

Distr.: General
8 October 2010
Arabic
Original: English

مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد



الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية
المعني بمنع الفساد

فيينا، ١٣-١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠

مواثمة القواعد واللوائح الخاصة بأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق مع مبادئ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

ورقة معلومات خلفية من إعداد الأمانة*

المحتويات

الصفحة

أولاً-	مقدمة.....	٣
ثانياً-	الردود الواردة من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين على القائمة المرجعية التي وزّعها مكتب المخدرات والجريمة.....	٦
١-	الفصل الأول: تعريف "موظف مؤسسة دولية عمومية" (المادة ٢ ج) من الاتفاقية).....	٦
٢-	الفصل الثاني: التدابير الوقائية.....	٨
ألف-	سياسات وهيئات مكافحة الفساد (المادتان ٥ و ٦ من الاتفاقية).....	٨
باء-	سياسات الموارد البشرية (المادة ٧ من الاتفاقية).....	١١
جيم-	مدونات قواعد السلوك ومتطلبات تقديم إقرارات ذمة مالية (المادة ٨ من الاتفاقية).....	١٢
دال-	الاشتراء وإدارة الشؤون المالية (المادة ٩ من الاتفاقية).....	١٥
هاء-	الشفافية وإمكانية الاطلاع على المعلومات العمومية (المادة ١٠ من الاتفاقية).....	١٦

* هذه الوثيقة صادرة دون تحرير رسمي.



الصفحة

- واو- النزاهة في نظام العدالة وأجهزة التحقيق (المادة ١١ من الاتفاقية) ١٧
- زاي- شروط دخول القطاع الخاص في ترتيبات تعاقدية (المادة ١٢ من الاتفاقية) ١٨
- حاء- مشاركة المجتمع (المادة ١٣ من الاتفاقية) ٢٠
- ٣- الفصل الثالث: الجرائم وإنفاذ القوانين ٢١
- ألف- الجرائم والعقوبات ٢١
- باء- حماية الشهود والخبراء والضحايا والمبلغين (المادتان ٣٢ و ٣٣ من الاتفاقية) ٢٢
- جيم- عواقب الفساد (المادة ٣٤ من الاتفاقية) ٢٣
- ٤- الفصلان الرابع والخامس: التعاون الدولي واسترداد الموجودات ٢٣
- ٥- أسئلة إضافية: وضع المنظمات الدولية والامتيازات والحصانات ٢٥
- ثالثا- الاستنتاجات والتوصيات ٢٦

أولا - مقدمة

١ - اعتمدت الجمعية العامة في قرارها ٤/٥٨ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (الاتفاقية) وطلبت إلى مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد أن يعالج مسألة تجريم رشو موظفي المنظمات الدولية العمومية، بما فيها الأمم المتحدة، والمسائل ذات الصلة، واضعا في الحسبان مسائل الامتيازات والحصانات وكذلك مسألة الولاية القضائية ودور المنظمات الدولية.

٢ - وأكد المؤتمر في قراره ٧/١ المعنون "النظر في مسألة رشو موظفي المنظمات الدولية العمومية" التزام الدول الأطراف، بما في ذلك بصفتها دولا أعضاء في المنظمات الدولية العمومية، بمواءمة القواعد المالية وغيرها من قواعد النزاهة العمومية في المنظمات الدولية العمومية التي تنتمي إليها مع المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية؛ وأكد اتفاق الأطراف في الاتفاقية على أن تستخدم أصواتها في تلك المنظمات الدولية المشتركة فيها لتحقيق تلك الغاية.

٣ - وقدم مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (مكتب المخدرات والجريمة) في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، اقتراحا إلى أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء) بتنظيم مبادرة بشأن النزاهة في المؤسسات على نطاق المنظومة من أجل توسيع دائرة العمل بمبادئ ومعايير الاتفاقية لتشمل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ودعا مكتب المخدرات والجريمة أعضاء مجلس الرؤساء إلى المشاركة في عملية تشاورية تطوعية لاستعراض القواعد واللوائح الداخلية بالمقارنة بمعايير الاتفاقية بغية أن يبحثوا سويا إمكانيات مواءمة هذه القواعد واللوائح مع تلك المعايير. وأيد مجلس الرؤساء توصية اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج بأن تسعى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وشبكاتها ذات الصلة سعيًا نشيطًا إلى متابعة المسألة مع مكتب المخدرات والجريمة. وعملا بهذه الولاية، وزع مكتب المخدرات والجريمة في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ قائمة مرجعية تتضمن استعراضا عاما لمواد الاتفاقية التي تجسد المبادئ التي تنسحب على المنظمات الدولية. ومن ثم، دُعي أعضاء مجلس الرؤساء إلى إبداء تعليقات على قواعد النزاهة الداخلية المطبقة لديهم بشأن المسائل التالية:

- تعريف "موظف مؤسسة دولية عمومية" (المادة ٢ (ج) من الاتفاقية)
- التدابير الوقائية (المواد ٥ إلى ١٣ من الاتفاقية)
- الجرائم والإنفاذ (المواد ١٥ إلى ٢٥ و ٣٠ إلى ٣٤ من الاتفاقية)
- التعاون الدولي واسترداد الموجودات (المواد ٣٨ و ٤٦ و ٤٩ و ٥٢ إلى ٦١ من الاتفاقية)

- وضع المنظمات الدولية (المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة والبنودان ٢٠ و ٢١ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦)

٤- وعقد الاجتماع الأول لمبادرة النزاهة في المؤسسات في فيينا في ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ مع أعضاء مجلس الرؤساء والدول الأعضاء المهمة من أجل التعريف بنتائج الأعمال المبدئية والمقارنة فيما بينها. واعتبر المشاركون القائمة المرجعية أداة مفيدة واتفقوا على أن من شأن هذا العمل أن يزيد من تقارب القواعد المعمول بها في مختلف المنظمات.

٥- وفي قرار مؤتمر الدول الأطراف ٥/٢ المعنون "النظر في مسألة رشو موظفي المنظمات الدولية العمومية"، دعا المؤتمر الأمانة إلى مواصلة الحوار الذي بدأته. ونظم نقاش في إطار مائدة مستديرة حول مسألة رشو موظفي المنظمات الدولية العمومية في سياق دورة المؤتمر الثانية في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. وكرر المشاركون تأييدهم للمبادرة وقدموا المزيد من المعلومات وطلبوا إلى مكتب المخدرات والجريمة أن ينشئ صفحة شبكية (على الإنترنت) توفر ساحة مفتوحة شفافة لتجميع الردود الواردة على القائمة المرجعية لمكتب المخدرات والجريمة وسائر المواد ذات الصلة على السواء.

٦- وعقد الاجتماع الثاني لمبادرة النزاهة في المؤسسات مع أعضاء مجلس الرؤساء والدول الأطراف المهمة في فيينا في ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ لتقييم نتائج العملية التشاورية. وكان من بين ما لاحظته عدد من أعضاء مجلس الرؤساء أن الردود الواردة على القائمة المرجعية لمكتب المخدرات والجريمة ليست سوى الخطوة الأولى في العملية. وأيدت أيضا الدول الأطراف المبادرة منوهة بحسن توقيتها وضرورتها.

٧- وطلب المؤتمر إلى الأمانة في قراره ٢/٣ المعنون "التدابير الوقائية" أن تواصل جهودها الرامية إلى مساعدة المنظمات الدولية على اعتماد مبادئ الاتفاقية وتنفيذها، وذلك خصوصا من خلال مبادرة النزاهة في المؤسسات، وشجّع الدول الأطراف، بصفتها دولا أعضاء في منظمات دولية عمومية، على مواصلة تعزيز ومواءمة سياسات وقواعد مكافحة الفساد المعمول بها في تلك المؤسسات مع مبادئ الاتفاقية.

٨- وحتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، كان ١٩ عضوا من أعضاء مجلس الرؤساء البالغ عددهم ٢٨ قد قدّموا ردودا كتابية على القائمة المرجعية. وأشارت منظمة التجارة العالمية إلى أن الشفافية والنزاهة في إدارة الشؤون المالية للمنظمة يكفلها وجود ميثاق للمراجعة الداخلية للحسابات يحدد وظائف تلك المراجعة الداخلية، التي تعززها وتستكملها عمليات استعراض خارجية. وأشار صندوق النقد الدولي إلى أنه منظمة حكومية دولية مستقلة تحكمها قوانينها

وقواعدها ولوائحها الخاصة. ووردت ردود مسهبة من ١٧ عضواً من أعضاء مجلس الرؤساء (سيشار إليهم فيما يلي بأعضاء مجلس الرؤساء المشاركين)، وهم: منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والأمانة العامة للأمم المتحدة، من خلال مكتب الشؤون القانونية التابع لها، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (مكتب المخدرات والجريمة)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، والاتحاد البريدي العالمي، ومجموعة البنك الدولي، وبرنامج الأغذية العالمي التابع للأمم المتحدة. وأشار كل من الأونكتاد ومكتب المخدرات والجريمة إلى أن قواعد النزاهة الداخلية تسري عليهما بحكم كونهما جزءاً من الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٩- ويمكن الاطلاع على المساهمات المقدمة من أعضاء مجلس الرؤساء وسائر المعلومات التكميلية المقدمة بناءً على طلب مكتب المخدرات والجريمة في الصفحة الشبكية الخاصة بمبادرة النزاهة في المؤسسات التي تستضيفها بوابة الأمم المتحدة الشبكية الخاصة بالتوعية بالنزاهة.^(١) وقد أنشأت الأمانة الصفحة الشبكية وفاءً بما التزمت به خلال مناقشة المائدة المستديرة التي عقدت في الدورة الثانية لمؤتمر الدول الأطراف. وتتضمن الصفحة الشبكية أيضاً مواد إضافية، من بينها الوثائق ذات الصلة الصادرة عن الفريق العامل المخصص المؤلف من مستشاري الأمم المتحدة القانونيين المعنيين بقضايا الاحتيال والفساد واللجنة المخصصة المعنية بالمساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات،^(٢) إضافة إلى مواد وردت من أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين رداً على دعوة سابقة للتعليق على مواقفهم من قرار المؤتمر ٥/١.

١٠- وتسعى مبادرة النزاهة في المؤسسات إلى استكمال المبادرات الأخرى التي نظمت لتعزيز السياسات والإجراءات والنهج المشتركة الرامية إلى مكافحة الفساد في المنظمات الدولية. ففي عام ١٩٥٤، وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية معايير السلوك لموظفي الخدمة

(١) <https://integrity.unodc.org/iaun/en/institutional-integrity-initiative.html>. ولم تنشر الردود

الواردة من منظمة العمل الدولية ومن الأمانة العامة للأمم المتحدة، من خلال مكتب الشؤون القانونية التابع لها، وذلك بناءً على طلبهما.

(٢) المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات. مذكرة من الأمين العام (A/62/329)؛ وتقريراً الدوريتين الأولى والثانية للجنة المخصصة (A/62/54 و A/63/54).

المدينة الدولية التي رحّبت الجمعية العامة بصيغتها المنقحة والمحدثّة في عام ٢٠٠١.^(٣) وتستخدم هذه المعايير كمبادئ توجيهية لمعالجة المسائل الأخلاقية الخاصة بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد أقرتها الكثير من الهيئات الفرعية والمنظمات الدولية أو تستخدم صيغاً منها معدلة تعديلاً طفيفاً. وفي عام ٢٠٠٥، أطلق مستشارو الأمم المتحدة القانونيون مبادرة تمخضت عن إنشاء الفريق العامل المخصص المؤلف من مستشاري الأمم المتحدة القانونيين المعنيين بقضايا الاحتيال والفساد. وأنشأت الجمعية العامة في قرارها ٢٩/٦١ المؤرخ ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ اللجنة المخصصة المعنية بالمساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات، التي وردت إشارة إلى تقاريرها في الفقرة السابقة.

١١- وتستند وثيقة المعلومات الخلفية هذه إلى الردود الواردة على القائمة المرجعية ووثائق إضافية أشار إليها أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين ومواد مفتوحة المصدر. وتسعى الوثيقة إلى تحديد مجالات التقارب وتقييمها بالمقارنة مع مبادئ اتفاقية مكافحة الفساد التي تنسحب على المنظمات الدولية. ومن ثم، تهدف الوثيقة إلى تيسير مداولات الفريق العامل حول كيفية المضي قدماً في مواءمة القواعد المالية وسائر قواعد النزاهة العمومية الخاصة بالمنظمات الدولية مع المبادئ الواردة في الاتفاقية وكيفية الاستفادة من أصوات الدول الأطراف في المنظمات الدولية التي تشارك في عضويتها.

ثانياً- الردود الواردة من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين على القائمة المرجعية التي وزّعها مكتب المخدرات والجريمة

١- الفصل الأول: تعريف "موظف مؤسسة دولية عمومية" (المادة ٢ (ج) من الاتفاقية)

١٢- تعرّف المادة ٢ (ج) من الاتفاقية "موظف مؤسسة دولية عمومية" بأنه "مستخدم مدني دولي أو أي شخص تآذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها". وفي ضوء أعمال اللجنة المخصصة للتفاوض بشأن اتفاقية لمكافحة الفساد، ينطبق هذا التعريف على جميع العاملين في المنظمة بغض النظر عن صفتهم التعاقدية، أي سواء أكانوا موظفين دائمين أم معينين بصفة مؤقتة أم متعاقدين (وهم الخبراء الاستشاريون والمقاولون وسائر الأفراد الذين يؤدون خدمات على أساس تعاقدية). ومن ثم فإن المقصود من أحكام الاتفاقية التي تشير إلى

(3) قرار الجمعية العامة ٥٦/٢٤٤.

تعبير "موظف مؤسسة دولية عمومية" هو أن تشمل كل العاملين في هذه المنظمات.^(٤) ونطاق انطباق المادة ٢ (ج) من الاتفاقية ليس ماثلاً لفئات الموظفين الذين تنطبق عليهم الامتيازات والحصانات المكفولة للأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة التي حددها كل من الأمين العام والوكالات المتخصصة وفقاً للبند ١٧ من المادة الخامسة من الاتفاقية العامة لامتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، والبند ١٨ من المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام ١٩٤٧ على التوالي.

١٣- ووفقاً لردود أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين على القائمة المرجعية، يحتاج تعريف تعبیر "موظف مؤسسة دولية عمومية" إلى مزيد من التوضيح. وقد اشتملت عدة ردود على طلب صريح لمزيد من التوضيح وأثارت إحدى المنظمات مسألة ما إذا كان من المستصوب إسناد واجبات حساسة ذات آثار مالية إلى أفراد من العاملين لا يتمتعون بصفة الموظف المدني الدولي.

١٤- وأظهرت الردود الواردة على القائمة المرجعية توافقاً واسعاً في الآراء بين أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين على ضرورة اعتبار جميع العاملين موظفين في مؤسسات دولية عمومية، وهو ما يعبر عنه باستفاضة النظام الأساسي والإداري للموظفين. غير أن نطاق تطبيق النظام الأساسي والإداري للموظفين يختلف فيما بين المؤسسات. وغالباً ما يمس ذلك وضع العاملين بعقود. فقد أعلنت مجموعة البنك الدولي أن دليل موظفيها ينطبق على العاملين بعقود. فقد استحدثت الأمانة العامة للأمم المتحدة فئة تسمى "الموظفون من غير موظفي الأمانة العامة" ويحكمها نظامان أساسيان وإداريان خاصان يغطيان جزئياً العاملين بعقود.^(٥) ولم يعتبر معظم أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين العاملين بعقود موظفين، لذا فهم يطبقون عليهم قواعد أخرى. غير أن المنظمات، حتى تلك التي استبعدت العاملين بعقود من نطاق تطبيق النظام الإداري للموظفين، قد أشارت إلى أنها تطبق عليهم معايير أخلاقية مماثلة للمعايير المتوخاة في النظام الإداري. وإلى جانب ذلك، أشار جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين إلى أن سياساتهم المتعلقة بمكافحة الفساد والاحتيال والسياسات المماثلة تنطبق أيضاً على العاملين بعقود. وأفادت طائفة من المنظمات أيضاً بأنها تعتبر العاملين لديها موظفين مدنيين دوليين وتطبق عليهم معايير

(4) انظر: Travaux Préparatoires of the negotiations for the elaboration of the United Nations

.Convention against Corruption, Article 2, Use of terms, pp. 21-52

(5) ST/SGB/2002/9: القواعد التنظيمية لمركز المسؤولين غير موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية.

السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. غير أن معايير السلوك لا تُعرّف مصطلح "موظف الخدمة المدنية الدولية".

١٥ - لكن الصفة القانونية للعاملين بعقود تغدو هامة عندما يتعلق الأمر بعواقب سوء السلوك. فقد ذكر أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين، الذين استبعدوا العاملين بعقود من تعريف الموظفين أن عاقبة سوء سلوك هؤلاء العاملين هي إنهاء الخدمة المسبب، بينما يواجه الموظفون إجراءات تأديبية. كما إن العقود النموذجية للعاملين غير المشمولة بالنظامين الإداري والأساسي للموظفين، تتضمن بوجه عام معايير للسلوك وتنص في حالة إساءة السلوك على إنهاء الخدمة المسبب. وفي ضوء زيادة الاتجاه إلى توظيف العاملين على أساس تعاقدى مع هؤلهم في أحيان كثيرة بواجبات ومسؤوليات مماثلة لواجبات ومسؤوليات الموظفين الدائمين، فإن التوسع في تعريف مصطلح "موظف مؤسسة دولية عمومية" الوارد في المادة ٢ (ج) من الاتفاقية قد يوفر حلا عمليا يبدد جوانب الريبة التي ذكرها بعض أعضاء مجلس الرؤساء.

الإطار ١

مثال: تعريف مصطلح "موظف مؤسسة دولية عمومية" (منظمة الأغذية والزراعة (الفاو))

عرّف قرار مؤتمر الفاو رقم ٥٩/٧١ مصطلح "الموظف" على أنه "كل موظف يعمل بخلاف العاملين المعيّنين محليا الذين يتقاضون أجرهم بالساعة".

٢ - الفصل الثاني: التدابير الوقائية

ألف - سياسات وهيئات مكافحة الفساد (المادتان ٥ و ٦ من الاتفاقية)

١٦ - تنص المادة ٥ من الاتفاقية على وضع وتنفيذ سياسات فعالة ومنسقة لمكافحة الفساد وعلى انتهاج ترتيبات تعاونية لتعزيز هذه التدابير وتطويرها، وذلك بوسائل من بينها المشاركة في البرامج والمشاريع الدولية. وتقضي المادة ٦ من الاتفاقية بأن تتولى هيئة متخصصة في مكافحة الفساد تنعم بالاستقلالية الوظيفية والمالية تنفيذ هذه السياسات والإشراف عليها وتنسيقها ونشر المعارف المتعلقة بمنع الفساد، وبأنه ينبغي تزويد تلك الهيئة بالموارد المادية اللازمة والموظفين المتخصصين وتدريب هؤلاء الموظفين.

١٧ - وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن لديهم سياسات لمكافحة الفساد أو الاحتيايل. وذكروا أن الأحكام ذات الصلة ترد أساسا في الوثائق الدستورية للمؤسسة ونظاميها الأساسي والإداري للموظفين ولوائحها المالية. وباستثناء ثلاث وكالات متخصصة

وهيئة فرعية واحدة من الوكالات والهيئات التابعة للأمم المتحدة، أفاد الجميع بتوحيد الوثائق التي تعزز القيم المذكورة أعلاه. وأفادت مؤسسة واحدة بأنها في سبيلها إلى اعتماد هذه السياسة، وذكرت منظمة أخرى أنها تُخضع في الوقت الراهن نظاميها الأساسي والإداري لاستعراض شامل وتحليل للثغرات بالمقارنة بالاتفاقية بغية وضع سياسات وممارسات من هذا القبيل. وتحدث أكثر من نصف أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين عن الجهود التي بذلوها لنشر الوثائق الخاصة بسياسات مكافحة الفساد على نحو منتظم من أجل إذكاء وعي الموظفين بقواعد وتدابير النزاهة الواجب تطبيقها في حالة ادعاء حدوث سوء سلوك. وأشار عدة من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين إلى الوثائق التي صيغت في شكل موجز يسير المطالعة كصيغتها على سبيل المثال في هيئة سؤال وجواب.

الإطار ٢

مثال: سياسات مكافحة الاحتيال (منظمة العمل الدولية واليونسكو)

سياسة منظمة العمل الدولية لمكافحة الاحتيال

الإعلانات الصادرة عن المدير العام الواردة في النشرة رقم ٦٢٧، Series 1., Distribution A of 19.09.2007.^(٦) وتعالج هذه السياسة المسائل التالية: ماهية الاحتيال وثقافة مكافحة الاحتيال والإبلاغ عن حالات الاحتيال ومختلف مسؤوليات الهيئات المعنية بالنزاهة داخل المنظمة. اليونسكو - كتيب معنون "معالجة المظالم في اليونسكو - من تلتمس المعلومات أو المشورة أو المساعدة إذا كانت لديك مظلمة" (UNESCO – Brochure "Addressing Grievances in")^(٧). (UNESCO — Where to go for information, advice, or help with grievances)^(٨) يعرض الكتيب المسؤوليات الرئيسية وأنواع المزاعم/الشكاوى الواجب إبلاغها إلى مكتب الأخلاقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية ودائرة الرقابة الداخلية ومكتب الوسطاء؛ ويقدم بيانات الاتصال بكل جهة منها.

١٨ - وقيل إن جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين استكملوا سياساتهم المتعلقة بمكافحة الفساد بتنظيم دورات تدريب دورية وإلزامية للعاملين. وقد ألزم جميع العاملين في الأمانة

(6) www.ilo.org/public/english/edmas/download/edms_001978.pdf

(7) http://portal.unesco.org/en/files/47564/12701356731Addressing_Grievances_EN.pdf
Addressing%2BGrievances%2BEN.pdf.

العامّة للأمم المتحدة والهيئات الفرعية التابعة للأمم المتحدة بالالتحاق ببرنامج للتعليم بأسلوب الاتصال الحاسوبي المباشر تابع للأمم المتحدة في إطار مبادرة التوعية بالنزاهة التي استهلّت في عام ٢٠٠٥.^(٨) وقد أفاد تقريرا نصف أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين الذين يتمتعون بشخصية اعتبارية دولية بأنهم يوفرون تدريباً خاصاً على الأخلاقيات وبرامج خاصة لنشر الوعي بقواعد النزاهة الداخلية لديهم. وقالوا إن برامج التدريب هذه تتولاها بوجه عام إدارات الموارد البشرية.

١٩- وأشار تقريرا نصف أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين إلى أن سياساتهم الخاصة بمكافحة الفساد تخضع لاستعراض دوري تجريه هيئات مراجعة الحسابات والرقابة الداخلية التابعة لهم.

٢٠- وأبدت الكثير من المؤسسات استعدادها للتعاون مع المؤسسات الأخرى على تعزيز وتطوير التدابير الوقائية لمكافحة الفساد أو ذكرت أنها منخرطة بالفعل في تعاون من هذا القبيل. وعلاوة على مبادرة النزاهة في المؤسسات، كان من ضمن تجليات هذا التعاون ما حظي به الفريق العامل المخصص المؤلف من مستشاري الأمم المتحدة القانونيين المعنيين بقضايا الاحتيال والفساد من تأييد واسع ومشاركة، وتشارك صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في إعداد إطار مشترك لسياسات مكافحة الفساد، وإنشاء فرقة العمل المشتركة بين المؤسسات المالية الدولية لمكافحة الفساد التي تشارك فيها مجموعة البنك الدولي.

٢١- وفيما يتعلق بمكاتب مكافحة الفساد الداخلية المسماة، أشار أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين إلى عدد من المؤسسات بدءاً بمؤسسات مراجعة الحسابات والرقابة الداخلية ومروراً بأمناء المظالم أو مكاتب الأخلاقيات وانتهاءً بإدارات الخدمات العامة المسؤولة عن الموارد البشرية والشؤون المالية. وقد عاجلت هذه المكاتب في كثير من الحالات جوانب مختلفة من سياسات مكافحة الفساد. وفي عدد من المؤسسات لم تكن هيئات مراجعة الحسابات والرقابة الداخلية مسؤولة عن التحقيقات فحسب، بل كانت مسؤولة أيضاً عن الإشراف على تنفيذ استراتيجية مكافحة الفساد وتنسيق العمل على تنفيذها. وقيل إن كلا من مكاتب الأخلاقيات وأمناء المظالم يقدم المشورة بصفة غير رسمية وفي إطار من السرية بشأن حالات تضارب المصالح. وفي هذا السياق، من المهم تذكّر أن الجمعية العامة قد أنشأت في قرارها ٢٢٨/٦٢ هيكلًا وحيدًا متكاملًا لأمين المظالم يتسم باللامركزية الجغرافية ويخدم الأمانة

(8) ST/SGB/2005/17. ويمكن للعاملين بالأمم المتحدة الوصول إلى الصفحة الرئيسية لمبادرة التوعية بالنزاهة

في: <https://integrity.unodc.org/iaun/login.html>.

العامّة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وأفادت إحدى المنظمات بأنها في طور إنشاء مكتب مكرس للأخلاقيات. وأشارت منظمة أخرى إلى أنها لا تملك مكتباً معيناً لمكافحة الفساد ولكن المراجع الداخلي للحسابات لديها مكلف بتقييم فعالية تدابير منع الاحتيال.

باء- سياسات الموارد البشرية (المادة ٧ من الاتفاقية)

٢٢- تعالج المادة ٧ من الاتفاقية نظم التعيين والتوظيف والاستبقاء والترقية والتقاعد الخاصة بالموظفين التي تقوم على مبادئ الكفاءة والشفافية والمعايير الموضوعية؛ والتي تشمل على إجراءات تكفل اختيار وتدريب الأفراد المعرضين بوجه خاص للفساد؛ وتشجع على تقديم أجور كافية ووضع جداول أجور منصفة؛ وتشجع التعليم والتدريب. كما تحث هذه المادة على إنشاء نظم تعزز الشفافية وتمنع تضارب المصالح.

٢٣- وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأنهم ينفذون سياسات للموارد البشرية تتفق اتفاقاً تاماً مع المبادئ المذكورة آنفاً. وأشاروا إلى أدلة التوظيف وإجراءات الموارد البشرية وكذلك إلى المواقع الشبكية التي تنشر فيها إعلانات الوظائف الشاغرة. وأشارت طائفة من المنظمات إلى أنها تتحقق من الجهات المرجعية بانتظام قبل تعيين أي موظف رسمياً. وقد تشمل عمليات تقييم الكفاءة تقييماً للنزاهة، ولا سيما بالنسبة للمرشحين لشغل وظائف قد تكون أكثر عرضة للفساد. وذكر أن جداول المرتبات والأجور متسقة في جميع أرجاء منظومة الأمم المتحدة وأن من المقومات التي تستند إليها مبدأ نوبلمير.

٢٤- وتحدث معظم أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين عن جهودهم المبذولة من أجل تزويد موظفيهم بقدر وافر من التدريب وإتاحة الفرصة أمامهم لتطوير مهاراتهم الوظيفية، بما يشمل المسائل المتعلقة بالنزاهة. غير أن بضع مؤسسات ذكرت أن برامج التعليم والتدريب التي تقدمها بشأن مخاطر الفساد ينبغي تعزيزها، ولا سيما بالنسبة لمديري التشغيل والموظفين العاملين في إدارات المشتريات والعقود والاستثمار.

٢٥- وقدم بعض أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين تفاصيل عن لوائحهم المستخدمة لمنع تضارب المصالح. ومن بين ما تعالجه هذه اللوائح بت الموظفين في المسائل التي لهم فيها مصلحة والأنشطة الخارجية وتوظيف أفراد الأسرة الأقربين.

جيم- مدونات قواعد السلوك ومتطلبات تقديم إقرارات ذمة مالية (المادة ٨ من الاتفاقية)

٢٦- تقضي المادة ٨ من الاتفاقية بتعزيز النزاهة والأمانة والحس بالمسؤولية لدى الموظفين واعتماد مدونات لقواعد السلوك. كما تنص على تدابير لتسهيل الإبلاغ عن أعمال الفساد وتدابير تلزم الموظفين بالكشف عن كل ما قد يفضي إلى تضارب في المصالح من أنشطة أو أعمال وظيفية خارجية يمارسونها أو استثمارات أو موجودات يملكونها أو هدايا أو منافع يحصلون عليها. وتستكمل هذه التدابير بآليات إنفاذ مناسبة وتدابير تأديبية في حالة انتهاك مدونات السلوك أو المعايير.

٢٧- وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن لديهم معايير أو مدونات لقواعد السلوك. ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية منطبقة على جميع أعضاء مجلس الرؤساء باستثناء البنك الدولي وصندوق النقد الدولي؛ وقد أقرها حوالي ثلثي أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين. وقيل إن بعض المنظمات اعتمدت مدونات قواعد سلوك خاصة بها. غير أن مدونات قواعد السلوك تبدو متطابقة تقريباً فيما بين أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين وتكملها أحكام النظامين الأساسيين والإداري للموظفين ذات الصلة. غير أن مؤسسة واحدة أكدت وجوب اعتماد مدونة قواعد سلوك واحدة على نطاق المنظومة.

٢٨- ووفقاً للردود الواردة على القائمة المرجعية وللبحوث التي أجريت باستخدام المصادر المفتوحة، تبين أن جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين، باستثناء اثنين، أنشأوا خطوطاً ساخنة للهاتف والبريد الإلكتروني لتيسير الإبلاغ عن أعمال الفساد، بما يشمل تقديم بلاغات سرية أو مجهولة المصدر، أو يستخدمون النظام الذي أنشأته الأمانة العامة للأمم المتحدة. ولدى أكثر من نصف المؤسسات مكاتب للأخلاقيات أو موظف مسؤول عن الأخلاقيات أو تعتمد تلك المؤسسات على الخدمات التي يقدمها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات التي توفر حماية للمبلغين.

٢٩- وقيل إن سياسات أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بشأن الهدايا والإكراميات التي ترد من أفراد أو من كيانات من خارج المؤسسة متسقة إلى حد بعيد: فقد أفادوا كلهم بأن الحصول على نياشين أو أوسمة أو عطايا أو أجور تزيد على القيمة الاسمية من مصدر خارجي عن المؤسسة هو أمر محظور ما لم يصدر به إذن مسبق من الرئيس التنفيذي للمؤسسة. كما قيل إن الموظفين غير مسموح لهم بالاشتغال بأي أعمال وظيفية أو مهن خارجية دون الحصول على موافقة الرئيس التنفيذي. ويجوز منح موافقة على ذلك إذا لم تكن المهنة

تتعارض تعارضاً حقيقياً أو محتملاً أو ظاهرياً مع الوظيفة الرسمية التي يؤديها الفرد أو مع مصلحة المؤسسة. وتتضمن العقود النموذجية للعاملين بعقود بوجه عام حكماً مماثلاً بشأن تضارب المصالح. ويبدو أن اشتراط الكشف عن المصالح والحصول على الموافقة منطبق أيضاً على الوظائف غير المدفوعة الأجر، باستثناء عضو واحد من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين الذي يقصر هذا الشرط على الأنشطة المهنية المدفوعة الأجر وحدها.

الإطار ٣

مثال: بيان الأنشطة والأعمال الوظيفية والاستثمارات الخارجية (الاتحاد البريدي العالمي)

الفقرات ١ إلى ٤ من المادة ١-٦ من النظام الأساسي لموظفي الاتحاد البريدي العالمي

"١- لا يجوز للموظفين ممارسة أي مهنة أو عمل وظيفي بصفة مستمرة أو متكررة خارج الاتحاد دون الحصول على موافقة مسبقة من المدير العام.

٢- لا يجوز أن يكون للموظف ارتباط فعلي بإدارة أي مؤسسة تجارية أو أن يملك مصلحة مالية فيها إذا كان من الممكن أن يستفيد من هذا الارتباط أو هذه المصلحة المالية بحكم وظيفته الرسمية لدى الاتحاد.

٣- على كل موظف تتاح له الفرصة التعامل بصفته الرسمية مع أي شأن يخص مؤسسة تجارية له فيها مصلحة مالية أن يبلغ المدير العام بمقدار تلك المصلحة.

٤- لا يشكل محض حيازة أسهم في شركة ما مصلحة مالية بالمعنى المقصود في هذا النص ما لم تكن في هذه الحيازة سيطرة كبرى على الشركة."

٣٠- وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين، باستثناء أربعة، بوجود أحكام بشأن الكشف عن موجودات واستثمارات بعض الموظفين وزوجاتهم وأولادهم المعالين. وأفادت مؤسستان بأنهما تعكفان على استحداث سياسة بشأن تقديم إقرارات ذمة مالية، وأبلغت مؤسسة واحدة بأن بنود عقود الاستشاريين النمطية تخضع للمراجعة لإدراج أحكام تشترط الكشف عن المصالح المالية. وتوجد جوانب متشابهة في الأحكام التي تشترط أن يقدم موظفو الشؤون المالية والمشتريات الكبار والرئيسيون إقرارات ذمة مالية كاملة ودقيقة بصفة دورية. وأفادت بعض المؤسسات بوجود التزامات محدودة بتقديم إقرارات ذمة مالية بالنسبة لجميع الموظفين؛ وأفادت مؤسسة واحدة بعملية أجريت لمرة واحدة في عام ٢٠٠٦ قدم خلالها جميع الموظفين إقرارات ذمة مالية. ويتولى مكتب الأخلاقيات أو مسؤولو الأخلاقيات بوجه عام إدارة عملية تقديم إقرارات الذمة المالية.

الإطار ٤

مثال: متطلبات تقديم إقرارات ذمة مالية من جانب الموظفين الذين يعتبرون معرضين بوجه خاص للفساد (صندوق الأمم المتحدة للسكان)

سياسة صندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن تقديم إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح

"موظفو الصندوق التالون ملزمون بتقديم إقرار ذمة مالي سنوي:

- (أ) جميع الموظفين من الرتبة مد-١ أو الرتبة م-٦ وما فوقها؛
- (ب) جميع الموظفين الذين تتمثل واجباتهم الوظيفية الرئيسية في اشتراء سلع وخدمات من أجل الصندوق. وفيما يلي بيان بالموظفين المدرجين في هذه الفئة:
 - جميع الموظفين في الفئة الفنية العاملين في دائرة خدمات الاشتراء (أي رئيس الدائرة؛ وموظفو المشتريات؛ وأخصائيو الاشتراء، إلخ)؛
 - جميع الموظفين العاملين في دائرة خدمات الاشتراء المعينين في الرتبة خ ع-٦ أو خ ع-٧.
- (ج) جميع الموظفين الذين تتصل واجباتهم الوظيفية الرئيسية باستثمار موجودات الصندوق أو أي حسابات يؤتمن عليها الصندوق أو يكون قيما عليها. وفيما يلي بيان بالموظفين المدرجين في هذه الفئة:
 - جميع الموظفين في الفئة الفنية العاملين في قسم الحسابات؛
 - جميع الموظفين العاملين في قسم الحسابات المعينين في الرتبة خ ع-٦ أو خ ع-٧.
- (د) سائر الموظفين المسوغ تقديمهم لإقرارات ذمة مالية بحكم إطلاعهم المباشر على المعلومات السرية الخاصة بالاشتراء أو الاستثمار. وفيما يلي بيان بالموظفين المدرجين في هذه الفئة:
 - جميع ممثلي الصندوق أو رؤساء عملياته (بغض النظر عن الرتبة)؛
 - جميع مديري عمليات الصندوق (بغض النظر عما إذا كانوا معينين دوليا أو محليا)؛
 - جميع معاوني ومساعدتي الشؤون الإدارية/المالية في مكاتب الصندوق القطرية (بغض النظر عن الرتبة).

الإطار ٥

مثال: التطوُّع بكشف الأنشطة الخارجية والمصالح المالية علنا (مجموعة البنك الدولي)

عملا بروح الحوكمة التنظيمية الرشيدة وحرصا على مصلحتها، قدم أعضاء فريق الإدارة العليا لمجموعة البنك الدولي في عام ٢٠٠٨ إقرارات ذمة مالية علنية كشفوا فيها عن مصالحهم المالية والخارجية. وفي عام ٢٠٠٩، اختار الكثير من نواب رؤساء مجموعة البنك الدولي أيضا أن يقدموا إقرارات ذمة مالية علنية.

٣١- وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن عدم الامتثال للمعايير المحددة في مدونات قواعد السلوك قد يفضي إلى تدابير تأديبية، وقدّموا معلومات عن نظمهم وإجراءاتهم التأديبية. واشتملت بعض الردود على أمثلة لحالات تأديبية. ودُكر بوجه عام أن التدابير التأديبية يتولاها الرئيس التنفيذي بعد التشاور مع لجنة تأديبية. وعلاوةً على ذلك، يبدو أن هناك اتجاهًا إلى توفير إجراء للتظلم أمام هيئة استئناف. وقد اعتمدت الأمانة العامة للأمم المتحدة هذا النظام في إطار إصلاح إدارة نظام العدالة.^(٩)

دال- الاشتراء وإدارة الشؤون المالية (المادة ٩ من الاتفاقية)

٣٢- تنص الفقرة ١ من المادة ٩ من الاتفاقية على إنشاء نظم اشتراء مناسبة تقوم على الشفافية والتنافس وعلى معايير الموضوعية في اتخاذ القرارات، على أن يشمل هذا ضمن ما يشمل النشر العلني للمعلومات المتصلة بالاشتراء وتحديد الشروط مسبقا واستخدام معايير مقررّة سلفا ونظام مراجعة فعّالا وتدابير لتنظيم الأمور المتعلقة بالموظفين المسؤولين عن الاشتراء مثل بيان المصالح التي قد تكون موجودة في بعض المشتريات المعينة وإجراءات الفرز واحتياجات التدريب.

٣٣- وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن قواعد الاشتراء وإجراءاته المعمول بها لديهم متفقة اتفاقا تاما مع المبادئ المذكورة آنفا. وأشاروا إلى لوائحهم وقواعدهم المالية وأدلة الاشتراء وأوامر الخدمات المستخدمة لديهم. وأوضحت جميع الردود أن الشروط ذات الصلة تحدّد مسبقا وأن قرارات الاشتراء قائمة على معايير موضوعية محددة سلفا وأن عمليات الاشتراء التي تزيد على مقدار معين تُنشر. وأفاد أغلبية أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين باستخدام سجلات الاشتراء، وأنهم غالبا ما يستخدمون سجل اشتراء سوق الأمم

(٩) قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ و٢٥٣/٦٣.

المتحدة العالمية، وأنهم ينشرون المناقصات على مواقعهم الشبكية. وتختلف العتبة التي تخضع المشتريات أو الأشغال أو الإمدادات أو الخدمات التي تتجاوزها للطرح في مناقصات عامة بحسب أعضاء مجلس الرؤساء (من ٢٠ ٠٠٠ دولار إلى ٢٠٠ ٠٠٠ دولار) وكذلك اللوائح الخاصة بالعتبة التي يلزم بعدها تقديم عرض دولي.

٣٤- ولم يفد سوى عضوين من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بوجود إجراء يكفل لمقدمي العطاءات الذين لم يرس عليهم العقد ويعتقدون أنهم عوملوا معاملة جائرة أن يحتجوا.

٣٥- وتدعو الفقرة ٢ من المادة ٩ من الاتفاقية إلى تدابير لتعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الشؤون المالية العمومية، مثل إجراءات لاعتماد الميزانيات والإبلاغ في الوقت المناسب عن الإيرادات والنفقات ونظام لمعايير المحاسبة ومراجعة الحسابات وما يتصل بذلك من جوانب الرقابة ونظم فعالة كفؤة لإدارة المخاطر والرقابة الداخلية وإجراءات تصحيحية في حالة عدم الامتثال.

٣٦- وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن لوائحهم وقواعدهم المالية تفي تماماً بمتطلبات الاتفاقية. وذكروا أن الميزانيات تعد بوجه عام لفترة سنتين. وأفيد بأن إدارة الشؤون المالية تتبع معايير المحاسبة ومراجعة الحسابات المعترف بها دولياً، مثل المعايير التي حددها مجلس المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام أو المنظمة الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات أو معايير المحاسبة لمنظومة الأمم المتحدة. وقدم بعض أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين إجابات مفصلة عن نظم إدارة المخاطر بينما صرح آخرون بأن لديهم بعض عناصر إدارة المخاطر ولكن ليس لديهم نظام رسمي لإدارة المخاطر.

٣٧- وتختلف مدة الاحتفاظ بالسجلات (الفقرة ٣ من المادة ٩ من الاتفاقية) التي أفيد بها بين المؤسسات (من ثلاث إلى سبع سنوات)، وهي غير محددة بعد في حالة مؤسسة واحدة.

هاء- الشفافية وإمكانية الاطلاع على المعلومات العمومية (المادة ١٠ من الاتفاقية)

٣٨- تنص الاتفاقية على وضع تدابير لتعزيز الشفافية والاطلاع العام على المعلومات الخاصة بالأداء وعمليات صنع القرار داخل المنظمات إلى جانب نشر تقارير دورية عن مخاطر الفساد.

٣٩- والمعلومات الأساسية عن التنظيم والأداء وعمليات صنع القرار في الهيئات الدولية موجودة في الوثائق التأسيسية لكل هيئة منها. والوثائق الدستورية لجميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين باستثناء عضو واحد، وقرارات الجمعية العامة المنشئة لأعضاء مجلس

الرؤساء المشاركين الذين لا يتمتعون بشخصية اعتبارية دولية متاحة على مواقعهم الشبكية. وهذه المعلومات مؤيدة في أغلب الأحوال بمداول تنظيمية منشورة.

٤٠- وسياسات نشر القواعد واللوائح متفاوتة بين أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين. وتنشر معظم المنظمات نظمها الأساسية والإدارية للموظفين وسياسات مكافحة الفساد وبعض المعلومات المالية على الشبكة العالمية (الويب). ومن بين أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين السبعة عشر، أفاد سبعة منهم بنشر تقارير مراجعة الحسابات الخاصة بهم، وهي تتضمن معلومات عن مخاطر الفساد. وورد أن التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات تقدم كل سنتين إلى الجمعية العامة باعتبارها وثائق عمومية. وذكر أحد أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين أنه يجري تقييمها لتحديد نطاق المعلومات المالية الواجبة النشر. وذكر عضو آخر أنه وجه تعليمات إلى جميع المكاتب القطرية بشأن المتطلبات الموحدة الدنيا للمعلومات الواجب نشرها في المواقع الشبكية. وأفاد بعض أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأنهم ينشرون معلومات عن حالات سوء السلوك وأن الأمين العام يبلغ سنويا الدول الأعضاء بالإجراءات التأديبية المتخذة.

واو- النزاهة في نظام العدالة وأجهزة التحقيق (المادة ١١ من الاتفاقية)

٤١- تنص المادة ١١ من الاتفاقية على تدابير لتعزيز النزاهة ودرء فرص الفساد في إدارة أجهزة القضاء والتحقيق دون المساس باستقلاليتها.

٤٢- بدأ عمل النظام الجديد لإقامة العدالة في الأمم المتحدة في تموز/يوليه ٢٠٠٩.^(١٠) وأفاد معظم أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن لديهم تدابير لتعزيز النزاهة في كل من نظام إقامة العدالة وأجهزة التحقيق على السواء. وورد أن الموظفين المشاركين في التحقيقات يخضعون لمبادئ توجيهية داخلية وتدابير تأديبية داخلية في حالة عدم الامتثال لتلك المبادئ. وأفاد عدد من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأنهم أقرّوا المبادئ الأساسية والتوجيهية الموحدة للتحقيقات التي اعتمدها مؤتمر المحققين الدوليين. وأكد آخرون أن مدونة قواعد السلوك العامة والنظام الإداري للموظفين منطبقان على الموظفين المشاركين في التحقيقات.

(10) قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٣.

زاي- شروط دخول القطاع الخاص في ترتيبات تعاقدية (المادة ١٢ من الاتفاقية)

٤٣- ينبغي للمؤسسات الدولية أن تطالب كيانات القطاع الخاص التي ترغب في الدخول في ترتيبات تعاقدية معها بالالتزام بمجموعة من المعايير الدنيا لمنع الفساد في القطاع الخاص. ويمكن أن تشمل هذه المعايير قيوداً يتعين على الموظف مراعاتها بعد انتهاء الخدمة وتدابير تكفل سلامة الدفاتر والحسابات.

٤٤- ورغم عدم وضع سياسات واضحة، فقد أفاد أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بوجود طائفة من التدابير المتخذة للتأكد من نزاهة كيانات القطاع الخاص التي يتعاملون معها تجارياً، وهي تدابير تعالجها بصورة اعتيادية الشروط العامة للعقد. وأفادت منظمتان بأنهما اعتمدتا مدونة قواعد سلوك خاصة بالموردين تتضمن أحكاماً بشأن الرشوة والفساد وأن الموردين يُنتظر منهم أن يتقيدوا بتلك الأحكام. وادّعت بعض المنظمات أيضاً بأنها تلزم الكيانات الخاصة بالتقيد بمعايير أعلى لمكافحة الفساد فيما يتعلق بعقود اشتراء محددة وأفاد أحد أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن جميع الموردين ملزمون بالتوقيع على إقرار بالالتزام بالنزاهة قبل إرساء العقود عليهم.

٤٥- وذكر عدد من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين القيود التي يتعين على الموظفين مراعاتها بعد انتهاء الخدمة.

الإطار ٦

مثال: الكشف عن تضارب المصالح لدى الموردين: الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

مدونتا سلوك الموردين الخاصتان بالأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (النص ذو الصلة متطابق في كلتا المدونتين):

"تضارب المصالح: يُتوقع من موردي الأمم المتحدة أن يكشفوا للأمم المتحدة عن أي حالة قد يبدو أن فيها تضارباً في المصالح، وأن يكشفوا لها عما إذا كان لأي موظف أو فني من موظفي وفتني الأمم المتحدة المتعاقدين مع الأمم المتحدة مصلحة من أي نوع في العمل الذي يقوم به المورد أو ما إذا كان له أي نوع من الصلات الاقتصادية بالمورد."

الإطار ٧

مثال: حظر توظيف موظفي الطرف الآخر في عقد الاشتراء (الاتحاد الدولي للاتصالات)

تنص شروط التعاقد العامة للاتحاد الدولي للاتصالات على أنه لا يجوز للاتحاد ولا لأي جهة يتعاقد معها أن يقوموا خلال فترة عام واحد من تاريخ تسليم المنتج الأخير للجهة المتعاقد معها بتعيين أي فرد يعمل لدى الطرف الآخر أو النظر في تعيينه.

٤٦- وذكر خمسة من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين أن الأحكام العامة لعقود الاشتراء تنص على احتفاظهم بالحق في إجراء عمليات مراجعة للحسابات. وهذا يشمل الحق في إلزام الطرف الآخر في عقد الاشتراء بالاحتفاظ بجميع الوثائق المتصلة بالعقد لفترة زمنية محددة وضمان إتاحتها وتسليم أي وثائق ذات صلة في حالة وجود أي مزاعم بوقوع احتيال أو فساد في علاقة الاشتراء.

الإطار ٨

مثال: الحق في مراجعة الحسابات والاطلاع على المعلومات الموجودة لدى طرف شريك في عقد اشتراء (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية)

الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (المقر) - الشروط والأحكام العامة لاشتراء الخدمات

"٢٩- الحق في مراجعة الحسابات

توافق الجهة المتعاقد معها على السماح لمراجعي حسابات الصندوق ومحققيه وسائر الوكلاء الذين يعينهم (سواء أكانوا داخليين أم خارجيين) بالاطلاع على كل أو أي سجلات قد تحوزها بشأن الصندوق في إطار العقد المبرم معها وفحصها. وتلتزم الجهة المتعاقد معها بما يلي:

(أ) الاحتفاظ بجميع الوثائق والسجلات المتصلة بهذا العقد لمدة ٣ سنوات بعد اكتمال العمل المتوخى في العقد ذي الصلة؛

(ب) تسليم أي وثيقة لازمة للتحقيق في مزاعم الاحتيال أو الفساد؛

(ج) ضمان تيسير قيام الموظفين أو الوكلاء التابعين لها ممن هم على علم بهذا العقد بالإجابة على الأسئلة الموجهة إليهم من موظفي الصندوق أو من أي شخص معين على الوجه الصحيح من بين مراجعي الحسابات أو المحققين أو الوكلاء أو الاستشاريين العاملين باسم الصندوق فيما يتعلق باستعراض الوثائق أو مراجعتها.

وإذا امتنعت الجهة المتعاقدة عن تلبية طلب الصندوق أو عرقلت بصورة أخرى استعراض الصندوق للمسألة، جاز للصندوق، بمحض تقديره، أن يتخذ الإجراءات المناسبة ضدها."

٤٧- وكان من بين الأنشطة الأخرى المذكورة وضع استراتيجية محدّدة بشأن القطاع الخاص والالتزام بالمبدأ العاشر لاتفاق الأمم المتحدة العالمي.

الإطار ٩

مثال: مطالبة كيانات القطاع الخاص في العقد بأن تمتثل لمجموعة من المعايير الدنيا لمنع الفساد (منظمة الأغذية والزراعة (الفاو))

بند نمطي مدرج في وثائق المشاريع وعقود الاشتراء الخاصة بالفاو:

"تلتزم [اسم الجهة المتعاقد معها] بأن تطبق ضمانات لمكافحة الفساد والممارسات غير المشروعة، تشمل تدابير تأديبية أو غير ذلك من التدابير المناسبة، وتكفل استحالة القبول المباشر أو غير المباشر لأي عروض أو هدايا أو أجور أو منافع من أي نوع تمثل، أو يمكن أن تؤخذ على أنها تمثل، ممارسة غير مشروعة أو فاسدة بوصفها وسيلة إغراء لإرساء عقود الاشتراء أو تنفيذها أو مكافأة على إرسائها أو تنفيذها. وتلتزم [اسم الجهة المتعاقدة معها] بإبلاغ [اسم المؤسسة] على الفور بأي مزاعم بشأن ممارسات الفساد وبالإبلاغ عن التقدم الذي تحرزه التدابير التي تتخذها [اسم الجهة المتعاقد معها] للتحقيق في المزاعم ومعالجتها."

حاء- مشاركة المجتمع (المادة ١٣ من الاتفاقية)

٤٨- تشير المادة ١٣ من الاتفاقية إلى تشجيع الأفراد والجماعات من خارج القطاع العام على المشاركة النشطة في محاربة الفساد بوسائل من بينها الشفافية في صنع القرار وإمكانية الاطلاع على المعلومات وتنظيم أنشطة إعلامية عامة وتعزيز حرية التماس المعلومات المتعلقة بالفساد وتلقيها ونشرها وتعميمها.

٤٩- ولم يدع أي من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين أنه لا يميز تلقي البلاغات من الأفراد الخارجيين أو الجهات الخارجية عن حوادث الاحتيال أو الفساد المزعومة التي تتعلق بمنظمتهم أو لا ينظر فيها. وأفاد حوالي ثلثي المؤسسات بوجود خط ساخن مفتوح للجمهور العام من أجل الإبلاغ عن هذه الحوادث. وتنشر نصف المؤسسات سياساتها الخاصة بمكافحة الاحتيال والفساد أو تنشر وثائق مماثلة تصف بإيجاز إجراءات الإبلاغ. ولم تقدم أي معلومات عن حملات إعلامية عامة سابقة أو جارية أو عن مشاركات أخرى للمجتمع المدني في مكافحة الفساد في المنظمات الدولية.

٣- الفصل الثالث: الجرائم وإنفاذ القوانين

ألف- الجرائم والعقوبات

٥٠- تحدد المواد من ١٥ إلى ٢٥ من الاتفاقية أشكالاً من السلوك تلتزم الدول الأطراف بتجريمها. ويجب بالمثل إدراج هذه الأشكال السلوكية في النظامين الأساسي والإداري للموظفين باعتبارها انتهاكات داخلية تخضع لجزاءات وتدابير تأديبية داخلية. وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن الأحكام ذات الصلة في نظمهم الأساسية والإدارية للموظفين ومدونات قواعد السلوك الخاصة بالموظفين تشمل هذه الأشكال السلوكية وإن أبلغت بعض المنظمات بأن هذه الأشكال مشمولة فحسب بعبارة عامة، منها مثلاً عدم في الوفاء بأعلى معايير النزاهة. وذكر أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين أيضاً أن إجراءاتهم التأديبية تشمل توقيع عقوبات مناسبة تراعي خطورة الجريمة.

٥١- وتنص الاتفاقية في الفقرة ٦ من المادة ٣٠ على النظر في اتخاذ إجراءات تمييز للسلطات المناسبة لإجراءات تنحية الموظف العمومي المتهم بارتكاب فعل مجرم وفقاً لهذه الاتفاقية أو وقفه عن العمل أو نقله، مع مراعاة مبدأ افتراض البراءة. وأفاد جميع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن لديهم أحكاماً قائمة تسمح بوقف الموظف عن العمل بدون راتب أو مع صرف راتبه بما يتناسب مع كل حالة على حدة.

الإطار ١٠

مثال: وقف الموظف عن العمل على ذمة التحقيق (وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا))

المادة ١١٠-٤ من النظام الإداري لموظفي الأونروا:

"يجوز في حالة اتهام موظف بسوء السلوك وقف الموظف عن أداء عمله على ذمة التحقيق بقرار من المفوض العام. ويتقاضى الموظف أجره خلال هذا الوقف ما لم ير المفوض العام، في حالات استثنائية، أن صرف الأجر غير مناسب. ولا يمسّ الوقف بحقوق الموظف."

٥٢- ولم يعلق سوى عضو واحد من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين على إجراءات حرمان الموظفين المدانين بارتكاب جرائم فساد من الأهلية لشغل المناصب العامة في أي منظمة دولية (أخرى)، حيث ذكر أنه لا وجود لحكم نافذ من هذا القبيل. غير أنه ورد أن العرف العام المعمول به لدى المؤسسات الدولية هو طلب مرجعيات شخصية خلال إجراءات التوظيف.

باء- حماية الشهود والخبراء والضحايا والمبلغين (المادتان ٣٢ و ٣٣ من الاتفاقية)

٥٣- تدعو الاتفاقية إلى اتخاذ تدابير مناسبة توفر حماية فعالة للشهود والخبراء والضحايا الذين يدلون بشهادتهم بشأن جرائم الفساد من احتمالات تعرضهم للانتقام أو التهيب. ويجوز أن تشمل هذه التدابير أحكاماً من أجل عدم كشف هويتهم أو قيوداً على الكشف عن المعلومات المتعلقة بها، وقواعد استدلال تسمح بالإدلاء بالشهادة باستخدام تكنولوجيا الاتصالات. وعلاوة على ذلك، تعالج المادة ٣٣ التدابير المناهضة للمعاملة الجائرة لمن يقدمون بنية حسنة إلى السلطات المختصة بلاغات تستند إلى أسباب معقولة عن أي وقائع متعلقة بالأفعال الجرمية وفقاً للاتفاقية.

٥٤- وأفاد تقريباً كل أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأنهم اعتمدوا على الأقل أحكاماً عامة توفر الحماية من الانتقام والثأر للموظفين الذين يبلغون بنية حسنة عن مخالفة قواعد المؤسسة. وفي عشر مؤسسات، تبين وجود سياسات مستقلة ومفصلة بشأن المبلغين أو ورد ما يفيد بوجودها. وأفادت مؤسستان بأنهما في سبيلهما إلى اعتماد سياسات بشأن المبلغين وأشارت مؤسستان أخريان إلى احتمال النظر في اعتماد سياسات من هذا القبيل. وصحيح أن السرية مكفولة في العادة، لكن درجة الحماية والقواعد الإجرائية التي تستند إليها تختلف اختلافاً شاسعاً فيما بين المؤسسات.

الإطار ١١

مثال: حماية المبلغين من الانتقام: المنظمة البحرية الدولية

المبادئ التوجيهية للتحقيق في حالات سوء السلوك الجسيم

"٣-١٠: لا يجوز القيام بأي فعل انتقاماً من أي موظف أو أي شخص آخر بسبب تقديمه شكوى أو معلومات لمكتب خدمات الرقابة الداخلية. وكل موظف يثبت أنه قد انتقم من أي موظف أو أي شخص آخر يقدم بلاغاً إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو يتعاون مع ذلك المكتب بشكل آخر سوف يقدم إلى مجلس تأديب ويتخذ بحقه إجراء تأديبي. وعادة ما ينطوي الانتقام، في حالة الموظفين، على إجراءات منتقاة ترمي إلى تدمير مستقبلهم الوظيفي وتشمل، فيما تشمل، عدم تحديد تعيينهم. وفيما يتعلق بالجهات الخارجية المبلغة، عادة ما تتصل وسائل الانتقام باتخاذ إجراءات من شأنها عدم إبرام المنظمة عقوداً معها في المستقبل أو تقييم العمل المؤدى بأنه دون المستوى المطلوب مما يترتب عليه رفض السداد أو التهديد تلك الجهات باتخاذ إجراءات من هذا القبيل."

الإطار ١٢

مثال: تدابير الحماية (المؤقتة) للمبلغين: اليونيدو

نشرة المدير العام UNIDO/DGB/(M).116 المؤرخة ١ آذار/مارس ٢٠١٠ - الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء السلوك أو التعاون مع مراجعي الحسابات أو المحققين.

"تدابير الحماية المؤقتة"

إلى حين الانتهاء من الاستعراض الأولي للشكوى. بمقتضى الفقرة ٢٢ أعلاه و/أو التحقيق بمقتضى الفقرة ٢٧ أعلاه، يجوز لمكتب الأخلاقيات، حسب تقديره أو بناء على الأدلة الظاهرة أو نتائج الاستعراض الأولي، أن يوصي المدير العام بأن يتخذ، في إطار أحكام النظام الأساسي للموظفين، تدابير مؤقتة مناسبة لصون مصالح الأطراف. ويجوز أن تشمل هذه التدابير، فيما تشمل، الوقف المؤقت لتنفيذ الإجراءات المبلغ أنها اتخذت على سبيل الانتقام ونقل ذلك الطرف مؤقتاً، بعد موافقته، إلى عمل آخر داخل أو خارج مكتبه أو دائرة عمله أو مشروعه (في حالة موظفي المشاريع) يكون المبلغ مؤهلاً له أو منحه إجازة خاصة بأجر كامل.

جيم - عواقب الفساد (المادة ٣٤ من الاتفاقية)

٥٥ - تنص الاتفاقية على اعتبار الفساد عاملاً هاماً في الإجراءات القانونية الخاصة بإلغاء العقود أو فسخها أو سحب الامتيازات أو غير ذلك من الصكوك المماثلة، مثل وثائق المشاريع والاتفاقات والمنح. ويبدو أن عدداً قليلاً فحسب من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين هم الذين لديهم أحكام من هذا القبيل في شروط الاشتراء ولوائحه المستخدمة لديهم.

٤ - الفصلان الرابع والخامس: التعاون الدولي واسترداد الموجودات

٥٦ - إن تمديد أحكام الاتفاقية المنظمة للتعاون الدولي لتنسحب على المؤسسات الدولية إنما يوحي بأن على هذه المؤسسات أن تشجع التعاون داخلها وفيما بين المنظمات الدولية وموظفيها من جهة والهيئات والدوائر الداخلية المكلفة بالتحقيق في حالات الفساد وإقامة العدالة من جهة أخرى. وينبغي أن يشمل هذا التعاون تمكين المؤسسات من أن تبادر بنفسها إلى تقديم المعلومات بشأن الجرائم المحتمل ارتكابها إلى المحققين التابعين لمؤسسة أخرى.

٥٧ - وأكد أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين التزامهم الكامل بتوثيق التعاون في هذا الشأن. وذكرت عدة مؤسسات أنه سبق بالفعل في الماضي إبرام اتفاقات للتعاون في كل

حالة على حدة. وسلطت مؤسستان الضوء على مشاركتيهما في برامج لتبادل المعلومات ذات صلة. وتوثيقا للتعاون في المستقبل، رأت إحدى المؤسسات أن من المفيد وضع إطار عام للتعاون بين المنظمات الدولية وهيئاتها الفرعية ودوائرها.

الإطار ١٣

مثال: التعاون بين المنظمات الدولية ومع الدول الأعضاء (الفاو)

كان من بين أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين أعضاء عاملون في مؤتمر المحققين الدوليين بمنظمات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية المتعددة الأطراف. ويعقد مكتب المفتش العام للفاو لقاءات دورية مع نظرائه في روما لتبادل المعلومات ومناقشة مسائل متصلة بمختلف الوكالات.

٥٨- واستلهما لأحكام الاتفاقية بشأن المساعدة القانونية المتبادلة، سيجري تشجيع المنظمات الدولية على وضع قواعد تسمح لها بالتعاون التام مع الدول الأعضاء في التحقيقات الخاصة بحالات الفساد (المادة ٤٦ من الاتفاقية). وتشجع الاتفاقية أيضا على إبرام اتفاقات تميز إجراء تحقيقات مشتركة في كل حالة على حدة (المادة ٤٩ من الاتفاقية).

٥٩- وأشارت الكثير من الردود الواردة على القائمة المرجعية إلى الالتزام القائم بالتعاون في إطار اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، ولا سيما بمقتضى البندين ٢٠ و ٢١، والاتفاقات المبرمة بين المؤسسة الدولية والبلد المضيف بشأن التعاون الدولي. وأشارت أيضا إلى ما دأبت عليه المؤسسات من إحالة حالات الفساد التي تمثل انتهاكا للقانون الوطني للبلد العضو إلى المحاكم الوطنية في ذلك البلد العضو. وأبرمت بعض المنظمات اتفاقات مع البلدان المضيضة أو مذكرات تفاهم خاصة بشأن التعاون الدولي. وأفاد أحد أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأنه أبرم اتفاقات بشأن تحقيقات معينة في مجال مكافحة الفساد مع خمس دول ومنظمات دولية. ومن ناحية أخرى، أفاد عدد من أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن التعاون يقدم في كل حالة على حدة على الرغم من عدم وجود قواعد محددة. وبهذا المعنى، أكد أحد أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين الطابع التقديري لقرار التعاون وأعرب عن شكوكه في جدوى وضع قواعد عامة في هذا الشأن.

٦٠- وفيما يتعلق بالاتفاقات الخاصة بالتحقيقات المشتركة، أفادت أغلبية أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين بأن هذه الاتفاقات تبرم بالفعل في كل حالة على حدة أو أن اتفاقات

العلاقات تتضمن أحكاماً بشأن التعاون في الشؤون ذات الاهتمام المتبادل. وأفادت إحدى المنظمات بعدم وجود طرائق معمول بها للسماح بإجراء تحقيقات مشتركة.

٦١- ويجوز استكمال هذه النتائج بالاستنتاجات والتوصيات التي خلصت إليها حلقة العمل المفتوحة للممارسين والخبراء بشأن التعاون الدولي بين المنظمات الدولية العمومية والدول التي أقيمت يومي ٢٨ و ٢٩ كانون الثاني/يناير بناء على طلب المؤتمر (القرار ٥/٢). وخلص المشاركون إلى احتمال أن تنظر المنظمات الدولية في اعتماد سياسات عمومية مكتوبة بشأن التعاون بين الدول الأطراف وسائر المنظمات الدولية على السواء وأنه يجوز للدول الأطراف، بما يتسق مع نظمها القانونية الوطنية، أن تنظر فيما إذا كان من الضروري أيضاً تكليف "السلطة المركزية" المختصة بمعالجة طلبات المساعدة المتبادلة (الفقرة ١٣ من المادة ٤٦ من الاتفاقية) بأن تعالج طلبات التعاون المقدمة من المنظمات الدولية.^(١١)

٦٢- ويعالج الفصل الخامس من الاتفاقية تدابير استرداد الموجودات. وقد طلب من الأعضاء وصف قواعدهم التي تحكم استرداد الأموال أو الممتلكات الأخرى المغتصبة أو المختلسة من المؤسسات الدولية الأخرى أو الدول الأعضاء إن وجدت مثل هذه القواعد. ورغم أنه توجد بشكل عام أحكام تسمح باسترداد الموجودات المغتصبة أو المختلسة من الموظفين، فيبدو أنه لا توجد تدابير مقابلة بالنسبة للدول والمنظمات الدولية الأخرى. وفي غيبة أي تدابير خاصة، يجري البت في المشاركة في إجراءات استرداد الموجودات في كل حالة على حدة.

٥- مسألة إضافية: وضع المنظمات الدولية والامتيازات والحصانات

٦٣- تماشياً مع المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة والبندين ٢٠ و ٢١ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، طلب من المؤسسات أيضاً أن تعلق على مسألة الامتيازات والحصانات ومسألة التنازل عن الامتيازات والحصانات في حالات الفساد وكذلك شروط ومتطلبات هذا التنازل. وقد أجمع أعضاء مجلس الرؤساء المشاركون على القول بأن الرئيس التنفيذي للمؤسسة هو وحده الذي يملك صلاحية التنازل عن الامتيازات والحصانات في كل حالة على حدة بناء على توازن المصالح. وادعت إحدى المنظمات أنها تعكف على إعداد مشروع مبادئ توجيهية بشأن تطبيق المبادئ ذات الصلة المكرسة في اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦.

(11) التقرير الكامل لحلقة العمل منشور في الوثيقة CAC/COSP/2009/10.

الإطار ١٤

مثال: إجراءات التنازل عن الامتيازات والحصانات (مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية)

يتخذ الأمين العام قرار التنازل عن الامتيازات والحصانات بناء على مشورة مكتب الشؤون القانونية وبعد دراسة كل حالة بدقة ومع مراعاة التوازن المناسب بين الامتيازات والحصانات من جهة والحاجة إلى التحقيق مع الموظفين المتورطين في ارتكاب جرائم وملاحقتهم قضائياً من جهة أخرى؛ على أن يؤخذ في الاعتبار أن الامتيازات والحصانات منحت لمصلحة المنظمة وليس الموظفين.

ثالثاً - الاستنتاجات والتوصيات

٦٤ - منذ إطلاق مبادرة النزاهة في المؤسسات في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، شارك معظم أعضاء مجلس الرؤساء مشاركة نشطة فيها سواء بالرد على القائمة المرجعية أو بحضور الاجتماعات التي عقدت في فيينا (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ و كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩) ونوسا دوا، إندونيسيا (كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨). وأعرب أعضاء مجلس الرؤساء المشاركون مراراً عن التزامهم بالمبادرة وإيمانهم بأن مبادئ الاتفاقية يمكن أن تكون نموذجاً للمواءمة بين القواعد واللوائح الداخلية للمنظمات الدولية. إلا أنهم أكدوا على أن اتخاذ أي خطوات أخرى صوب مواءمة القواعد واللوائح مع المبادئ المكرسة في الاتفاقية متوقف على الالتزام الكامل من جانب جميع أعضاء مجلس الرؤساء. وأبدت الدول الأطراف بوجه عام تأييداً للمبادرة وكررت الإعراب عن عزمها على استخدام أصواتها في المنظمات الدولية التي تشارك فيها.

٦٥ - وتظهر عملية المشاورات التي عرضت هذه الورقة أبرز ملامحها أن أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين يطبقون تدابير متماثلة في عدد من المجالات المشمولة بمبادئ الاتفاقية. فكلهم رسموا سياسات لمكافحة الفساد ونفذوها. وقد أفادت جميع المؤسسات المشاركة بأنها سوف تعتمد سياسات لحماية المبلغين في السنتين التاليتين وأن هذه السياسات كانت في وقت كتابة هذا التقرير إما جزءاً بالفعل من نظام النزاهة لديها أو مدرجة في جدول أعمالها. وكان من بين مجالات التقارب الأخرى مدونات قواعد السلوك والإجراءات العامة بشأن الامتيازات والحصانات واللوائح الخاصة بالهدايا والإكراميات والقيود المفروضة على العمل الخارجي ومتطلبات الكشف عنه وإلزام كبار الموظفين والموظفين الذين يُرى أنهم معرضون بوجه خاص لخطر الفساد بتقديم إقرارات مالية.

٦٦- وقد كشفت عملية المشاورات أن أعضاء مجلس الرؤساء المشاركين يطبقون في بعض المجالات الأخرى قواعد ولوائح تختلف اختلافا كبيرا من عضو إلى آخر. ومن بين هذه المجالات نظام النزاهة الذي يحكم فرادى المقاولين والاستشاريين والسياسات الخاصة بالشفافية وبالإطلاع على المعلومات والمعايير الدنيا لكيانات القطاع الخاص التي ترغب في الدخول في ترتيبات تعاقدية مع هؤلاء الأعضاء. ويمكن أن توفر المبادئ المكرسة في الاتفاقية أساسا مفيدا لمتابعة النقاش في هذه المجالات. وقد تعالج مشاورات أخرى سياسات المنظمات وتدابيرها الخاصة بآليات التعاون مع الدول والمؤسسات الدولية الأخرى في الإجراءات الجنائية والتأديبية.

٦٧- ويعكف عدد من المنظمات الدولية وهيئاتها الفرعية على تنقيح وتوطيد القواعد الداخلية القائمة الخاصة بالنزاهة أو على اعتماد سياسات جديدة في هذا الشأن. وفي سياق مبادرة النزاهة في المؤسسات، قُدمت اقتراحات بشأن كيفية الاستفادة من المبادئ المكرسة في الاتفاقية لمواءمة هذه السياسات وتوطيدها. وكان من بين هذه المقترحات وضع بروتوكول مشترك بين أعضاء مجلس الرؤساء بشأن النزاهة أو مدونة قواعد سلوك على نطاق المنظومة أو إطار عام للتعاون فيما بين المنظمات الدولية وهيئاتها ودوائرها الداخلية من جهة والدول من جهة أخرى. ولعل الفريق العامل يود أن يناقش السبل التي يمكن بها للدول الأطراف أن تستخدم نفوذها في المنظمات الدولية التي تشارك فيها لدعم الجهود التي تنهض بها هذه المنظمات من أجل ترسيخ قواعدها الداخلية الخاصة بالنزاهة وذلك بالاستفادة التامة من المبادئ المكرسة في الاتفاقية. ولعل الفريق العامل يود أيضا أن يقدم توجيهات إلى الأمانة بشأن الخطوات التي ينبغي أن تتخذ لدعم الدول الأطراف في جهودها الرامية إلى تأييد مبادرة النزاهة في المؤسسات.