الموظفين بمعايير السلوك الخاصة باليونسكو؛ (ج) استحداث/تطبيق آلية شاملة لتناول الشكاوى بكفاءة/بشفافية؛ (د) استحداث وتنفيذ دورات تدريبية وإحاطات إعلامية بشأن الأخلاقيات؛ (هـ) إيجاد قناة للكشف الطوعي عن المعلومات، ووضع سياسة بشأن حماية المبلّغين عن المخالفات، ووضع ترتيبات بشأن الكشف المالي فيما يتعلق بكبار الموظفين والموظفين الذين يشغلون وظائف حساسة.
منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو)	لا توجد مهمة أو مكتب للأخلاقيات		
منظمة الصحة العالمية	المهام المتعلقة بالأخلاقيات مفتتة بين مكونات المنظمة		
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد مكتب مستقل للأخلاقيات؛ يُضطلع بالمهمة المزدوجة مع المستشار القانوني، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩	CA C3 2009.1-Doc 17 يلزم اتخاذ قرار	(أ) وضع معايير وتنظيم تدريب وحملات توعية بشأن الأخلاقيات، بمشاركة من الموارد البشرية ومكاتب أخرى؛ (ب) الإدارة المباشرة لكي تؤدي القواعد والسياسات والممارسات والإجراءات إلى تعزيز وتشجيع النزاهة المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة؛

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشريعية	الاختصاصات/المسؤوليات الرئيسية
			(ج) تزويد الموظفين بالمشورة والتوجيه في تكتّم بشأن قضايا الأخلاقيات؛
			(د) العمل، إلى جانب الدوائر الإشرافية ودوائر الموارد البشرية، كهيئة مرجعية لتوعية الموظفين بالمعايير الأخلاقية وبالسلوك المتوقع منهم، وبالسياسات والاستراتيجيات والبرامج الموضوعة من أجل تنمية الموارد البشرية؛
			(هـ) إدارة برنامج الكشف المالي؛
			(و) تقديم تقرير سنوي عن أنشطتها إلى المدير العام.
الاتحاد الدولي للاتصالات	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	القرار ١٣٠٨ الذي اعتمده المجلس (C09/121 الفقرة ٣-٢١)	(أ) تقديم التوجيه إلى الموارد البشرية لضمان أن تؤدي السياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز وترويج المعايير الأخلاقية المطالب بها في معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية وفي نظامي الموظفين الإداري والأساسي؛
			(ب) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات؛
			(ج) إدارة برنامج الكشف المالي؛
			(د) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلّغين عن المخالفات؛
			(هـ) وضع معايير الأخلاقيات وتنظيم التدريب والتثقيف بالتعاون مع الموارد البشرية ومع المكاتب الأخرى، وضمان أن تكون المعايير الأخلاقية المتصلة بموظفي الاتحاد الدولي للاتصالات مفهومة بوضوح.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	عَيّن الأمين العام مدير مكتب الرقابة الداخلية ليكون هو موظف الأخلاقيات بالإناابة	لا يوجد	(أ) تقديم التوجيه إلى الإدارة لضمان أن تؤدي القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز وترويج معايير النزاهة المنصوص عليها في مدونة الأخلاقيات للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية وفي معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛
	١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩		(ب) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات؛
			(ج) العمل كجهة تنسيق لزيادة وعي الموظفين بمعايير الأخلاقيات وبالسلوك المتوقع؛
			(د) القيام بتحقيقات داخلية سرية في الإدعاءات المتعلقة بانتهاك الأخلاقيات والمقدمة عن طريق خط الاتصال المباشر؛
			(هـ) القيام بالمسؤوليات المسندة إليه كموظف أخلاقيات بالإناابة وفقاً لمدونة الأخلاقيات من أجل حماية الموظفين من الانتقام؛

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشريعية	الاختصاصات/المسؤوليات الرئيسية
المنظمة البحرية الدولية	لا توجد مهمة أو مكتب بشأن الأخلاقيات		(و) الإسهام في وضع معايير الأخلاقيات، وفي وضع مواد التدريب والتثقيف، بالاشتراك مع وحدات أخرى؛ (ز) إدارة برنامج الكشف المالي؛
المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايو)	لا توجد مهمة أو مكتب بشأن الأخلاقيات		(ح) تقديم تقرير عن الأنشطة المتصلة بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات؛ (ط) القيام بما يراه الأمين العام ملائماً من مهام أخرى.
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	أسند المدير العام مهمة الأخلاقيات إلى جهة تنسيق في مكتب المدير العام ١ آذار/مارس ٢٠١٠	لا يوجد	(أ) تنفيذ وإدارة السياسات المتصلة بالأخلاقيات، بما في ذلك سياسة الكشف المالي وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات؛ (ب) تقديم المشورة والتوجيه إلى الإدارة والموظفين بشأن القضايا المتصلة بالأخلاقيات؛
منظمة السياحة العالمية	لا يوجد مكتب أو مهمة بشأن الأخلاقيات		(ج) إبلاغ معايير الأخلاقيات والسلوك والقيام، بالاشتراك مع مكتب إدارة الموارد البشرية، بتنظيم برامج تدريبية لجميع الموظفين؛ (د) تقديم تقارير إلى المدير العام بصورة دورية عن النتائج النظامية والنتائج الأخرى المتوصل إليها؛
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا يوجد مكتب بشأن الأخلاقيات؛ أسند المدير العام مسائل الأخلاقيات إلى موظفي الموارد البشرية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨		(هـ) رصد الاتجاهات وأفضل الممارسات العالمية في مجال الأخلاقيات واقتراح مبادرات جديدة أو تغييرات؛ (و) تمثيل منظمة اليونيدو داخلياً وخارجياً بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات.

المرفق الثاني

ميزانية الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

المنظمة	تكاليف الموظفين*		السفر		التدريب		تكنولوجيا المعلومات		تكاليف أخرى		المجموع	
	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠٠٩	٢٠١١
الأمم المتحدة	٤ ٩٠٠,٨	٣ ٢٢٣,٨	١١٨,١	٩٦,٤	— ^(ب)	—	٥١,٦	١٩,٣	٩,٣	٩,٦	٥٠٧٩,٨	٣ ٣٤٩,١
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١ ٠٦٨,٢ ^(ج)	١ ٦٤٠,٧ ^(د)	٥٥,٧	٦٠,٠	٥,٥	٦,٠	١٠١,٥	٨٠,٠	٥٢,٨	٤٠,٠	١ ٢٨٣,٧	١ ٨٢٦,٧
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٥٦٦,١	٧٠٨,٤	٤١,٣	٦٠,٠	٧٥,٠ ^(هـ)	—	—	—	—	—	٦٨٢,٤	٧٦٨,٤
منظمة الأمم المتحدة للطفولة ^(و)	٨٥٤,٥	١ ١٢٣,٠	٩,٠	٥٦,٠	٦٧,٧	٣٤٠,٠	٦٠,٠	—	—	—	٩٣١,٢	١ ٥٧٩,٠
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	٣٨٣,٨	٧٤٦,٦	—	—	—	—	—	—	٥٣,٠ ^(ز)	١٠٣,٩ ^(ح)	٤٣٦,٨	٨٥٠,٥
برنامج الأغذية العالمي	٨٠٤,٧	٨٠٤,٧	—	—	—	—	—	—	١٩٠,٠	٢٩٠,٠	٩٩٤,٧	١ ٠٩٤,٧
منظمة العمل الدولية	٢٥٠,٨	٢٩١,٥	٢٥,٠	—	٤٣,٠	٦٠,٠	—	—	٥,٠	٢٠,٠	٣٢٣,٨	٣٧١,٥
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)	١٠,٠	٦٦٧,٣	—	—	—	—	—	—	٣,٠ ^(ز)	٢٠٥,٢ ^(ح)	١٣,٠	٨٧٢,٦
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٥٧٢,٣	—	٢٠,٠	١٦٠,٠	—	—	—	—	—	١٢٧,٠ ^(ط)	٠,٠	٨٧٩,٣
منظمة الطيران المدني الدولي ^(ص)	٦٨٨,٩	٧٣٢,٣	—	—	—	—	—	—	—	—	٦٨٨,٩	٧٣٢,٣
منظمة الصحة العالمية ^(ك)	٨٨,٠	٢٩٤,٠	—	—	٤٠,٠	٦٠,٠	—	—	—	—	٨٨,٠	٣٩٤,٠
الاتحاد البريدي العالمي	٢٦٥,٠	—	—	—	—	—	—	—	—	—	٠,٠	٢٦٥,٠
الاتحاد الدولي للاتصالات	٩٨,٨	١٤,١	—	—	—	—	—	—	—	—	١١٢,٩	٠,٠
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ^(ل)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
المنظمة البحرية الدولية ^(ن)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
المنظمة العالمية للملكية الفكرية ^(د)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ^(س)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

المنظمة	٢٠٠٩	٢٠١١	تكاليف الموظفين*	السفر	التدريب	تكنولوجيا المعلومات	تكاليف أخرى	٢٠٠٨	٢٠١٠	المجموع
المنظمة	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٨	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠٠٨	٢٠١٠	المجموع
منظمة السياحة العالمية ^(د)	١٠٢,٩	٦٢,٤								
الوكالة الدولية للطاقة الذرية ^(هـ)	١٠٢,٩	٦٢,٤								
المجموع (٢٠١١-٢٠١٠)										١٣٠٤٦,٠

تفسير الرموز

- * تشمل تكاليف الموظفين الخبراء الاستشاريين والخدمات التعاقدية.
- (أ) يُستبعد منها التمويل المقدم من حساب دعم عمليات حفظ السلام.
- (ب) تكاليف الخبر الاستشاري المخصص للتدريب ممولة في إطار تكاليف الموظفين وهو ما يشمل أيضاً سفر الخبر الاستشاري.
- (ج) وظيفة واحدة برتبة ف-٢ ممولة من إسبانيا.
- (د) يشمل هذا الرقم الدورة التدريبية الإلزامية المقدمة على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والتزاهة ومكافحة الغش. وتُستبعد منه أوجه التدريب الأخرى بشأن الأخلاقيات الواردة في أماكن أخرى من الميزانية.
- (هـ) تشمل جميع التكاليف المتصلة بالأخلاقيات، مثل المكاتب القطرية، وما إلى ذلك.
- (و) يقسم المجموع إلى السفر والتدريب وتكنولوجيا المعلومات والتكاليف الأخرى تبعاً للأهداف والاحتياجات السنوية.
- (ز) نفقات التشغيل العامة لعام ٢٠٠٩.
- (ح) موارد غير متعلقة بالموظفين مُخطط لها للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
- (ط) الأثاث المكتبي والمعدات المكتبية.
- (ي) لا يوجد لدى 'الإيكافو' برنامج للأخلاقيات. وقد قام نائب مدير المكتب القانوني من رتبة مد-١ بإدارة سياسة الكشف المالي التي كانت تشكل أقل من ٥ في المائة من حجم العمل في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.
- (ك) لا يوجد لدى منظمة الصحة العالمية برنامج بشأن الأخلاقيات. وقد أُضيفت الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات إلى الواجبات التي يضطلع بها عدد من الموظفين في جميع أجزاء المنظمة، مثلاً الشؤون القانونية والموارد البشرية وخدمات الرقابة الداخلية.
- (ل) أوضحت المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أنه يوجد "توقع معقول" بأنها سترصد مبلغ ١٠٠ ٠٠٠ فرنك سويسري للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
- (م) لا يوجد لدى المنظمة البحرية الدولية برنامج بشأن الأخلاقيات.
- (ن) لا يوجد لدى المنظمة العالمية للملكية الفكرية "وايو" برنامج بشأن الأخلاقيات.
- (س) أنشئت المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظمة اليونيدو في ١ آذار/مارس ٢٠١٠. "وستستمر عملية الميزانية في حدود الاعتمادات القائمة".
- (ع) لا يوجد لدى منظمة السياحة العالمية برنامج بشأن الأخلاقيات.
- (ف) لا يوجد لدى الوكالة الدولية للطاقة الذرية برنامج بشأن الأخلاقيات. وقد أُضيفت الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات إلى الواجبات التي يقوم بها ثلاثة من موظفي الموارد البشرية.

المرفق الثالث

رؤساء مكاتب الأخلاقيات

المنظمة	الدرجة/الرتبة	متقاسمة التكاليف	اشتراط الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات	عملية التعيين والاختيار
الأمم المتحدة	مد-٢	وظيفة لكامل الوقت	نعم، مع تركيز يُعتد به على القطاع العام أو الأخلاقيات الإدارية أو الأخلاقيات في مجال الشركات، فضلاً عن خبرة عملية في مجال الإدارة العامة تشمل أخلاقيات القطاع العام/قطاع الأعمال.	عملية تعيين واختيار تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخليين.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	م-٦	وظيفة لكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة قدرها ١٥ عاماً في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال والميادين ذات الصلة - صياغة معايير الأخلاقيات وبرامج الأخلاقيات/الامتثال ومدونة قواعد السلوك وأطر المساءلة/الامتثال، وسياسات الكشف المالي.	عملية تعيين واختيار تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخليين.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	مد-١	وظيفة لكامل الوقت	نعم، مع اشتراط وجود خلفية قانونية وخلفية في مجال الأخلاقيات.	عملية تعيين واختيار تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخليين.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	مد-١	وظيفة لكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال، ويُفضّل أن تكون الخبرة مكتسبة على الساحة الدولية.	عملية تعيين واختيار تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخليين.
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	مد-١	وظيفة لكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة قدرها عشر سنوات في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال، والميادين ذات الصلة - صياغة معايير الأخلاقيات وبرامج الأخلاقيات/الامتثال، ومدونة قواعد السلوك، وأطر المساءلة/الامتثال، وسياسات الكشف المالي.	عملية تعيين واختيار تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخليين.
برنامج الأغذية العالمي	مد-١	وظيفة لكامل الوقت	لا	لا توجد عملية تعيين واختيار تنافسية.

المنظمة	الفئة/الرتبة	مقارنة التكاليف	اشتراط الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات	عملية التعيين والاختيار
منظمة العمل الدولية	مد-٢	مهمة مزدوجة يُضطلع بها مع المستشار القانوني	لا	لا توجد عملية تعيين واختيار تنافسية.
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	ف-٥	وظيفة لكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة قدرها عشر سنوات في المؤسسات العامة و/أو الخاصة بشأن قضايا الأخلاقيات، وتصميم النظم في مجال معايير الأخلاقيات، وبرامج الأخلاقيات/الامتثال، وأطر المساءلة/الامتثال وسياسات الكشف المالي.	عملية تعيين واختيار تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخليين.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	ف-٥	وظيفة لكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة تتراوح بين ١٠ أعوام إلى ١٥ عاما في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال والمبشرين ذات الصلة/صياغة معايير الأخلاقيات، وبرامج الأخلاقيات/الامتثال، ومدونة قواعد السلوك، وأطر المساءلة/الامتثال، وسياسات الكشف المالي.	
منظمة الطيران المدني الدولي				
منظمة الصحة العالمية				
الاتحاد البريدي العالمي	مد-١	مهمة مزدوجة يُضطلع بها مع المستشار القانوني	لا	لا توجد عملية تعيين واختيار تنافسية.
الاتحاد الدولي للاتصالات	ف-٥	وظيفة لكامل الوقت	لا	لا توجد عملية تعيين واختيار تنافسية.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	مد-١	مهمة مزدوجة يُضطلع بها مع مدير مكتب الرقابة الداخلية (بالإنابة)	لا	لا توجد عملية تعيين واختيار تنافسية.
المنظمة البحرية الدولية				
المنظمة العالمية للملكية الفكرية				
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	م-٦	وظيفة لبعض الوقت	لا	لا توجد عملية تعيين واختيار تنافسية.
منظمة السياحة العالمية				
الوكالة الدولية للطاقة الذرية				

المرفق الرابع

استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

المنظمة	مدة تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات	تقديم التقارير إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقارير إلى الهيئات التشريعية	إمكانية الوصول غير الرسمي إلى الهيئات التشريعية
الأمم المتحدة	التعيين غير محدد المدة.	يُقدم تقاريره مباشرة إلى الأمين العام. ولا يمكن للأمين العام أن يغير التقرير السنوي.	يقدم الأمين سنوياً تقريراً إلى الجمعية العامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات.	لا توجد
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	السياسة العامة: عقد واحد لمدة أربع سنوات، غير قابل للتجديد؛ غير مؤهل للتعيين لاحقاً في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. الممارسة العملية: عقد لمدة عام واحد قابل للتجديد حتى أربع سنوات.	يقدم تقاريره مباشرة إلى مدير البرنامج. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى مدير البرنامج لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً. لا يمكن لمدير البرنامج أن يغير التقرير السنوي.	يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً إلى المجلس التنفيذي. تُرسل توصيات لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات إلى مدير البرنامج.	لا توجد
صندوق الأمم المتحدة للسكان	السياسة العامة: عقد واحد لمدة خمس سنوات، غير قابل للتجديد؛ لا يكون مؤهلاً للتعيين مرة أخرى في الصندوق. الممارسة العملية: تخضع للقواعد الراهنة المتعلقة بالتعيين.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المدير التنفيذي. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى المدير التنفيذي لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً. لا يمكن للمدير التنفيذي إجراء تغييرات في التقرير السنوي.	يشتمل التقرير السنوي المقدم من المدير التنفيذي إلى المجلس التنفيذي بشأن أنشطة الرقابة على فقرة بشأن الرقابة وعلى التوصيات المقدمة من لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.	لا توجد
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	السياسة العامة: عقد مدته خمس سنوات، غير قابل للتجديد؛ ويكون غير مؤهل للتعيين لاحقاً في اليونيسيف. الممارسة العملية: عقد مدته عامان قابل للتجديد إلى خمس سنوات.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المدير التنفيذي. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى المدير التنفيذي لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً. لا يمكن للمدير التنفيذي إجراء تغييرات في التقرير السنوي.	يشتمل التقرير السنوي المقدم من المدير التنفيذي إلى المجلس التنفيذي على العناصر الرئيسية لتقرير مكتب الأخلاقيات وعلى أي توصيات مقدمة من لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.	لا توجد

المنظمة	مدة تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات	تقديم التقارير إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقارير إلى الهيئات التشريعية	إمكانية الوصول غير الرسمي إلى الهيئات التشريعية
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	التعيين غير محدود المدة.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المفوض السامي. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى المفوض السامي لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً.	يقدم مكتب الأخلاقيات نسخة من التقرير السنوي على سبيل المجاملة إلى رئيس اللجنة التنفيذية ويُنشر هذا التقرير على الموقع الشبكي.	لا توجد
برنامج الأغذية العالمي	التعيين غير محدود المدة.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المدير التنفيذي. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى المدير التنفيذي لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً.	يحيل المدير التنفيذي موجز التقرير إلى المجلس التنفيذي ويضمنه التوصيات المقدمة من لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.	لا توجد
منظمة العمل الدولية	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب الأخلاقيات.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المدير العام بصفته موظف أخلاقيات. يقدم تقريراً دورياً إلى المدير العام.	لا تُقدم تقارير من المدير العام إلى هيئة الإدارة عن أنشطة موظف الأخلاقيات.	لا توجد
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	التعيين غير محدود المدة.	يقدم تقاريره مباشرة بصفته موظف أخلاقيات ⁽¹⁾ إلى المدير العام.	لا توجد معلومات.	لا توجد
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	السياسة العامة: التعيين لمدة محدودة، بحد أقصى قدره أربع سنوات. الممارسة العملية: التعيين في بادئ الأمر لمدة سنة واحدة على أن يكون الحد الأقصى لشغل الوظيفة هو أربع سنوات.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المدير العام ⁽²⁾ .	لا توجد مثل هذه السياسة.	لا توجد
منظمة الطيران المدني الدولي				
منظمة الصحة العالمية				

المنظمة	مدة تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات	تقديم التقارير إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقارير إلى الهيئات التشريعية	إمكانية الوصول غير الرسمي إلى الهيئات التشريعية
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب الأخلاقيات. التعيين غير محدود المدة.	يقدم تقاريره مباشرة بصفته موظف أخلاقيات إلى المدير العام للمكتب الدولي ^(أ) .	لا توجد معلومات.	لا توجد
الاتحاد الدولي للاتصالات	التعيين غير محدود المدة.	يقدم موظف الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى الأمين العام ^(أ) .	يقوم موظف الأخلاقيات، عن طريق مكتب الأمين العام، بتحديث معلومات الأفرقة العاملة التابعة للمجلس، والمجلس نفسه، ومؤتمر المفوضين، بشأن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات.	لا توجد
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب الأخلاقيات. التعيين غير محدود المدة.	يقدم تقاريره، بصفته موظف أخلاقيات بالإنابة، إلى الأمين العام. يقدم تقارير عن الاضطلاع بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق تقرير المساءلة السنوي المقدم إلى الأمين العام والذي لا يمكن لهذا الأخير أن يغيره.	يقدم موظف الأخلاقيات بالإنابة معلومات دورية عن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في تقارير مرحلية إلى لجنة مراجعة الحسابات التابعة للمنظمة، وعن طريق الأمين العام إلى المجلس التنفيذي/المؤتمر.	لا توجد
المنظمة البحرية الدولية				
المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايبو)				
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	التعيين غير محدود المدة.	يقدم موظف الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى المدير العام	لا	لا توجد
منظمة السياحة العالمية				
الوكالة الدولية للطاقة الذرية				

الحواشي

(أ) أنشئت مهمة/مكتب الأخلاقيات في أواخر عام ٢٠٠٩؛ ولم تُقدّم حتى الآن تقارير سنوية.

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: المعايير والتدريب والتوجيه

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتثقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
الأمم المتحدة	يقوم المكتب بدور رئيسي في استعراض سياسات حماية المبلغين عن المخالفات؛ وفي وضع المعايير والإجراءات المتعلقة بالمشتريات، وفي استعراض الحالات التي تنطوي على جهات بائعة تكون قيد التحقيق؛ وفي تنقيح السياسة المتعلقة بالكشف المالي وبيانات الإعلان عن المصلحة. ويقوم بإعداد مشاريع الأوامر الإدارية التي تتناول الكشف عن الهدايا وتخزينها والتصرف فيها. ويقدم إسهاماً كبيراً مناسباً في الإطار المتعلق بالمساءلة. والمكتب عضو في فرقة العمل المعنية بالتحقيقات؛ ويقدم الدعم إلى مجلس الأداء الإداري. ويوفر القيادة الفنية لمدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة؛ ويقدم الدعم إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن معايير السلوك؛ ويقدم القيادة والدعم الفني إلى لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.	استحدث المكتب برامج تدريبية وحلقات عمل وبرامج متصلة بالأخلاقيات على الإنترنت من أجل الموظفين الجدد، وهيئات الاستعراض المركزية للموظفين الفنيين المبتدئين، وإدارة الموارد البشرية، وتنمية المهارات الإشرافية وقدرات موظفي فئة الخدمات العامة. وقد نشر الولاية المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق اجتماعات الإحاطة الإعلامية للموظفين/الإدارة، ودورات توجيه الموظفين، والتدريب في نيويورك، والاجتماعات التي تُعقد في الميدان والاجتماعات العامة.	في الفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩، تلقى مكتب الأخلاقيات ٣١٥ طلباً للحصول على المشورة بشأن شواغل تتعلق بالأخلاقيات، بالمقارنة مع ٣٤٤ طلباً في الفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨ و ١٦٢ طلباً في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وكان التقسيم التفصيلي لهذه الطلبات، حسب المسألة، كما يلي: الهدايا والضيافة (٤٥)؛ ما يتصل بالعمل (٨٨)؛ أوجه أخرى لتضارب المصلحة (٧٠)؛ أنشطة خارجية (٨٤)؛ وأنشطة بعد الخدمة (٤)؛ واستثمارات وأصول شخصية (٢٤).
		برنامج مبتكر بشأن الأخلاقيات من أجل هيئات الاستعراض المركزي الموجودة في الميدان. قدم إحاطة إعلامية إلى برنامج القيادة العليا لمكتب الشؤون القانونية وإدارة عمليات حفظ السلام، وإلى قضاة الإدارة الجديدة لنظام العدالة، إلخ. شارك في العلاقات المهنية وحضر مؤتمرات متخصصة.	وردّ المكتب على استفسارات من كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة بشأن تقاسم المعلومات وأفضل الممارسات، والسياسات، والمشورة والتوجيه بشأن الأخلاق. ويحتفظ المكتب بسجلات خطية سرية للطلبات وللمشورة والتوجيه المقدمين.
		نشر معلومات عن السياسات المتعلقة بالأخلاقيات وعن أعمال مكتب الأخلاقيات عن طريق الموقع الشبكي الداخلي وتوزيع مواد التثقيف والتوعية.	

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتثقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
		قام في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بإجراء دراسة استقصائية عن الوعي والرضا على امتداد الأمانة العامة على نطاق العالم لقياس وعي الموظفين بالبنية الأساسية للأخلاقيات في المنظمة وبمهام مكتب الأخلاقيات.	
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	تساوّر وأوضح وقدم معلومات بشأن معايير السلوك، داخل البرنامج وكذلك مع لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات. وأسهم في تحديث السياسات المتعلقة بالمضايقات في مكان العمل، وممارسات التعيين، وسياسات حماية المبلغين عن المخالفات. وقُدّم، عند الطلب، إيضاحات لأحكام الصكوك الإدارية القائمة، وكذلك البُعد الخاص بتضارب المصالح في ممارسات المشتريات. شارك في جهود لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات فيما يتعلق بإعداد مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة.	استعرض الدورة الإلزامية لتعلّم الأخلاقيات على الإنترنت التي نظمها مكتب الموارد البشرية وذلك قبل إطلاقها. صمم ونظم حلقة عمل بشأن الأخلاقيات، مع مكاتب أخرى، تنظّم على أساس الحضور المباشر وجهاً لوجه. قام بدور ريادي في دورات تدريب المدربين. نظم جلسات إحاطة إعلامية ترمي إلى التوعية بدور مكتب الأخلاقيات ومسؤولياته، بما في ذلك تنظيم هذه الجلسات من أجل كبار المديرين وفي الميدان. وأنشأ خطأً هاتفياً للمساعدة بشأن الأخلاقيات وخصص عنوان بريد إلكتروني لهذا الغرض. وطور الموقع الشبكي وأطلقه على الشبكة الداخلية.	في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ٨٨ طلباً للمشورة بشأن شواغل تتعلق بالأخلاقيات تتعلق بالمسائل التالية: الهدايا والضيافة والإكراميات (٤)؛ والأنشطة الخارجية (٣١)؛ والمسائل المتصلة بالعمل (٣٦)؛ وتضارب المصلحة، بما في ذلك الاستثمارات/الأصول الشخصية (١٦)؛ والقيود المفروضة على عمل الموظفين بعد انتهاء الخدمة (١). ورد المكتب على طلبات مقدمة من منظمات الأمم المتحدة الأخرى، ومن منظمات غير حكومية وجهات حكومية للحصول على معلومات وعلى الدروس المستفادة. ويحافظ المكتب على قاعدة بيانات لتتبع الطلبات والمشورة المقدمة.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	إجراء مشاورات مع الموظفين من الميدان ومن المقر بشأن مشروع مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة.	أعد وأطلق دورة إلزامية للتعلّم على الإنترنت. وقد نُظمت دورات بشأن السلوك الأخلاقي في مكان العمل أدرجت ضمن برنامج القيادة من أجل المديرين من المستوى المتوسط وضمن حلقة العمل التوجيهية التي نظمت من أجل الموظفين الفنيين المبتدئين والموظفين الوطنيين. ونُظمت جلسات إحاطة فردية للممثلين ونواب الممثلين الذين يعملون للمرة الأولى.	في عام ٢٠٠٩، أجاب مكتب الأخلاقيات في تكتم على ١٠٢ من طلبات المشورة بشأن شواغل متصلة بالأخلاقيات: الأنشطة الخارجية (٢٩)؛ وتلقي هدايا وجوائز وضيافة (١٥)؛ وحالات أخرى لتضارب المصلحة (٢٢)؛ ومسائل متصلة بالعمل (٣٣)؛ وما بعد الخدمة (٣). وهو يستجيب لطلبات المشورة والتوجيه خلال ٧٢ ساعة ويحتفظ بسجلات خطية للطلبات والمشورة المقدمة.

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتثقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
		<p>وهدفت الدراسة الاستقصائية العالمية لعام ٢٠٠٨، التي تُنظم للموظفين كل سنتين، إلى التأكد من إدراك وجود مكتب الأخلاقيات ومن تصورات الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات (الاحترام في مكان العمل، والمعاملة المتساوية، المضايقة، والتمييز، وسلوك مسلك غير أخلاقي في مكان العمل).</p> <p>وُضعت على الموقع الشبكي الداخلي السياسات والإجراءات المتصلة بالأخلاقيات؛ وجرى إبلاغ الموظفين بذلك بالبريد الإلكتروني.</p>	<p>قدم في عام ٢٠٠٨ إلى الموظفين في الميدان والمقر التوجيه في مجال السياسات بشأن أوجه تضارب المصلحة.</p> <p>يتباين الوقت المستغرق للاستجابة؛ فهو يكون في غضون يومين في حالة الكشف المالي؛ وفي غضون ٤٥ يوماً في حالة حماية المبلغين عن المخالفات.</p> <p>يحفظ بقاعدة بيانات مؤمنة لتتبع الطلبات والمشورة المقدمة.</p>
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	<p>يسهم مكتب الأخلاقيات، بوصفه عضواً في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، في مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة وفي تنسيق معايير وسياسات الأخلاقيات فيما بين الجهات الأعضاء في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات ويستفيد من ذلك كله. وأسهم المكتب في رسم السياسات المتعلقة بالمضايقة، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة.</p> <p>وهو يسهم في المناقشات السياسية المتعلقة بتضارب المصلحة، والهدايا، والأنشطة الخارجية.</p>	<p>قدّم التدريب وجهاً لوجه فيما يتعلق بالبلدان المرتفعة الخطورة والفئات الوظيفية المتعددة. وقُدّم تدريباً محدداً من أجل أخصائيي المشتريات.</p> <p>أجرى دراسة استقصائية عالمية للموظفين في عام ٢٠٠٨ شملت أسئلة تتصل بالأخلاقيات.</p> <p>وُزعت على جميع الموظفين جميع السياسات المتعلقة بالأخلاقيات (إنشاء مكتب الأخلاقيات، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة الكشف المالي، وسياسة مكافحة الغش) كما وُزعت عليهم معلومات عن التدابير التأديبية المتخذة.</p> <p>إطلاق الموقع الشبكي المتعلق بالأخلاقيات.</p>	<p>في الفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩، تلقى مكتب الأخلاقيات عدة مئات من الاستفسارات من أجل الحصول على المشورة والدعم في تكمّل بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات، مثل تفسير معايير السلوك وتطبيقها في سياقات محددة. وقد وردت بعض الاستفسارات من موظفي وإدارة</p>
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	<p>شارك فيما قامت به لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من إعداد مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة ومن تنسيق المعايير والسياسات المتعلقة بالأخلاقيات فيما بين الجهات الأعضاء في اللجنة، وكذلك فيما يتعلق بوضع المعايير والسياسات داخل المفوضية.</p>	<p>أصدر مكتب الأخلاقيات "دليل الميسر" الذي يكفل تعريف جميع الموظفين بمدونة قواعد السلوك، عند وصولهم وعن طريق الدورة الإلزامية السنوية المتعلقة بتجديد المعلومات لجميع الموظفين.</p> <p>إجراء دراسات استقصائية عالمية للموظفين كل</p>	

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتثقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
		<p>سنتين وهي تشمل فصلاً عن الأخلاقيات يتضمن عشرة أسئلة مكرسة للمسائل المتعلقة بالأخلاقيات والتهاهة.</p> <p>وعمل مع اللجنة العالمية للتعليم على ضمان تضمين جميع مبادرات التعلم القيم والمبادئ الأساسية.</p> <p>اتخاذ مبادرات للتعريف بمكتب الأخلاقيات (تحديثات سريعة للمعلومات على شبكة الإنترنت الداخلية بشأن دور مكتب الأخلاقيات، ومشروع مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة، والكشف المالي؛ واجتماعات عامة للموظفين؛ وتقديم إحاطات إعلامية في المقر والميدان، بالتعاون مع مجلس الموظفين؛ وتوزيع نشرات معلومات).</p> <p>جرى إطلاق الموقع الشبكي المخصص للأخلاقيات.</p>	<p>وكالات شريكة. ووضعت معايير قياسية للرد على الاستفسارات المتعلقة بالكشف المالي وبسياسات حماية المبلغين عن المخالفات.</p>
برنامج الأغذية العالمي	<p>شارك فيما قامت به لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من إعداد مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة.</p>	<p>يقدم التدريب على الإنترنت ويشجع جميع الموظفين على الاستفادة منه.</p> <p>يجري استعراض طرائق أخرى للتدريب.</p> <p>يجري إخطار الموظفين على أساس منتظم بالسياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق المذكرات الصادرة عن مكتب الأخلاقيات وعن طريق عمليات التحديث المتواترة المنشورة على الموقع الشبكي الداخلي لمكتب الأخلاقيات.</p>	<p>في عام ٢٠٠٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ٣٠ طلباً للحصول على المشورة بشأن حالات تضارب فعلي أو محتمل في المصلحة، بما في ذلك مصالح خارجية، وعمليات الإعداد لبرنامج الكشف المالي في عام ٢٠٠٩، والإنصاف في مكان العمل، وإمكانية الاطلاع على السياسات والشكاوى المتعلقة بالانتقام الناجم عن الإبلاغ عن سوء التصرف.</p> <p>تحديد معيار قياسي قدره ٤٥ يوماً للاستجابة في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وعادة ما يجاب في غضون يوم واحد على الطلبات المرسلة بالبريد الإلكتروني.</p> <p>يحتفظ بسجلات خطية سرية للطلبات وللمشورة/التوجيه المقدمين.</p>

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتتقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
منظمة العمل الدولية	أعد مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع مكاتب أخرى، مبادئ توجيهية لملاء استمارة الكشف المالي.	إعداد مادة تدريبية وتنظيم حلقات عمل لتدريب "المدرّبين المتطوعين". لا يوجد تدريب إلزامي بشأن الأخلاقيات، باستثناء ما يقدّم إلى الموظفين الجدد في البرنامج التوجيهي. أعدت منشورات بشأن مبادئ السلوك وبشأن دراسات الحالات الإفرادية؛ وهي متاحة على الموقع الشبكي. جرى استحداث موقع شبكي عام مخصص لمكتب الأخلاقيات.	في عام ٢٠٠٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ١٦ طلباً للحصول على المشورة بالمقارنة مع ١٤ طلباً في عام ٢٠٠٧. وقد أُجيب على معظم الطلبات في غضون ٢٤-٤٨ ساعة. تخصيص صندوق بريدي مجهول للتماس المشورة بشأن الأخلاقيات، وهو يحتفظ بسجل.
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	منظمة الأمم المتحدة للتربية للعلم والثقافة (اليونسكو)	يقوم مكتب الأخلاقيات بقيادة/تنسيق عملية وضع/تنفيذ برنامج الأخلاقيات، بما في ذلك السياسة المتعلقة بالكشف المالي، وتضارب المصلحة، والحماية من الانتقام.	في الفترة من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ حتى الوقت الحاضر، جرى تلقي ٣٨ طلباً للحصول على المشورة والتوجيه و/أو لتقديم شكاوى.
منظمة الطيران المدني الدولي	منظمة الصحة العالمية	الاتحاد البريدي العالمي	الاتحاد الدولي للاتصالات
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	تحدد مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمنظمة العالمية للأرصاد الجوية معايير السلوك الأخلاقي والتزاهة الشخصية.	التدريب بشأن اتخاذ القرارات المتعلقة بالأخلاقيات، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وفي عام ٢٠٠٩. إنشاء خط هاتفي ساخن.	ما بين حالتين وثلاث حالات، إحداها تتصل بالأخلاقيات أكثر من الآخرين. يجري الاحتفاظ بسجل للحالات.
المنظمة البحرية الدولية	المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايو)		

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتتقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	الموافقة في ١ آذار/مارس ٢٠١٠ على مدونة قواعد السلوك الأخلاقي.	تطوير التدريب بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والجهة البائعة.	تقديم المشورة والتوجيه بشأن جميع الاستفسارات المتصلة بالأخلاقيات.
منظمة السياحة العالمية	لا يوجد مكتب مستقل للأخلاقيات؛ جرى إصدار سياسة الوكالة بشأن الأخلاقيات ودليل الوكالة للأخلاقيات.	أسندت المهمة المتعلقة بالأخلاقيات إلى الموارد البشرية. عُقدت دورات تدريبية بشأن الأخلاقيات لموظفي الشؤون المالية والمشتريات والموارد البشرية ومكتب خدمات الرقابة الداخلية والمهام القانونية. وُضع برنامج تدريبي على الإنترنت سيكون إلزامياً.	يقوم ثلاثة من موظفي الموارد البشرية بتقديم المشورة والتوجيه.

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

هل يدير مكتب الأخلاقيات	سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؟	المنظمة
يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويحتفظ بسجل سري لجميع الشكاوى المتلقاة. وينبغي أن تُرسل إلى مكتب الأخلاقيات في أقرب وقت ممكن جميع المستندات المتاحة التي تؤيد الشكوى.	نعم	الأمم المتحدة
ويجري تلقي الشكاوى شخصياً أو عن طريق البريد العادي أو البريد الإلكتروني أو الفاكس أو عن طريق الخط الهاتفي المخصص للمساعدة والتابع لمكتب الأخلاقيات. وتوجد إجراءات لضمان سرية الشكاوى. وتخزن الشكاوى بإحكام؛ فلا يحق لأحد سوى المكتب الاطلاع عليها.		
يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويحتفظ بسجل سري. وتعطى لصاحب الشكوى مهلة ٦٠ يوماً تقويمياً بعد آخر فعل انتقامي أو آخر تهديد مدعى بالانتقام لكي يقدم جميع	نعم	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
تتناول مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى		
يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كان مقدم الشكوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويسعى المكتب إلى إتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوماً. وإذا تبين وجود دعوى ظاهرة الوجهة، يحيل المكتب الحالة خطياً إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار صاحب الشكوى بذلك. وإذا رأى المكتب وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا أحيلت الشكاوى إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل استعراضها، جاز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الأمين العام باستخدام آلية تحقيق بديلة. ويسعى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى إتمام التحقيق وتقديم تقرير إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب في المصلحة إذا قام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بإجراء التحقيق، جاز له أن يوصي الأمين العام بإحالة الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة. وربما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الأمين العام باتخاذ تدابير لضمان مصالح صاحب الشكوى. ومتى تلقى مكتب الأخلاقيات تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فإنه يبلغ صاحب الشكوى بنتيجة التحقيق ويصدر توصياته هو إلى رئيس المكتب المعني ووكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. ومن حيث الممارسة العملية، يتطلب إتمام الاستعراض الأولي أكثر من ٤٥ يوماً بسبب التعقيدات التي ينطوي عليها الأمر.		
يرسل مكتب الأخلاقيات إشعاراً بالوصول إلى صاحب الشكوى. ويجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كان صاحب الشكوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويقوم مكتب الأخلاقيات عادةً بإتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوماً وإذا وجد أن الشكوى ظاهرة الوجهة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار		

المنظمة	المخالفات؟	الظرائق التي يتلقى بها مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى	تناول مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى الرسمية التي تُقدّم شخصياً أو بالهاتف أو البريد الإلكتروني أو وسائل أخرى ويحتفظ بسجل سري. ويجب على صاحب الشكاوى أن يقدم الشكاوى في غضون ٦٠ يوماً تقويمياً بعد التهديد المدعى بالانتقام. ويجوز لمكتب الأخلاقيات أن يطلب تقديم الشكاوى خطياً وموقعاً عليها. وينبغي موافاة مكتب الأخلاقيات في أقرب وقت ممكن بجميع المستندات المتاحة التي تؤيد الشكاوى.	المستندات إلى مكتب الأخلاقيات. ويمكن تقديم الشكاوى شخصياً أو هاتفياً أو بالبريد العادي أو البريد الإلكتروني أو الفاكس. صاحب الشكاوى. ويسعى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات إلى إتمام التحقيق في الشكاوى وتقديم تقرير عنها إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا قام مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات باستعراض الشكاوى جاز له أن يحيل الشكاوى إلى رئيس لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وإبلاغ مدير البرنامج بذلك. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي مدير البرنامج باتخاذ تدابير لضمان مصالح صاحب الشكاوى. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات أن التحقيق يثبت وجود انتقام أو تهديد بالانتقام، فإنه يقدم توصيات إلى مدير البرنامج ويحيل الحالة إلى مكتب الدعم القانوني/مكتب الإدارة من أجل اتخاذ إجراء ضد الموظف الذي ثبت أنه قام بعمل انتقامي.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويحتفظ بسجل سري لجميع الشكاوى وينبغي إرسال جميع المستندات المتاحة المؤيدة للشكاوى إلى مكتب الأخلاقيات بسرعة وعلى أية حال في موعد	يُجري مكتب التحقيقات استعراضاً أولياً ليحدد ما إذا كان صاحب الشكاوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويسعى مكتب الأخلاقيات إلى إتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوماً. وإذا وُجد أن الشكاوى ظاهرة الوجهة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة كتابةً إلى شعبة خدمات الرقابة من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار صاحب الشكاوى بذلك. وتسعى شعبة خدمات الرقابة إلى إتمام التحقيق وتقديم تقرير عنه إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً تقويمياً. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكاوى. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا قامت شعبة خدمات الرقابة باستعراض الشكاوى، جاز له أن يوصي المدير التنفيذي بإحالة الشكاوى إلى آلية تحقيق بديلة. ويبلغ مكتب الأخلاقيات صاحب الشكاوى بنتيجة التحقيق. ويقدم مكتب الأخلاقيات توصية إلى المدير التنفيذي و/أو المسؤولين المعنيين.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	نعم	يرسل مكتب الأخلاقيات بسرعة إشعاراً باستلام الشكاوى إذا أمكن الاتصال بصاحب الشكاوى. ويقوم مكتب الأخلاقيات، ما أمكن، بإتمام الاستعراض الأولي في غضون ٤٥ يوماً من تلقي الشكاوى. وإذا وُجد أن الشكاوى ظاهرة الوجهة، يحيل مكتب الأخلاقيات المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات من أجل التحقيق فيها ويخطر صاحب الشكاوى بذلك. ويسعى مكتب المراجعة الداخلية	يرسل مكتب الأخلاقيات بسرعة إشعاراً باستلام الشكاوى إذا أمكن الاتصال بصاحب الشكاوى. ويقوم مكتب الأخلاقيات، ما أمكن، بإتمام الاستعراض الأولي في غضون ٤٥ يوماً من تلقي الشكاوى. وإذا وُجد أن الشكاوى ظاهرة الوجهة، يحيل مكتب الأخلاقيات المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات من أجل التحقيق فيها ويخطر صاحب الشكاوى بذلك. ويسعى مكتب المراجعة الداخلية

المنظمة	المخالفات؟	الطرائق التي يتلقى بها مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى	تناول مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	نعم	لا يتجاوز ٦٠ يوماً تقويمياً بعد الفعل الانتقامي المدعى أو التهديد بالانتقام المدعى ويتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى شخصياً أو عن طريق الهاتف أو البريد العادي أو البريد الإلكتروني أو الفاكس.	لحسابات إلى إتمام التحقيق وتقديم تقرير عنه إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ٩٠ يوماً. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات احتمال وجود تضارب في المصلحة إذا قام مكتب المراجعة الداخلية للحسابات باستعراض الشكاوى، جاز له أن يوصي المدير التنفيذي بإحالة الشكاوى إلى آلية تحقيق بديلة. ورشما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المدير التنفيذي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكاوى. وبمجرد أن يتلقى مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق، يجري إخطار صاحب الشكاوى ويقدم مكتب الأخلاقيات توصيات إلى المدير التنفيذي.
برنامج الأغذية العالمي	نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويحتفظ بسجل سرّي بجميع الشكاوى. وينبغي إرسال جميع المستندات المتاحة المؤيدة للشكاوى إلى مكتب الأخلاقيات بسرعة وعلى أية حال في موعد لا يتجاوز ٩٠ يوماً تقويمياً بعد أن يصبح الفعل الانتقامي معروفاً لصاحب الشكاوى. ويجري تلقي الشكاوى شخصياً أو عن طريق الهاتف أو البريد العادي أو البريد الإلكتروني أو الفاكس. ويتعين على مكتب الأخلاقيات والإدارة حماية الطابع السري لهوية الفرد المعني إلى أقصى مدى ممكن.	يرسل مكتب الأخلاقيات إشعاراً باستلام الشكاوى في غضون خمسة أيام عمل من تلقيها. ويسعى المكتب إلى إتمام الاستعراض الأولي في غضون ٤٥ يوماً تقويمياً. وإذا وُجد أن الشكاوى ظاهرة الواجهة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة إلى مكتب المفتش العام للمفوضية من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار صاحب الشكاوى. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة فيما يتعلق به نفسه أو فيما يتعلق بمكتب المفتش العام للمفوضية، فإنه يحيل الشكاوى إلى رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، ويبلغ صاحب الشكاوى بذلك. ورشما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المفوض السامي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكاوى. وإذا تبين من التحقيق الذي يجريه مكتب المفتش العام للمفوضية وجود عمل انتقامي، يقدم هذا المكتب الأخير تقريراً إلى شعبة إدارة الموارد البشرية ويبلغ بذلك مكتب الأخلاقيات الذي يقدم توصيات إلى المفوض السامي. ويقوم مكتب الأخلاقيات بإخطار صاحب الشكاوى.
		يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويحتفظ بسجل سرّي بجميع الشكاوى. ويجب قيام صاحب الشكاوى بتقديمها في أقرب وقت ممكن وفي موعد لا يتجاوز عاماً واحداً بعد الفعل الانتقامي المدعى، ويجب أن يقدم المستندات الداعمة للشكاوى. ويجري تلقي الشكاوى شخصياً أو عن طريق البريد العادي	يرسل مكتب الأخلاقيات إشعاراً باستلام الشكاوى في غضون أسبوع واحد من تلقيها ويتم الاستعراض الأولي في غضون ٤٥ يوماً. وإذا وُجد أن الشكاوى ظاهرة الواجهة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة إلى شعبة خدمات الرقابة ويجري إخطار صاحب الشكاوى بذلك. وتقوم هذه الشعبة بإتمام التحقيق وتقديم تقرير إلى المدير التنفيذي ومكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا أحيلت الشكاوى إلى شعبة خدمات الرقابة، يحيل مكتب الأخلاقيات الشكاوى إلى آلية تحقيق بديلة. ورشما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المدير التنفيذي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب

هل يدير مكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؟	المنظمة
الطرائق التي يتلقى بها مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى	تتناول مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى
أو البريد الإلكتروني أو الفاكس أو باستخدام الخط الهاتفي للمساعدة الخاص بمكتب الأخلاقيات.	الشكاوى. وبمجرد أن يتلقى مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق، يجري إخطار صاحب الشكاوى ويقدم مكتب الأخلاقيات توصيات إلى المدير التنفيذي ويكون على مكتب الأخلاقيات والإدارة حماية الطابع السري لهوية الفرد المعني إلى أقصى حد ممكن.
نعم	منظمة العمل الدولية
لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)
لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	منظمة الطيران المدني الدولي
لا*	منظمة الصحة العالمية
لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	الاتحاد البريدي العالمي
لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	الاتحاد الدولي للاتصالات
لا توجد سياسة محدّدة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات. ويضطلع موظف الأخلاقيات بالإبابة بالمسؤوليات المسندة إليه بموجب مدونة الأخلاقيات من أجل حماية الموظفين من الانتقام.	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
لا	المنظمة البحرية الدولية
يمكن للموظفين عرض المسائل التي تثير القلق على موظف الأخلاقيات بالإبابة إما شخصياً أو عن طريق الكتابة. ويحتفظ موظف الأخلاقيات بالإبابة بسجلات سرية بالتقارير المتلقاة.	يجري موظف الأخلاقيات بالإبابة تحقيقات داخلية سرية في الادعاءات المتعلقة بخرق الأخلاقيات والمقدمة عن طريق خط الاتصال المباشر.

هل يدير مكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؟	الطرائق التي يتلقى بها مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى	المنظمة
المنظمة العالمية للملكية لا الفكرية (وايبو)	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويحتفظ بسجل رسمي بجميع الشكاوى المتلقاة. وينبغي تقديم جميع المستندات المتاحة الداعمة للشكاوى إلى مكتب الأخلاقيات في أقرب وقت ممكن. ويجوز تقديم الشكاوى شخصياً أو عن طريق البريد المسجل أو البريد الإلكتروني أو الفاكس.	المنظمة العالمية للملكية لا الفكرية (وايبو)
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كان صاحب الشكاوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويسعى مكتب الأخلاقيات إلى إتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوم عمل. وإذا وُجد أن الشكاوى ظاهرة الوجهة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة كتابة إلى دائرة الرقابة الداخلية من أجل التحقيق فيها، ويقوم بإخطار صاحب الشكاوى بذلك. ويسعى مكتب الرقابة الداخلية إلى إتمام التحقيق وإخطار صاحب الشكاوى والأفراد المعنيين الآخرين بالنتائج الأولية في غضون ٨٥ يوماً تقويمياً لإبداء تعليقاتهم. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكاوى. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا قامت دائرة الرقابة الداخلية باستعراض الشكاوى، جاز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المدير العام بإحالة الشكاوى إلى آلية تحقيق بديلة. ويجري إخطار صاحب الشكاوى ومكتب الأخلاقيات بتاريخ تقديم التقرير النهائي إلى المدير العام وقرار المدير العام بشأن التقرير.	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)
منظمة السياحة العالمية لا الوكالة الدولية للطاقة الذرية لا		منظمة السياحة العالمية لا الوكالة الدولية للطاقة الذرية لا

* انظر الفقرة ٦٨.

المرفق السابع

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار السياسة المتعلقة بالكشف المالي

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الكشف المالي؟	تقديم إقرارات الكشف المالي	عمليات الاستعراض والتحقق
الأمم المتحدة	نعم	تودع جميع الإقرارات لدى مكتب الأخلاقيات، باستثناء إقرارات الموظفين العاملين في هذا المكتب، التي تقدّم إلى الأمين العام.	تتولى شركة خارجية مراجعة الإقرارات باستخدام الإطار التحليلي الذي وافق عليه مكتب الأخلاقيات. وإذا كُشف عن وجود تعارض محتمل في المصلحة، تبلغ الشركة الموظف المعني بهذا التعارض وتوصي بإجراء مناسب للتعامل مع هذا التعارض.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	تقدّم جميع الإقرارات إلى مكتب الأخلاقيات، باستثناء إقرارات الموظفين العاملين في هذا المكتب، والأمين العام المساعد فأعلى، والذين يقدمون إقراراتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.	يراجع مكتب الأخلاقيات الإقرارات لتحديد ما إذا كانت توجد أوجه تعارض محتملة ويقوم، حيثما كان ذلك ضرورياً، بإسداء المشورة بشأن التعامل مع أوجه التعارض هذه. أما إقرارات الكشف المالي المقدمة من موظفي مكتب الأخلاقيات ومن الأمين العام المساعد فما أعلى فتقوم بمراجعتها نفس الشركة الخارجية التي تعمل في حالة الأمم المتحدة وتخضع لنفس الإجراءات التي تخضع لها الإقرارات المقدمة من موظفي الأمم المتحدة.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	تقدم جميع الإقرارات إلى مكتب الأخلاقيات باستثناء إقرارات المدير التنفيذي والأمين العام المساعد وموظفي مكتب الأخلاقيات الذين يقدمون إقراراتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.	يقوم مكتب الأخلاقيات بمراجعة الإقرارات لتحديد ما إذا كانت توجد مخاطر على المنظمة، إن وجدت أصلاً، نتيجة لتعارض المصلحة الفعلي أو المحتمل. ويسدي مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن التعامل مع أي أوجه تعارض في المصلحة. وتقوم بمراجعة الإقرارات المقدمة من الأمناء العاملين بالمساعد وموظفي مكتب الأخلاقيات نفس الشركة الخارجية التي تعمل مع الأمم المتحدة وتخضع لنفس الإجراءات التي تخضع لها الإقرارات المقدمة من موظفي الأمم المتحدة.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	نعم	تقدم الإقرارات إلى مكتب الأخلاقيات باستثناء المدير التنفيذي ونوابه (رتبة الأمين العام المساعد فأعلى) وموظفي مكتب الأخلاقيات، الذين يقدمون إقراراتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.	قامت الشركة الخارجية بمراجعة الإقرارات المتعلقة بالفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩ باستخدام المبادئ التوجيهية التي وضعها مكتب الأخلاقيات، وقام هذا المكتب بمراجعة الحالات المعقدة.

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الكشف المالي؟	تقدم إقرارات الكشف المالي	عمليات الاستعراض والتحقق
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	نعم	قُدمت الإقرارات إلى الشركة الخارجية.	يُنَفَّذ البرنامج في حدود الإطار الذي وضعه مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. وتقوم بمراجعة الإقرارات نفس الشركة الخارجية التي تعمل مع الأمم المتحدة وتخضع الإقرارات لنفس الإجراءات التي تخضع لها إقرارات موظفي الأمم المتحدة.
برنامج الأغذية العالمي	نعم	تُقدَّم جميع الإقرارات إلى مكتب الأخلاقيات، باستثناء إقرارات كبار المديرين التنفيذيين وموظفي الفئة الفنية العاملين في مكتب الأخلاقيات والتي تُقدَّم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.	تقوم الشركة الخارجية باستعراض الإقرارات السريّة وبإسداء المشورة الفنية إذا وُجد تعارض في المصلحة. ويقوم مكتب الأخلاقيات بإبلاغ المدير التنفيذي والموظف في حالة وجود تعارض في المصلحة. ويجب على الموظف إزالة هذا التعارض.
منظمة العمل الدولية	لا؛ ليس لمكتب الأخلاقيات إلا دور ضئيل.	تقدم الإقرارات إلى مكتب أمين الصندوق والمراقب المالي.	تُقدم إلكترونياً استمارة الكشف المالي لأغراض سجل المصالح المالية، ومعها نسخة الورقة الموقع عليها. وتراجع سجلات الإقرارات الإيجابية كما تجري، على النحو المناسب، متابعتها مع الموظف المعني. ويقوم أمين الصندوق بعمليات تحقق عشوائية. وما من وسيلة للتحقق من الإقرارات الخالية من بيانات موجبة، ولا توجد عملية تحقيق. ولا توجد مراجعة للإقرارين المقدمين من المدير العام ورئيس المشتريات إلا للتأكد من أن الإقرارات قد مُلئت.
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)	لا يوجد برنامج للكشف المالي		
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	لا يوجد برنامج للكشف المالي		
منظمة الطيران المدني الدولي	لا		
منظمة الصحة العالمية	لا؛ يديره موظف قانوني رئيسي، بالتشاور مع آخرين.		
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد برنامج للكشف المالي		

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الكشف المالي؟	تقدم إقرارات الكشف المالي	عمليات الاستعراض والتحقق
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا يوجد برنامج للكشف المالي	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	يقوم موظف الأخلاقيات بالإنابة بإدارة برنامج الكشف المالي، إلا في حالة الموظفين الذين تكون رتبهم أمين عام مساعد فأعلى ومدير مكتب الرقابة الداخلية.	تُقدم الإقرارات إلى مكتب الأمين العام، إلا في حالة إقرار الأمين العام الذي يُقدم إلى رئيس المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.
المنظمة البحرية الدولية	لا يوجد برنامج للكشف المالي	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايبو)	لا يوجد برنامج للكشف المالي	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	لا يوجد برنامج للكشف المالي	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.
منظمة السياحة العالمية	لا يوجد برنامج للكشف المالي	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا؛ تقوم شعبة الموارد البشرية بتناول إقرارات الإعلان عن المصلحة.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكفل موظف الأخلاقيات بالإنابة قيام الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.

GE.10-01056

54

هل يشارك رئيس مكتب الأخلاقيات في جميع اجتماعات الإدارة العليا؟	هل يعقد الرئيس التنفيذي اجتماعاً عاماً سنوياً يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات؟	هل يقدم الرئيس التنفيذي إقراراً بالكشف المالي إلى مكتب الأخلاقيات؟	هل يقوم مكتب الأخلاقيات بمراجعة إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس التنفيذي وتبليغه؟	هل يوجد كشف علني طوعي عن إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس التنفيذي؟
لا	لا	نعم، يقدم المدير التنفيذي إقراره إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.	لا، بل تقوم به شركة خارجية	نعم
لا	لا	لا، يقدم إقراره إلى مكتب أمين الصندوق المراقب المالي.	لا، لا يقوم أمين الصندوق بمراجعته إلا للتأكد من تقديم الإقرار.	لا
لا	لا	لا	لا	لا
لا	لا، ولكن يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها المدير العام مع موظفين.	لا	لا	لا
لا	لا	لا، يقدم إقراره إلى الموظف القانوني الرئيسي.	لا	لا
لا	لا، ولكن يمكن تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها المدير العام مع الموظفين.	لا، بل يقدم إقراره إلى المستشار القانوني.	لا، بل يقوم المستشار القانوني بمراجعته.	لا
لا	لا؛ ولكن يمكن تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها المدير العام مع الموظفين.	لا	لا	لا
نعم	لا	لا	لا	لا

هل يشارك رئيس مكتب الأخلاقيات في جميع اجتماعات الإدارة العليا؟	هل يعتقد الرئيس التنفيذي اجتماعاً عاماً سنوياً يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات؟	هل يقدم الرئيس التنفيذي إقراراً بالكشف المالي إلى مكتب الأخلاقيات؟	هل يقوم مكتب الأخلاقيات بمراجعة إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس التنفيذي وتلقيه؟	هل يوجد كشف علني طوعي عن إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس التنفيذي؟	المنظمة
لا	لا؛ ولكن يتحدث الأمين العام إلى الموظفين بشأن نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين التي تسلط الأضواء على شواغل ذات صلة بالأخلاقيات.	لا، بل يقدمه إلى رئيس المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.	لا	لا	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
لا	لا	لا	لا	لا	المنظمة البحرية الدولية
لا	لا	لا	لا	لا	المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايبو)
لا	لا	لا	لا	لا	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)
لا	لا	لا	لا	لا	منظمة السياحة العالمية
لا	لا	لا؛ بل يقدمه إلى مستشار بالموارد البشرية يُعنى بالأخلاقيات.	نعم، يقوم بذلك مستشار بالموارد البشرية يُعنى بالأخلاقيات.	لا	الوكالة الدولية للطاقة الذرية

JIU/REP/2010/3

[illegible]

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

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

توصية لا تتطلب اتخاذ إجراء من جانب هذه المنظمة

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

(ز) زيادة الكفاءة (ح) تأثيرات أخرى

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

		التأثير المنشود	الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها												الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية													
			الأمم المتحدة*	الأونكتاد	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	مكتب الأمم المتحدة للبيئة	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	الأمم المتحدة – الممثل	مفوضية شؤون اللاجئين	الأونروا	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	السكان	صندوق الأمم المتحدة للسكان	اليونيسف	برنامج الأغذية العالمي	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	منظمة العمل الدولية	الفاو	اليونسكو	الإيكاد	منظمة الصحة العالمية	الاتحاد البريدي العالمي	الاتحاد الدولي للاتصالات	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	المنظمة البحرية الدولية	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	اليونيلكو	منظمة السياحة العالمية
التوصية ١٠	لا تتخذ إجراءات	هـ	ن																									
	للعلم	هـ	ن																									
التوصية ١١		هـ	ن																									
التوصية ١٢		هـ	ن																									
التوصية ١٣		هـ																										
التوصية ١٤		هـ																										
التوصية ١٥		هـ	هـ																									
التوصية ١٦		هـ																										
التوصية ١٧		هـ	ش																									