

Distr.: General  
14 August 2012  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون

البند ١٣٥ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

## أنشطة مكتب الأخلاقيات

## تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤، المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير معلومات عن أنشطة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، وفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠، المتعلق بإدارة الموارد البشرية. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١١ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢.

\* A/67/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## المحتويات

## الصفحة

أولا -	مقدمة .....	٣
ثانيا -	معلومات أساسية ومعلومات عامة .....	٣
ثالثا -	أنشطة مكتب الأخلاقيات .....	٧
ألف -	المشورة والتوجيه .....	٧
باء -	برنامج الإقرار المالي .....	١٠
جيم -	حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول .....	١٧
دال -	التوعية، والتدريب، والتثقيف .....	٢٠
هاء -	وضع المعايير ودعم السياسات .....	٢٣
واو -	تقييم ثقافة الأمم المتحدة في الأخلاقيات والنزاهة .....	٢٤
رابعا -	لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات .....	٢٥
خامسا -	الاستنتاجات والتوصيات .....	٢٧
المرفق		
	مستوى الامتثال لبرنامج الإقرار المالي لعام ٢٠١١ .....	٢٩

## أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير، وهو التقرير السابع منذ إنشاء مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عملاً بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، التي طلبت فيها الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم سنوياً تقريراً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات.

٢ - ويقدم هذا التقرير لمحة عامة وتقييماً لبرنامج عمل مكتب الأخلاقيات وفقاً لولايته المتمثلة في تأمين أعلى مستويات النزاهة للموظفين وتشجيع ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل المنظمة. ويتناول التقرير التقدم الذي أحرزه المكتب في تقديم الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وللمنظمة بعد فترة ٢٠١٠-٢٠١١ المشمولة بالتقرير السابق.

٣ - ويقدم التقرير أيضاً معلومات عن أول تقييم بالمنظمة للمخاطر الأخلاقية والمتعلقة بالمس بالسمعة يقوم به مكتب الأخلاقيات من أجل عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. وسيمكن هذا التقييم، الذي يهدف إلى تحديد أهم المخاطر الأخلاقية والمتعلقة بالمس بالسمعة، التي تنشأ في عمليات حفظ السلام، من وضع وتنفيذ تدابير لتخفيف المخاطر التي جرى تحديدها، وبالتالي ضمان الاستخدام الفعال لموارد حفظ السلام وحماية سمعة المنظمة.

٤ - وأيدت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٤/٦٦ الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/66/511) بأن تكون الإحاطات عن الأخلاقيات إلزامية بالنسبة لكبار المديرين في الأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، وبالنظر إلى أهمية تأسيس "نهج أخلاقي ينساب من القمة" بهدف الترويج لثقافة أخلاقية في كامل المنظمة، يتناول التقرير أيضاً الجهود التي يبذلها مدير مكتب الأخلاقيات لتعزيز التواصل مع كبار القادة بطرق تشمل بدء عملية تشاورية ومتسلسلة من الحوارات المتعلقة بالأخلاقيات بمشاركة من الإدارة والموظفين.

٥ - يقدم هذا التقرير أيضاً استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ المعنون "إدارة الموارد البشرية" الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام، بعد أن رحبت بإنشاء لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، أن يدرج في تقريره معلومات عن أنشطة اللجنة.

## ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٦ - أنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات وفقاً للفقرة ١٦١ (د) من قرار الجمعية العامة ١/٦٠ المعنون "نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥"، التي طلبت فيها إلى الأمين العام أن

يقدم التفاصيل المتعلقة بإنشاء مكتب للأخلاقيات ذي مركز مستقل. وبدأ مكتب الأخلاقيات عمله في ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، والمجالات الأساسية للمسؤوليات التي يضطلع بها المكتب هي:

(أ) إسداء المشورة والتوجيه للموظفين، في إطار السرية، بخصوص المسائل الأخلاقية، بما يشمل إدارة خط هاتف؛

(ب) إدارة برنامج الإقرار المالي بالمنظمة؛

(ج) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليه في إطار سياسة المنظمة المتصلة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء سلوك أو تعاونه مع عمليات المراجعة أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول؛

(د) وضع المعايير، وتوفير التدريب على المسائل الأخلاقية، والتثقيف بها، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب، حسب الاقتضاء، والتوعية بالمسائل الأخلاقية؛

(هـ) دعم عملية وضع المعايير الأخلاقية وتعزيز اتساق السياسات.

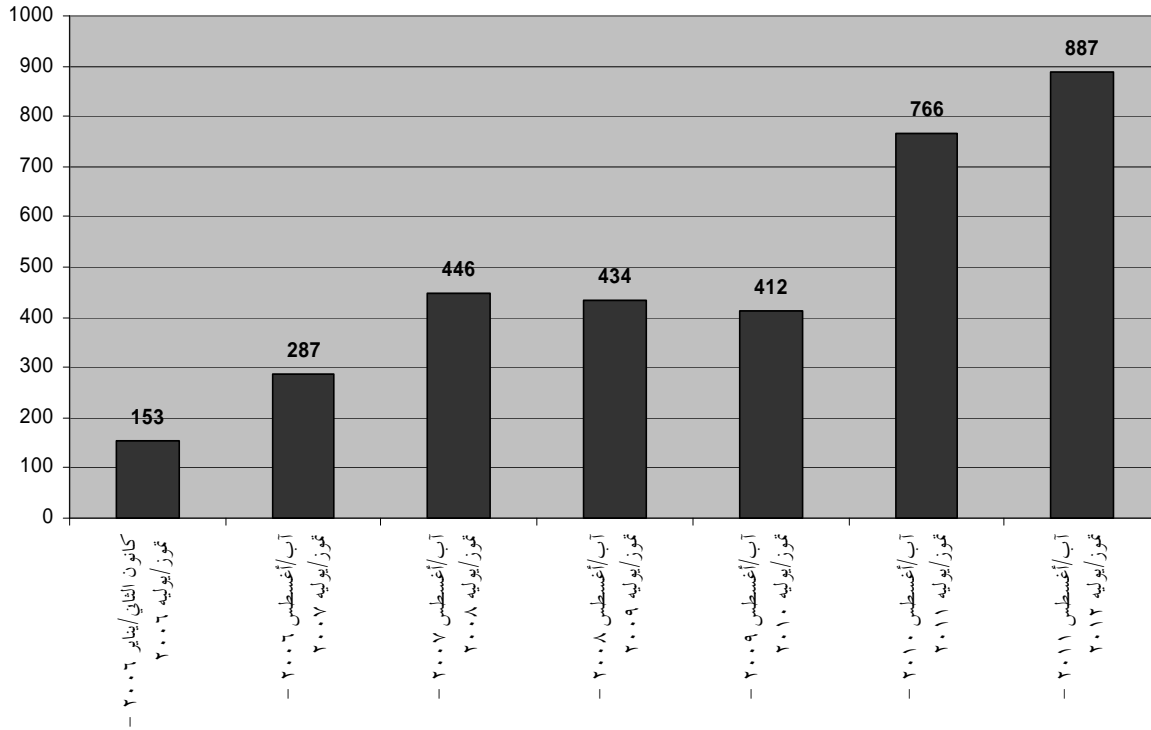
٧ - ويتولى مكتب الأخلاقيات، في اضطلاع بالمهام الأساسية لولايته، تقديم المساعدة للأمين العام لكفالة تأدية جميع الموظفين لمهامهم وفقاً لأعلى مستويات النزاهة والتقيّد. بميثاق الأمم المتحدة. ويعمل المكتب على تعهد ثقافة الأخلاقيات ونشرها في المنظمة على أساس المساءلة والشفافية والاحترام من أجل تعزيز فعالية الأمم المتحدة ومصادقيتها.

٨ - وفي ما يتعلق بالأمانة العامة، بما في ذلك مراكز العمل في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي، وجميع اللجان الإقليمية، وعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، وغيرها من المكاتب المعنية، تلقى مكتب الأخلاقيات ما مجموعه ٨٨٧ طلباً للحصول على خدماته في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١١ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢. ويمثل هذا الرقم زيادة مقارنة بطلبات الخدمات التي وردت إلى المكتب في الفترة المشمولة بالتقرير السابق وعددها ٧٦٦ طلباً، ويشهد على الأهمية المستمرة للمكتب كمصدر مأمون وسري للمشورة بالنسبة للموظفين في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بالأخلاق والقيم وثقافة المؤسسة. ويقدم الشكل ١ أدناه مقارنة بين الأرقام المتعلقة بطلبات الخدمات للفترة من عام ٢٠٠٦ إلى عام ٢٠١٢.

٩ - وتمثل الطلبات الواردة إلى مكتب الأخلاقيات والبالغ عددها ٨٨٧ طلباً ما يقرب من ٢ في المائة من مجموع موظفي الأمانة العامة.

## الشكل الأول

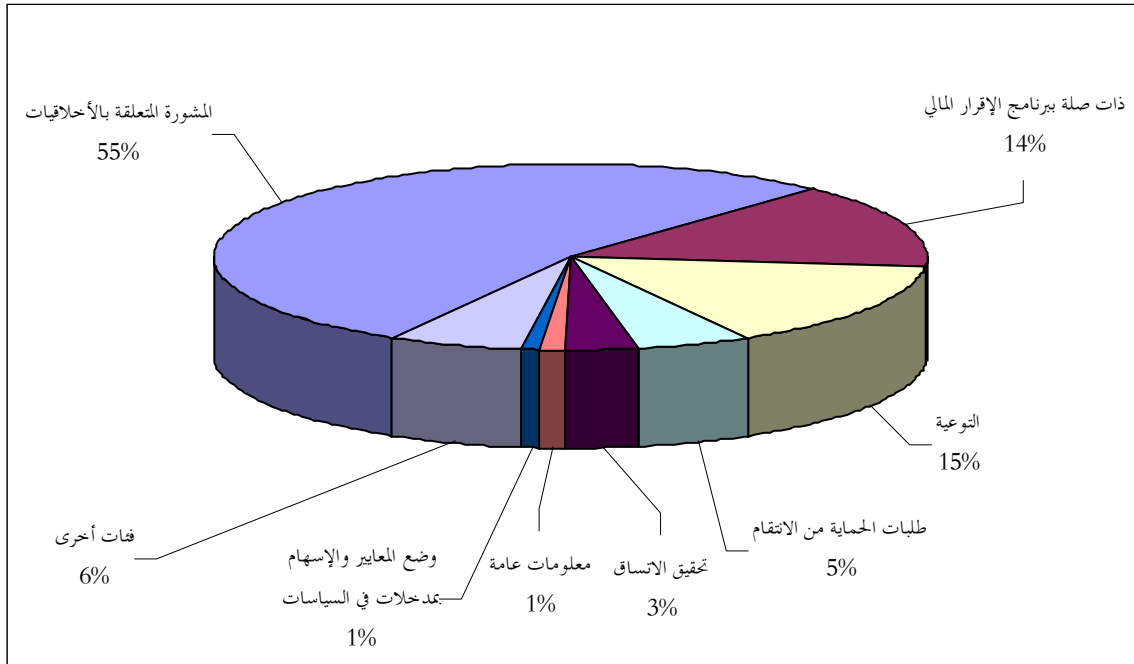
إجمالي طلبات خدمات مكتب الأخلاقيات حسب دورة الإبلاغ، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ - تموز/يوليه ٢٠١٢



١٠ - وتعكس طلبات المساعدة نطاق أنشطة مكتب الأخلاقيات، وقد غطت طائفة واسعة من المسائل منها مثلاً، الاستفسارات المتعلقة ببرنامج الإقرار المالي، وإمكانية الاشتغال بأنشطة خارجية، وقبول الهدايا، والأوسمة والجوائز، والتدريب في مجال الأخلاقيات، واستعراض سياسات الأخلاقيات وإسداء المشورة بشأنها والحماية من الانتقام. ويرد في الشكل ٢ أدناه تفصيل لطلبات الخدمات حسب الفئة.

## الشكل الثاني

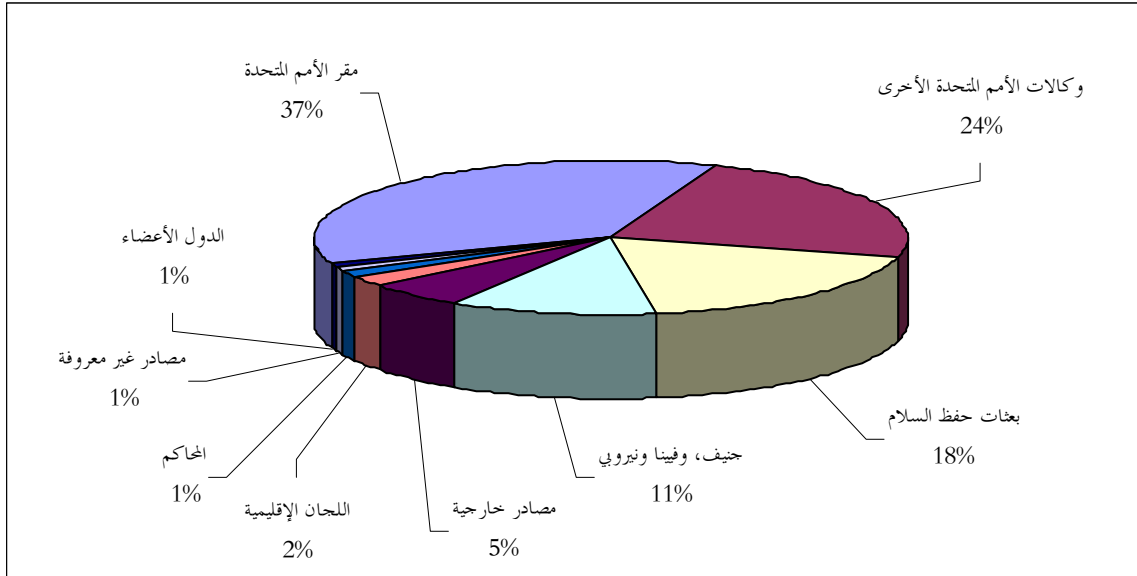
طلبات الخدمات حسب الفئة، ١ آب/أغسطس ٢٠١١ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢



١١ - وكما هو مبين في الشكل الثالث، يتلقى مكتب الأخلاقيات طلبات للحصول على خدماته من المكاتب في جميع المواقع الجغرافية، على النحو المبين في الشكل ٣. ولوحظت زيادة بنسبة ٩ في المائة في الطلبات الواردة من خارج المقر في دورة الإبلاغ السابقة تعزى إلى مبادرات التوعية التي اضطلع بها المكتب على مستوى المنظمة طوال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وزادت النسبة المئوية للطلبات الواردة من خارج المقر من ٥٧ في المائة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى ٦٣ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي، مما يدل على استمرار فعالية الجهود الجارية التي يبذلها المكتب للتواصل مع الموظفين خارج نيويورك. ومع تزايد دراية الموظفين بالخدمات التي يقدمها المكتب وتنامي ثقتهم في فعاليته، يزداد احتمال التماسهم للمشورة والتوجيه بشكل استباقي لتجنب المخاطر، بدلا من طلبها بأثر رجعي ومن منطلق دفاعي.

## الشكل الثالث

طلبات الخدمات حسب المصدر، ١ آب/أغسطس ٢٠١١ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢



## ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

١٢ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل مكتب الأخلاقيات استكمال إنجازاته بنشاط في كل مجال من مجالات ولايته الأساسية. وبالإضافة إلى توطيد وتعزيز برامج الأخلاقيات الأساسية، وسع المكتب برنامج عمله في ما يتعلق بالتدريب في مجال الأخلاقيات والتواصل مع الإدارة العليا للأمم المتحدة.

## ألف - المشورة والتوجيه

١٣ - يضطلع مكتب الأخلاقيات، بتقديمه للمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، بمهمة حاسمة في الوقاية من المخاطر داخل المنظمة. ويمكّن المكتب الموظفين، بإسداء المشورة لهم حول معايير السلوك المناسبة وتوضيح التزاماتهم بموجب القواعد والأنظمة المعمول بها، من اتخاذ قرارات أفضل تعزز قيم الأمم المتحدة ومبادئها ومصالحها. وتصلح المشورة السرية في مجال الأخلاقيات لتفادي تضاربات المصالح الشخصية الفعلية أو المتصورة التي قد تقوض سمعة ومصداقية المنظمة، أو التخفيف منها أو إيجاد الحلول لها.

١٤ - ووفقاً لولاية مكتب الأخلاقيات المتمثلة في تقديم المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات للموظفين والإدارة، وإدارات/مكاتب الأمم المتحدة، فإنه لا يحل محل الآليات

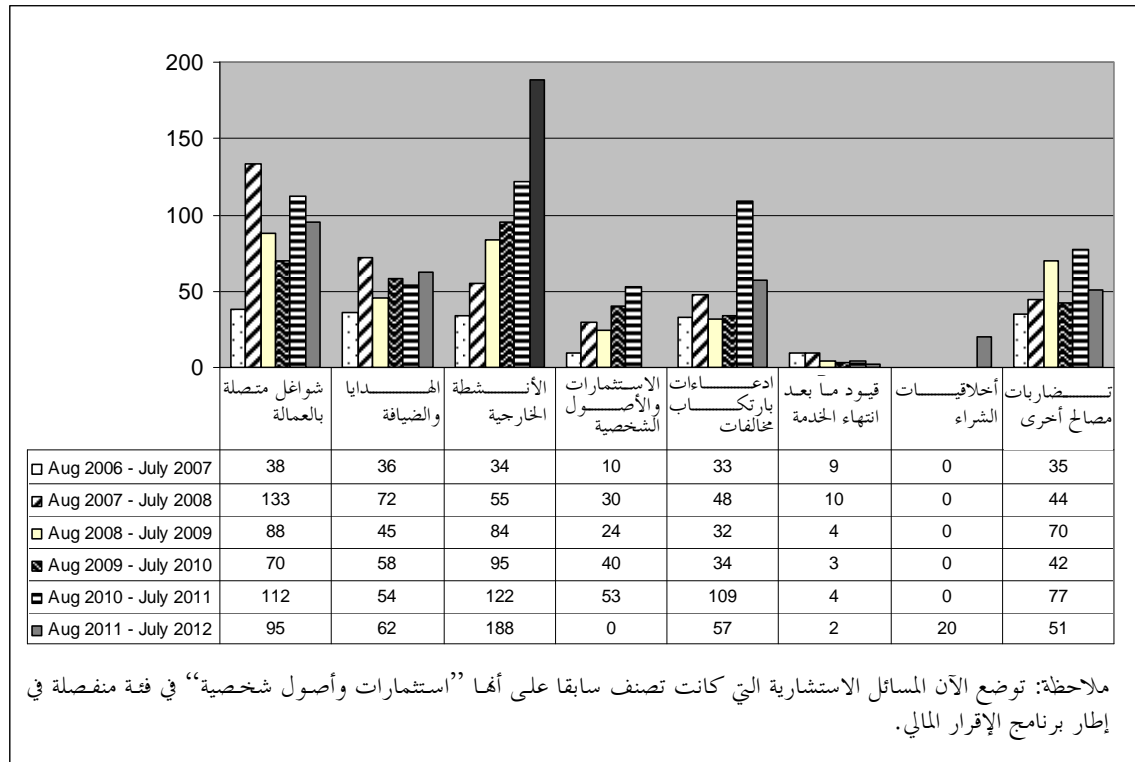
القائمة المتاحة للموظفين للإبلاغ عن سوء السلوك أو تسوية المظالم. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١١، قام المكتب من أجل مساعدة الموظفين على فهم أدوار ومهام الكيانات المتعددة داخل المنظمة التي تهتم بشواغل الموظفين، بتوزيع "خريطة الطريق: دليل الموظف في التوجه إلى المكان المناسب" على جميع البعثات الميدانية، والمكاتب التنفيذية، واللجان الإقليمية، والمكاتب الإقليمية، والدليل متاح أيضا على الموقع الشبكي الجديد لمكتب الأخلاقيات ([www.un.org/en/ethics/](http://www.un.org/en/ethics/))، الذي تجري مناقشته في الفقرة ٥٤ أدناه. والدليل مرجع أساسي للموظفين للاطلاع على مختلف العناصر المكونة لمنظومة الأمم المتحدة. وقد قوبل باستحسان كبير من قبل كل من موظفي الأمم المتحدة وإدارتها، وستنشر طبعة ثانية مستكملة منه في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

١٥ - وأعاد مكتب الأخلاقيات، بدعم من مكتب إدارة الموارد البشرية، كتابة نسخة عام ٢٠٠٥ من دليل الأخلاقيات للأمم المتحدة وقام بتوسيعها. ويشكل الدليل المنقح المعنون "لنعمل معا على تطبيق الأخلاقيات" نصا مصاحبا لخريطة الطريق، ويقدم المزيد من التوجيهات للموظفين بخصوص القيم والمعايير الأخلاقية الأساسية للمنظمة حسبما ينطبق على عملهم اليومي. ويعرض الدليل مفاهيم أخلاقية معقدة بأسلوب ميسر، ويرد في شكل يسهل استخدامه، ويتضمن إشارات إلى القواعد والأنظمة المناسبة، وأمثلة، وأسئلة يتكرر طرحها. ولئن كان الدليل متوفرا بالأساس على الموقع الإلكتروني الجديد للمكتب، يمكن، عند الطلب، الحصول على عدد محدود من النسخ المطبوعة منه.

١٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ما مجموعه ٤٧٥ طلبا بالمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، تمثل ٥٥ في المائة من جميع طلبات الخدمات التي تلقاها المكتب (انظر الشكل الثاني أعلاه). ويقدم الشكل الرابع أدناه فئات طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات وتوزيعها. وترد أدناه، في الفرع المتعلق ببرنامج الإقرار المالي.

## الشكل الرابع

طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات حسب الدورة، آب/أغسطس ٢٠١١ - تموز/يوليه ٢٠١٢



١٧ - ويتعلق أكبر عدد من طلبات المشورة "بالأنشطة الخارجية". وقد شهدت تلك الطلبات زيادة بنسبة ٥٤ في المائة، من ١٢٢ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى ١٨٨ في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، مما يشير إلى أن الموظفين يفهمون على نحو متزايد المخاطر الكامنة لمثل تلك الأنشطة. ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه في ما يتعلق بملاءمة الأنشطة الخارجية المتوخاة وإجراءات الموافقة.

١٨ - وكما هو مبين في الشكل الرابع، أنشأ المكتب فئة جديدة للمشورة بعنوان "أخلاقيات الشراء". تعكس زيادة المساعدة الاستشارية في مجال الأخلاقيات التي تطلبها شعبة المشتريات. ويقدم المكتب مشورة مستقلة بشأن قضايا تتصل بالأخلاقيات، ومكافحة الفساد، وبرامج امتثال المؤسسات للبائعين الساعين إلى التعامل مع الأمم المتحدة. ويقدم المكتب على وجه الخصوص مشورة مستقلة إلى شعبة المشتريات بشأن (أ) مدى أهلية خبراء الأخلاقيات والامتثال الخارجيين المقترحين من قبل البائعين، الذين يتحققون من تنفيذ البائعين لمعايير وبرامج الأخلاقيات ومكافحة الفساد والامتثال التي تستجيب لتوقعات الأمم المتحدة؛ (ب) ما إذا كانت وثائق البائع المتعلقة ببرنامج المؤسسة الخاص بالأخلاقيات

والامتنال تقدم ضمانا كافيا للأمم المتحدة بخصوص المخاطر المتعلقة بسمعة الأطراف الثالثة. وعلى مدى الأشهر الـ ٢٤ الماضية، رد المكتب على استفسارات من شعبة المشتريات تتعلق بـ ١٧ بائعا بصدد اجتياز عملية إعادة قبولهم. وأبلغ المكتب بأن شعبة المشتريات دعت تسعة بائعين إلى بدء تقديم طلبات إعادة تسجيلهم. ورد المكتب أيضا على طلبات مشورة من شعبة المشتريات بخصوص تضاربات محتملة في مصالح المؤسسات ومخاطر متعلقة بالسمعة، وقدم دعما تقنيا مستقلا في ما يخص مسائل ناشئة في ما يتعلق بتنفيذ إطار السياسات النموذجي لجدارة البائعين.

١٩ - وقدم مكتب الأخلاقيات مشورة مستقلة لإدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني بخصوص استحداث برنامج لرصد الامتنال بالنسبة لبائعين اثنين يقدمان خدمات فائقة الأهمية لإدارة الدعم الميداني. وينشئ برنامج رصد الامتنال آلية إشراف على العقود تمكن البائعين من مواصلة تقديم الخدمات شريطة أن يمثل موظفوهم امتثالا صارما لسياسات الأمم المتحدة التي تنطبق على البائعين.

٢٠ - وارتفع مرة أخرى عدد الطلبات الواردة من بعثات حفظ السلام بشأن الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ ليصل إلى ١٥٩ طلبا، مقارنة بـ ١٣٥ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ و ٥٣ في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. ووردت طلبات مشورة من جميع البعثات، مما يعكس جهود المكتب المتضافرة للوصول إلى موظفي حفظ السلام.

٢١ - ورد مكتب الأخلاقيات على الاستفسارات الواردة من كيانات الأمم المتحدة الأخرى بشأن تبادل المعلومات وأفضل الممارسات والسياسات والمشورة والإرشاد في مجال الأخلاقيات. ومن بين هذه الكيانات المنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، والبنك الدولي، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مؤئل الأمم المتحدة)، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.

## باء - برنامج الإقرار المالي

٢٢ - تشمل ولاية مكتب الأخلاقيات تكليفا بتطبيق برنامج الإقرار المالي. والهدف من البرنامج هو تحديد مخاطر تضاربات المصالح الشخصية وإدارتها والتخفيف منها، سعيا إلى تعزيز ثقة الجمهور في نزاهة المنظمة. ووفقا لنشرة الأمين العام ST/SGB/2006/6، يعتبر

الموظفون المعينون في النشرة ملزمين بتقديم إقرارات مالية سنوية، ويشمل ذلك جميع الموظفين على مستوى الرتبة مد-١ فما فوقها، والمشتغلين بعمليات الشراء والاستثمار. وتحري الاستعانة بمصدر خارجي لأداء مهمة استعراض الإقرارات المالية.

٢٣ - وشارك ما مجموعه ٣٠٦ ٤ موظفين في دورة الإيداع لعام ٢٠١١، التي بدأت في ١ آذار/مارس ٢٠١١ وغطت فترة الإبلاغ عن الإقرارات المالية الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. ومن بين هذا العدد فإن ١٠٩٤ من مقدمي الإقرارات جدد أو غير معاودين في البرنامج. وامثل ما مجموعه ٩٩,٩ في المائة من المشاركين (أو ٣٠٣ ٤ موظفين) لالتزامات الإيداع وهو ما يمثل أعلى مستوى عام للامتثال في تاريخ البرنامج.

٢٤ - وفي عام ٢٠١١، واصل مكتب الأخلاقيات اتخاذ التدابير لدعم الامتثال لشروط البرنامج. وعقد المكتب إحاطات في بداية الدورة لمقدمي الإقرارات وغيرهم من الموظفين المهتمين بالأمر، بمن في ذلك جهات الاتصال التابعة للإدارات التي تقدم الدعم المباشر والمتابعة على مستوى الإدارات في ما يتعلق بالبرنامج. وقدم المكتب إحاطات بشأن البرنامج في حلقات عمل عن الأخلاقيات، ودورات توجيه دراسية للموظفين، ولقاءات مفتوحة. وقدم المكتب دعماً تقنياً معززا للموظفين الذين يواجهون صعوبات تقنية في إيداع الإقرارات المالية، ورد على استفسارات مقدمي الإقرارات الفرادى في غضون ٤٨ ساعة من استلام الطلب. ويحال الموظفون الذين لا يتقيدون بالتزامات إيداع إقراراتهم المالية، بعد تلقي الدعم التقني من مكتب الأخلاقيات، إلى المتابعة الداخلية، على أساس شهري على يد المنسقين في إداراتهم أو رؤساء الإدارات. ويبدل موظف الاستعراض الخارجي للبرنامج جهوداً مكثفة في مجال المتابعة مع الموظفين المعنيين، قبل إحالة حالات عدم الامتثال إلى مكتب الأخلاقيات من جديد. ويعزى معدل الامتثال الملحوظ البالغ ٩٩,٩ في المائة مباشرة إلى هذه الجهود. وواصل المكتب التواصل مع الإدارات/المكاتب المشاركة ومقدمي الإقرارات سعياً لضمان الامتثال الكامل للبرنامج.

٢٥ - وبالنسبة لدورة الإيداع لعام ٢٠١١، اختير لعملية التحقق ما مجموعه ٢١٤ مشاركاً على أساس عينة عشوائية متعددة الطبقات من مختلف الدرجات والإدارات/المكاتب ومراكز العمل. وبالإضافة إلى المشاركين الذين اختيروا على أساس عينة عشوائية، أعيد اختيار مشاركين في دورة الإيداع لعام ٢٠١٠ لم يقدموا وثائق مكتملة من أطراف ثالثة، للمشاركة في عملية التحقق لعام ٢٠١١. وللمرة الأولى في تاريخ برنامج الإقرار المالي، قدم جميع المشاركون المختارين لعملية التحقق لعام ٢٠١١ وثائق مكتملة من أطراف ثالثة كما طلب منهم ذلك.

٢٦ - وخلال دورة الإيداع لعام ٢٠١١، كشف موظفو الاستعراض الخارجيون للبرنامج عن حالات محتملة أو فعلية لتضارب المصالح، تتعين معالجتها بلغ مجموعها ١٠٣ حالات، لدى ٨٠ من مقدمي الإقرارات (١,٩ في المائة من مجموع الإيداعات) مقارنة بـ ١٥٠ حالة، لدى ١٠٢ من مقدمي الإقرارات (٢,٥ في المائة من مجموع الإيداعات) في عام ٢٠١٠. وتعلق ١٤ حالة من مجموع حالات تضارب المصالح الـ ١٠٣ التي حددت في عام ٢٠١١ بجيازات مالية، و ٦٥ بأنشطة خارجية، و ٢٤ بعلاقات أسرية. وأصدر موظفو الاستعراض، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، توصيات بشأن الإجراءات التي يتعين اتخاذها من أجل معالجة حالات تضارب المصالح هذه. ويتضمن الجدول ١ أدناه تفصيلاً مقارنة لإجراءات المعالجة التي اتخذت بشأن الحالات المحددة لكل من عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١. وعندما لم تعد حالة ما تشكل تضارباً محتملاً في المصالح، لا يطلب اتخاذ المزيد من الإجراءات.

## الجدول ١

## علاج حالات تضارب المصالح في دورتي الإيداع لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١١

عدد الحالات	لا حاجة لإجراءات إضافية	تحتاج إلى موافقة	تنحي	وضع الحساب تحت الإشراف الإداري		أشياء أخرى
				٢٠١١	٢٠١٠	
٢٠١١	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠١١
٥٨	١٢	٣	١	٣٤	١٠	٨
١٤	١٢	٣	١	٣٤	١٠	٨
٥٠	٦٥	١٠	٢٩	٤٧	١	٧
٤٢	٦	٣	—	٣٢	٢٠	٤
١٥٠	٣٤	١٦	٢٩	٤٨	٦٦	٣١
١٠٣	٣٤	١٦	٢٩	٤٨	٦٦	٣١
٨	١٣	٨	٣١	٦٦	٣١	٨

٢٧ - وبالإضافة إلى تقديم التوجيه في ما يتعلق بالتخفيف من تضاربات المصالح الشخصية المحددة من خلال برنامج الإقرار المالي أثناء دورة الإيداع العادية وإدارتها، واصل مكتب الأخلاقيات الرد على طلبات المشورة حول مجموعة متنوعة من المسائل المتعلقة بالبرنامج، بما في ذلك الاستثمارات الشخصية، والأنشطة الخارجية، والعلاقات الأسرية. وخلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١١ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢، رد المكتب على ٥٦ من الطلبات المتصلة بمسائل الإقرار المالي.

٢٨ - وبنهاية دورة الإيداع لعام ٢٠١١، كان عدد المشاركين الذين لم يمتثلوا لالتزامهم في إطار البرنامج، ثلاثة فقط، مقارنة بـ ٣٤ مشاركاً في دورة الإيداع لعام ٢٠١٠. ومن

هؤلاء الثلاثة موظفان من كيانين مشاركين تابعين للأمم المتحدة غير الأمانة العامة. وأحيل الموظف المتبقي من الأمانة العامة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنه. وتشهد الزيادة الكبيرة في الامتثال لبرنامج الإقرار المالي لدورة الإيداع لعام ٢٠١١ على الجهود المعززة التي بذلها مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع المكاتب المعنية، لضمان فهم الموظفين المشاركين للالتزامات المتعلقة بالبرنامج وتقيدهم بها.

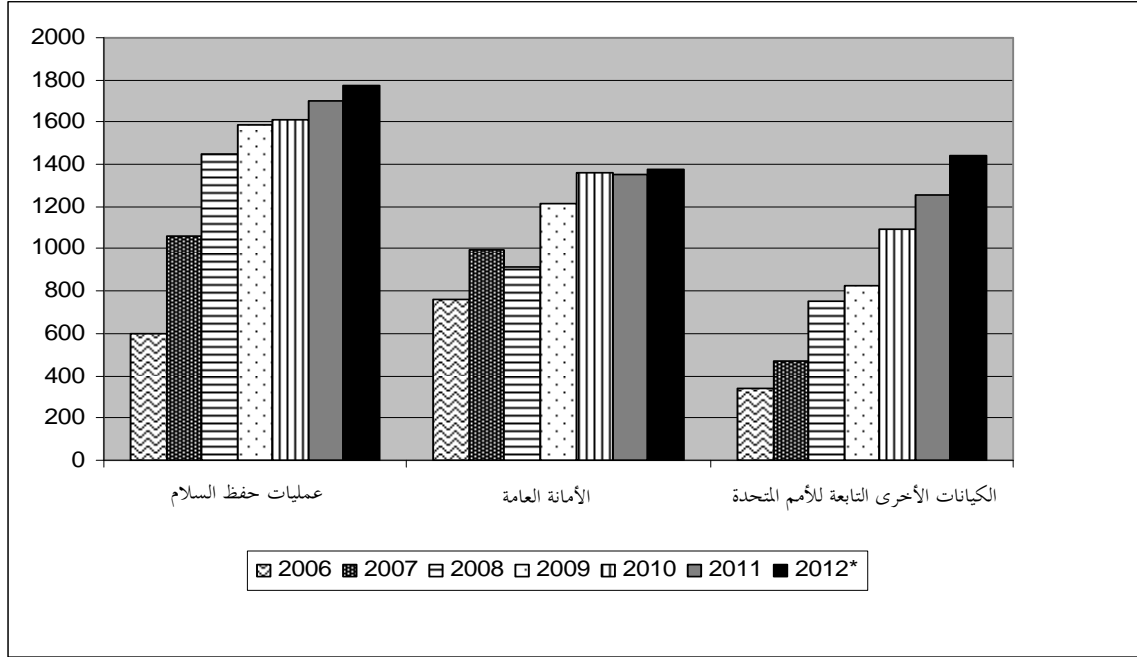
٢٩ - واعتمدت الجمعية العامة، في قرارها ٦٣/٢٥٠، توصية للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يضمن الأمين العام تقاريره المقبلة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، بيانات مصنفة حسب مركز العمل عن عدد الأفراد الذين يشملهم البرنامج، وعدد الأفراد الذين يمثلون لالتزاماتهم المتعلقة بإيداع الإقرارات المالية، وعدد الأفراد الذين لا يمثلون لتلك الالتزامات وأسباب عدم امتثالهم. وترد المعلومات عن دورة عام ٢٠١١ لبرنامج الإقرار المالي، مصنفة حسب الإدارة/المكتب داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة، في مرفق هذا التقرير.

٣٠ - وتواصلت مبادرة الأمم المتحدة الطوعية للإقرارات العلنية خلال دورة الإيداع لعام ٢٠١١، مع إدخال بعض التحسينات الإضافية عليها. وفي حين شارك في المبادرة في عام ٢٠١٠، ١١١، أي ٨١ في المائة، من كبار المسؤولين في الأمم المتحدة على مستوى رتبة أمين عام مساعد فما فوقها، فقد شارك ما مجموعه ١٢٩ من كبار الموظفين في دورة عام ٢٠١١؛ حيث بلغ معدل المشاركة ٩٣,٥ في المائة. واختار ٨٧ مسؤولاً من بين هؤلاء المشاركين (أو ٦٧ في المائة منهم) الكشف علناً عن موحز لأصولهم وخصومهم المالية، ومصالحهم الخارجية. وأظهروا بذلك مدى التزامهم بمبدأ الشفافية واعترافهم بضرورة التأكيد لعامة الناس وللدول الأعضاء، عدم تأثرهم بالاعتبارات الشخصية في الاضطلاع بواجباتهم الرسمية. وأكد الموظفون الكبار المتبقون وعددهم ٤٢ موظفاً (أو ٣٣ في المائة) علناً بأنهم أكملوا على النحو الواجب إقراراتهم المالية السرية كما تطلب ذلك المنظمة. وتعرض الإقرارات العلنية الطوعية للمسؤولين الكبار على الموقع الشبكي للأمين العام.

٣١ - وفي ما يخص دورة الإيداع لعام ٢٠١٢، بلغ عدد المسجلين، حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢ ما مجموعه ٥٩٤ ٤ موظفاً. ويوفر الشكل الخامس والجدول ٢ أدناه مقارنة بين مستويات المشاركة في دورات الإيداع السنوية المختلفة لبرنامج الإقرار المالي، بما في ذلك بيانات تفصيلية حسب المجموعات التنظيمية.

## الشكل الخامس

المشاركة في برنامج الإقرار المالي حسب الكيان وسنة الإيداع، وسنة الإيداع للفترة ٢٠١٢-٢٠٠٨



## الجدول ٢

المشاركة في برنامج الإقرار المالي حسب الكيان وسنة الإيداع، من بدء البرنامج إلى عام ٢٠١٢

المجموع حسب السنة	الكيانات الأخرى المتحدة للأمم المتحدة	الأمانة العامة	عمليات حفظ السلام	
١٧٠٤	٣٣٩	٧٦٢	٦٠٣	٢٠٠٦
٢٥٢٨	٤٦٩	٩٩٧	١٠٦٢	٢٠٠٧
٣١١٨	٧٥٠	٩١٩	١٤٤٩	٢٠٠٨
٣٦١٨	٨٢٢	١٢١٢	١٥٨٤	٢٠٠٩
٤٠٦٥	١١١٢	١٢٥٣	١٧٠٠	٢٠١٠
٤٣٠٦	١٢٥٨	١٣٥١	١٦٩٧	٢٠١١
٤٥٩٤	١٤٤٣	١٣٨٠	١٧٧١	*٢٠١٢

\* في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢.

٣٢ - مع أن برنامج الإقرار المالي موجه إلى الأمانة العامة في المقام الأول، تشارك فيه كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة<sup>(١)</sup> على أساس اقتسام التكلفة. ويتيح ذلك إمكانية اتباع نهج متسق في تنفيذ سياسات الإقرار المالي، ويساعد هذه الكيانات في إدارة مخاطر تضارب المصالح.

٣٣ - ومنذ بدء البرنامج، ارتفع مجموع الإقرارات ارتفاعاً كبيراً من ١٧٠٤ في عام ٢٠٠٦ إلى ٥٩٤ في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢، ويمثل ذلك زيادة بنسبة ١٧٠ في المائة (انظر الجدول ٢ أعلاه). وارتفعت التكاليف الخارجية لإدارة البرنامج، مثل تكاليف قاعدة تكنولوجيا المعلومات للبرنامج، وخدماته الإدارية، واستضافة النظام، بنسبة ٣٢ في المائة تقريباً. ونتيجة لوفورات الحجم والكفاءة، لم ترتفع هذه التكاليف بشكل متناسب مع الزيادة الحادة في عدد مقدمي الإقرارات.

٣٤ - وأيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٤/٦٦ المتعلق بإدارة الموارد البشرية، توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يقوم الأمين العام ببحث جميع السبل المتاحة للحصول على خدمات استعراض برنامج الإقرار المالي بتكلفة أقل دون الإخلال بالسرية، والنظر في إمكانية الجمع بين وظيفتي استعراض الإقرارات وتقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات عند تحديد احتياجات البرنامج أثناء عملية الشراء المقبلة، وإبقاء مسألة فترة تقديم الإقرارات قيد الاستعراض. ونظراً لأن العقد الحالي مع الجهة المقدمة لخدمات الاستعراض الخارجي لبرنامج الإقرار المالي ينتهي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، فقد بدأت الأمانة العامة عملية إعادة تقديم العطاءات لشراء خدمات الاستعراض الخارجي وبعض خدمات تكنولوجيا المعلومات، وفقاً لإجراءات الشراء الموحدة. وتبذل الأمانة العامة جهوداً لبحث سبل احتواء تكاليف البرنامج. وفي ما يتعلق بقاعدة تكنولوجيا المعلومات التي تدعم البرنامج، فإن الأمانة العامة بصدد تحديد الأموال اللازمة لإنشاء قاعدة جديدة. وريثما يجري إدراج القاعدة الجديدة في البرنامج بعد ضمان التمويل، سيستمر الاحتفاظ بالقاعدة الحالية وتحسينها عن طريق تحديثها بشكل منتظم لكفالة صلاحيتها. ويواصل المكتب النظر في مسألة فترة الإيداع واضعاً في اعتباره نمط مخاطر المنظمة.

(١) تشارك في البرنامج حالياً كيانات الأمم المتحدة التالية: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة الأقالي لمبحوث الجريمة والعدالة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر في البلدان التي تعاني من الجفاف الشديد و/أو من التصحر، وبخاصة في أفريقيا، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ولجنة الأمم المتحدة للتعويضات، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وجامعة الأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٣٥ - وأيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٤/٦٦، توصية صادرة عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تدعو إلى استعراض الإطار التنظيمي للبرنامج بهدف إسناد دور أكبر إلى المكتب في تحديد عدد مقدمي الإقرارات، وصياغة مجموعة من معايير الأهلية تكون أكثر تحديدا. والمكتب بصدد التشاور مع المكاتب المعنية الأخرى، بما في ذلك مكتب الشؤون القانونية ومكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المراقب المالي، لتحديد المجالات التي ينبغي فيها النظر في وضع مزيد من المبادئ التوجيهية وتوضيح و/أو تنقيح السياسات التي تحكم حاليا برنامج الإقرار المالي، من أجل تحديد معايير الأهلية بشكل أوضح، وتقرير عدد مقدمي الإقرارات بوجه أفضل على أساس نمط مخاطر المنظمة.

٣٦ - واتخذت الأمانة العامة عددا من التدابير لمعالجة حالات التضارب في المصالح الشخصية، كما طلبت الجمعية العامة ذلك في القرار ٢٣٤/٦٦. ومن هذه التدابير تقديم معلومات وتوجيهات للموظفين بشأن إدارة تضارب المصالح خلال الدورات التوجيهية للموظفين الجدد، وحلقات العمل الإلزامية المنتظمة عن الأخلاقيات، ودورات التدريب والإحاطة الأخرى. وأنشأ مكتب الأخلاقيات موقعا شبكيا جديدا ويوفر دليل الأخلاقيات توجيهات عملية للموظفين بشأن طائفة عريضة من المسائل ذات الصلة بالأخلاقيات، منها كيفية منع وقوع حالات تضارب المصالح والتعرف عليها والتخفيف منها أثناء أداء الواجبات الرسمية.

٣٧ - ويزيد برنامج الإقرار المالي في وعي الموظفين المشاركين بالحاجة إلى حماية أنفسهم وحماية الأمم المتحدة من خطر تشويه السمعة والتضارب الشخصي في المصالح. وقد استعرض البرنامج خلال السنوات الست الأخيرة أكثر من ١٩ ٠٠٠ من الإقرارات المالية الفردية. وارتفع عدد المشاركين في البرنامج من ١ ٧٠٤ مشاركين في عام ٢٠٠٦ إلى ما يزيد على ٤ ٥٠٠ مشارك عام ٢٠١٢. ونظرا لإضافة المشاركين إلى البرنامج عند التحاقهم بالأمم المتحدة أو عند ترقيةهم أو تغيير مهامهم، فإن البرنامج يتسم بالفعالية في تحديد وإدارة الحالات المحتملة لتضارب المصالح في وقت مبكر وقبل نشوء حالات تضارب فعلية.

٣٨ - ومنذ عام ٢٠٠٦، جرى أكثر من ١٠٩ ٠٠٠ اتصال بالبريد الإلكتروني والهاتف بين الموظفين والجهة المعنية بالاستعراض الخارجي في ما يتعلق باستعراض الإقرارات المالية للموظفين. ومما يدل كذلك على زيادة الوعي بحالات تضارب المصالح قيام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بوضع برنامج للموافقة المسبقة على الأوراق المالية، وانخفاض عدد حالات التضارب المتعلقة بالأصول المالية. ورغم الإبلاغ عن ٥٨ من هذه الحالات في برنامج عام ٢٠١٠، لم تنشأ في عام ٢٠١١ سوى ١٤ حالة، كما هو مبين في الجدول ١ أعلاه.

٣٩ - وزاد برنامج الإقرار المالي من وعي الموظفين المشاركين بقواعد المنظمة وسياساتها في هذا الصدد. فعلى سبيل المثال، أوصى البرنامج، خلال عملية إخطار الموظفين بالشروط المعمول بها منذ عام ٢٠٠٨ والمتعلقة بطلب الموافقة على الأنشطة الخارجية، بأن يحصل الموظفون على الموافقة بالنسبة لـ ١٧٠ نشاطا خارجيا لم تكن في وقت سابق تحظى بالموافقة. واستخدمت التوصيات والمراسلات لتثقيف المشاركين بشأن أوجه تضارب المصالح واحتمالات وقوع الموظفين الواعين بطبيعة حالات تضارب المصالح التي تعنيهم وبالمخاطر المحيطة بها في حالات مماثلة في المستقبل تكون أقل.

٤٠ - وأبرز البرنامج حالات محفوفة بالمخاطر ما كان لينتبه إليها لولا ذلك، وكان يمكن أن تضر بسمعة المنظمة. وبالخصوص كشف البرنامج حالة تضارب كبير في المصالح أدت إلى القيام باستعراض للإجراءات يستهدف منع تكرار مثل هذه الحالات. وأسهم البرنامج بدرجة كبيرة في توعية الموظفين وضمان التقيد بالمعايير، ولا سيما المعايير المتعلقة بالأنشطة الخارجية والعلاقات الأسرية.

٤١ - واستجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في القرار ٢٣٤/٦٦ بأن يقترح الأمين العام تدابير لمعالجة حالات تضارب المصالح الشخصية، مثل التدابير المتعلقة بتوسيع نطاق برنامج الإقرار المالي ليشمل فئات أخرى من الموظفين والقيود التي يجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة. وتغطي السياسة الحالية المتعلقة بهذه القيود الموظفين المنخرطين في عملية الشراء، بما في ذلك مقدمو طلبات الشراء، على النحو المحدد في دليل مشتريات الأمم المتحدة.

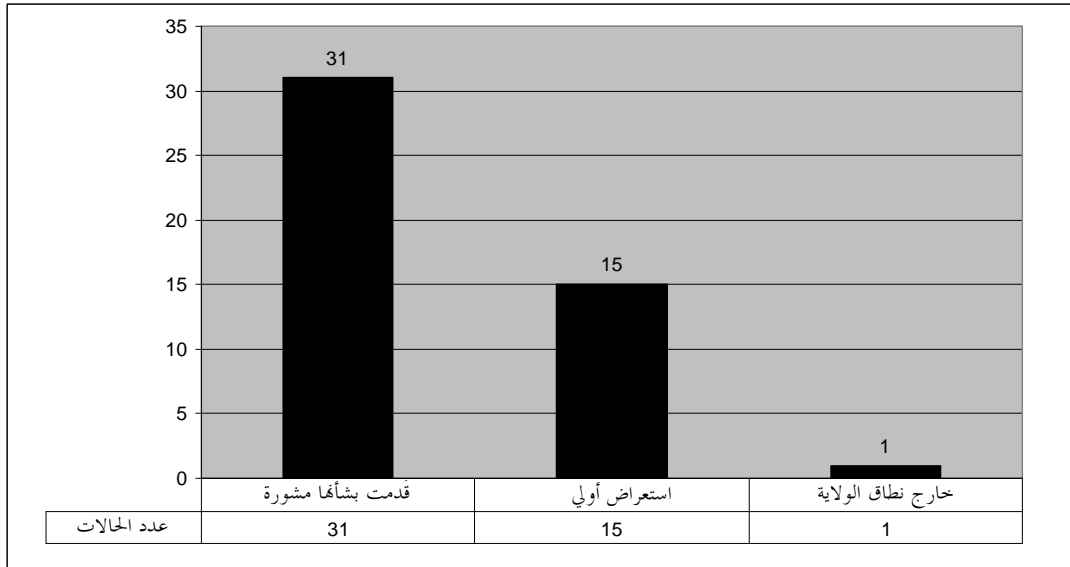
## جيم - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

٤٢ - عملا بنشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، يجوز للموظفين الذين يعتقدون أنهم يتعرضون للانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول أن يقدموا إلى مكتب الأخلاقيات طلبا للحصول على الحماية من الانتقام. ويجري المكتب استعراضات أولية لطلبات الحماية لتقرير ما إذا كان مقدم الشكوى يمارس نشاطا مشمولا بالحماية، وإن كان الأمر كذلك ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية يشكل عاملا مساهما في الانتقام المزعوم. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات أن دعوى الانتقام ظاهرة الواجهة، تُحال المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو إلى آلية تحقيق بديلة، عند الاقتضاء، من أجل إجراء تحقيق رسمي. ويبت المكتب نهائيا في مسألة الانتقام عقب استلام وتقييم تقرير التحقيق المكتمل ومواد الإثبات.

٤٣ - وتلقى المكتب، خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١، ٤٦ استفسارا تتعلق بالحماية من الانتقام. وفي ما يتعلق بالاستفسارات التي طلب فيها الموظفون بالتحديد الحماية من الانتقام وفقا لنشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، أجرى المكتب ١٥ تقييما لاستعراضات أولية، كما هو مبين في الشكل السادس أدناه. وبالنسبة للتقييمات الـ ١٥ للاستعراضات الأولية، أكمل المكتب استعراضه لـ ١٤ حالة، وأحال اثنتين منها إلى التحقيق بسبب ما توصل إليه من أن دعوى الانتقام ظاهرة الواجهة. ورغم إثبات عدم وجاهة دعوى الانتقام في ١٢ من الحالات، لا تزال عملية الاستعراض الأولى جارية في ما يتعلق بالحالة المتبقية.

#### الشكل السادس

الإجراءات المتخذة بشأن طلبات الحماية، ١ آب/أغسطس ٢٠١١ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢



٤٤ - في ما يتعلق بالاستفسارات الـ ٣٠ التي لم تنطو على تقييمات استعراض أولي، تقرر أن أحدها يقع خارج نطاق ولاية المكتب، وقُدمت المشورة في ما يتعلق بالاستفسارات المتبقية البالغ عددها ٢٩ استفسارا بشأن سياسية المنظمة في مجال الحماية من الانتقام. وجرى توجيه الموظفين الذين أثاروا تظلمات غير مشمولة بالسياسة إلى الهيئات المعنية الأخرى، من بينها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ووحدة تقييم الإدارة وفريق إدارة الأداء التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية.

٤٥ - وبخصوص إحدى الحالتين المشار إليهما في الفقرة ٤٣ أعلاه، واللتين توصل المكتب إلى أنهما ظاهرتا الواجهة، قام المكتب أيضا بتيسير اتخاذ تدابير حماية مؤقتة من بينها تعليق تقييم الأداء وإعادة انتداب موظفي إعداد التقارير.

٤٦ - وفي ما يتعلق بتنفيذ إجراءات الانتصاف التصحيحية النهائية، شهدت الفترة المشمولة بهذا التقرير تنفيذ توصية قدمها مكتب الأخلاقيات للمكتب التنفيذي للأمين العام عام ٢٠١١ بنقل الشخص الذي تقرر أنه تعرض للانتقام إلى مكتب آخر في الأمانة العامة. ونُفذت هذه التوصية بالتعاون بين المكتب التنفيذي للأمين العام وإدارة الشؤون الإدارية.

٤٧ - وقد أجرى مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من آب/أغسطس ٢٠٠٦ إلى تموز/يوليه ٢٠١٢ تقييما أوليا لما يبلغ ١٠٦ من الشكاوى المتعلقة بالانتقام. وما زالت واحدة قيد الاستعراض، وأغلقت ١٨ إما لأن مقدم الشكوى قام بسحبها أو تخلى عنها، أو لأنه جرت تسويتها بوسائل غير رسمية بما يرضي مقدم الشكوى. أما بالنسبة للشكاوى المتبقية، والبالغ عددها ٨٧ شكوى، والتي أُجري استعراض أولي بشأنها، فقد قرر المكتب وجاهة ٩ دعاوى انتقام وأحالها إلى التحقيق الرسمي عملا بنشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21. وأُجريت تحقيقات في خمس من هذه الحالات، قرر المكتب إثرها ثبوت الانتقام في واحدة منها.

٤٨ - ويمثل سن سياسة المنظمة في ما يتعلق بالإبلاغ عن المخالفات عنصرا أساسيا من عناصر الإصلاحات الداخلية التي كُلف بها مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، والتي كان القصد منها تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن حالات الاحتيال والفساد وإهدار الموارد وغير ذلك من مظاهر سوء السلوك. ويساهم تشجيع هذا الإبلاغ في زيادة القدرة على الانتصاف في المنظمة، ويساعد في نهاية المطاف على صون نزاهة المنظمة ومصداقيتها.

٤٩ - ورغم تلك النية، فإن الأغلبية الساحقة من التقارير المتعلقة بسوء السلوك الواردة في شكاوى الانتقام المقدمة إلى المكتب لم تكن تتعلق بسوء سلوك جسيم يمكن أن يضر بالمنظمة، وإنما بسلوك غير لائق إزاء مقدم الشكوى من داخل التسلسل الإداري الذي يتبعه. وهذه السياسة بالغة الاستخدام كآلية لتظلم الموظفين في ما يتعلق بمسائل أداء العمل، وليس لتحقيق غرضها، وهو تيسير الإبلاغ عن حالات سوء السلوك الجسيم في ما يتعلق بتصرف قد تترتب عليه عواقب وخيمة بالنسبة للمنظمة إذا لم تُحدد وتُعالج.

٥٠ - وحدد المكتب، في سياق تنفيذ نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، بعض أوجه القصور في النشرة وضرورة زيادة توضيح أدوار مختلف المكاتب ومسؤولياتها، من أجل تيسير التنفيذ الفعال للتدابير القائمة لحماية المبلغين عن المخالفات داخل المنظمة. ولمعالجة أوجه القصور وسعيا إلى زيادة صرامة وفعالية سياسة المنظمة في مجال الحماية من الانتقام، يجري

استعراض شامل ومنهجي للسياسة القائمة بغية تعزيز أسلوب المنظمة في تشجيع الإبلاغ عن سوء السلوك الجسيم وحماية المبلغين عن المخالفات والتدخل لمنع الانتقام. وتجري حالياً مناقشة طرائق هذا الاستعراض.

## دال - التوعية، والتدريب، والشقيف

٥١ - بذل مكتب الأخلاقيات خلال دورة الإبلاغ ٢٠١٠-٢٠١١، جهوداً كبيرة لتوسيع أنشطة التوعية للموظفين العاملين في مراكز العمل الموجودة خارج نيويورك. ولا يزال التعامل المباشر مع الموظفين الميدانيين ضرورياً لزيادة الوعي بخدمات المكتب، وتلقي المعلومات عن شواغل الموظفين في ما يتعلق بالأخلاقيات، وتعزيز ثقافة أخلاقية في كامل أجزاء المنظمة وترسيخها.

٥٢ - وواصل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير، جهوده لتعزيز التفاعل مع الموظفين الميدانيين في مسائل الأخلاقيات. وقام مدير مكتب الأخلاقيات، بدعم من موظفي المكتب، بزيارات ميدانية إلى مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال، ومركز الخدمات الإقليمي في عنتبي، ومكتب الأمم المتحدة في رواندا، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في بون، ألمانيا، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، ومنظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأغذية العالمي.

٥٣ - وينظم مكتب الأخلاقيات في سياق بعثات التوعية التي يقوم بها، مشاورات فردية مع الموظفين والإدارة، ولقاءات مفتوحة مع الموظفين الميدانيين، وعروضاً هادفة عن الأخلاقيات، ومجموعات تركيز تعالج مسائل الأخلاقيات المتعلقة بمعايير الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات والسلوك والانضباط والشراء والتدريب. وبشكل إجمالي، أجريت اجتماعات مباشرة مع قرابة ٨٠٠ موظف.

٥٤ - وفي أيار/مايو ٢٠١٢، افتتح مكتب الأخلاقيات رسمياً موقعه العام الجديد على شبكة الإنترنت، الذي يوفر للموظفين والجمهور مورداً مركزياً للمعلومات عن ولاية المكتب ويعطي لمحة شاملة عن فرادى خدماته. ووصل عدد زيارات الموقع، منذ إنشائه على شبكة الإنترنت، إلى أكثر من ١٠ ٠٠٠ زيارة، وتحظى المعلومات عن المشورة والتدريب في مجال الأخلاقيات باهتمام خاص من قِبل زائري الموقع.

٥٥ - ومن أجل زيادة تعزيز الوعي بمكتب الأخلاقيات، أنتج المكتب في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، مجموعة من الملصقات التي تروج للخدمات التي يقدمها ومعلومات عن سبل الاتصال به. وأعدّ المكتب أيضاً ملصقات إعلامية عن الحماية من الانتقام لتوزيعها في مكاتب الأمانة العامة من أجل التوعية بسياسة المنظمة في هذا الصدد وتشجيع الموظفين على الوقوف جهاً ضد أي سلوك يعرض نزاهة الأمم المتحدة للخطر.

٥٦ - ويعتزم مكتب الأخلاقيات استخدام دليله المعنونين: "خريطة الطريق: دليل الموظف في التوجه إلى المكان المناسب" و "لنعمل معاً على تطبيق الأخلاقيات" كأداتين للتوعية والتدريب في مجال الأخلاقيات.

٥٧ - ونظراً لأهمية التدريب في توسيع نطاق الوعي بالأخلاقيات وتمكين الموظفين من البتّ في مسائل الأخلاقيات، يؤدي مكتب الأخلاقيات دور خبير الأمانة العامة في ما يتعلق بتصميم التدريب في مجال الأخلاقيات وتطويره. ووفقاً لولايتيه المتمثلة في وضع "المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في مسائل الأخلاقيات" وكفالة توفير "تدريب سنوي لجميع الموظفين في مجال الأخلاقيات" (ST/SGP/2005/22)، نظم المكتب، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية أنشطة تعلم تنظم على أساس الحضور الشخصي أو المتابعة عبر الإنترنت لفائدة الموظفين على نطاق كامل الأمانة العامة.

٥٨ - وتواصل تنظيم حلقة العمل عن موضوع "الأخلاقيات والنزاهة المهنية في عملنا اليومي" في نيويورك ومراكز العمل الأخرى خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٢. وشارك أكثر من ١٤ ٠٠٠ موظف على نطاق المنظومة في حلقات العمل هذه منذ انطلاقها في عام ٢٠٠٦. وجرى خلال الفترة المشمولة بالتقرير، استيعاب قرابة ٦٠٠ موظف على نطاق المنظومة في ٣٠ دورة من دورات حلقة العمل. ومع إضافة خبرات داخلية إلى التدريب والتثقيف والتوعية في مجال الأخلاقيات، سيواصل مكتب الأخلاقيات تحديث برامج التدريب وتصميم برامج جديدة لمواجهة التحديات الأخلاقية الناشئة.

٥٩ - ولأول مرة، منح مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية، شهادات لثلاثة موظفين ميدانيين لتيسير حلقة العمل. وبدأ هؤلاء المدربون الموجودون في مركز الخدمات الإقليمية في عنيتي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان تنظيم حلقات عمل في مراكز عملهم في تموز/يوليه ٢٠١٢.

٦٠ - وقدم التدريب في مجال الأخلاقيات عبر الإنترنت من خلال برنامج التعلم الحاسوبي الإلزامي عن طريق الإنترنت المعروف باسم "مبادرة التوعية بواجب النزاهة"

(ST/SGB/2005/17)، الذي يستهدف الموظفين على جميع المستويات، ويركز على القيم الأساسية ومعايير النزاهة التي تحب مراعاتها ضمن بيئة أماكن العمل في المنظمة. ومنذ بدء البرنامج في عام ٢٠٠٥، بلغ عدد الذين أتموا التدريب أكثر من ٥٠.٠٠٠ شخص، منهم ٣٠٠ شخص خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. ويعتزم مكتب الأخلاقيات تحديث هذا البرنامج خلال دورة الإبلاغ المقبلة، وذلك بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية.

٦١ - وتواصل، للجنة الثالثة، تقديم وحدة التدريب على الإنترنت لشعبة المشتريات المعنونة "الأخلاقيات والنزاهة في مجال المشتريات"، وهي متاحة على الموقع الشبكي لمجمع التدريب. وأنهى أكثر من ٣٠٠ شخص البرنامج خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وهذا البرنامج إلزامي بالنسبة لموظفي شعبة المشتريات ومستصوب للفئات الأخرى من الموظفين الذين تتعلق مهامهم ومسؤولياتهم بالمشتريات.

٦٢ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ نظم مدير المكتب عنصر التدريب المتعلق بالقيادة المراعية للأخلاقيات من برنامج التوجيه لكبار القادة المعقود في نيويورك، لكبار القادة المدنيين والعسكريين، وكبار قادة الشرطة في بعثات حفظ السلام. ووفّر مدير مكتب الأخلاقيات أيضاً التدريب في مجال الأخلاقيات في كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في تورينو، إيطاليا، وخلال برنامج تدريب كبار موظفي البعثات في مجالي الإدارة واستخدام الموارد الذي نظم في قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي، إيطاليا، في حزيران/يونيه وتموز/يوليه ٢٠١٢. وأبرزت هذه الدورات المخصصة كذلك أهمية القيادة المراعية للأخلاقيات.

٦٣ - وعملاً بالقرار ٢٣٤/٦٦، واعترافاً بأن سلوك كبار المديرين في الأمم المتحدة يؤثر بشكل مباشر ودائم على ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في المنظمة، نظم مدير مكتب الأخلاقيات ٢٦ إحاطة توجيه سرية في مجال الأخلاقيات، حضرها مساعدو أمين عام ووكلاء أمين عام جدد ومعيّنون حديثاً، بما في ذلك ممثلون خاصون للأمين العام ونواب ممثلين خاصين للأمين العام. وإذ يلاحظ المكتب وجود عدد كبير من التعيينات الجديدة كل عام في المناصب برتبة مد-١ ومد-٢ في جميع مراكز العمل، فهو بصدد درس السبل الكفيلة بتوفير هذه الإحاطات فعلاً إلى جميع كبار المديرين الجدد من هاتين الرتبتين.

٦٤ - والتوعية في مجال الأخلاقيات مفيدة في تشجيع نشر ثقافة الأخلاقيات في المنظمة. وتساعد المنظمة بالتركيز على "أسلوب ينساب من القمة" في مجال الأخلاقيات على استمرارية تلك الثقافة. وشملت دورة عام ٢٠١١ من اتفاقات الأمين العام مع كبار المديرين هدف دعم التزام المنظمة بثقافة الأخلاقيات. وبناء على طلب من وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، أجرى مدير مكتب الأخلاقيات تقييمات سرية للسلوكيات القيادية المراعية

للأخلاقيات، لجميع وكلاء الأمين العام الموقعين على اتفاقات كبار المديرين. وتلقى وكلاء الأمين العام المشاركون تعقيبات سرية على نتائج العملية. ومكنت هذه المبادرة أعضاء فريق كبار القادة من النظر في كيفية تأثير سلوكيات قيادية محددة في مجال الأخلاقيات على قدراتهم على قيادة أفرقتهم وتحفيزها.

٦٥ - وطلب الأمين العام أيضاً من مكتب الأخلاقيات أن يهيئ خلال الفترة المشمولة بالتقرير لثقافة أخلاقيات معززة في المنظمة ببدء مشروع حوارات قيادية يتولى المكتب في إطاره، بدعم من المكتب التنفيذي للأمين العام، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون الإدارية، إعداد دليل مناقشة لما يعنيه أن يكون المرء موظفاً مدنياً دولياً وأهمية أداء قسَم الوظيفة في الأمم المتحدة. وفي عملية تقوم على الهرم الإداري التقليدي، تبدأ بمناقشة موجهة يقودها الأمين العام مع فريق كبار القادة يتولى كل مستوى من مستويات الهرم الإداري قيادة موظفيه المباشرين في محادثة حول أداء قسَم الوظيفة. ومن المتوقع أن تبدأ عملية الحوار هذه في أواخر عام ٢٠١٢ وأن تنتهي بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

## هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٦٦ - لا تزال الدعوة لوضع المعايير في مجال الأخلاقيات وتقديم المشورة السياسية من المهام الأساسية لمكتب الأخلاقيات. والتزام المنظمة بالدفاع عن القيم والمعايير الأخلاقية، وإدماجها بالكامل في سياسات المنظمة، وأنظمتها ومبادئها التوجيهية وإجراءات التشغيل بما يسهم في كفالة احترام هذه المعايير عند أداء الواجبات الرسمية.

٦٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدم مكتب الأخلاقيات الدعم والمشورة في المسائل المتعلقة بوضع المعايير والسياسات في مجال الأخلاقيات لمختلف الإدارات/المكاتب داخل الأمانة العامة، وللصناديق والبرامج. وأسديت المشورة الفنية في السياسات المتعلقة بمجموعة من المسائل ذات الصلة بالأخلاقيات، ويشمل ذلك ما يخص أحكام وشروط استقدام فئات معينة من الموظفين، وتضارب المصالح على المستوى الشخصي ومستوى المنظمة، وإدماج الاعتبارات الأخلاقية في الدراسات الاستقصائية على مستوى المنظمة.

٦٨ - وأصدر مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، مذكرات توجيهية للموظفين في ما يتعلق بتلقي الهدايا والمشاركة في أنشطة خارجية. وتقدم هذه الملاحظات للموظفين توجيهاً عملياً وميسراً في ما يخص التزاماتهم كموظفين مدنيين دوليين.

٦٩ - وعقد مكتب الأخلاقيات أيضاً مشاورات متواترة مع الإدارات والمكاتب المعنية، بما في ذلك مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون الإدارية، ومكتب الشؤون القانونية،

تناولت مسائل منها استعراض سياسات الإقرار المالي، وتدابير تعزيز المساءلة والشفافية، وإدارة تضارب المصالح. وقدم مكتب الأخلاقيات كذلك مدخلات فنية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، في ما يتعلق باستعراض معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

٧٠ - وقام مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع البنك الدولي، باستعراض وتحليل نتائج دراسة استقصائية مرجعية تناولت وظيفة الأخلاقيات في المنظمات الدولية. وسيتم إطلاع الفريق العامل المعني بمكافحة الفساد التابع لمجموعة العشرين على نتائج هذا البحث.

## واو - تقييم ثقافة الأمم المتحدة في الأخلاقيات والنزاهة

٧١ - أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٦٦/٢٣٤ الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/66/511)، بما في ذلك التوصية بأن يضع الأمين العام معايير مناسبة لتقييم الأخلاقيات. وقد أثنت اللجنة في ذلك التقرير على جهود التوعية التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات طيلة الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ولاحظت حدوث زيادة جوهرية في حجم طلبات الحصول على الخدمات التي يعالجها المكتب. إلا أن اللجنة ذكرت أن الزيادة المبلغ عن حدوثها في حجم الطلبات الواردة للحصول على الخدمات وفي عدد الحالات التي جرى استعراضها، ليست مؤشرا كافيا يتيح البتّ تماما في ما إذا كانت أهداف الترويج لمعايير النزاهة السامية ولثقافة الأخلاقيات هي فعلا قيد الإنجاز.

٧٢ - وفي هذا الصدد، أجرى مكتب الأخلاقيات، في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيه ٢٠١٢، وبناء على طلب من إدارة الدعم الميداني، أول تقييم من نوعه في المنظمة للأخلاقيات وخطر المسّ بالسمعة في العمليات الميدانية. واستخدم تقييم الخطر، الذي أجري على عينة ممثلة من عمليات حفظ السلام، منهجية كمية ونوعية قابلة للتعديل، صُممت خصيصاً لتحديد المخاطر الكبيرة المتعلقة بالأخلاقيات والمسّ بالسمعة والتي تهدد قدرة الأمم المتحدة على تحقيق ولاياتها في مجالي السلام والأمن. وسعى التقييم إلى تحديد خط أساس إحصائي موثوق لرصد تصورات ومواقف موظفي العمليات الميدانية من جميع مستويات الرتب في ما يتعلق بالثقافة الأخلاقية للأمم المتحدة، والنزاهة على المستوى الشخصي ومستوى المنظمة. وستمكن نتائج تقييم المخاطر المنظمة من اتخاذ الإجراءات الحساسة المناسبة لمعالجة المخاطر الهيكلية والإجرائية والسلوكية التي جرى تحديدها وللتخفيف منها، ومن ثم من الحفاظ على سمعة المنظمة وتوظيفها، واستخدام مواردها على نحو أكثر فعالية، وتقليل المخاطر التي تهدد نجاحها في إنجاز ولايتها.

## رابعاً - لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات

٧٣ - أنشئت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة ذات الإدارة المستقلة"، والتي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وتتمثل المسؤوليات الأساسية 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.

٧٤ - وتتألف لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في أجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة ومكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة. وكانت عضوية اللجنة في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢ تضم الأمانة 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. ويقسم مكتب الأخلاقيات أيضاً الخدمات لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بناء على طلبها، بموجب المادة ٢-٢ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، إلى أن تعين تلك الهيئة موظفاً للأخلاقيات.

٧٥ - وعملاً بالمادة ٢-٣ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، يرأس مدير مكتب الأخلاقيات اللجنة ويوفر لها القيادة الوظيفية، بهدف تعزيز بناء القدرات وكفالة الالتزام بمنهجية متماسكة في تقديم الخدمات ذات الصلة بالأخلاقيات.

٧٦ - وخلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١١ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢، عقدت اللجنة ١٠ جلسات رسمية. وما زالت أولوية اللجنة هي تعزيز الاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية.

٧٧ - وواصلت اللجنة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، العمل على مواءمة السياسات المتعلقة بالإقرار المالي، بما في ذلك منهجية الاستعراض، ومعايير الأهلية لتقديم الإقرارات، وتقديم المشورة في إدارة التراعات. ودرست اللجنة نهجاً بديلة للإقرار المالي تقوم على أساس تقييم المخاطر وتعتمدها منظمات مختلفة، ودرست كذلك الخبرة البرنامجية لأعضاء اللجنة، من أجل زيادة فعالية البرامج في الكشف عن تضارب المصالح.

٧٨ - وعملت اللجنة على وضع إجراءات تشغيل قياسية موحدة، وبحث سبل تعزيز الاتساق في تقديم المشورة السرية، وأعد أعضاء اللجنة مذكرات توجيهية تنطبق على موظفي الأمم المتحدة بخصوص الأنشطة الخارجية والهدايا والضيافة. وشاشرت اللجنة خبراتها في التدريب والتوعية، ولا سيما في ما يتعلق بإحاطات الترجية المقدمة إلى الإدارة العليا بخصوص ثقافة الأخلاقيات والقيادة الأخلاقية، وفي تطوير قاعدة مشتركة للتعليم الإلكتروني.

٧٩ - ونظرت اللجنة في التحديات الناشئة في مجال الأخلاقيات والتي تشكل مخاطر بالنسبة للأفراد والمؤسسات والعمليات. ويشارك بعض أعضاء اللجنة أيضا في الجهود التي تبذلها منظماتهم لوضع مبادرات وسياسات لمكافحة الفساد.

٨٠ - ونظمت اللجنة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ في نيويورك حلقة عمل عن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء سلوك أو التعاون مع عمليات المراجعة أو التحقيق المأذون بها. وركزت حلقة العمل على تشجيع الاتساق بين أعضاء اللجنة في سياسات المنظمة وممارساتها المتعلقة بالحماية من الانتقام، وزيادة التماسك في عملية صنع القرار بين جميع مكاتب الأعضاء، وذلك بتعزيز إجراءات التشغيل المنسقة، وتقديم المساعدة الاستشارية لأعضاء اللجنة في المسائل والتحديات المحددة المتعلقة بالحماية من الانتقام.

٨١ - ووفقا للتكليف الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، أجرت لجنة الأخلاقيات استعراضا للتقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة وقدمت توصيات حسب الاقتضاء.

٨٢ - وحتى اليوم، فإن اللجنة هي الآلية المؤسسية الوحيدة داخل الأمانة العامة والصناديق والبرامج التي تشمل ولايتها تشجيع التطبيق المتسق والتماسك لمعايير الأخلاقيات والازهارة. وتسهم اللجنة منذ إنشائها إسهاما كبيرا في التوعية بمسائل الزهارة الفردية والمؤسسية في أسرة الأمم المتحدة، وفي معالجة المسائل المتعلقة بالأخلاقيات على نحو متماسك. ومن الأساسي الاستمرار في تقديم أقوى دعم ممكن للجنة لكي تضطلع بالمسؤوليات التي كلفت بها.

٨٣ - وعملا بقرار الجمعية العامة ٦٦/٢٣٤ الذي أيدت فيه الجمعية العامة الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/66/511)، بدأت المكاتب المعنية داخل الأمانة العامة في تنفيذ عملية إعادة تسمية لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات عن طريق تنقيح نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11.

٨٤ - وواصل مكتب الأخلاقيات وأعضاء اللجنة المشاركة في أنشطة شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وقد أنشئت الشبكة في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٠ لدعم جهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل ذات الصلة

بالأخلاقيات داخل أسرة الأمم المتحدة. والشبكة هي اتحاد واسع لمكاتب الأخلاقيات والمهام المتصلة بالأخلاقيات من منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الدولية المتوافقة والمؤسسات المالية المتعددة الأطراف والإقليمية. وتدعم الشبكة بشكل فعلي التطوير المهني وتبادل السياسات والممارسات في مجال الأخلاقيات. وعُقد الاجتماع الرابع للشبكة، الذي اشتركت في تنظيمه منظمة التجارة العالمية ومنظمة الصحة العالمية، في جنيف في الفترة من ٤ إلى ٦ تموز/يوليه ٢٠١٢.

## خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

٨٥ - يواصل مكتب الأخلاقيات، في اضطلاع به بولايتيه المتمثلة في تشجيع ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل الأمم المتحدة، وتقييم أعماله وتعزيزها في مجالات ولايته الأساسية. وبالإضافة إلى استمرار المكتب في توفير خدمة قائمة على النتائج وتستجيب لاحتياجات المنظمة وموظفيها إلى المشورة الجيدة والسرية في مجال الأخلاقيات، فإنه استحدث بشكل استباقي ومعد لزيادة دعم ثقافة الأخلاقيات والتزاهة في المنظمة.

٨٦ - وبدأت الأمانة العامة من أجل تعزيز سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام بحيث تحقق غرضها المتمثل في تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي سوء سلوك خطير يضر بأداء المنظمة وسمعتها، استعراضا شاملا يستهدف تعزيز فعاليتها.

٨٧ - وفي ما يتعلق بتعزيز القيم والسلوك في مجال الأخلاقيات لدى موظفي الأمم المتحدة وإدارتها، واصل مكتب الأخلاقيات في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ إرسال بعثات توعية إلى مراكز عمل متعددة، وأنتج أدلة أساسية في مجال الأخلاقيات مثل "فلنعمل معا: تفعيل دور الأخلاقيات: تعزز برامج التدريب في مجال الأخلاقيات. وواصل مدير مكتب الأخلاقيات تشجيع كبار القادة في الأمم المتحدة على المشاركة في مجال الأخلاقيات وتقديم الدعم لها في ذلك، بطرق منها (أ) تنظيم إحاطات توجيه سرية للتعريف بمسألة الأخلاقيات مع الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام الجدد أو المعينين حديثا؛ (ب) تقديم تقييمات سرية لسلوك وكلاء الأمين العام في مجال القيادة المراعية للأخلاقيات في إطار اتفاقات كبار الإداريين؛ (ج) البدء في مشروع الحوارات بين القيادات. وسيواصل المكتب دعم القيادة المراعية للأخلاقيات على نطاق المنظمة من أجل تعزيز الثقافة في المنظمة قائمة على التزاهة.

٨٨ - وفي إطار اضطلاع مكتب الأخلاقيات بتصميم وإجراء أول تقييم للمخاطر الأخلاقية والمتعلقة بالمسّ بسمعة الأمم المتحدة في عملياتها الميدانية باستخدام منهجية قابلة للتكرار والتطوير، وضع المكتب معايير تقييم تتيح له القيام، بشكل فعال، بتقدير وقياس

مدى الخطورة المتصورة والمخاطر الأخلاقية المحتملة، وأثر الإجراءات العلاجية القائمة، على حد سواء. وستكون القياسات المبتكرة قابلة للتطبيق على نطاق كامل المنظمة، من أجل التصدي للمخاطر على مستوى الأفراد والمؤسسات والعمليات، وإتاحة وضع خطط عمل فعالة لمنع تلك المخاطر وتخفيفها وإدارتها.

٨٩ - وما زال مكتب الأخلاقيات من أبرز الدعاة، بأنشطته الملحوظة، لقيم الأمم المتحدة ومبادئها، وسيواصل العمل على تعزيز بيئة في المنظمة قائمة على الالتزام بالسلوك المراعي للأخلاقيات والتزاهة المؤسسية.

٩٠ - ومطلوب أن تحيط الجمعية العامة علماً بهذا التقرير.

## مستوى الامتثال لبرنامج الإقرار المالي لعام ٢٠١١

عدد المطلوب منهم تقدم إقرارات	عدد الإقرارات المقدمة	عدد الموظفين غير الممثلين	كيان الأمم المتحدة
<b>الأمانة العامة للأمم المتحدة</b>			
١	١	—	مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في الأمم المتحدة
٤	٤	—	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
٢٧	٢٧	—	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
٥٦	٥٦	—	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٢٣٧	٢٣٧	—	إدارة الشؤون الإدارية
١٨٦	١٨٦	—	إدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة
٣٩	٣٩	—	إدارة شؤون الإعلام
٢٦	٢٦	—	إدارة شؤون السلامة والأمن
٤٧	٤٧	—	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٢٤	٢٤	—	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا
٨٢	٨٢	—	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
١٠	١٠	—	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٤٤	٤٤	—	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
١١	١١	—	مكتب الأخلاقيات
١٨	١٨	—	المكتب التنفيذي للأمين العام
٧	٧	—	مكتب شؤون نزع السلاح
١٩	١٩	—	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٢	٢	—	مكتب إقامة العدل
١٨	١٨	—	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٥	١٥	—	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٢٠	٢٠	—	مكتب الشؤون القانونية
١	١	—	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح
٤	٤	—	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع
١٨	١٨	—	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٢	٢	—	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة
٣	٣	—	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا

عدد المطلوب عدد عدد			كيان الأمم المتحدة
منهم تقدم الإقرارات	المقدم الإقرارات	الموظفين غير الممثلين	
٢	٢	—	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
٧	٧	—	مكتب رئيس الجمعية العامة
٥	٥	—	مكتب دعم بناء السلام
١	١	—	مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
٦٤	٦٤	—	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٨٣	٨٣	—	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٤٣	٤٣	—	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
١٧	١٧	—	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٧٢	٧٢	—	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
١٣	١٣	—	معاهد البحث والتدريب
١٢٣	١٢٣	—	الحاكم الدولية ولجان التحقق
١ ٣٥١	١ ٣٥١	—	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
١ ٦٩٦	١ ٦٩٧	١	عمليات حفظ السلام
١ ٢٥٦	١ ٢٥٨	٢	هيئات وكالات الأمم المتحدة وغيرها
٤ ٣٠٣	٤ ٣٠٦	٣	المجموع