

Distr.: General
21 August 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون
البند ١٣٣ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لقرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤ المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة" الذي طلبت فيه الجمعية تقريراً سنوياً عن أنشطة المكتب وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. ويقدم هذا التقرير أيضاً في سياق قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ لعام ٢٠٠٨ بشأن "إدارة الموارد البشرية" الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام، بعد أن رحبت بإنشاء لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، أن يدرج في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات معلومات عن أنشطة لجنة الأخلاقيات بما في ذلك استعراضها لما يراه مناسباً من المسائل المعقدة المتصلة بالأخلاقيات التي عاجلتها اللجنة. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

* A/64/150.



المحتويات

الصفحة	
٣	أولا - مقدمة
٣	ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة
٨	ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات
٨	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
١٠	باء - التدريب والتثقيف والتوعية
١٣	جيم - النصح والإرشاد
١٥	دال - برنامج الكشف عن الوضع المالي
	هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب التبليغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات
٢٠	مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول
٢٣	رابعا - لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات
٢٦	خامسا - مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة
٢٨	سادسا - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - مقدمة

١ - أُعدّ هذا التقرير، وهو رابع تقرير يقدم منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عملاً بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، التي طلبت فيها الجمعية تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات لكي تنظر فيه الجمعية العامة وتتخذ قراراً بشأنه، حسب الاقتضاء، في إطار بند جدول الأعمال المتصل بإدارة الموارد البشرية.

٢ - ويقدم التقرير أيضاً استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ المعنون "إدارة الموارد البشرية" الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام، بعد أن رحبت بإنشاء لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، أن يدرج في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات معلومات عن أنشطة لجنة الأخلاقيات، بما في ذلك استعراضاً لما يراه مناسباً من المسائل المعقدة المتصلة بالأخلاقيات التي عاجلتها اللجنة.

٣ - وفي هذا الصدد، يود الأمين العام أن يعرض من خلال هذا التقرير مدونة أخلاقيات موظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة التي أعدت استجابة لقرار الجمعية العامة ١/٦٠ لكي تنظر فيها الجمعية العامة وتقرّها.

٤ - وفيما يتعلّق بلجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، فإنه، وفقاً للمادة ٤-٣ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"، يتضمّن هذا التقرير موجزاً لجميع الحالات التي أحيلت إلى رئيس اللجنة.

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٥ - حظي إنشاء مكتب الأخلاقيات المستقل في الأمانة العامة للأمم المتحدة بموافقة الجمعية العامة في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (القرار ١/٦٠، الفقرة ١٦١ (د))، في سياق المبادرات العامة لإصلاح الأمانة العامة والإدارة. وبدأ المكتب أعماله في ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

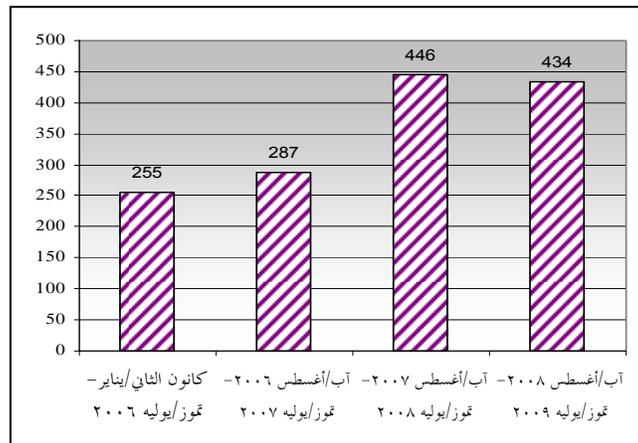
٦ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، والممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، ظلت طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات ترد بكميات كبيرة، فقد تلقى المكتب ما مجموعه ٤٣٤ طلباً غطت مجموعة عريضة من المسائل الأخلاقية، تنوعت بين الأنشطة الخارجية وقبول الهدايا والمشورة في مجال السياسة العامة

ودعم عملية وضع المعايير والإفصاح المالي والحماية من الانتقام. ويقدم الشكل الأول مقارنة بين أعداد الطلبات الواردة في كل دورة إبلاغ خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩.

الشكل الأول

عدد الطلبات حسب دورة الإبلاغ

(كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ - تموز/يوليه ٢٠٠٩)

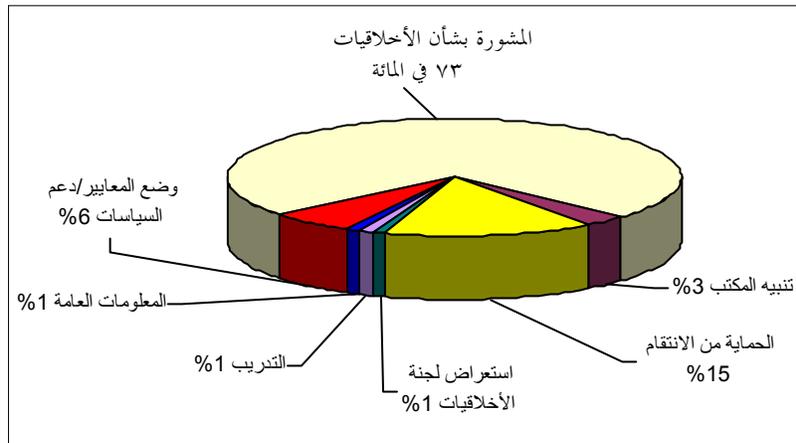


٧ - ويبيّن الشكل الثاني توزيع الطلبات حسب الفئة في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي.

الشكل الثاني

حجم الطلبات حسب الفئة

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩)

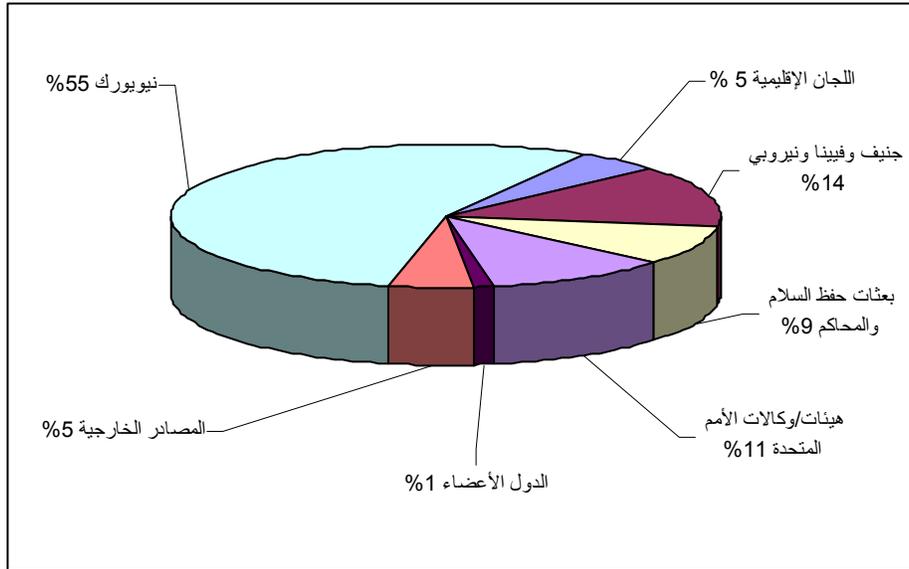


٨ - ووردت الطلبات على خدمات مكتب الأخلاقيات من مصادر جغرافية و تنظيمية شتى، وذلك كما هو موضح في الشكل الثالث أدناه. وورد معظم الطلبات على خدمات مكتب الأخلاقيات من الموظفين المقيمين في نيويورك (٥٥ في المائة). وبالمقارنة مع الطلبات التي وردت خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، حدثت زيادة طفيفة في الطلب على الخدمات من الموظفين العاملين في هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها (من ٩ إلى ١١ في المائة) ومن موظفي مكاتب الأمم المتحدة في جنيف وفيينا ونيروبي (من ١١ إلى ١٤ في المائة).

الشكل الثالث

حجم الطلبات حسب المصدر

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩)

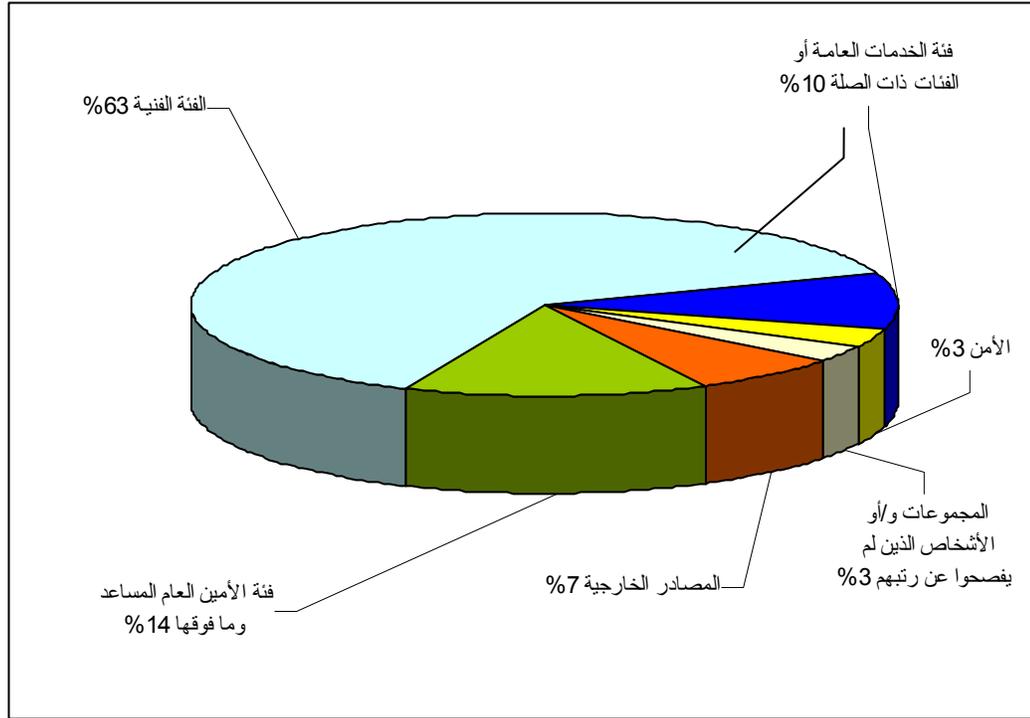


٩ - وفيما يتعلق بالرتب المهنية للموظفين المتقدمين بالطلبات، قدّم مكتب الأخلاقيات خدماته للموظفين والإدارة على مختلف المستويات في كل الأمانة العامة. وكما هو مبين في الشكل الرابع، تمثل الطلبات الواردة من موظفي الفئة الفنية ٦٣ في المائة من الحجم الإجمالي، بزيادة مقدارها ٣ في المائة عن دورة الإبلاغ السابقة. وتجدد الإشارة إلى أن الطلبات على الخدمات الواردة من كبار المديرين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها ومن موظفي فئة الخدمات العامة قد بقيت عند مستويين متقاربين (١٤ في المائة و ١٠ في المائة من الحجم الكلي على التوالي).

الشكل الرابع

حجم الطلبات حسب الرتبة

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٨-٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩)

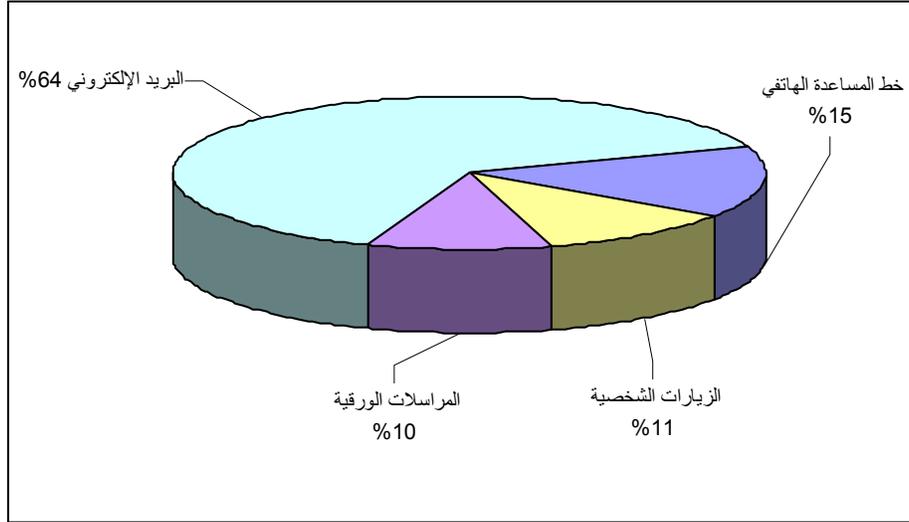


١٠ - وفيما يتعلق بأسلوب الاتصال بمكتب الأخلاقيات، وردت نسبة ٦٤ في المائة من الطلبات عن طريق البريد الإلكتروني، و ١٥ في المائة عن طريق الخط الهاتفي للمساعدة، و ١١ في المائة من خلال الزيارات الشخصية، و ١٠ في المائة عن طريق المراسلة الورقية، وذلك كما هو مبين في الشكل الخامس. وتشير البيانات إلى أن المراسلة بالبريد الإلكتروني قد ظلت هي الوسيلة المفضلة للاتصال بمكتب الأخلاقيات لدى غالبية الموظفين.

الشكل الخامس

حجم الطلبات حسب أسلوب الاتصال

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩)

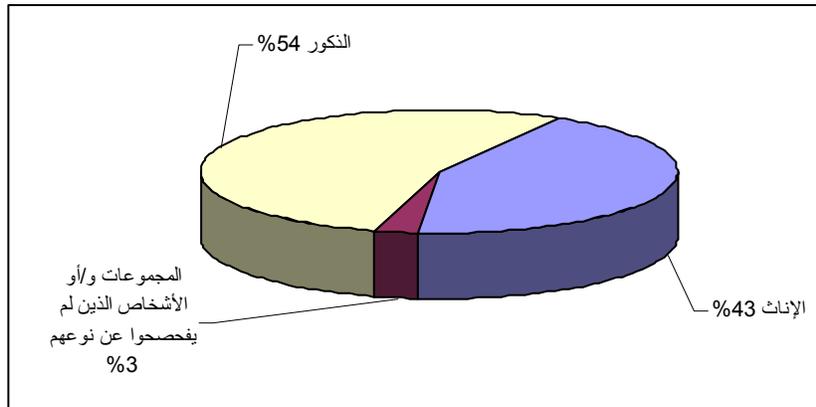


١١ - وتجدر الإشارة أيضا إلى أن أكثر من نصف طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات ورد من الموظفين الذكور (٥٤ في المائة) في حين أن النسبة المقابلة للموظفات بلغت ٤٣ في المائة (انظر الشكل السادس).

الشكل السادس

حجم الطلبات حسب نوع الجنس

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩)



١٢ - ويولي مكتب الأخلاقيات أهمية كبيرة لتقييم المخاطر وأمن المعلومات اللذين يمثلان حجر الزاوية لضمان الفعالية في أدائه لوظيفته، وذلك نظرا للطبيعة السرية لعمل المكتب والمعلومات التي يعالجها.

١٣ - وقد طلب مكتب الأخلاقيات إلى قسم ضمان الجودة وإدارة المخاطر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابع لشعبة خدمات تكنولوجيا المعلومات في مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إجراء تقييم شامل للمخاطر في نظم معلومات مكتب الأخلاقيات وبياناته. وأجرى فريق ضمان الجودة تقييما متعمقا للمخاطر استفيد منه لتحديد المعايير التي يتعين تنفيذها لحماية سرية المعلومات وسلامتها وتوافرها باستمرار وكفالة استمرارية عمل نظم تكنولوجيا المعلومات. وبناء على نتائج التحليل، قُدم تقرير في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. وشملت خطة معالجة المخاطر التي تضمنها التقرير ٣١ توصية يقوم مكتب الأخلاقيات بتنفيذها جميعا في تعاون وثيق مع فريق ضمان الجودة وبدعم منه.

١٤ - وأجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠٠٨ استعراضا لتقييم المخاطر في أداء مكتب الأخلاقيات، وذلك لأغراض التخطيط لمراجعة الحسابات. وحدد تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن الاستعراض، الصادر في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، عددا من مستويات الخطر، مما ساعد مكتب الأخلاقيات على تحديد احتمالات التعرض للخطر وتقييمها ومعالجتها.

١٥ - وقد أدرج مكتب الأخلاقيات في مراجعة أفقية أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال عام ٢٠٠٨ لخصوصية البيانات في الأمانة العامة للأمم المتحدة. واستجاب مكتب الأخلاقيات للتوصيات التي أوردتها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مشروع تقريره عن المراجعة الخاصة بمكتب الأخلاقيات الذي أعد في أيار/مايو ٢٠٠٩.

ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

١٦ - يمثل وضع المعايير الأخلاقية مهمة رئيسية من مهام مكتب الأخلاقيات، وفقا لما تنص عليه نشرة الأمين العام بشأن إنشاء المكتب (ST/SGB/2005/22).

١٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل مكتب الأخلاقيات، من خلال قيام مديره بدور رئيس لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، توفير القيادة الفنية في إطار إعداد مدونة أخلاقيات موظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة، والتشاور بشأنها، ووضع نصها

النهائي. وترد معلومات تفصيلية عن هذه العملية في الفصلين الرابع (لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات) والخامس (مدونة أخلاقيات موظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة) من هذا التقرير.

١٨ - وعلاوة على ذلك، فإن مكتب الأخلاقيات، باعتباره أمانة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، قام بدور رئيسي في استعراض السياسات الحالية المتعلقة بالحماية من الانتقام من المبلغين عن سوء السلوك والمتعاونين مع عمليات المراجعة أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. وسيساعد هذا الاستعراض على اكتشاف الثغرات على مستوى السياسات التي تتبعها الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها التي هي أعضاء في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، وذلك بغية مواءمة المعايير الأخلاقية في هذا المجال.

١٩ - وقد ساعد مكتب الأخلاقيات شعبة المشتريات في وضع المعايير والإجراءات المتعلقة بهذا الأمر، وفي استعراض الحالات حيث يكون البائعون محل تحقيق أو متهمين أو مدانين أو أطرافاً في دعاوى بشأن ضلوعهم المزعوم أو الفعلي في ممارسات تدليسية أو فاسدة أو غير أخلاقية. وسيتمولى مدير مكتب الأخلاقيات رئاسة لجنة الأمم العليا لاستعراض البائعين التي أُعلن عنها في تموز/يوليه ٢٠٠٩ في إطار تنفيذ التدابير الواردة في تقرير الأمين العام عن إصلاح نظام الشراء في الأمم المتحدة (انظر A/60/846/Add.5، و Corr.1).

٢٠ - وقدم مكتب الأخلاقيات مساهمات فنية ودعمًا إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المسائل المتعلقة بمعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية ومدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة، وتضمن ذلك عرضاً عن إعداد مدونة الأخلاقيات قدم إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها التاسعة والستين المعقودة في تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية إجراء استعراض أولي لمعايير السلوك.

٢١ - وقام مكتب الأخلاقيات بدور رئيسي في مراجعة وتنقيح نشرة الأمين العام المعنونة "بيانات الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح" (ST/SGB/2006/6). وتجري حالياً مشاورات بشأن النشرة المنقحة.

٢٢ - ويجري استعراض السياسة المتعلقة بقبول الهدايا بهدف تحديث المعايير بهذا الشأن، مع مراعاة الطبيعة العالمية لعمل الأمم المتحدة والطلبات والظروف الآخذة في التحوّل. وفي هذا الصدد، أعد مكتب الأخلاقيات مشروع أمر إداري يتناول الإفصاح عن تلقّي الهدايا، وتخزينها، والتخلّص منها عند الاقتضاء. ويجري النظر في مشروع الوثيقة هذا في إطار العملية التشاورية الرسمية.

٢٣ - ومكتب الأخلاقيات عضو في فريق مشترك بين الإدارات مكلف بإعداد ثاني تقارير الأمين العام إلى الجمعية العامة عن إطار المساءلة وإدارة المخاطر في المؤسسة وإطار الرقابة الداخلية وإطار الإدارة على أساس النتائج. وقدّم المكتب إسهامات موضوعية فيما يتعلق بتعزيز وصيانة المعايير الأخلاقية ضمن إطار المساءلة.

٢٤ - وعلاوة على ذلك، يعد مكتب الأخلاقيات عضواً في فرقة العمل المعنية بالتحقيقات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة. ويضم نطاق عمل هذه الفرقة ما يلي: استعراض جميع أنواع التحقيقات التي تجري في الأمانة العامة بخلاف تلك التي يجريها مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ وتقديم اقتراحات بشأن الحاجة إلى تحسين النظم؛ ودراسة الخطوات التي تلزم لتنفيذ التغييرات؛ وتحديد الاختصاصات تلبية لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٤٧/٦٢. وبذلك يشارك مكتب الأخلاقيات بنشاط في أعمال فرقة العمل.

٢٥ - وقدّم مكتب الأخلاقيات أيضاً الدعم بانتظام إلى مجلس الأداء الإداري التابع للأمانة العامة.

٢٦ - وتجدر الإشارة إلى أن نطاق المسؤوليات الرئيسية الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات قد اتسع على مدى الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. فمع إنشاء لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، يكفل مدير مكتب الأخلاقيات القيادة الوظيفية بصفته رئيس اللجنة، ويوفر المكتب التنسيق والدعم الفنيين الكاملين بصفته أمانة اللجنة. ويتمثل أحد مجالات المسؤولية الإضافية في تولّي مدير مكتب الأخلاقيات مهمة استعراض الحالات بموجب المادة ٤-٣ من النشرة ST/SGB/2007/11، بصفته رئيس لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات. وعلاوة على ذلك، فإنه في حالات عدم تعيين موظف مختص بشؤون الأخلاقيات أو تكليف موظف بالقيام بهذا الدور في أحد صناديق الأمم المتحدة أو برامجها، يتولّى المكتب، وفق ما هو متّبع إلى الآن، مسؤوليات ذلك الدور، فتشكل هذه بالتالي إضافة إلى ولاية المكتب. وقد أسهم اتساع نطاق المسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات في زيادة حجم العمل به بينما بقي حجم الموارد المخصصة له كما هو على مدى فترة السنتين، مما أثر على قدرة المكتب على تلبية الطلب على خدماته بالسرعة المطلوبة.

باء - التدريب والتثقيف والتوعية

٢٧ - تتمثل المهمة الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات في توفير التدريب والتثقيف في المسائل الأخلاقية، والعمل، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، على كفاءة تدريب جميع الموظفين سنوياً في مجال الأخلاقيات، وذلك لتعزيز الوعي بالأخلاقيات والتزاهة والمساءلة.

٢٨ - والبرنامج التثقيفي الإلكتروني الإلزامي المعروف باسم "مبادرة التوعية بواجب التزاهة" (انظر ST/SGB/2005/17) متاح باللغتين الإنكليزية والفرنسية وموجه إلى الموظفين على جميع المستويات. ومنذ بدء العمل به في عام ٢٠٠٥، أتم أكثر من ٢٤ ٢٠٠ من الموظفين والأفراد الآخرين البرنامج، من بينهم حوالي ٩٠٠ ٨ موظف خلال الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٢٩ - واستمر تنظيم حلقة العمل المعنونة "فلنعمل سوياً: الأخلاقيات المهنية والتزاهة في عملنا اليومي"، في المقر، وفي مكاتب الأمم المتحدة ومراكز العمل الأخرى أثناء الفترة قيد الاستعراض، مع انطلاق التدريب على الأخلاقيات وتدريب للمديرين في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في عام ٢٠٠٨. وأصبحت هناك قدرة الآن على توفير حلقة العمل باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية. ومنذ بدء تنظيم حلقة العمل هذه في عام ٢٠٠٦، شارك فيها ٩ ٣٠٠ موظف في الأمانة العامة بأسرها، من بينهم ٣ ٠٠٠ موظف شاركوا في ١٢٢ دورة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٣٠ - واستجابة للطلبات المتزايدة تم إدماج دورات خاصة، حسب الطلب في برامج التدريب الأوسع نطاقاً الموجهة إلى الموظفين الميدانيين العاملين في مختلف مراكز العمل. وفي الفترة قيد الاستعراض، تم ترتيب عقد هذه الدورات لمجموعات مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومراكز الأمم المتحدة للإعلام، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وذلك في بانكوك وباريس وبيروت والقدس ونيروبي ونيويورك.

٣١ - ولزيادة توسيع نطاق شمول حلقة العمل قامت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي باختبار صيغة للتداول من بُعد في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، إذ ربطت موظفين عاملين في مكسيكو مع مجموعات في برازيليا وواشنطن العاصمة. ومن المتوقع أن يبني مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ على هذه المبادرة الأولى للتدريب على الأخلاقيات عن طريق اعتماد التداول من بُعد وسيلة لتقديم دورات حلقة العمل في مكاتبهم الميدانية والإقليمية.

٣٢ - واستمر تنظيم حلقة عمل مصممة خصيصاً بعنوان "الأخلاقيات والتزاهة في عمليات الشراء" في الفترة المشمولة بالتقرير، وهي مبادرة مشتركة بين مكتب الأخلاقيات، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وشعبة المشتريات، وحلقة العمل هذه إلزامية لموظفي شعبة

المشتريات ويوصى بها لسواهم ممن يتحملون مسؤوليات تتعلق بالمشتريات. وقد شارك ما يقرب من ٦٠٠ موظف في دورات حلقة العمل حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، من بينهم ١٢٠ موظفا في الفترة المشمولة بالتقرير.

٣٣ - كما انعكس الالتزام بإدماج التدريب على الأخلاقيات في مبادرات التعلم الأوسع نطاقا في وجود وحدات برامج تتعلق بالأخلاقيات في المجالات التالية: الدورات التوجيهية للموظفين الجدد، والموظفين الفنيين المبتدئين وأعضاء هيئات الاستعراض المركزية، وبرامج التدريب على إدارة الموارد البشرية، والمهارات الإشرافية وتطوير موظفي فئة الخدمات العامة.

٣٤ - وقد بذل مكتب الأخلاقيات جهودا كبيرة في تبليغ وتوضيح ولاياته ومسؤولياته لعموم الموظفين، من خلال آليات إحاطة الموظفين والإدارة، وتوجيه الموظفين، والدورات التدريبية المنتظمة وغير ذلك من الآليات. وتهدف هذه الجهود إلى كفالة فهم الموظفين فهما واضحا دور مكتب الأخلاقيات ومهامه واختصاصاته وعلاقته بالمكاتب الأخرى مثل مكتب أمين المظالم ومكتب خدمات الرقابة الداخلية.

٣٥ - وفي مسعى للتواصل مع الموظفين المقيمين خارج المقر، زار مدير مكتب الأخلاقيات مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مؤئل الأمم المتحدة)، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا في آذار/مارس ونيسان/أبريل ٢٠٠٩، والتقى مع الإدارة وممثلي الموظفين. كما قدمت عروض في لقاءات مفتوحة لتوضيح مهام مكتب الأخلاقيات من أجل مساعدة الموظفين على فهم أفضل للمسؤوليات والخدمات التي يقدمها المكتب.

٣٦ - وخلال النصف الأول من عام ٢٠٠٩، تعاون مكتب الأخلاقيات مع مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني من أجل تقديم الدعم الفني لإدراج وحدة تتعلق بالأخلاقيات في برنامج التوجيه المخصص لهيئات الاستعراض المركزية الميدانية المنشأة حديثا للإشراف على عملية إعداد قوائم الموظفين الميدانيين. وفي النصف الأول من عام ٢٠٠٩، عقدت ثلاث دورات لمجموعات من موظفي جميع البعثات الميدانية التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام في أوغندا وهايتي، وذلك في مرافق التدريب ببعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي.

٣٧ - وقد عُقدت جلسات إحاطة وإعلام للإدارات/المكاتب الأخرى، بما في ذلك مكتب الشؤون القانونية، وإدارة عمليات حفظ السلام (برنامج القيادات العليا)، وقضاة النظام

الجديد لإقامة العدل، وكبار المديرين في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة.

٣٨ - وليظل مكتب الأخلاقيات على اطلاع بالمناقشات الجارية بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات والممارسات المتعلقة بها خارج نطاق الأمم المتحدة، يشارك مكتب الأخلاقيات في الرابطة المهنية، وحضر مؤتمرات مهنية أو متخصصة مثل تلك التي نظمتها رابطة موظفي مراقبة الامتثال لقواعد السلوك، ومؤتمر قوانين الأخلاقيات الحكومية ومؤتمر المحققين الدوليين خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وأتاحت المشاركة في اللقاءات المهنية أو القطاعية لمكتب الأخلاقيات فرصة للتفاعل مع النظراء في مؤسسات القطاع العام الأخرى ومؤسسات القطاع الخاص وللتعرف على أفضل الممارسات في برنامج فعال للأخلاقيات.

٣٩ - ويتم نشر المعلومات المتعلقة بالسياسات في مجال الأخلاقيات وعمل مكتب الأخلاقيات وخدماته بوسائل مختلفة، منها موقعه على الشبكة الداخلية المتاح على موقع iSeek، وهو موقع الإصلاح تحت قيادة الأمين العام (من خلال صفحة مكرسة للأخلاقيات والتزاهة)، وتوزيع مواد التثقيف والتوعية التي أعدها المكتب.

٤٠ - وخلال شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٩، أجرى مكتب الأخلاقيات استقصاء لقياس الوعي والرضا في الأمانة العامة بأسرها. وكان الغرض من هذا الاستقصاء هو قياس وعي الموظفين بالهيكل الأساسي للأخلاقيات في المنظمة ومهام مكتب الأخلاقيات. وكانت النية من إجراء الاستقصاء أيضا هي المساعدة في فهم مستوى رضا الموظفين عموما عن الخدمات التي يقدمها المكتب، وذلك بهدف تعزيز قدرته على الاستجابة، وخصوصا التواصل مع الموظفين وتشجيع الأفراد على زيادة الاستفادة من خدماته.

جيم - النصح والإرشاد

٤١ - يضطلع مكتب الأخلاقيات بدور استشاري وقائي هام بتقديم النصح المتعلق بالأخلاقيات بسرية إلى الموظفين، والإدارة، وإلى الإدارات/المكاتب، حسب الاقتضاء وعند الطلب. وهو بمثابة المكتب الذي يمكن للموظفين والإدارة اللجوء إليه التماسا للنصح والإرشاد بشأن الإجراء المناسب الذي يجب اتخاذه في ظل مجموعة معينة من الظروف من أجل التوافق مع قيم المنظمة ومبادئها ومعايير السلوك فيها.

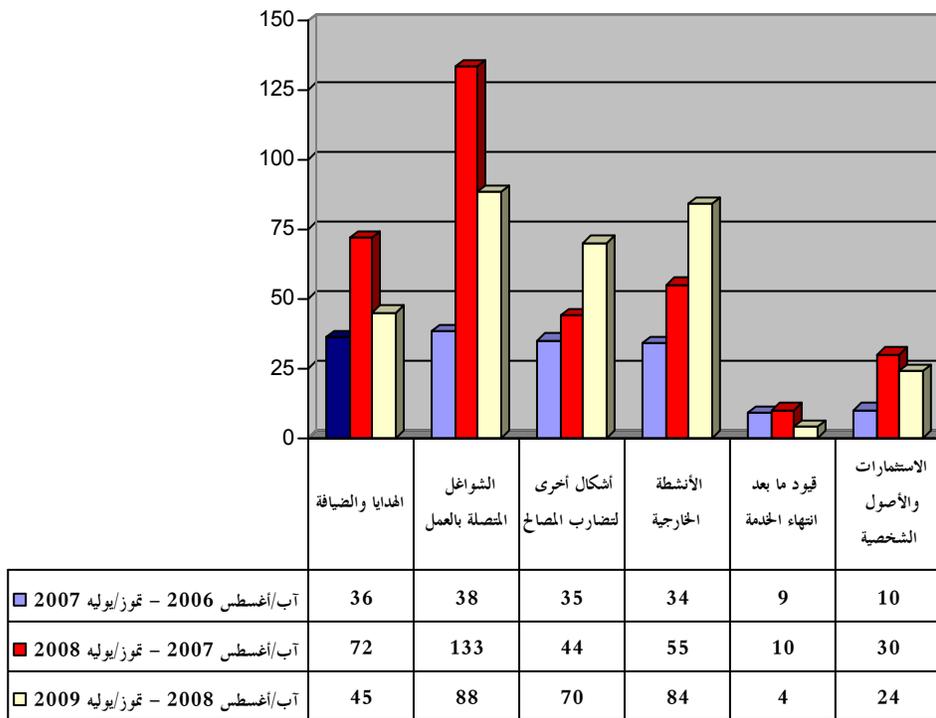
٤٢ - وبتقديم النصح والإرشاد، يسعى المكتب إلى منع أو كشف أو ضبط أي تضارب في المصالح سواء كان فعليا أو ظاهريا أو محتملا، بيد أنه لا يحل محل الآليات القائمة للإبلاغ عن المخالفات.

٤٣ - وأثناء الفترة قيد الاستعراض، تلقى مكتب الأخلاقيات ٣١٥ طلباً للحصول على النصيحة بشأن طائفة واسعة من الشواغل المتصلة بالأخلاقيات. وكما هو مبين في الشكل السابع، يمكن تصنيف هذه الشواغل إلى فئات مختلفة.

الشكل السابع

طلبات الحصول على نصائح بحسب المسألة والدورة

(١ آب/أغسطس ٢٠٠٦-٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩)



٤٤ - وقد يشمل النصيحة والإرشاد بشأن الأخلاقيات توضيح أو تفسير معايير المنظمة المتعلقة ببعض الأنشطة الخارجية. واستناداً إلى الوقائع المعروضة، يقدم المكتب النصيحة والإرشاد بشأن مسار العمل المناسب لكفالة حل المسألة لمصلحة الأمم المتحدة.

٤٥ - وبالإضافة إلى ذلك، فقد رد مكتب الأخلاقيات على عدد من الاستفسارات من كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة بشأن تقاسم المعلومات، وأفضل الممارسات، والسياسات والنصائح والإرشاد في مجال الأخلاقيات. وتشمل هذه الكيانات جامعة الأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى،

واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الصحة العالمية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز).

دال - برنامج الكشف عن الوضع المالي

٤٦ - عهد إلى مكتب الأخلاقيات بمهمة إدارة برنامج الكشف عن الوضع المالي من أجل ضبط المخاطر التي تواجه المنظمة وصيانة وتعزيز ثقة الجمهور في نزاهتها.

٤٧ - وبالنسبة لدورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٨ (التي تبدأ في ١ آذار/مارس ٢٠٠٨)، كان ما مجموعه ٣ ١١٨ موظفا مطالبين بتقديم إقرارات ذمتهم المالية، باستخدام نظام إيداع إقرارات الذمة المالية المنشأ على الإنترنت. وقد غطت دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٨ الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

٤٨ - وبحلول الموعد النهائي المحدد لتقديم الإقرارات في البرنامج، امتثل ما مجموعه ٩٩,١٦ في المائة من مجموع الموظفين (أو ٣ ٠٩٢ مشاركا) امتثالا تاما للالتزامهم. ويمثل معدل الامتثال هذا تحسنا كبيرا بالمقارنة مع دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٧ (أي ٩٢ في المائة أو ٢ ٣٢٩ موظفا). ولم يف ٠,٨٣ في المائة (أو ٢٦ مشاركا) في المجموع بالتزامهم بمتطلبات الإقرار بالذمة المالية، مقابل ٧ في المائة (١٧٢ موظفا) في الدورة السابقة. وقد أحيلت خمس وعشرون حالة لموظفين غير ممثلين إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراء المتابعة المناسب، بينما أحيلت حالة واحدة إلى مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لاتخاذ إجراء المتابعة. ورغم جهود المتابعة المتكررة التي بذلها مكتب الأخلاقيات، ومراجعو برايس ووتر هاوس كوبرز، ورؤساء الإدارات المعنية، لم تقدم بعد الإقرارات المالية لهؤلاء الأفراد في ختام دورة الإيداع.

٤٩ - وقد يعزى تحسن معدل الامتثال لمتطلبات برنامج الكشف عن الوضع المالي إلى عدد من العوامل، أولها ترسيخ نبرة البرنامج وأهميته في بداية الدورة بالرسالة التي وجهها الأمين العام إلى جميع الأفراد المشاركين، والتي أبرز فيها أهمية البرنامج ودعمه له. وثانيها الامتثال الكامل من جانب كبار المسؤولين على مستوى وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد الذي أظهر الالتزام من جانب المنظمة. وثالثها زيادة مكتب الأخلاقيات جهوده في المتابعة مع رؤساء كل من الإدارات والكيانات المشاركة، وكذلك مع كل موظف على حدة. وبالإضافة إلى ذلك، اختصرت التحسينات الفنية التي أدخلت على النظام، بما في ذلك ترحيل المعلومات من إقرارات السنوات السابقة إلى السنة الحالية، مقدار الوقت الذي كان يتعين

على الفرد أن يمضيه أثناء عملية تقديم الإقرارات، وكل هذه العوامل ساهمت في تسهيل الامتثال لمتطلبات البرنامج.

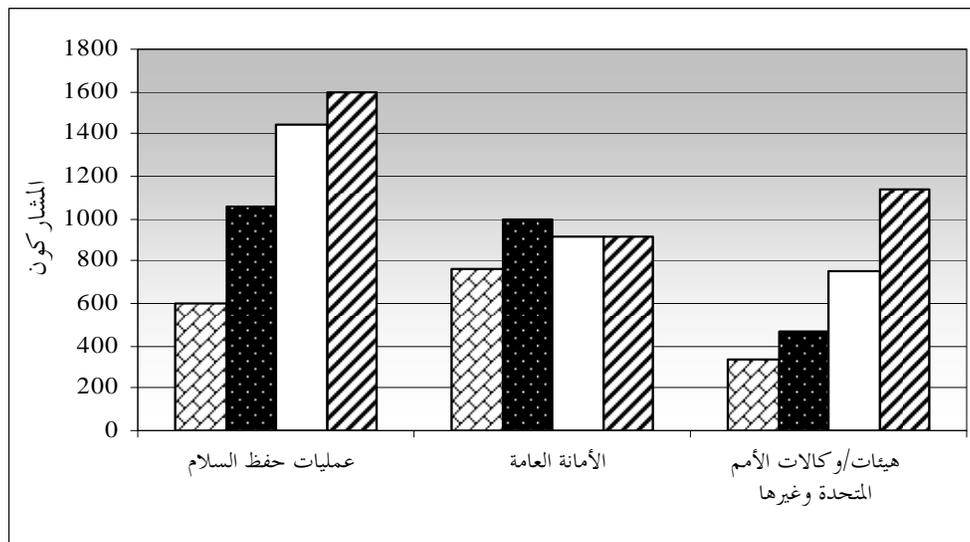
٥٠ - وبالإضافة إلى عملية الاستعراض، هناك أمر آخر هام ويعتبر جزءاً لا يتجزأ من برنامج الكشف عن الوضع المالي، ألا وهو "عملية التحقق"، التي تجرى بصورة عشوائية بين الموظفين من جميع الرتب والمكاتب، وترمي إلى التحقق من صحة المعلومات التي يُكشف عنها في إقرارات الذمة المالية المختارة عشوائياً، وكفالة اكتمال المعلومات المفصح عنها. وقد اختير ما مجموعه ١٣٠ موظفاً من مقدمي الإقرارات لعملية التحقق، قدم ٩٦ في المائة منهم وثائق كاملة لطرف ثالث بحلول الموعد النهائي، مقارنة بـ ٨٩ في المائة في الدورة السابقة. ومع ذلك، لم تكن هناك حالة من حالات عدم تقديم وثائق الطرف الثالث مقارنة بـ ٥ في المائة في دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٧.

٥١ - وفيما يتعلق بدورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٩ (التي تبدأ في ١ آذار/مارس ٢٠٠٩)، فقد كان ما مجموعه ٦٥٧ ٣ موظفاً مسجلين في ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، ما يمثل زيادة قدرها ١١,٧ في المائة مقارنة بالدورة السابقة.

٥٢ - ويقدم الشكل الثامن مقارنة لمستويات المشاركة بين الدورات الأربع لتقديم الإقرارات من برنامج الكشف عن الوضع المالي، بما في ذلك توزيع حسب المجموعات التنظيمية. وكانت أبرز الزيادات الملحوظة في عمليات حفظ السلام وهيئات/وكالات الأمم المتحدة.

الشكل الثامن

المشاركة في برنامج الكشف عن الوضع المالي حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات (٢٠٠٦-٢٠٠٩)^(١)



عمليات حفظ السلام	الأمانة العامة (ب)	هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها السنة	المجموع حسب
٦٠٣	٧٦٢	٣٣٩	١٧٠٤
١٠٦٢	٩٩٧	٤٦٩	٢٥٢٨
١٤٤٩	٩١٩	٧٥٠	٣١١٨
١٦٠١	٩١٣	١١٤٣	٣٦٥٧

(أ) تشير "سنة التقديم" إلى السنة التي يُقدّم فيها إقرار أو إعلان الوضع المالي وتغطي الفترة المشمولة بالتقرير من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة التي قبلها.

(ب) تشير فئة "الأمانة العامة" إلى الإدارات/المكاتب والكيانات الواردة في النشرة ST/SGB/1997/5 والتي تُغطّي ميزانيتها من الميزانية العادية للأمم المتحدة.

(ج) بيانات ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

٥٣ - من المرجح أن يعكس استمرار الزيادة العامة في عدد المشاركين في دورة التقديم لعام ٢٠٠٩، مستوى عالٍ من الوعي لدى مديري البرامج بضرورة الحد من المخاطر التي تتعرض لها المنظمة، وضبط حالات تضارب المصالح المحتملة، وتعزيز الثقة في المنظمة فيما يتعلق بأداء موظفيها لمهامهم ومسؤولياتهم الرسمية.

٥٤ - ويدير مكتب الأخلاقيات برنامج الكشف عن الوضع المالي بالنسبة للموظفين في شتى أجهزة منظومة الأمم المتحدة على أساس تقاسم التكاليف، مع انضمام معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة بوصفهما أحدث المؤسسات المشاركة. ويواصل مكتب الأخلاقيات الاتصالات مع هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها الأخرى التي لم تنفذ بعد برنامجا للكشف عن الوضع المالي، أو التي هي بصدد إقامة برنامجها الخاص في هذا الصدد بغية تعزيز تماسك السياسات وممارستها.

٥٥ - وأوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/63/526)، بأن يقدم الأمين العام في التقارير المقبلة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات بيانات واضحة ودقيقة، موزعة حسب مراكز العمل، بشأن عدد الأفراد الذين يشملهم البرنامج، وعدد الأفراد الذين تقيّدوا بالالتزام بتقديم الإقرارات، وعدد الأفراد الذين لم يتقيّدوا بتلك الالتزامات وأسباب عدم تقيدهم بها. ويقدم الجدول الخاص بمستوى الامتثال لبرنامج الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠٠٨ المعلومات المطلوبة فيما يتعلق بسنة التقديم ٢٠٠٨، حسب الكيانات في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

جدول

مستوى الامتثال لبرنامج الكشف عن الوضع لعام ٢٠٠٨

غير المتقيد بالتزام تقديم الإقرارات	الإقرارات المقدمة	العدد المطلوب من مقدمي الإقرارات	كيان الأمم المتحدة
			الأمانة العامة للأمم المتحدة
-	١	١	مجلس الرؤساء التنفيذيين
-	٤	٤	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
-	٦	٦	إدارة شؤون نزع السلاح
-	٣١	٣١	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
١	٦٤	٦٥	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
-	١٣٠	١٣٠	إدارة الشؤون الإدارية
-	٣٣	٣٣	إدارة الشؤون السياسية
-	٤٠	٤٠	إدارة شؤون الإعلام
-	١٠	١٠	إدارة شؤون السلامة والأمن
-	٩	٩	مكتب الأخلاقيات
-	٢٩	٢٩	المكتب التنفيذي للأمين العام
-	١٧	١٧	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
-	١٣	١٣	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
-	٢٥	٢٥	مكتب الشؤون القانونية
			مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال
-	١	١	والتراع المسلح
-	١٦	١٦	مفوضية حقوق الإنسان
-	٢	٢	مكتب أمين المظالم
-	٢	٢	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا
			مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية
-	٣	٣	غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
-	٥	٥	مكتب دعم بناء السلام
٢	٢٣	٢٥	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
-	٦٩	٦٩	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
١	٤٣	٤٤	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

غير المتقيدين بالالتزام تقدم الإقرارات	الإقرارات المقدمة	العدد المطلوب من مقدمي الإقرارات	كيان الأمم المتحدة
-	١٠	١٠	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
-	٤٠	٤٠	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
-	١	١	لجنة الأمم المتحدة العلمية المعنية بآثار الإشعاع الذري
-	٤٢	٤٢	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
-	٢٩	٢٩	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
-	٥٥	٥٥	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
-	٨	٨	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
-	٥٤	٥٤	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٤	٩١٥	٩١٩	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
٢٠	١ ٤٢٩	١ ٤٤٩	عمليات حفظ السلام
٢	٧٤٨	٧٥٠	هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها وغيرها
٢٦	٣ ٠٩٢	٣ ١١٨	المجموع

٥٦ - وارتفع عدد كبار مسؤولي الأمم المتحدة (برتبة أمين عام مساعد وما فوقها) المشاركين في برنامج الكشف العلني الطوعي، في الفترة المشمولة بالتقرير، من ١٢٠ مسؤولاً في عام ٢٠٠٧ إلى ١٤٩ مسؤولاً في عام ٢٠٠٨. ومن المرجح أن هذا الارتفاع يعود إلى زيادة الوعي بالبرنامج وقبوله. وقد تم على موقع الأمين العام على شبكة الإنترنت نشر بيانات الكشف العلني الطوعي لعام ٢٠٠٨ الخاصة بوكلاء الأمين العام ومساعديه.

٥٧ - وفي شباط/فبراير ٢٠٠٩، بدأ مكتب الأخلاقيات عملية إجراء دراسة جدوى طرف ثالث، على النحو المطلوب في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/62/7/Add.14)، بخصوص إمكانية تولى مكتب الأخلاقيات مهام استعراض الإقرارات المالية التي تقوم بها حالياً شركة برايس ووتر هاوس كوبرز. والغرض من دراسة الجدوى المقترحة هو تحديد محاسن ومساوئ وتكاليف احتمال أن تولى مكتب الأخلاقيات مهام الاستعراض، مع مراعاة كاملة لصالح المؤسسة، وللفعالية من حيث التكلفة، والاستدامة، والسرية، فضلاً عن إدارة المعلومات ومتطلبات البرنامج من تكنولوجيا المعلومات في الأمم المتحدة. وحالما تتوفر نتائج وتوصيات التحليل المعمق، فإنها ستقدم إلى الجمعية العامة للنظر فيها.

٥٨ - وتنتهي مدة العقد الحالي مع شركة برايس ووتر هاوس كوبرز في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. لكن نظرا لأن قرارا لن يصدر عن الجمعية العامة قبل انتهاء مدة العقد الحالي، فإن المفاوضات جارية بين الشركة والأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن إمكانية تمديد العقد، على النحو المطلوب.

هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب التبليغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول

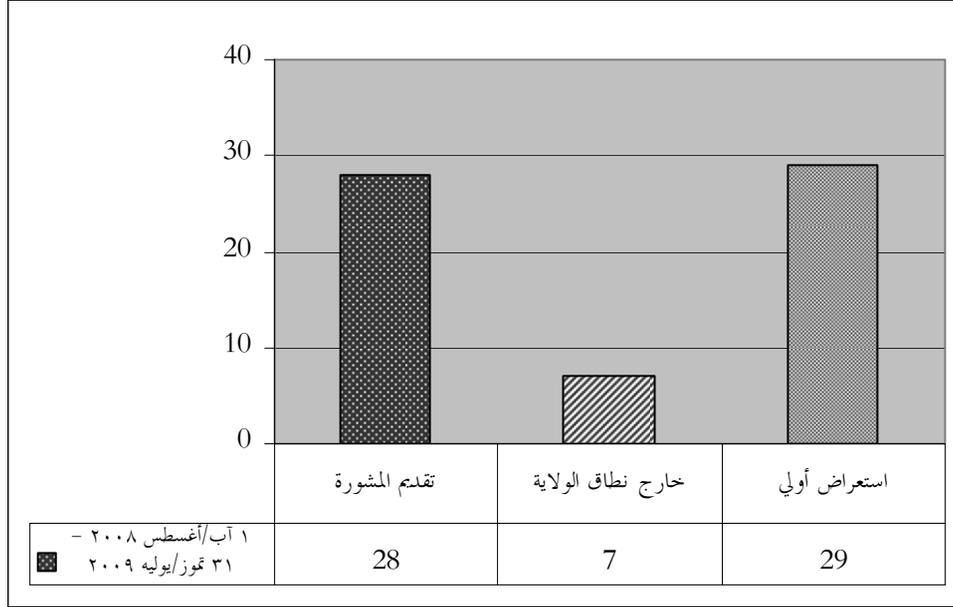
٥٩ - دخلت السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب التبليغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، بصدر نشرته الأمين العام ST/SGB/2005/21. وتضفي هذه النشرة الطابع الرسمي على تدابير حماية الموظفين المعرضين للتهديد بالانتقام، أو الواقعين ضحية له، بسبب إبلاغهم حسب الأصول عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول. وبمجرد تحديد وجود قضية ظاهرة الواجهة، تنقل السياسة عبء الإثبات إلى المنظمة، مما يتطلب من الإدارة بيان أنها كانت ستتخذ الإجراءات الانتقامية ذاتها بصرف النظر عن أن الفرد قام بالإبلاغ عن سوء السلوك أو تعاون مع عملية تحقيق أو مراجعة مأذون بها حسب الأصول.

٦٠ - وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٩، تلقى مكتب الأخلاقيات ٦٤ طلبا متعلقا بالحماية من الانتقام، اعتُبر ٢٩ طلبا منها مبررا لإجراء استعراض أولي. وتنطوي عملية الاستعراض الأولية على استعراض الوثائق التي قدمها صاحب الشكوى وتقصي الحقائق بغية تحديد ما إذا كانت ثمة معلومات مستقلة ومؤكدة تدعم الشكوى من وقوع انتقام. فإذا وجد المكتب قضية ظاهرة الواجهة، فإنه يحيل المسألة عندئذ إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق.

٦١ - ويجب أن يلاحظ أن المكتب، بناء على تجربته المكتسبة خلال السنوات الثلاثة الماضية، أجرى تنقيحا لتصنيف الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام بغية تصوير أدق للإجراءات التي يتخذها المكتب في هذا المجال. ويقدم الشكل التاسع أرقام دورة الإبلاغ الحالية بناء على التصنيف المنقح للطلبات.

الشكل التاسع

الإجراءات المتخذة بشأن طلبات الحماية (١ آب/أغسطس ٢٠٠٨-٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩)



٦٢ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، انتهى المكتب من استعراض ١٣ قضية من أصل القضايا الـ ٢٩ التي بررت إجراء استعراض أولي: في ١٠ قضايا، اتضح أنه لم تكن هناك قضية ظاهرة الواجهة تتعلق بالانتقام، في حين سحب أصحاب الشكاوى الطلبات، في ثلاث حالات، أو تخلوا عنها. ولا تزال عملية الاستعراض الأولي جارية فيما يتعلق بالقضايا الـ ١٦ الباقية.

٦٣ - ومن أصل الشكاوى الـ ٣٥ الباقية، اتضح أن ٧ منها تقع خارج نطاق الولاية وقدم النصح والإرشاد لـ ٢٨ موظفا بشأن نطاق السياسة المتبعة وتطبيقها والشروط الضرورية قبل البدء في إجراء استعراض أولي، فضلا عن التدابير التصحيحية الممكنة المتاحة في حالة إثبات وقوع ذلك الانتقام. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان هناك أيضا عدة حالات سعى فيها الموظفون للحصول على المشورة فيما يتعلق بالخوف من تعرضهم للانتقام في المستقبل لاشتراكهم في نشاط مشمول بالحماية. ومن الجدير بالذكر أن زيادة عدد الطلبات المتعلقة بتنفيذ سياسة الحماية من الانتقام (٦٤ طلبا في دورة الإبلاغ الحالية بالمقارنة مع ٤٥ طلبا في الدورة السابقة) يمكن أن تعزى إلى حد بعيد إلى الزيادة الكبيرة في عدد الحالات التي سعى

فيها الموظفون إلى الحصول على مشورة المكتب في السياسة ذاتها. ويبدو أن الزيادة تشير إلى زيادة الاهتمام بهذا الجزء من ولاية المكتب وإلى زيادة الوعي به.

٦٤ - ولاحظ المكتب أيضا أن غالبية المسائل التي تقع خارج نطاق ولاية المكتب، أو التي قُدمت المشورة فيها، انطوت على الإبلاغ عن إساءة استخدام السلطة، والمضايقة أو المخالفات في عمليات استقدام الموظفين وتعيينهم وترقيتهم. وإضافة إلى ذلك، لاحظ المكتب أن هناك سوء فهم لما يشكل نشاطا مشمولاً بالحماية، ولا سيما الإبلاغ عن سوء السلوك بالمعنى الوارد في نشرة الأمين العام.

٦٥ - وفي الدورة السابقة، أُفيدَ أن ١١ قضية تظل قيد الاستعراض و ٥ قضايا توجد في مرحلة التقييم الأولي. واعتبرت أن ١٤ قضية من هذه القضايا تبرر إجراء استعراض أولي في حين قُدم مكتب الأخلاقيات المشورة في قضيتين بشأن السياسة ذاتها والشروط الضرورية ليكون الفرد مؤهلاً للحماية من الانتقام. ومن أصل القضايا الـ ١٤ التي بررت إجراء استعراض أولي، أنهى المكتب استعراض ١٠ قضايا. ومن هذه القضايا الـ ١٠، رأى المكتب أن هناك قضية ظاهرة الواجهة للانتقام في قضية واحدة، أُحيلت فيما بعد إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. وفي قضيتين اثنتين، قام أصحاب الشكاوى بسحبها أو بالتخلي عنها. ولا يزال الاستعراض الأولي مستمرا حاليا في القضيتين الباقيتين.

٦٦ - وبرزت في دورة الإبلاغ للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ثغرة خطيرة في سياسة المنظمة للحماية من الانتقام. وكما هو مذكور في الفقرة ٦٥ أعلاه، فقد أنهى المكتب استعراضه الأولي لشكوى تلقاها في دورة الإبلاغ للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ وبعد أن قرر وجود قضية ظاهرة الواجهة للانتقام، قام بإحالتها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. ورفض مكتب خدمات الرقابة الداخلية الشروع في إجراء تحقيق، بناء على الاستقلال في العمل الذي حوّلت له الجمعية العامة في قرارها ٢١٨/٤٨ بء. ورأى مكتب الأخلاقيات أن من اللازم لكفالة التنفيذ الكامل لسياسة الحماية من الانتقام، على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2055/21، إجراء تحقيق من أجل السماح للإدارة لتقديم البيّنات وتمكين المنظمة من اتخاذ تدابير تصحيحية، إذا ثبت حينئذ وقوع انتقام. وأكد رأي صادر عن مكتب الشؤون القانونية أنه، استنادا إلى قرار الجمعية المذكور أعلاه، ليس لمكتب خدمات الرقابة الداخلية سلطة تقديرية ليقرر إجراء تحقيق في مسألة ما أو عدم إجرائه ولا يمكن إجراؤه على التحقيق في قضية أحالها من مكتب الأخلاقيات، رغم أن الأمين العام أو كل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بموجب النشرة ST/SGB/2005/21، إجراء التحقيق. وهذه مسألة ينبغي أن تعالجها المنظمة.

رابعاً - لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات

٦٧ - أنشئت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة". وتمثل المسؤوليات الرئيسية للجنة في وضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، والتشاور بشأن بعض القضايا والمسائل المهمة والمعقدة بشكل خاص التي تترتب عليها آثار على نطاق الأمم المتحدة والتي يثيرها أي مكتب للأخلاقيات أو رئيس لجنة الأخلاقيات.

٦٨ - وتتألف لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في أجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة، ومكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وتضم في عضويتها، في ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، الكيانات التالية: مكتب الأخلاقيات، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، والأونروا، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وطلب كل من معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة من مكتب الأخلاقيات رسمياً أن يضطلع بمهام الأخلاقيات فيما يتعلق بموظفيها.

٦٩ - ويرأس اللجنة مدير مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة، الذي يضطلع بالقيادة الوظيفية لجميع مسؤولي الأخلاقيات في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، بهدف تعزيز بناء القدرات وتطويرها، بما في ذلك إتاحة مستويات ملائمة من الموارد المؤهلة مهنيًا، وكفالة الالتزام بمنهجية متسقة فيما يتعلق بتقديم الخدمات ذات الصلة بالأخلاقيات. (انظر نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، المادتين ٢-٣ و ٥-١).

٧٠ - وخلال الفترة من آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٩، عقدت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات ثمانية جلسات، في مقر الأمم المتحدة وفي مكاتب صناديق الأمم المتحدة وبرامجها على السواء.

٧١ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت الأولوية الرئيسية لهذه اللجنة هي تقديم الدعم الفني والتقني للأمين العام في وضع مدونة للأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في الفقرة ١٦١ (د) من القرار ١/٦٠ بشأن نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، والفقرة ١٦ (أ) من القرار ٢٥٤/٦٠. وصيغ مشروع

مدونة الأخلاقيات على نطاق المنظومة بأسرها كإطار يستند إلى القيم مبني على المقاصد والقيم والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة، والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين المعمول بهما، ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٨، بدأ الأمين العام عملية تشاور واسعة النطاق على صعيد المنظومة بشأن مشروع المدونة، شملت موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها، وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، فضلا عن هيئات تمثيل الموظفين ولجنة الخدمة المدنية الدولية. وكانت التعليقات والاقتراحات الواردة من المشاركين في المشاورات موضع استعراض دقيق من جانب لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي عقدت جلستين لتنقيح مشروع المدونة ووضعها في صيغته النهائية لينظر فيه الأمين العام في شباط/فبراير ٢٠٠٩. وترد تفاصيل عملية وضع مدونة الأخلاقيات، في الفرع الخامس من هذا التقرير.

٧٢ - وتبادلت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات معلومات بشأن وضع السياسات وتنفيذها، بهدف تعزيز أتباع نهج متماسك في تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية في الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى وضع مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة، حددت اللجنة الأولويات التالية لعملها في العام ٢٠٠٩: (أ) استعراض سياسات الحماية من الانتقام ومواءمتها؛ و (ب) توفير التدريب الأساسي في مجال الأخلاقيات؛ و (ج) تحقيق تساوq برامج الكشف عن الوضع المالي وتنسيقها؛ و (د) وضع استراتيجية للإعلام والتوعية؛ و (هـ) استعراض التقارير السنوية التي ستقدم في عام ٢٠٠٩.

٧٣ - وأجرت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات استعراضا لسياسات المنظمات الأعضاء بشأن الحماية من الانتقام، بهدف سد الثغرات وضمان الاتساق في تطبيقها. وأجريت بحوث، بغرض وضع مراجع ودروس، عن سياسات الحماية في كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات الدولية العامة والحكومات الوطنية. وبعد مداوات مستفيضة، وبناء على الخبرة العملية، وافقت اللجنة على العناصر الأساسية اللازمة لوضع سياسة فعالة للحماية من الانتقام. ووضعت اللجنة بعد ذلك مشروع إطار للسياسات، يمكن ضمنه للمنظمات الأعضاء وضع سياساتها، أو تحديدها، أو صقلها. ولا يزال مشروع السياسة قيد استعراض اللجنة.

٧٤ - وواصلت اللجنة إيلاء اهتمام كبير للتدريب في مجال الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. واستعرضت البرامج التدريبية القائمة على الإنترنت في مجال الأخلاقيات، المتاحة في المنظمات الأعضاء بغية تحديد التدريب الأساسي في مجال الأخلاقيات، والنظر في البدائل العملية بالنسبة للمنظمات التي لم تضع بعد برامج تدريبية خاصة بها في مجال

الأخلاقيات، بسبب قيود الميزانية. وتلبية للحاجة إلى إصدار الشهادات بالنسبة للتدريب عن طريق الإنترنت في مجال الأخلاقيات في بعض المنظمات، تبذل الأمانة العامة جهوداً من أجل إدخال تعديلات تقنية على برنامج التدريب الإلزامي على الإنترنت المسمى ”مبادرة التوعية بواجب النزاهة“ من أجل السماح بإصدار الشهادات للمستخدمين من غير موظفي الأمانة العامة.

٧٥ - وتبادلت اللجنة بانتظام وجهات النظر فيما يتعلق بتنفيذ سياسة الإفصاح المالي في المنظمات الأعضاء لتعزيز الاتساق. وعلاوة على ذلك، أوصى رئيس اللجنة، بموافقة أعضائها، الرؤساء التنفيذيين للبرنامج الإنمائي وصندوق السكان واليونيسيف بأن يقوم جميع موظفي مكاتب الأخلاقيات التابعة لكل منظمة من هذه المنظمات، ابتداءً من دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠٠٩ فصاعداً، بتقديم إقرارات مالية إلى نفس الكيان الذي يستعرض الإقرارات المالية لموظفي مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة. وقد نُفذت هذه التوصية تماماً.

٧٦ - واستشار لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات رئيسها في قضايا وردت من موظفي الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. وطلب هؤلاء الموظفون أن يعيد رئيس اللجنة النظر في قضاياهم بموجب أحكام المادة ٤-٣ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، بشأن ادعاءات الانتقام للإبلاغ عن سوء سلوك أو للتعاون مع عمليات مراجعة أو تحقيقات مأذون بها حسب الأصول. وخلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، أُحيلت قضيتان إلى رئيس اللجنة. وقرر الرئيس في القضية الأولى، بعد التشاور مع لجنة الأخلاقيات، عدم الشروع في إجراء استعراض مستقل. وفي القضية الثانية، أيد الرئيس، استناداً إلى المعلومات التي قدمها صاحب الشكوى، ما خلص إليه مكتب الأخلاقيات بالبرنامج المعني، فقرر بالتالي عدم المضي في إجراء أي استعراض إضافي.

٧٧ - وعملاً بالمادة ٥-٤ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المتعلقة باستعراض اللجنة للتقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، نظرت اللجنة، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، في تقارير مكاتب الأخلاقيات بالبرنامج الإنمائي، وصندوق السكان، والأمانة العامة للأمم المتحدة.

٧٨ - وأوصى الأمين العام في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين (A/63/301)، لكي تُطبَّق معايير الأخلاقيات والنزاهة بشكل متسق، ولتعزيز التآزر على نطاق المنظومة، بأن تشجع الجمعية وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وغيرها من الكيانات المهمة على الاشتراك في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، على أساس واسع ومن خلال آلية

مفتوحة. واستجابة لذلك، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٥٠/٦٣ بشأن إدارة الموارد البشرية، أن يناقش مع الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، المجالات الممكنة التعاون فيها بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات وتحقيق وفورات في تكاليفها. وقد أعربت عدة وكالات متخصصة عن اهتمامها بالمشاركة في لجنة الأمم المتحدة، و/أو في قيام مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة بتنفيذ المهام المتعلقة بالأخلاقيات لوكالاتها على أساس تقاسم التكاليف. وتداولت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن مختلف الخيارات بغية الدفع قدما بالعملية، وتيسير المشاركة الفعلية على نطاق المنظومة.

خامسا - مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة

٧٩ - كما هو مبين في الفقرة ٧١ من هذا التقرير، حثت الجمعية العامة الأمين العام، في قرارها ١/٦٠ و ٢٥٤/٦٠، على وضع مدونة أخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة، ووضعها في صيغتها النهائية. وعلاوة على ذلك، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٥ من الجزء الثاني عشر من قرارها ٢٥٠/٦٣ بشأن إدارة الموارد البشرية، أن يدرج في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات معلومات عن أنشطة لجنة الأخلاقيات، بما في ذلك تشمل استعراضا لما يراه مناسباً من المسائل المعقدة المتصلة بالأخلاقيات التي عاجلتها اللجنة. وتبعاً لذلك، يعتزم الأمين العام تقديم تقرير عن عملية وضع مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة، وتقديم مدونة الأخلاقيات، بالصيغة الواردة في مرفق هذا التقرير، إلى الجمعية في دورتها الرابعة والستين لإقرارها.

٨٠ - وقدمت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات المساعدة في إعداد مشروع مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة. وقد صيغت مدونة الأخلاقيات في بيان قصير موجز للقيم والمبادئ الأساسية التي كرسها ميثاق الأمم المتحدة، مثل الاستقلالية، والولاء، والتجرد، والنزاهة، لتوجيه سلوك موظفي الأمم المتحدة وتصرفاتهم. والمقصود أن تكون قائمة على القيم وباعثة على الطموح في طبيعتها، بدلا من أن تكون تأديبية وقائمة على القواعد.

٨١ - وتحتوي مدونة الأخلاقيات، بصيغتها الحالية، على ١٢ من القيم والمبادئ الأساسية. ويمكن العثور على هذه القيم والمبادئ السامية في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين المعمول بهما، فضلا عن معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية التي وضعت معايير محددة للسلوك، تمثل تفسير المنظمة لقيمها ومبادئها الأساسية. وليس المقصود من مدونة

الأخلاقيات أن تكون ملزمة قانوناً أو أن تنص على عقوبات على الانتهاكات. إذ توجد هذه العقوبات في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين المعمول بهما.

٨٢ - وفي إطار عملية وضع مدونة الأخلاقيات، نُظِر بعناية في مدونات الأخلاقيات ومدونات السلوك المعمول بها حالياً في الخدمة العامة الوطنية في مختلف بلدان العالم من حيث الموقع الجغرافي، ومستوى التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والنُظُم السياسية، فضلاً عن المدونات التي تعتمد عليها شركات القطاع الخاص، والرابطات المهنية، والمؤسسات الدولية. كما أُولى الاعتبار للنُظُم والنُهج المختلفة في الأخلاق والنزاهة، فضلاً عن الدروس المستفادة.

٨٣ - وبدأ الأمين العام عملية تشاور على نطاق المنظومة، بشأن مشروع المدونة في آب/أغسطس ٢٠٠٨، شملت موظفي إدارة الأمانة العامة بأسرها؛ وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، وهيئات تمثيل الموظفين الثلاث، وهي لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، ولجنة الخدمة المدنية الدولية. وخلال هذه العملية، تواصل الأمين العام مع رؤساء الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة وغيرها من الكيانات طلباً للتعليقات والاقتراحات. وفي نهاية تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، تم تلقي ردود من ٣٤ كيانات داخل منظومة الأمم المتحدة. وشمل ذلك ردوداً من ١٣ إدارة/مكتبا ضمن الأمانة العامة في جميع أنحاء العالم، وثمانية صناديق وبرامج تابعة للأمم المتحدة، وتسع وكالات متخصصة، وثلاث هيئات لتمثيل الموظفين، ولجنة الخدمة المدنية الدولية.

٨٤ - وأجرت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات استعراضاً دقيقاً لجميع التعليقات والاقتراحات، وقدمت مشروع المدونة المنقح إلى الأمين العام ليوافق عليه في شباط/فبراير ٢٠٠٩. ونقل الأمين العام النص الموافق عليه لمشروع المدونة إلى أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٩، وأشار بوضوح إلى رغبته في أن تنظر الوكالات المتخصصة في استخدام مدونة الأخلاقيات دليلاً مشتركاً لتعزيز القيم والمعايير الأخلاقية في المؤسسات الخاصة بها، انطلاقاً من روح "توحيد الأداء".

٨٥ - وسيكفل نظر الجمعية العامة في المدونة، وإقرارها، أن تكون الهيئة الإدارية للأمم المتحدة، قد حددت بوضوح القيم والمبادئ الأساسية لتوجيه سلوك موظفي الأمم المتحدة وتصرفاتهم.

سادسا - الاستنتاجات والتوصيات

٨٦ - واصل مكتب الأخلاقيات بعد أكثر من ثلاثة أعوام من العمل إثبات جدواه ودوره في تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في الأمم المتحدة مع الوفاء في الوقت ذاته بالمسؤوليات المتزايدة المنوطة به وتذليل العقبات المتعلقة بالميزانية وبالموظفين.

٨٧ - وأثبتت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات أنها آلية مفيدة لضمان الاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية وتعزيز التآزر في الأمم المتحدة، كما يتبين في عملية وضع مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة ومواءمة السياسات والممارسات المتصلة بالأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٨٨ - وبناء عليه، يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة للنظر فيها وإقرارها. ويرد نصها الكامل في مرفق هذا التقرير.

مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة

الديباجة

إذ تعيد تأكيد مقاصد الأمم المتحدة وقيمها ومبادئها، المكرسة في ميثاقها، وأهمية كفاءة أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة للأمم المتحدة؛ وعملاً بأحكام الفقرة ١٦١ من الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥^(١) التي تحت الأمين العام على التطبيق الدقيق لمعايير السلوك القائمة وعلى وضع مدونة للأخلاقيات لجميع موظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة بأسرها؛ وإذ تدرك أنه لا بد للأمم المتحدة من غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها؛ وإذ تؤكد مجدداً معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية ومعايير السلوك المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين وغيرهما من إصدارات الأمم المتحدة بهذا الشأن؛ تحدد مدونة الأخلاقيات هذه القيم والمبادئ التي توجه سلوك موظفي الأمم المتحدة وتصرفهم.

القيم

الاستقلال

يحافظ موظفو الأمم المتحدة على استقلالهم ولا يلتزمون أو يتلقون تعليمات من أي حكومة أو من أي شخص أو كيان آخر خارج الأمم المتحدة ويمتنعون عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين في الأمم المتحدة مسؤولين أمام الأمم المتحدة وحدها.

الولاء

الولاء لمقاصد الأمم المتحدة وقيمها ومبادئها هو التزام أساسي لجميع موظفي الأمم المتحدة. وعليهم أن يبرهنوا على الولاء للأمم المتحدة وعليهم، في جميع الأوقات، أداء وظائفهم وتنظيم سلوكهم واضعين نصب أعينهم مصالح الأمم المتحدة وحدها.

(١) انظر قرار الجمعية العامة ١/٦٠.

الحِيَاد

يتحلى موظفو الأمم المتحدة دائماً في أدائهم لمهامهم الرسمية بالحِيَاد، والموضوعية، والمهنية. وعليهم أن يكفلوا ألا يضر التعبير عن آرائهم ومعتقداتهم الشخصية أو يبدو ضاراً بأداء واجباتهم الرسمية أو بمصالح الأمم المتحدة. وعليهم ألا يتصرفوا بطريقة يمكن أن تؤدي بلا مبرر إلى معاملة تفضيلية فعلاً أو تصوراً لصالح أشخاص أو مجموعات أو مصالح أو ضد إحدى هذه الفئات.

النزاهة

يحافظ موظفو الأمم المتحدة على أعلى معايير النزاهة، بما في ذلك الأمانة، والصدق، والعدل، وطهارة اليد، في كل ما يتعلق بمهامهم الرسمية ومصالح الأمم المتحدة.

المساءلة

يكون موظفو الأمم المتحدة مسؤولين عن أداء مهامهم على الوجه السليم وعن قراراتهم وأفعالهم. ويتخذ موظفو الأمم المتحدة قراراتهم تحقيقاً لمصالح الأمم المتحدة. ويُخضعون أنفسهم للتدقيق الذي تتطلبه مناصبهم.

احترام حقوق الإنسان

يحترم موظفو الأمم المتحدة احتراماً تاماً حقوق الإنسان وكرامة جميع الأشخاص وقدرهم ويتصرفون بما يقتضيه الفهم، والتسامح، ومراعاة واحترام التنوع ودون أي نوع من التمييز.

المبادئ

تضارب المصالح

يرتب موظفو الأمم المتحدة مصالحهم الخاصة على نحو يمنع نشوء تضارب فعلي أو محتمل أو ظاهري في المصالح، وفي حالة نشوء هذا التضارب بين مصالحهم الخاصة وواجباتهم ومسؤولياتهم الرسمية، وجب الكشف عن التضارب وحسمه لما فيه مصلحة الأمم المتحدة.

إساءة استخدام السلطة

لا يستخدم موظفو الأمم المتحدة السلطة المخولة لهم، وخاصة باستغلال الزملاء أو المنتفعين أو سواهم من الأشخاص أو الجماعات لتحقيق مكاسب مالية أو سياسية أو جنسية أو غيرها.

الهدايا والتكريمات والمنن وغير ذلك من المزايا

على موظفي الأمم المتحدة ألا يطلبوا أو يقبلوا من مصادر خارجة عن الأمم المتحدة هدايا أو تكريمات أو منناً و/أو مزايا أخرى قد تشكل في استقلالهم، وحيادهم، ونزاهتهم، إلا إذا كان قبول تلك الهدايا أو التكريمات أو المنن و/أو غيرها من المزايا عملاً بالسياسات والأنظمة الواجبة التطبيق.

موارد الأمم المتحدة

لا يستخدم موظفو الأمم المتحدة موارد المنظمة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما في ذلك ممتلكاتها، ولا يسمحون باستخدامها، إلا للأغراض المأذون بها.

سرية المعلومات

لا يستخدم موظفو الأمم المتحدة معلومات غير متاحة للجمهور عموماً، لتحقيق مكاسب خاصة، مالية أو غيرها، لمنفعتهم الشخصية، أو لمنفعة آخرين تربطهم بهم روابط شخصية أو عائلية أو غيرها، ولا يفشوا هذه المعلومات إلى الجمهور دون إذن بذلك. ويستمر انطباق هذا الالتزام بعد انتهاء خدمتهم مع الأمم المتحدة.

مرحلة ما بعد العمل

لا يتصرف موظفو الأمم المتحدة بحيث يستغلون استغلالاً سيئاً مراكزهم ومناصبهم الرسمية، بما في ذلك المعلومات السرية التي حصلوا عليها بفضل شغلهم تلك المراكز والمناصب، عند سعيهم للحصول على العمل أو التعيين بعد تركهم الخدمة مع الأمم المتحدة.

تطبيق المدونة

تطبق مدونة الأخلاقيات هذه على جميع موظفي الأمم المتحدة.

لأغراض هذه المدونة، تشمل عبارة موظفي الأمم المتحدة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، مثل متطوعي الأمم المتحدة؛ وموظفي ومستخدمي الكيانات غير

التابعة للأمم المتحدة أو الأفراد الذين أبرموا اتفاقات تعاون مع الأمم المتحدة (بمن فيهم المتدربون الداخليون، والاستشاريون الدوليون والمحليون والمتعاقدون من الأفراد والشركات)؛ والخبراء الموفدين في بعثات، بمن فيهم ضباط شرطة الأمم المتحدة؛ وأفراد وحدات الشرطة الوطنية المشكّلة، وضباط السجون والمراقبين العسكريين والأفراد العسكريين التابعين لوحدات الوطنية العاملين في بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام.

تدرج القيم والمبادئ الواردة في مدونة الأخلاقيات هذه في معايير السلوك الواجبة التطبيق المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين وغيرهما من إصدارات الأمم المتحدة بهذا الشأن، بما في ذلك الالتزام بإبلاغ أي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها إلى الموظفين المسؤولين عن اتخاذ الإجراءات المناسبة.

تدخل هذه المدونة حيز النفاذ في ... (اليوم/الشهر/العام).