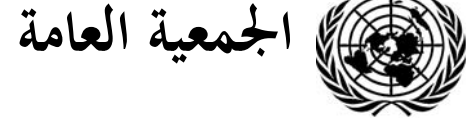


Distr.: General
23 August 2011
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والستون
البندان ١٣٤ و ١٣٩ من جدول الأعمال المؤقت*
الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣
إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤، المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير معلومات عن أنشطة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، وفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠، بشأن إدارة الموارد البشرية. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١.

* A/66/150.



المحتويات

الصفحة	
٣	أولا - مقدمة
٣	ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة
٨	ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات
٨	ألف - برنامج الإقرارات المالية
	باء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول
١٣	
١٦	جيم - التوعية والتدريب والتثقيف
١٨	دال - النصح والإرشاد
٢١	هاء - وضع المعايير ودعم السياسات
٢٣	رابعا - لجنة وشبكة الأمم المتحدة للأخلاقيات
٢٥	خامسا - الترتيبات المستقبلية المقترحة لبرنامج الإقرارات المالية
٢٥	ألف - وظيفة الاستعراض
٢٧	باء - قاعدة تكنولوجيا المعلومات
٢٨	سادسا - الاحتياجات من الموارد لتأسيس قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات
٣٠	سابعا - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير، وهو التقرير السادس منذ إنشاء مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عملاً بأحكام الفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، الذي طلبت الجمعية فيه تقديم تقارير سنوية عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات.

٢ - ويقدم التقرير لمحة عامة عن أعمال مكتب الأخلاقيات وإنجازاته خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وقيّمها مقارنة بالمحالات التي تغطيها مسؤوليات المكتب ووفقاً لمهام ولايته المتعلقة بتعزيز أعلى معايير النزاهة وكفالة ازدهار ثقافة تقوم على مبادئ الأخلاقيات والشفافية والمساءلة في المنظمة. ويتناول التقرير مجالات تركيز استراتيجية المكتب في الأجل الطويل، فيما يتعلق بأنشطته الحالية وتنفيذ سياسة الأخلاقيات.

٣ - ويقدم هذا التقرير أيضاً عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، الذي طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات معلومات عن أنشطة لجنة الأخلاقيات.

٤ - وي طرح هذا التقرير أيضاً اقتراح الأمين العام بشأن الترتيبات المستقبلية لبرنامج الإقرارات المالية، استجابة لطلب الجمعية العامة على النحو الوارد في الفقرة ١ من القرار ٢٣٦/٦٢. وقد أقرت الجمعية العامة في ذلك القرار، توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/62/7)، الفقرة أولاً-١٧) بأن يجري الأمين العام تحليلاً معمقاً للمحاسن والمساوئ النسبية، بما فيها التكاليف، لإجراء استعراض داخل المؤسسة على النحو المطلوب في إطار برنامج الإقرارات المالية، بالمقارنة مع الترتيبات الحالية للاستعانة بمصادر خارجية. وترد تفاصيل التحليل واقتراح الأمين العام ذو الصلة في الفرع خامساً من هذا التقرير.

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٥ - أنشئ مكتب الأخلاقيات بصفة مكتب مستقل داخل الأمانة العامة، بناء على موافقة الجمعية العامة في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (انظر قرار الجمعية العامة ١/٦٠، الفقرة ١٦١ (د))، وبدأ المكتب العمل في ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وتشمل مسؤوليات المكتب الرئيسية، وفقاً لنشرتي الأمين العام ST/SGB/2005/22 و ST/SGB/2007/11، ما يلي:

(أ) تطبيق برنامج الإقرارات المالية في المنظمة؛

(ب) الاضطلاع بالمسؤوليات المنوطة به في إطار سياسة الأمم المتحدة المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام عند الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول؛

(ج) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف بشأن مسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب الأخرى، حسب الاقتضاء، وتوفير الإرشاد المتعلق بالأخلاقيات؛

(د) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن مسائل الأخلاقيات (مثل تضارب المصالح)، بما في ذلك إدارة خط اتصال هاتفي لتقديم المساعدة المتعلقة بالأخلاقيات؛

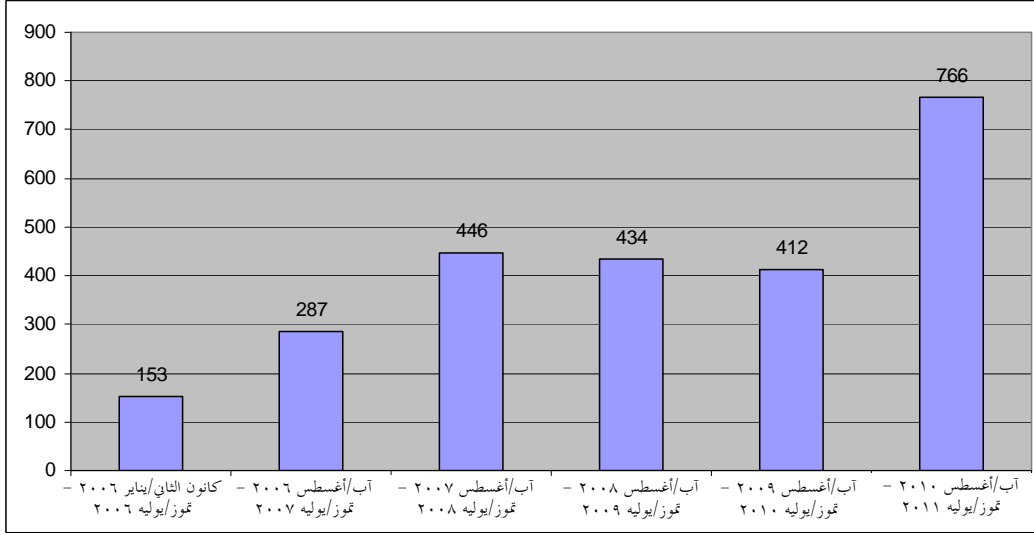
(هـ) توفير الدعم في مجال وضع المعايير وكفالة اتساق السياسات المتعلقة بالأخلاقيات.

٦ - ويقوم مكتب الأخلاقيات، وفقا للمهام الأساسية لولايتة، بتقديم المساعدة للأمين العام فيما يختص بكفالة تأدية جميع الموظفين لمهامهم وفقا لأعلى مستويات النزاهة ومراعاتها على نحو ما ينص عليه ميثاق الأمم المتحدة. ويسعى المكتب إلى تعهد ثقافة الأخلاقيات والخضوع للمساءلة ونشرها في المنظمة من أجل تعزيز مصداقيتها وفعاليتها.

٧ - وتلقى المكتب ٧٦٦ طلبا للحصول على خدماته، خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١، مما يعكس طبيعة دوره الاستشاري بوصفه آلية غير متحيزة وموجهة إلى توفير الخدمات داخل المنظمة. ويمثل هذا الرقم، في ضوء الجهود التي بذلها المكتب خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير من أجل تعزيز إدراك الموظفين لطبيعة خدماته، زيادة بنسبة ٧٨ في المائة في عدد الطلبات الواردة، مقارنة بمتوسط عدد الطلبات المستلمة في الفترات التي شملتها التقارير الثلاثة السابقة. ويتضمن الشكل ١ مقارنة بين حجم الطلبات حسب دورة الإبلاغ، للفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١١.

الشكل ١

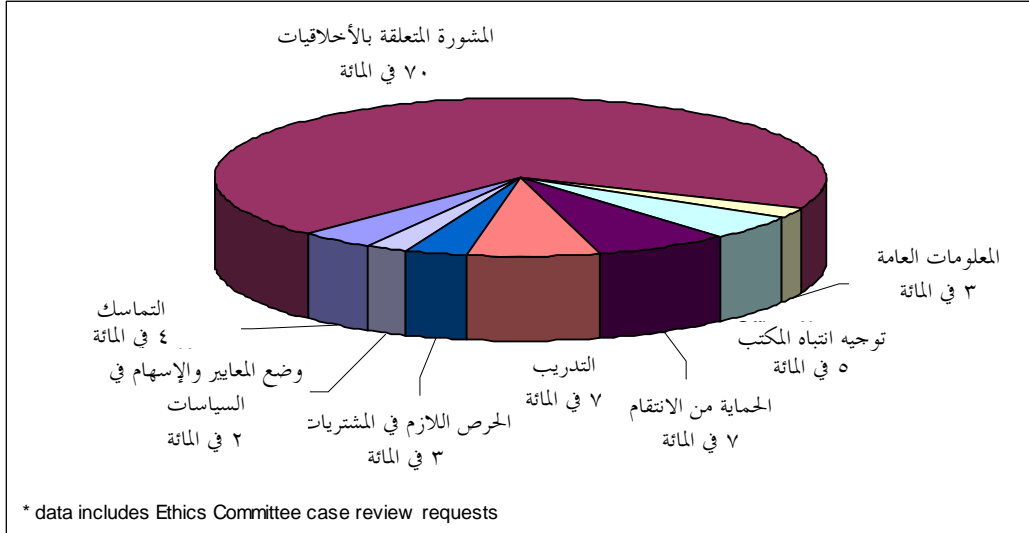
حجم الطلبات حسب دورة الإبلاغ، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ إلى تموز/يوليه ٢٠١١



٨ - وغطت الطلبات المستلمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير نطاقا واسعا من المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، على نحو يتماشى مع الطبيعة الشاملة للمسائل التي تغطيها ولاية المكتب، والتي تشمل، في جملة أمور، البت في إمكانية الاشتغال بأنشطة خارجية وقبول الهدايا والمشاركة في الأنشطة السياسية وتقديم المشورة في مجال السياسات وتوفير الدعم في مجال وضع المعايير، بجانب توفير الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. ويوضح الشكل ٢ أدناه تفاصيل الطلبات حسب الفئة.

الشكل ٢

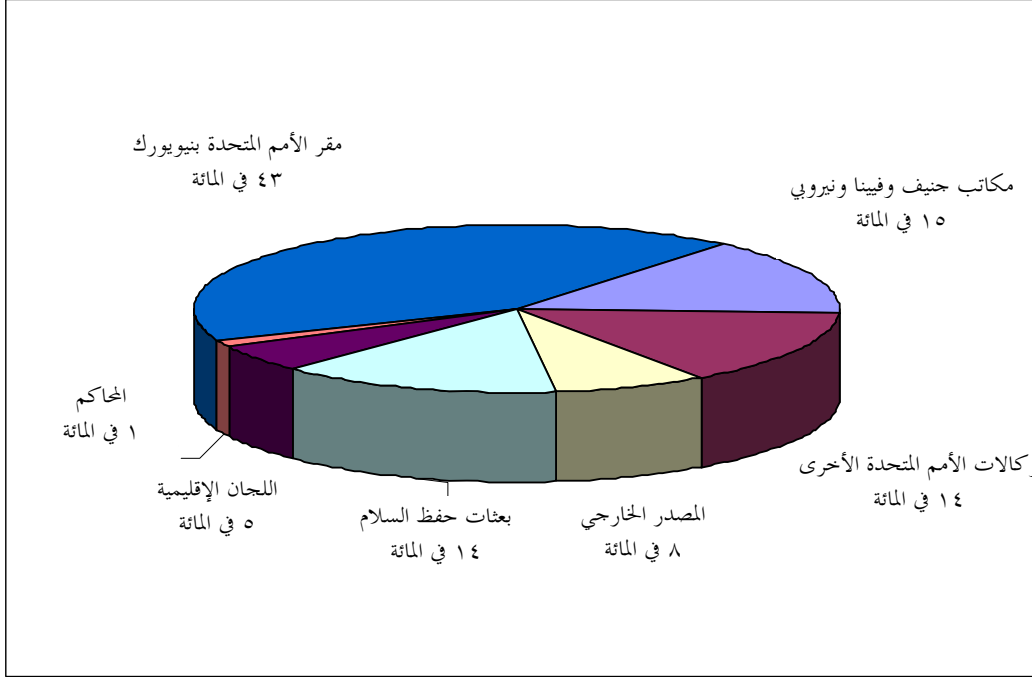
حجم الطلبات حسب الفئة، ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١



٩ - وظل مكتب الأخلاقيات يتلقى طلبات للحصول على خدماته من مصادر مختلفة في المنظمة في جميع المواقع الجغرافية، على النحو الموضح في الشكل ٣. وبينما لا تزال الغالبية العظمى من الطلبات تأتي من مكاتب وموظفين في نيويورك (٤٣ في المائة)، فقد شهدت الفترة المشمولة بالتقرير زيادة بنسبة ٩ في المائة في حجم الطلبات الواردة من خارج المقر، ولا سيما من بعثات حفظ السلام ومكاتب الأمم المتحدة في جنيف وفيينا ونيروبي. وتعزى الزيادة في طلبات الخدمات الواردة من مراكز عمل للأمم المتحدة خارج نيويورك، إلى مبادرات التوعية التي نفذها المكتب في المنظمة، في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، حسبما جرت مناقشته في الفرع ثالثاً من هذا التقرير.

الشكل ٣

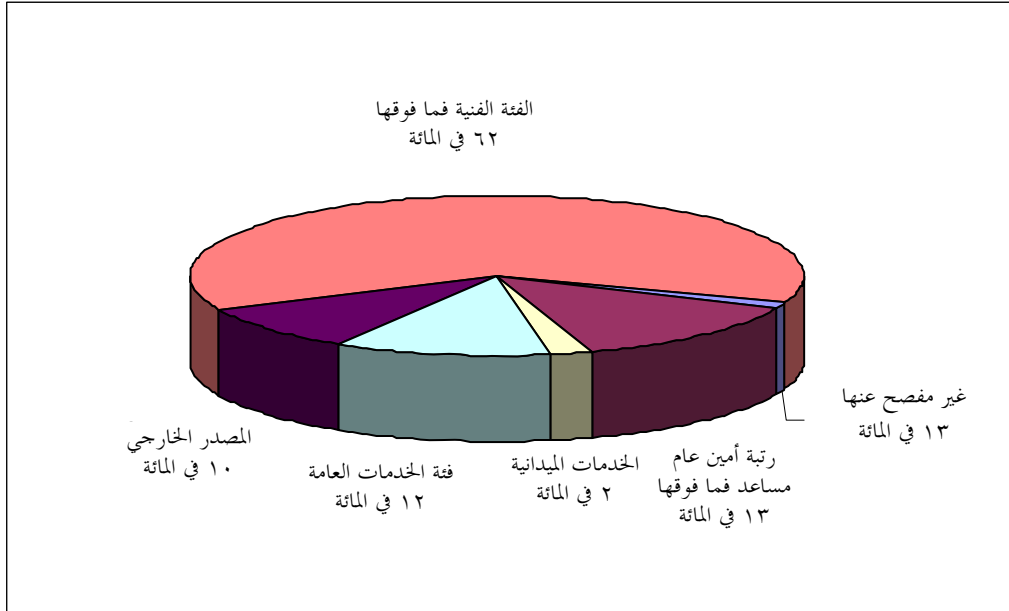
حجم الطلبات حسب المصدر، ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١



١٠ - وحسيما يبين الشكل ٤ أدناه، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم الخدمات للموظفين والمسؤولين الإداريين من مختلف الدرجات على نطاق الأمانة العامة، وفقا لالتزامه بتوفير خدمات شاملة في مجالي المشورة والدعم للموظفين على جميع المستويات. وعلى غرار ما حدث في دورة الإبلاغ الماضية، وردت نسبة كبيرة من الطلبات (١٣ في المائة) من كبار المديرين على مستوى رتبة الأمين العام المساعد فما فوقها، مما يشير إلى مستوى تقييم المكتب في نظر المسؤولين على مستوى الإدارة العليا للمنظمة.

الشكل ٤

حجم الطلبات حسب الرتبة، ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١



ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

١١ - حقق مكتب الأخلاقيات إنجازات ملموسة في كل مجال من مجالات المهام الأساسية لولايته خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتدعم هذه الأنشطة مجتمعة الهدف الاستراتيجي المتمثل في الترويج لثقافة أخلاقية في المنظمة، من أجل تعزيز النزاهة والمساءلة والكفاءة والإنتاجية فيها.

ألف - برنامج الإقرارات المالية

١٢ - تشمل ولاية مكتب الأخلاقيات تكليفا بتطبيق برنامج الإقرارات المالية في المنظمة، كوسيلة لتحديد مجالات تضارب المصالح وتخفيف مخاطرها ومعالجتها، بهدف تعزيز ثقة الجمهور في نزاهة المنظمة. وبموجب نشرة الأمين العام 6/2006/ST/SGB، يعتبر الموظفون المعينون في النشرة ملزمين بتقديم إقرارات مالية سنوية، ويشمل ذلك جميع الموظفين على مستوى الرتبة مد-١ أو م-٦ فما فوقهما، والمشتغلين بعمليات الشراء والاستثمار. وجرت الاستعانة بمصدر خارجي لأداء مهمة استعراض الإقرارات المالية.

١٣ - واقتضت متطلبات دورة الإيداع لعام ٢٠١٠، التي بدأت في ١ آذار/مارس ٢٠١٠، وشملت فترة الإبلاغ عن الإقرارات المالية الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، تقديم إقرارات مالية من قبل ٤٠٦٥ موظفا. ويشمل هذا العدد ١٢٤٤ من المشاركين الجدد في البرنامج. وبلغ مجموع الممثلين للالتزامات إيداع الإقرارات نسبة ٩٩,٢ في المائة من المشاركين (أو ٤٠١٣ موظفا).

١٤ - وفي عام ٢٠١٠، طبق مكتب الأخلاقيات إجراءات إضافية لدعم الامتثال لمتطلبات البرنامج؛ حيث وفر دعما تقنيا معززا للموظفين الذين واجهتهم مشاكل في مجال المسائل التقنية المتعلقة بإيداع الإقرارات، واستجاب لاستفسارات المشاركين الفردية في إطار فترة زمنية قدرها ٤٨ ساعة. وبمجال الموظفون الذين لا يتقيدون بالتزامات إيداع إقراراتهم المالية، بعد تلقي الدعم التقني من المكتب، إلى المتابعة على يد المنسقين في إدارتهم أو رؤساء الإدارات، على أساس شهري. ويبدل موظف الاستعراض الخارجي أيضا جهودا مكثفة في مجال المتابعة مع الموظفين المعنيين، قبل إحالة حالات عدم الامتثال إلى مكتب الأخلاقيات.

١٥ - ولأغراض إدارة المخاطر في المنظمة، يجري تقييم الإقرارات المالية بحثا عن تضارب المصالح. ودلت التجربة على أن قدرا كبيرا من المعلومات التي يكشف عنها يتطلب متابعة البحث والتوضيح. وكشف موظفو الاستعراض الخارجيون عن وجود حالات محتملة لتضارب المصالح خلال دورة ٢٠١٠ للإيداع، بلغ مجموعها ١٥٠ حالة، لدى ١٠٢ من المشاركين (نسبة ٢,٥ في المائة من مجموع الإيداعات). وتتصل ٥٨ حالة من مجموع حالات تضارب المصالح التي حددت بجزازات مالية، و ٥٠ حالة بأنشطة خارجية، و ٤٢ حالة بعلاقات أسرية. وأصدر موظفو الاستعراض، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، توصيات بشأن الإجراءات التي يتعين اتخاذها من أجل معالجة حالات تضارب المصالح المحتملة هذه. ويوضح الجدول أدناه تفاصيل إجراءات المعالجة التي اتخذت بشأن هذه الحالات. وتجدر الإشارة إلى أنه لم تكن هناك حاجة لاتخاذ إجراءات إضافية بشأن ٣٤ حالة منها، لأسباب متنوعة من أبرزها أن البنود المعنية لم تعد تشكل تضاربا محتملا في المصالح.

علاج حالات تضارب المصالح في برنامج الإقرارات المالية لعام ٢٠١٠

عدد الحالات	لا حاجة لإجراءات إضافية	تحتاج إلى موافقة	تنحي	وضع الحساب تحت أشياء أخرى	الإشراف الإداري
٥٨	١٢		٣٤	٨	٤
٥٠	١٦	٢٩			٥
٤٢	٦		٣٢		٤
١٥٠	٣٤	٢٩	٦٦	٨	١٣

١٦ - تتضمن عملية استعراض الإقرارات المالية عملية تحقق إضافية. ويتطلب إجراء التحقق أن يقدم المشاركون الذين يقع عليهم الاختيار وثائق من أطراف ثالثة تؤيد دقة واكتمال المعلومات المفصّل عنها في بياناتهم. ووقع الاختيار في دورة الإيداع لعام ٢٠١٠ على مجموعة من ١٩١ مشاركا، تم اختيارهم على أساس عينة عشوائية متعددة الطبقات من مختلف الوكالات والدرجات والإدارات ومراكز العمل، للمشاركة في عملية التحقق. وبالإضافة إلى هؤلاء المشاركين الذين تم اختيارهم عشوائيا، أعيد اختيار المشاركين الذين لم يقدموا وثائق مكتملة من أطراف ثالثة في دورة الإيداع لعام ٢٠٠٩، للمشاركة في دورة الإيداع لعام ٢٠١٠.

١٧ - وبنهاية دورة الإيداع لعام ٢٠١٠، بلغ مجموع المشاركين الذين لم يمثلوا لالتزامهم في إطار البرنامج ٣٤ مشاركا، من بينهم ١٢ موظفا من كيانات الأمم المتحدة المشاركة الأخرى خلاف الأمانة العامة. وجرت إحالة الحالات المتبقية التي تشمل ٢٢ موظفا إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات المناسبة. ولا تزال هذه الحالات قيد الاستعراض حاليا.

١٨ - ويلاحظ مكتب الأخلاقيات أن الموظفين الذين لم يمثلوا إلى متطلبات دورة البرنامج لعام ٢٠٠٩ عزوا عدم امتثالهم إلى تصورهم بأنهم غير ملزمين بالمشاركة في برنامج الإقرارات المالية. ولكي يعالج المكتب هذه المسألة، عمد إلى تكثيف التدريب وجهود التوعية المتعلقة بدورة الإيداع لعام ٢٠١١. ويلاحظ أن المكتب نظم، في آذار/مارس ٢٠١١، اجتماعات تهدف إلى توعية الموظفين بالتزامهم في مجال إيداع الإقرارات. وعقد دورات تدريبية لمنسقي برنامج الإقرارات المالية من أجل تسهيل تعزيز التوجيه المقدم للموظفين في إدارتهم بشأن إيداع الإقرارات. ووفر موظفو المكتب، بمن فيهم المدير، التوجيه بشأن المسائل المتعلقة ببرنامج الإقرارات إلى الموظفين الميدانيين والمسؤولين الإداريين، في سياق مبادرات التوعية التي نظمها المكتب لبعثات حفظ السلام في عام ٢٠١١ (انظر الجزء جيم أدناه).

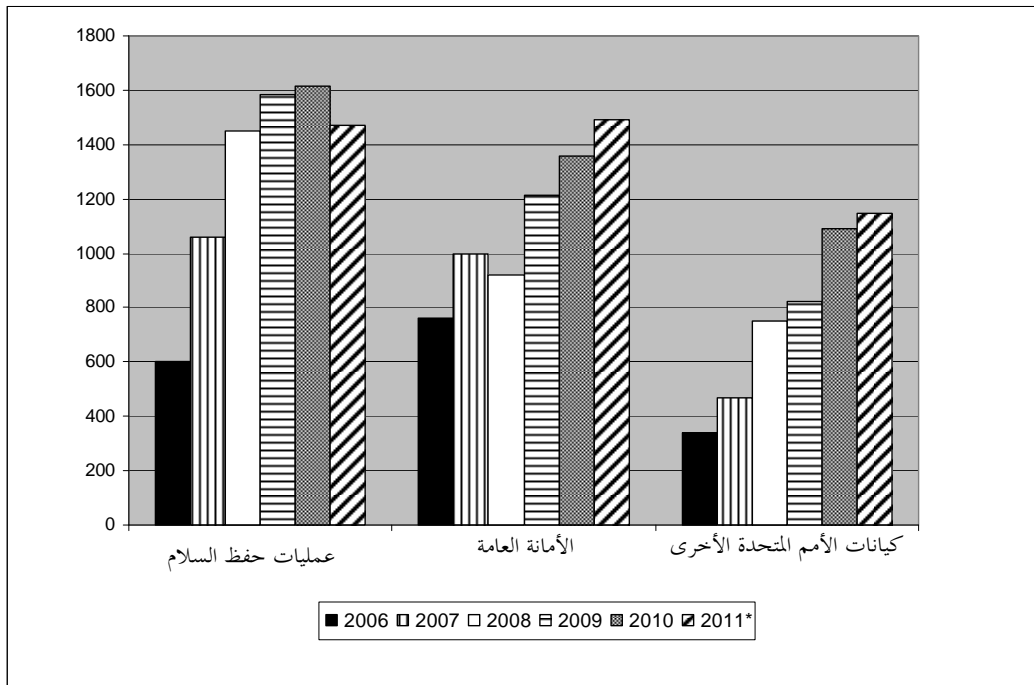
١٩ - واعتمدت الجمعية العامة، في قرارها ٦٣/٢٥٠، توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يضمن الأمين العام تقاريره المستقبلية عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، بيانات مصنفة حسب مركز العمل عن عدد الأفراد الذين يشملهم البرنامج، وعدد الأفراد الذين يمثلون لالتزامهم المتعلقة بإيداع الإقرارات، وعدد الأفراد الذين لا يمثلون لتلك الالتزامات وأسباب عدم امتثالهم. ويمكن الاطلاع على المعلومات المتعلقة بدورة ٢٠١٠ لبرنامج الإقرارات، مصنفة حسب الإدارة/المكتب داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة، في مرفق هذا التقرير.

٢٠ - واستمرت مبادرة الأمم المتحدة الطوعية للإقرارات العلنية خلال دورة عام ٢٠١٠، مع بعض التحسينات الملحوظة. وبلغ عدد كبار المسؤولين في الأمم المتحدة الذين شاركوا في المبادرة، على مستوى رتبة أمين عام مساعد فما فوقها، ١١١ شخصا، أي معدل مشاركة بنسبة ٨١ في المائة. واختار ٨٠ شخصا من المسؤولين المشاركين (أو نسبة ٧٢ في المائة) تقديم إقرارات علنية كاملة عن أموالهم وممتلكاتهم، وأظهروا بذلك مدى التزامهم بمبدأ الشفافية واعترافهم بضرورة التأكيد لعامة الناس وللدول الأعضاء، عدم تأثرهم بالاعتبارات الشخصية في الاضطلاع بواجباتهم الرسمية. وعرضت الإقرارات العلنية الطوعية للمسؤولين على مستوى وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، في عام ٢٠١٠، على الموقع الشبكي للأمين العام.

٢١ - وفيما يتعلق بدورة إيداع الإقرارات لعام ٢٠١١، التي بدأت في ١ آذار/مارس ٢٠١١، بلغ مجمع الموظفين المشاركين في الدورة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، ١١٣ ٤ موظفا. ويقدم الشكل ٥ أدناه مقارنة بين مستويات المشاركة في دورات الإيداع السنوية المختلفة لبرنامج الإقرارات المالية، بما في ذلك بيانات تفصيلية حسب المجموعات التنظيمية.

الشكل ٥

المشاركة في برنامج الإقرارات المالية حسب الكيان وسنة الإيداع للفترة ٢٠٠٦-٢٠١١



المجموع حسب السنة	كيانات الأمم المتحدة الأخرى	الأمانة العامة	عمليات حفظ السلام	
١٧٠٤	٣٣٩	٧٦٢	٦٠٣	٢٠٠٦
٢٥٢٨	٤٦٩	٩٩٧	١٠٦٢	٢٠٠٧
٣١١٨	٧٥٠	٩١٩	١٤٤٩	٢٠٠٨
٣٦١٨	٨٢٢	١٢١٢	١٥٨٤	٢٠٠٩
٤٠٦٥	١١١٢	١٢٥٣	١٧٠٠	٢٠١٠
٤١١٣	١١٤٧	١٤٩٣	١٤٧٣	*٢٠١١

* حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

٢٢ - ومع أن برنامج الإقرارات المالية موجه إلى الأمانة العامة في المقام الأول، فقد شاركت فيه كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة^(١) على أساس اقتسام التكلفة وتتيح مشاركة كيانات الأمم المتحدة الأخرى في البرنامج إمكانية اتخاذ نهج مترابط في تنفيذ سياسات الإقرارات المالية، ويساعد هذه الكيانات في إدارة مخاطر تضارب المصالح. وفيما يتعلق بدورة الإيداع لعام ٢٠١١، طلبت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) المنشأة حديثاً، إلى المكتب توفير خدماته بشأن وظيفة الأخلاقيات لموظفيها، بما في ذلك تطبيق برنامج الإقرارات المالية.

٢٣ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، شكل الأمين العام، استجابة لطلب الجمعية العامة على النحو المشار إليه في الفقرة ٤ أعلاه، فريقاً استشارياً رفيع المستوى مكوناً من موظفين أقدمين في الأمانة العامة، لينظر في إيجاد ترتيبات بديلة لاستعراض الإقرارات المالية وتقديم إرشادات بشأنها، بهدف كفاءة فعالية البرنامج واستدامته في الأجل الطويل. ويتضمن الفرع خامساً من هذا التقرير موجزاً لتقرير الفريق واقتراح الأمين العام ذي الصلة.

(١) تشارك كيانات الأمم المتحدة التالية في هذا البرنامج حالياً: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة الأفريقي لبحوث الجريمة والعدالة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ولجنة الأمم المتحدة للتعويضات، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وجامعة الأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

باء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول

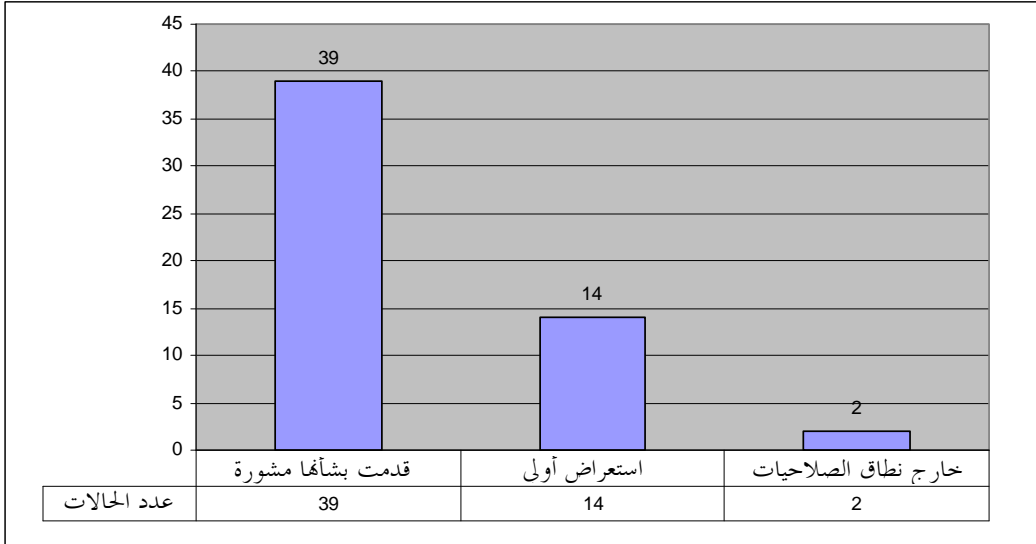
٢٤ - كلف مكتب الأخلاقيات، وفقا لما جاء في نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، بتنفيذ السياسة العامة للأمم المتحدة المتعلقة بتوفير الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. ووفقا لما جاء في نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، يتسلم المكتب الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويجري عليها تقييما أوليا لتحديد ما إذا كان الشاكي مشاركا في نشاط يندرج تحت الحماية، وإذا اتضحت صحة ذلك، ما إذا كان النشاط المندرج تحت الحماية أحد العوامل التي أسهمت في الانتقام المدعى به. وإذا قرر المكتب بناء على الاستعراض الأولي أن الدعوى ظاهرة الواجهة، تحال المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أو آلية بديلة أخرى، من أجل إجراء تحقيق رسمي إذا لزم الأمر.

٢٥ - ويجوز لمكتب الأخلاقيات، رهنا بانتهاء التحقيق المشار إليه، تقديم توصية بأن ينفذ الأمين العام تدابير الحماية المؤقتة للحفاظ على مصلحة الشاكي. ويبت المكتب في المسألة عقب استلام وتقييم تقرير التحقيق المكتمل ومواد الإثبات.

٢٦ - وتلقى المكتب، في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١، ٥٥ طلبا بشأن الحماية من الانتقام، أي زيادة بنسبة ٥٦ في المائة مقارنة بدورة الإبلاغ السابقة، التي استلم فيها المكتب ٣٦ طلبا. وتقرر، على النحو المبين في الشكل ٦ أدناه، أن التقييمات الناتجة عن الاستعراض الأولي لها ما يبررها في ١٤ طلبا من أصل ٥٥. وأكمل المكتب استعراض ١١ حالة منها، ثم أحال حالة واحدة إلى التحقيق بسبب ما توصل إليه من أن دعوى الانتقام ظاهرة الواجهة. وتقرر عدم وجاهة دعوى الانتقام في ٩ حالات من الحالات العشر المتبقية، بينما سحب الشاكي طلب الحماية في الحالة العاشرة. ولا تزال عملية الاستعراض الأولي جارية فيما يتعلق بالحالات الثلاث المتبقية.

الشكل ٦

الإجراءات المتخذة بشأن طلبات الحماية، ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١



٢٧ - فيما يتعلق بالطلبات التي رؤي أنها لا تستحق إجراء تقييمات استعراض أولى، البالغ عددها ٤٧ طلباً، تقرر أن طلبين منهما يقعان خارج نطاق ولاية المكتب، بينما قدمت المشورة والإرشاد بشأن نطاق سياسة الأمم المتحدة للحماية من الانتقام وتطبيقها، فيما يتعلق بالطلبات المتبقية البالغ عددها ٣٩ طلباً. وجرى توجيه الموظفين أيضاً إلى الهيئات الأخرى ذات الصلة، ومن بينها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ووحدة تقييم الإدارة، وفريق إدارة الأداء التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية.

٢٨ - وأكمل مكتب الأخلاقيات، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، الاستعراض الأولي لتسع حالات إضافية، من حالات دورة الإبلاغ ٢٠٠٩-٢٠١٠، وأقر بوجاهة دعوى الانتقام في حالتين منها، ثم أحالهما للتحقيق. ولم ير وجاهة في الدعاوى المتعلقة بالحالات السبع المتبقية. وأدى اكتمال النظر في هذه الحالات التابعة لدورة الإبلاغ ٢٠٠٩-٢٠١٠ إلى تخلص المكتب من عبء تراكم العمل لأول مرة منذ السنة الأولى لبدء تشغيله، مما يعكس التزامه المتجدد بمعالجة جميع الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام في الوقت المناسب وبطريقة فعالة.

٢٩ - ويسر المكتب، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، اتخاذ تدابير حماية مؤقتة لاثنتين من مقدمي الشكاوى المتعلقة بالانتقام، بعد أن تقرر رجاحة ادعاءاتهما في حالتين

منفصلتين نظر فيهما المكتب خلال دورتي الإبلاغ ٢٠٠٩-٢٠١٠ و ٢٠١٠-٢٠١١. وتعلقت إحدى الحالتين بنقل موظف الى مكتب آخر للمنظمة في مكان عمل بديل، بينما كانت الأخرى بشأن إعادة تنسيب مقدم الشكوى داخل مركز عمله الأصلي. وتشكل القدرة على توفير تدابير الحماية المؤقتة عنصراً أساسياً في كفالة حماية مقدمي الشكاوى من الانتقام وتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن سوء السلوك على أساس أن الحماية ستوفر لهم. وسيواصل المكتب تقديم التوصيات بشأن اتخاذ تدابير الحماية المؤقتة عند الاقتضاء، بغية تعزيز فعالية ونزاهة سياسة الأمم المتحدة للحماية من الانتقام.

٣٠ - وشهدت دورة الإبلاغ ٢٠١٠-٢٠١١ أيضاً تأسيس أول هيئة تحقيق بديلة، عملاً بمقتضى نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، من أجل التحقيق في إحدى الحالات التي أحيلت إلى المكتب بعد ترجيح صحة الادعاء بالانتقام. أو شكلت هيئة التحقيق، بعد أن وجه المكتب توصية بشأنها إلى المكتب التنفيذي للأمين العام، على أساس أن إجراء التحقيق من قبل مكتب خدمات الرقابة الداخلية سيؤدي إلى حدوث تضارب في المصالح. وأدت الهيئة عملها بفعالية كآلية تحقيق بديلة فعالة وأكملت التحقيق في حدود الإطار الزمني الممنوح لها. ويدل الدعم الذي تلقته الهيئة من مكتب الأخلاقيات والمكتب التنفيذي للأمين العام ومكتب خدمات الرقابة الداخلية على التزام المنظمة المستمر بالتنفيذ الكامل لسياستها المتعلقة بالحماية من الانتقام.

٣١ - وتلقى مكتب الأخلاقيات، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تقارير عن تحقيقات اكتملت بصدد ثلاث حالات من دورتي الإبلاغ ٢٠٠٩-٢٠١٠ و ٢٠١٠-٢٠١١، بعد أن تقررت وجاهة ادعاءات الانتقام الواردة فيها. وقرر المكتب، بعد إجراء تقييم واستعراض مستقلين لتقارير التحقيقات ومواد الإثبات ذات الصلة، عدم ثبوت الانتقام في حالتين من الحالات الثلاث. وفيما يتعلق بالحالة الثالثة، رأى المكتب أن الانتقام حدث بالفعل ورفع توصيات إلى المكتب التنفيذي للأمين العام وإدارة الشؤون الإدارية، بشأن اتخاذ إجراءات تأديبية وتدابير تصحيحية، بمقتضى نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21. وبالإضافة إلى ذلك، قام المكتب، في سبيل وضع ممارسات لاستعراض الحالات على نحو يتسم بالشفافية، بتطوير إجراءات تشغيل موحدة فيما يتعلق بقبول شكاوى الانتقام واستعراضها، علاوة على استعراض وتقييم ما يرد من تقارير بشأن التحقيقات.

٣٢ - ويظل التنفيذ الفعال لسياسة الحماية من الانتقام من الأركان الأساسية لتعزيز ثقافة المنظمة في مجال تشجيع الموظفين على التحدث عن حالات السلوك الذي يعرض سمعة المنظمة ومكانتها للمخاطر. وبالإضافة إلى الاستعراض الشامل والجيد التوقيت للحالات التي

ترد فيها شكاوى بشأن الانتقام، سيواصل المكتب توضيح أغراض هذه السياسة ونطاقها وكيفية إتاحتها للموظفين. ويرى المكتب أن رفع مستوى الوعي بهذه السياسة يشكل وسيلة من وسائل الوقاية من الانتقام.

جيم - التوعية والتدريب والتثقيف

٣٣ - كثف مكتب الأخلاقيات جهوده من أجل التعامل مع الموظفين العاملين في مراكز خارج نيويورك، خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويرى المكتب أن مبادرات التوعية تتيح وسيلة بالغة الأهمية لتوسيع نطاق التعرف على خدماته والاستماع إلى الشواغل المتعلقة بالأخلاقيات من الموظفين العاملين في المواقع الميدانية مباشرة. ويعتقد المكتب أن إشراك الموظفين عنصر أساسي في تعزيز قيام ثقافة أخلاقية على نطاق المنظمة وترسيخ أسسها.

٣٤ - وقام رئيس مكتب الأخلاقيات، خلال الفترة من شباط/فبراير إلى أيار/مايو ٢٠١١، بزيارات ميدانية إلى قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيا وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، ووفر له موظفو المكتب الدعم في هذه الزيارات. وبلغ عدد الموظفين الذين التقى بهم المكتب وجها لوجه أكثر من ٩٠٠ موظف.

٣٥ - ومكنت بعثات التوعية المكتب من الدخول في مناقشات صريحة مع الموظفين والمسؤولين الإداريين بشأن طائفة واسعة من المسائل الأخلاقية، وعززت الوعي بدوره ونطاق ولايته. وفيما يتعلق بتعزيز الكفاءة على نطاق المنظمة، مكنت هذه البعثات المكتب أيضا من تعزيز الاتصال مع المكاتب الإقليمية، مثل مكاتب أمناء المظالم وخدمات الوساطة وأفرقة السلوك والانضباط، التي يجوز لها أن تشارك في إحالة الشكاوى إلى المكتب. وسيواصل المكتب تنفيذ بعثات توعية تركز على المكاتب الميدانية، من أجل تعميق فهمه للمخاطر الأخلاقية في تلك المكاتب، وتحديد الاحتياجات الخاصة بالموظفين الميدانيين في مجالي الاتصال والتثقيف.

٣٦ - ونظرا إلى أهمية التدريب في مجال دعم الوعي بالأخلاقيات وتمكين الموظفين من البت في المسائل المتعلقة بها واتخاذ قرارات بشأنها، يسرّ المكتب ووفر التدريب خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ووفقا للدور المنوط به فيما يتعلق بتطوير "المعايير وتوفير التدريب والتثقيف بشأن مسائل الأخلاقيات" وكفالة توفير "تدريب سنوي لجميع الموظفين في مجال الأخلاقيات" (ST/SGB/2005/22)، نظم المكتب، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية،

أنشطة تنفيذية في مجال الأخلاقيات للموظفين على نطاق الأمانة العامة. وركزت جهوده على تصميم حلقات عمل ووحدات تدريب عامة ومتخصصة وتكييفها وإنجازها، من خلال الإنترنت والتدريب المباشر وجها لوجه.

٣٧ - ويستمر توفير التدريب على الأخلاقيات عبر الإنترنت، من خلال برنامج التثقيف الحاسوبي الإلزامي المعروف باسم "مبادرة التوعية بواجب النزاهة" (ST/SGB/2005/17)، الذي يستهدف الموظفين على جميع المستويات، ويركز على القيم الأساسية ومعايير النزاهة التي تجب مراعاتها في مكان العمل. وبلغ عدد الموظفين الذين أكملوا التدريب منذ بدء البرنامج في عام ٢٠٠٥، أكثر من ٤٥ ٢٠٠ موظف، بمن فيهم ١١ ٦٠٠ موظف تدريبوا خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير.

٣٨ - وتواصل تنفيذ حلقة العمل العامة المعنونة "الأخلاقيات والنزاهة المهنية في عملنا اليومي"، في نيويورك ومراكز العمل الأخرى، على امتداد عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١. وشارك في حلقات العمل هذه منذ إنطلاقها في عام ٢٠٠٦ زهاء ١٤ ٠٠٠ موظف على مستوى المنظومة. وجرى استيعاب أكثر من ١ ٠٠٠ موظف في ١٠٠ دورة من دورات حلقات العمل في السنة الحالية المشمولة بالتقرير. ولأغراض الاستجابة لطلبات مكاتب معينة، نظمت دورات حلقات عمل خاصة أو أدمجت في برامج تدريب أوسع للموظفين الميدانيين، في إطار قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (في بون وباريس وجنيف). وقام مكتب الأخلاقيات، في أوائل عام ٢٠١١، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية والجهات الخارجية التي توفر التدريب للبرنامج، باستعراض مضمون حلقات العمل وتحديثه واستكمالها، وفقا للاحتياجات والأولويات المتنامية.

٣٩ - وأطلقت في عام ٢٠١٠، بالاستفادة من الجهود التعاونية الناجحة التي بذلها مكتب الأخلاقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية وشعبة المشتريات، وحدة تدريب حاسوبية بعنوان "الأخلاقيات والنزاهة في مجال المشتريات"، عبر موقع مجمع التدريب التابع لشعبة المشتريات على الإنترنت. وأكمل ٢٦٨ شخصا هذا البرنامج خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وهو إلزامي لموظفي شعبة المشتريات، وموصى به للفئات الأخرى من الموظفين ذوي المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمشتريات.

٤٠ - وفي تموز/يوليه ٢٠١١، قدم مدير مكتب الأخلاقيات أطروحات إضافية في مجال الأخلاقيات، في كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في تورينو، ول كبار المسؤولين الإداريين

في البعثات التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني، والإدارة العليا للبعثات، وبرنامج التدريب على استخدام الموارد للمديرين على المستوى الأوسط.

٤١ - ويعطي الالتزام الواضح من قبل القيادة العليا بالقيم الأخلاقية والسلوك الأخلاقي في مكان العمل دفعة كبيرة لتعزيز قيام ثقافة أخلاقية. وأعد مكتب الأخلاقيات مجموعة بيانات إحاطة عن الأخلاقيات لجميع المديرين ذوي الرتب العليا على مستوى الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام. وصممت مواد الإحاطات لتناسب مع أدوار ومسؤوليات كل رتبة، وهي تعالج الاعتبارات الأخلاقية المتصلة بمعالجة تقارير سوء السلوك، وكيفية تجنب تضارب المصالح، وضمان الشفافية في ممارسات استقدام الموظفين وتقييم أدائهم، ضمن أشياء أخرى.

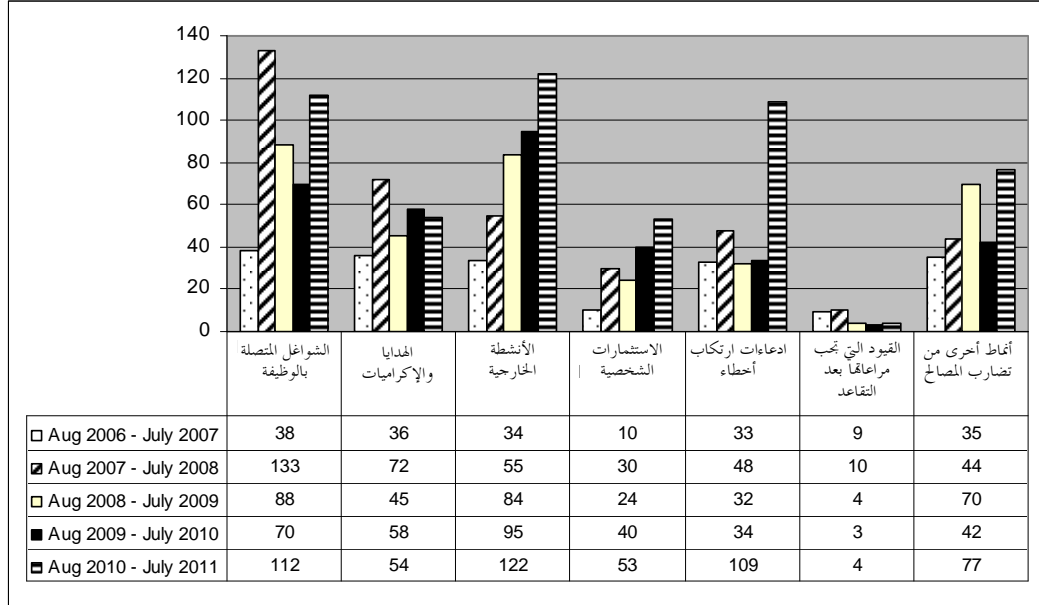
دال - النصح والإرشاد

٤٢ - يرى مكتب الأخلاقيات أن وظيفته الاستشارية تشكل عنصراً رئيسياً في الجهود الرامية إلى حماية ودعم سمعة المنظمة ومكانتها. ويقدم المكتب، وفقاً لمقتضيات المهام الاستشارية لولايته، المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات للموظفين والمسؤولين الإداريين، وللإدارات/المكاتب، من أجل كفالة اتخاذ القرارات التي تتسجم مع القيم والمبادئ والأنظمة المعمول بها في المنظمة. ويساعد هذا العمل على منع المنازعات والحد منها وإيجاد الحلول للتضارب الفعلي أو المتصور في المصالح، مما يعزز سمعة المنظمة ونزاهة موظفيها.

٤٣ - ومما يدل على أهمية الوظيفة الاستشارية لمكتب الأخلاقيات، أن نسبة ٧٠ في المائة من جميع الطلبات المقدمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير من أجل الحصول على خدماته، تتعلق بالمشورة الأخلاقية، على النحو المبين في الشكل ٢ أعلاه (حجم الطلبات حسب الفئة). وبلغ عدد طلبات المشورة التي تلقاها المكتب خلال الفترة قيد الاستعراض ٥٣١ طلباً، بشأن طائفة واسعة من الشواغل الأخلاقية ذات الصلة، بزيادة في الطلب قدرها ٧٢ في المائة عن الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وكما يتضح من الشكل ٧ أدناه، صنفت هذه الطلبات على النحو التالي: الأنشطة الخارجية (٢٣ في المائة)؛ ادعاءات سوء السلوك (٢١ في المائة)، المنازعات الأخرى المثيرة للاهتمام (١٥ في المائة)؛ الاستثمارات والأصول الخاصة (١٠ في المائة)؛ الشواغل المتصلة بالعماللة (٢١ في المائة)؛ الهدايا والضيافة (١٠ في المائة)؛ والقيود التي تجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة (١ في المائة).

الشكل ٧

طلبات الحصول على المشورة مصنفة حسب الدورة، آب/أغسطس ٢٠١٠ - تموز/
يوليه ٢٠١١



٤٤ - ربما تعزى الزيادة في الطلب على الخدمات الاستشارية تارة أخرى إلى أنشطة التوعية التي نفذها مكتب الأخلاقيات أثناء الفترة المشمولة بالتقرير. فقد قدم المكتب، خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، قرابة ٥٤ عرضاً بشأن مسائل الأخلاقيات، بالمقارنة إلى ٨ عروض خلال الفترة المشمولة بتقرير الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. وكانت هذه العروض مختلفة عن حلقات العمل التدريبية وذات صلة بالسياسات الجديدة للمنظمة، المتعلقة بالهدايا والأنشطة الخارجية والأخلاقيات والمساءلة، ضمن أشياء أخرى في مجال عمل المكتب. وقدمت هذه العروض في مختلف مكاتب الأمم المتحدة، بما في ذلك المجموعات والهيئات المتخصصة مثل الكوادر القيادية العليا للبعثات وشعبة إدارة الاستثمارات التابعة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين. ويدل الطلب المتزايد على خدمات المكتب على إحساس الموظفين والمديرين بقيمة وجود آلية سرية يمكن من خلالها معالجة ما لديهم من شواغل أخلاقية، وجودة خدمات المشورة المقدمة إليهم في ذات الوقت.

٤٥ - وتضمنت المشورة والإرشادات الأخلاقية التي قدمها المكتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير، توضيح أو تفسير اللوائح والقواعد والمعايير في المنظمة، فيما يتعلق بالأنشطة

المحظورة أو الخاضعة لقيود معينة، وتطبيق إطار أخلاقي لاتخاذ القرارات بشأن العضلات الأخلاقية. وسعى مكتب الأخلاقيات، من خلال التشاور والتنسيق مع المكاتب الأخرى، مثل مكتب الشؤون القانونية ومكتب إدارة الموارد البشرية وشعبة المشتريات، إلى كفالة اتباع نهج ثابت تجاه تفسير وتطبيق المعايير في المنظمة.

٤٦ - وفيما يختص بزيادة عدد طلبات الحصول على المشورة الأخلاقية في دورة الإبلاغ ٢٠١٠-٢٠١١، جاءت أعلى معدلات هذه الزيادة ضمن فئة "ادعاءات سوء السلوك"، التي شهدت زيادة كبيرة من ٣٤ ادعاء إلى ١٠٩ ادعاءات (أي بنسبة ٢٢٠ في المائة). وبينما لا تشمل ولاية مكتب الأخلاقيات استلام تقارير عن سوء السلوك، فإنه يقدم المشورة بشأن معايير السلوك في المنظمة، ويوجه الموظفين إلى آليات الإبلاغ ذات الصلة. ومع ذلك، تشير الزيادة في ادعاءات سوء السلوك المبلغ بها إلى المكتب، إلى ارتفاع درجة وعي الموظفين بمعايير السلوك المقبول وزيادة ثقتهم في آليات الإبلاغ الداخلية. ونظرا إلى أن سوء السلوك والسلوك المنافي للأخلاق يعرضان المنظمة لمخاطر كبيرة، سيواصل المكتب تقديم المشورة للموظفين بشأن معايير السلوك المعمول بها والتزامهم المتعلقة بالإبلاغ، مع تعزيز وعيهم بتدابير الحماية من الانتقام.

٤٧ - وشهدت فئة "الاستثمارات والأصول الخاصة" ارتفاعا بنسبة ٣٣ في المائة في طلبات المشورة. وربما يعود هذا الارتفاع، بصفة جزئية، إلى تزايد درجة الوعي لدى الموظفين باحتمالات تضارب مصالحهم، ممثلة في استثماراتهم ومقتنياتهم الخاصة، مع وظائفهم المهنية أو مصالح الأمم المتحدة، نتيجة تنفيذ برنامج الإقرارات المالية.

٤٨ - وجدير بالذكر، أن الانخفاض الذي شهدته فئة "الهدايا والإكراميات والجمائل" بنسبة ١٠ في المائة تقريبا، ربما يعود مباشرة إلى التوجيه الإداري الجديد، ST/AI/2010/1، الصادر في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، بشأن التبليغ بأنواط الشرف أو الأوسمة أو الهدايا أو المكافأة المتحصل عليها من مصادر حكومية وغير حكومية، والاحتفاظ بها والتخلص منها. وتشكلت بموجب هذه السياسة الجديدة آلية تمكن الموظفين والمسؤولين الإداريين معا من التخلص من الهدايا وفقا لأحكام النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، وقللت من ثم عدد طلبات الإرشادات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات.

٤٩ - وازداد بشكل ملحوظ عدد الطلبات الواردة من بعثات حفظ السلام بشأن الحصول على المشورة والإرشادات الأخلاقية، حيث ارتفع من ٥٣ إلى ١٣٥ طلبا، أي بنسبة ١٥٥ في المائة. وتتصل هذه الزيادة مباشرة بالجهود التي بذلتها مكتب الأخلاقيات خلال

الفترة المشمولة بالتقرير، بهدف الوصول إلى البعثات الميدانية. وعززت هذه الزيارات أيضا وبدرجة كبيرة قدرة المكتب على الاتصال المباشر بالموظفين وكفالة زيادة الوعي بخدماته.

٥٠ - وفيما يتصل بالثقة التي أولاها الموظفون لمكتب الأخلاقيات، تلقى المكتب ٣٨ إخطارا واستفسارا، لم تتطلب أو لم يطلب بشأنها اتخاذ إجراءات إضافية، خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وأجرى الموظفون هذه الاتصالات مع المكتب لأغراض إشرافية فقط، تمثلت في أشياء من قبيل إرسال نسخ من الشكاوى الرسمية المتعلقة بسوء السلوك إليه، أو إدراج مسائل فردية تتعلق بأماكن العمل في سجله السري. وأتاح استلام المكتب لهذه المعلومات واحتفاظه بها مكان أمين، الفرصة للموظفين الذين لا يرغبون في متابعة إجراءات رسمية أو غير رسمية، للإفصاح عن شواغلهم لهيئة مستقلة ومحيدة داخل المنظمة.

٥١ - وبالإضافة إلى توفير المشورة والإرشاد لموظفي الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام مكتب الأخلاقيات بالرد على الاستفسارات الواردة من كيانات الأمم المتحدة الأخرى، بشأن تبادل المعلومات وأفضل الممارسات والسياسات والمشورة والإرشاد في مجال الأخلاقيات. وضمت هذه الكيانات جامعة الأمم المتحدة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وبرنامج الأغذية العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والاتحاد البريدي العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ووحدة التفتيش المشتركة، وصندوق النقد الدولي، والبنك الدولي.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٥٢ - يظل وضع المعايير المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق المنظمة من الوظائف الرئيسية لمكتب الأخلاقيات، على النحو المنصوص عليه في نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22 بشأن إنشاء المكتب.

٥٣ - وشارك مكتب الأخلاقيات، بصحبة مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، في استعراض معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، واقترح تغطية التحديات الأخلاقية الناشئة والدرجة الماثلة أمام المنظمة وموظفيها.

وفي أيار/مايو ٢٠١١، ساهم المكتب في مداوات الفريق العامل التقني التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية، أثناء قيامه باستعراض أولى لمعايير السلوك.

٥٤ - ولكي يكفل مكتب الأخلاقيات وجود أعلى المعايير والتطبيق المتسق للأخلاقيات داخل المنظمة، عمل عن كثب مع لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية، على إصدار مذكرة إرشادية مشتركة بشأن النشاط السياسي لموظفي الأمم المتحدة. وعالج هذا العمل المشترك نطاق الأنشطة السياسية المسموح بها للموظفين، في ضوء التزامهم كموظفي خدمة مدنية دوليين.

٥٥ - وتعاون مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير أيضا، مع مكتب إدارة الموارد البشرية في إعداد تقرير الأمين العام عن تضارب المصالح الشخصية، على النحو المطلوب في قرار الجمعية العامة ٦٠/٢٤٧. وأجرى المكتب تحليلا وتقييما عمليا لتضارب المصالح الشخصية، الذي قد ينشأ في مجال أداء الموظفين لواجباتهم ومسؤولياتهم الرسمية.

٥٦ - وقدم مكتب الأخلاقيات، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، المساعدة لدائرة إدارة الاستثمارات التابعة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، فيما يختص باستكمال سياستها المتعلقة بالهدايا وواجبات الضيافة، وفقا لمعايير عمل الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، قدم المكتب المشورة لمفوضية شؤون اللاجئين، بشأن تحقيق اتساق سياستها الداخلية المتعلقة بالهدايا مع الأمر الإداري ST/AI/2010/1.

٥٧ - وفي عام ٢٠١١، قدم مكتب الأخلاقيات لكبار المسؤولين عن المشتريات في الأمانة العامة للأمم المتحدة، إحاطة بشأن المخاطر المتصلة بالأخلاقية والسمعة والتحديات المتصلة بأنشطة المشتريات. وأعربت شعبة المشتريات عن تقديرها للمناقشة التفاعلية باعتبارها وسيلة لتعزيز فهم المعايير الأخلاقية المطبقة في مجال عمل هؤلاء المسؤولين.

٥٨ - وقدم مكتب الأخلاقيات بالإضافة إلى ذلك، خدمات مشورة مستقلة، على أساس كل حالة على حدة، إلى شعبة المشتريات فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات، وبرامج مكافحة الفساد والامتنال، الخاصة بالبائعين الراغبين في إعادة تنسيبهم باعتبار أنهم يتعاملون مع الأمم المتحدة. وقدم المكتب خدمات مشورة مستقلة إلى شعبة المشتريات بشأن مدى أهلية خبراء الأخلاقيات والامتنال الخارجيين المقترحين من قبل البائعين، والذين يقومون بواجب التحقق من تنفيذ البائعين لمعايير الأخلاقيات وبرامج مكافحة الفساد والامتنال التي تستوفي شروط الأمم المتحدة المتعلقة بإعادة التنسيب. ورد المكتب على طلبات المشورة الواردة من شعبة المشتريات بشأن مسائل الأخلاقيات المتصلة بمخاطر السمعة، التي قد تنشأ عن التضارب المحتمل في المصالح.

٥٩ - ولا يزال مكتب الأخلاقيات يوفر القيادة الفنية للجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من خلال رئاسة مديره لها. ويجري تناول عمل لجنة أخلاقيات في الفرع رابعا أدناه من هذا التقرير.

رابعاً - لجنة وشبكة الأمم المتحدة للأخلاقيات

٦٠ - أنشأ الأمين العام لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، التي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وكلفت اللجنة بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الخاصة بالأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، وبأن تتشاور بشأن بعض الحالات والمسائل المهمة والمعقدة بشكل خاص التي تترتب عليها آثار على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٦١ - وتتألف هذه اللجنة من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في أجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة ومكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة. في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١، كانت عضوية اللجنة تتألف من الهيئات التالية: مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأغذية العالمي ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وطلبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى مكتب الأخلاقيات تقديم الخدمات لها، بموجب المادة ٢-٢ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، إلى حين إنشاء مكتب للأخلاقيات داخل ذلك الكيان.

٦٢ - ويرأس مدير مكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة اللجنة ويوفر لها القيادة، من أجل تعزيز بناء القدرات وكفالة الالتزام بمنهجية متسقة في مجال تقديم الخدمات ذات الصلة بالأخلاقيات.

٦٣ - وعقدت اللجنة ثماني جلسات خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٠ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١١. وتتمثل الأولويات الرئيسية للجنة في تعزيز التطبيق المتسق لمعايير وممارسات الأخلاقيات وسط المنظمات الأعضاء فيها، والتصدي لتحديات الأخلاقيات الناشئة التي تواجه المنظمة.

٦٤ - ولأغراض تنسيق السياسات المتعلقة بالإقرارات المالية، أجرت لجنة الأخلاقيات دراسة استقصائية للسياسات الداخلية لبرنامج الإقرارات المالية وممارساته. وأجرت اللجنة تقييماً للمخاطر داخل المنظمات الأعضاء. وأعدت اللجنة كذلك استعراضاً مقارناً للممارسات الناجحة فيما يتعلق ببرامج الإقرارات المالية الخارجية في بلدان ومؤسسات دولية مختلفة.

٦٥ - ووفقا لما أشير إليه في الفقرتين ٥٣ و ٥٤ أعلاه، أعد أعضاء لجنة الأخلاقيات نهجا مشتركا ومذكرة إرشادية عن نهج النشاط السياسي الذي ينطبق على موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم الذين يعملون في الأمانة العامة والصناديق والبرامج والبعثات الميدانية. وبمخت اللجنة أيضا التحديات الأخلاقية الناشئة، توطئة للنظر فيها بالاقتران مع استعراض معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

٦٦ - وأحال اثنان من الموظفين العاملين في برامج ذات إدارة مستقلة، إلى رئيس اللجنة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، قرارات تتعلق بادعائهما التعرض للانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك، من أجل استعراضها وفقا للمادة ٤-٣ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11. وبعد التشاور مع أعضاء اللجنة، أيد الرئيس نتائج الحكم النهائي في كلتا الحالتين.

٦٧ - وقامت لجنة الأخلاقيات، وفقا لما تنص عليه نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، باستعراض التقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، وأصدرت توصيات بشأنها، حسب الاقتضاء. وبالإضافة إلى ذلك، بدأت اللجنة مناقشات بشأن إنشاء إطار مشترك ونهج متسق لتقديم التقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات الأعضاء فيها.

شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٦٨ - أنشئت شبكة الأخلاقيات في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٠، بغرض تعزيز دعوة الأمين العام المنهجية إلى التعاون بشأن القضايا ذات الصلة بالأخلاقيات داخل أسرة الأمم المتحدة. وتشمل عضوية الشبكة موظفي الأخلاقيات والمهنيين الآخرين ذوي الصلة من الأمانة العامة للأمم المتحدة، وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، ومؤسسات مالية دولية وكيانات أخرى. وبعد أن عقدت الشبكة ثلاثة اجتماعات منذ إنشائها، اثنان منهما خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ركزت جهودها التعاونية على تطوير خلاصة وافية للممارسات المتصلة بمهام مكتب الأخلاقيات، وعلى تبادل الخبرات والمواد في مجالات الدراسات الاستقصائية والتدريب المتعلق بالأخلاقيات والإقرارات المالية والخدمات الاستشارية في مجال الأخلاقيات. وشارك مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في رئاسة الشبكة خلال السنة الأولى من عملها.

خامسا - الترتيبات المستقبلية المقترحة لبرنامج الإقرارات المالية

٦٩ - بينما يتولى مكتب الأخلاقيات تطبيق برنامج في الأمانة العامة، عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، حسبما أشير إليه في الفقرة ١٢ أعلاه، عهدت مسؤولية استعراض الإقرارات المالية إلى طرف خارجي. وعهدت إدارة نظام تطبيق البرنامج أيضا (قاعدة تكنولوجيا المعلومات) إلى أحد البائعين الخارجيين، على أن يوفر الدعم التقني الإضافي مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٧٠ - وأجري خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، تحليل لبرنامج الإقرارات المالية داخل الأمم المتحدة ومن خلال دراسة كلف بها طرف ثالث أيضا. ومع أن الدراسة الخارجية حددت مجموعة من الخيارات التقنية لاستدامة البرنامج، فهي غير مصممة لإصدار توصيات بشأن الخيار الذي يستحسن اتقاؤه. وبناء على ذلك، شكل الأمين العام، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، فريقا استشاريا رفيع المستوى، يتكون من موظفين أقدمين من مكاتب/إدارات مختلفة داخل الأمانة العامة، بغرض تقديم المشورة والإرشاد بشأن نهج استعراض الترتيبات البديلة للبرنامج.

٧١ - واستعرض الفريق الاستشاري الترتيبات الحالية للبرنامج، والبدايل المطروحة في الدراسة الخارجية، والخبرة العملية لمكتب الأخلاقيات في مجال إدارة البرنامج منذ عام ٢٠٠٦، وتجارب صناديق الأمم المتحدة وبرامجها المتعلقة بتشغيل برامجها الذاتية للإقرارات المالية، وغير ذلك من البدائل الممكنة. وجرى النظر أيضا في المزايا والعيوب النسبية لجميع الخيارات، والتكاليف التقديرية للمنظمة.

٧٢ - وتناول الفريق الاستشاري في استعراضه، طرائق استعراض الإقرارات المالية (وظيفة الاستعراض)، ونظام التطبيق الذي يستند إليه البرنامج (قاعدة تكنولوجيا المعلومات). وفيما يتعلق بوظيفة الاستعراض، حددت النهج البديلة الثلاثة التالية: استعراض خارجي واستعراض داخلي واستعراض مختلط. وفيما يختص بقاعدة تكنولوجيا المعلومات، حددت الترتيبات الممكنة الثلاثة التالية: إنشاء قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات، وتعزيز القاعدة الحالية من خلال عمليات تحسين متوسطة المستوى أو الحفاظ على القاعدة الحالية مع إدخال تحسينات على أدنى مستوى.

ألف - وظيفة الاستعراض

٧٣ - تشمل وظيفة الاستعراض في برنامج الإقرارات المالية استعراض جميع مجالات الإقرارات المطلوبة (مثل الموجودات والأرباح وخيارات الأسهم والإيرادات الخارجية

المتحصل عليها، والمكاملات المباشرة أو غير المباشرة والخصوم والأنشطة الخارجية). ومن أجل تحديد ما إذا كان تضارب المصالح فعلياً أو محتملاً فيما يتعلق بأداء الموظف المسؤول لواجباته ومهام وظيفته. ويرد فيما يلي موجز لمزايا وعيوب بدائل الاستعراض الفردي.

٧٤ - وفي إطار خيار الاستعراض الخارجي، يجري استعراض الإقرارات المالية من قبل طرف خارجي، على غرار الترتيبات الحالية للاستعانة بمصادر خارجية. وإذا تقرر وجود تضارب محتمل في المصالح، يقدم الموظف الذي يجري الاستعراض الخارجي المشورة للموظف صاحب الإقرار، بغرض تخفيف تضارب المصالح ومعالجته، مع السعي في ذات الوقت إلى الحصول على خدمات الإرشاد العادية والمراجع من مكتب الأخلاقيات. ويستند هذا الخيار إلى إدماج أفضل الممارسات في مجال العمل والمعرفة بالترتيبات المالية المعقدة والقدرة على حشد ملاك موظفين خلال فترات الذروة الموسمية لعمليات الإيداع من قبل المستعرضين الخارجيين. ويتيح أيضاً إمكانية استعراض المعلومات التي يفصح عنها الموظفون من قبل كيان خارجي، مما يعزز الحفاظ على سرية هذه المعلومات. وما يعيب هذا الخيار هو عدم إلمام المستعرض الخارجي بالنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة وبيئة عملهم. وبالإضافة إلى ذلك، لا ييسر اعتماد المنظمة على خدمات الاستعراض الخارجية بناء القدرات الذاتية للمؤسسة في الأجل الطويل.

٧٥ - ويتولى مكتب الأخلاقيات، في إطار خيار المراجعة الداخلية، مهمة الاستعراض الكامل لجميع المعلومات المفصح عنها باستخدام موارد المؤسسة. وتجري الاستفادة في هذا الخيار من المعارف الداخلية المتعمقة التي يملكها المكتب فيما يتعلق بالبيئة التشغيلية والتنظيمية للأمم المتحدة، وقدرة المكتب على الفهم الكامل للتضارب المحتمل في المصالح والكشف عنه، في سياق المهام الرسمية للموظف الذي يودع الإقرار، وضمن الإطار التشريعي للمنظمة. وتضفي المراجعة الداخلية قيمة إضافية على بناء قدرات المؤسسة في مجال إدارة المخاطر. بيد أن موظفي الاستعراض التابعين للمكتب قد يفتقرون إلى الخبرات اللازمة لتحليل المسائل المالية أو الاستثمارية المعقدة. وعلاوة على ذلك، يثير هذا الخيار القلق بشأن حصول موظفي مكتب الأخلاقيات على المعلومات المالية السرية لزملائهم. وقد يلجأ الموظفون المتضررون إلى نظام العدل الداخلي للمنظمة طلباً للانتصاف في حالة المساس بسرية المعلومات التي يكشفون عنها، وتعرض المنظمة بذلك لتكبد تكاليف إضافية جراء معالجة مثل هذه المطالبات.

٧٦ - وفي إطار خيار الاستعراض المختلط، يشترك المراجعون الخارجيون والداخليون معاً في تنفيذ مهام الاستعراض. وبينما يركز الطرف الخارجي الذي يجري الاستعراض على المعلومات المالية التي يكشف عنها الموظف الذي يقدم البيان، ينصب اهتمام موظف

الاستعراض الداخلي على استعراض الأنشطة الخارجية والالتزامات والمصالح التي يجري الكشف عنها. وفيما يختص بمزايا هذا الخيار، فهو يجمع بين الخبرات المتعلقة بالمسائل المالية والتنظيمية لدى الأطراف الخارجية والمعرفة بنظام الأمم المتحدة لدى الموظفين الداخليين ويدمجها في نظام واحد. لكنه يتيح إمكانية اطلاع موظفي الاستعراض الداخليين على المعلومات الشخصية للموظفين، مما يثير القلق بشأن السرية، وربما يعرض المنظمة لمخاطر تكبد تكاليف إضافية فيما يتصل بلجوء الموظفين إلى نظام العدالة الداخلية طلباً للانتصاف في حالة المساس بسرية المعلومات المفصح عنها.

باء - قاعدة تكنولوجيا المعلومات

٧٧ - نظراً إلى أن قاعدة تكنولوجيا المعلومات في برنامج الإقرارات المالية هي الوسيلة التي يعتمد عليها الموظفون الذين يودعون إقراراتهم في نقل المعلومات السرية والشخصية، فإن أي اختراق للنظام يؤدي إلى فقدان ثقة المستخدمين فيه وتعرضه للمقاضاة من قبل الموظفين الذين يودعون بياناتهم، ويهدد استمرارية البرنامج. ولذا تعتبر الصفات الأمنية للقاعدة على قدر كبير من الأهمية لكسب ثقة الموظفين الذين يودعون بياناتهم وكفالة اطمئنانهم.

٧٨ - وعلى الرغم من أن أمن البيانات وموثوقيتها وسريتها أمور حاسمة لنجاح برنامج الإقرارات المالية، فقد حدد الفريق الاستشاري العديد من الشواغل والتحديات المتعلقة بالقاعدة الحالية لتكنولوجيا المعلومات. وهي تشمل محدودية قدرة النظام، والشواغل المتعلقة باستقراره في الأجل الطويل وبأمن البيانات، في جملة أمور. وبينما صممت القاعدة الحالية في الأساس من أجل معالجة المعلومات الواردة من زهاء ١٧٠٠ موظف عند إيداع البيانات، فقد ارتفع هذا العدد بشكل كبير من ١٧٠٤ أفراد في عام ٢٠٠٦، إلى ٤٠٦٥ فرداً في عام ٢٠١٠. وازداد تعرض القاعدة لمشاكل تقنية وحالات انقطاع عن العمل مع ازدياد عدد مستخدميها من الموظفين الذين يودعون البيانات. وعلى الرغم من تعزيز قدرة القاعدة بصورة دورية، فإن اعتمادها على جيل قديم من التكنولوجيا يثير الشواغل بشأن استقرارها في الأجل الطويل وقدرتها على البقاء.

٧٩ - ونظراً إلى أن القاعدة الحالية صممت لاستيعاب عملية استعراض واحدة (الخيار الداخلي أو الخارجي مثلاً)، فهي لا تملك القدرة على استيعاب خيار الاستعراض المختلط الذي يتطلب استعراض عدة مسارات بيانات بصورة متزامنة. وبالمثل، لا توفر القاعدة الحالية الدعم المناسب لتتبع عمليات مراجعة الحسابات ورصد الامتثال التي يتضمنها الاستعراض، وهي من العناصر الرئيسية لأنشطة برنامج الإقرارات المالية. وبالإضافة إلى ذلك، لا يتيح القاعدة الحالية لمكتب الأخلاقيات إمكانية رصد عملية استعراض الإقرارات المالية في مجملها،

أو توفر آلية فعالة لتقديم التقارير كي يستخدمها المكتب. وأكد الفريق الاستشاري أنه يتعين الاستمرار في الاستعانة بمصدر (بائع) خارجي لتعهد قاعدة تكنولوجيا المعلومات، من أجل معالجة الشواغل التي أعربت عنها الدول الأعضاء والموظفون بشأن الحفاظ على سرية البيانات وأمنها. وتبعاً لذلك، حدد الفريق ثلاثة خيارات للتصدي للتحديات التي تواجه قاعدة تكنولوجيا المعلومات الحالية، على النحو الموجز أدناه.

٨٠ - خيار أول توفر فيه قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات فرصة الاستفادة من تكنولوجيايات أحدث من أجل تحسين أداء الوظائف الإدارية والاستجابة لمتطلبات زيادة القدرات. ومن شأن إقامة قاعدة جديدة أن توفر أيضاً ضمانات أكبر من حيث أمن البيانات وموثوقيتها ومرونتها. غير أن هذا الخيار يؤدي إلى ارتفاع التكلفة التي تتحملها المنظمة جراء تكاليف مراحل تطويره الأولية.

٨١ - وبينما سيؤدي الخياران المتعلقان بالمستوى الأدنى والمستوى المتوسط لإدخال تحسينات دورية على القاعدة الحالية لتكنولوجيا المعلومات إلى تعزيز أداء القاعدة واستقرارها في الأجلين القصير والمتوسط على التوالي، فإن الشواغل بشأن الأجل الطويل، مثل استقرار البرنامج وبقاؤه، لا تزال قائمة، وبخاصة في ضوء توسع دائرة الموظفين الذين يودعون البيانات.

٨٢ - وأشار الفريق الاستشاري في تقريره إلى أن تكلفة تطوير نظام جديد يكفل بقاء البرنامج في الأجل الطويل ويعزز أمن بياناته ستكون أعلى من تكلفة تحسين قاعدة تكنولوجيا المعلومات الحالية في البدء، بسبب تكاليف مراحل التطوير الأولية. بيد أنه أشار أيضاً إلى أن النتائج المترتبة على الأختيار المحتمل للنظام القائم قد تترتب عليها تكلفة أعلى من ذلك بكثير.

٨٣ - وبعد أن أجرى الفريق الاستشاري استعراضاً شاملاً وتقييماً دقيقاً للترتيبات المستقبلية المقترحة لبرنامج الإقرارات المالية، فيما يتصل بكل من وظيفة الاستعراض وقاعدة تكنولوجيا المعلومات، صدرت توصية بأن تنظر الجمعية العامة في خيار الاستعراض الخارجي وخيار إنشاء قاعدة جديدة. ويرى الفريق أن خيار الاستعراض الخارجي هو الأفضل من حيث فعالية إدارة تضارب المصالح وكفالة سرية المعلومات المفصح عنها في ذات الوقت. ومن شأن تأسيس قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات أن يعزز فعالية وقدرة برنامج الإقرارات ويكفل توفير حماية نشطة للبيانات.

سادساً - الاحتياجات من الموارد لتأسيس قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات

٨٤ - يوصي الأمين العام، استناداً إلى الأسباب المبينة في الفقرات من ٧٧ إلى ٨٣ أعلاه، بأن تنظر الجمعية العامة في أمر تأسيس قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات لبرنامج الإقرارات

المالية. ويبلغ مجموع الاحتياجات من الموارد لهذا النظام ٤٠٠ ٥٩٧ دولار، من أجل تغطية تكاليف تصميم القاعدة وتطويرها وإدماجها وتنفيذها^(٢). وسيجري استيفاء ثلث هذه الاحتياجات من الموارد، أو ١٠٠ ١٩٩ دولار تقريبا، من الأموال المستلمة في سياق استرداد تكاليف الخدمات المقدمة إلى الصناديق والبرامج المختلفة. ويوصي الأمين العام بالنظر في بقية الاحتياجات من الموارد البالغ قدرها ٣٠٠ ٣٩٨ دولار، في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، بوصفها احتياجات إضافية إلى جانب الاحتياجات المطلوبة في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/6).

سابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٨٥ - بالإشارة إلى التطورات الهامة في جميع مجالات المسؤولية المنوطة به، يواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز دوره في مجال تيسير قيام ثقافة للأخلاقيات والتهمة والمساءلة والثقة داخل الأمم المتحدة. وتمثل النقطة المحورية في هذا الشأن في الحوار التشاوري المتنامي الذي يجريه المكتب مع كل من الموظفين والمسؤولين الإداريين. ووسع المكتب، من خلال أنشطة التوعية التي يضطلع بها، دائرة الحوار بشأن المسائل المتعلقة بقواعد الأخلاقيات والسلوك، حسبما تشير الزيادة الكبيرة في الطلب على خدماته الاستشارية.

٨٦ - ويواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز الوعي بخدمات الأخلاقيات التي يقدمها، من خلال مبادرات التوعية التي ترمي إلى منع المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والسمعة داخل المنظمة وتخفيفها ومعالجتها. وسيواصل المكتب جهوده الرامية إلى تعزيز عملية صنع القرارات المتعلقة بالأخلاقيات، من خلال تحسين برامج التدريب المتعلق بالأخلاقيات التي يوفرها للموظفين والمسؤولين الإداريين وزيادة عددها كذلك، كما سيعمل على تعزيز الثقة في سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام، من خلال رفع درجة الوعي والاستمرار في تقديم خدمات جيدة لاستعراض الشكاوى في الوقت المناسب. ويستمر المكتب في توفير القيادة الوظيفية المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، من خلال لجنة الأخلاقيات والدعم الاستشاري المقدم إلى الإدارة العليا للمنظمة، من أجل تعزيز التماسك ورفع الكفاءة على نطاق المنظمة.

٨٧ - ولأغراض كفالة استمرار أداء برنامج الأمم المتحدة للإقرارات المالية واستقراره في الأجل الطويل، يوصي الأمين العام بالإبقاء على الترتيبات القائمة لتوفير الاستعراض

(٢) سيتكون الفريق المعني بالمشروع من مدير مشروع يعمل لفترة ١١ أسبوعاً، ومحلل أعمال تجارية يعمل لفترة ١٩ أسبوعاً، ومبرمج أقدم يعمل لفترة ٢٧ أسبوعاً، ومبرمج ذي رتبة أدنى يعمل لفترة ٢١ أسبوعاً.

الخارجي للبرنامج. ويعتبر الترتيب الحالي فعالاً في إدارة تضارب المصالح، مع كفاءة مزيد من الحماية لسرية المعلومات المفصح عنها، والإبقاء على تكاليف البرنامج تحت السيطرة. ويوصي الأمين العام أيضاً بتأسيس قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات لبرنامج الإقرارات المالية، بغرض تيسير الاستفادة من التقنيات الأحدث، ومن ثم زيادة قدرة النظام وتعزيز أداء البرنامج وكفاءة توفير أمن قوي للبيانات.

٨٨ - والجمعية العامة مدعوة إلى الموافقة على التوصيات الواردة أعلاه، وإلى اعتماد مبلغ ٣٩٨ ٣٠٠ دولار، في إطار الباب ١، المعنون تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق.

مستوى الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية لعام ٢٠١٠

عدد المطلوب منهم تقديم إقرارات	عدد الإقرارات المقدمة	عدد الموظفين غير الممثلين	كيان الأمم المتحدة
			الأمانة العامة للأمم المتحدة
٢	٢	صفر	مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
٣	٣	صفر	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
٢٨	٢٨	صفر	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
٦٠	٦٠	صفر	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٢٣١	٢٣١	١	إدارة الشؤون الإدارية
٢١٦	٢١١	٥	إدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة
٢٧	٢٧	صفر	إدارة شؤون الإعلام
٩	٩	صفر	إدارة شؤون السلامة والأمن
٤٤	٤٣	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٢٣	٢٢	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا
٩٢	٩١	١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
١٠	١٠	صفر	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٤٥	٤٥	صفر	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
١١	١١	صفر	مكتب الأخلاقيات
١٧	١٧	صفر	المكتب التنفيذي للأمين العام
٨	٨	صفر	مكتب شؤون نزع السلاح
١٨	١٧	١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٢	٢	صفر	مكتب إقامة العدل
١٧	١٧	صفر	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٥	١٥	صفر	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٢١	٢١	صفر	مكتب الشؤون القانونية
١	١	صفر	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتزاع المسلح
١	١	صفر	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات التزاع
١٩	١٩	صفر	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

عدد الموظفين غير الممثلين	عدد الإقرارات المقدمة	عدد المطلوب منهم تقديم إقرارات	كيان الأمم المتحدة
صفر	٢	٢	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة
٢	٢	٤	مكتب رئيس الجمعية العامة
صفر	٣	٣	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا
صفر	٣	٣	مكتب الممثل السامي المعني بأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
صفر	٥	٥	مكتب دعم بناء السلام
صفر	١	١	مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
صفر	٥٨	٥٨	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
صفر	٨٤	٨٤	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
صفر	٣٥	٣٥	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
صفر	٢٤	٢٤	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
صفر	٨٨	٨٨	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
صفر	١٠	١٠	معاهد البحوث والتدريب
١	١٢٢	١٢٣	المحاكم الدولية ولجان التحقق
١٣	١ ٣٤٧	١ ٣٦٠	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
٩	١ ٦٠٥	١ ٦١٤	عمليات حفظ السلام
١٢	١ ٠٧٩	١ ٠٩١	هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها من الكيانات
٣٤	٤ ٠٣١	٤ ٠٦٥	المجموع