

Distr.: General  
1 September 2010  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البند ١٣٦ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

## أنشطة مكتب الأخلاقيات

## تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة" الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم تقرير سنوي عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاق. ويشمل التقرير أيضاً معلومات عن أنشطة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، بما في ذلك استعراضاً لما يراه مناسباً من المسائل المعقدة المتصلة بالأخلاقيات على النحو المكلف به بموجب قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ بشأن إدارة الموارد البشرية.

ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠.

\* A/65/150.



## المحتويات

## الصفحة

أولا -	مقدمة .....	٣
ثانيا -	معلومات أساسية ومعلومات عامة .....	٣
ثالثا -	أنشطة مكتب الأخلاقيات .....	١٠
ألف -	المشورة والتوجيه .....	١٠
باء -	التدريب والتثقيف والتوعية .....	١٣
جيم -	حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات المراجعة أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول .....	١٦
دال -	برنامج الإقرارات المالية .....	١٨
هاء -	وضع المعايير ودعم السياسات .....	٢٤
رابعا -	لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات .....	٢٥
خامسا -	التوجهات المستقبلية لبرنامج الإقرارات المالية .....	٢٨
سادسا -	الخلاصة والتوصيات .....	٣١

## أولا - مقدمة

١ - أُعدّ هذا التقرير، وهو خامس تقرير يقدّم منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عملاً بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، التي طلبت فيها الجمعية تقديم تقرير سنوي عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات لكي تنظر فيه الجمعية وتتخذ قراراً بشأنه، حسب الاقتضاء، في إطار بند جدول الأعمال المتصل بإدارة الموارد البشرية.

٢ - والتقرير يقدم أيضاً استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، المعنون "إدارة الموارد البشرية"، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام، بعد أن رحبت بإنشاء لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، أن يدرج في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات معلومات عن أنشطة لجنة الأخلاقيات، بما في ذلك استعراضاً لما يراه مناسباً من المسائل المعقدة المتصلة بالأخلاقيات التي عالجتها اللجنة.

٣ - وفيما يتعلّق بلجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، فإنه، وفقاً للمادة ٤-٣ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"، يتضمّن هذا التقرير موجزاً لجميع الحالات التي أحيلت إلى رئيس اللجنة.

٤ - وعملاً بتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في تقريرها (انظر A/62/7، الفقرة أولاً-١٧)، بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري تحليلاً متعمقاً للمحاسن والمساوئ النسبية بما فيها التكاليف لإجراء استعراض للإقرارات المالية داخل المؤسسة بالمقارنة مع الترتيبات الحالية للاستعانة بمصادر خارجية، وقد أُجري هذا التحليل خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. ويعرض الفرع الخامس من هذا التقرير نتائج التحليل والاعتبارات المتعلقة بالاتجاهات المستقبلية لبرنامج الإقرارات المالية.

## ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٥ - أنشئ مكتب الأخلاقيات لدى موافقة الجمعية العامة في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (انظر، قرار الجمعية العامة ١/٦٠، الفقرة ١٦١ (د))، لمساعدة الأمين العام على كفالة أن يلتزم جميع الموظفين بأداء مهامهم وفقاً لأعلى معايير النزاهة، التي يتطلبها ميثاق الأمم المتحدة من خلال تعزيز ثقافة الأخلاقيات، والشفافية والمساءلة. وتشمل المجالات الرئيسية لمسؤولية مكتب الأخلاقيات فيما يلي:

(أ) وضع المعايير، وتوفير التدريب والتثقيف بشأن قضايا الأخلاقيات، بالتنسيق، مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب حسب الاقتضاء، بما في ذلك كفالة تدريب جميع الموظفين سنوياً فيما يتعلق بالأخلاقيات؛

(ب) إسداء المشورة والتوجيه للموظفين، بصورة سرية، بشأن قضايا الأخلاقيات، (مثل تضارب المصالح)، بما في ذلك إتاحة خط هاتفي للمساعدة في مجال الأخلاقيات؛

(ج) إدارة برنامج المنظمة المتعلق بالإقرارات المالية؛

(د) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليه في إطار سياسة المنظمة المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام في حالة إبلاغهم عن الانحرافات، أو التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول؛

(هـ) أية مهام أخرى تُعد مناسبة للمكتب.

وقد بدأ المكتب أعماله في ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

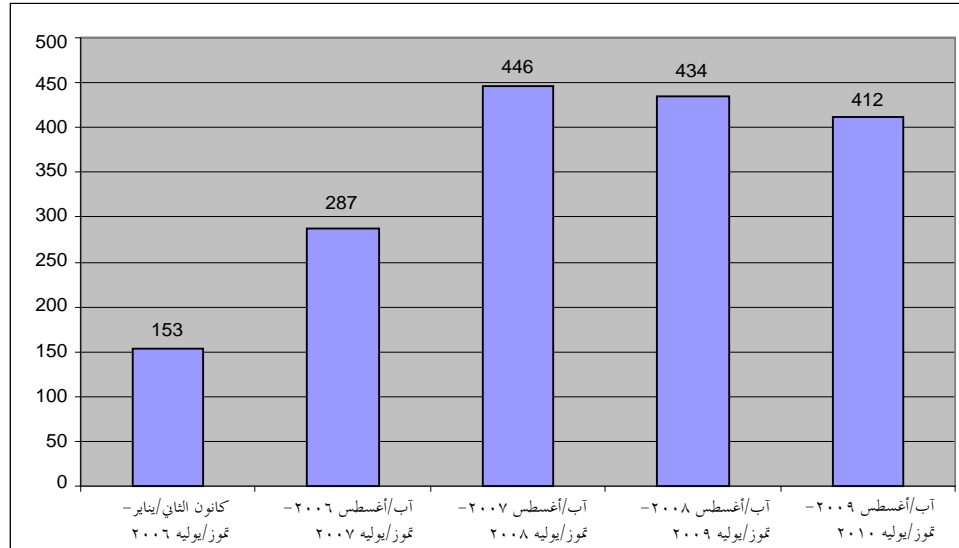
٦ - وعيّن الأمين العام في ١٩ تموز/يوليه ٢٠١٠ جوان إيليس دوبنسكي مديرة جديدة لمكتب الأخلاقيات. وقد أعرب الأمين العام عن عميق تقديره للمدير السابق، روبرت بنسون، لدوره القيادي وإسهامه في إنشاء مكتب الأخلاقيات وأدائه الفعال.

٧ - وتلقى المكتب خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠ ما مجموعه ٤١٢ طلباً. ويبين الشكل ١ مقارنة للأرقام المقابلة للفترة من عام ٢٠٠٦ إلى عام ٢٠١٠.

## الشكل ١

## حجم الطلبات بحسب دورة الإبلاغ

(كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ - تموز/يوليه ٢٠١٠)

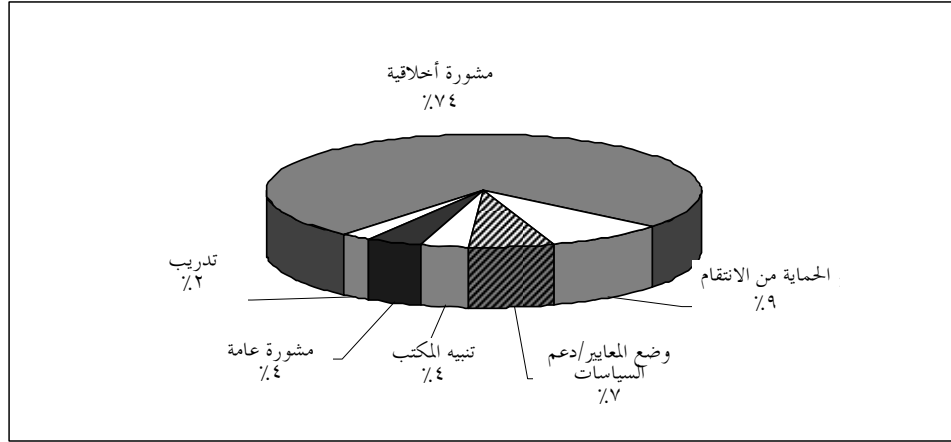


٨ - وغطت الطلبات الواردة طائفة واسعة من القضايا الأخلاقية، من إسداء المشورة الأخلاقية العامة، والتدريب، واستعراض السياسات والمشورة، إلى الدعم في مجال وضع المعايير والمعلومات العامة الأخرى. وتشكل طلبات موظفي الأمم المتحدة المقدمة التماسا للمشورة الأخلاقية العامة معظم الطلب على خدمات مكتب الأخلاقيات، على النحو المبين في الشكل ٢.

## الشكل ٢

## حجم الطلبات بحسب الفئة.

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠)

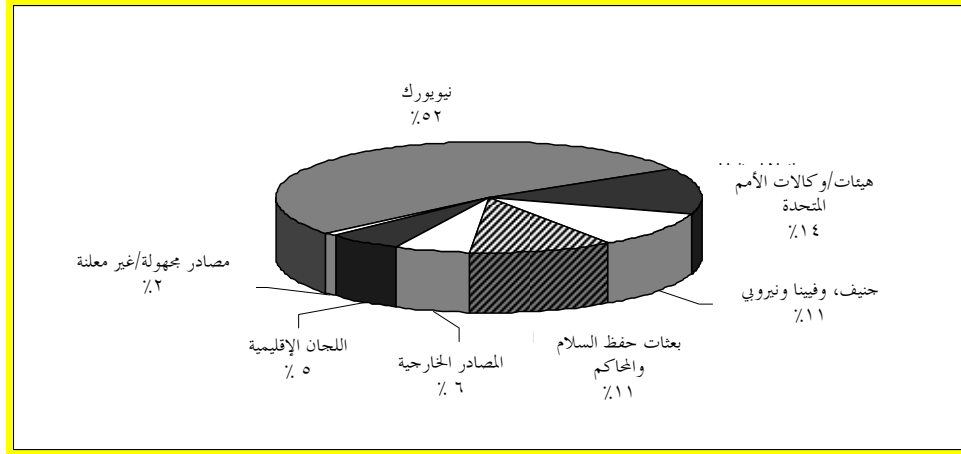


٩ - ولا تزال الطلبات ترد إلى مكتب الأخلاقيات من مصادر جغرافية وتنظيمية شتى، على النحو المبين في الشكل ٣ أدناه. وورد معظم الطلبات على خدمات مكتب الأخلاقيات من مكاتب وموظفين في نيويورك (٥٢ في المائة)، وإن كانت منخفضة بنسبة ٣ في المائة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. وظلت الطلبات الواردة من أجزاء الأمانة العامة الأخرى في مستويات مقارنة. وكان هناك زيادة في الحقيقة بنسبة ٣ في المائة في الطلبات الواردة من وكالات الأمم المتحدة. وقد يعزى هذا إلى أن كيانات الأمم المتحدة الأخرى كانت بصدد عملية إنشاء مكاتب الأخلاقيات الخاصة بها أو وضع و/أو استعراض سياساتها المتعلقة بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات والتزاهة. والتمست كيانات الأمم المتحدة هذه المساعدة من مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بأنشطتها في طائفة واسعة من المجالات، من وضع المعايير والتدريب، إلى الأنشطة العملية.

## الشكل ٣

## حجم الطلبات بحسب المصدر

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠)

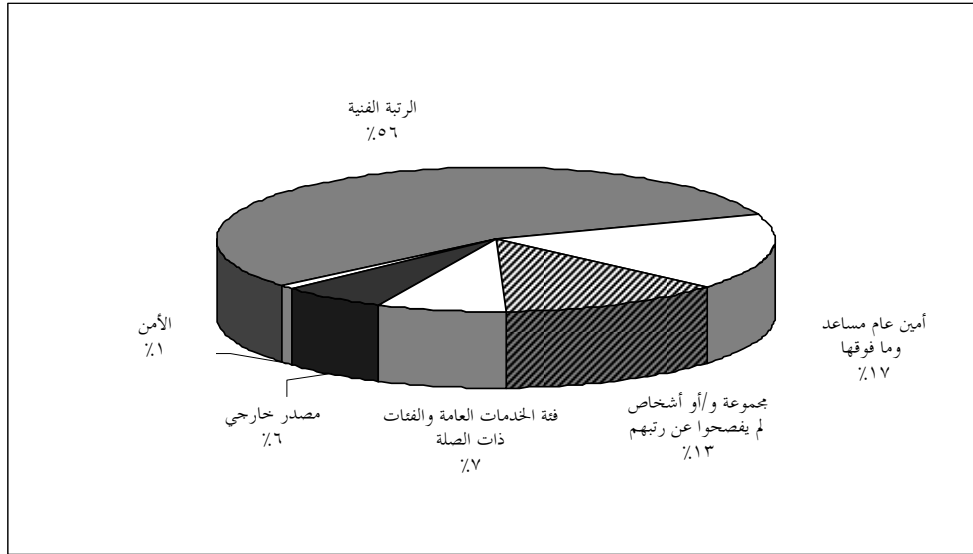


١٠ - وفيما يتعلق بالرتب الفنية للموظفين المستفسرين، قدّم مكتب الأخلاقيات خدماته للموظفين والإدارة على مختلف المستويات في كل الأمانة العامة. ومقارنة بدورة الإبلاغ السابقة، حدث انخفاض بنسبة ٧ في المائة في الطلبات الواردة من الموظفين من الفئة الفنية وزيادة بنسبة ١٠ في المائة في الطلبات الواردة من فئات أو مصادر غير معلنة. وقد زادت أيضا الطلبات على خدمات المكتب الواردة من كبار المديرين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها بنسبة ٣ في المائة، مما يدل على ارتفاع مستوى الوعي لدى كبار المديرين بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات والتزاهة بالخدمات التي يقدمها المكتب.

## الشكل ٤

## حجم الطلبات بحسب الرتبة

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠)



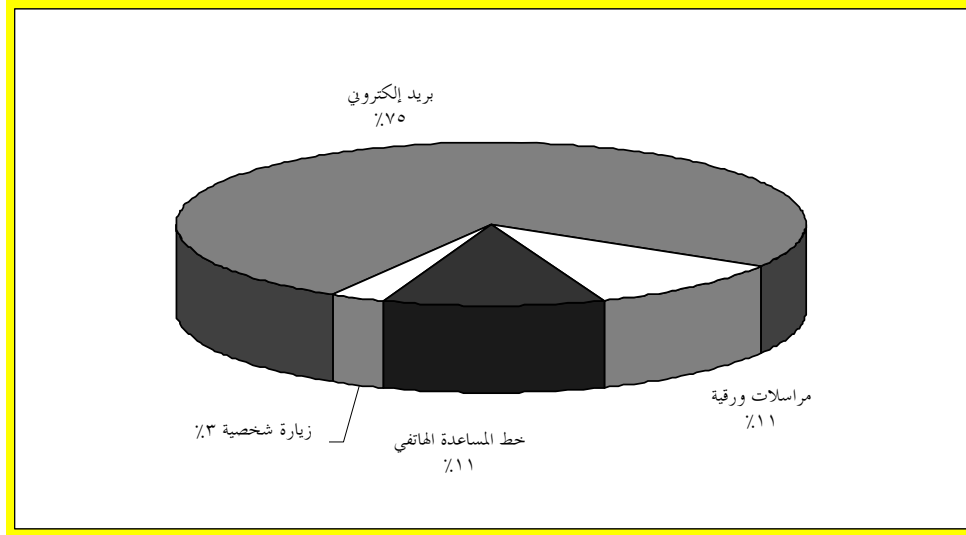
١١ - وفيما يتعلق بأسلوب الاتصال، لا تزال الطلبات الواردة عن طريق البريد الإلكتروني تشكل الجزء الأكبر من حجم الطلب (٧٥ في المائة)، مما يشكل زيادة ملموسة بنسبة ١١ في المائة مقارنة بدورة الإبلاغ السابقة. وشكل كل من المراسلات الورقية والطلبات المقدمة عن طريق خط المساعدة الهاتفي ما نسبته ١١ في المائة. ومما تجدر ملاحظته أن الزيارات الشخصية انخفضت بنسبة ٨ في المائة مما قد يعزى إلى نقل مكاتب الأمم المتحدة في المقر.



الشكل ٥

## حجم الطلبات حسب وسيلة الاتصال

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠)



١٢ - يولي مكتب الأخلاقيات أهمية كبيرة لأمن المعلومات. فأمن المعلومات هو مسألة أساسية لفعالية أداء المكتب، نظرا لطابع السرية الذي يتسم به عمله والمعلومات التي يتعامل معها. وقد أدرج مكتب الأخلاقيات ضمن عملية مراجعة أفقية لخصوصية البيانات في الأمانة العامة للأمم المتحدة، أجرتها شعبة المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وكان الهدف من المراجعة ضمان أن يكون لدى الأمانة ضوابط كافية لحماية سرية وسلامة المعلومات الحساسة المتعلقة بالموظفين، وممثلي الدول الأعضاء وغيرهم من الأفراد.

١٣ - وأجرت وحدة التفتيش المشتركة استعراضا بعنوان "الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/Rep/2010/3). وكان الاستعراض متابعة لتقرير سابق لوحدة التفتيش المشتركة بشأن ثغرة الرقابة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من أجل تحديد التقدم المحرز، والدروس المستفادة، وأفضل الممارسات فيما يتعلق بإنشاء مهمة الأخلاقيات والاضطلاع بها على نطاق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وأجرت الوحدة في سياق اضطلاعها بهذا الاستعراض تقييما لعمل ومهام مكتب الأخلاقيات. ولاحظت الوحدة في التقرير سالف الذكر أن مكتب الأخلاقيات يفي بالمعايير التي اقترحتها الوحدة كما يوفر أساسا للقياس لمكاتب الأخلاقيات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. وتستعرض الأمانة العامة للأمم

المتحدة التوصيات المقدمة من الوحدة في تقريرها من أجل تعزيز فعالية مهمة الأخلاقيات، حسب الاقتضاء.

١٤ - وفي أيار/مايو ٢٠١٠، بدأ مكتب خدمات الرقابة الداخلية إجراء مراجعة داخلية لبرنامج الإقرارات المالية، بما في ذلك الاعتبارات المتعلقة بأمن المعلومات. وتتمثل أهداف المراجعة في تقييم مدى كفاية الضوابط الداخلية وفعاليتها في ضمان امتثال الموظفين الملزمين بتقديم بيانات سنوية للكشف/للإعلان عن الوضع المالي والمصالح، وتنفيذ برنامج الإقرارات المالية على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية.

### ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

#### ألف - المشورة والتوجيه

١٥ - يشكل إسداء المشورة والتوجيه على نحو يتسم بالسرية أحد أهم مهام مكتب الأخلاقيات للوقاية من المخاطر. وهذه الخدمة الاستشارية المقدمة للموظفين كل على حدة تساعد الموظفين على أن يحافظوا على أسمى المعايير المهنية والأخلاقية، فضلاً عن معالجة الحالات التي ينشأ عنها تضارب المصالح. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، اتصل موظفون بمكتب الأخلاقيات، إما بشكل سري أو دون بيان هويتهم، لمناقشة شواغل تتصل بالأخلاقيات تنطوي على تضارب مصالح فعلي أو ظاهري ناشئ عن أنشطة خارجية، أو عن قبول هدايا، أو شهادات تكريم أو مزايا، واستثمارات وأصول شخصية وغير ذلك من الشواغل المتنوعة المتصلة بالتوظيف. والتمس الموظفون أيضاً توضيحاً لأنظمة المنظمة وقواعدها ومعاييرها. ويمكن أن تنطوي الخدمات الاستشارية في مجال الأخلاقيات على توضيح معايير المنظمة المتعلقة بالأنشطة المحظورة أو المقيدة. وقد تساعد الخدمات الاستشارية في مجال الأخلاقيات الموظفين أيضاً على معالجة الحالات المعقدة التي لم تتناولها على وجه التحديد الأنظمة الراهنة عن طريق تطبيق قيم وقواعد المنظمة وتفسير الإطار التنظيمي. ونتيجة لذلك، يكون الموظفون في وضع أفضل يمكنهم من اتخاذ خيارات ملائمة تتماشى مع قيم المنظمة وقواعدها. وتتعلق أكثر الاستفسارات تكراراً بطلبات الموظفين للمشاركة في أنشطة خارجية وفي الوقت نفسه حماية وضعهم كموظفين مدنيين دوليين مسؤولين أمام المنظمة دون سواها.

١٦ - والمكتب ليس بديلاً عن الآليات القائمة للإبلاغ عن سوء السلوك أو إزالة المظالم. بل إنه يشجع الموظفين والإدارة على التماس المشورة على نحو يتسم بالسرية بشأن كيفية التعامل مع تضارب المصالح المحتمل وغيره من العضلات الأخلاقية المتصلة بالعمل. ولتوضيح

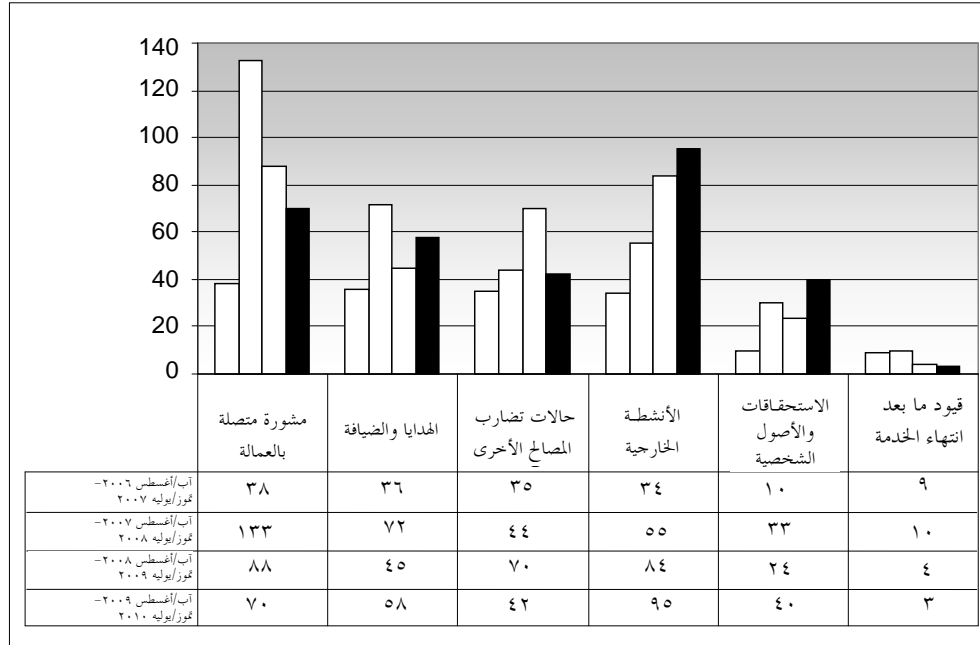
هذه الأبعاد، ولا سيما في ضوء استحداث النظام الداخلي الجديد للعدالة في تموز/ يولييه ٢٠٠٩، يقوم المكتب الآن بالتعاون مع جميع الكيانات ذات الصلة بوضع الصيغة النهائية لدليل بعنوان "دليل الموظفين بشأن الحصول على المشورة والتوجيه، وإزالة المظالم، والإبلاغ عن الإساءات، أو الطعن في القرارات". وسينشر الدليل في وقت لاحق في عام ٢٠١٠. وسيصف المسؤوليات المكلف بها مختلف المكاتب والموارد المتاحة للموظفين. وسيوضح دور كل مورد من الموارد ويساعد الموظفين على تحديد الكيان المهيأ على النحو الأفضل لمعالجة شواغلهم.

١٧ - وتناول مكتب الأخلاقيات، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ما مجموعه ٣٠٨ طلبات لإسداء المشورة والتوجيه. وعلى النحو المبين في الشكل ٦ يمكن تصنيف طلبات الحصول على المشورة البالغ عددها ٣٠٨ كما يلي: الأنشطة الخارجية: ٩٥ طلبا (٣١ في المائة)؛ والاستثمارات والأصول الشخصية: ٤٠ طلبا (١٣ في المائة)؛ وأوجه تضارب المصالح الأخرى: ٤٢ طلبا (١٤ في المائة)؛ والهدايا، والضيافة وشهادات التكريم: ٥٨ طلبا (١٩ في المائة)؛ وقيود ما بعد انتهاء الخدمة: ٣ طلبات (١ في المائة). ويبلغ مجموع الاستفسارات في إطار الفئة ذات الصلة ٧٠ استفسارا، وتشكل ما نسبته ٢٢ في المائة من مجموع طلبات الحصول على المشورة، ويشمل الموظفين الملتزمين للتوجيه بشأن كيفية إدارة الحالات المتصلة بعملهم، مثل الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك، الشواغل المتصلة بالمسار الوظيفي، والمسائل المتعلقة بتقييم الأداء. وبعد تلقي شواغل الموظف، يحيله المكتب إلى السلطة المعنية لمساعدته أو يسدي إليه المشورة بشأن مسار التصرف السليم.

الشكل ٦

## طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات حسب دورة الإبلاغ

(آب/أغسطس ٢٠٠٦ - تموز/يوليه ٢٠١٠)



١٨ - ظل العدد الإجمالي لطلبات الحصول على المشورة من مكتب الأخلاقيات ثابتاً نسبياً مقارنة بدورة الإبلاغ السابقة. وعلى الرغم من حدوث انخفاضات في فئتي "الطلبات المتصلة بالعمالة" و "حالات تضارب المصالح الأخرى"، فقد طرأت زيادات ملموسة في ثلاث فئات، هي "الأنشطة الخارجية"، و "الهدايا والضيافة" و "الاستثمارات والأصول الشخصية". وقد يعكس الانخفاض في الاستفسارات المدرجة تحت فئة "الاستفسارات المتصلة بالعمالة" قدراً كبيراً من الوعي في أوساط الموظفين بالنطاق المحدود لولاية المكتب.

١٩ - وبالإضافة إلى المشورة والتوجيه المقدمين لموظفي الأمانة العامة، استجاب المكتب لعدد من الاستفسارات الواردة من كيانات الأمم المتحدة الأخرى بشأن تبادل المعلومات، وأفضل الممارسات، والسياسات، وإسداء المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات. وتشمل هذه الكيانات جامعة الأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وبرنامج الأغذية العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، والمنظمة العالمية

للملكية الفكرية، والاتحاد البريدي العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الصحة العالمية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

## باء - التدريب والتثقيف والتوعية

٢٠ - في محاولة للوصول إلى الموظفين العاملين خارج المقر، زار مدير مكتب الأخلاقيات مكتب الأمم المتحدة في جنيف في شباط/فبراير ٢٠١٠ حيث اجتمع مع فريق الإدارة العليا ومجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف. واجتمع أيضا مع مسؤولين من مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين. وفي آذار/مارس ٢٠١٠، قام بزيارة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ حيث التقى بكبار المسؤولين الإداريين وأجرى لقاء مفتوحا لتوضيح دور مكتب الأخلاقيات وولايته.

٢١ - وعقد مكتب الأخلاقيات عدة جلسات إحاطة وجلسات إعلامية، شملت الخبراء الاستشاريين في فرع هيئات مجلس الأمن الفرعية التابع لإدارة الشؤون السياسية، والموظفين التنفيذيين عن دور الموظف الإداري على النحو المنصوص عليه في الأمر الإداري الجديد بشأن الإفصاح عن تلقي الهدايا وتخزينها والتخلص منها، وكبار المديرين في إدارة الشؤون الإدارية بشأن الأمر الإداري الجديد بشأن الإفصاح عن تلقي الهدايا وتخزينها والتخلص منها.

٢٢ - وسعيا لتحقيق الدور المنوط به لوضع "المعايير والتدريب والتثقيف فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات" وكفالة "تدريب جميع الموظفين سنويا في مجال الأخلاقيات" (انظر ST/SGB/2005/22)، واصل مكتب الأخلاقيات تعاونه الوثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية ومكاتب أخرى لمواصلة وتعزيز أنشطة تعلم الأخلاقيات للموظفين على جميع المستويات على نطاق الأمانة العامة. وركزت الجهود التعاونية على تصميم ومواءمة وتقديم التدريب في مجال الأخلاقيات في شكل حلقات عمل عامة ومخصصة، ووحدات تدريبية عبر الإنترنت، أو وجها لوجه، ويدمج حسب الاقتضاء ضمن مبادرات أوسع لتعلم الموظفين وتنمية قدراتهم.

٢٣ - وبرنامج التعلم الإلكتروني الإلزامي المعروف باسم "مبادرة التوعية بواجب النزاهة" (انظر ST/SGB/2005/17) متاح باللغتين الإنكليزية والفرنسية وموجه إلى الموظفين على جميع المستويات. وهو يركز على القيم الأساسية وعلى معايير النزاهة التي يتعين مراعاتها في بيئة عمل الأمم المتحدة. ومنذ بدء العمل به في عام ٢٠٠٥، أتم أكثر من ٢٩ ٠٠٠ شخص

البرنامج، أكثر من ٦٠٠ ٨ منهم أنجز ذلك في الفترة المشمولة بهذا التقرير. ويستفيد هذا البرنامج، الذي وضعه مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، من الابتكارات التقنية الجارية لتحسين وتوسيع نطاقه في جميع مراكز العمل.

٢٤ - واستمر تنظيم حلقة العمل المعنونة "فلنعمل سوياً: الأخلاقيات المهنية والتزاهة في عملنا اليومي"، في المقر، وفي المكاتب الموجودة خارج المقر ومراكز العمل الأخرى خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. وأصبحت تتوافر حالياً القدرة على تنظيم حلقة العمل باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية. ومنذ بدء تنظيم حلقة العمل هذه في عام ٢٠٠٦، شارك فيها أكثر من ١٢ ٥٠٠ موظف على نطاق المنظومة. وفي الفترة المشمولة بهذا التقرير، شارك أكثر من ٢ ٦٠٠ موظف من المنظومة بأسرها في دورات مختلفة من حلقة العمل (الأرقام هي منذ ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠، وتخضع للتأكيد أثناء عملية التحقق وإغلاق قاعدة البيانات في نهاية العام). واستجابة للطلبات، رتبت بعض دورات حلقات العمل بشكل خاص، أو نظمت حسب الطلب وفقاً للضرورة، أو تم دمجها في برامج تدريب أوسع نطاقاً لموظفين ميدانيين في مختلف مراكز العمل. وفي الفترة قيد الاستعراض، تم تنظيم ١٧ من هذه الدورات لمجموعات من موظفي مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية حقوق الإنسان، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومراكز الأمم المتحدة للإعلام، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان. ولقد وُضعت الاعتمادات في الميزانية والخطط لجدول أوسع يشمل على أكثر من ٤٠ حلقة عمل بالمقر والمكاتب خارج المقر حتى نهاية عام ٢٠١٠.

٢٥ - والتزاماً منه بزيادة توافر حلقة العمل هذه في جميع مراكز العمل، قام مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، باختبار إحدى إصدارات برمجيات WebEx لحلقة العمل في تموز/يوليه ٢٠١٠ في مكتب الأمم المتحدة في جنيف لموظفي مفوضية حقوق الإنسان في بوروندي والكاميرون.

٢٦ - واستمر خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، تنظيم دورات حلقة العمل المصممة حسب الحاجة بعنوان "الأخلاقيات والتزاهة في عمليات الشراء"، وهي مبادرة مشتركة بين مكتب الأخلاقيات، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وشعبة المشتريات، في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وحلقة العمل هذه إلزامية لموظفي شعبة المشتريات ويوصى بها لموظفين آخرين ممن يتحملون مسؤوليات ذات صلة (مثل طلبات التوريد، والعقود والعلاقات بين الإدارة

والبائعين). وقد شارك أكثر من ٧٠٠ موظف في دورات حلقة العمل منذ البدء بها حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠، منهم ٨٥ موظفا شاركوا فيها خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٢٧ - وخلال النصف الأول من عام ٢٠١٠، واصل مكتب الأخلاقيات تعاونه مع مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني، لتوفير الدعم الفني والتمويل لتقديم عناصر عن الأخلاقيات في برنامج التوجيه لهيئات الاستعراض المركزية الميدانية للإشراف على عملية إعداد قوائم الموظفين الميدانيين. وفي مبادرة تعاونية أخرى، قدم الدعم الفني والتمويل لتنظيم وتنفيذ حلقة عمل مخصصة حسب الحاجة ليوم واحد بعنوان "المساءلة والأخلاقيات والزاهة في عملنا اليومي" من أجل برنامج تدريب كبار موظفي البعثات في مجالي الإدارة واستخدام الموارد في إدارة عمليات حفظ السلام المعاد تصميمه. وأطلق البرنامج في تموز/يوليه ٢٠١٠ في مركز التدريب التابع لقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي، إيطاليا، وشارك فيه أكثر من ٤٠ مشتركا من طائفة واسعة من موظفي الإدارة المتوسطة الذين يضطلعون بمهام الدعم.

٢٨ - وقدم مكتب الأخلاقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية المشورة بشأن إدماج محتوى أخلاقي في برامج للتعليم على الإنترنت أعدتها شعبة المشتريات من أجل إطلاق موقعها للتدريب على المشتريات، وإدارة الشؤون الإدارية من أجل لجنة العقود بمقر الأمم المتحدة.

٢٩ - كما انعكس الالتزام بإدماج التدريب على الأخلاقيات في مبادرات التعلم الأوسع نطاقا في وحدات برامج تتعلق بالأخلاقيات في الدورات التوجيهية للموظفين الجدد، والموظفين الفنيين المبتدئين وأعضاء هيئات الاستعراض المركزية، وإدارة الموارد البشرية، والمهارات الإشرافية وتنمية قدرات موظفي فئة الخدمات العامة.

٣٠ - واضطلع مكتب الأخلاقيات بتطوير موقع شبكي خارجي لتوسيع نطاق وصوله وتحسين التعريف بقواعد الأمم المتحدة للسلوك وتوفير المعلومات عن المسؤوليات التي يضطلع بها المكتب. ومن المتوقع أن يسهّل هذا الموقع عمل الممارسين بين أعضاء لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، التي تشمل الصناديق والبرامج، وأعضاء شبكة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تضم أعضاء الوكالات المتخصصة.

٣١ - ويقوم مكتب الأخلاقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية برصد التعليقات الواردة لضمان التحديث أو المواءمة المستمرين لمحتوى جميع الدورات التدريبية المتعلقة بالأخلاقيات تماشيا مع تطورات السياسات الجديدة والأولويات الناشئة.

## جيم - حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات المراجعة أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول

٣٢ - بدأ تنفيذ نشرة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات المراجعة أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2005/21) في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وعملا بهذه النشرة، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام، ويجري استعراضا أوليا لتحديد ما إذا كان مقدم الشكوى يعمل في نشاط محمي، وإذا كان الأمر كذلك، عما إذا كان النشاط المحمي يشكل عاملا مساهما في الانتقام المزعوم.

٣٣ - وخلال الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠، تلقى مكتب الأخلاقيات ٣٦ طلبا يتعلق بالحماية من الانتقام، أُعتبرت ثمانية عشر طلبا منها مبررا لإجراء استعراض أولي، كما هو مبين في الشكل ٧. وتنطوي عملية الاستعراض الأولية على استعراض الوثائق التي قدمها صاحب الشكوى وتقضي الحقائق بغية تحديد ما إذا كانت ثمة معلومات مستقلة ومؤكدة تدعم الشكوى من الانتقام. وبمجرد تقرير وجود دعوى ظاهرة الواجهة، تلقى السياسة بعبء الإثبات على المنظمة، متطلبية من الإدارة إثبات أنها كانت ستتخذ الإجراءات الانتقامية ذاتها بصرف النظر عن أن الفرد قام بالإبلاغ عن سوء السلوك أو تعاون مع عملية تحقيق أو مراجعة مأذون بها حسب الأصول.

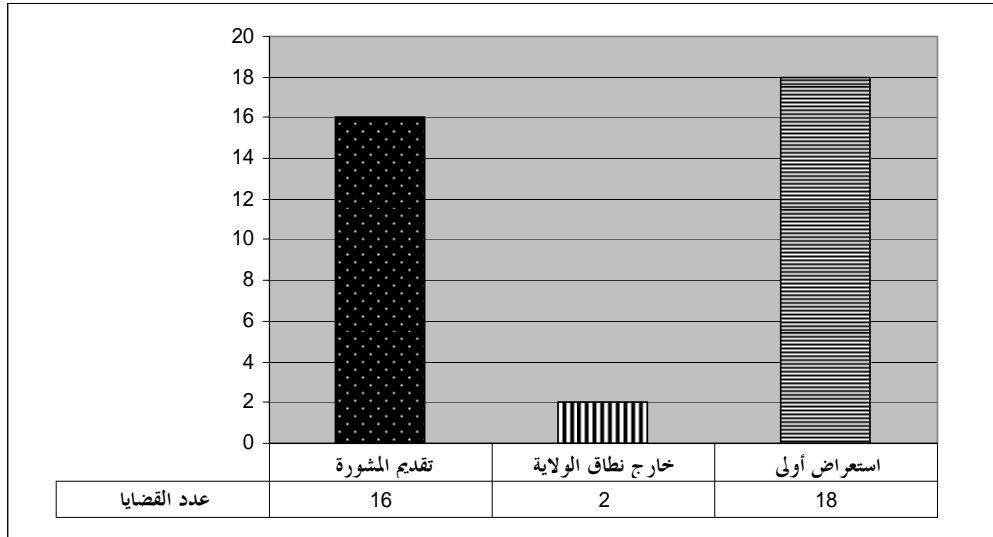
٣٤ - وانخفض عدد طلبات الحماية من الانتقام (٣٦ في دورة الإبلاغ الحالية) بنسبة ٤٠ في المائة مقارنة مع دورة الإبلاغ السابقة، حيث ورد ٦٤ طلبا من هذا القبيل. وقد يُعزى هذا الانخفاض إلى عدد من العوامل. وقد أنشئ النظام الجديد لإقامة العدل مزودا بجدول مكثف من جلسات الاستماع العلنية تصدر عنها أحكام مقابلة متاحة للجمهور على شبكة الإنترنت. ويتابع الموظفون بعناية التطورات في النظام وقد يتأخرون في طلب الحماية إلى أن يترسخ هذا الفقه القضائي بدرجة أكبر. وطلب عدد متزايد من الموظفين المساعدة من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة لحل الشواغل التي تساورهم في أماكن عملهم بصورة غير رسمية، مما يمكن أن يفسر أيضا انخفاض عدد الطلبات التي تلقاها مكتب الأخلاقيات. وقد أدى تنفيذ المخطط العام لتحديد مباني المقر إلى تفرق الموظفين في أماكن مختلفة، مما أدى إلى عدم تشجيع الموظفين طالبي الخدمة على القدوم شخصيا. وتتيح الثغرات القائمة في سياسة الحماية من الانتقام لشعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية رفض التحقيق في دعاوى انتقام ظاهرة الواجهة يحيلها إليها مكتب الأخلاقيات. نتيجة لذلك، قد تساور الموظفين الشكوك في قدرة مكتب الأخلاقيات على توفير حماية ذات مغزى.



## الشكل ٧

## الإجراءات المتخذة بشأن طلبات الحماية

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠)



٣٥ - من بين الـ ١٨ قضية التي بررت إجراء استعراض أولي، انتهى مكتب الأخلاقيات من استعراضه لثمانى قضايا: في ٤ قضايا، تبين عدم وجود دعوى ظاهرة الوجهة للانتقام، بينما في ٤ قضايا أخرى، سحب مقدمو الشكاوى طلباتهم أو تخلوا عنها. ولا تزال عملية الاستعراض الأولى جارية في ما يتعلق بالقضايا العشر المتبقية.

٣٦ - ومن الطلبات الأخرى الـ ١٨ المتبقية، تقرر أن طلبين يقعان خارج نطاق ولاية المكتب، وقُدمت المشورة والتوجيه إلى ١٦ موظفا بشأن نطاق السياسة المتبعة وتطبيقها والشروط اللازم توافرها قبل البدء في إجراء استعراض أولي، فضلا عن التدابير التصحيحية الممكنة المتاحة في حال إثبات وقوع ذلك الانتقام. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان أحد الطلبات التي تلقاها مكتب الأخلاقيات يتعلق بطلب ورد من أمين سجل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات لرصد حالة الموظفين الذين أدلوا بشهادات خلال سير إحدى القضايا، والذين أعربوا عن خشيتهم من الانتقام بسبب تعاونهم مع المحكمة. وهذا يعني أن الإدلاء بشهادة أمام المحكمة أو التعاون معها من شأنه أن يُعتبر نشاطا محميا، وهو جانب غير مدرج حاليا في السياسة القائمة بشأن الحماية من الانتقام. ويجري مكتب الأخلاقيات مشاورات مع المكاتب ذات الصلة داخل الأمانة العامة للنظر في إدخال تنقيحات على السياسة العامة للحماية من الانتقام في ضوء التطورات الأخيرة في نظام العدالة الداخلية.

٣٧ - وفي الدورة السابقة، أفيد بأن ١٦ قضية كانت لا تزال قيد الاستعراض. ومن بين الـ ١٦ قضية تلك، انتهى المكتب من استعراضه الأولي لـ ٩ قضايا، وقرر وجود دعوى ظاهرة الوجهة للانتقام في قضية واحدة، أحيلت بعد ذلك إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل التحقيق فيها. ولم يعثر على دعوى ظاهرة الوجهة للانتقام في القضايا الثماني المتبقية. وفي أربع حالات، سحب مقدمو الشكاوى طلباتهم أو تخلوا عنها (تم تسوية ثلاثة من تلك القضايا الأربع بطريقة غير رسمية عن طريق الوساطة والتفاوض). ويجري حالياً الاستعراض الأولي للقضايا الثلاث المتبقية. أما القضيتان اللتان بدأتا خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ وكانتا لا تزالان مستمرتين في نهاية الدورة السابقة، فقد أفلتا منذ ذلك الحين من دون العثور على إثبات للانتقام.

٣٨ - وقد أثار نظام العدل الداخلي الجديد مسألة تثير قلقاً بالغاً بالنسبة لمكتب الأخلاقيات وهي: سرية عمله وناتج عمله. ففي قضية معروضة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، طعن موظف سابق في مذكرة من مكتب الأخلاقيات يبلغه فيها بنتائج التحقيق الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية في قضيته، حيث لم يثبت وجود انتقام، وموافقة مكتب الأخلاقيات على النتائج والاستنتاجات الواردة في تقرير التحقيق. وفي سياق استعراضها للقضية، أمرت محكمة المنازعات بإعلان تقرير التحقيق الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية المقدم إلى مكتب الأخلاقيات، بالإضافة إلى الوثائق الداعمة. وقد دأب مكتب الأخلاقيات على الاعتراض على موافاة مقدم الشكاوى بأي تقارير تحقيق سرية صادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية لأن ذلك سينطوي على أثر سلبي كبير على قدرة المكتب على الاضطلاع بمسؤولياته في الحماية من حالات الانتقام. ويرى المكتب أنه في حال الإفراج عن وثائق سرية مثل تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فإن الأطراف الثالثة التي قد تكون قادرة على تقديم معلومات لدعم الفرد ملتمس الحماية، ستحجم عن الإدلاء بشهادتها خشية الانتقام. وعلى الرغم من الاعتراضات القوية استناداً إلى مبدأ السرية الذي يعد عاملاً أساسياً في الأداء الفعال لمكتب الأخلاقيات، أصدرت محكمة المنازعات تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى الموظف السابق.

## دال - برنامج الإقرارات المالية

٣٩ - عُهد إلى مكتب الأخلاقيات بمهمة إدارة برنامج الإقرارات المالية بوصفه وسيلة لإدارة المخاطر التنظيمية والحفاظ على ثقة الجمهور في نزاهة المنظمة وتعزيزها.

٤٠ - وبالنسبة لدورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٩ (التي تبدأ في ١ آذار/مارس ٢٠٠٩)، طُلب من ما مجموعه ٦١٨ ٣ موظفاً تقديم إقرارات مالية، باستخدام نظام إيداع الإقرارات

المالية الإلكتروني القائم. وقد غطت دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٩ الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.

٤١ - وبحلول الموعد النهائي المحدد لتقديم الإقرارات في إطار البرنامج (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)، امتثل ما مجموعه ٩٩,٦١ في المائة من الموظفين (أو ٣ ٦٠٤ مشاركين) للالتزامات تقديم الإقرارات المالية. ويعكس معدل الامتثال هذا تحسناً إضافياً مقارنة مع دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٨ (٩٩,١٦ في المائة أو ٣ ٠٩٢ موظفاً). ولم يبق ما مجموعه ٠,٣٩ في المائة (أو ١٤ مشاركا) بتقديم إقراراتهم المالية، مقابل ٠,٨٣ في المائة (٢٦ مشاركا) في دورة عام ٢٠٠٨، و ٧ في المائة (١٧٢ مشاركا) في دورة عام ٢٠٠٧. ومن حالات عدم الامتثال الأربع عشرة المسجلة في عام ٢٠٠٩، أحييت سبع حالات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات المتابعة المناسبة. وقد أُبلغ مكتب الأخلاقيات بأن مكتب إدارة الموارد البشرية قد أكمل استعراض حالتين وهو يواصل استعراض الحالات الخمس المتبقية. أما حالات عدم الامتثال السبع الأخرى، فلم تتم إحالتها بعد أن تبين أن عدم تقديم الإقرارات المالية يعود إلى أسباب تقنية أو إلى اعتبارات أخرى.

٤٢ - ويمكن أن يُعزى التحسن في معدل الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية إلى عدة عوامل. وتشمل هذه العوامل النيرة والأهمية اللتين اتسم بهما البرنامج منذ بداية دورة تقديم الإقرارات في الرسالة التي وجهها الأمين العام إلى جميع المشاركين؛ ومعدلات الامتثال الجيدة في صفوف كبار المسؤولين من رتب وكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين؛ والجهود المتواصلة التي بذلها مكتب الأخلاقيات عبر المتابعة مع رؤساء الإدارات والكيانات المشاركة، وكذلك مع فرادى الموظفين.

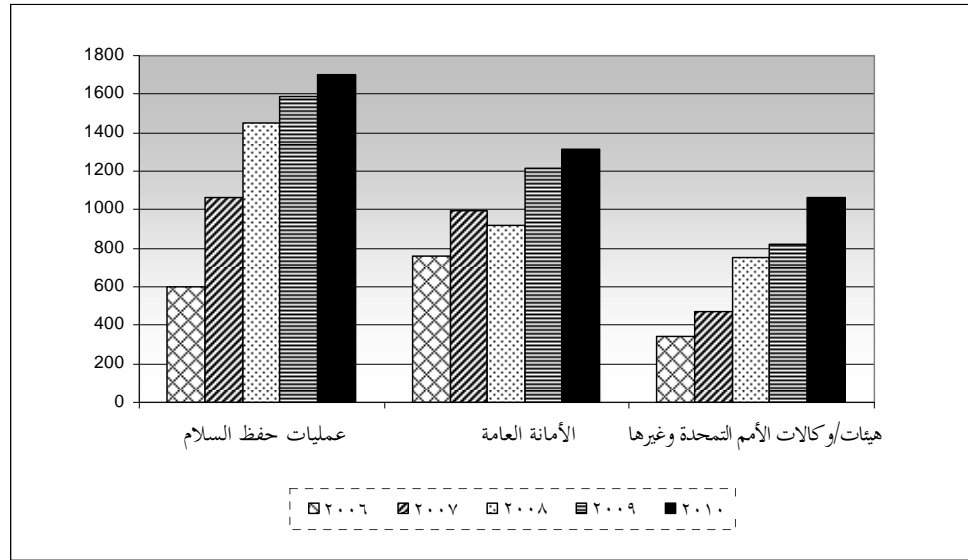
٤٣ - وإضافة إلى عملية الاستعراض، تجري عملية التحقق بصورة عشوائية في صفوف الموظفين المشاركين من جميع الرتب والمكاتب، وهي تهدف لإثبات صحة المعلومات المصرح بها في الإقرارات المالية ولضمان اكتمال هذه المعلومات. وقد وقع الاختيار على ما مجموعه ١٨٢ موظفاً من مقدمي الإقرارات المالية لعملية التحقق في دورة عام ٢٠٠٩.

٤٤ - وفيما يتعلق بدورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٠ (التي بدأت في ١ آذار/مارس ٢٠١٠)، فقد بلغ مجموع المسجلين ٤ ٠٧٨ موظفاً في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، أي ما يمثل زيادة قدرها ١١,٣ في المائة مقارنة مع الدورة السابقة. ويمكن أن يُعزى هذا التغيير إلى ارتفاع مستوى مشاركة الموظفين في الأمانة العامة وعمليات حفظ السلام والكيانات التابعة للأمم المتحدة.

٤٥ - ويعرض الشكل ٨ مقارنة بين مستويات المشاركة أثناء مختلف دورات تقديم الإقرارات لبرنامج الإقرارات المالية، كما يعرض تصنيفا حسب المجموعات التنظيمية. ومن بين الفئات التي شهدت ارتفاعا يشار إلى الأمانة العامة وعمليات حفظ السلام وهيئات/وكالات الأمم المتحدة.

الشكل ٨

المشاركة في برنامج الإقرارات المالية حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات (٢٠٠٦-٢٠١٠)<sup>(١)</sup>



عمليات حفظ السلام	الأمانة العامة <sup>(ب)</sup>	هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها	المجموع حسب السنة
٢٠٠٦	٦٠٣	٣٣٩	١ ٧٠٤
٢٠٠٧	١ ٠٦٢	٤٦٩	٢ ٥٢٨
٢٠٠٨	١ ٤٤٩	٧٥٠	٣ ١١٨
٢٠٠٩	١ ٥٨٤	٨٢٢	٣ ٦١٨
٢٠١٠	١ ٦٩٩	١ ٠٦٥	٤ ٠٧٨

(أ) تشير عبارة "سنة التقديم" إلى السنة التي يُقدّم فيها البيان أو الإقرار المالي وتغطي فترة الإبلاغ الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة التي قبلها. وفيما يتعلق بسنة ٢٠١٠، فإن البيانات الواردة تغطي الفترة الممتدة إلى ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

(ب) تشير فئة "الأمانة العامة" إلى الإدارات/المكاتب والكيانات المذكورة في النشرة ST/SGB/1997/5 والتي تُغطّي ميزانياتها من الميزانية العادية للأمم المتحدة.

٤٦ - ومن المرجّح أن استمرار الزيادة عموما في عدد المشاركين في دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٠ يعكس زيادة الوعي لدى مديري البرامج بضرورة الحد من المخاطر التنظيمية،

والتصرف في حالات تضارب المصالح المحتملة، وتعزيز الثقة في المنظمة فيما يتعلق بأداء موظفيها لمهامهم ومسؤولياتهم الرسمية. وخلال السنوات الخمس الأخيرة، شهد عدد مقدمي الإقرارات ارتفاعاً ملحوظاً من ١٧٠٤ في عام ٢٠٠٦ إلى ٣٦١٨ في عام ٢٠٠٩، و ٤٠٧٨ حتى منتصف شهر حزيران/يونيه ٢٠١٠. ونتيجة لذلك، يجب حتماً تعزيز إمكانات مكتب الأخلاقيات حتى يتسنى له إدارة برنامج الإقرارات المالية وتعزيز النظام التقني (المتصل بتكنولوجيا المعلومات) لدعم تشغيل البرنامج بفعالية.

٤٧ - ويدير مكتب الأخلاقيات برنامج الإقرارات المالية بالنسبة للموظفين العاملين في مختلف أجهزة أسرة الأمم المتحدة على أساس تقاسم التكاليف. ويواصل مكتب الأخلاقيات الاتصال بهيئات الأمم المتحدة ووكالاتها الأخرى التي لم تنفذ بعد برنامجاً للإقرارات المالية، أو التي هي بصدد إعداد برنامجها الخاص بالإقرارات المالية بغية تعزيز اتساق سياساتها وممارساتها. وحتى ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، شاركت الكيانات التالية التابعة للأمم المتحدة في البرنامج، وهي: الأونروا، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة الأفريقي لبحوث الجريمة والعدالة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ولجنة الأمم المتحدة للتعويضات، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وجامعة الأمم المتحدة. وهذا يمثل اتساعاً في نطاق البرنامج.

٤٨ - وأوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في تقريرها بشأن إدارة الموارد البشرية (A/63/526)، بأن يدرج الأمين العام في التقارير المقبلة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات بيانات واضحة ودقيقة، موزعة حسب مراكز العمل، بشأن عدد الأفراد الذين يشملهم البرنامج، وعدد الأفراد الذين تقيّدوا بالتزاماتهم بشأن تقديم الإقرارات، وعدد الأفراد الذين لم يتقيّدوا بتلك الالتزامات وأسباب عدم تقيّدهم بها. ويعرض الجدول المتعلق بمستوى الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية في عام ٢٠٠٩ المعلومات المطلوبة فيما يتعلق بالتقديم في عام ٢٠٠٩، حسب الكيانات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة.

٤٩ - أما فيما يتعلق بأسباب عدم الامتثال، فإن الرسائل التي تم تلقيها من بعض المشاركين أشارت إلى إحجام عن الامتثال بسبب تصور المشاركين أنهم ليسوا مطالبين بالمشاركة في البرنامج. ولم يطلع مكتب الأخلاقيات على أسباب حالات عدم الامتثال التي لم يُجر فيها المشاركون أي شكل من أشكال الاتصال مع المكتب ولم يمثلوا في حدود الموعد النهائي للبرنامج.

## جدول

## مستوى الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية لعام ٢٠٠٩

كيان الأمم المتحدة	عدد مقدمي الإقرارات المطلوب	الإقرارات المقدمة	حالات عدم الامتثال
الأمانة العامة للأمم المتحدة			
مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	٢	٢	صفر
المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	٤	٤	صفر
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٢٧	٢٧	صفر
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٥٨	٥٨	صفر
إدارة الشؤون الإدارية	٢٢٠	٢٢٠	صفر
إدارة الشؤون السياسية بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة	١٣١	١٢٨	٣
إدارة شؤون الإعلام	٣٣	٣٣	صفر
إدارة شؤون السلامة والأمن	١٠	١٠	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٣٩	٣٩	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٢٠	٢٠	صفر
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٧٦	٧٦	صفر
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	١٠	١٠	صفر
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٥٥	٥٥	صفر
مكتب الأخلاقيات	١٠	١٠	صفر
المكتب التنفيذي للأمن العام	٢٣	٢٣	صفر
مكتب شؤون نزع السلاح	٧	٧	صفر
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٢٣	٢٣	صفر
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١٣	١٣	صفر
مكتب الشؤون القانونية	٢٠	٢٠	صفر
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتراعات المسلحة	١	١	صفر
مفوضية حقوق الإنسان	١٥	١٥	صفر
مكتب أمين المظالم	٢	٢	صفر
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	١	١	صفر
مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	٤	٤	صفر

كيان الأمم المتحدة	عدد مقدمي الإقرارات المطلوب	الإقرارات المقدمة	حالات عدم الامتثال
مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٢٢	٢٢	صفر
مكتب دعم بناء السلام	٣	٣	صفر
مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك	١	١	صفر
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	٥٦	٥٥	١
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	٢٤	٢٤	صفر
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٨٦	٨٦	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٣٦	٣٦	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	١٤	١٤	صفر
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٤٤	٤٤	صفر
لجنة الأمم المتحدة العلمية المعنية بآثار الإشعاع الذري	١	١	صفر
معاهد البحث والتدريب	٩	٩	صفر
المحكمتان الدوليتان ولجان التحقق	١١٢	١١٢	صفر
المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)	١ ٢١٢	١ ٢٠٨	٤
عمليات حفظ السلام	١ ٥٨٤	١ ٥٧٥	٩
هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها	٨٢٢	٨٢١	١
المجموع	٣ ٦١٨	٣ ٦٠٤	١٤

٥٠ - في الفترة المشمولة بالتقرير، ظل عدد كبار مسؤولي الأمم المتحدة (برتبة أمين عام مساعد وما فوقها) المشاركين في برنامج الإقرار العلني الطوعي في نفس المستوى المسجل في عام ٢٠٠٨ أي ١٤٩ مسؤولاً. والأرجح أن ذلك يعكس تواصل ارتفاع مستوى التوعية بالبرنامج وقبوله. والإقرارات العلنية الطوعية لعام ٢٠٠٩ الخاصة بوكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين منشورة على الموقع الإلكتروني للأمين العام.

٥١ - وقد أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/62/7)، الفقرة أولاً - ١٧)، بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري تحليلاً معمقاً للمحاسن، والمساوئ النسبية، بما فيها التكاليف، لإجراء استعراض داخل المؤسسة بالمقارنة مع الترتيبات الحالية المتمثلة في الاستعانة بمصادر خارجية. وقد أجري هذا التحليل خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. وترد نتائج التحليل والاعتبارات المتصلة به المتعلقة بالتوجهات المستقبلية لبرنامج الإقرارات المالية في الفرع الخامس من هذا التقرير.

## هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٥٢ - وضع المعايير الأخلاقية مهمة رئيسية من مهام مكتب الأخلاقيات، وفقا لما تنص عليه نشرة الأمين العام بشأن إنشاء المكتب (ST/SGB/2005/22).

٥٣ - وأسدى مكتب الأخلاقيات المشورة إلى شعبة المشتريات عند تنقيحها لدليل المشتريات فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات والتزاهة أثناء عملية الشراء. كما ساعد المكتب شعبة المشتريات على وضع إجراءات تشغيل نموذجية للجنة العليا لاستعراض شؤون البائعين خلال مرحلتها التجريبية التي استمرت من تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٠. وأسدى المكتب المشورة إلى شعبة المشتريات بشأن ملائمة الاستعانة بخبراء خارجيين في الأخلاقيات والامتثال، بناء على طلبها على أساس كل حالة على حدة.

٥٤ - وعمل مكتب الأخلاقيات مع إدارة الشؤون الإدارية من أجل إدخال عدد من التعديلات على المعايير القائمة ولوضع معايير جديدة، بما في ذلك المعايير المتعلقة بتضارب المصالح لأغراض النظامين الأساسي والإداري للموظفين. وأسهم المكتب في تنقيح الفصل ١ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.

٥٥ - وأفاد مكتب الأخلاقيات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بتعليقات بشأن تطوير سياسته المتعلقة بالهدايا والضيافة، وبشأن الإجراءات المتعلقة بالأوراق المالية الشخصية لضمان الامتثال لمعايير الأمم المتحدة وسياساتها الأخلاقية عموما.

٥٦ - وشارك مكتب الأخلاقيات في مراجعة نشرة الأمين العام بشأن بياني الإقرار المالي والتصريح بالمصالح (ST/SGB/2006/6).

٥٧ - كما اضطلع مكتب الأخلاقيات بدور رئيسي في وضع أمر إداري جديد بشأن الإبلاغ عن التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت المقدمة من مصادر حكومية أو غير حكومية والاحتفاظ بها والتصرف فيها، (ST/AI/2010/1) وقد صدر هذا الأمر الإداري في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. والهدف من هذا الأمر الإداري هو تحديث المعايير ذات الصلة وتقديم توجيهات مفصلة بشأن أساليب التصرف في الحالات التي يتم فيها تقديم أو عرض تكريم أو وسام أو جميل أو هدية.

٥٨ - وشارك مكتب الأخلاقيات في تنقيح نشرة الأمين العام المتعلقة بالصندوق التذكاري لجائزة نوبل للسلام (ST/SGB/2010/8) بهدف توسيع نطاق تغطية الصندوق ومصادر تمويله.

٥٩ - وواصل مكتب الأخلاقيات توفير القيادة الوظيفية للجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من خلال الدور الذي تضطلع به مديرتيه بوصفهما رئيسة اللجنة، ولا سيما فيما يتعلق



باستعراض السياسات ووضع المعايير والتوجيهات للأنشطة في مجال الأخلاقيات. ويوفر المكتب التنسيق والدعم الفنيين الكاملين للجنة بوصفه أمانتها. وتواصل مديرية مكتب الأخلاقيات الاضطلاع بمهمة استعراض الحالات عملاً بالمادة ٤-٣ من النشرة ST/SGB/2007/11، بوصفها رئيسة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات. وترد تفاصيل عن عمل لجنة الأخلاقيات في الفرع الرابع من هذا التقرير.

## رابعاً - لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات

٦٠ - أنشئت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 وبدأ تنفيذها في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وتمثل المسؤوليات الرئيسية للجنة في وضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، وفي التشاور بشأن بعض الحالات والمسائل المهمة والمعقدة بشكل خاص التي تترتب عليها آثار على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتي يعرضها أي من مكاتب الأخلاقيات أو رئيس لجنة الأخلاقيات.

٦١ - وتتألف لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في أجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة، ومكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة. وفي ٣٠ تموز/يوليه ٢٠١٠، كانت عضوية اللجنة تشمل الكيانات التالية: مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وبناء على طلب الكيانات التالية وعملاً بالأحكام ذات الصلة من نشرة الأمين العام المذكورة أعلاه (ST/SGB/2007/11)، يقدم مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة خدمات في مجال الأخلاقيات لمعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، ومعهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة.

٦٢ - ويرأس اللجنة رئيس مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة، ويوفر القيادة الوظيفية لجميع موظفي شؤون الأخلاقيات في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة بهدف تعزيز بناء القدرات وتطويرها بما في ذلك إتاحة مستويات ملائمة من الموارد المؤهلة مهنيًا؛ ولكفالة الالتزام بمنهجية متسقة فيما يتعلق بتقديم الخدمات ذات الصلة بالأخلاقيات.

٦٣ - وخلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٩ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٠، عقدت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات ١٠ جلسات.

٦٤ - وتمثلت إحدى الأولويات الرئيسية للجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات لعام ٢٠٠٩ في توفير الدعم الفني والتقني للأمين العام فيما يتعلق بتقديمه لمدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة إلى الجمعية العامة، في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، للنظر فيها وإقرارها. وواصلت اللجنة تعزيز القيم والمبادئ الأساسية التي تدعو إليها المدونة ووثائق أخرى ذات صلة بغية تدعيم ثقافة الأخلاق والزاهة في المنظمة، من خلال الاضطلاع بمجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك وضع المعايير وتبادل المعلومات والتوعية والاجتماعات الإعلامية والأنشطة التدريبية.

٦٥ - واستمرت اللجنة في تبادل المعلومات بشأن وضع السياسات وتنفيذها بهدف تنسيق المعايير الأخلاقية وتعزيز اتباع نهج متسق في تطبيق تلك المعايير والسياسات في الأمم المتحدة. وأجرت اللجنة أيضا مناقشات بشأن تنسيق السياسات في مجالات الإقرار المالي والحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات المأذون بها.

٦٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وضعت اللجنة إطارا للسياسة العامة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات المأذون بها، يمكن للمنظمات الأعضاء أن تسترشد به. ونظرا لأن إطار السياسة العامة وضع استنادا إلى استعراض شامل لسياسات عامة مماثلة معتمدة في مختلف البلدان والمؤسسات الدولية ووكالات الأمم المتحدة والممارسات الناجحة، فقد تضمن المكونات الرئيسية لسياسة عامة فعالة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام. ويجري استعراض إطار السياسة العامة داخل الأمانة العامة.

٦٧ - وأجرت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات مناقشات مستفيضة بشأن تنفيذ سياسات الإقرار المالي، كي يستفيد الجميع من خبرات الآخرين. ونوقشت الأهداف الرئيسية لبرنامج الإقرار المالي الفعال، وهي: (أ) تثقيف الموظفين وتوعيتهم بشأن حالات التضارب في المصالح الشخصية، التي تنشأ عن حيازة ممتلكات مالية ومصالح خارجية؛ (ب) تشجيع الموظفين على الحصول على المشورة قبل اتخاذ إجراء يمكن أن يؤدي إلى تضارب في المصالح؛ (ج) تعزيز جهود تقييم المخاطر والتخفيف من المخاطر، عن طريق معرفة حالات التضارب في المصالح الشخصية وتقييمها وحلها؛ (د) تعزيز المساءلة الشخصية. وستتيح التفاهات والمنهجية المشتركة للمنظمات الأعضاء مواصلة تحسين تنفيذ البرنامج.

٦٨ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام الرئيس بالتشاور مع اللجنة فيما يتعلق بقضية أحد الموظفين من برنامج ذي إدارة مستقلة طلب أن يستعرض رئيس اللجنة قضيته في إطار أحكام المادة ٤-٣ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المتعلقة بادعاءات الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء سلوك أو التعاون مع عمليات مراجعة حسابات أو تحقيقات مأذون بها حسب الأصول. وبعد التشاور مع اللجنة، شرع الرئيس بإجراء استعراض مستقل للقضية. وبعد ذلك، أوصى الرئيس بالإجراءات التي يتعين أن يتخذها البرنامج المعني.

٦٩ - ووفقاً للتكليف الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، أجرت لجنة الأخلاقيات استعراضاً للتقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة وقدمت توصيات حسب الاقتضاء. وقد أبلغ رئيس اللجنة بأن الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية قبلوا جميع التوصيات المقدمة حتى الآن ويقومون بتنفيذها.

٧٠ - والأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق يشجع على التعاون على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالمسائل ذات الصلة بالأخلاقيات مع التركيز بصفة خاصة على التطبيق المتسق للمعايير والسياسات الأخلاقية في أسرة الأمم المتحدة بأكملها، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وغيرها من الكيانات المهتمة. وتحقيقاً لهذه الغاية، وجهت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات دعوة إلى مكاتب الأخلاقيات التابعة لوكالات الأمم المتحدة المتخصصة وإلى مؤسسات مالية دولية مختارة للمشاركة في اجتماع الأخلاقيات الأول على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وقد عقدت الدورة الأولى لشبكة الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة في روما، في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٠، بمشاركة ٢١ كيانات من كيانات الأمم المتحدة، هي: الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وصندوق النقد الدولي، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد الريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والبنك الدولي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومنظمة التجارة العالمية. واتفقت الوكالات المشاركة على إنشاء شبكة على نطاق منظومة الأمم المتحدة تتألف من موظفين لشؤون الأخلاقيات واختصاصيين ذوي صلة. وسينظم مجتمع أصحاب المصلحة المشتركة هذا الذي

سيجتمع مرة أو مرتين سنويا باعتباره شكلا من أشكال الانتساب المهني للعاملين الدوليين في مجال الأخلاقيات. وتشمل أمثلة نواتج التعاون المتوقعة لشبكة الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة ما يلي: تبادل الممارسات الناجحة، وإصدار التوجيهات النموذجية، وتبادل المواد في مجالات من قبيل الدراسات الاستقصائية، والتدريب في مجال الأخلاقيات، والإقرار المالي، والخدمات الاستشارية في مجال الأخلاقيات، والتوعية والتواصل فيما يتعلق بالأخلاق، والخدمات الداخلية المتعلقة بوضع نقاط مرجعية، واستعراض الأقران وتقييم البرامج، والتطوير الوظيفي، والتخطيط الاستراتيجي.

## خامسا - التوجهات المستقبلية لبرنامج الإقرارات المالية

٧١ - عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، استعين مؤسسة مالية خارجية لتقديم خدمات الاستعراض المطلوبة في إطار برنامج الإقرارات المالية. وقد أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/62/7، الفقرة أولا - ١٧) بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام أن يجري تحليلاً معمقاً للمحاسن والمساوئ النسبية، بما فيها التكاليف، لإجراء استعراض داخل المؤسسة مقارنة بالترتيبات القائمة حاليا للاستعانة بمصادر خارجية.

٧٢ - ولهذا الغرض، أجرى مكتب الأخلاقيات استعراضا داخليا للبدائل في أوائل عام ٢٠٠٩ استنادا إلى خبرته في إدارة برنامج الإقرارات المالية في أول عامين (٢٠٠٧-٢٠٠٨). وبعد إجراء مناقشة واستعراض داخليين، تقرر أن قيام طرف ثالث بإجراء تحليل مستقل ضروري لضمان التدقيق الشامل في جميع جوانب البرنامج.

٧٣ - وفي أعقاب عملية تنافسية وما يتصل بها من استعراض للميزانية، اختيرت شركة استشارية خارجية لإجراء دراسة عن محاسن ومساوئ العودة إلى الاضطلاع بوظائف الإقرار المالي داخل المؤسسة. وقد أجريت هذه الدراسة في النصف الأول من عام ٢٠١٠.

٧٤ - ومن حيث المنهجية، استعرضت الدراسة الوضع الحالي للبرنامج وحددت الاحتياجات اللازمة لتشغيل برنامج مالي بشكل فعال. وعلى هذا الأساس، بحثت البدائل المختلفة، والمحاسن والمساوئ النسبية لكل بديل. وتأخذ الدراسة في الاعتبار جوانب البرنامج المتعلقة بالملاءمة المؤسسية، والاستدامة، والسرية، وأمن المعلومات، وكذلك فعالية تكاليفه.

٧٥ - وتمثل الدراسة عرضا مقارنا للمحاسن والمساوئ المالية والعامة والتشغيلية والتقنية لتشغيل البرنامج داخل المؤسسة مقابل الاستعانة بمصادر خارجية. وتستكشف الدراسة أيضا خيارات استخدام نظام الإقرارات المالية المعتمد في صندوق الأمم المتحدة للسكان أو إعادة

تصميم النظام الحالي لتشغيل التطبيق الحاسوبي لنظام الإقرارات المالية. ولم يكن الغرض من الدراسة تقديم توصيات بل تحديد طائفة من الخيارات بشكل موضوعي.

٧٦ - واشتملت مصادر المعلومات على مقابلات واستعراض للوثائق. وقد أجريت المقابلات مع أشخاص منهم: موظفو مكتب الأخلاقيات المرتبطون ببرنامج الأمانة العامة للإقرارات المالية؛ وموظفو مصرف التنمية للبلدان الأمريكية المرتبطون ببرنامج الإقرارات المالية الخاص به؛ وموظفو صندوق الأمم المتحدة للسكان المرتبطون ببرنامج الإقرارات المالية ونظام الإقرارات المالية الخاصين به؛ وموظفو تكنولوجيا المعلومات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المرتبطون بنظام الإقرارات المالية الخاص به؛ وموظفو مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأمم المتحدة المرتبطون بنظام الإقرارات المالية الخاص به؛ وموظفو مجموعة نيفا المرتبطون بإدارة وتطوير نظام الإقرارات المالية.

٧٧ - وقبل تحديد البدائل، حددت الدراسة الاحتياجات اللازمة لتشغيل برنامج إقرارات مالية بشكل كامل، سواء من حيث الاحتياجات التشغيلية (من قبيل تقديم الإقرارات والاستعراض والتحقق) أو من حيث الاحتياجات التقنية المتعلقة بنظم تكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك أمن المعلومات والتطبيق الحاسوبي المستضيف. وقد حُددت ثلاثة عناصر رئيسية هي: استعراض ملفات الإقرارات المالية والتحقق منها؛ وإدارة نظام الإقرارات المالية؛ والإبلاغ. ويشكل الاستعراض والتحقق العملية التي يجري فيها تحليل الأصول التي يملكها الموظفون ومصالحهم الخارجية في سياق واجباتهم ومسؤولياتهم تجاه الأمم المتحدة بغية تحديد وإدارة أي تضارب فعلي أو ظاهري في المصالح. ويشير تعبير إدارة نظام الإقرارات المالية إلى العمليات التقنية التي تجرى بها هذه الاستعراضات باستخدام تطبيقات الحاسوب. والإبلاغ هو مصطلح عام يشمل جميع الأنشطة التي يجري من خلالها تقديم أعمال مكتب الأخلاقيات إلى أصحاب المصلحة. ويستعان حالياً بشركة محاسبة خاصة خارجية هي PriceWaterhouseCoopers للاضطلاع بمهام أول عنصرين عملاً بقرار الجمعية العامة في عام ٢٠٠٥.

٧٨ - وفيما يتعلق بوظيفة الاستعراض والتحقق، قارنت الدراسة بين خيارين: مواصلة الاستعانة بمصادر خارجية للاضطلاع بأنشطة الاستعراض والتحقق في مقابل العودة إلى الاضطلاع بأنشطة الاستعراض والتحقق داخل المؤسسة.

٧٩ - أما فيما يتعلق بتطبيق نظام الإقرارات المالية، فقد كانت هناك أربعة خيارات، هي: استمرار الترتيبات القائمة للاستعانة بمصادر خارجية؛ وإعادة تصميم نظام الإقرارات المالية والعودة لاستخدامه داخل المؤسسة؛ وتعديل نظام الإقرارات المالية المعتمد في صندوق الأمم

المتحدة للسكان حسب الحاجة واستخدامه؛ وشراء نظام إقرارات مالية معدل من المقاول الحالي لنظام الإقرارات المالية. وقد قورنت الخيارات في كل فئة على أربعة مستويات. فأولا، نظرت الدراسة، على الصعيد المالي، في فعالية الكلفة في الأجلين القصير والطويل، وفي الاستدامة. وثانيا، ضاهت الدراسة، على المستوى العام، بين الأثر المحتمل للاستعانة بموارد داخلية على الثقافة العامة للمنظمة فيما يتعلق بالأخلاقيات وجهود الإصلاح والتكاليف والفوائد الأخرى غير المالية. وعلى الصعيد التشغيلي، درس التحليل الملاءمة المؤسسية لبرنامج الإقرارات المالية، ولا سيما في تعزيز الثقافة الأخلاقية للمنظمة، وتوفير المشورة والتوجيه لموظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بإدارة تضارب المصالح؛ وسرية وأمن المعلومات؛ واحتياجات التدريب وبناء القدرات؛ والأثر المحتمل للتراجع عن التعاون والتنسيق بين وكالات الأمم المتحدة، لا سيما، في صناديق وبرامج الأمم المتحدة التي تشارك حاليا في برنامج الإقرارات المالية الذي تديره الأمانة العامة. وأخيرا، أجريت مقارنة من الناحية الفنية بين احتياجات إدارة المعلومات واحتياجات تكنولوجيا المعلومات. وكذلك، تضمن تحليل كل بديل من البدائل وصفا أوليا لاحتياجات المرحلة الانتقالية.

٨٠ - وبعد إنجاز الدراسة، أنشأت الأمانة العامة فريقا استشاريا رفيع المستوى يتألف من كبار الموظفين من مختلف الإدارات والمكاتب، بما فيها مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإدارة الشؤون الإدارية (مسائل الميزانية والموارد البشرية)، ومكتب الشؤون القانونية، والمكتب التنفيذي للأمين العام، ومكتب الأخلاقيات. وسيقوم هذا الفريق الاستشاري بدراسة محاسن ومساوئ كل بديل من البدائل، فضلا عن الآثار المترتبة عليه، واضعا في اعتباره الحاجة إلى حماية مصالح الأمم المتحدة، وإدارة المخاطر التي تواجه المنظمة، والقدرة على حماية سرية وخصوصية المعلومات المتعلقة بالموظفين في نفس الوقت. وستساعد هذه الدراسة الدقيقة على ضمان أن يوفر أي توجه مستقبلي لبرنامج الإقرارات المالية نهجا متوازنا.

٨١ - وسيشكل الاستعراض والتوجيه اللذان يتولى الفريق الاستشاري الرفيع المستوى الاضطلاع بهما أمرا حيويا في مساعدة الأمانة العامة على أن تقدم توصيات إلى الجمعية العامة بالخيارات المناسبة والصالحة عند نظرها في التوجهات المستقبلية لبرنامج الإقرارات المالي. والأمانة العامة مستعدة لتقديم الدعم الكامل والتوضيحات الإضافية وفقا لما يطلب منها.

## سادسا - الخلاصة والتوصيات

٨٢ - يجب على مكتب الأخلاقيات أن يواصل الاضطلاع بدور الطرف والشريك الفاعل في عملية الإصلاح الإداري الجارية في الأمم المتحدة، نظرا للحتمية الواضحة لتعزيز القيم الأخلاقية وتدعيم ثقافة الأخلاق والتزاهة والمساءلة في المنظمة. وكما يمكن مكتب الأخلاقيات من إثبات دوره وتأثيره، فهو يتواصل باستمرار مع الموظفين والإدارة على حد سواء ويشارك في حوار بناء مستمر مع جميع الأطراف. ولا تزال أنشطة التوعية والتثقيف والتدريب في أعلى جدول أعمال مكتب الأخلاقيات وقائمة أولوياته، باعتبارها سبيلا فعالا لتعزيز دوره الوقائي والتنبؤ بالمخاطر الأخلاقية التي تواجه الأمم المتحدة والتمكن من إدارتها.

٨٣ - وقد حدد الأمين العام في الفقرة ٦٦ من تقريره السابق عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/64/316)، ثغرة خطيرة في سياسة المنظمة الخاصة بالحماية من الانتقام، ناشئة عن دعوى انتقام ظاهرة الواجهة أحييت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها، إلا أن المكتب رفض ذلك. ونظرا لاستقلال مكتب خدمات الرقابة الداخلية من الواجهة التنفيذية، فله السلطة التقديرية التي تمكنه من اتخاذ قرار فيما إذا كان سيجري تحقيقا في مسألة ما، وفقا لما أكدته مكتب الشؤون القانونية. وإذا ما وجد مكتب الأخلاقيات أن هناك دعوى انتقام ظاهرة الواجهة، فإنه يحيل هذه المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. وينبغي أن يكون الغرض الأساسي من التحقيق في دعوى انتقام ظاهرة الواجهة إتاحة الفرصة أمام الإدارة لتقديم أدلة واضحة ومقنعة على أنها كانت ستتخذ نفس الإجراء بغض النظر عن النشاط المحمي، وبالتالي تحديد ما إذا كان الانتقام وقع فعلا أم لم يقع. واستجابة للفقرة ٥٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/64/518)، ومن أجل معالجة الثغرة التي حددت في تنفيذ السياسة العامة، والتي يتمكن مكتب خدمات الرقابة الداخلية من خلالها من رفض التحقيق في دعوى انتقام ظاهرة الواجهة محالة إليه استنادا إلى استقلاله التنفيذي، فقد تود الجمعية العامة النظر في خيارين: '١' تعديل ولاية مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتشمل التزاما محددا للتحقيق في جميع دعاوى الانتقام الظاهرة الواجهة، الحالة إليه في إطار أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، كوسيلة لتحرير الإدارة من عبء الإثبات؛ أو '٢' تعديل أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21 بحيث تتيح إنشاء آلية تحقيق بديلة في الظروف التي لا يتمكن مكتب خدمات الرقابة الداخلية فيها، بسبب تضارب في المصالح، من التحقيق في مسألة وجد مكتب الأخلاقيات أنها تنطوي على دعوى انتقام ظاهرة الواجهة، أو التي يقرر مكتب خدمات الرقابة الداخلية فيها وفقا لتقديره عدم التحقيق في هذه المسألة. ويجب توفير موارد تمويل كافية في الظروف النادرة التي يجب أن تطبق آلية التحقيق البديلة

فيها من أجل الحفاظ على استقلالية ومرونة مكتب الأخلاقيات. وقد يتمثل أحد الخيارات في أن يطلب من المكتب أو الكيان الذي يُبلغ عن وقوع الانتقام المزعوم فيه تحمل تكاليف إجراء تحقيق مستقل. بموجب تفويض من مكتب الأخلاقيات. غير أن هذا الترتيب قد يصبح معقدا عندما يتعلق الأمر بأكثر من مكتب أو كيان واحد. ويتمثل خيار آخر في إتاحة إمكانية وصول مكتب الأخلاقيات إلى مصدر تمويل يمكن إتاحتها عندما تنشأ الحاجة إلى آلية تحقيق بديلة.

٨٤ - وكي يتسنى لمكتب الأخلاقيات أن يعمل بكفاءة ويحافظ على مصداقيته مع جميع الموظفين في المنظمة، يجب احترام مبدأ السرية في جميع جوانب عمله. وسيغدو من الضروري تعديل اختصاصات مكتب الأخلاقيات لضمان أن يحافظ المكتب على السرية التامة لجميع المعلومات المتعلقة بأداء ولاياته التنفيذية ويصونها. وقد بدأت المشاورات فيما يتعلق بهذا الموضوع داخل الأمانة العامة.