

## قواعد الأخلاق في منظومة الأمم المتحدة

من إعداد

م. ديبورا وايت

محمد منير زهران

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف، ٢٠١٠



الأمم المتحدة



Arabic

Original: English

## قواعد الأخلاق في منظمة الأمم المتحدة

من إعداد

م. ديبورا وايت

محمد منير زهران

وحدة التفتيش المشتركة



الأمم المتحدة

جنيف، ٢٠١٠



## موجز تنفيذي

### الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة

JIU/REP/2010/3

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

#### النتائج والاستنتاجات الرئيسية

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

#### المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

- للموظفين إمكانية الوصول إلى كيانات شئ للمساعدة في حل المشاكل التي تواجههم في حياتهم الوظيفية. وهذه الأنشطة آخذة في التوسيع وهي تتوّل على حساب أنشطة البرامج الرئيسية. وأحد الآمال المعقودة على المهمة المتعلقة بالأخلاقيات هي أنها قد تحول دون أن تصير القضايا مشاكل تتطلب حلًا على غرار حلول المنازعات. وعندما تصبح المكاتب المكلفة بمهام الأخلاقيات راسخة القدم في المنظمات، ستختفي الموارد المكرسة لإدارة المنازعات.

- يكون للمكتب النموذجي للأخلاقيات ولاية وأهداف ورؤى واضحة، وبنية أساسية، وتمويل. ومن رأي المفتشين أن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات يتولى توفير المعايير التي تعمل على أساسها جميع مكاتب الأخلاقيات في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة.

## إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

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

## رؤساء مكاتب الأخلاقيات

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

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

### **استقلالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات**

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

### **مسؤوليات مكتب الأخلاقيات**

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

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

## الالتزام بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات

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

## توصيات مقدمة لكي تنظر فيها الأجهزة التشريعية

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

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

## المحتويات

	الصفحة	الفقرات
iii		موجز تنفيذي.....
١	١١-١	مقدمة..... - أولاً -
٣	١٨-١٢	المهمة المتعلقة بالأخلاقيات .....
٤	٣٤-١٩	إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات.....
٧	٣١-٢٧	ألف - احصاصات المهمة المتعلقة بالأخلاقيات.....
٨	٣٤-٣٢	باء - ميزانية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات .....
٩	٤٣-٣٥	رؤساء مكاتب الأخلاقيات.....
١٠	٣٨-٣٦	ألف - وظيفة من مستوى رفع للأخلاقيات .....
١٠	٤٢-٣٩	باء - الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات .....
١٢	٤٣	حيم - الشفافية في التعين .....
١٢	٥٢-٤٤	استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات .....
١٣	٤٩-٤٦	ألف - الحدود الزمنية .....
١٤	٥٢-٥٠	باء - ترتيبات تقديم التقارير.....
١٥	٧٦-٥٣	مسؤوليات مكتب الأخلاقيات .....
١٥	٦٥-٥٣	ألف - المعايير والتدريب والتوجيه .....
١٩	٧١-٦٦	باء - السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات .....
٢١	٧٦-٧٢	حيم - سياسة الكشف المالي.....
٢٣	٨٧-٧٧	الالتزام بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات .....
٢٣	٨٦-٧٧	ألف - التزام الرؤساء التنفيذيين .....
٢٦	٨٧	باء - المسئولية المدوحة .....
المرفقات		
٢٧		إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات/مكتب الأخلاقيات .....
٣٣		ميزانية الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات .....
٣٥		رؤساء مكاتب الأخلاقيات.....
٣٧		استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات .....
٤٠		مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: المعايير والتدريب والتوجيه .....
٤٦		مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات .....
٥١		مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار السياسة المتعلقة بالكشف المالي .....
٥٤		التراثات الرؤساء التنفيذيين في إطار المهمة المتعلقة بالأخلاقيات .....
٥٧		استعراض عام لإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة.....



## أولاً - مقدمة

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

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

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

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

.JIU/REP/2006/2 (١) الوثيقة

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

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

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

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

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

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

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

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

## ثانيًا - المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

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

١٣ - ويمكن تعريف التزاهة بأنها "الاستقامة الأخلاقية" أو "الأمانة"، كما يمكن تعريف الأخلاقيات بأنها "المبادئ الأخلاقية"<sup>(٢)</sup>. وفي سياق تنظيمي، يمكن تعريف الأخلاقيات والتزاهة، تعاريفاً واسعاً، بأنهما "تشيران إلى الالتزام بالتفكير والعمل بطريقة أخلاقية في جميع جوانب عملة إدارة المنظمة وتسييرها"<sup>(٣)</sup>.

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

١٥ - وطلب أيضًا إلى المنظمات التمييز بين مدونة قواعد سلوك ومدونة أخلاقيات. ولم تر بعض المنظمات وجود أي فارق بينما رأت منظمات أخرى أن مدونة قواعد السلوك هي امتداد يرتكز على جراءات ذات صلة وأن مدونة الأخلاقيات تتسم بطبيعة تلطّعية ووقائية.

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

.The Concise Oxford Dictionary of Current English, 8<sup>th</sup> edition, 1990 (٢)

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

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

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

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

### **ثالثاً - إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات**

١٩ - وجدت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها الصادر في عام ٢٠٠٦ عن "غيرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة"، أن معظم المنظمات لم تلب - أو لبّت بصورة جزئية فقط - المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة لإنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات<sup>(٤)</sup>. وقد أظهرت هذه الدراسة الاستعراضية أنه بينما أحرز تقدّم في إنشاء هذه المهمة المتعلقة بالأخلاقيات، وخاصة في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، فلم يتحقق سوى تقدّم ضئيل في كثير من الوكالات (المرفقان الأول والثاني). وفيما يتعلق بهذه المنظمات، يكرر المفتشان توجيه التوصية الواردة في التقرير السابق ومفادها أن توزع الهيئات التشريعية في المنظمات إلى رؤسائها التنفيذيين التقدّم. بمقدّرات من أجل إنشاء مهمة للأخلاقيات تكون ذات اختصاصات واضحة وإنشاء وظيفة موظف أخلاقيات بدرجة مد-١ فـ٥، حيثما يكون مناسباً، داخل مكتب الرئيس التنفيذي<sup>(٥)</sup>.

(٤) JIU/REP/2006/2. المرفق التاسع.

(٥) المرجع نفسه، التوصية ١٥ (أ) و(ب).

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

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

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

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

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

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

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

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

(٧) الوثيقة ST/SBG/2007/11.

(٨) JIU/REP/2006/2، الفقرة ٤٩.

(٩) الوثيقة A/64/316، الفقرة ٧٨.

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

#### التوصية ١

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

### ألف - اختصاصات المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

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

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

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

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

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

#### **باء - ميزانية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات**

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

-٣٣ كما هو مبين في المرفق الثاني، يجري حالياً التخطيط لإنفاق ١٣ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة على الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١<sup>(١٠)</sup> وُيظهر تحليل البيانات المقدمة من المنظمات أن نحو ٣٨ في المائة من مبلغ ١٣ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة المخطط لإنفاقه في الفترة ٢٠١١-٢٠١٠ سيمول وظائف رؤساء مكاتب الأخلاقيات برتبة مد-٢ أو مد-١ أو ف-٥<sup>(١١)</sup>. وفي صندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ستتمول بنسبة ٦٢ من ميزانية الأخلاقيات وظيفة رئيس مكتب الأخلاقيات في فترة السنتين، بالمقارنة مع نسبة ٥١ في المائة في برنامج الأغذية العالمي، و٣٨ في المائة في منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسيف)، و٢٩ في المائة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، و١٨ في المائة في الأمم المتحدة. وفي الوكالات المتخصصة التي لديها موظفون متفرغون للأخلاقيات - الاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الفاو ومنظمة اليونسكو - فإن الأرقام هي ١٠٠ و٥٣ و٤ في المائة على التوالي. وهذه الاختلافات، في معظمها، تعكس مستويات التوظيف المختلفة في المكتب المختلفة للأخلاقيات - فمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات به تسعة وظائف ثابتة لفترة السنتين بالمقارنة مع وظيفة واحدة في الاتحاد الدولي للاتصالات

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

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

ووظيفتين اثنتين في كل من صندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ومنظمة الفاو ومنظمة اليونيسكو.

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

#### **رابعاً - رؤساء مكاتب الأخلاقيات**

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

##### **إطار ٢ رؤساء مكاتب الأخلاقيات**

**المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:**

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

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

## ألف - وظيفة من مستوى رفيع للأخلاقيات

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

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

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

## باء - الخلفيّة المهنية في مجال الأخلاقيات

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

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

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

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

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

## التوصية ٢

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

## التوصية ٣

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

## جيم - الشفافية في التعيين

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

### النَّوْصِيَّةُ ٤

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

### النَّوْصِيَّةُ ٥

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

## خامساً - استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

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

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

## الإطار ٣

## استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

## المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة

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

## الف - الحدود الزمنية

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

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

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

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

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

#### ٦ التوصية

ينبغي أن توفر المعايير التشريعية إلـى الرؤساء التنفيذيـين لمنظـاماـتها بـتـطـيـقـ حـدـودـ زـمـنـيـةـ عـلـىـ تعـيـنـ رـئـيـسـ مـكـتبـ الـأـخـلـاقـيـاتـ الـذـيـ يـنـبـغـيـ أنـ يـكـوـنـ تعـيـنـهـ لـفـتـرـةـ سـبـعـ سـنـوـاتـ غـيرـ قـاـبـلـ لـلـتـجـدـيدـ أوـ لـمـ لاـ يـزـيدـ عـنـ فـتـرـتـيـنـ زـمـنـيـتـيـنـ مـتـعـاـقـبـتـيـنـ كـلـ مـنـهـمـ أـرـبـعـ أوـ خـمـسـ سـنـوـاتـ، دونـ وـجـودـ أيـ إـمـكـانـيـةـ لـإـعادـةـ تعـيـنـ منـ جـانـبـ المـظـمـةـ نـفـسـهـاـ.

#### باء - ترتيبات تقديم التقارير

- ٥٠ - في ظل الترتيبات القائمة، يقوم جميع رؤساء مكاتب الأخلاقيات بتقديم تقاريرهم مباشرةً إلى الرؤساء التنفيذيـين لمنظـاماـتها، وليس عن طريق مستوى إداري وسيط (المرفق الرابع). وتقدم التقارير مباشرةً إلى الرئيس التنفيذي هو حل ضروري ولكن غير كافٍ لتحقيق استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات. ويجب أيضاً أن تتاح لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول إلى المـيـاهـاتـ التـشـرـيعـيـةـ بـصـورـةـ رـسـمـيـةـ وـغـيرـ رـسـمـيـةـ، علىـ أـنـ يـذـكـرـ ذـلـكـ بـوـضـوحـ فيـ الوـثـائقـ الإـادـارـيـةـ، بـغـيـةـ ضـمـانـ عـدـمـ قـيـامـ الرـئـيـسـ التـنـفـيـذـيـ بـتـقـيـيدـ اـسـتـقـلـالـ هـذـهـ المـهـمـةـ. وـتـتـحـقـقـ إـمـكـانـيـةـ الـوـصـولـ الرـسـمـيـ عنـ طـرـيقـ التـقـرـيرـ السـنـوـيـ لـمـكـتبـ الـأـخـلـاقـيـاتـ أوـ مـوـجـزـهـ، وـالـذـيـ يـحـبـ تـقـدـيمـهـ إـلـىـ الـهـيـاهـ التـشـرـيعـيـةـ دـوـنـ أـيـ تـغـيـيرـاتـ عـلـىـ جـانـبـ الرـئـيـسـ التـنـفـيـذـيـ، الـذـيـ يـنـبـغـيـ تـقـدـيمـ تـعلـيقـاتـهـ، إـنـ وـجـدتـ، عـلـىـ حـدـةـ. وـيـحـبـ أـيـضاـ أـنـ يـكـوـنـ لـرـئـيـسـ مـكـتبـ الـأـخـلـاقـيـاتـ الـحـقـ فيـ التـعـالـمـ بـصـورـةـ غـيرـ رـسـمـيـةـ معـ الـهـيـاهـ التـشـرـيعـيـةـ عـنـدـمـاـ ثـمـلـيـ الـظـرـوفـ ذـلـكـ.

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

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

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

#### الtosohia ٧

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

#### الtosohia ٨

ينبغي أن تُوزع الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لتنظيمها ضماناً أن تكون لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول بصورة غير رسمية إلى الهيئة التشريعية ضماناً يُسجل خطياً.

### سادساً - مسؤوليات مكتب الأخلاقيات

#### ألف - المعايير والتدريب والتوجيه

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

#### الإطار ٤

#### مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: المعايير والتدريب والتوجيه

#### المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة

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

#### وضع المعايير ودعم السياسات

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

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

٤٦- ويؤكد المفتشان على أهمية تنسيق معايير الأخلاقيات فيما بين المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وهم يريان أن لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات تشكل محفلاً هاماً في هذا الصدد. وقد أُعد مشروع مدونة للأخلاقيات على نطاق المنظمة بأسرها تحت إشراف

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

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

#### التوصية ٩

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

#### التدريب والتشكيف والتوعية

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

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

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

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

## التوصية ١٠

**يُنْبَغِي أَنْ يَكْفِلُ الرُّؤْسَاءُ التَّنْفِيذِيُّونَ تَقْدِيمَ تَدْرِيبٍ إِلَزَامِيٍّ بِشَأنِ الْأَخْلَاقِيَّاتِ لِجَمِيعِ مَوْظِفِيِّ النَّظَمَاتِ التَّابِعَةِ لَهُمْ، وَيُنْبَغِي قِيَامِهِمْ بِالْتَّحَادُّ زَمَانَ الْمَبَادِرَةِ عَنْ طَرِيقِ الْمَسَارِكَةِ فِي هَذَا التَّدْرِيبِ، بِمَا فِي ذَلِكَ الدُّورَاتِ الْإِلَزَامِيَّةِ الْمُتَعَلِّقَةِ بِتَجَدِيدِ الْعِلْمَاتِ وَالَّتِي يُنْبَغِي أَنْ تُنَظَّمَ كُلَّ ثَلَاثَ سَنَوَاتٍ.**

- ٦٢ - ومن رأى المفتشين أنه ينبغي لمكاتب الأخلاقيات، كجزء من أنشطتها المتعلقة بالتروعية، أن تُحرِّي دراسات استقصائية للموظفين بشأن الوعي بالأخلاقيات والتراهنة في منظمتها. وهذا من شأنه تكثينها من قياس التقدم على أساس مننظم وتحسين برنامج الأخلاقيات بغية تحقيق الأهداف على نحو أفضل. ومن شأن نشر نتائج هذه الدراسات على شبكات الإنترن特 الداخلية للمنظمات أن يدعم الشفافية وأن يشجع على كسب تأييد الموظفين في هذا الصدد. وقد يكون من الممكن أن تُحرِّي على أساس يشمل المنظومة بأسرها هذه الدراسات الاستقصائية للموظفين التي تنظم كل سنتين، وينبغي بحث ذلك في إطار لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.

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

## التوصية ١٠

**يُنْبَغِي قِيَامِ الرُّؤْسَاءِ التَّنْفِيذِيِّينَ بِتَنْظِيمِ دَرَاسَاتٍ اسْتَقْصَائِيَّةٍ لِلْمَوْظِفِينَ كُلَّ سَنَتَيْنَ بِشَأنِ التَّوْعِيَّةِ بِالْتَّرَاهِنَةِ وَنَسْرَ نَتَائِجِ هَذِهِ الْدَّرَاسَاتِ عَلَى شَبَكَاتِ الإِنْتَرْنَتِ الدَّاخِلِيَّةِ لِنَظَمَاهُمْ.**

## المشورة والتوجيه

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

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

#### **باء - السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات**

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

<b>الإطار ٥</b>
<b>مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات</b>
<b>المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:</b>
(أ) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى.
(ب) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويستعرضها في إطار شروط السرية المطلقة.
(ج) تشمل طرائق تلقي مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى على استخدام خط هاتفي ساخن وعنوان بريد إلكتروني مكرّس لذلك.
(د) يستعرض مكتب الأخلاقيات الشكاوى على وجه السرعة.
(ه) يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً للانتقام المدعى ويقوم، في حالة وجود دعوى ظاهرة الوجاهة، بطلب إجراء تحقيق رسمي.
(و) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الشاكى خطياً بنتيجة الاستعراض الأولي والتحقيق.
(ز) في الحالات التي يُكتشف فيها وجود انتقام، يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بذلك.
(ح) في الحالات التي يُكتشف فيها أن الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى تافهة أو كيدية، يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بذلك.

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

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

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

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

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

## ١٢ التوصية

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

## جيم - سياسة الكشف المالي

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

### الإطار ٦

#### مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة الكشف المالي

##### المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:

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

(١٣) الوثيقة ٢ JIU/REP/2006/2، الفقرة ٥٠ والتوصية ١٦.

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

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

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

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

### التوصية ١٣

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

## سابعاً - الالتزام بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات

### ألف - التزام الرؤساء التنفيذيين

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

#### الإطار ٧

#### الالتزامات الرؤساء التنفيذيين في إطار المهمة المتعلقة بالأخلاق

##### المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة:

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

#### فريق الإدارة العليا

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

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

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

#### ١٤ التوصية

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

#### التنوعية

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

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

#### ١٥ التوصية

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

#### الكشف المالي

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

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

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

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

## ١٦ التوصية

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

## الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي

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

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

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

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

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

#### ١٧ التوصية

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

#### باء - المسؤولية المزدوجة

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

## المرفقات

### المرفق الأول

#### إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات/مكتب الأخلاقيات

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشرعية	الاختصاصات/المسؤوليات الرئيسية
الأمم المتحدة	١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦	القرار ١/٦٠	(أ) إدارة برنامج الكشف المالي؛
		القرار ٢٤٦/٦٠	(ب) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات؛
		القرار ٢٤٨/٦٠	(ج) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات، بما في ذلك إدارة خط هاتفي ساخن مخصص للأخلاقيات؛
		القرار ٢٥٤/٦٠	(د) وضع معايير وتنظيم تدريب وتنفيذ بشأن قضايا الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب الأخرى، بما في ذلك ضمان تقديم تدريب سنوي بشأن الأخلاقيات إلى جميع الموظفين؛
			(ه) تأدية المهام الأخرى التي يراها الأمين العام ملائمة.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	مقرر المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨	(أ) وضع معايير وتنظيم تدريب وتنفيذ بشأن قضايا الأخلاقيات؛
		مقرر المجلس التنفيذي ١/٢٠٠٨	(ب) تقديم التوجيه إلى الإدارة لضمان أن تؤدي القواعد والسياسات والإجراءات والمارسات إلى تعزيز/ترويج معايير التزاهة المطالب بها بموجب ميثاق الأمم المتحدة؛
			(ج) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات؛
			(د) العمل كجهة تنسيق لوعية الموظفين بمعايير الأخلاقية وبالسلوك المتوقع؛
			(ه) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات؛
			(و) إدارة سياسة الكشف المالي؛
			(ز) تقديم تقرير سنوي عن أنشطته إلى مدير البرنامج.

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

<p>(ج) تقديم التوجيه إلى الإدارة والموظفين فيما يتعلق بالمعايير الأخلاقية؛</p> <p>(د) توعية الموظفين بالمعايير الأخلاقية/السلوك المتوقع؛</p> <p>(ه) تقديم المشورة في تكّمّل الأفراد بشأن السلوك الأخلاقي والقضايا والمعايير الأخلاقية؛</p> <p>(و) إدارة برنامج الكشف المالي؛</p> <p>(ز) القيام بالمهام الأخرى التي يراها المفوض السامي مناسبة.</p> <p>(أ) وضع ونشر السياسات، ووضع المعايير، وتقدم التدريب والتوجيه بشأن جميع المسائل الأخلاقية وفقاً لمعايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية أو وفقاً لمدونات الأخلاقيات الأخرى؛</p> <p>(ب) تقديم المشورة والتوجيه إلى الإدارة لضمان أن تؤدي السياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز وترويج معايير الراحلة المطالب بها بمحب الأمم المتحدة؛</p> <p>(ج) توعية الموظفين بالمعايير الأخلاقية وبالسلوك المتوقع؛</p> <p>(د) تقديم المشورة في تكّمّل إلى الموظفين بخصوص السلوك الأخلاقي والمعايير الأخلاقية؛</p> <p>(ه) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات؛</p> <p>(و) تطوير وإدارة برنامج الكشف المالي والكشف عن أوجه التضارب في المصلحة؛</p> <p>(ز) الاضطلاع بالمسؤوليات المحددة في نشرة الأمين العام المتعلقة بموظفو الأخلاقيات للصناديق والبرامج.</p> <p>(أ) تقديم التوجيه إلى شعبة الموارد البشرية لضمان أن تؤدي سياسات المنظمة وإجراءاتها وممارساتها إلى تعزيز وترويج المعايير الأخلاقية المطالب بها بمحب نظام الموظفين ومعايير السلوك التي حددها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ وضمان أن تفهم بوضوح المعايير الأخلاقية المتصلة بموظفي منظمة العمل الدولية؛</p> <p>(ب) تقديم المشورة، عند طلبها، إلى المديرين والموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات، بما في ذلك الأنشطة الخارجية؛</p> <p>(ج) تقديم المساعدة، بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية، في تصميم وتعزيز البرامج الرامية إلى إبلاغ وتنقيف الموظفين بقصد زيادة الوعي بالقضايا الأخلاقية؛</p>	<p>برنامـج الأغذـية ١ كانـون الثـاني /يناـير ٢٠٠٨ العـالـمي</p>	<p>قرار المجلس التنفيذي ٢٠٠٧ /٢٠٠٧ م ت ٤-٢</p>
<p>(أ) قرار هيئة الإدارة ٣/٨/٢٩٨</p> <p>قرار هيئة الإدارة ٣/٨/٣٠٤</p>	<p>منـظمة العمل الدوليـة لا يوجد مـكتب مستـقل للأـخلاقيـات؛ مـهمـة مـزـدـوجـة يـُضـطـلـعـ بـهـاـ معـ المـسـتـشـارـ القـانـونـيـ، ٢٠٠٦ نـيسـانـ/أـبـرـيلـ</p>	
<p>GE.10-01056</p>		

المنظمة	إنشاء مهمة/مكتب أخلاقيات	قرار الهيئة التشريعية	الاختصاصات/المؤوليات الرئيسية
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)	أواسط كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	٢٠٠٨/١ القرار	(د) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	تموز/يوليه ٢٠٠٩	٣٤ م/٢-٢ والقرار ٣٤ م/٦٦	(أ) إدارة ورصد برنامج الإعلان عن المصلحة والكشف المالي؛ (ب) قيادة وتنسيق عملية تطوير برنامج الأخلاقيات؛
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد مكتب مستقل للأخلاقيات؛ يُضطلع بالمهمة المزدوجة مع المستشار القانوني، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩	١٥/٥ قرار المجلس التنفيذي	(ج) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن القضايا الأخلاقية؛ (د) إنشاء/إدارة خط هاتفي للمساعدة بشأن الأخلاقيات؛ (ه) وضع معايير ومواد تدريبية وتحقيفية بشأن قضايا الأخلاقيات/التراة مع دوائر الموارد البشرية والمكاتب الأخرى، وتنسيق مسائل التدريب السنوي في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين؛ (و) المشاركة في محافل الأمم المتحدة ذات الصلة المشتركة بين الوكالات؛ (ز) القيام بالمهام الأخرى التي يرى المدير العام أنها ملائمة.
منظمة الطيران المدني الدولي (إيكاو)	لا توجد مهمة أو مكتب للأخلاقيات	٣٤ م/٥ قرار	(أ) إسداء المشورة إلى الموظفين بشأن المعايير والقضايا الأخلاقية (خط هاتفي للمساعدة بشأن الأخلاقيات)؛ (ب) زيادة وعي الموظفين بمعايير السلوك الخاصة باليونسكو؛ (ج) استحداث/تطبيق آلية شاملة لتناول الشكاوى بكفاءة/شفافية؛ (د) استحداث وتفييد دورات تدريبية وإحاطات إعلامية بشأن الأخلاقيات؛ (ه) إيجاد قناة للكشف الطوعي عن المعلومات، ووضع سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات، ووضع ترتيبات بشأن الكشف المالي فيما يتعلق بكار الموظفين والموظفين الذين يشغلون وظائف حساسة.

<p>(ج) تزويد الموظفين بالمشورة والتوجيه في تكتّم بشأن قضايا الأخلاقيات؛</p> <p>(د) العمل، إلى جانب الدوائر الإشرافية ودوائر الموارد البشرية، كهيئة مرجعية لتوسيع الموظفين بمعايير الأخلاقية وبالسلوك المتوقع منهم، وبالسياسات والاستراتيجيات والبرامج الموضوعة من أجل تنمية الموارد البشرية؛</p> <p>(هـ) إدارة برنامج الكشف المالي؛</p> <p>(و) تقديم تقرير سنوي عن أنشطتها إلى المدير العام.</p> <p>(أ) تقدم التوجيه إلى الموارد البشرية لضمان أن تؤدي السياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز وترويج المعايير الأخلاقية المطلوب بها في معايير السلوك التي وضعتها جنة الخدمة المدنية الدولية وفي نظامي الموظفين الإداري والأasicي؛</p> <p>(ب) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات؛</p> <p>(ج) إدارة برنامج الكشف المالي؛</p> <p>(د) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة في إطار السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات؛</p> <p>(هـ) وضع معايير الأخلاقيات وتنظيم التدريب والتشيق بالتعاون مع الموارد البشرية ومع المكاتب الأخرى، وضمان أن تكون المعايير الأخلاقية المتصلة بموظفي الاتحاد الدولي للاتصالات مفهومة بوضوح.</p> <p>(أ) تقدم التوجيه إلى الإدارة لضمان أن تؤدي القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز وترويج معايير التراهنة المنصوص عليها في مدونة الأخلاقيات للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية وفي معايير السلوك التي وضعتها جنة الخدمة المدنية الدولية؛</p> <p>(ب) تقديم المشورة والتوجيه في تكتّم إلى الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات؛</p> <p>(ج) العمل كجهة تنسيق لزيادةوعي الموظفين بمعايير الأخلاقيات وبالسلوك المتوقع؛</p> <p>(د) القيام بتحقيقات داخلية سرية في الإدعاءات المتعلقة بانتهاك الأخلاقيات والمقدمة عن طريق خط الاتصال المباشر؛</p> <p>(هـ) القيام بالمسؤوليات المسندة إليه كموظّف أخلاقيات بالإدارة وفقاً لمدونة الأخلاقيات من أجل حماية الموظفين من الانتقام؛</p>	<p>قانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ الاتحاد الدولي للاتصالات</p> <p>القرار ١٣٠٨ الذي اعتمدته المجلس ال ARTICLE ٢١-٣ C09/121 والممارسات إلى تعزيز وترويج المعايير الأخلاقية المطلوب بها في معايير السلوك التي وضعتها جنة الخدمة المدنية الدولية وفي نظامي الموظفين الإداري والأasicي؛</p> <p>قانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ المنظمة العالمية للأرصاد الجوية للأمانة العامة مدير مكتب الرقابة لا يوجد الداخلية ليكون هو موظف الأخلاقيات بالإدارة</p>
--	--

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

## المرفق الثاني

### ميزانية الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

المنطقة	تكاليف الموظفين*											
	السفر			التدريب			تكنولوجيا المعلومات			تكاليف أخرى		
	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	-٢٠١٠	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	-٢٠١٠
الأمم المتحدة	٤٩٠٠,٨	٣٢٢٣,٨	١١٨,١	٩٦,٤	-	٥١,٦	١٩,٣	٩,٣	٩,٦	٥٧٩,٨	٣٣٤٩,١	٥٠٧٩,٨
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١٠٦٨,٢	٦٤٠,٧	٥٥,٧	٦٠,٠	٥,٥	٦٠,٠	٨٠,٠	٨٠,٠	٤٠,٠	١٢٨٣,٧	١٨٢٦,٧	١٢٨٣,٧
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٥٦٦,١	٧٠٨,٤	٤١,٣	٦٠,٠	٧٥,٠	٦٠,٠	١٠١,٥	١٠١,٥	٥٢,٨	٥٢,٨	٦٨٢,٤	٦٨٢,٤
منظمة الأمم المتحدة للفضولة <sup>(٥)</sup>	٨٥٤,٥	١١٢٣,٠	٩,٠	٥٦,٠	٦٧,٧	٣٤٠,٠	٦٠,٠	٦٠,٠	-	٩٣١,٢	١٥٧٩,٠	٩٣١,٢
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	٣٨٣,٨	٧٤٦,٦	-	-	-	-	-	-	-	٤٣٦,٨	٨٥٠,٥	١٠٣,٩
برنامج الأغذية العالمي	٨٠٤,٧	٨٠٤,٧	-	-	-	-	-	-	-	٢٩٠,٠	١٠٩٤,٧	٩٩٤,٧
منظمة العمل الدولية	٢٥٠,٨	٢٩١,٥	-	-	-	-	-	-	-	٢٠,٠	٣٧١,٥	٣٢٣,٨
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)	١٠٠,٠	٦٦٧,٣	-	-	-	-	-	-	-	٢٠,٥,٢	٨٧٢,٦	١٣,٠
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٥٧٢,٣	-	-	-	-	-	-	-	-	١٢٧,٠	٨٧٩,٣	٠,٠
منظمة الطيران المدني الدولي <sup>(٤)</sup>	٦٨٨,٩	٧٣٢,٣	-	-	-	-	-	-	-	-	٦٨٨,٩	٧٣٢,٣
منظمة الصحة العالمية <sup>(٤)</sup>	٨٨,٠	٢٩٤,٠	-	-	-	-	-	-	-	-	٨٨,٠	٣٩٤,٠
الاتحاد البريدي العالمي	٢٦٥,٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٠,٠	٢٦٥,٠
الاتحاد الدولي للاتصالات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١١٢,٩
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية <sup>(٤)</sup>	٩٨,٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٠,٠
المنظمة البحرية الدولية <sup>(٤)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المنظمة العالمية للملكية الفكرية <sup>(٤)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) <sup>(٤)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

النقطة	تكاليف الموظفين*									
	المجموع	تكاليف أخرى	تكنولوجيا المعلومات	التدريب	السفر	المجموع	تكاليف أخرى	تكنولوجيا المعلومات	التدريب	السفر
	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	-٢٠١٠	-٢٠٠٨	٢٠١١	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠٠٩
منظمة السياحة العالمية <sup>(٢)</sup>	٦٢,٤	١٠٢,٩					٦٢,٤	١٠٢,٩		
الوكالة الدولية للطاقة الذرية <sup>(٣)</sup>	١٣٠٤٦,٠									٢٠١١-٢٠١٠ <sup>(٤)</sup>
<b>المجموع (٢٠١١-٢٠١٠)</b>	<b>١٣٠٤٦,٠</b>									

### تفسير الرموز

- \* تشمل تكاليف الموظفين الخبراء الاستشاريين والخدمات التعاقدية.
- (أ) يُستبعد منها التمويل المقدم من حساب دعم عمليات حفظ السلام.
- (ب) تكاليف الخبير الاستشاري المخصص للتدريب مولدة في إطار تكاليف الموظفين وهو ما يشمل أيضاً سفر الخبير الاستشاري.
- (ج) وظيفة واحدة برتبة ف-٢ مولدة من إسبانيا.
- (د) يشمل هذا الرقم الدورة التدريبية الإلزامية المقدمة على الإنترن特 بشأن الأخلاقيات والتراهنة ومكافحة العش. وتُستبعد منه أوجه التدريب الأخرى بشأن الأخلاقيات الواردة في أماكن أخرى من الميزانية.
- (ه) تشمل جميع التكاليف المتصلة بالأخلاقيات، مثل المكاتب القطرية، وما إلى ذلك.
- (و) يقسم المجموع إلى السفر والتدريب وتقنيات المعلومات والتكاليف الأخرى تبعاً للأهداف والاحتياجات السنوية.
- (ز) نفقات التشغيل العامة لعام ٢٠٠٩.
- (ح) موارد غير متعلقة بالموظفين مُخطط لها للفترة ٢٠١١-٢٠١٠.
- (ط) الأثاث المكتبي والمعدات المكتبية.
- (ي) لا يوجد لدى "إيكاو" برنامج للأخلاقيات. وقد قام نائب مدير المكتب القانوني من رتبة مديرة مدنـ١ بادارة سياسة الكشف المالي التي كانت تشكل أقل من ٥ في المائة من حجم العمل في الفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨.
- (ك) لا يوجد لدى منظمة الصحة العالمية برنامج بشأن الأخلاقيات. وقد أضيفت الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات إلى الواجبات التي يضطلع بها عدد من الموظفين في جميع أجزاء المنظمة، مثلاً الشؤون القانونية والموارد البشرية وخدمات الرقابة الداخلية.
- (ل) أوضحت المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أنه يوجد "توقع معقول" بأنها سترصد مبلغ ١٠٠٠٠٠ فرنك سويسري للفترة ٢٠١١-٢٠١٠.
- (م) لا يوجد لدى المنظمة البحرية الدولية برنامج بشأن الأخلاقيات.
- (ن) لا يوجد لدى المنظمة العالمية للمملكتة الفكرية "وايتو" برنامج بشأن الأخلاقيات.
- (س) أنشئت المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظمة اليونيدو في ١ آذار/مارس ٢٠١٠. "وستستمر عملية الميزانية في حدود الاعتمادات القائمة."
- (ع) لا يوجد لدى منظمة السياحة العالمية برنامج بشأن الأخلاقيات.
- (ف) لا يوجد لدى الوكالة الدولية للطاقة الذرية برنامج بشأن الأخلاقيات. وقد أضيفت الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات إلى الواجبات التي يقوم بها ثلاثة من موظفي الموارد البشرية.

## المرفق الثالث

### رؤساء مكاتب الأخلاقيات

المنظمة	الفئة/الرتبة	متقاسمة التكاليف	اشتراط الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات	عملية التعيين والاختيار	وظيفة مكرسة للكامل الوقت أو مهمة متزوجة/وظيفة لجزء من الوقت أو
الأمم المتحدة	مد-٢	وظيفة للكامل الوقت	نعم، مع تركيز يُعنى به على القطاع العام أو الألّاحليات الإدارية أو الألّاحليات في مجال الشركات، فضلاً عن خبرة عملية في مجال الإدارة العامة تشمل أخلاقيات القطاع العام/قطاع الأعمال.	عملية تعيين واحتياز تنافسية:	عملية تعيين واحتياز تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخلين.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	م-٦	وظيفة للكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة قدرها ١٥ عاماً في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال والميادين ذات الصلة - صياغة معايير الأخلاقيات وبرامج الأخلاقيات/الامتثال و מדونة قواعد السلوك وأطر المسائلة/الامتثال، وسياسات الكشف المالي.	عملية تعيين واحتياز تنافسية:	عملية تعيين واحتياز تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخلين.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	مد-١	وظيفة للكامل الوقت	نعم، مع اشتراط وجود خلفية قانونية وخلفية في مجال الأخلاقيات.	عملية تعيين واحتياز تنافسية:	عملية تعيين واحتياز تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخلين.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف)	مد-١	وظيفة للكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال، ويفضل أن تكون الخبرة مكتسبة على الساحة الدولية.	عملية تعيين واحتياز تنافسية:	عملية تعيين واحتياز تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخلين.
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	مد-١	وظيفة للكامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة قدرها عشر سنوات في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال، والميادين ذات الصلة - صياغة معايير الأخلاقيات وبرامج الأخلاقيات/الامتثال، و مدونة قواعد السلوك، وأطر المسائلة/الامتثال، وسياسات الكشف المالي.	عملية تعيين واحتياز تنافسية:	عملية تعيين واحتياز تنافسية: إعلان عن شغور الوظيفة للمرشحين الخارجيين/الداخلين.
برنامج الأغذية العالمي	مد-١	وظيفة للكامل الوقت	لا	لا توجد عملية تعيين واحتياز تنافسية.	

المنظمة	الفئة/الرتبة	متقاسمة التكاليف	وظيفة مكرسة ل الكامل الوقت أو مهمة مزدوجة/وظيفة جزء من الوقت أو عملية التعيين والاختبار
منظمة العمل الدولية	مد-٢	مهمة مزدوجة يُضطلع بها مع المستشار القانوني	لا توجد عملية تعيين و اختيار تنافسية.
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	ف-٥	وظيفة ل كامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة قدرها عشر سنوات في المؤسسات العامة و/أو الخاصة بشأن قضايا إعلان عن شغور الوظيفة الأخلاقيات، وتصميم النظم في مجال معايير المرشحين الخارجيين/الداخلين. المساءلة/الامثال وسياسات الكشف المالي.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	ف-٥	وظيفة ل كامل الوقت	نعم، مع وجود خبرة تتراوح بين ١٠ أعوام إلى ١٥ عاماً في مجال أخلاقيات الشركات أو أخلاقيات قطاع الأعمال والمديرين ذات الصلة/صياغة معايير الأخلاقيات، وبرامج الأخلاقيات/الامثال، ومدونة قواعد السلوك، وأطر المساءلة/الامثال، وسياسات الكشف المالي.
منظمة الطيران المدني الدولي منظمة الصحة العالمية	مد-١	مهمة مزدوجة يُضطلع بها مع المستشار القانوني	لا توجد عملية تعيين و اختيار تنافسية.
الاتحاد البريدي العالمي الاتحاد الدولي للاتصالات	ف-٥	وظيفة ل كامل الوقت	لا توجد عملية تعيين و اختيار تنافسية.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية المنظمة البحرية الدولية	مد-١	مهمة مزدوجة يُضطلع بها مع مدير لا مكتب الرقابة الداخلية (بالإنابة)	لا توجد عملية تعيين و اختيار تنافسية.
المنظمة العالمية لملكية الفكرية منظمة الأمم المتحدة للتنمية	م-٦	وظيفة لبعض الوقت	لا توجد عملية تعيين و اختيار تنافسية.
منظمة السياحة العالمية الوكالة الدولية للطاقة الذرية			

## المرفق الرابع

### استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

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

المنظمة	مدة تعين رئيس مكتب الأخلاقيات	تقديم التقارير إلى المديري التنفيذي	تقديم التقارير إلى المديري التنفيذي	إمكانية الوصول غير الرسمي
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	يقدم مكتب الأخلاقيات نسخة من تقريره مباشرة إلى المفوض السامي. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى المفوض السامي لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المفوض السامي. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى المفوض السامي لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً.	يقدم تقاريره مباشرة إلى المدير التنفيذي. ويخضع التقرير السنوي المقدم إلى المدير التنفيذي لموافقة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي تقدم توصيات حسبما يكون مناسباً.	يُوجَد مكتب الأخلاقيات تقاريره إلى اللجنة التنفيذية/اللجنة الدائمة على أساس دورى/مخصص.
برنامج الأغذية العالمي	التعيين غير محدود المدة.	التعيين غير محدود المدة.	التعيين غير محدود المدة.	يُوجَد المدير التنفيذي موجز التقرير إلى مجلسه التنفيذي ويضمنه التوصيات المقدمة من لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.
منظمة العمل الدولية	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب الأخلاقيات.	يقدم تقاريره من المدير العام إلى هيئة الإدارة عن أنشطة موظف الأخلاقيات.	يُوجَد تقاريره من المدير العام إلى المدير العام.	يُوجَد تقاريره من المدير العام إلى هيئة الإدارة عن أنشطة موظف الأخلاقيات.
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	التعيين غير محدود المدة.	يُوجَد تقاريره من المدير العام إلى المدير العام.	يُوجَد تقاريره من المدير العام إلى المدير العام.	لا يوجد
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	التعيين لمدة محددة، بحد أقصى قدره أربع سنوات.	يُوجَد تقاريره من المدير العام إلى المدير العام.	يُوجَد تقاريره من المدير العام إلى المدير العام.	يُوجَد تقاريره من المدير العام إلى المدير العام.
منظمة الطيران المدني الدولي	الممارسة العملية: التعيين في بادئ الأمر لمدة سنة واحدة على أن يكون الحد الأقصى لشغل الوظيفة هو أربع سنوات.	السياسي العامة: التعيين لمدة محددة، لا توجد مثل هذه السياسة.	السياسي العامة: التعيين لمدة محددة، لا توجد مثل هذه السياسة.	لا يوجد
منظمة الصحة العالمية				

المنظمة	مدة تعين رئيس مكتب الأخلاقيات	تقديم التقارير إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقارير إلى الم هيئات التشريعية	إلى الهيئات التشريعية	إمكانية الوصول غير الرسمي
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب الأخلاقيات.	يقدم تقاريره مباشرة بصفته موظف أخلاقيات إلى المدير العام للمكتب الدولي <sup>(١)</sup> .	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب أخلاقيات.	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب أخلاقيات.	لا توجد معلومات.
الاتحاد الدولي للاتصالات	التعيين غير محدود المدة.	يقوم موظف الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى الأمين العام <sup>(١)</sup> .	يقدم موظف الأخلاقيات تقاريره مباشراً إلى الأمين العام.	يقوم موظف الأخلاقيات، عن طريق مكتب الأمين العام، بتحديث معلومات الأفرقة العاملة التابعة للمجلس، والمجلس نفسه، ومؤتمر المفوضين، بشأن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات.	لا توجد معلومات.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا يوجد رئيس مستقل لمكتب الأخلاقيات.	يقدم تقاريره، بصفته موظف أخلاقيات بالإشراف، إلى الأمين العام.	يقدم تقاريره، بصفته موظف أخلاقيات بالإشراف، إلى الأمين العام.	يقدم تقاريره، بصفته موظف أخلاقيات بالإشراف، إلى الأمين العام.	لا توجد معلومات.
المنظمة البحرية الدولية	التعيين غير محدود المدة.	يقدم تقارير عن الاضطلاع بالمهنة المتعلقة بالأخلاقيات في تقارير مرحلية إلى لجنة مراجعة الحسابات التابعة للمنظمة، وعن طريق الأمين العام إلى المجلس التنفيذي/المؤتمر.	يقدم تقارير عن الاضطلاع بالمهنة المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق تقرير المسائلة السنوي المقدم إلى الأمين العام والذي لا يمكن لهذا الأخير أن يغيره.	يقدم تقارير عن الاضطلاع بالمهنة المتعلقة بالأخلاقيات في تقارير مرحلية إلى لجنة مراجعة الحسابات التابعة للمنظمة، وعن طريق الأمين العام إلى المجلس التنفيذي/المؤتمر.	لا توجد معلومات.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايبي)	التعيين غير محدود المدة.	يقدم موظف الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى المدير العام.	يقدم موظف الأخلاقيات تقاريره لا	يقدم موظف الأخلاقيات تقاريره لا	لا توجد
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	التعيين غير محدود المدة.	(أ) أنشئت مهمة/مكتب الأخلاقيات في أواخر عام ٢٠٠٩؛ ولم تقدم حتى الآن تقارير سنوية.			المواثي

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

## مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: المعايير والتدريب والتوجيه

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتشغيف والتوعية	المشورة والتوجيه
الأمم المتحدة	<p>يقوم المكتب بدور رئيسي في استعراض سياسات حماية المبلغين عن المخالفات؛ وفي وضع المعايير والإجراءات المتعلقة بالمشتريات، وفي استعراض الحالات التي تتطوي على جهات بائعة تكون قيد التحقيق؛ وفي تنفيذ السياسة المتعلقة بالكشف المالي وبيانات الإعلان عن المصلحة. ويقوم بإعداد مشاريع الأوامر الإدارية التي تتناول الكشف عن المدايا وتغزيمها والتصرف فيها. ويقدم إسهاماً كبيراً مناسباً في الإطار المتعلق بالمساءلة. والمكتب عضو في فرق العمل المعنية بالتحقيقات؛ ويقدم الدعم إلى مجلس الأداء الإداري. ويوفر القيادة الفنية لمدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة؛ ويقدم الدعم إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن معايير السلوك؛ ويقدم القيادة والدعم الفني إلى لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.</p> <p>نشر معلومات عن السياسات المتعلقة بالأخلاقيات وعن أعمال مكتب الأخلاقيات عن طريق الموقع الشبكي الداخلي وتوزيع مواد التشغيف والتوعية.</p>	<p>استحدث المكتب برامج تدريبية وحلقات عمل وبرامج متصلة بالأخلاقيات على الإنترن特 من أجل الموظفين الجدد، وهيئات الاستعراض المركزية للموظفين الفنيين المبدئين، وإدارة الموارد البشرية، وتنمية المهارات الإشرافية وقدرات موظفي فئة الخدمات العامة. وقد نشر الولاية المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق اجتماعات الإحاطة الإعلامية للموظفين/الإدارة، ودورات توجيه الموظفين، والتدريب في نيويورك، والاجتماعات التي تعقد في الميدان والمجتمعات العامة.</p> <p>برنامج مبتكر بشأن الأخلاقيات من أجل هيئات الاستعراض المركزي الموجودة في الميدان.</p> <p>قدم إحاطة إعلامية إلى برنامج القيادة العليا لمكتب الشؤون القانونية وإدارة عمليات حفظ السلام، وإلى قضاة الإدارة الجديدة لظام العدالة، إلخ.</p> <p>شارك في الزيارات المهنية وحضر مؤتمرات متخصصة.</p>	<p>في الفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩، تلقى مكتب الأخلاقيات ٣١٥ طلباً للحصول على المشورة بشأن شواغل تصل بالأخلاقيات، بالمقارنة مع ٣٤٤ طلباً في الفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨ و٢٠٠٧ طلباً في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وكان التقسيم الفصيلي لهذه الطلبات، حسب المسألة، كما يلي: المدايا والضيافة (٤٥)؛ ما يتصل بالعمل (٨٨)؛ أو جهة أخرى لتضارب المصلحة (٧٠)؛ أنشطة خارجية (٨٤)؛ وأنشطة بعد الخدمة (٤)؛ واستثمارات وأصول شخصية (٢٤).</p> <p>ورد المكتب على استفسارات من كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة بشأن تقاسم المعلومات وأفضل الممارسات، والسياسات، والمشورة والتوجيه بشأن الأخلاق.</p> <p>ويحتفظ المكتب بسجلات خطية سرية للطلبات وللمشورة والتوجيه المقدمين.</p>

المنظمة	تحاليد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتنقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	تشاور وأوضح وقدم معلومات بشأن معايير السلوك، داخل البرنامج وكذلك مع لجنة الأمم المتحدة للأحليقيات. وأسهم في تحديد السياسات المتعلقة بالمضائق في مكان العمل، وممارسات التعيين، وسياسات حماية المبلغ عن المحالفات. وقدّم، عند الطلب، إيضاحات لأحكام الصكوك الإدارية القائمة، وكذلك البعد الخاص بتضارب المصالح في ممارسات المشتريات. شارك في جهود لجنة الأمم المتحدة للأحليقيات فيما يتعلق بإعداد مدونة الأحليقيات على صعيد المنظمة.	استعرض الدورة الإلزامية لتعلم الأحليقيات على الإنترنت التي نظمها مكتب الموارد البشرية وذلك قبل إطلاعها. صمم ونظم حلقة عمل بشأن الأحليقيات، مع مكاتب أخرى، ترتكز على أساس الحضور المباشر وجهًا لوجه.	قام في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بإجراء دراسة استقصائية عن الوعي والرضا على امتداد الأمانة العامة على نطاق العالم لقياس وعي الموظفين بالبنية الأساسية للأحليقيات في المنظمة وبمهام مكتب الأحليقيات.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	إجراء مشاورات مع الموظفين من الميدان ومن المقر بشأن مشروع مدونة الأحليقيات على صعيد المنظمة.	أعد وأطلق دورة إلزامية للتعلم على الإنترنت. وقد نُظمت دورات بشأن السلوك الأحليقي في مكان العمل أدرجت ضمن برنامج القيادة من أجل المديرين من المستوى المتوسط وضمن حلقة العمل التوجيهية التي نظمت من أجل الموظفين الفنيين المبتدئين والموظفين الوظيفيين. ونُظمت جلسات إحاطة فردية للممثلين ونواب الممثلين الذين يعملون للمرة الأولى.	في عام ٢٠٠٩، أجاب مكتب الأحليقيات في تكمّل على ١٠٢ من طلبات المشورة بشأن شواغل متصلة بالأحليقيات: الأنشطة الخارجية (٢٩)؛ وتلقى هدايا وجوائز وضيافة (١٥)؛ وحالات أخرى لتضارب المصلحة (٢٢)؛ ومسائل متصلة بالعمل (٣٣)؛ وما بعد الخدمة (٣). وهو يستجيب لطلبات المشورة والتوجيه خلال ٧٢ ساعة ويحتفظ بسجلات خطية للطلبات وللمشورة المقدمة.

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتنقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
<p>منظمة الأمم المتحدة للطفولة يسهم مكتب الأخلاقيات، بوصفه عضواً في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، في مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظمة وفي تنسيق معايير وسياسات الأخلاقيات فيما بين الجهات الأعضاء في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات ويستفيد من ذلك كله. وأسهم المكتب في رسم السياسات المتعلقة بالمضايقة، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة.</p> <p>وهو يسهم في المناقشات السياسية المتعلقة بتضارب المصلحة، والهدايا، والأنشطة الخارجية.</p>	<p>وهدفت الدراسة الاستقصائية العالمية لعام ٢٠٠٨، التي تُنظم للموظفين كل سنتين، إلى التأكيد من إدراك وجود مكتب الأخلاقيات ومن تصورات الموظفين بشأن قضايا الأخلاقيات (الاحترام في مكان العمل، والمعاملة المتساوية، والمضايقة، والتمييز، وسلوك مسلك غير أخلاقي في مكان العمل).</p> <p>وُضعت على الموقع الشبكي الداخلي السياسات والإجراءات المتعلقة بالأخلاقيات؛ وجرى إبلاغ الموظفين بذلك بالبريد الإلكتروني.</p> <p>قدم في عام ٢٠٠٨ إلى الموظفين في الميدان التدريب على الإنترن特، وستكون إلزامية عند إطلاقها.</p> <p>قدم التدريب وجهاً لوجه فيما يتعلق بالبلدان المرتفعة الخطورة والفتات الوظيفية المتعددة. وقد تم تدريباً محدوداً من أجل أحصائي المشتريات.</p> <p>أجرى دراسة استقصائية عالمية للموظفين في عام ٢٠٠٨ شملت أسئلة تتصل بالأخلاقيات.</p> <p>وُزعت على جميع الموظفين جميع السياسات المتعلقة بالأخلاقيات (إنشاء مكتب الأخلاقيات، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة الكشف المالي، وسياسة مكافحة الغش) كما وزُرعت عليهم معلومات عن التدابير التأدية المستخدمة.</p> <p>إطلاق الموقع الشبكي المتعلّق بالأخلاقيات.</p>	<p>وتحددت المعايير والتوجيهات من قبل المشرف على البرنامج، الذي يهدف إلى تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p>	<p>وتحددت المعايير والتوجيهات من قبل المشرف على البرنامج، الذي يهدف إلى تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p>
<p>مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين شارك فيما قامت به لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من إعداد مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة ومن تنسيق المعايير والسياسات المتعلقة بالأخلاقيات فيما بين الجهات الأعضاء في اللجنة، وكذلك فيما يتعلق بوضع المعايير والسياسات داخل المفوضية.</p>	<p>أصدر مكتب الأخلاقيات "دليل الميسر" الذي يكفل تعريف جميع الموظفين بمدونة فوائد السلوك، عند وصولهم وعن طريق الدورة الإلزامية السنوية المتعلقة بتجديف المعلومات لجميع الموظفين.</p> <p>إجراء دراسات استقصائية عالمية للموظفين كل وردت بعض الاستفسارات من موظفي وإدارة</p>	<p>وتحددت المعايير والتوجيهات من قبل المشرف على البرنامج، الذي يهدف إلى تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p>	<p>وتحددت المعايير والتوجيهات من قبل المشرف على البرنامج، الذي يهدف إلى تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p> <p>تم تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية على جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.</p>

المنظمة	تحذيد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتنقيف والتوجيه	المشورة والتوجيه
برنامِج الأغذية العالمي	<p>شارك فيما قامت به لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من إعداد مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظمة.</p> <p>يقدم التدريب على الإنترنٌت ويُشجع جميع الموظفين على الاستفادة منه.</p> <p>يجري استعراض طائق آخرٍ للتدريب.</p> <p>يجري إخبار الموظفين على أساس منتظم بالسياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق المذكرات الصادرة عن مكتب الأخلاقيات وعن طريق عمليات التحديث المتواترة المشورة على الموقع الشبكي الداخلي لمكتب الأخلاقيات.</p>	<p>في عام ٢٠٠٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ٣٠ طلباً للحصول على المشورة بشأن حالات تضارب فعلي أو محتمل في المصلحة، بما في ذلك مصالح خارجية، وعمليات الإعداد ل برنامِج الكشف المالي في عام ٢٠٠٩، والإنصاف في مكان العمل، وإمكانية الاطلاع على السياسات والشكوى المتعلقة بالانتقام الناجم عن الإبلاغ عن سوء التصرف.</p> <p>تحذيد معيار قياسي قدره ٤٥ يوماً للاستجابة في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وعادةً ما يجّاب في غضون يوم واحد على الطلبات المرسلة بالبريد الإلكتروني.</p> <p>يحفظ بسجالات خطية سرية للطلبات وللمشورة/التوجيه المقدّمين.</p>	<p>ستين وهي تشمل فصلاً عن الأخلاقيات وكالات شريكه. ووضعت معايير قياسية للرد على الاستفسارات المتعلقة بالكشف المالي وبسياسات حماية المبلغين عن المخالفات.</p> <p>ويعمل مع اللجنة العالمية للتعليم على ضمان تضمين جميع مبادرات التعلم القائم والمبادئ الأساسية.</p> <p>انخاذ مبادرات للتعرِيف بمكتب الأخلاقيات (تحديثات سريعة للمعلومات على شبكة الإنترنٌت الداخلية بشأن دور مكتب الأخلاقيات، ومشروع مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظمة، والكشف المالي؛ واجتماعات عامة للموظفين؛ وتقدِّم إحاطات إعلامية في المقر والميدان، بالتعاون مع مجلس الموظفين؛ وتوزيع نشرات معلومات).</p> <p>جرى إطلاق الموقع الشبكي المخصص للأخلاقيات.</p>

المنظمة	تحديد المعايير ودعم السياسات	التدريب والتنقيف والتوعية	المشورة والتوجيه
منظمة العمل الدولية	أعد مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع إعداد مادة تدريبية وتنظيم حلقات عمل طلباً للحصول على المشورة بالمقارنة مع ١٤ طلباً مكاتب أخرى، مبادئ توجيهية ملء استماره لتدريب "المدربين المنظوعين". لا يوجد تدريب إلزامي بشأن الأخلاقيات، في عام ٢٠٠٧.	أعد مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع إعداد مادة تدريبية وتنظيم حلقات عمل طلباً للحصول على المشورة بالمقارنة مع ١٤ طلباً مكاتب أخرى، مبادئ توجيهية ملء استماره لتدريب "المدربين المنظوعين".	في عام ٢٠٠٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ١٦ طلباً للحصول على المشورة بالمقارنة مع ١٤ طلباً في عام ٢٠٠٧.
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	باستثناء ما يقدمه الموظفين الجدد في وقد أحبب على معظم الطلبات في غضون ٤٨-٢٤ ساعة.	أُعدت منشورات بشأن مبادئ السلوك وبشأن تخصيص صندوق بريدي مجهول للتواصل المشورة دراسات الحالات الإفرادية؛ وهي متاحة على بشأن الأخلاقيات، وهو يحتفظ بسجل الموقع الشبكي.	جرى استحداث موقع شبكى عام مخصص لمكتب الأخلاقيات.
منظمة الأمم المتحدة للتربية للعلم والثقافة (اليونسكو)	يوجد تدريب تفاعلي إلزامي لجميع الموظفين. كما توجد مواد توعية ومواد مطبوعة وموقع شبكى مخصص.	يقوم مكتب الأخلاقيات بقيادة/تنسيق عملية وضع/تنفيذ برنامج الأخلاقيات، بما في ذلك السياسة المتعلقة بالكشف المالي، وتضارب المصلحة، والحماية من الانتقام.	في الفترة من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ حتى الوقت الحاضر، جرى تلقي ٣٨ طلباً للحصول على المشورة والتوجيه وأو لتقديم شكوى.
منظمة الطيران المدني الدولي منظمة الصحة العالمية الاتحاد البريدي العالمي الاتحاد الدولي للاتصالات	التدريب بشأن اتخاذ القرارات المتعلقة ما بين حالتين وثلاث حالات، إحداها تتصل بالأخلاقيات، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وفي عام ٢٠٠٩. إنشاء خط هاتفي ساخن.	تحدد مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمنظمة العالمية للأرصاد الجوية معايير السلوك الأخلاقي والتراهنة بالأخلاقيات أكثر من الآخرين. يجري الاحتفاظ بسجل الحالات.	التدريب بشأن اتخاذ القرارات المتعلقة بالأخلاقيات، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وفي عام ٢٠٠٩.
المنظمة البحرية الدولية المنظمة العالمية للمملكة الفكرية (الوايبي)			

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

## المرفق السادس

### مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؟	الطرائق التي يتلقى بها مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى	تناول مكتب الأخلاقيات للشكوى المتعلقة بالانتقام المدعى
الأمم المتحدة	نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويحتفظ بسجل سري لجميع الشكاوى المتلقاة. وينبغي أن تُرسل إلى مكتب الأخلاقيات في أقرب وقت ممكن جميع المستندات المتاحة التي تؤيد الشكوى.	يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كان مقدم الشكوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويسعى المكتب إلى إتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوماً. وإذا ثبت وجود دعوى ظاهرة الوجاهة، يحيل المكتب الحالة خطياً إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار صاحب الشكوى بذلك. وإذا رأى المكتب وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا أحيلت الشكوى إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل استعراضها، جاز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الأمين العام باستخدام آلية تحقيق بديلة. ويسعى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى إتمام التحقيق وتقديم تقرير إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب في المصلحة إذا قام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بإجراء التحقيق، جاز له أن يوصي الأمين العام بإحاله الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الأمين العام باتخاذ تدابير لضمان مصالح صاحب الشكوى. ومن تلقى مكتب الأخلاقيات تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فإنه يبلغ صاحب الشكوى بنتيجة التحقيق ويصدر توصياته هو إلى رئيس المكتب المعنى ووكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. ومن حيث الممارسة العملية، يتطلب إتمام الاستعراض الأولي أكثر من ٤٥ يوماً بسبب التعقيدات التي ينطوي عليها الأمر.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويحتفظ بسجل سري. وتعطي صاحب الشكوى مهلة ٦٠ يوماً تقويمياً بعد آخر فعل انتقامي أو آخر تهديد مدعى بالانتقام لكي يقدم جميع	يرسل مكتب الأخلاقيات إشعاراً بالوصول إلى صاحب الشكوى. ويجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كان صاحب الشكوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويقوم مكتب الأخلاقيات عادةً بإتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوماً وإذا وجد أن الشكوى ظاهرة الوجاهة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات	سياسة حماية المبلغين عن الخالفات؟	تناول مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	المستندات إلى مكتب الأخلاقيات.	صاحب الشكوى. ويسعى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات إلى إتمام التحقيق في الشكوى وتقدم تقرير عنها إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا قام مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات باستعراض الشكوى جاز له أن يجيل الشكوى إلى رئيس لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وإبلاغ مدير البرنامج بذلك. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي مدير البرنامج باتخاذ تدابير لضمان مصالح صاحب الشكوى. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات أن التحقيق ثبت وجود انتقام أو تهديد بالانتقام، فإنه يقدم توصيات إلى مدير البرنامج ويجيل الحالة إلى مكتب الدعم القانوني/مكتب الإدارية من أجل اتخاذ إجراء ضد الموظف الذي ثبت أنه قام بعمل انتقامي.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسيف)	نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكوى الرسمية التي تُقدّم شخصياً أو بالهاتف أو البريد الإلكتروني أو وسائل أخرى ويحتفظ بسجل سري. ويجب على صاحب الشكوى أن يقدم الشكوى في غضون ٦٠ يوماً تقويمياً بعد التهديد المدعى بالانتقام. ويجوز لمكتب الأخلاقيات أن يطلب تقدّم الشكوى خطياً وموقعها عليها. وينبغي موافاة مكتب الأخلاقيات في أقرب وقت ممكن بجميع المستندات المتاحة التي تؤيد الشكوى.	يجري مكتب التحقيقات استعراضاً أولياً ليحدد ما إذا كان صاحب الشكوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويسعى مكتب الأخلاقيات إلى إتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوماً. وإذا وُجد أن الشكوى ظاهرة الوجاهة، يجيل مكتب الأخلاقيات الحالة كتابةً إلى شعبة خدمات الرقابة من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار صاحب الشكوى بذلك. وتشعر شعبة خدمات الرقابة إلى إتمام التحقيق وتقدم تقرير عنه إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً تقويمياً. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكوى. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا قامت شعبة خدمات الرقابة باستعراض الشكوى، جاز له أن يوصي المدير التنفيذي بإحالته الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة. ويبلغ مكتب الأخلاقيات صاحب الشكوى بنتيجة التحقيق. ويقدم مكتب الأخلاقيات توصية إلى المدير التنفيذي وأو المسؤولين المعنين.
			يرسل مكتب الأخلاقيات بسرعة إشعاراً باستلام الشكوى إذا أمكن الاتصال بصاحب الشكوى. ويقوم مكتب الأخلاقيات، ما أمكن، بإتمام الاستعراض الأولى في غضون ٤٥ يوماً من تلقي الشكوى. وإذا وُجد أن الشكوى ظاهرة الوجاهة، يجيل مكتب الأخلاقيات المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات من أجل التحقيق فيها ويخطر صاحب الشكوى بذلك. ويسعى مكتب المراجعة الداخلية

المنظمة	هل يشير مكتب الأخلاقيات	سياسة حماية المبلغين عن الخالفات؟	الطرائق التي يتلقى بها مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى	تناول مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى
مفوضية الأمم المتحدة نعم السامية لشؤون اللاجئين	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويحفظ بسجل سري بجميع الشكاوى. وبينجي إرسال جميع المستندات المتابعة المؤيدة للشكوى إلى مكتب الأخلاقيات سرعاً وعلى أية حال في موعد لا يتجاوز ٩٠ يوماً تقويمياً بعد أن يصبح الفعل الانتقامي معروضاً لصاحب الشكوى. ويجري تلقي الشكاوى شخصياً أو عن طريق الهاتف أو البريد العادي أو البريد الإلكتروني أو الفاكس. ويتعين على مكتب الأخلاقيات والإدارة حماية الطابع السري لهوية الفرد المعنى إلى أقصى مدى ممكن.	لا يتجاوز ٦٠ يوماً تقويمياً بعد الفعل الانتقامي المدعى أو التهديد بالانتقام المدعى ويتلقي مكتب الأخلاقيات الشكاوى شخصياً أو عن طريق الهاتف أو البريد العادي أو البريد الإلكتروني أو الفاكس.	للحسابات إلى إنعام التحقيق وتقدّم تقرير عنه إلى مكتب الأخلاقيات في غضون ٩٠ يوماً. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات احتمال وجود تضارب في المصلحة إذا قام مكتب المراجعة الداخلية للحسابات باستعراض الشكوى، جاز له أن يوصي المدير التنفيذي بإحاله الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المدير التنفيذي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكوى. ويعجرد أن يتلقى مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق، يجري إخطار صاحب الشكوى ويقدم مكتب الأخلاقيات توصيات إلى المدير التنفيذي.	يرسل مكتب الأخلاقيات إشعاراً باسلام الشكوى في غضون خمسة أيام عمل من تلقيها. ويسعى المكتب إلى إنعام الاستعراض الأولى في غضون ٤٥ يوماً تقويمياً. وإذا وُجد أن الشكوى ظاهرة الواهدة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة إلى مكتب المفتش العام للمفوضية من أجل التحقيق فيها؛ ويجري إخطار صاحب الشكوى. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة فيما يتعلق به نفسه أو فيما يتعلق بمكتب المفتش العام للمفوضية، فإنه يحيل الشكوى إلى رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، ويلغى صاحب الشكوى بذلك. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المفتش العام للمفوضية السامي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكوى. وإذا تبين من التحقيق الذي يجريه مكتب المفتش العام للمفوضية وجود عمل انتقامي، يقدم هذا المكتب الأخير تقريراً إلى شعبة إدارة الموارد البشرية ويلغى بذلك مكتب الأخلاقيات الذي يقدم توصيات إلى المفتش العام. ويقوم مكتب الأخلاقيات بإخطار صاحب الشكوى.
برنامج الأغذية العالمي نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويحفظ بسجل سري بجميع الشكاوى. وجب قيام صاحب الشكوى بتقديمها في أقرب وقت ممكن وفي موعد لا يتجاوز عاماً واحداً بعد الفعل الانتقامي المدعى، وجب أن يقدم المستندات الداعمة للشكوى. ويجري تلقي الشكاوى شخصياً أو عن طريق البريد العادي	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويحفظ بسجل سري بجميع الشكاوى. وجب قيام صاحب الشكوى بتقديمها في أقرب وقت ممكن وفي موعد لا يتجاوز عاماً واحداً بعد الفعل الانتقامي المدعى، وجب أن يقدم المستندات الداعمة للشكوى. ويجري تلقي الشكاوى شخصياً أو عن طريق البريد العادي	يرسل مكتب الأخلاقيات إشعاراً باسلام الشكوى في غضون أسبوع واحد من تلقيها ويتم الاستعراض الأولى في غضون ٤٥ يوماً. وإذا وُجد أن الشكوى ظاهرة الواهدة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة إلى شعبة خدمات الرقابة ويجري إخطار صاحب الشكوى بذلك. وتقوم هذه الشعبة بإنعام التحقيق وتقدّم تقرير إلى المدير التنفيذي ومكتب الأخلاقيات في غضون ١٢٠ يوماً. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا أحيلت الشكوى إلى شعبة خدمات الرقابة، يحيل مكتب الأخلاقيات الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المدير التنفيذي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب	

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؟	تناول مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى الشكاوى المتعلقة بالانتقام المدعى	أو البريد الإلكتروني أو الفاكس أو الشکوى. ويعود أن يتلقى مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق، يجري إخطار صاحب الشکوى ويقدم مكتب الأخلاقيات توصيات إلى المدير التنفيذي ويكون على مكتب الأخلاقيات والإدارة حماية الطابع السري لهوية الفرد المعنى إلى أقصى حد ممكن.
منظمة العمل الدولية	نعم	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويحتفظ بسجل سري حيثما كان مناسباً، من أجل النظر في اتخاذ إجراء تأديبي محتمل. بجميع الشكاوى الواردة.	يجري مكتب الأخلاقيات تحقيقاً أولياً ويجيل المسألة إلى إدارة تنمية الموارد البشرية، حيثما كان مناسباً، من أجل النظر في اتخاذ إجراء تأديبي محتمل.
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.
منظمة الطيران المدني الدولي	لا	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.
منظمة الصحة العالمية	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.
الاتحاد البريدي العالمي	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.	لا توجد سياسة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	يمكن للموظفين عرض المسائل التي تشير إلى موظف الأخلاقيات بالإنابة إما شخصياً أو عن طريق الكتابة. ويحتفظ موظف الأخلاقيات بالإنابة بسجلات سرية بالتقارير المتلقاة.
المنظمة البحرية الدولية	لا		

المنظمة	المنظمة العالمية للملكية لا ال الفكرية (وايو)	هل يدير مكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؟	الطرائق التي يتلقى بها مكتب الأخلاقيات تناول مكتب الأخلاقيات للشكوى المتعلقة بالانتقام المدعى الشكوى المتعلقة بالانتقام المدعى
منظمة الأمم المتحدة للتنمية نعم الصناعية (اليونيدو)	يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكوى يجرى مكتب الأخلاقيات استعراضًا أولياً لتحديد ما إذا كان صاحب الشكوى يعمل في نشاط يتمتع بالحماية. ويسعى مكتب الأخلاقيات إلى إتمام الاستعراض في غضون ٤٥ يوم عمل. وإذا وُجد أن الشكوى ظاهرة الوجاهة، يحيل مكتب الأخلاقيات الحالة كتابة إلى دائرة الرقابة الداخلية من أجل التحقيق فيها، ويقوم بإخطار صاحب الشكوى بذلك. ويسعى مكتب الرقابة الداخلية إلى إتمام التحقيق وإخطار صاحب الشكوى والأفراد المعنين الآخرين بالنتائج الأولية في غضون ٨٥ يومًا تقويمياً لإبداء تعليقاهم. وريثما يتم التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي باتخاذ تدابير لحماية مصالح صاحب الشكوى. وإذا رأى مكتب الأخلاقيات وجود تضارب محتمل في المصلحة إذا قامت دائرة الرقابة الداخلية باستعراض الشكوى، حاز مكتب الأخلاقيات أن يوصي المدير العام بإحالاة الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة. ويجري إخطار صاحب الشكوى ومكتب الأخلاقيات بتاريخ تقديم التقرير النهائي إلى المدير العام ويقرار المدير العام بشأن التقرير.		
منظمة السياحة العالمية لا الوكالة الدولية للطاقة الذرية لا	* انظر الفقرة ٦٨.		

## المرفق السابع

### مسؤوليات مكتب الأخلاقيات في إطار السياسة المتعلقة بالكشف المالي

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

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الكشف المالي؟	عمليات الاستعراض والتتحقق	تقديم إقرارات الكشف المالي
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشئون اللاجئين	نعم	قدّمت الإقرارات إلى الشركة الخارجية.	يُنفَّذ البرنامج في حدود الإطار الذي وضعه مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. وتقوم بمراجعة الإقرارات نفس الشركة الخارجية التي تعمل مع الأمم المتحدة وتخضع الإقرارات لنفس الإجراءات التي تخضع لها إقرارات موظفي الأمم المتحدة.
برنامج الأغذية العالمي	نعم	تقدّم جميع الإقرارات إلى مكتب الأخلاقيات، باستثناء إقرارات كبار المديرين التنفيذيين وموظفي الفئة الفنية العاملين في مكتب الأخلاقيات والتي تقدّم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.	تقوم الشركة الخارجية باستعراض الإقرارات السرية وبإسادة المشرفة الفنية إذا وجد تعارض في المصلحة. ويقوم مكتب الأخلاقيات بإبلاغ المدير التنفيذي والموظف في حالة وجود تعارض في المصلحة. و يجب على الموظف إزالة هذا التعارض.
منظمة العمل الدولية	لا؛ ليس لمكتب الأخلاقيات إلا دور ضئيل.	تقدّم الإقرارات إلى مكتب أمين الصندوق والمراقب المالي.	تقدّم إلكترونياً استماراة الكشف المالي لأغراض سجل المصالح المالية، ومعها نسخة الورقة الموقعة عليها. وتراجع سجلات الإقرارات الإيجابية كما تجري، على النحو ال المناسب، متابعتها مع الموظف المعين. ويقوم أمين الصندوق بعمليات تحقق عشوائية. وما من وسيلة للتحقق من الإقرارات الخالية من بيانات موجبة، ولا توجد عملية تحقيق. ولا توجد مراجعة لإقرارين المقدمين من المدير العام ورئيس المشتريات إلا للتتأكد من أن الإقرارات قد ملئت.
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)	لا يوجد برنامج للكشف المالي	لا يوجد	لا يوجد برنامج للكشف المالي
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد برنامج للكشف المالي
منظمة الطيران المدني الدولي	لا	لا	لا؛ يديره موظف قانوني رئيسي، بالتشاور مع آخرين.
منظمة الصحة العالمية	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد برنامج للكشف المالي
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد	لا يوجد	الاتحاد البريدي العالمي

المنظمة	هل يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الكشف المالي؟	تقديم إقرارات الكشف المالي؟	عمليات الاستعراض والتحقق
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا يوجد برنامج للكشف المالي	نعم	لا توجد آلية رسمية لمراجعة الإقرارات. ويكتفى موظف الأخلاقيات بالإشراف على تقديم الإقرارات إلى مكتب الأمين العام، إلا في حالة إقرار الأمين العام الذي يقدم إلى رئيس المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	يقوم موظف الأخلاقيات بإلإشراف على برنامج الكشف المالي، إلا في حالة الموظفين الذين تكون ربيتهم أمين عام مساعد فأعلى و مدير مكتب الرقابة الداخلية.	نعم	الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات بتقديمها، كما يراجع الإقرارات للتأكد من أنها كاملة ومعقولة.
المنظمة البحرية الدولية	لا يوجد برنامج للكشف المالي	نعم	الذين تكون ربيتهم أمين عام مساعد فأعلى و مدير مكتب الرقابة الداخلية.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الوايبي)	لا		
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	لا يوجد برنامج للكشف المالي	نعم	تقوم شعبة الموارد البشرية بمراجعة إقرارات إعلان المصلحة لتحديد ما إذا كانت توجد أوجه تعارض في المصلحة وحلها.
منظمة السياحة العالمية	لا يوجد برنامج للكشف المالي	نعم	الوكالة الدولية للطاقة لا؛ تقوم شعبة الموارد البشرية بتناول إقرارات الإعلان عن المصلحة.
الذرية			

## الالتزامات الرؤساء التنفيذيين في إطار المهمة المتعلقة بالأخلاقيات

المنظمة	بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات؟ الأخلاقيات؟	من الرئيس التنفيذي وباتفاقه؟ الأخلاقيات؟	هل يشترك رئيس مكتب بالكشف المالي إلى مكتب مراجعة إقرار الكشف المالي المقدم المقدم من الرئيس التنفيذي؟	هل يقدم الرئيس التنفيذي اجتماعاً عاماً سنوياً يتضمن جدول أعماله بالكشف المالي إلى مكتب مراجعة إقرار الكشف المالي المقدم المقدم من الرئيس التنفيذي؟	هل يعقد الرئيس التنفيذي اجتماعاً عاماً سنوياً يتضمن جدول أعماله بالكشف المالي إلى مكتب مراجعة إقرار الكشف المالي المقدم المقدم من الرئيس التنفيذي؟	هل يوجد كشف علني طوعي عن الأخلاقيات في جميع الاجتماعات الإدارية العليا؟
الأمم المتحدة	نعم، فهو عضو في فريق الإدارية العليا	نعم، يقوم بذلك شركة خارجية	نعم	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع قضايا أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها الأمين العام مع الموظفين.	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسؤول آخر في الاجتماعات العامة التي يعقدها الأمين العام مع الموظفين.	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسؤول آخر في الاجتماعات العامة التي يعقدها الأمين العام مع الموظفين.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن المشاريع المختلفة	نعم، يقدم مدير البرنامج إقراره إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.	نعم، يقوم به شركة خارجية	نعم	نعم، ينسق مع الإدارة العليا للموظفين بخصوص الأخلاقيات.	نعم، ينسق مع الإدارة العليا للموظفين بخصوص الأخلاقيات.	نعم، ينسق مع الإدارة العليا للموظفين بخصوص الأخلاقيات.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم، يقدم مدير التنفيذي إقراره إلى إلى مكتب الأمم المتحدة	نعم، يقوم به شركة خارجية	نعم	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في اجتماعات المدير التنفيذي مع الموظفين وفي اجتماعات التخطيط الإقليمية.	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في اجتماعات المدير التنفيذي مع الموظفين.	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في اجتماعات المدير التنفيذي مع الموظفين.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف)	نعم، يقدم المدير التنفيذي إقراره إلى إلى مكتب الأمم المتحدة	نعم، يقوم به شركة خارجية	نعم	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها المدير التنفيذي مع الموظفين.	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها المدير التنفيذي مع الموظفين.	نعم، يجري تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها المدير التنفيذي مع الموظفين.
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	نعم، يقدم المفوض السامي إقراره إلى إلى مكتب الأمم المتحدة	نعم، تقوم به شركة خارجية	نعم	نعم، يمكن تناول مسألة الأخلاقيات مع مسائل أخرى في الاجتماعات العامة التي يعقدها المفوض السامي مع الموظفين.	نعم، يحضر بصفة مراقب الاجتماعات لجنة الإدارة الاجتماعات العامة التي يعقدها المفوض السامي مع الموظفين.	نعم، يحضر بصفة مراقب الاجتماعات لجنة الإدارة الاجتماعات العامة التي يعقدها المفوض السامي مع الموظفين.



المنظمة	هل يشترك رئيس مكتب الأخلاقيات في جميع الاجتماعات الإدارية العليا؟	هل يقدم رئيس التنفيذي اجتماعاً عاماً سنوياً يتضمن جدول أعماله بالكشف المالي إلى مكتب مراجعة إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس من الرئيس التنفيذي؟	هل يقوم مكتب الأخلاقيات بمراجعة إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس من الرئيس التنفيذي؟	هل يعقد الرئيس التنفيذي اجتماعاً عاماً سنوياً يتضمن جدول أعماله بالكشف المالي إلى مكتب مراجعة إقرار الكشف المالي المقدم من الرئيس من الرئيس التنفيذي؟	هل يوجد كشف عن طوعي عن الأخلاقيات؟
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	لا، ولكن يتحدث الأمين العام إلى الموظفين بشأن نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين التي تسلط الأضواء على شواغل ذات صلة بالأخلاقيات.	لا، بل يقدمه إلى رئيس المنظمة	لا	لا
المنظمة البحرية الدولية					
المنظمة العالمية للملكية ال الفكرية (وايو)	لا	لا	لا	لا	لا
منظمة الأمم المتحدة للتنمية	لا	لا	لا	لا	لا
الصناعية (اليونيدو)					
منظمة السياحة العالمية					
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	نعم، يقوم بذلك مستشار بالموارد البشرية يعني بالأخلاقيات.	لا	لا	لا
		بالموارد البشرية يعني بالأخلاقيات.			

المرفق التاسع

استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

JIU/REP/2010/3

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

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

: توصية لا تتطلب اتخاذ إجراء من جانب هذه المنظمة

(أ) تحسين المسائلة (ب) نشر أفضل الممارسات (ج) تعزيز التنسيق والتعاون (د) زيادة الفعالية (و) تحقيق وفورات مالية ذات شأن

### (ز) زيادة الكفاءة (ح) تأثيرات أخرى

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

