

Distr.: General
9 September 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البندان ١٣٦ و ١٣٧ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

وحدة التفتيش المشتركة

الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2010/3)، لتنظر فيها.

موجز

يشكل تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2010/3) متابعة لتقرير سابق أعدته الوحدة بشأن ثغرات الرقابة "من أجل تحديد التقدم المحرز، والدروس المستفادة، وأفضل الممارسات في إنشاء مهمة متعلقة بالأخلاقيات وتنفيذها في منظومة الأمم المتحدة بأسرها". ويستعرض هذا التقرير الملاك الوظيفي للمكاتب المعنية بالأخلاقيات في المنظومة بأسرها وتمويلها ومسؤولياتها.

* A/65/150.



ويتضمن هذا التقرير آراء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. وقد جُمِعَت آراء المنظومة على أساس المدخلات المقدمة من المؤسسات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، التي رحبت بالاستعراض الشامل للمهام الأخلاقية الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، وركزت تعليقاتها أساساً على آحاد التوصيات. وركزت في تعليقاتها العامة على المعايير المقترحة، وتفاصيل مهام الأخلاقيات في سائر المنظومة والدور الذي يضطلع به مكتب الأخلاقيات. وفي حين وافقت الوكالات على التوصيات بصورة عامة، فقد أعربت عن قلقها بشأن عدد منها، بما في ذلك مفهوم إنشاء مهمة مشتركة للأخلاقيات فيما بين الوكالات الصغيرة.

أولاً - مقدمة

١ - يشكل تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الأخلاق في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2010/3) متابعة لتقرير سابق أعدته الوحدة بشأن ثغرات الرقابة "من أجل تحديد التقدم المحرز، والدروس المستفادة، وأفضل الممارسات في إنشاء مهمة للأخلاقيات وتنفيذها في منظومة الأمم المتحدة بأسرها". ويستعرض هذا التقرير الملاك الوظيفي لمكاتب الأخلاقيات الموجودة في المنظومة بأسرها وتمويلها ومسؤولياتها.

ثانياً - تعليقات عامة

٢ - رحب أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بالاستعراض الشامل لمهام الأخلاقيات الوارد ذكره في تقرير وحدة التفتيش المشتركة وركزوا تعليقاتهم على فرادى التوصيات. وتركز تعليقاتهم العامة على المعايير المقترحة، وتفاصيل مهام الأخلاقيات في سائر المنظومة والدور الذي تضطلع به مكاتب الأخلاقيات.

٣ - ولاحظت الوكالات أن وحدة التفتيش المشتركة قدمت "معايير مقترحة" من أجل سير عمل مكاتب الأخلاقيات. وأعربت الوكالات عن تقديرها للجهد الذي ينطوي عليه وضع هذه المعايير، معتبرة أنها تستند إلى مدخلات تلقتها الوحدة من مصادر كثيرة. غير أن الوكالات نصحت بعدم النظر إلى هذه المعايير على أنها معايير وُضعت من أجل الممارسة العملية للأخلاقيات في الأمم المتحدة. وأشارت الوكالات إلى أن موظفي

الأخلاقيات أنفسهم هم الذين ينبغي أن يضعوا المعايير المهنية، وربما يكون ذلك من خلال الآليات المتزايدة للجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات على نطاق المنظومة، التي تشكل شبكات مشتركة بين الوكالات من موظفي الأخلاقيات الدوليين.

٤ - وأشارت الوكالات إلى أن وحدة التفتيش المشتركة سعت جاهدة، في إعداد هذا التقرير، إلى توثيق الممارسات الحالية توثيقاً شاملاً في الوكالات التي شملتها الدراسة، ويرد وصف هذه الممارسات في مرفقات هذا التقرير. وفي معظم الحالات، صحت الوحدة جميع الأخطاء المكتشفة في مشروع التقرير، وأشارت الوكالات إلى أن تعليقاتها أخذت بعين الاعتبار إلى حد كبير. غير أنه في عدة حالات، أفادت الوكالات بأن التعليقات التي كان يُقصد بها توضيح بعض المسائل لم تُدمج بالكامل في نص التقرير النهائي. فمثلاً، ذكرت إحدى النقاط الواردة في الموجز التنفيذي، المتعلقة بالمسؤوليات التي تضطلع بها مكاتب الأخلاقيات أن "سياسات حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية هي غائبة إلى حد بعيد في الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، أو أنه بدئ للتو في صياغتها". وفي حين قد يكون البيان صحيحاً من حيث الوقائع، فقد أشار بعض الوكالات إلى أن هذه البيانات المطولة يمكن أن تقود القراء إلى افتراض عدم وجود سياسات هامة قائمة لدى وكالات معينة. وفي حين يمكن العثور على تفاصيل ذات صلة في مرفقات هذا التقرير، فإن الوكالات المتخصصة التي لم يكن لديها بالفعل تلك السياسات قد اعترضت على هذا النهج العام لكتابة التقارير. وإضافة إلى ذلك، أشارت عدة وكالات إلى أمثلة من حالات تفتقر إلى الدقة في الجداول المرفقة، ودعت وحدة التفتيش المشتركة إلى إصدار توصيات عند الضرورة لكفالة وجود سجل دقيق، رغم أن الوحدة صوّتت الأخطاء التي اكتُشفت قبل نشر التقرير.

٥ - وأخيراً، دعت الوكالات إلى إيلاء الاهتمام للبيان الوارد في الفقرة ١٦ من التقرير، التي تنص على ما يلي: "وأحد الآمال المعقودة على المهمة المتعلقة بالأخلاقيات هي أنها قد تحول دون أن تتطور المسائل المثارة إلى مشاكل تستلزم حلاً على منوال المنازعات". ولاحظت الوكالات أن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات حافظت على أعلى معايير النزاهة وعززت ثقافة من الأخلاقيات والشفافية والمساءلة من خلال الحيلولة دون تضارب المصالح والحفاظ على السلامة التنظيمية. ولم تعالج المهام المتعلقة بالأخلاقيات بصورة مباشرة مسائل النزاع في مكان العمل، كما لم تحل محل مكاتب أخرى تعاملت مع المنازعات من قبيل أمين المظالم. وسلّمت الوكالات بأن وجود مهمة فعالة للغاية تتعلق بالأخلاقيات تؤدي إلى زيادة الوعي الأخلاقي، وتعزز اتخاذ القرارات الأخلاقية، وتشجع العمل الأخلاقي، وتدعم القيادة الأخلاقية. وينبغي ألا تقاس مهمة تتعلق بالأخلاقيات بمقدار الحد من النزاعات والخلافات والمظالم في أماكن العمل.

ثالثاً - تعليقات خاصة على التوصيات

التوصية ١: ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات الصغيرة أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى تقديم مقترحات لإنشاء مهمة متعلقة بالأخلاقيات عن طريق إما قيام مجموعة من المنظمات بإنشاء مكتب أخلاقيات مشترك على أساس تقاسم التكاليف أو عن طريق الاستعانة من الداخل بمكتب الأخلاقيات في منظمة أخرى على أساس تقاسم/استعادة التكاليف.

٦ - فيما لاحظت الوكالات أن هذه التوصية موجهة إلى مجالس الإدارة، فقد علّقت بالقول إنها عرضت عدة تحديات وقد تتطلب درجة عالية من التنسيق فيما بين الوكالات ذات الهياكل الإدارية المستقلة والمختلطة، وبالتالي قد يكون تنفيذها للوهلة الأولى غير عملي. ومع ذلك، وفيما شكك بعض الوكالات بقابليتها للاستمرار والتطبيق العملي، لاحظت عدة منظمات أن هذه الإمكانية قد نوقشت على مستويات رفيعة فيها، وأسفرت عن نتائج إيجابية، وأن هذه المنظمات تتجه نحو تنفيذ التوصية. وبالتالي، وفيما يمكن لهذا النهج أن يثبت قابليته للاستمرار بالنسبة لبعض الوكالات، فقد تجد وكالات أخرى من الصعب المشاركة بسبب الولاية والمتطلبات المحددة لكل منظمة.

التوصية ٢: ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون أن يكون أحد شروط شغل وظيفة رئيس مكتب الأخلاقيات في منظماتهم هو توافر المؤهلات والخبرة في مجال الأخلاقيات، وينبغي إدراج ذلك في توصيف الوظيفة المعنية وفي الإعلان المتعلق بشغور الوظيفة.

٧ - أيدت الوكالات عموماً هذه التوصية ووافقت من حيث المبدأ على أنه ينبغي للرؤساء التنفيذيين كفالة أن يتمتع رئيس المهمة المتعلقة بالأخلاقيات بالمؤهلات والخبرة الفنية ذات الصلة في مجال الأخلاقيات في المنظمات، وأن تدرج هذه المتطلبات في التوصيف الوظيفي ذي الصلة.

التوصية ٣: ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون أن يكون ملء الوظيفة الشاغرة لتعيين رئيس مكتب الأخلاقيات في منظماتهم مفتوحاً أمام كل من المرشحين الداخليين والمرشحين الخارجيين على قدم المساواة، وأن يُنشر الإعلان عن شغور الوظيفة على نطاق واسع.

٨ - أعربت الوكالات بتحفظ عن دعمها لهذه التوصية، وخصوصاً إذا ما كانت المهمة المتعلقة بالأخلاقيات تتعلق بوظيفة على أساس التفرغ في منظمة واحدة، أو مشتركة عبر عدة منظمات أصغر حجماً. غير أنه إذا كانت المهمة المتعلقة بالأخلاقيات تتصل بوظيفة على أساس عدم التفرغ إلى جانب مهام أخرى في المنظمة ذاتها، فقد يكون من الصعب الإعلان عن شروط هذه المهمة بشكل مستقل عن المهام الأخرى (على أساس عدم التفرغ)،

إذ إن هذه الأخيرة قد تخلف أثرا على مجمل المؤهلات والمهارات المطلوبة من المرشح الفائز. وهذا ما قد يحد من مدى ملاءمة المرشحين لشغل هذه الوظيفة. وعلاوة على ذلك، قد تتعارض هذه التوصية أيضا مع النظام الأساسي للموظفين الخاص بفرادى المنظمات، الأمر الذي قد يمنح الأفضلية للمرشحين الداخليين.

التوصية ٤: ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون اتباع التشاور الكامل مع ممثلي الموظفين في إعداد الإعلان عن شغور الوظيفة فيما يتصل بتعيين رئيس مكتب الأخلاقيات في منظماتهم.

٩ - أيد مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق هذه التوصية، لكنه لاحظ أنها تفتقر إلى الوضوح فيما يتعلق بالكفاءات المطلوبة على مستوى لجنة الموظفين لكفالة القيمة المضافة في الإعداد للإعلان عن شغور وظيفة رئيس مكتب الأخلاقيات.

التوصية ٥: ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون وجود ممثل للموظفين في مجلس التعيينات فيما يتعلق باختيار رئيس مكتب الأخلاقيات.

١٠ - اتفقت الوكالات من حيث المبدأ على أن المهمة المتعلقة بالأخلاقيات تتطلب الحصول على دعم موظفي المنظمة ومشاركتهم ورأت أن من المفيد بالنسبة لممثل الموظفين أن يستشار على النحو الواجب بشأن اختيار رئيس مكتب الأخلاقيات، على نحو ما دعت إليه هذه التوصية. غير أنها لاحظت أن ذلك النهج قد لا يكون عمليا في حالة وجود موقف مشترك يتعلق بالأخلاقيات (على النحو المقترح في التوصية ٤)، نظرا لأنه قد يتطلب وجود اتفاقات بين المنظمات ومجالس الموظفين لديها.

التوصية ٦: ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى تطبيق حدود زمنية على الولاية عند تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات، وينبغي أن تكون مدة التعيين سبع سنوات غير قابلة للتجديد، أو تعييناً لا يزيد عن فترتين متعاقبتين كل منها أربع أو خمس سنوات، مع عدم وجود أي إمكانية لإعادة التعيين من جانب المنظمة نفسها.

١١ - كان مفهوما بالنسبة للوكالات أن الحد الزمني للولاية (أو التعيينات غير القابلة للتجديد) يمنح رئيس مكتب الأخلاقيات الاستقلال التنفيذي وبعض الأمن الوظيفي، وخصوصا عندما يُطلب منه إصدار أحكام صعبة. وبالتالي أيدت الوكالات عموما تنفيذ الحد الزمني للولاية بالنسبة لرؤساء مكاتب الأخلاقيات؛ غير أنها أشارت إلى ضرورة المرونة في تطبيق تلك الحدود وأشارت إلى عدة أمثلة يمكن أن تجعل من تنفيذ التوصية أمرا صعبا. واستشهدت وكالة واحدة على الأقل بشاغل وظيفة استقدم للعمل من دون تحديد فترة تكليفه، وبالتالي وجدت صعوبة في تطبيق هذه التوصية بأثر رجعي، فيما استشهدت وكالة

أخرى بسياسات تناوب الموظفين التي ظهر أنها تتعارض مع هذه التوصية. وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت الوكالات أن بعض المهام المتعلقة بالأخلاقيات يمكن أن يؤديها موظف يؤدي مهام أخرى أيضا ليس لها حد زمني للولاية، وهو ما يعقد بالتالي تطبيق القيود على العقد. وعلاوة على ذلك، علقت الوكالات بالقول إن التوصية تتضمن عدة احتمالات تتعلق بمدة العقد التي تتراوح بين ٧ و ١٠ سنوات، وأعربت عن شكوكها بشأن المعيار الذي ينبغي استخدامه لاختيار أفضل نهج. وأخيرا، لاحظ بعض الوكالات أن هذه الحدود الزمنية للولايات يمكن أن تتعارض مع نظامي الموظفين الإداري والأساسي والأنظمة المتعلقة بتعيين الموظفين، وسوف تحتاج إلى المعالجة من جانب الهيئات التشريعية.

التوصية ٧: ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى ضمان أن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً، أو موجزاً له، لا يغيره الرئيس التنفيذي، مباشرة إلى الهيئة التشريعية إلى جانب أي تعليقات يديها الرئيس التنفيذي بشأنه.

١٢ - وافقت الوكالات على هذه التوصية وأيدت قيام رئيس مكتب الأخلاقيات بتقديم تقرير إلى الهيئة التشريعية مباشرة. وأشارت الوكالات إلى أن الهيئات التشريعية التابعة لمنظمة ما مخولة لطلب تقديم هذه الأنواع من التقارير، التي كانت تقتصر، من حيث الموضوع، على المسائل النظامية والإحصاءات المتصلة بالعمل.

التوصية ٨: ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه رؤساءها التنفيذيين إلى ضمان أن يكون لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الاتصال بصورة غير رسمية بالهيئات التشريعية وأن يكون منصوباً على هذه إمكانية كتابة.

١٣ - أشارت الوكالات إلى أن مكاتب الأخلاقيات يمكنها بالفعل الاتصال بالهيئات التشريعية عن طريق آليات رسمية، على النحو المطلوب في التوصية ٧، وترى أن إمكانية الاتصال بشكل غير رسمي، تمكن رئيس مكتب الأخلاقيات من عرض المسائل المتعلقة بالأخلاقيات البالغة الخطورة أو الشديدة الحساسية. إلا أنها أشارت أيضا إلى أن هذه النوعية من الاتصالات تتطلب مراعاة أقصى قدر من العناية والحساسية عند عرضها من أجل تفادي التسييس، أو التأثير بدون داع، أو أن يبدو رئيس مكتب الأخلاقيات في صورة من يتلقى تعليمات من إحدى الدول الأعضاء. وتؤكد الوكالات عموما روح التوصية، باستثناء العنصر الذي يدعو إلى تقديم طلب رسمي خطي لإجراء هذا الاتصال، وهي لا ترى أي أساس منطقي لهذا الطلب.

التوصية ٩: ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، إن لم يكونوا قد فعلوا ذلك بعد، بالتعجيل بعملية التماس العضوية للمنظمات التابعة لهم في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.

١٤ - يعتقد أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين، ولا سيما الوكالات المتخصصة، أن مشاركة موظفي مكاتب الأخلاقيات النشطة في شبكة على نطاق المنظومة توفر محفلاً مناسباً يمكن تطبيق المعايير والسياسات الأخلاقية في إطاره بشكل متسق على نطاق المنظومة بأسرها. ولتحقيق هذه الغاية، أنشئت شبكة أخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتوفير رابطة مهنية للعاملين الدوليين في مجال الأخلاقيات. وقد تضمنت أهداف الشبكة تبادل الممارسات الناجحة؛ وإصدار توجيهات نموذجية؛ ووضع نقاط مرجعية داخلية؛ واستعراض الأقران وتقييم البرامج؛ والتنمية الوظيفية. ولهذا لا تعتقد الوكالات المتخصصة أن العضوية في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات ضرورية. وقد واصلت اللجنة تقديم الدعم لموظفي مكاتب الأخلاقيات التابعة لوكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، التي يقدم مدير مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة عن طريقها القيادة والإشراف الوظيفيين إلى مكاتب الأخلاقيات المحلية.

التوصية ١٠: ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون تقديم تدريب إلزامي بشأن الأخلاقيات لجميع موظفي المنظمات التابعة لهم، وينبغي قيامهم باتخاذ زمام المبادرة عن طريق المشاركة في هذا التدريب، بما في ذلك الدورات الإلزامية المتعلقة بتجديد المعلومات والتي ينبغي أن تُنظم كل ثلاث سنوات.

١٥ - أشارت الوكالات إلى أن التدريب الدوري بشأن الأخلاقيات يُعتبر من أفضل الممارسات وهو من المهام الرئيسية لجميع مكاتب الأخلاقيات. بيد أنها لاحظت أن التدريب الدوري (مرة كل ثلاث سنوات) المقترح في التوصية قد لا يكون مناسباً لجميع الوكالات بسبب القيود المالية، ولذلك تؤيد تنفيذ هذه التوصية في الحدود التي تسمح بها موارد الميزانية المتاحة للوكالات. وبغض النظر عن مسألة القيود المالية، أشارت الوكالات إلى أن التوعية الأخلاقية ينبغي أن تستمر على امتداد المسار الوظيفي للموظف، بشكل منتظم، ويجب القيام بالتدريب مرة كل سنة أو كل سنتين أو ثلاث سنوات؛ أو عند حدوث تغيير هام في الوظيفة مثل الترقية. وشددت الوكالات على أن الممارسات الجيدة في مجال القواعد الأخلاقية التنظيمية تشجع على القيام بمزيج من التدريب الإلزامي والطوعي الموجه نحو اهتمامات واختصاصات الموظفين المهنية، على أن يتم ذلك بمشاركة الرؤساء التنفيذيين.

١٦ - وعرضت الوكالات عدة نُهج بديلة لتعزيز التدريب، بما في ذلك دورات تحديث المعلومات في مجال الأخلاقيات تجري كعنصر في إطار مجموعات تدريبية أخرى متصلة بها، مثل التدريب القانوني أو التدريب في مجال المشتريات. وسيكون ذلك مفيدا لدمج عناصر التدريب بشأن الأخلاقيات. وقد يتضح أن هذا النهج أكثر فعالية من حيث التكلفة وقد يتيح إجراء دورات شاملة لتحديث المعلومات بشأن الأخلاقيات تكون أقل تكررا. وهناك نهج آخر يقوم على الحوار بين الأشخاص أثناء دورات تجري تحت إشراف إدارة متبصرة. وتتيح هذه الدورات فرصة لمناقشة المعايير الأخلاقية والسلوك في مكان العمل بين الموظفين ومديرهم. وفي الأوضاع المثلى، ينبغي للمنظمات القيام بمبادرات للتوعية بالأخلاقيات باستخدام نهج قائم على "هرم إداري"، تقدم فيه كل فئة من المديرين تدريبا بشأن الأخلاقيات للموظفين الذي يقعون مباشرة تحت إشرافهم.

التوصية ١١: ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين بتنظيم دراسات استقصائية للموظفين كل سنتين بشأن التوعية بالزاهة ونشر نتائج هذه الدراسات على شبكات الإنترنت الداخلية لمنظمتهم.

١٧ - لم تعترض الوكالات على إجراء دراسات استقصائية للموظفين، وأفادت بأن الدراسات الاستقصائية بشأن التوعية بالزاهة يمكن أن تساعد على تقييم أثر برنامج الأخلاقيات على الثقافة التنظيمية وعلى وجهات نظر الموظفين ومواقفهم إزاء المؤسسة. إلا أن الوكالات ترى أنه نظرا إلى الجهود والنفقات المتصلة بهذه الأنشطة، كان ينبغي أن يتضمن تقرير وحدة التفتيش المشتركة تحليلا أكثر تفصيلا للتكاليف والفوائد منها. ومع ذلك، وافقت الوكالات على القيام بهذه الأنشطة بالقدر الذي تسمح به موارد الميزانية المتاحة لديها.

التوصية ١٢: في الحالات التي يكتشف فيها مكتب الأخلاقيات في المنظمة وجود دعوى ظاهرة الوجهة بحدوث انتقام أو تهديد بالانتقام ويمتنع مكتب الرقابة الداخلية عن إجراء التحقيق يكون على الرئيس التنفيذي أو رئيس مكتب الأخلاقيات إحالة المسألة إلى وحدة التفتيش المشتركة من أجل التحقيق فيها.

١٨ - أيدت الوكالات التوصية المتعلقة باللجوء إلى آليات تحقيق بديلة عندما يتعذر على مكتب الرقابة الداخلية إجراء تحقيق (على سبيل المثال في حالة وجود تضارب في المصالح) أو أنه لا ينبغي له القيام بذلك (على سبيل المثال نظرا لأولوياته وقلة الموارد). ووافقت الوكالات على أن تعرض وحدة التفتيش المشتركة بديلا في ظل هذه الظروف النادرة، ولكنها شددت على أن هذه التوصية يجب ألا تتضمن دعوة صريحة لوحدة التفتيش

المشتركة بإجراء تحقيقات في هذه الحالات. وأشارت المنظمات كذلك إلى أن حل هذا النوع من الحالات التي تناولتها هذه التوصية لا يكمن في الاستعانة بكيان جديد، مثل وحدة التفتيش المشتركة، إضافة إلى وظائف التحقيق الداخلية المنشأة من قبل، وإنما في ضمان استقلال السلطة المسؤولة عن وظيفة التحقيق الداخلي.

التوصية ١٣: ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات - التي لم تأخذ على سبيل الاستعجال بسياسة شاملة بشأن الكشف المالي، أن يفعلوا ذلك، بما في ذلك إجراء مراجعة وتحقيق عشوائي كل عام من جانب مكاتب الأخلاقيات المعنية لإقرارات الكشف المالي المقدمة من جميع الموظفين المعنيين.

١٩ - أيدت المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة هذه التوصية، لكنها أشارت إلى أنه كان من الممكن تعزيز التقرير عبر تضمينه المزيد من المعلومات المواضيعية بشأن طبيعة ونطاق الإجراءات اللازمة لتنفيذ الممارسات المتعلقة بالإقرار المالي. وفي هذا الصدد، أشارت الوكالات، بشكل خاص، إلى أن الروابط التي قد تؤدي إلى نشأة تضارب في المصالح، سواء كان ذلك فعليا أو نابعا عن مجرد تصورات، ليست واضحة في جميع الحالات. وأشارت الوكالات إلى أن الاطلاع على معلومات إضافية بشأن فعالية التكاليف الناجمة عن الخدمات التي تقدمها مصادر خارجية كان يمكن أن يساعدها على تقييم إمكانية اتباع هذا الخيار، استنادا إلى الموارد اللازمة لتنفيذه، وخاصة لأنها تعتبر عموما أن الإقرار المالي جزء من برنامج شامل للكشف عن تضارب المصالح الشخصية وتسويتها.

التوصية ١٤: ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون أن يكون رئيس مكتب الأخلاقيات في المنظمات التابعة لهم عضواً في فريق الإدارة العليا وأن يشارك في جميع اجتماعات هذا الفريق، وينبغي أن يُصدروا صكاً إدارياً بهذا المعنى.

٢٠ - وافقت الوكالات عموماً على هذه التوصية التي دعت إلى مشاركة مكتب الأخلاقيات في اجتماعات الإدارة العليا. إلا أن الوكالات أشارت إلى أن مصطلح "الإدارة العليا" قد يختلف باختلاف الوكالات، وأنه لو أوضحت وحدة التفتيش المشتركة مستوى المشاركة المناسب لتعزيزت هذه التوصية. ومع ذلك، شجعت العديد من الوكالات اعتماد نهج عملي لتنفيذ هذه التوصية، من خلال ضمان مشاركة مكاتب الأخلاقيات في اجتماعات الإدارة العليا الأكثر صلة بوظيفة الأخلاقيات، لا بالضرورة في كافة الاجتماعات التي تضم الموظفين ذوي الرتب العليا. وفضلاً عن ذلك، أفادت الوكالات بأنه في بعض الحالات، قد لا يكون من المناسب مشاركة الموظفين المعنيين بالأخلاقيات في اجتماعات

فريق الإدارة العليا، نظراً إلى أن ذلك يعني إشراك موظف الأخلاقيات في عملية صنع القرار، وبالتالي، لا يمكنه إجراء تقييم مستقل للشكاوى التي قد تنشأ ردّاً على أي قرار يُتخذ.

التوصية ١٥: ينبغي قيام الرؤساء التنفيذيين بعقد "اجتماع عام" سنوي مع الموظفين يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات.

٢١ - أيد أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين هذه التوصية وأشارت العديد من الوكالات إلى أنها أجرت بالفعل اجتماعات عامة تضمنت مناقشات بشأن المسائل الأخلاقية. وأفادت بعض الوكالات التي لديها هياكل لامركزية أنها تفضّل إدراج بنود جدول الأعمال المتعلقة بالأخلاقيات في الاجتماعات وحلقات العمل الإقليمية.

التوصية ١٦: ينبغي أن توزع الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمتها أن يقدموا إقراراً بالكشف المالي ينبغي مراجعته بنفس الطريقة التي تُتبع مع سائر الموظفين المطلوب منهم تقديم هذه الإقرارات.

٢٢ - أيدت الوكالات روح هذه التوصية، مع أنها أوضحت أنها ترى أنها موجهة للهيئات التشريعية. ومع ذلك، أفاد أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين بأن النص الحالي للتوصية يقلل من وظيفة الإشراف على الإقرارات المالية المقدمة من الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج. وكما تمت الإشارة إلى ذلك في التقرير، يقوم الرؤساء التنفيذيون في الصناديق والبرامج حالياً بتقديم إقرارات بالكشف المالي إلى مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة، وتقوم هيئة خارجية بمراجعتها. أما الموظفون الآخرون العاملون في منظمات تتطلب منهم تقديم إقرارات بالكشف المالي، فهم يعرضونها على هيئات داخلية في تلك المنظمات، وهي تقوم لاحقاً بمراجعة هذه الإقرارات. ومن خلال التوصية بأن توزع الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين "أن يقدموا إقراراً بالكشف المالي ينبغي مراجعته بنفس الطريقة التي تُتبع مع سائر الموظفين المطلوب منهم تقديم هذه الإقرارات"، يقوم الرؤساء التنفيذيون للصناديق والبرامج بعدئذ بتقديم إقراراتهم إلى هيئات داخلية لتراجعها، بدلاً من الممارسة الحالية المتمثلة في تقديم الإقرارات إلى مكتب الأخلاقيات لتقوم جهة خارجية بمراجعتها.

التوصية ١٧: ينبغي أن توزع الهيئات التشريعية إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمتها بتقديم مقترحات من أجل إنشاء آلية داخلية تحدّد الطرائق التي يسير عليها مكتب الأخلاقيات و/أو دائرة الرقابة الداخلية في إجراء تحقيق أو استعراض بشأن الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة، بما في ذلك تقديم نتائج التحقيق أو الاستعراض مباشرة إلى الهيئة التشريعية المعنية.

٢٣ - إلى جانب الإشارة إلى أن هذه التوصية موجهة إلى الهيئات الإدارية، أيدت الوكالات وضع طرائق مناسبة للتحقيق في الإدعاءات الموجهة ضد أي رئيس تنفيذي، وأوضح العديد من الوكالات أن هذه الإجراءات موجودة بالفعل. واعترفت الوكالات بأن وضع معايير وعمليات مناسبة قبل حدوث حالات خطيرة من هذا القبيل يتيح فرصة سانحة للتفكير والنظر بعناية. وعلاوة على ذلك، أشارت الوكالات إلى احتمال نشوء تضارب في المصالح، سواء كان متأصلاً أو متصوراً، لو أجرت تحقيقات من هذا النوع أقسام داخلية فقط، وأوضحت أن هناك مجالاً في هذه التوصية لإدراج ممارسات بديلة، مثل الاستعانة بكيانات خارجية.

٢٤ - ولاحظت الوكالات أيضاً أنه ينبغي، أثناء جميع هذه التحقيقات، مراعاة حقوق الرئيس التنفيذي وفقاً للأصول القانونية الواجبة، بما في ذلك السرية، وأنه ينبغي النظر في الإحالة إلى هيئة تحقيق مستقلة خارجية فقط بعد أن توعز الهيئة الداخلية بضرورة القيام بذلك، وهكذا يتم تجنب حدوث أي حالات تحال فيها إلى أطراف خارجية إدعاءات غير جادة أو يتضح أنها لا تستند إلى أدلة للتحقيق فيها.