

Distr.: General
18 July 2018
Arabic
Original: English



الدورة الثالثة والسبعون

البند ١٤١ من القائمة الأولية

إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

- ١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام التاليين:
(أ) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (A/73/71)؛
(ب) أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/73/89).
- ٢ - واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقريرين، بممثلي الأمين العام الذين قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية، اختُتمت بردود خطية وردت في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٨.

ثانيا - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل

- ٣ - قُدِّم التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، الذي يشمل فترة ستة أشهر ممتدة من ١ تموز/يوليه إلى ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها حدوث سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وعند الاقتضاء، من إجراءات قانونية، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم التقرير لمحة عامة عن العملية الإدارية المتعلقة بالمسائل التأديبية؛ وملخصا للقضايا التي فرض

.A/73/50



الرجاء إعادة استعمال الورق

310718 240718 18-11956 (A)



فيها الأمين العام تدييرا أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير؛ وبيانات مقارنة عن القرارات المتخذة في القضايا التي أُجرت، والطعون في التدابير التأديبية المفروضة، والقضايا المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية؛ ومعلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في القضايا المنطوية على سلوك إجرامي محتمل. وعلى النحو المذكور في الفقرة ٢ من التقرير، سيغطي التقرير من الآن فصاعدا فترة اثني عشر شهرا، أي سنة تقويمية.

٤ - وكانت اللجنة الاستشارية قد رحبت بتقديم المعلومات الواردة في موجزات القضايا من أجل فهم ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية بصورة أفضل. وعند النظر في موجزات القضايا الواردة في الفرع الثالث من التقرير الأخير للأمين العام، طلبت اللجنة مزيدا من المعلومات بشأن ثلاث قضايا متعلقة بضباط أمن. وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، أن القضايا الواردة في الفقرات ٢٩ و ٣٨ و ٣٩ من التقرير تمثل ٦ في المائة من القضايا التي أُجرت خلال فترة الأشهر الستة، وأنه في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، مثلت القضايا الستة التي أُشير إلى أنها تتعلق بأفراد من الأمن ٤,٥ في المائة من القضايا المنجزة. وأبلغت اللجنة أيضا بأن لدى إدارة شؤون السلامة والأمن ٢ ١٠٠ وظيفة، وأن ثمة موظفي الأمن إضافيين في بعثات حفظ السلام وأن الموظفين الذين يتعلّق عملهم بالأمن يشكّلون نسبة كبيرة (٥,٥ في المائة) من إجمالي موظفي المنظمة الذين يناهز عددهم ٣٨ ٠٠٠ موظف. وأبلغت اللجنة أنه خلافا لمهام الموظفين في المكاتب/البعثات/الإدارات الأخرى، فإن المهام الأمنية كثيرا ما تُعتبر عاملا مشددا للعقوبة، ولذلك فقد سلّطت التقارير الحالية والسابقة الضوء عليها. وتوافق اللجنة على أهمية الرصد المتواصل لهذه الفئة من الموظفين بسبب الطبيعة الخاصة للوظيفة الأمنية.

٥ - ويذكر الأمين العام أيضا في تقريره أنه خلال فترة الأشهر الستة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، استلم مكتب إدارة الموارد البشرية ٥٢ قضية (انظر A/73/71، الجدول ٤). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أنه على الرغم من أن عدد القضايا البالغ ٥٢ قضية يقل عن متوسط عدد القضايا الوارد خلال السنوات الخمس الماضية (٦٦ قضية)، لا يزال يتمشى بشكل عام مع المعلومات المبلغ عنها سابقا، وأن الحالة المتعلقة بمسائل السلوك المحالة لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة لم تشهد تغيرا كبيرا في أي من جوانبها خلال السنوات الخمس الماضية.

٦ - ويدرج الأمين العام، في الفرع الرابع من تقريره، بيانات عن مجموع القضايا الخمسين المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير (المرجع نفسه، الجدول ١). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أنه على الرغم من ٥٠ قضية هو عدد أقل من العدد المتوسط المنجز خلال فترة الستة أشهر في السنوات الخمس الماضية (٦٥ قضية في المتوسط)، فإنه لا يزال يتمشى بشكل عام مع المعلومات المبلغ عنها سابقا. ويذكر الأمين العام أيضا البت في القضايا فيشير إلى أنه في الفترة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، لم يُتابع النظر في ثمان قضايا من القضايا الخمسين باعتبارها مسائل تأديبية. وأبلغت اللجنة أيضا، لدى الاستفسار، بأنه فيما يتعلق بالبت في القضايا المنجزة، قارب عدد القضايا المقفلة بسبب انتهاء خدمة الموظف (٢١ قضية) أي زهاء نصف العدد المماثل في الفترة المشمولة بالتقرير السابق (٤٠ قضية)، في حين أن عدد القضايا التي لم يُتابع النظر فيها للفترة المشمولة بالتقرير الحالي (٨ قضايا) هو بالضبط نصف العدد المماثل في الفترة المشمولة بالتقرير السابق (١٦ قضية) (انظر A/72/209). وعلى الرغم من أن عدد القضايا التي فُرضت فيها تدابير تأديبية (١٧ قضية) يقل عن نصف العدد المماثل في الفترة المشمولة بالتقرير السابق (٢٧ قضية) (المرجع نفسه)، لا يعتبر الأمين العام

ذلك إشارة إلى وجود توجه إلى فرض جزاءات أقل. وتلاحظ اللجنة، كما أبلغتها الأمانة العامة، أن عدد القضايا الواردة والمقفلة يظل، بصورة عامة، متمشيا مع المعلومات المبلغ عنها سابقا.

٧ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الأمر الإداري الجديد المتعلق بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والإجراءات التأديبية (ST/AI/2017/1) قد صدر في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ (انظر A/73/71، الفقرة ١١). ووفقا للترتيبات الانتقالية، ستظل التحقيقات والإجراءات التأديبية التي بدأت قبل ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ خاضعة لأحكام الأمر الإداري ST/AI/371، بصيغته المعدلة ST/AI/371/Amend.1، في حين سينظم الأمر الإداري الجديد جميع الادعاءات اللاحقة بحدوث سلوك غير مرض.

٨ - وفيما يتعلق بالتدابير التأديبية، يشير التقرير إلى مختلف التدابير التي يمكن للأمين العام أن يطبقها (A/73/71، الفقرة ١٩). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن فرصة موقع شبكي للأمم المتحدة يعتبر إساءة استعمال لموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويمثل خرقا لنشرة الأمين العام ST/SGB/2004/15، ولالتزام من بين الالتزامات الأخرى المفروضة على الموظف، وقد أدت إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى مجموعة واسعة من العقوبات منذ عام ٢٠٠٧. ورؤدت اللجنة أيضا برسم بياني يبيّن مراحل سير التحقيق والإجراءات التأديبية (انظر المرفق الأول).

ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٩ - نظرت اللجنة الاستشارية في نسخة مسبقة عن تقرير الأمين العام الثاني عشر المتعلق بأنشطة مكتب الأخلاقيات المقدم عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، والذي يعرض لمحة عامة وتقييما لبرنامج عمل المكتب خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ويغطي التقرير فترة انتقالية مدتها ١٧ شهرا بغية تعديل دورة تقديم التقارير لتوافق السنة التقويمية. ويشير التقرير إلى أن الأرقام الواردة فيه تعكس، حسب الاقتضاء، البيانات المتعلقة بالسنة التقويمية ٢٠١٧ لأغراض المقارنة مع الفترات المشمولة بالتقارير السابقة وبالغلة ١٢ شهرا. ويشير الأمين العام أيضا إلى أن التغيير في دورة تقديم التقارير الحالية يحقق المواءمة بينها وبين دورات تقديم التقارير الأخرى المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتقارير الأعضاء الآخرين في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (انظر A/73/89، الفقرة ٢).

١٠ - وخلال السنة التقويمية ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ٤٩٠ طلبا للحصول على خدماته، وهو ما يمثل زيادة قدرها ٣٦٦ طلبا، أو ٣٢,٦ في المائة، مقارنة بفترة الاثني عشر شهرا المشمولة بالتقرير السابق والممتدة من آب/أغسطس ٢٠١٥ إلى تموز/يوليه ٢٠١٦. ويشير التقرير إلى أن المكتب حقق إلى حد كبير مقاييس الأداء في فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، وأنه نظم ١٧٣ دورة من دورات التوعية والتوجيه، وبت في ٨٠٤ استفسارات وبلغت نسبة امثاله في تقديم الإقرارات المالية ٩٩,٩ في المائة، كما أجرى استعراضا أوليا للمسائل المتصلة بالحماية من الانتقام في ٢٦ يوما إضافة إلى تقييم ذاتي لفعالية الخدمات التي يقدمها المكتب لعمليات حفظ السلام (المرجع نفسه، الفقرة ٦). ويورد الشكل الأول من تقرير الأمين العام ازدياد عدد طلبات الحصول على الخدمات المقدمة إلى المكتب سنويا منذ عام ٢٠١٢. ويبيّن الشكل الثاني من التقرير تصنيف طلبات الحصول على الخدمات بحسب الموقع والكيان، ولا تزال المشورة المتعلقة بالأخلاقيات تشكل، كما هو مبيّن في الشكل الثالث من التقرير، غالبية طلبات الخدمات التي ترد إلى المكتب، إذ تمثل ٥٤ في المائة من مجموع طلبات الخدمات. ويبيّن

الشكل الرابع من التقرير أن العدد الأكبر من طلبات المشورة الواردة يتعلق بالأنشطة الخارجية، وذلك على غرار الفترة السابقة.

١١ - ومن حيث أنشطة مكتب الأخلاقيات ونواتجه، أُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن المعلومات الأساسية المنطبقة على المكتب ترد في الميزانية البرنامجية المقترحة لكل فترة من فترات السنتين، وفي ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام. وأُبلغت اللجنة أيضا بأن عدد أنشطة المكتب ونواتجه وأنواع هذه الأنشطة آخذ في الازدياد، وأنه في ٢٠١٧، أجرى خبير استشاري خارجي عيّنه مكتب الأخلاقيات تقييما لقيمة الخدمات التي يقدمها المكتب وتأثيره، مع الإشارة بصفة خاصة إلى بعثات حفظ السلام. وتشير اللجنة إلى ضرورة أن يتّسم ما يُقدّم من معلومات عن مؤشرات الأداء الأساسية ومعلومات الأداء المتعلقة بالمعايير الأخلاقية المحددة سلفا بدرجة أكبر من الوضوح.

١٢ - ويشير الشكل الخامس من تقرير الأمين العام إلى أن مكتب الأخلاقيات أجرى ٩٦ عملية فحص قبل التعيين منذ بدء العمل بعمليات الفحص هذه في تموز/يوليه ٢٠١٦. وأُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الفحص قبل التعيين لكبار المسؤولين في رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد جرى لأول مرة بمبادرة من المكتب. ونتيجة للتغييرات في قيادة المنظمة التي بدأت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ مع تعيين الأمين العام الحالي والتعيينات التي جرت لاحقا في رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، شهد عام ٢٠١٧ ارتفاعا في الطلب على عمليات الاستعراض السابقة للتعيين. وأُبلغت اللجنة بأن عملية الفحص الاستباقي هذه سمحت للأمين العام بضمان دخول كبار مسؤوليه في خدمة الأمم المتحدة في امتثال تام لوضعهم كموظفين مدنيين دوليين، ومسؤولين فقط أمام المنظمة. وترحب اللجنة بالخطوات التي اتخذها الأمين العام ومكتب الأخلاقيات لتنفيذ عملية فحص منتظمة وضمان حسن إدارة تضارب المصالح والتخفيف من حدتها على مستوى الإدارة العليا لما فيه مصلحة المنظمة. واللجنة على ثقة من أن المنظمة ستستمر في فحص كبار المسؤولين قبل تعيينهم.

١٣ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن مكتب الأخلاقيات واصل تقديم المشورة المستقلة إلى شعبة المشتريات بشأن برامج امتثال الشركات من أجل إعادة البائعين إلى قائمة المتعامل معهم. وفي الفترة بين آب/أغسطس وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ردّ المكتب على ١٢ طلبا متصلا بأخلاقيات عمليات الشراء، وخلال عام ٢٠١٧ رد على استفسارات بشأن ٢٣ بائعا (المرجع نفسه، الفقرة ٢١). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن الغالبية العظمى من طلبات المشورة تنشأ في سياق العملية التي تسعى من خلالها شركة إلى إعادة إدراجها في بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات عقب تعليق العمل معها أو استبعادها لأسباب تتعلق بأنشطة تجارية فاسدة أو غير أخلاقية على النحو المحدد في دليل مشتريات الأمم المتحدة. وأُبلغت اللجنة بالعملية التي قد يلتمس البائع من خلالها العودة إلى قائمة المتعامل معهم وبأن الشركة ملزمة بتنفيذ برنامج عن النزاهة ومكافحة الفساد والامتثال لبيّ توقعات المنظمة. وأُبلغت اللجنة كذلك بأن مكتب الأخلاقيات يساعد شعبة المشتريات في مرحلتين من مراحل العملية، هما تقديم المشورة المستقلة بشأن (أ) مدى أهلية الخبراء الخارجيين الذين تقترحهم الشركة في مجال الأخلاقيات والامتثال؛ و (ب) ما إذا كانت مبادرات النزاهة التي تنفذها الشركة، كما تحقق منها الخبراء، توفر ضمانات كافية باستيفاء الشركة الشروط المتعلقة بإعادة البائع إلى قائمة المتعامل معهم. وتقوم المنظمة باتخاذ القرار النهائي فيما يتعلق بوضع البائعين وتسجيلهم.

١٤ - وترد في الجزء بء من الفرع الثالث من تقرير الأمين العام معلومات عن تنفيذ مكتب الأخلاقيات لبرنامج الإقرارات المالية. ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن عدد الموظفين الذين يشملهم البرنامج ما زال يزداد، إذ شارك فيه ٨١١ ٥ شخصا من مقدمي الإقرارات خلال الدورة السنوية لتقديم الإقرارات لعام ٢٠١٧ بالمقارنة مع ٥٥٠٤ ٥ شخصا من مقدمي الإقرارات خلال دورة عام ٢٠١٦. وعند إقفال دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٧، كان البرنامج قد حقق نسبة امتثال بلغت ٩٩,٩ في المائة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٦). ووفقا للتقرير حدّد المراجعون الخارجيون للبرنامج وجود ١٥٢ شخصا من مقدمي الإقرارات في ٢٠١٦ (٢,٨ في المائة من مقدمي الإقرارات) و ١٢٧ شخصا من مقدمي الإقرارات في ٢٠١٧ (٢,٢ في المائة من مقدمي الإقرارات)، اعتُبر من الواجب استعراضهم لغرض إدارة حالات محتملة من تضارب المصالح. وهذه البيانات قابلة للمقارنة عموما ببيانات دورات تقديم الإقرارات السابقة (المرجع نفسه، الفقرتان ٣٠ و ٣١). وأشار التقرير أيضا إلى أن البرنامج الجديد لدعم برنامج الإقرارات المالية قد بدأ في ١ آذار/مارس ٢٠١٨ (المرجع نفسه، الفقرة ٣٥).

١٥ - وفيما يتعلق بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول، يشير تقرير الأمين العام إلى أن النشرة المنطبقة في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ هي ST/SGB/2005/21؛ والنشرة المنطبقة في الفترة من ٢٠ كانون الثاني/يناير حتى ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، هي ST/SGB/2017/2؛ واعتباراً من ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ فصاعداً، أصبحت النشرة السارية هي ST/SGB/2017/2/Rev.1 (المرجع نفسه، الفقرة ٤١). وأشار التقرير إلى أن التغييرات الرئيسية في النشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1 شملت ما يلي: (أ) توسيع حماية الموظفين من الانتقام لتشمل فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين؛ و (ب) إضافة إجراء إصلاحي ممكن تطبيقه هو نقل المنتقم (على أن تراعى على النحو الواجب حقوقه في الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع)؛ و (ج) استعراض سياسة الحماية من الانتقام سنويا. وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ١١٢ استفساراً متصلاً بسياسة المنظمة، منها ٥٤ طلباً للمشورة بشأن السياسة لا يندرج في فئة طلبات الحماية، و ١٠ استفسارات خارجة عن نطاق اختصاص المكتب، واستبعد الموظفون ثلاثة طلبات خلال الاستعراض الأولي. وأبجز المكتب ٣٦ استعراضاً أولياً خلال الفترة، وبت في سبعة طلبات لاتخاذ إجراءات وقائية في عام ٢٠١٧ (المرجع نفسه، الفقرة ٤٥). وعند الاستفسار، رُوِّدَت اللجنة الاستشارية بمعلومات عن مشاركة المكتب في الدراسة الاستقصائية العالمية عن اهتمامات الموظفين لعام ٢٠١٧ التي أجراها مكتب إدارة الموارد البشرية والمتصلة بالمناخ الأخلاقي في المنظمة. وتلاحظ اللجنة أن ٤٥ في المائة فقط من الموظفين ردّوا إيجاباً على سؤال ”إنني على ثقة من أن موظفي الأمم المتحدة سيحظون بالحماية من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء سلوك أو تعاونهم مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها“.

١٦ - وفيما يتعلّق بالهدايا التي يتلقاها مسؤولو الأمانة العامة، أشار الأمين العام إلى بدء العمل في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ بالسّجل العام للهدايا على أساس تجريبي في إطار متابعة الأمر الإداري المعنون ”الإبلاغ عن الألقاب الشرفية أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت المقدّمة من مصادر حكومية أو غير حكومية والاحتفاظ بها والتصرف فيها“ (ST/AI/2010/1). ويكفل السجل التجريبي عملية الإفصاح عن الهدايا والموافقة عليها بطريقة مركزية وآلية. وأسفر اعتماد السجل عن طفرة في

التحقيقات ذات الصلة بنسبة ٤٣ في المائة مقارنة بدورة الإبلاغ السابقة (انظر A/73/89، الفقرة ١٩). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن إدارة الهدايا في الأمانة العامة بأسرها تتم حالياً على مستوى الإدارات أو المكاتب أو البعثات، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٤-١ من النشرة ST/AI/2010/1. وفي إطار الأحكام المبينة في الأمر الإداري، يجري تجريب السّجل العام للهبات في نيويورك، ويمكن لجميع موظفي الأمانة العامة في نيويورك أن يدخلوا إليه للإفصاح عن أي لقب شرقي أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة. وترصد إدارة الشؤون الإدارية فعالية السجل الإلكتروني، ويتوقف تنفيذ السجل تنفيذاً كاملاً على نطاق الأمانة العامة على نجاح البرنامج التجريبي وتوفر التمويل اللازم. وأبلغت اللجنة كذلك أنه على الرغم من أن مكتب الأخلاقيات يقدم المشورة بشأن الهدايا والألقاب الشرفية والأوسمة والجمائل والمكافآت المقدمة إلى موظفي الأمم المتحدة، تقوم إدارة الشؤون الإدارية بإدارة سجل الهبات. وترى اللجنة أنه، بالنظر إلى أن سجل الهبات العام التجريبي الحالي له من العمر سنتان، فمن الضروري إجراء تحليل للفوائد الناجمة عنه والدروس المستفادة ومتطلبات تطويره لتقييم إمكانية تطويره وتنفيذه على نطاق الأمانة العامة بأسرها. وتكرر اللجنة أيضاً أهمية جمع المعلومات ورصد الاتجاهات وتقديم تقارير دورية عن ذلك إلى الجمعية العامة.

١٧ - وفي الفقرة ٩٤ من التقرير، يقترح الأمين العام عدداً من التدابير الرامية إلى تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات. وتشمل المقترحات ما يلي: (أ) تقديم مكتب الأخلاقيات تقرير سنوي عن أنشطته مباشرة إلى الجمعية العامة؛ و (ب) إضافة اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة بوصفها جهة مسؤولة إدارياً تسدي المشورة بشأن خطط عمل المكتب وتقييم أداء رئيس مكتب الأخلاقيات وتسدي المشورة في الحالات التي قد يتعذر فيها على الأمين العام تلقي المشورة من المكتب بشأن بعض المسائل بسبب تضارب المصالح؛ و (ج) رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات من مدير (مد-٢) إلى أمين عام مساعد؛ و (د) تحديد فترة ولاية رئيس المكتب بخمس سنوات مع إمكانية تجديدها لولاية واحدة أخرى، تمشياً مع الفترة الزمنية التي قررت الجمعية العامة لولاية أمين المظالم بالأمم المتحدة؛ و (هـ) ضمان مدة التعيين في الوظيفة لرئيس المكتب لكي يتمتع بالمزيد من الاستقلالية في عمله من خلال السماح بإثناء تعيينه فقط في حالتي سوء السلوك الجسيم أو الأداء غير المرضي؛ و (و) تقييد إمكانية إعادة توظيف رئيس المكتب، دون أن تتاح له إمكانية الحصول على عمل آخر في الأمانة العامة، تمشياً مع القيود المنطبقة على أمين المظالم بالأمم المتحدة.

١٨ - وتذكر اللجنة الاستشارية أن الأمين العام أشار في تقريره السابق عن أنشطة مكتب الأخلاقيات إلى ضرورة أن يعزز مكتب الأخلاقيات استقلاله (انظر A/71/334، الفقرة ٧٩). وتشير اللجنة الاستشارية أيضاً إلى توصيتها المتعلقة بالحاجة إلى تقديم مقترحات ملموسة بشأن استقلالية المكتب (انظر A/71/557، الفقرة ١٤٧)؛ وإلى أن الجمعية العامة، قد ذكرت في قرارها ٢٦٣/٧١ بتقرير اللجنة، وطلبت إلى الأمين العام أن يضع في تقريره المقبل مقترحا بشأن استقلالية مكتب الأخلاقيات لكي تنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين.

١٩ - وفيما يتعلق بمقترحات الأمين العام الواردة في الفقرة ٩٤ من تقريره، طلبت اللجنة الاستشارية توضيحاً بشأن عدد من المسائل. وشملت هذه المسائل الروابط بين المقترحات والفقرات السابقة من التقرير؛ والخصائص المحددة لمكتب الأخلاقيات في المستقبل؛ وطبيعة التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الأخلاقيات المقدم مباشرة إلى الجمعية العامة؛ وطبيعة المسؤولية الإدارية الإضافية أمام اللجنة الاستشارية

المستقلة للمراجعة؛ وسبب رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات من مدير (مد-٢) إلى أمين عام مساعد؛ وسبب وضع حد زمني لشغل منصب رئيس المكتب. وترى اللجنة أن المقترحات لا تستند إلى أدلة كافية في التقرير وأن أي تنقيحات في مكانة مكتب الأخلاقيات وتسلسله الإداري وهيكل إدارته ستكون له عواقب كبيرة على الأمانة العامة والمنظمة ككل. وترى اللجنة أن خبرات مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مسؤوليتها المباشرة أمام الجمعية العامة شديدة الأهمية في هذا الصدد، مثلما هي المسؤولية الإدارية أمام اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة، بالنظر إلى أن كلي العنصرين في صميم مقترحات الأمين العام. وترى اللجنة أيضا أنه يلزم مزيد من الوضوح والاتساق فيما يتعلق بالروابط القائمة بين مقترحات الأمين العام للإصلاح الإداري ومقترحاته المتعلقة بمستقبل مكتب الأخلاقيات. وترى اللجنة كذلك أنه إذا أراد الأمين العام تقديم مقترح مسوّغ تماما بشأن استقلالية مكتب الأخلاقيات، ينبغي للتقرير المفصل أن يشمل مسائل من قبيل عبء عمل المكتب وهيكله ومهامه. وينبغي أيضا النظر بصورة مفصلة في الآثار المترتبة على المكاتب الأخرى في الأمانة العامة، بما في ذلك هيئات الرقابة والكيانات الرقابية الأخرى، فضلا عن الآثار الأوسع نطاقا المترتبة على الصناديق وبرامج الأمم المتحدة. وعليه، ترى اللجنة أنه يلزم إجراء تحليل شامل لجميع الجوانب ذات الصلة والمتربطة في الاقتراح، بالإضافة إلى التجارب الأخرى القابلة للتطبيق.

٢٠ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، رهنا بمراعاة تعليقات اللجنة وتوصياتها الواردة أعلاه.

المرفق

سير التحقيق والإجراءات التأديبية

