

Distr.: General
20 August 2014
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون
البند ١٣٦ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤، المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. ويتضمن التقرير أيضاً معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠ المتعلق بإدارة الموارد البشرية. ويغطي التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤.

* A/69/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

290814 290814 14-59478 (A)



أولا - مقدمة

١ - أعد هذا التقرير، وهو التقرير التاسع منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عملا بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، التي طلبت فيها الجمعية العامة تقديم تقرير سنوي عن أنشطة المكتب وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات.

٢ - ويقدم هذا التقرير عرضا عاما وتقييما لأنشطة مكتب الأخلاقيات في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤، المضطلع بها عملا بولايته المتمثلة في ترسيخ ثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة والاحترام داخل المنظمة.

٣ - ويقدم مكتب الأخلاقيات خدمات مباشرة إلى موظفي الأمم المتحدة بجميع رتبهم. وفي الفترة قيد الاستعراض، تلقى المكتب ٩٢٤ طلبا لخدماته. وأبرز ما ميز الفترة المشمولة بالتقرير ما يلي: الاستجابة لـ ٤٧٦ طلبا لتقديم مشورة سرية بشأن الأخلاقيات؛ وإدارة دورة عام ٢٠١٣ من برنامج الإقرارات المالية، وهو ما تطلب استعراض ٥٧٣ ٤ ملفا؛ والاضطلاع بـ ١٥٢ نشاطا من أنشطة التواصل والتدريب والتثقيف؛ وإدارة حوار القيادة بالأمانة العامة، وهو الأول من نوعه؛ وتعزيز التطبيق المتسق للأخلاقيات فيما بين كيانات الأمم المتحدة وتشجيع رسم السياسات؛ وتلقي ٥٥ مسألة من المسائل المتعلقة بسياسة المنظمة في مجال الحماية من الانتقام. وبالإضافة إلى ذلك، واصل المكتب عمله في عدد من المجالات الفنية لتعزيز ثقافة الأخلاقيات في المنظمة. بما في ذلك إبراز أهمية القيادة الأخلاقية، وتعزيز التفاهم بشأن الالتزامات الأخلاقية، وإجراء تقييمات للمخاطر الأخلاقية، واستحداث أدوات قياس تقييمية.

٤ - وأحرز مكتب الأخلاقيات تقدما كبيرا في استعراضاته المفصلة للأنظمة والسياسات. وأعد، بالتعاون مع إدارات أخرى، توصيات مفصلة لتحسين فعالية سياسة الأمانة العامة في مجال الحماية من الانتقام. وأكمل أيضا تقييمه الداخلي للسياسات والممارسات والمعايير التي ينفذ في إطارها برنامج الإقرارات المالية، وذلك من أجل تعزيز الكشف عن حالات تضارب المصالح الشخصية والحد منها.

٥ - والتقرير يمثل لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ المعنون "إدارة الموارد البشرية" الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضمه معلومات عن أنشطة لجنة الأخلاقيات (فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات حاليا).

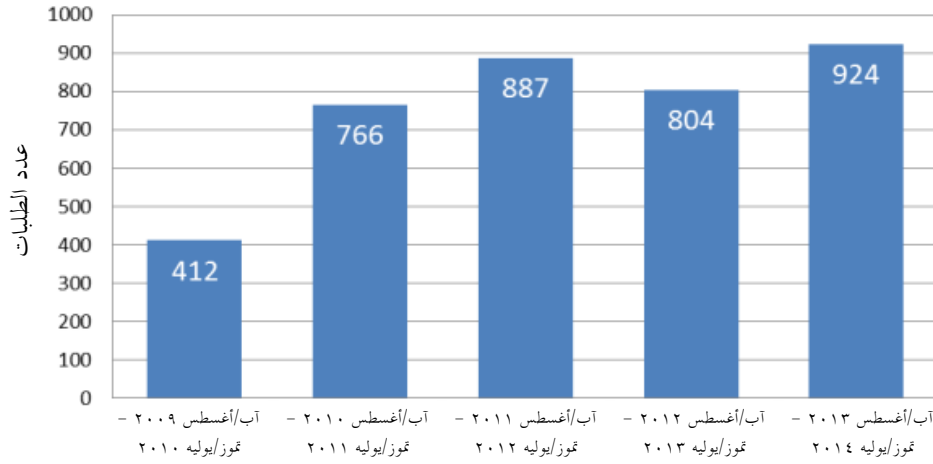
ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٦ - أنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات باعتباره كيانا مستقلا تابعا للأمانة العامة على إثر موافقة الجمعية العامة على ذلك في مؤتمر القمة العالمية لعام ٢٠٠٥ (انظر قرار الجمعية العامة ١/٦٠، الفقرة ١٦١ (د)). وعملا بنشري الأمين العام ST/SGB/2005/22 و ST/SGB/2007/11، تشمل ولاية المكتب ما يلي:

- (أ) إدارة برنامج الإقرارات المالية التابع للمنظمة؛
- (ب) إسداء المشورة والتوجيه للموظفين، في إطار السرية، بخصوص المسائل الأخلاقية، بما يشمل إدارة خط هاتف؛
- (ج) إدارة سياسة المنظمة فيما يخص الحماية من الانتقام؛
- (د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في المسائل الأخلاقية، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب، حسب الاقتضاء، وتنظيم أنشطة توعية في مجال الأخلاقيات؛
- (هـ) دعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات المتبعة فيها بين الأمانة العامة وصناديق المنظمة وبرامجها.
- ٧ - ويساعد مكتب الأخلاقيات، باضطراره، بمسؤولياته، الأمين العام في كفاءة أداء جميع الموظفين لمهامهم على نحو متسق وفقا لأعلى مستويات النزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة.
- ٨ - وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤، تلقى مكتب الأخلاقيات ٩٢٤ طلبا لخدماته، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ١٥ في المائة مقارنة بالدورة السابقة، و ٤ في المائة مقارنة بالدورة ٢٠١١-٢٠١٢ (انظر الشكل الأول).

الشكل الأول

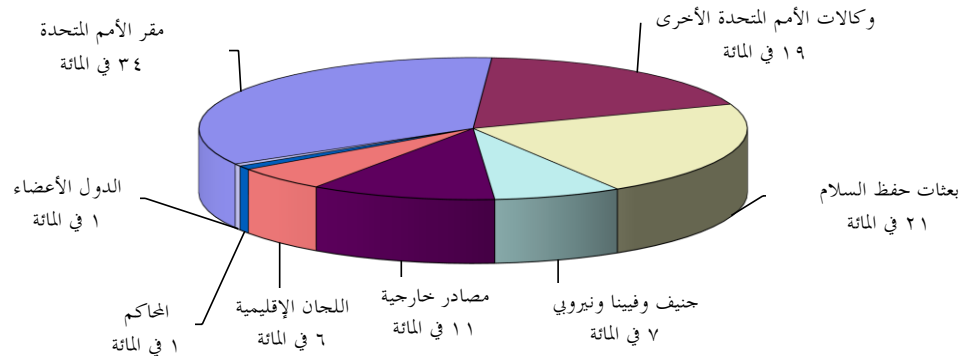
إجمالي طلبات خدمات مكتب الأخلاقيات حسب دورة الإبلاغ، آب/أغسطس ٢٠٠٩ - تموز/يوليه ٢٠١٤



٩ - يتلقى مكتب الأخلاقيات بانتظام طلبات خدمات من مواقع وكيانات متعددة (انظر الشكل الثاني). وحيث إن المكتب لديه موظفين في نيويورك فقط، من الضروري بذل جهود متضافرة من أجل تقديم الخدمات إلى الموظفين على الصعيد العالمي. وفي الفترة قيد الاستعراض، كثف المكتب جهوده التوعوية، كما تعكس ذلك الزيادة في الطلبات الواردة من البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر.

الشكل الثاني

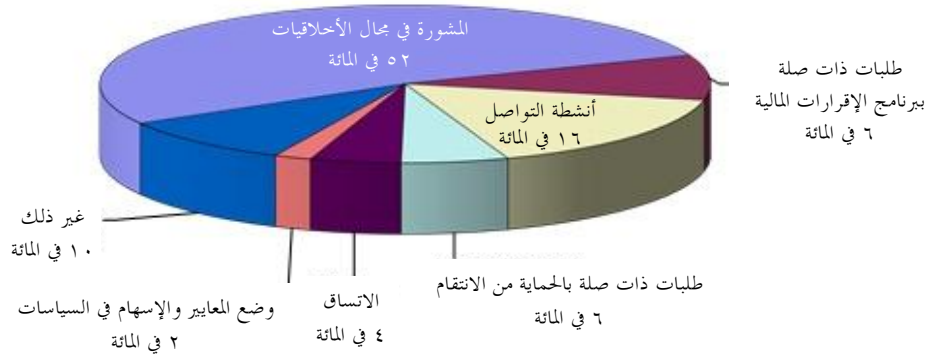
طلبات الخدمات حسب مصدرها، ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤



١٠ - يستجيب مكتب الأخلاقيات للطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات عامة، وبرنامج الإقرارات المالية، والحماية من الانتقام، والتدريب والتواصل، ووضع المعايير، ودعم السياسات. وعلى النحو المبين في الشكل الثالث، ما زالت طلبات إسداء المشورة المتعلقة بالأخلاقيات، بما فيها تلك المتصلة ببرنامج الإقرارات المالية، تمثل معظم الطلبات الواردة على المكتب (٦٢ في المائة في الدورة الحالية).

الشكل الثالث

طلبات الخدمات حسب الفئة، ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤



ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - المشورة والتوجيه

١١ - يعمل مكتب الأخلاقيات في إطار السرية بصفتها كياناً مستقلاً ومحايداً مكرساً لإسداء خدمات مشورة جيدة في الوقت المناسب للموظفين بشأن الالتزامات الأخلاقية لموظفي الخدمة المدنية الدولية. وتكفل هذه المهمة الاستشارية فهم الموظفين لالتزامهم على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة وفي الأنظمة والقواعد والسياسات ذات الصلة. ويسهم المكتب، بمساعدته الموظفين في اتخاذ قرارات متسقة مع قيم وقواعد المنظمة، في الحد من المخاطر التشغيلية ومخاطر المس بسمعة المنظمة.

١٢ - ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة إلى الموظفين والمديرين في تحديد وإدارة الحالات الفعلية أو المحتملة لتضارب المصالح. وغالبا ما تكون هذه الحالات ذات طبيعة شخصية، لكنها قد تحدث أيضا على مستوى المنظمة.

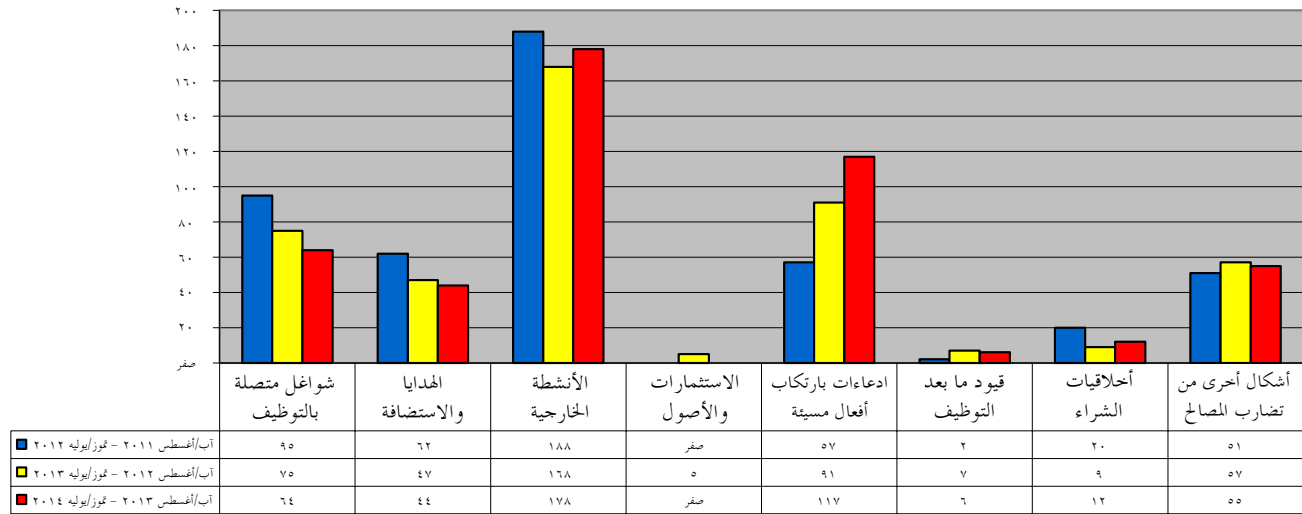
١٣ - ويتصل موظفو الأمم المتحدة، من مختلف الرتب، بمكتب الأخلاقيات بصفة روتينية للحصول على المشورة والتوجيه، في إطار من السرية، بشأن تضارب المصالح وغير ذلك من

القضايا الأخلاقية. وفي الدورة الحالية، تلقى المكتب ٤٧٦ طلبا للمشورة، أي بزيادة قدرها ٤ في المائة مقارنة بالدورة السابقة، وبمستوى مماثل لمستوى الدورة ٢٠١١-٢٠١٢. ويعرض الشكل الرابع الفئات الرئيسية لطلبات المشورة الواردة على مدى فترات الإبلاغ الثلاث الماضية.

١٤ - وما زال مكتب الأخلاقيات يشهد زيادة في عدد الطلبات التي يتضح، بعد تمحيصها، أنها تشكل ادعاءات بارتكاب أفعال مسيئة. وفي حين أن المكتب ليس مكلفا بتلقي الادعاءات بارتكاب أفعال مسيئة غير تلك المتعلقة بالانتقام، فإنه يسعى إلى فهم ما يثار من شواغل في هذا الشأن ويسدي المشورة إلى الموظفين بشأن الخيارات المتاحة لهم للإبلاغ عما يرون أنه حالة سوء سلوك وكيفية التصدي لها.

الشكل الرابع

طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات حسب الدورة، آب/أغسطس ٢٠١١ - تموز/يوليه ٢٠١٤



١٥ - واصل مكتب الأخلاقيات إسداء المشورة على نحو مستقل إلى شعبة المشتريات التابعة لإدارة الشؤون الإدارية بشأن مسائل تتعلق بالزاهة ومكافحة الفساد وبرامج امتثال المؤسسات الموجهة إلى البائعين الراغبين في إجراء معاملات تجارية مع الأمم المتحدة. وركزت تلك الجهود أساسا على مدى أهلية خبراء الأخلاقيات والامتثال الخارجيين الذين يستعين بهم البائعون للتأكد من تنفيذ البائع لبرامج الأخلاقيات ومكافحة الفساد والامتثال بما يستجيب لتوقعات الأمم المتحدة، ومدى توفير المبادرات التي يقوم بها البائع لإثبات نزاهته لما يكفي من الضمانات المؤكدة لاستجابته لتوقعات الأمم المتحدة واستيفائه شروطها.

١٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، رد مكتب الأخلاقيات على استفسارات من شعبة المشتريات بشأن ١٢ بائعا في مراحل مختلفة من عملية إعادة قبول أهليتهم. ويستوجب تقديم المشورة بشأن كل عملية من عمليات إعادة قبول الأهلية إجراء استعراضات متعددة واتصالات وثيقة مع الإدارات الأخرى. وعمل المكتب على نحو وثيق مع الشعبة لإسداء المشورة بشأن بذل العناية الواجبة إزاء الأطراف الثالثة، والمخاطر المتعلقة بالسمعة، والحالات المحتملة للتضارب بين مصالح المنظمة والمصالح الشخصية، وأفضل الممارسات في برامج مكافحة الفساد. وتحقيقا لهذه الغاية، اضطلع المكتب بثلاث مبادرات جديدة. أولا، اقترح تنقيحات لتوقعات الأمم المتحدة بشأن الأخلاقيات والامتثال، التي يجب على البائعين الاستجابة لها لإعادة قبول أهليتهم. ثانيا، اقترح تحديد شروط لبرامج امتثال المؤسسات، تدرج في طلبات تقديم مقترحات بشأن عمليات الشراء الكبرى. ثالثا، صمّم جلسات إحاطة مخصصة لكبار موظفي المشتريات والبائعين المحتملين.

١٧ - وواصل مكتب الأخلاقيات تقديم مشورة مستقلة إلى إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني في مجال نظام رصد الامتثال فيما يتعلق ببائعين لهما أهمية بالغة يقدمان الدعم إلى مساعي حفظ السلام. ويضع نظام الرصد آلية إشراف تعاقدية يمكن أن يواصل من خلالها البائعان تقديم الخدمات شريطة أن يمثل موظفوهما امتثالا صارما لتوقعات الأمم المتحدة. وقد تمت السنة الثانية من نظام الرصد، ويجري حاليا تنفيذ التوصيات التي قدمها القائمون على الرصد إلى البائعين.

١٨ - واستجاب مكتب الأخلاقيات لطلبات واردة من الكثير من كيانات الأمم المتحدة بشأن المشورة والتوجيه وتبادل المعلومات والسياسات وأفضل الممارسات. وشملت تلك الكيانات جامعة الأمم المتحدة، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الصحة العالمية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

باء - برنامج الإقرارات المالية

١٩ - الغرض من برنامج الإقرارات المالية تحديد حالات تضارب المصالح الشخصية والحد منها وتسويتها. وهو برنامج يديره مكتب الأخلاقيات. ويُلمَز موظفون معينون، منهم جميع الموظفين برتبة مد-١ فما فوق والموظفون الذين تمثل واجباتهم الرئيسية في أنشطة الشراء والاستثمار، بتقديم إقرارات مالية سنوية. ويستعان بمصادر خارجية في استعراض الإقرارات المالية.

٢٠ - وخلال دورة عام ٢٠١٣ السنوية لإيداع الإقرارات، التي تبدأ في ١ آذار/مارس ٢٠١٣ وتغطي فترة الإبلاغ عن الإقرارات المالية الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، شارك ٥٧٣ ٤ من مقدمي الإقرارات في البرنامج، ٨٩٩ (٦، ١٩) منهم لأول مرة. وهذا يمثل نقصانا قدره ٢٨ في المائة عن دورة عام ٢٠١٢. وفي اختتام دورة عام ٢٠١٣، حقّق البرنامج معدل امتثال قدره ٩٩,٩ في المائة، وهو مماثل للمعدل الذي تحقّق في دورة إيداع الإقرارات ٢٠١٢.

٢١ - ويمثل مقدمو الإقرارات من موظفي الأمانة العامة نحو ٦٦ في المائة من مجموع مقدمي الإقرارات. وبلغ معدل امتثال موظفي الأمانة العامة في عام ٢٠١٣، بما يشمل العاملين في بعثات حفظ السلام والبعثات الميدانية، ٩٩,٩٧ في المائة (امتثال ٣٠١٢ من أصل ٣٠١٣ موظفا من موظفي الأمانة العامة لشروط البرنامج)، وهو عموما أعلى مستوى امتثال بالنسبة للأمانة العامة في تاريخ البرنامج. وأحد مقدمي الإقرارات غير الممثلين لشروط البرنامج، البالغ عددهم ثلاثة، موظف في الأمانة العامة، واثنان يعملان لدى كيانات الأمم المتحدة الأخرى المشاركة في البرنامج. وقد أُحيل هؤلاء إلى مكتب إدارة الموارد البشرية أو إلى الكيانات التي يعملون فيها لاتخاذ الإجراء المناسب.

٢٢ - ولتيسير الامتثال، قدم مكتب الأخلاقيات دعما موضوعيا وفنيا كبيرا للموظفين، في أمور منها ما يتعلق بكيفية دخول النظام وتصفحه، وقدم المشورة لكل موظف على حدة بشأن شروط الإقرار. وردّ المكتب على كل استفسار من الاستفسارات في غضون ٤٨ ساعة. وفي دورة إيداع الإقرارات لعام ٢٠١٣، تلقى البرنامج نحو ٢٦٠٠٠ رسالة إلكترونية وعدد أقل من الاتصالات الهاتفية أو الرسائل البريدية أو الزيارات الشخصية. وتكفل موظفو المكتب مباشرة بحوالي ١٤٠٠٠ من مجموع هذه الرسائل والاتصالات والزيارات. وأشعر المكتب مراكز الاتصال في الإدارات ورؤساء الإدارات المعنية بضرورة إجراء متابعة داخلية مع الموظفين الذين لم يوفوا بالتزامهم بتقديم الإقرارات في الموعد المحدد. وأسهمت هذه التدابير في كفاءة الكشف المبكر عن الثغرات التي تتخلل عملية الامتثال واتخاذ تدابير تصحيحية بسرعة. وبالمثل، قام الخبير الخارجي المكلف باستعراض الإقرارات بمتابعة الموضوع مع عدد كبير من الموظفين، فأرسل وتلقى ١٢٠٠٠ رسالة إلكترونية إضافية خلال سنة إيداع الإقرارات.

٢٣ - ويمثل التحقق من المعلومات المقدمة من صاحب الإقرار للتأكد من كونها دقيقة وكاملة جزءا لا يتجزأ من برنامج الإقرارات المالية. وخلال دورة الإيداع ٢٠١٣، اختير ٢٢٨ من مقدمي الإقرارات للتحقق من امتثالهم للشروط عبر أخذ عينات طبقية بطريقة

عشوائية. وقدم جميع المشاركين في عملية التحقق تلك وثائق صادرة عن أطراف ثالثة ووثائق أخرى ذات صلة، مواصلين بذلك اتجاهها إيجابيا في الامتثال.

٢٤ - وخلال دورة الإيداع لعام ٢٠١٣، حدد الخبراء الخارجيون المكلفون باستعراض الإقرارات ١٧٢ من مقدمي الإقرارات (٣,٨ في المائة من مجموع مقدمي الإقرارات) على أن لهم ما مجموعه ١٨٩ من المسائل أو الأنشطة التي تتطلب استعراضا لاحتمال كونها تنطوي على تضارب في المصالح، وذلك مقارنة بعدد بلغ ٥٥ من مقدمي الإقرارات وما مجموعه ٦٧ مسألة في دورة الإيداع لعام ٢٠١٢. ويمكن أن تعزى هذه الزيادة إلى المنهجية المنقحة لتتبع حالات التضارب وإدارتها، التي تتيح طريقة أكثر اتساقا لتحديد وإدارة حالات تضارب المصالح في مرحلة مبكرة. ومن أصل تلك المسائل البالغ عددها ١٨٩، تتعلق ٨٠ مسألة بالحيازات المالية، و ٤٣ بالأنشطة الخارجية، و ٦٦ بالعلاقات العائلية. وقام الخبير الخارجي المكلف باستعراض الإقرارات في إطار البرنامج، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، بإصدار توصيات بشأن الحد من آثار جميع حالات تضارب المصالح، الفعلية والمحتملة، وإدارتها، وذلك على أساس كل حالة على حدة.

٢٥ - واعتمدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٠/٦٣، توصية للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يضمن الأمين العام تقاريره المقبلة بيانات مصنفة حسب مركز العمل عن عدد الأفراد الذين يشملهم البرنامج، وعدد الأفراد الذين يمثلون لالتزامهم المتعلقة بإيداع الإقرارات المالية، وعدد الأفراد الذين لا يمثلون لتلك الالتزامات وأسباب عدم امتثالهم. ويمكن الاطلاع على معلومات تتعلق ببرنامج الإقرارات المالية لعام ٢٠١٣ بحسب البرنامج أو المكتب في مرفق هذا التقرير.

٢٦ - ومبادرة الإقرارات الطوعية العلنية عملية سنوية مفتوحة أمام كبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد فما فوق، الذين أوفوا بالتزامهم بتقديم إقرارات مالية سرية في إطار البرنامج. وتُنشر استمارات الإقرارات الطوعية الموقعة على الموقع الشبكي للأمين العام المتاح للعموم. ولا تحق المشاركة في هذه العملية إلا لكبار الموظفين الذين استُكملت وأُغلقت استمارات إقراراتهم المالية السرية. ويبرهن كبار الموظفين، من خلال القيام طواعية بإقرار علني، على أنهم يدركون أهمية التأكيد لعامة الناس وللدول الأعضاء على عدم تأثرهم بالاعتبارات الشخصية في الاضطلاع بواجباتهم ومسؤولياتهم.

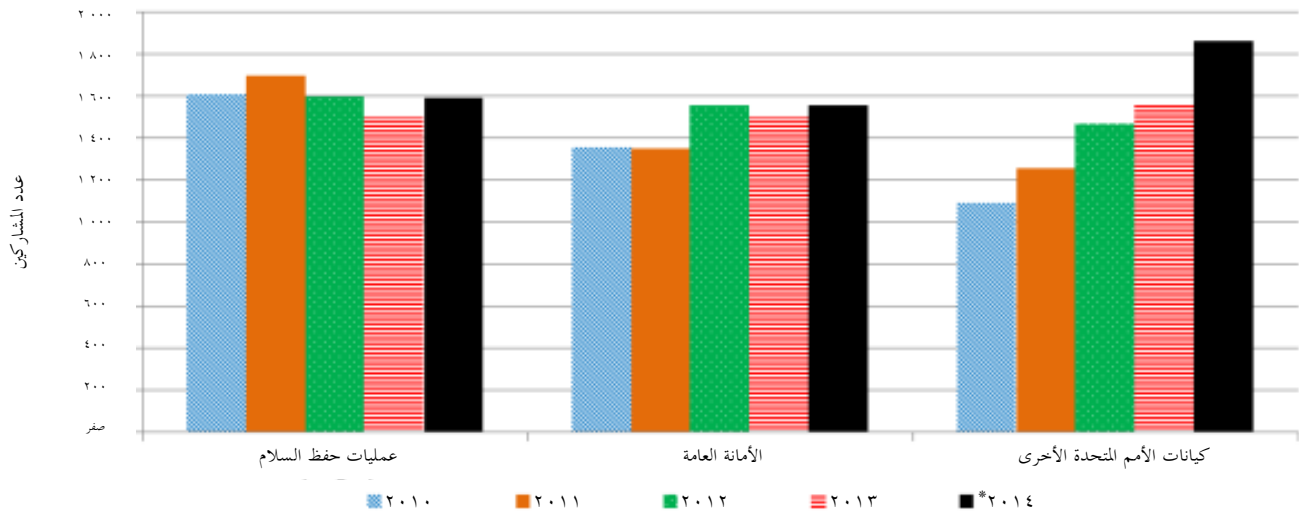
٢٧ - وبلغ عدد كبار الموظفين المؤهلين للمشاركة في عملية عام ٢٠١٣ ما مجموعه ١٥٣ موظفا. ومن بين الموظفين المؤهلين، اختار ٩٣ موظفا تقديم موجه عن أصولهم وخصومهم ومصالحهم الخارجية علنا، في حين أكد ٤٠ موظفا علنا أنهم أنجزوا إقراراتهم

المالية السرية على النحو الذي تطلبه المنظمة، وأهم يودون الحفاظ على السرية لدواعي أمنية أو ثقافية أو عائلية. أما الموظفون المتبقون، وعددهم ٢٠، فمنهم من اختار عدم المشاركة في العملية، أيضا لأسباب أمنية أو ثقافية أو عائلية، ومنهم من لم يتم الإجراءات اللازمة للمشاركة بحلول تاريخ اختتام هذه العملية. ومعدل المشاركة في عملية عام ٢٠١٣ متسق مع معدلات السنوات السابقة، ويعكس تطورا إيجابيا ومشجعا باستمرار.

٢٨ - وبدأت بنجاح دورة الإيداع لعام ٢٠١٤ في ١ آذار/مارس ٢٠١٤، وبلغ عدد مقدمي الإقرارات، في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤، ما مجموعه ٥٠١٨ موظفا. ويعرض الشكل الخامس مقارنة بيانية لمستويات المشاركة السنوية في البرنامج بحسب مجموعات كيانات المنظمة. ويقدم الجدول توزيعا بالأرقام بحسب مجموعات الكيانات. وقد تزايد عدد مقدمي الإقرارات تزايدا كبيرا، مع مرور الوقت، ليرتفع من ١٧٠٤ في عام ٢٠٠٦ إلى ٤٠٦٥ في عام ٢٠١٠ و ٥٠١٨ في عام ٢٠١٤، أي بزيادة بلغت ١٩٤ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٦.

الشكل الخامس

المشاركة في برنامج الإقرارات المالية حسب الكيان وسنة الإيداع، ٢٠١٠-٢٠١٤



* حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤.

المشاركة في برنامج الإقرارات المالية حسب الكيان وسنة الإيداع، ٢٠١٠-٢٠١٤

عمليات حفظ السلام	الأمانة العامة	كيانات الأمم المتحدة الأخرى	المجموع حسب السنة
٢٠١٠	١٦١٤	١٣٦٠	٤٠٦٥
٢٠١١	١٦٩٧	١٣٥١	٤٣٠٦
٢٠١٢	١٦٠٠	١٥٥٨	٤٦٣٠
٢٠١٣	١٥٠٨	١٥٠٥	٤٥٧٣
٢٠١٤ ^(أ)	١٥٩٤	١٥٥٨	٥٠١٨

(أ) حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤.

٢٩ - يقوم مكتب الأخلاقيات، بالإضافة إلى خدمة الأمانة العامة، بإدارة برنامج الإقرارات المالية لكيانات الأمم المتحدة الأخرى التي تختار المشاركة على أساس تقاسم التكاليف^(١). وبينما لا يزال مقدمو الإقرارات من الأمانة العامة، بما في ذلك عمليات حفظ السلام، يشكلون الجزء الأكبر من مجموع مقدمي الإقرارات، فإن عدد مقدمي الإقرارات من كيانات الأمم المتحدة الأخرى زاد من ٣٣٩ في عام ٢٠٠٦ إلى ١٠٩١ في عام ٢٠١٠ و ١٨٦٦ في عام ٢٠١٤. ويمثل مقدمو الإقرارات المنتمون إلى كيانات الأمم المتحدة الأخرى حوالي ثلث مجموع مقدمي الإقرارات كل سنة (انظر الجدول).

٣٠ - وقدم مكتب الأخلاقيات توجيهات فنية وموضوعية، شملت استعراض المنهجية، إلى كيانات الأمم المتحدة الأخرى التي هي بصدد وضع برامج إقرار مالي خاصة بها.

٣١ - ودعت الجمعية العامة، في قرارها ٦٦/٢٣٤، إلى استعراض الإطار التنظيمي للبرنامج بهدف إسناد دور أكبر إلى مكتب الأخلاقيات في تحديد من ينبغي أن يشملهم البرنامج. ويشكل هذا الاستعراض جزءاً من عملية متواصلة من المشاورات بين المكتب والمكاتب الأخرى ذات الصلة داخل الأمانة العامة. وقد أهدى المكتب استعراضه الداخلي خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

(١) تشارك كيانات الأمم المتحدة التالية حالياً في البرنامج: 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 في البلدان التي تعاني من الجفاف الشديد و/أو من التصحر، وبخاصة في أفريقيا؛ ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ ولجنة الأمم المتحدة للتعويضات؛ واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ؛ ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث؛ وجامعة الأمم المتحدة؛ وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣٢ - وأهابت الجمعية العامة أيضا بالأمين العام أن يقترح تدابير لمعالجة ما قد ينشأ من حالات تضارب المصالح الشخصية بعد انتهاء الخدمة مع الأمم المتحدة. وينطوي ذلك على إجراء دراسة أوسع نطاقا للسياسات المتعلقة بالتوظيف خارج نطاق اختصاص البرنامج. وتتطلب مواصلة النظر في القيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة إجراء مشاورات مع المكاتب الأخرى المعنية، بما في ذلك مكتب الشؤون القانونية ومكتب إدارة الموارد البشرية وشعبة المشتريات.

٣٣ - ويركز الاستعراض الحالي على الإطار التنظيمي القائم، في ضوء تاريخ برنامج الإقرارات المالية والتطورات التي شهدتها، والخبرة الجماعية المكتسبة حتى الآن في التعامل مع حالات تضارب المصالح والحد من آثارها. ويفحص الاستعراض بيانات مستقاة من مصادر عديدة، بما في ذلك مختلف النظم الوطنية لإدارة تضارب المصالح والتصريح بالامتلاكات، والاتفاقات الدولية بشأن الفساد، والسياسات المنظمة لبرامج بيان المصالح الخاصة بموظفي الخدمة المدنية الوطنيين والدوليين، والمعلومات المجمعّة بشأن برامج الإقرارات المالية وبيان المصالح في مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة.

٣٤ - وتبين أن برنامج الإقرارات المالية الحالي للأمانة العامة يتمتع بخصائص إيجابية. فهو أكثر البرامج شمولاً، إذ يشارك فيه العديد من الموظفين ويمتد نطاقه ليشمل مختلف المهام ومراكز العمل والإدارات. والموظفون الذين تكتنف مهامهم مخاطر عالية ملزمون بتقديم الإقرارات. وتتبع منهجية موحدة في الكشف عن حالات تضارب المصالح وتصحيحها وإدارتها. ويتولى خبير خارجي استعراض الإقرارات، مما يكفل استقلالية وسرية عملية الاستعراض. ونظام الإيداع الشبكي الآمن نظام قائم بذاته غير مرتبط بأي نظام داخلي آخر (مثل نظم الموارد البشرية أو الإدارة أو المحاسبة)، ويدار خارج هياكل المنظمة، وبذلك فإنه يضمن مستوى عالياً من سرية البيانات ومن الاستقلالية. ويوفر البرنامج مستوى عالياً جداً من الخصوصية والحماية فيما يتعلق بالبيانات، بالنظر إلى أن الوصول إلى المعلومات التي تتضمنها الإقرارات غير متاح إلا للأمين العام أو مكتب الأخلاقيات أو المكاتب أو الأشخاص المأذون لهم خصيصاً بذلك من الأمين العام بموجب رسالة خطية. وأخيراً، فإن البرنامج يغطي مجموعة كبيرة من الأصول والخصوم والأنشطة والمصالح أو الارتباطات الخارجية التي يتعين على الموظفين التصريح بها.

٣٥ - وحدد الاستعراض بصورة أولية عدداً من السبل الكفيلة بتعزيز كيفية كشف البرنامج لحالات تضارب المصالح وإدارتها. وبفضل الخبرة التي اكتسبها البرنامج منذ عام ٢٠٠٦، اتضح أن مستوى مخاطر تضارب المصالح المحدقة بالمنظمة يمكن اعتباره عموماً متدنياً

إلى متوسطا. غير أن الأنشطة والارتباطات الخارجية تمثل مصدر قلق أكبر وتتطلب اتباع نهج يراعي بشكل أفضل خصوصيات كل حالة على حدة.

٣٦ - ويُنظر حاليا في عدد من المجالات التي يمكن إدخال تحسينات عليها، بما في ذلك زيادة تركيز البرنامج على مخاطر تضارب المصالح، وإذكاء الوعي لدى الموظفين، وتعديل الأسئلة والشروط المتعلقة بالإقرار، والتي تشمل أمور من قبيل ما ينبغي إقراره وعتبات الإبلاغ والأنشطة الخارجية، وتغيير النطاق الذي يغطيه البرنامج. بما يسمح بإدراج موظفين معينين ضمن مجموعة من يتعين عليهم تقديم إقرارات. وسيُقترح إدخال تنقيحات على الإطار التنظيمي الحالي للبرنامج والسياسة المنظمة له في سياق مشاورات أوسع نطاقا تجرى حاليا مع المكاتب المعنية داخل الأمانة العامة.

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

٣٧ - يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة سياسة الأمانة العامة المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (انظر ST/SGB/2005/21). ودخلت حيز التنفيذ هذه السياسة، التي وُضعت لتكون آلية من آليات المساءلة عملا بنتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ وأدمجت فيها أفضل الممارسات العالمية آنذاك، في عام ٢٠٠٦ للتشجيع على الإبلاغ عن سوء السلوك الجسيم، مثل الغش والهدر والفساد، الذي يضر بسمعة المنظمة ومصالحها.

٣٨ - وعملا بهذه السياسة، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضات أولية للشكاوى المتعلقة بالانتقام لتحديد ما إذا كان مقدم الشكاوى يمارس نشاطا مشمولاً بالحماية، وإن كان الأمر كذلك، ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية يشكل عاملاً مساهماً في الانتقام المزعوم. وإذا ثبت لمكتب الأخلاقيات أن قضية الانتقام ظاهرة الواجهة، أُحيلت المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية قصد التحقيق. وريثما ينتهي التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الأمين العام باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لصون مصالح المشتكي. ويبت المكتب نهائياً في مسألة الانتقام عقب استلام واستعراض تقرير التحقيق ذي الصلة ومستندات الإثبات.

٣٩ - وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤، تلقى مكتب الأخلاقيات ٥٥ استفساراً بشأن هذه السياسة، تقرر أن أربعة منها خارج نطاق اختصاصه. وردّ المكتب على ٣٢ استفساراً، مسدياً المشورة بشأن السياسة أو مقدماً معلومات عن كيفية الإبلاغ عن حالات سوء السلوك المحتملة أو السبل الأخرى المتاحة للتصدي لها. وأشار

على الموظفين الذين أعربوا عن شواغل تتعلق بمكان العمل، لكنها غير مشمولة بتلك السياسة، بالتدابير التي يمكنهم اتخاذها لمعالجة تلك الشواغل مباشرة، أو أحيلت شكواهم إلى الجهات المختصة. بما في ذلك مكتب إدارة الموارد البشرية، ورئيس الإدارة أو المكتب أو البعثة، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ووحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب مستشار الموظفين.

٤٠ - وفيما يتعلق بالاستفسارات التي ادعى فيها الموظفون التعرض للانتقام وفقا للنشرة [ST/SGB/2005/21](#)، أجرى المكتب ١٩ استعراضا أوليا، خلص ١٢ منها إلى عدم وجود قضايا انتقام ظاهرة الواجهة. وتقرر وجود وجهة ظاهرة في حالتين، فأحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما. ولا تزال خمس حالات قيد الاستعراض الأولي.

٤١ - وفيما يتعلق بالحالتين الأوليين اللتين أحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، نُقل صاحب الشكوى، عملا بتوصية من مكتب الأخلاقيات تقضي باتخاذ تدبير حماية مؤقت، للعمل مؤقتا في مكتب آخر ريثما يتم الانتهاء من التحقيق. وفي حين قرر المكتب فيما بعد عدم ثبوت الانتقام في تلك الحالة، فقد أشار على رئيس المكتب المعني باتخاذ التدابير الملائمة للحد من مخاطر حدوث انتقام في المستقبل. أما الحالة الثانية المحالة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية فما زالت قيد التحقيق.

٤٢ - ونظر مكتب الأخلاقيات أيضا في حالات ظلت معلقة من فترات سابقة، متلقيا تقارير انتهاء التحقيق في قضية ظاهرة الواجهة أحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ وثلاث قضايا أخرى أحيلت إليه في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٤٣ - وفيما يتعلق بالقضية المحالة في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، قرر مكتب الأخلاقيات، على إثر تقييمه المستقل لتقرير التحقيق ولمواد الإثبات، عدم ثبوت حالة الانتقام. ولمعالجة هذه المسألة، أوصى المكتب برفع درجة تقييم أداء الموظف، وبالإبقاء على التغييرات التي سبق إدخالها على نظام التسلسل الإشرافي في إطار تدابير الحماية المؤقتة، وبإحالة الشخص موضوع الشكوى إلى الجهة المعنية لاتخاذ إجراء تأسيسي في حقه. وقد نُفذت جميع هذه التوصيات.

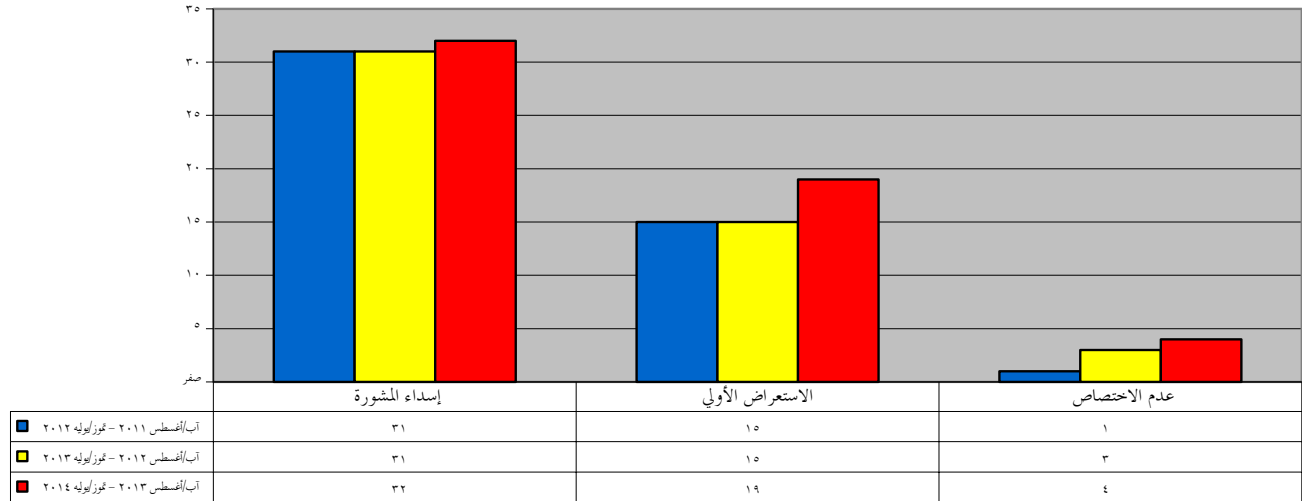
٤٤ - وفيما يتعلق بالقضايا الثلاث التي أحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سُويت إحداها لصالح صاحب الشكوى قبل اختتام تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وذلك بدعم من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وقرر مكتب الأخلاقيات ثبوت حالة انتقام في القضية الثانية وأوصى، في جملة أمور، برد النفقات التي تكبدها المشتكي نتيجة للعمل الانتقامي وبإحالة الشخص موضوع الشكوى إلى الجهة المعنية لاتخاذ إجراء تأسيسي في حقه.

٤٥ - أما فيما يتعلق بالقضية الثالثة، فقد قرر مكتب الأخلاقيات عدم ثبوت حالة الانتقام على أساس أن الإجراء الانتقامي المزعوم قد حدث قبل بدء نشاط المشتكي المشمول بالحماية وبمعزل عنه. ومع ذلك، فقد حدد المكتب مجموعة كبيرة من الشواغل المتعلقة بمراعاة الأصول القانونية أثناء استعراضه النهائي للقضية، وقد أحال الأمر إلى رئيس المكتب المعني. وتواصل المكتب أيضا مع كبار المسؤولين لكفالة استمرار المنظمة في إظهار العناية الواجبة بأصحاب الشكاوى.

٤٦ - ويعرض الشكل السادس الأنشطة المتعلقة بالانتقام على مدى الدورات الثلاث الماضية. ومنذ ١ آب/أغسطس ٢٠١١، تلقى مكتب الأخلاقيات ١٥١ تحقيقا متصلا بالسياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام، وقرر عدم اختصاصه بالنظر في ثمان مسائل. وفي ٩٤ من المسائل، أسدى المشورة إلى الموظفين بشأن نطاق هذه السياسة وانطباقها، وبشأن كيفية الإبلاغ عن حالات سوء السلوك، غير تلك المتصلة بالانتقام، والتصدي لها. وشرع المكتب في إجراء استعراض أولي للمسائل الـ ٤٩ المتبقية، وخلص إلى وجود قضية ظاهرة الواجهة في سبع منها. وخلص إلى ثبوت حالات انتقام في ثلاث قضايا^(٢). ولا تزال خمس قضايا قيد الاستعراض الأولي، ويجري حاليا التحقيق في إحداها.

الشكل السادس

الإجراءات المتخذة بشأن طلبات الحماية، ١ آب/أغسطس ٢٠١١ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤



(٢) كما أُشير إلى ذلك في الفقرة ٤٤، فقد سُويت قضية انتقام إضافية قبل الانتهاء من التحقيق.

٤٧ - كما هو الحال في دورات الإبلاغ السابقة، فإن معظم الشكاوى المتعلقة بالانتقام التي تلقاها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير تتعلق بالتراعات المتصلة بأداء العمل وبالعلاقات بين الأفراد. وما زال الموظفون يستخدمون هذه السياسة باعتبارها آلية لحل المنازعات المتعلقة بالعمل، بموازاة مع آليات الانتصاف المتاحة، كاللجوء إلى وحدة التقييم الإداري، أو رفع شكوى. بموجب نشرة الأمين العام المتعلقة بحظر التمييز، والتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة (ST/SGB/2008/5)، وليس باعتبارها آلية من آليات الحماية للإبلاغ عن حالات سوء السلوك الجسيم التي تضر بمصالح المنظمة. وللمكتب تجربة مماثلة في تلقي طلبات للخدمات الاستشارية، ينطوي نحو ٢٥ في المائة منها على ادعاءات تتعلق بارتكاب أفعال مسيئة، وليس بالانتقام.

٤٨ - وبهدف تعزيز قدرة المنظمة على تشجيع الإبلاغ عن سوء السلوك الجسيم وحماية المبلغين عن حالات سوء السلوك من الانتقام والتدخل للحيلولة دون تعرضهم لذلك، بدأت الأمانة العامة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ عملية استعراض يجريها خبراء خارجيون لسياسة الحماية من الانتقام المعمول بها. ويقدم استعراض الخبراء هذا، الذي انتهى في دورة الإبلاغ ٢٠١٣-٢٠١٤، توصيات عدة، عملاً بأفضل الممارسات العالمية الناشئة، مع مراعاة مقاصد وأغراض هذه السياسة كما حُدِّدت في البداية. وبعد تلقي النسخة النهائية من الدراسة الاستعراضية، قام مكتب الأخلاقيات، بالتشاور مع إدارة الشؤون الإدارية ومكتب الشؤون القانونية ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، بإعداد مقترح بشأن صيغة منقحة لسياسة الحماية من الانتقام. والمقترح قيد الاستعراض من جانب المكتب التنفيذي للأمين العام. وبعد ذلك، سينظر مكتب إدارة الموارد البشرية في التعديلات المقترحة إدخالها على نص نشرة الأمين العام، وتقدم لإجراء مشاورات بشأنها وفقاً للممارسة المعتادة للمنظمة.

دال - التواصل والتدريب والتثقيف

٤٩ - يضطلع المكتب، عملاً بولايته المتمثلة في النهوض بالثقافة الأخلاقية على صعيد المنظمة ككل، بأنشطة مكثفة تتيح فرص الاتصال والاستشارة للموظفين الذين توجد مقار عملهم خارج نيويورك. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أوفد المكتب بعثات ميدانية إلى مكتب الأمم المتحدة في بوروندي، ومركز الخدمات الإقليمي في عنتبي بأوغندا، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي (بما في ذلك مكتب الأمم

المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال)، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

٥٠ - واجتمع مكتب الأخلاقيات، خلال بعثاته التواصلية، بنحو ١٠٠ فرد. وعقد مشاورات فردية مع الموظفين، ونظّم لقاءات مفتوحة، وقدّم إحاطات محددة لأفرقة الإدارة. وأدت هذه الزيارات إلى زيادة في عدد موظفي المكاتب الميدانية والمكاتب الموجودة خارج المقر الذين يلتمسون المشورة السرية من المكتب. وفي العديد من الأماكن، تجاوز عدد الخدمات الاستشارية التي قدمها المكتب إلى الموظفين في تلك الأماكن خلال البعثات ما قدمه طوال السنة السابقة.

٥١ - وقدم مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع إدارة الشؤون السياسية، ١١ إحاطة للأعضاء المعينين حديثاً في أفرقة الخبراء الخاصة بعدد من البلدان. وساعدت تلك الإحاطات أولئك الأعضاء على فهم توقعات المنظمة منهم من الناحية الأخلاقية باعتبارهم خبراء استشاريين يقدمون خدمات هامة للمنظمة.

٥٢ - وأيدت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يقدم المكتب إحاطات تعريفية بمجال الأخلاقيات لكبار القادة من أجل التأثير إيجابياً على ثقافة المنظمة في مجالات الأخلاقيات والزاهة والمساءلة. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، قدم مدير المكتب ١٠ إحاطات توجيهية سرية في مجال الأخلاقيات خصصت للأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام المعينين حديثاً، بمن فيهم الممثلون الخاصون للأمين العام ونواب الممثلين الخاصين للأمين العام. وتشمل هذه الإحاطات المسؤوليات الأخلاقية الشخصية، أو ما يصطلح على تسميته بـ "أسلوب الانسياب من القمة"، ومنع الانتقام، واتخاذ تدابير لكفالة الشفافية والمساءلة.

٥٣ - وقام مكتب الأخلاقيات، عملاً بولاية وضع المعايير والتثقيف في مجال الأخلاقيات المسندة إليه ومن أجل كفالة توفير التدريب سنوياً في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين، بزيادة توسيع محتويات مكتبته في مجال التدريب. وتشمل استراتيجية المكتب في مجال التدريب ثلاثة مستويات، هي بناء الأسس الأولية للتواصل؛ والتثقيف والتدريب الأساسيان في مجال الأخلاقيات؛ وتوفير التدريب بمستويات متقدمة من أجل بناء مهارات صنع القرار في مجال الأخلاقيات. ويقوم المكتب، بحكم خبرته في هذا المجال، بتصميم وإعداد برنامج الأمانة العامة في مجال الأخلاقيات، ويتعاون مع مكاتب أخرى، مثل مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة الدعم الميداني وإدارة عمليات حفظ السلام، على تنفيذ هذا البرنامج.

٥٤ - والتدريب على شبكة الإنترنت يمثل أكثر الوسائل ملاءمة لتوفير أسس السلوك الأخلاقي المتوقع. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، أعد مكتب الأخلاقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية برنامج تدريب إلكتروني أساسي جديد بعنوان "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة". ومن المتوقع أن يتاح هذا البرنامج، الذي يستغرق ٩٠ دقيقة ويستند إلى التدريب الذي وضعته وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، لجميع الموظفين على صعيد العالم عبر نظام إنسبيرا ابتداء من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤. وسينتهي العمل ببرنامج التدريب الإلكتروني الموروث، المعروف باسم "مبادرة التوعية بواجب النزاهة"، عند إطلاق البرنامج الجديد. ومنذ عام ٢٠٠٥، أتم أكثر من ٥٥ ٠٠٠ شخص تدريبهم في إطار مبادرة التوعية بواجب النزاهة.

٥٥ - وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، أعلن مكتب الأخلاقيات عن بدء برنامج حوارات القيادة لكفالة مشاركة جميع الموظفين في دورات تدريب سنوية في مجال الأخلاقيات. وشارك أكثر من ٢٨ ٠٠٠ موظف، بمن فيهم أزيد من ١٦ ٠٠٠ موظف من موظفي بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، في جلسات حوار لمدة ساعة واحدة. ويعكس معدل المشاركة ذلك، الذي يشمل ثلثي عدد الموظفين، إلى جانب ردود الفعل الإيجابية إلى حد كبير، وجود رغبة كبيرة لدى الموظفين والمديرين في الخوض في القضايا الأخلاقية الهامة. وقد أعد المكتب المواد اللازمة لحوار القيادة لعام ٢٠١٤، الذي سيتناول كيفية التعامل مع بعضنا بعضا في جو من الاحترام والتسامح. وسيبحث هذا الموضوع كيف تنطبق ديباجة ميثاق الأمم المتحدة على الموظفين في علاقاتهم اليومية في مكان العمل.

٥٦ - وتساعد أنشطة التثقيف المتقدمة في مجال الأخلاقيات الموظفين على التفكير بطريقة نقدية في مسائل الأخلاقيات والنزاهة، وعلى المشاركة في صنع القرار في مجال الأخلاقيات من أجل حل العضلات المطروحة في الواقع. واستمر تنظيم حلقة العمل المعنونة "الأخلاقيات المهنية والنزاهة في عملنا اليومي" طوال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤. ومنذ بدء تنظيم حلقة العمل في عام ٢٠٠٦، شارك فيها أكثر من ١٤ ٧٠٠ موظف على صعيد المنظومة ككل. وفي الفترة المشمولة بالتقرير، شارك ٢٣١ موظفا في دورات حلقة العمل. ويعمل المكتب أيضا مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة لتوفير حلقات دراسية متقدمة بشأن اتخاذ القرارات في مجال الأخلاقيات، وهي حلقات مدمجة في إطار البرامج التدريبية لكلية الموظفين في مجال تنمية المهارات القيادية.

٥٧ - ويواصل الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات توفير معلومات أساسية بشأن الأخلاقيات. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، زار الموقع أكثر من ٦٤ ٥٠٠ شخص. وهو متاح

عبر الشبكة الداخلية (iSeek) وعلى شبكة الإنترنت (www.un.org/en/ethics)، ويتضمن مواد ووصلات ومعلومات أخرى بشأن الأخلاقيات في الأمم المتحدة.

٥٨ - وفي عام ٢٠١٣، فازت الوثيقة التي أعدها مكتب الأخلاقيات بعنوان "خريطة الطريق: دليل الموظف في التوجه إلى المكان المناسب" بإحدى جوائز الأمم المتحدة في القرن ٢١ في مجال إدارة المعارف. وحظيت هذه الوثيقة، التي دخلت الآن عامها الثالث، بالتقدير على نطاق المنظمة ككل نظرا لقيمتها في إبلاغ الموظفين بالموارد المتاحة للاستجابة لشواغلهم. وفي عام ٢٠١٤، قام المكتب بتحديث الوثيقة ليعكس التغيرات التي طرأت مؤخرا في مواقع المكاتب بسبب المخطط العام لتجديد مباني المقر.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٥٩ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مُنح مكتب الأخلاقيات مركز المراقب في لجنة الإدارة. وأدجت إسهامات المكتب في عملية إعداد إطار إدارة المخاطر في المؤسسة، وتقارير الأمين العام عن المساءلة، والنهج الجديدة لإزاء إدارة الأداء، والتحسينات المدخلة على إطار التحقيقات الداخلية، والجهود التواصلية والرسائل الموجهة إلى الموظفين بشأن العدالة الإجرائية في مكان العمل.

٦٠ - وأجرى المكتب مشاورات مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى وأسدى لها مشورة فنية في مجال السياسات، وذلك فيما يتعلق بوضعها المعايير المتصلة بالأخلاقيات التي تضبط سلوك الموظف وتصرفاته وبإنشاء مكاتب الأخلاقيات ووضع سياساتها. وعلى وجه الخصوص، أسدى المكتب المشورة إلى عدد من الكيانات، بما في ذلك منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة الدولية للهجرة والمنظمة البحرية الدولية والاتحاد البريدي العالمي والمحكمة الجنائية الدولية، بشأن وضع أو تعديل السياسات التي تنظم برنامج الإقرارات المالية وإدارة حالات تضارب المصالح، وقيود ما بعد انتهاء الخدمة، والأنشطة الخارجية. وبناء على طلب من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، شارك مكتب الأخلاقيات في عمليات استعراض الهياكل الداخلية للأمم المتحدة التي تعمل على الحد من مخاطر الفساد.

٦١ - وعمل مكتب الأخلاقيات على نحو وثيق مع شركائه في مختلف أرجاء المنظمة لتنقيح السياسات وتحديثها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أسهم في صياغة سياسة التكريمات والهدايا لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وعمل أيضا على نحو وثيق مع إدارة

الشؤون الإدارية فيما يتعلق بأساليب تعقب التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت والتصرف فيها.

٦٢ - وإدراكا للنمو السريع لوسائل التواصل الاجتماعي واستخدامها، يشارك مكتب الأخلاقيات حاليا في وضع سياسة لوسائل التواصل الاجتماعي بناء على طلب من إدارة شؤون الإعلام. وستساعد هذه المبادرة على ضمان توفير إرشادات للموظفين الذين يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي، سواء بصفة رسمية أو شخصية، بشأن توقعات المنظمة فيما يتعلق بسلوكهم على الإنترنت.

واو - القيادة والثقافة والمقاييس الأخلاقية

٦٣ - تضمنت الاتفاقات التي أبرمها الأمين العام مع كبار المديرين في عام ٢٠١٣ هدف دعم التزام المنظمة بثقافة أخلاقية. وأجرى مدير مكتب الأخلاقيات تقييمات أخلاقية سرية لتصرفات القيادات تخص جميع وكلاء الأمين العام الذين وقعوا تلك الاتفاقات. وتشكل البيانات المجمعة من دورتي التقييم ٢٠١١ و ٢٠١٣ أساس نموذج للقيادة الأخلاقية لقيادة الأمم المتحدة، يبرز أسس القيم الشخصية والسلوك الشخصي والقرارات الشخصية لهؤلاء القادة. وأطلع مكتب إدارة الموارد البشرية على هذا النموذج لأنه يتوخى استخدام البحث الكمي في إطار أداة شاملة لاستقاء آراء مقيمين متعددين (”استقاء الآراء من جميع الجهات“) للأمناء العاميين والمساعدين ووكلاء الأمين العام. ويمكن لهذا النموذج أيضا أن يكون مفيدا في التنبؤ بمواطن القوة والتحديات السلوكية التي قد يواجهها كبار القادة الجدد وهم يلتحقون بالمنظمة ويؤدون أدوارهم القيادية الجديدة.

٦٤ - وفي عام ٢٠١٢، أجرى مكتب الأخلاقيات تقييما رسميا للأخلاقيات والمخاطر المتعلقة بالسمعة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام. وحدد هذا التقييم أهم المخاطر الأخلاقية ومخاطر السمعة التي تواجه حفظ السلام، ووضع أدوات قياس كمي لتتبع الأثر الذي يخلفه مع مرور الوقت التزام المنظمة بالأخلاقيات في مكان العمل. وفي ذلك الوقت، تلقت البعثات الثمان المشاركة موجزات للبيانات تستجيب لخصوصيات كل منها، تضمنت اقتراحات بشأن وضع خطط عمل محددة.

٦٥ - وفي عام ٢٠١٤، وُسِّع نطاق التقييم عبر دراسة استقصائية إلكترونية ليشمل خمس بعثات إضافية من بعثات حفظ السلام للحصول على البيانات الأساسية من معظم البعثات، التي تعمل بموجب ولايات مختلفة. وستساعد البيانات المجمعة من كلتا المجموعتين الأمم المتحدة في التصدي للمخاطر والتحديات الأخلاقية الرئيسية التي تواجهها بعثات حفظ

السلام، بالإضافة إلى المخاطر الخاصة التي تؤثر في كل بعثة من البعثات. ويمكن أيضا للخبرة المكتسبة من هذا البحث أن تكون مفيدة إذا قررت الأمم المتحدة إجراء دراسة استقصائية على نطاق المنظمة ككل بشأن مواقف الموظفين وآرائهم ومعتقداتهم فيما يتعلق بالمخاطر والثقافة الأخلاقية.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

٦٦ - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (الذي أنشئ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ تحت اسم لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات قبل أن تعيد الجمعية العامة تسميته في قرارها ٦٦/٢٣٤) مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة وللهيئات والبرامج التي تدار على نحو مستقل، والتشاور بشأن المسائل الهامة والبالغة التعقيد التي تنطوي على آثار تمس المنظومة ككل. ويرأس الفريق مدير مكتب الأخلاقيات.

٦٧ - ويتألف فريق الأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج والأمانة العامة. ووفقاً لنشرة الأمين العام ذات الصلة (ST/SGB/2007/11، المادة ٢-٢)، يقدم مكتب الأخلاقيات خدمات مرتبطة بالأخلاقيات للأجهزة والبرامج المدارة بشكل مستقل التي لم تعين بعد موظف أخلاقيات.

٦٨ - وخلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، عُيّن رؤساء جدد لمكاتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وذلك إما على أساس دائم أو بصفة مؤقتة. وتلقى هؤلاء إحاطات توجيهية شاملة من رئيس فريق الأخلاقيات ومشورة فنية من رئيس الفريق وأعضائه.

٦٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عقد فريق الأخلاقيات ١٠ جلسات رسمية. وركز على تعزيز الاتساق والانسجام في تطبيق المعايير الأخلاقية واستعراض الدروس المستفادة من تنفيذ مهامه الأساسية، ولا سيما إدارة القرارات المالية وحالات تضارب المصالح، والحماية من الانتقام، والتدريب في مجال الأخلاقيات. واستعرض الفريق مشاريع تقارير مكاتب الأخلاقيات التي أعدها كل عضو.

٧٠ - وواصلت المكاتب الأعضاء إعداد وتكييف برامج التدريب الأساسي في مجال الأخلاقيات مع احتياجات وبيئة كل وكالة على حدة. وسعت هذه المكاتب الأعضاء إلى تنويع أساليب تقديم التدريب من أجل تعظيم منافع وأثر التدريب المقدم في مجال

الأخلاقيات. فمن خلال تبادل المواد، يستطيع الأعضاء توظيف تجارب زملائهم وإعداد مجموعة أمتن من النهج الممكن تطبيقها.

٧١ - وقدم أعضاء فريق الأخلاقيات إسهامات قيمة في الاستعراض الذي أجرته الأمانة العامة لأطر السياسات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام وبرنامج الإقرارات المالية. وقد أسهمت تلك المناقشات في زيادة مواءمة السياسات بين الأعضاء وتبادل الدروس المستفادة.

٧٢ - وطلب كل عضو من أعضاء فريق الأخلاقيات إلى مدير مكتب الأخلاقيات، بوصفه رئيس الفريق، أن يستعرض مدى فعالية ما يؤديه ذلك العضو حالياً من مهام متعلقة بالأخلاقيات. وقدم الاستعراض توصيات بوضع استراتيجية متوسطة الأجل في مجال الأخلاقيات، واقترح اتخاذ إجراءات تنفيذية.

٧٣ - ولا تزال التحديات الأخلاقية الناشئة التي تطرح مخاطر فردية ومؤسسية وإجرائية محط اهتمام الفريق. وتشمل هذه المسائل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وتقييمات المخاطر، ومعايير السرية، وبذل العناية الواجبة فيما يتعلق بالأطراف الثالثة، والتحديات القضائية.

٧٤ - وشارك مكتب الأخلاقيات وأعضاء فريق الأخلاقيات في أنشطة شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وأنشئت هذه الشبكة في حزيران/يونيه ٢٠١٠ لدعم جهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل ذات الصلة بالأخلاقيات داخل أسرة الأمم المتحدة. وتقوم هذه الشبكة، التي تعد بمثابة منتدى موسع لوظائف الأخلاقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية الدولية المنتسبة، بدعم تطوير القدرات المهنية ووضع المعايير المرجعية والتبادل فيما يخص السياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات. واستضاف الاجتماع السادس للشبكة، الذي عُقد في كوبنهاغن في الفترة من ٩ إلى ١١ تموز/يوليه ٢٠١٤، مكتب الأمم المتحدة للخدمات المشاركة.

٧٥ - وما زال فريق الأخلاقيات في إطار منظومة الأمم المتحدة الآلية الوحيدة التي تسهر على تعزيز الانسجام والاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية، وتعمل على التشاور فيما يتعلق بالمسائل الهامة التي تنعكس آثارها على المنظومة ككل. ويدعم الفريق اتساق السياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات والتزاهة فيما بين المنظمات الأعضاء، بما يجعلها مؤسسات قوية وسليمة. وهذه الآلية خير مثال على الكيفية التي يمكن بها لمختلف الكيانات داخل منظومة الأمم المتحدة أن تعزز الاتساق.

خامسا - الملاحظات والاستنتاجات

٧٦ - في السنوات الأخيرة، كرس مكتب الأخلاقيات جهودا كبيرة للنهوض بثقافة الأخلاقيات وكفالة تمكين موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم من الحصول على المشورة بشأن الأخلاقيات، على نحو يتسم بالاستقلالية والسرية والحياد والجدوى. ولتهيئة بيئة تشجع الموظفين على عدم السكوت عن الخطأ وعلى طلب المشورة والتماس التوجيه، يجب أن يُنظر إلى المكتب باعتباره موردا ذا مصداقية يحظى بثقة الموظفين. ورغم أن الاتصالات الإلكترونية والهاتفية وغيرها من أشكال الاتصال عن بعد مفيدة للغاية وفعالة من حيث التكلفة، فإن العلاقات القائمة على الثقة تتعزز بالاتصال المباشر. وقد عزز المكتب وجوده خارج المقر من أجل الوصول إلى المكاتب الموجودة خارج المقر، وبعثات حفظ السلام والبعثات الميدانية، والبعثات السياسية الخاصة، واللجان الإقليمية. وفي حين أن المكتب قادر على تنظيم عدة بعثات للتواصل، فإنه لا يستطيع الوصول إلى جميع المواقع، حتى ولو بالتناوب كل سنتين. وإذا ما أريد للمكتب أن يكون له الأثر الذي تتطلبه مؤسسة مبنية على القيم، مثل الأمم المتحدة، فإنه يجب أن يكون لديه ما يكفي من رأس المال البشري والموارد المتاحة بسهولة للموظفين في الأماكن التي يعملون ويعيشون فيها.

٧٧ - وتواجه المنظمة مخاطر ذات طابع فردي ومؤسسي وإجرائي. ومكتب الأخلاقيات لديه القدرة على إسداء المشورة إلى الإدارات والمكاتب الأخرى بشأن كل فئة من هذه الفئات، بما يتجاوز تركيزه في المقام الأول على المخاطر المرتبطة بالترهة الفردية. وتحقيقا لهذه الغاية، من المتوقع أن يضطلع المكتب بدور أكبر في تحديد تلك المخاطر المؤسسية والإجرائية والتصدي لها. وبهذه الطريقة، سيكون بإمكان المكتب أن يسلط الضوء على العناصر الأخلاقية الرئيسية بحيث يمكن للمنظمة أن تدمج تلك الاعتبارات في قراراتها التشغيلية.

٧٨ - وما زال الإبلاغ عن المخالفات والانتقام محط اهتمام على الصعيد العالمي. ويضطلع مكتب الأخلاقيات، بموجب ولايته الحالية، بدور استشاري يشمل تشجيع الموظفين على عدم السكوت عن الخطأ والإبلاغ عن سوء السلوك (مثل الإبلاغ عن المخالفات) والتعاون في عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات وحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام. وغالبا ما يستخدم الموظفون سياسة الأمانة العامة المتعلقة بالحماية من الانتقام باعتبارها منتدى إضافيا يُستمع فيه لتظلماتهم بشأن العلاقات بين الأفراد في مكان العمل. وعلى الرغم من أهمية هذه التظلمات، قد يكون من الأفضل النظر فيها من خلال نظم تسوية المنازعات القائمة المصممة لهذا الغرض. والهدف من الاستعراض الحالي لهذه السياسة هو تحويل التركيز صوب تشجيع الإبلاغ عن حالات سوء السلوك التي تضر بعمليات الأمم المتحدة

ومصالحها. والتوصل إلى أرضية مشتركة ونهج مناسب للمنظمة سيكون مهمة صعبة، لكنها مهمة يمكن إنجازها بتعاون جميع الإدارات والمكاتب والموظفين.

٧٩ - واستقلالية مكتب الأخلاقيات هي إحدى نقاط قوته وخصائصه المميزة. وإذا ما فُرضت قيود على تلك الاستقلالية في المستقبل، فمن المرجح أن يتطلب الأمر إجراء عملية إعادة تقييم شاملة لما إذا كان باستطاعة المكتب أن يعمل فعلا كمكتب مستقل وهو يضطلع بولايته.

٨٠ - ويستخدم مكتب الأخلاقيات عددا من الأدوات لتقييم الثقافة الأخلاقية في المنظمة، وذلك لكي يتمكن من تقديم مشورة أفضل للأمم المتحدة بشأن كيفية تشجيع الثقافة المنشودة في المستقبل. ويلاحظ المكتب أن ثمة تحديات تواجه المنظمة وموظفيها في ترسيخ ثقافة قوامها المساءلة والشفافية داخل المنظمة. بيد أنه يتعين على الأمم المتحدة، لترسخ ثقافة أخلاقية بحق، أن تدرس الحقوق والواجبات والالتزامات المتبادلة بين الموظفين والمنظمة والدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، وداخل كل فئة من هذه الفئات، وتحقق التوازن بينها. فهذا العقد الاجتماعي المتبادل والترابط هو المؤسس لثقافة أخلاقية في المنظمة. وكبار القادة هم الأقدر على قيادة الجهود الرامية إلى إحداث وتشجيع التغيير الثقافي المنشود على أساس مستدام.

٨١ - وفي ظل هذه التحديات، يواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز تقييد المنظمة وموظفيها وغيرهم من أصحاب المصلحة بالتوقعات الواردة في الميثاق.

٨٢ - ومطلوب من الجمعية العامة أن تحيط علما بهذا التقرير.

المرفق

مستوى الامتثال لبرنامج القرارات المالية في عام ٢٠١٣

عدد الموظفين غير الممثلين	عدد القرارات المقدمة	عدد المطلوب منهم تقديم إقرارات	كيان الأمم المتحدة
-	٢	٢	الأمانة العامة للأمم المتحدة
-	٣	٣	أمانة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
-	٤	٤	مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
-	٢٥	٢٥	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
-	٥٢	٥٢	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
-	٢٥٥	٢٥٥	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
-	٤٣٠	٤٣١	إدارة الشؤون الإدارية
١	٣٧	٣٧	إدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة
-	٢٣	٢٣	إدارة شؤون الإعلام
-	٤٥	٤٥	إدارة شؤون السلامة والأمن
-	٣٢	٣٢	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
-	٩٨	٩٨	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
-	١٠	١٠	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
-	٥٥	٥٥	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
-	١١	١١	مكتب الأخلاقيات
-	١٢	١٢	المكتب التنفيذي للأمن العام
-	٦	٦	مكتب شؤون نزع السلاح
-	٢٦	٢٦	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
-	٢	٢	مكتب إقامة العدل
-	١٦	١٦	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
-	٢١	٢١	مكتب الشؤون القانونية
-	١	١	مكتب الممثل الخاص للأمن العام المعني بالأطفال والتزاع المسلح
-	٣	٣	مكتب الممثل الخاص للأمن العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع
-	٢١	٢١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
-	٣	٣	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
-	٢	٢	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا

عدد الموظفين غير الممثلين	عدد الإقرارات المقدمة	عدد المطلوب منهم تقدم إقرارات	كيان الأمم المتحدة
-	٤	٤	مكتب الممثل السامي المعني بأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
-	٦	٦	مكتب رئيس الجمعية العامة
-	٤	٤	مكتب دعم بناء السلام
-	١	١	مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
-	٦٤	٦٤	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
-	٥	٥	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
-	٢٦	٢٦	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
-	٧٧	٧٧	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
-	٤٥	٤٥	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
-	١٧	١٧	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
-	٦٠	٦٠	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
١	١٥٠٤	١٥٠٥	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
-	١٥٠٨	١٥٠٨	عمليات حفظ السلام
٢	١٥٥٨	١٥٦٠	هيئات ووكالات الأمم المتحدة وغيرها
٣	٤٥٧٠	٤٥٧٣	المجموع