

Distr.: General
23 August 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون

البند ١٤١ 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 ٢٠١٢ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣.

* A/68/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

031013 300913 13-43911 (A)



أولا - مقدمة

١ - أعد هذا التقرير، وهو التقرير الثامن منذ إنشاء مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عملا بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤، التي طلبت فيها الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم سنويا تقريرا عن أنشطة المكتب وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات.

٢ - ويقدم هذا التقرير عرضا عاما وتقييما لأنشطة مكتب الأخلاقيات فيما بين ١ آب/أغسطس و ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣ المضطلع بها عملا لولايته المتمثلة في النهوض بثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة داخل المنظمة. واتخذ المكتب عدة مبادرات ترمي إلى النهوض بثقافة أخلاقية، شملت دعم السلوك الأخلاقي لدى القيادات، وتشجيع المناقشات في مكان العمل بشأن الأخلاقيات، وإجراء تقييمات المخاطر، ووضع أدوات قياس تقييمية.

٣ - ويقدم المكتب خدمات مباشرة إلى موظفي الأمم المتحدة بجميع رتبهم ويعالج المئات من طلبات الخدمات المحددة سنويا. وتشمل الإنجازات البارزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الرد على ٤٥٩ طلب استشارة سرية في مجال الأخلاقيات؛ واستعراض ٦٣٠ ٤ ملف إقرار مالي خلال دورة عام ٢٠١٢ لبرنامج المنظمة للإقرار المالي؛ واختيار جهة استعراض خارجية جديدة لبرنامج الإقرار المالي مما أسفر عن خفض للتكاليف؛ وتنظيم ٦٠ نشاطا من أنشطة الاتصال أتاحت للمكتب تبادل الآراء مباشرة مع أكثر من ٧٠٠ من موظفي الأمم المتحدة؛ وإثراء المكتبة بمواد عن التدريب في مجال الأخلاقيات؛ والارتقاء بالاتساق ورسم السياسات؛ وتنظيم ١٣ دورة توجيهية سرية في مجال الأخلاقيات مع كبار القادة؛ والرد على ٤٩ طلبا تتعلق بسياسة المنظمة في مجال الحماية من الانتقام، بما في ذلك إجراء ١٥ استعراضا أوليا لشكاوى مقدمة بشأن تدابير انتقامية في مكان العمل.

٤ - ويعرض التقرير نظرة معمقة في تقييم الأخلاقيات والمخاطر المتعلقة بالسمعة لعمليات الأمم المتحدة الميدانية الذي أجراه المكتب في عام ٢٠١٢. وحدد هذا التقييم أهم المخاطر الأخلاقية والمخاطر المتعلقة بالسمعة التي تواجه حفظ السلام، ووضع أدوات قياس كمي للمخاطر الأخلاقية وثقافة الأخلاقيات، وقدم توصيات يجري حاليا تنفيذ عدد منها.

٥ - ويجري مكتب الأخلاقيات استعراضات تنظيمية وسياساتية هامة تتعلق بالإقرار المالي والحماية من الانتقام بغية تعزيز البرنامج.

٦ - والتقارير 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 حالياً).

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

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

(أ) إدارة برنامج المنظمة للإقرار المالي؛

(ب) إسداء المشورة والتوجيه للموظفين، في إطار السرية، بخصوص المسائل الأخلاقية، بما يشمل إدارة خط هاتف للمساعدة؛

(ج) إدارة سياسة المنظمة فيما يخص الحماية من الانتقام؛

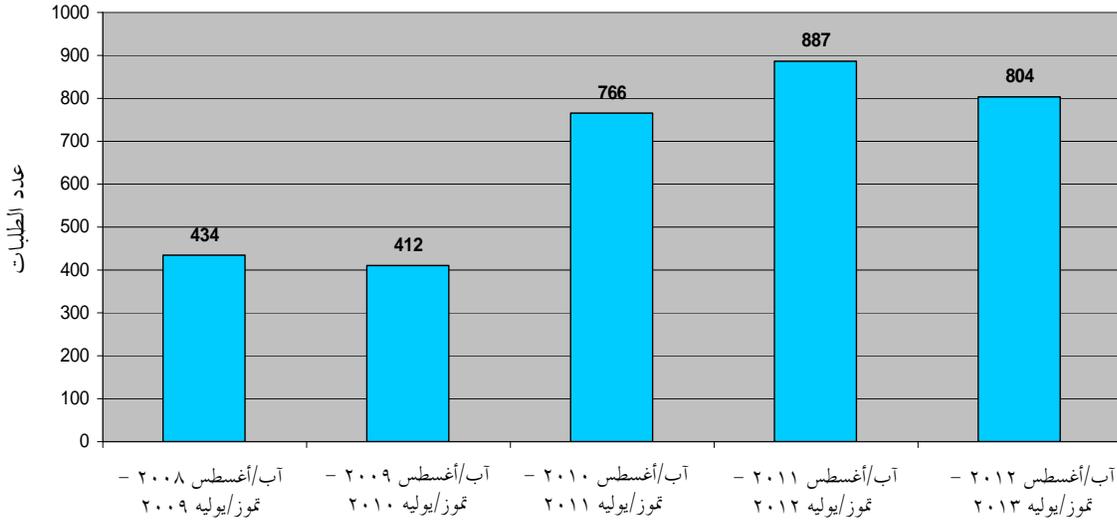
(د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في المسائل الأخلاقية، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب، حسب الاقتضاء، وتنظيم أنشطة الاتصال في مجال الأخلاقيات؛

(هـ) دعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات المتبعة فيها بين أمانة الأمم المتحدة وصناديق المنظمة وبرامجها.

٨ - ويساعد مكتب الأخلاقيات، باضطراره، بمسؤولياته، الأمين العام في كفاءة أداء جميع الموظفين لمهامهم على نحو متسق وفقاً لأعلى مستويات النزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة.

٩ - وفيما بين ١ آب/أغسطس ٢٠١٢ و ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣، تلقى مكتب الأخلاقيات ما مجموعه ٨٠٤ طلبات خدمة من مكاتب الأمانة العامة، بما في ذلك المقر واللجان الإقليمية وعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وعلى النحو الوارد في الشكل الأول أدناه، أدى التزام المكتب بتكثيف أنشطة الاتصال والتوعية والتثقيف في مجال الأخلاقيات على مدى فترات الإبلاغ الثلاث الأخيرة إلى زيادة هامة في مستوى استعانة الموظفين بخدمات المكتب. ويظل إطار التفاعل عاملاً أساسياً في الارتقاء بالمعايير وتعزيز السلوك الأخلاقي في مكان العمل.

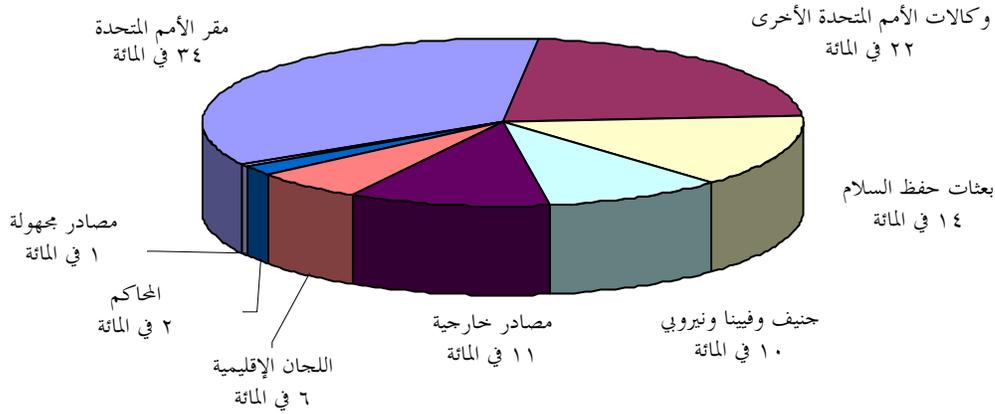
الشكل الأول
إجمالي طلبات خدمات مكتب الأخلاقيات حسب دورة الإبلاغ، (آب/أغسطس - تموز/يوليه ٢٠١٣)



١٠ - يتلقى مكتب الأخلاقيات بانتظام طلبات خدمات من مواقع وكيانات متعددة (انظر الشكل الثاني أدناه). وحيث إن المكتب لديه موظفين في نيويورك فقط، من الضروري بذل جهود متضافرة من أجل تقديم الخدمات إلى الموظفين على الصعيد العالمي. وتنعكس نتائج التوسع في الأعمال في الزيادة المطردة في النسبة المئوية لطلبات الخدمات الواردة من خارج المقر: ٤٨ في المائة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ و ٦٦ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الشكل الثاني

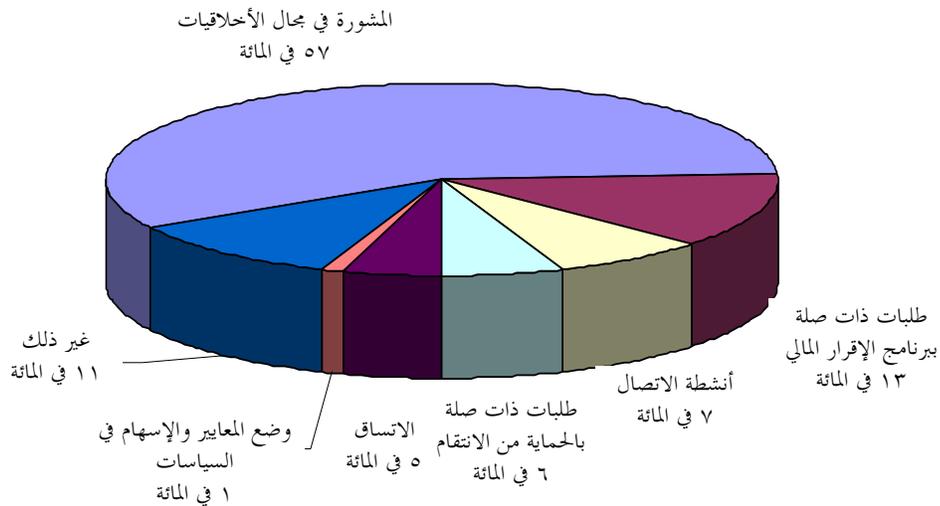
طلبات الخدمات حسب مصدرها، (١ آب/أغسطس ٢٠١٢-٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣)



١١ - ويرد مكتب الأخلاقيات، في إطار التغطية الشاملة للشواغل الأخلاقية، على الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات عامة، والتدريب، وبرنامج الإقرار المالي، والحماية من الانتقام، ووضع المعايير، ودعم السياسات. وعلى النحو الوارد في الشكل الثالث أدناه، لا تزال طلبات إسداء المشورة في مجال الأخلاقيات تمثل أغلبية الطلبات الواردة على المكتب.

الشكل الثالث

طلبات الخدمات حسب الفئة، (١ آب/أغسطس ٢٠١٢-٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣)



ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - المشورة و التوجيه

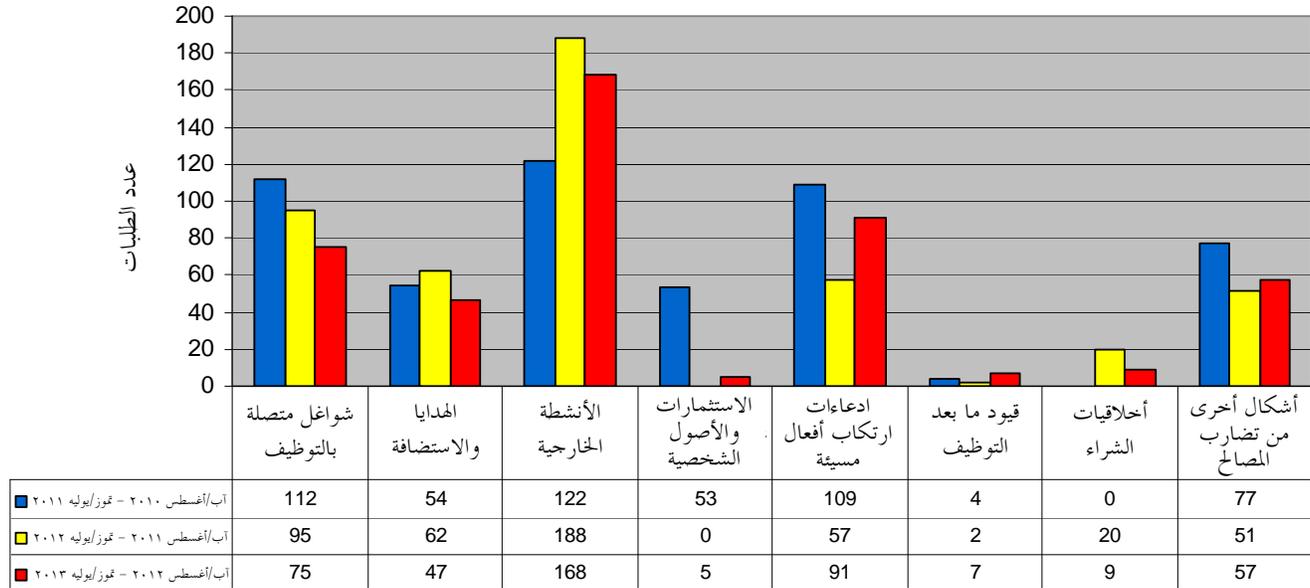
١٢ - يعمل مكتب الأخلاقيات في إطار السرية بصفته كيانا مستقلا ومحايدا يكرس لإسداء خدمات مشورة جيدة في الوقت المناسب. ويساعد المكتب الموظفين في التقييد بأعلى مستويات الكفاءة والأهلية والتزاهة عن طريق إسداء المشورة بشأن معايير السلوك المعنية وإيضاح التزامات الموظفين والمنظمة. ويؤدي المكتب، بمساعدته الموظفين في اتخاذ قرارات متسقة مع قيم وقواعد المنظمة، وظيفة أساسية في مجال درء المخاطر.

١٣ - ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة إلى الموظفين بشأن شواغل متنوعة، بما في ذلك حالات تضارب المصالح الشخصية الفعلي أو المتصور، ومباشرة الأنشطة الخارجية، وقبول الهدايا وأشكال التكريم، والاستثمارات والأصول الشخصية، وغير ذلك من المسائل المتصلة بالتوظيف. والمكتب، باعتباره ملاذا آمنا وسريا للموظفين، لا يعوض الآليات القائمة فيما يتعلق بالإبلاغ عن سوء السلوك أو تسوية التظلمات. ويسر الطابع المستقل والسري للمكتب الإقبال عليه ويتيح تعزيز الثقة فيه. والمكتب لا يمثل الإدارة ولا الموظفين ويظل محايدا واستشاريا بطبيعته.

١٤ - وكما ورد في الفقرة ٣ أعلاه، تلقى المكتب ما مجموعه ٤٥٩ طلب مشورة وتوجيه في مجال الأخلاقيات، أي ما يمثل ٥٧ في المائة من جميع الطلبات الواردة. ويعرض الشكل الرابع فئات طلبات المشورة الواردة على مدى فترات الإبلاغ الثلاث الأخيرة.

الشكل الرابع

طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات حسب الدورة، (آب/أغسطس ٢٠١٠ - تموز/يوليه ٢٠١٣)



١٥ - ظل العدد الإجمالي لطلبات المشورة في مجال الأخلاقيات ثابتا نسبيا على مدى دورات الإبلاغ الأخيرة. وتعكس نسبة الاستعانة بهذه الخدمات الأهمية التي يوليها كل من الموظفين والمديرين للخدمات الاستشارية التي يقدمها مكتب الأخلاقيات. ويواصل المكتب تقديم المساعدة إلى موظفي الأمم المتحدة في تذليل العقبات التي تطرحها المسائل المعقدة المتصلة بمكان العمل وفي بلورة مسارات عمل ملائمة. وفي الآونة الأخيرة، تزايد مستوى تعقيد طلبات المشورة زيادة ملحوظة، مما يشير إلى أن الموظفين يلجأون إلى المكتب لطلب المساعدة فيما يتعلق بمجالات تطرح مسائل متعددة ووقائع معقدة وتنطوي على نتائج غير مؤكدة.

١٦ - وعلى النحو الوارد في الشكل الرابع أعلاه، تركز أكبر نسبة من طلبات المشورة الواردة سنويا على "الأنشطة الخارجية". ويدل ذلك على أن الموظفين أضحوا مدركين جيدا لشرط الموافقة المسبقة على بعض أنواع الأنشطة الخارجية من أجل تفادي التأثير سلبيًا على الأمم المتحدة أو على وضعهم كموظفين مدنيين دوليين. ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة بانتظام بشأن إجراءات الموافقة على الأنشطة المتوخاة وبشأن مدى ملاءمتها.

١٧ - وواصل مكتب الأخلاقيات إسداء المشورة على نحو مستقل إلى شعبة المشتريات التابعة لإدارة الشؤون الإدارية بشأن مسائل تتعلق بالأخلاقيات ومكافحة الفساد وبرامج

امتثال المؤسسات الموجهة إلى البائعين الراغبين في إجراء معاملات تجارية مع الأمم المتحدة. وركزت هذه الجهود أساساً على (أ) مدى أهلية خبراء الأخلاقيات والامتثال الخارجيين الذين يستعين بهم البائعون للتأكد من تنفيذ البائع لبرامج الأخلاقيات ومكافحة الفساد والامتثال. بما يستجيب لتوقعات الأمم المتحدة؛ (ب) مدى توفير الوثائق التي يقدمها البائع وتقرير الخبر لما يكفي من الضمانات المؤكدة باستيفاء البائع لشروط قبول أهليته مجدداً.

١٨ - وعلى مدى الـ ٣٦ شهراً الماضية، رد مكتب الأخلاقيات على استفسارات من شعبة المشتريات بشأن ٢٨ بائعاً 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. ويعمل المكتب على نحو وثيق مع الشعبة وغيرها من الجهات فيما يتعلق ببذل العناية الواجبة إزاء الأطراف الثالثة، والمخاطر المتعلقة بالسمعة، والحالات المحتملة للتضارب بين مصالح المنظمة والمصالح الشخصية.

١٩ - والتزاماً بدور المكتب فيما يتعلق بالنهوض بالمساءلة والشفافية، أسدى مكتب الأخلاقيات المشورة على نحو مستقل في مجال الأخلاقيات إلى المكتب التنفيذي للأمين العام فيما يتعلق بتخفيف المخاطر الأخلاقية والمتعلقة بالسمعة التي يمكن أن تنشأ عن مبادرات الشراكة ذات أصحاب المصلحة المتعددين. وأجريت محادثات مماثلة مع مجلس مراجعي الحسابات وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

٢٠ - ويواصل مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة المستقلة 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 امتثالاً صارماً بسياسات الأمم المتحدة المعمول بها فيما يتعلق بالبائعين. وقد تمت السنة الأولى من نظام الرصد، ويجري حالياً تنفيذ جميع التوصيات التي قدمها القائمون على الرصد إلى البائعين.

٢١ - ويعتبر الموظفون مكتب الأخلاقيات جهازاً مستقلاً يعمل بمثابة مكتب تسجيل سري. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى المكتب ٥٨ إشعاراً بتقديم استفسارات بشأن مسائل فردية تتعلق بمكان العمل لم يطلب من المكتب بشأنها القيام بأي إجراءات إضافية. ويتيح استلام هذه المعلومات وحفظها الآمن للموظفين غير الراغبين في اتخاذ إجراءات غير رسمية أو رسمية أن يعبروا مع ذلك عن انشغالهم وتسجيلها.

٢٢ - ورد مكتب الأخلاقيات على استفسارات واردة من الكثير من كيانات الأمم المتحدة بشأن تبادل المعلومات وأفضل الممارسات والسياسات والمشورة والتوجيه، بما فيها

جامعة الأمم المتحدة، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الصحة العالمية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

باء - برنامج الإقرار المالي

٢٣ - يدير مكتب الأخلاقيات برنامج الأمانة العامة للإقرار المالي الذي يعد أداة أساسية لتحديد حالات تضارب المصالح الشخصية وإدارتها والتخفيف من مخاطرها من أجل حماية سلامة المنظمة. وفي إطار البرنامج، يلزم موظفون معينون، منهم جميع الموظفين برتبة مد-١ فما فوق والموظفون الذين تتمثل واجباتهم الرئيسية في أنشطة الشراء والاستثمار، بتقديم إقرارات مالية سنوية. ويستعان بمصادر خارجية في استعراض بيانات الإقرار المالي.

٢٤ - وخلال دورة ٢٠١٢ السنوية لإيداع الإقرارات التي تبدأ في ١ آذار/مارس ٢٠١٢ وتغطي فترة الإبلاغ عن الإقرار المالي الممتدة بين ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، شارك ٦٣٠ ٤ من مقدمي الإقرارات في البرنامج، ٢٤٩ ١ منهم من مقدمي الإقرارات الجدد أو من أصحاب الإقرارات غير المتكررة. وامتثل ما مجموعه ٩٩,٩ في المائة من المشاركين (أو ٦٢٦ ٤ موظفاً) للالتزامات إيداع الإقرارات. ويساوي معدل الامتثال هذا المعدل الذي تحقق في دورة الإيداع لعام ٢٠١١، وذلك ما يمثل إجمالاً أعلى مستوى للامتثال في تاريخ البرنامج.

٢٥ - وقدم مكتب الأخلاقيات الدعم إلى الموظفين الذين يواجهون صعوبات تقنية ورد على الاستفسارات الفردية في غضون ٤٨ ساعة. وخلال دورة عام ٢٠١٢ لإيداع الإقرارات، تلقى المكتب أزيد من ٦٢٠٠ من الاستفسارات وطلبات المساعدة تشمل طائفة عريضة من الشواغل تتراوح بين المسائل التقنية وإدارة البرنامج والشواغل المتعلقة بالامتثال. وأبلغ المكتب مراكز الاتصال في الإدارات ورؤساء الإدارات المعنية بشأن إجراء متابعة داخلية مع الموظفين الذين لم يوفوا التزاماتهم بتقديم الإقرار. ويسهم هذا التدبير في كفاءة الكشف المبكر عن الثغرات التي تتخلل عملية الامتثال واتخاذ تدابير تصحيحية بسرعة.

٢٦ - ويمثل التحقق من المعلومات المقدمة من صاحب الإقرار للتأكد من صحة المعلومات واستكمالها جزءاً لا يتجزأ من برنامج الإقرار المالي. وخلال دورة الإيداع لعام ٢٠١٢، اختير ٢٢٦ مشاركاً للتحقق من إقرارهم باستخدام عينة طبقية عشوائية. وقدم جميع المشاركين في عملية التحقق وثائق كاملة من أطراف ثالثة.

٢٧ - وخلال دورة الإيداع لعام ٢٠١٢، حدد مستعرضو البرنامج الخارجيون ٥٥ من مقدمي الإقرارات (١,٢ في المائة من مجموعهم) لديهم في المجموع ٦٧ بندا أو نشاطا نشأت عنها حالات تضارب مصالح محتملة أو فعلية يتعين تسويتها. ومن بين هذه المسائل البالغ عددها ٦٧ مسألة، يتعلق ٩ منها بالحيازات المالية، و ٤١ بالأنشطة الخارجية، و ١٧ بالعلاقات الأسرية. وأصدر المستعرضون، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، توصيات فردية بشأن التخفيف من أثر حالات التضارب تلك وإدارتها. ويورد الجدول ١ أدناه توزيعا مقارنة لعدد الإجراءات التصحيحية المتخذة خلال عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢. وفي الحالات التي لم يعد بند ما يطرح احتمال تضارب المصالح، لم يطلب اتخاذ أي إجراء إضافي.

الجدول ١

تصحيح حالات تضارب المصالح في دورتي الإيداع لعامي ٢٠١١ و ٢٠١٢

	عدد حالات تضارب المصالح		لا حاجة إلى إجراءات إضافية		ضرورة الحصول على الموافقة		تنحي		وضع الحساب تحت الإشراف الإداري		غير ذلك
	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١١	
مصالح مالية	٩	١٤	٣	٣	١	٧	١٠	٧	١٠	٧	٧
أنشطة خارجية	٤١	٦٥	١	١٠	٤٧	٣٠	١	٩	١	٨	٧
علاقات أسرية	١٧	٢٤	٣	٣	٣	٣	٢٠	١٢	٢٠	١	١
المجموع	٦٧	١٠٣	١	١٦	٤٨	٣٠	٣١	٢٨	٣١	٨	٨

٢٨ - في إطار برنامج الإقرار المالي، رد المكتب على ١٠٣ طلبات مشورة بشأن طائفة عريضة من المسائل ذات الصلة بالموضوع، بما في ذلك الاستثمارات الشخصية والأنشطة الخارجية والعلاقات الأسرية.

٢٩ - وبحلول نهاية دورة الإيداع لعام ٢٠١٢، لم يمثل سوى ٤ مشاركين من بين ٦٣٠ ٤ من مقدمي الإقرارات (أقل من ٠,١ في المائة) لالتزامهم في إطار البرنامج. وقد أحيلت هذه الحالات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة.

٣٠ - وفي القرار ٢٥٠/٦٣، أيدت الجمعية العامة توصية للمجلس الاستشاري لشؤون الإدارة والميزانية بأن يدرج الأمين العام في التقارير المقبلة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات بيانات 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. ويمكن الاطلاع على معلومات تتعلق ببرنامج الإقرار المالي لعام ٢٠١٢ بحسب البرنامج/المكتب داخل الأمانة العامة في مرفق هذا التقرير.

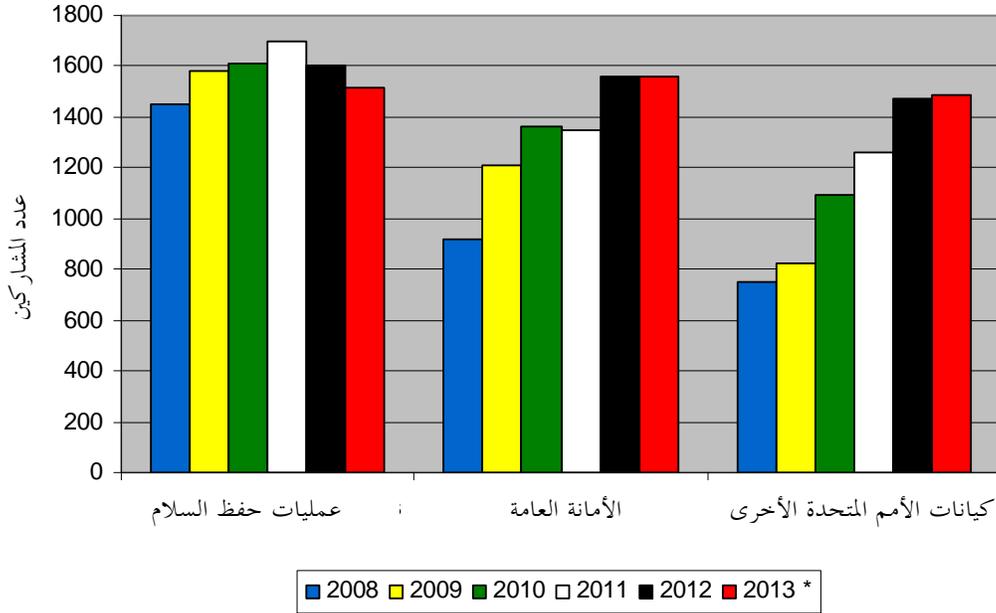
٣١ - وتشجع مبادرة الأمم المتحدة الطوعية للإقرارات العلنية كبار الموظفين من مستوى أمين عام مساعد وما فوق على الإفصاح عن المصالح الخاصة وعن الأنشطة الخارجية علنا. وشارك في دورة عام ٢٠١٢ ما مجموعه ١١٦ من كبار الموظفين، مما يمثل معدل مشاركة بنسبة ٨٥,٩ في المائة. ومن بين هؤلاء المشاركين، اختار ٨٠ موظفا (٦٩ في المائة) تقديم موجز عن أصولهم وخصومهم ومصالحهم الخارجية علنا. وأكد باقي الموظفين البالغ عددهم ٣٦ موظفا (٣١ في المائة) علنا أنهم أنجزوا إقرارهم المالي السري على النحو المطلوب من المنظمة. ويعلن عن الإقرارات الطوعية لكبار الموظفين في موقع الأمين العام على الإنترنت. ومقارنة بالدورة السابقة، شهد معدل المشاركة انخفاضا ضئيلا (من ٩٣,٥ في المائة في عام ٢٠١١ إلى ٨٥,٩ في المائة في عام ٢٠١٢)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى دوران مجموعة كبار الموظفين في عام ٢٠١٢.

٣٢ - وفيما يتعلق بدورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٣ التي بدأت في ١ آذار/مارس ٢٠١٣، سجل ما مجموعه ٥٥٨ ٤ موظفا حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣. ويعرض الشكل الخامس أدناه مقارنة بيانية لمستويات المشاركة في دورة إيداع الإقرارات السنوية لبرنامج الإقرار المالي بحسب مجموعات الكيانات. ويقدم الجدول ٢ أدناه توزيعا بالأرقام بحسب مجموعات الكيانات. وبينما يظل عدد مقدمي الإقرارات في دورة عام ٢٠١٣ متسقا إلى حد كبير مع عددهم في عام ٢٠١٢، فقد تزايد العدد الإجمالي تزايدا كبيرا على مدى الزمن من ١٧٠٤ مقدمي إقرارات في عام ٢٠٠٦، مما يمثل زيادة بنسبة ١٦٧ في المائة. وبينما لا يزال مقدمو الإقرارات من الأمانة العامة، بما في ذلك عمليات حفظ السلام، يشكلون أغلبية مجموع مقدمي الإقرارات، فإن عدد مقدمي الإقرارات من كيانات الأمم المتحدة الأخرى زاد من ٣٣٩ في عام ٢٠٠٦ إلى ٤٨٤ في عام ٢٠١٣.

٣٣ - ويعكس عدد مقدمي الإقرارات في عام ٢٠١٣ المستوى العالي لإدراك مديري البرامج لضرورة الحد من المخاطر الأخلاقية وإدارة حالات تضارب المصالح المحتملة.

الشكل الخامس

المشاركة في برنامج الإقارار المالي حسب الكيان وسنة الإيداع، ٢٠٠٨-٢٠١٣



* حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣

الجدول ٢

المشاركة في برنامج الإقارار المالي حسب الكيان وسنة الإيداع، ٢٠٠٨-٢٠١٣

المجموع بحسب السنة	كيانات الأمم المتحدة الأخرى	الأمانة العامة	عمليات حفظ السلام	
٣١١٨	٧٥٠	٩١٩	١٤٤٩	٢٠٠٨
٣٦١٨	٨٢٢	١٢١٢	١٥٨٤	٢٠٠٩
٤٠٦٥	١٠٩١	١٣٦٠	١٦١٤	٢٠١٠
٤٣٠٦	١٢٥٨	١٣٥١	١٦٩٧	٢٠١١
٤٦٣٠	١٤٧٢	١٥٥٨	١٦٠٠	٢٠١٢
٤٥٥٨	١٤٨٤	١٥٥٩	١٥١٥	*٢٠١٣

* حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣.

٣٤ - ويقوم مكتب الأخلاقيات، بالإضافة إلى خدمة الأمانة العامة، بإدارة برنامج الإقرار المالي لكيانات الأمم المتحدة الأخرى التي تختار المشاركة على أساس تقاسم التكاليف^(١). وينتمي حوالي ثلث مجموع مقدمي الإقرارات كل سنة إلى كيانات الأمم المتحدة الأخرى (انظر الجدول ٢ أعلاه). وقدم المكتب توجيهات فنية وموضوعية، شملت استعراض المنهجية، إلى كيانات الأمم المتحدة الأخرى التي هي في صدد وضع برامج خاصة بها.

٣٥ - وأيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٤/٦٦ المتعلق بإدارة الموارد البشرية، توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يقوم الأمين العام ببحث جميع السبل المتاحة للحصول على خدمات استعراض برنامج الإقرار المالي بتكلفة أقل، والنظر في إمكانية الجمع بين وظيفتي استعراض الإقرارات وتقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات، وإبقاء مسألة دورية تقديم الإقرارات قيد الاستعراض. وعلى إثر انقضاء العقد المبرم مع الجهة الخارجية التي أسند إليها لأول مرة استعراض البرنامج في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، قامت الأمانة العامة بشراء خدمات الاستعراض الخارجي وبعض خدمات تكنولوجيا المعلومات من بائع آخر وفقا لإجراءات الشراء المعمول بها. وتم تخفيض تكلفة الوحدات واحتواء التكاليف الإجمالية للبرنامج من خلال اتفاقات تعاقدية. وكما أبلغ سابقا، تعمل الأمانة العامة على توفير الأموال من أجل وضع منصة تكنولوجية جديدة للبرنامج. ويواصل مكتب الأخلاقيات النظر في مسألة دورية تقديم الإقرارات، مع مراعاة خصائص المنظمة فيما يتعلق بالأخلاق والمخاطر على السمعة.

٣٦ - وفضلا عن ذلك، أيدت الجمعية العامة في نفس القرار توصية صادرة عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تدعو إلى استعراض الإطار التنظيمي لبرنامج الإقرار المالي بهدف إسناد دور أكبر إلى المكتب في تحديد مقدمي الإقرارات، وصياغة مجموعة من معايير الأهلية تكون أكثر تركيزا. وسينظر خلال الاستعراض في تدابير أخرى لمعالجة حالات تضارب المصالح، وسيضطلع به المكتب بالتشاور مع مكاتب معينة أخرى، بما فيها مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية.

(١) تشارك كيانات الأمم المتحدة التالية حاليا في برنامج الإقرار المالي: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)؛ ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح؛ ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي 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 (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

٣٧ - ويعمل البرنامج على إذكاء وعي الموظفين بمسألة تضارب المصالح الشخصية. ومنذ عام ٢٠٠٦، استعرض البرنامج أكثر من ٢٣ ٠٠٠ بيان إقرار مالي فردي. وتم تبادل أكثر من ١٠٩ ٠٠٠ رسالة إلكترونية ومكالمة هاتفية بين الموظفين وجهة استعراض البرنامج الخارجية، تم فيها تقديم المشورة والتوجيه. ومما يدل أكثر على تعزيز الوعي بمسألة تضارب المصالح وقوع تراجع عام في عدد حالات التضارب فيما يتعلق بالأصول المالية. فبينما تم الإبلاغ عن ٥٨ حالة من هذا النوع في دورة البرنامج لتقديم الإقرارات لعام ٢٠١٠، لم تكشف إلا ١٤ حالة في عام ٢٠١١ و ٩ حالات في عام ٢٠١٢، كما يشير إلى ذلك الجدول ١ أعلاه.

٣٨ - ويسهم البرنامج إلى حد كبير في إذكاء وعي الموظفين بمعايير النزاهة وكفالة تقيدهم بها. وأضحى الموظفون أكثر وعياً بتضارب المصالح الشخصية وأكثر ميلاً إلى تفادي الحالات التي ينشأ عنها تضارب المصالح. ومع تزايد وعي الموظفين عموماً وكبار الموظفين خصوصاً بمخاطر تضارب المصالح، تصير إدارة المخاطر الأخلاقية أفضل نوعية.

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

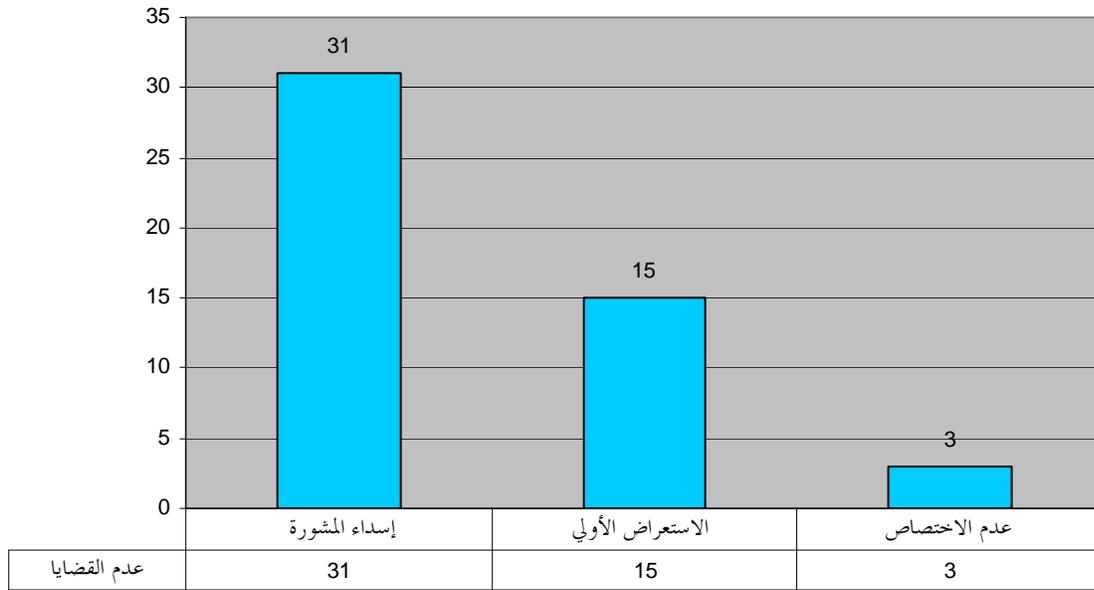
٣٩ - دخلت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ حيز النفاذ نشرة الأمين العام [ST/SGB/2005/21](#) بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، وكانت هذه النشرة، إلى جانب إنشاء مكتب الأخلاقيات، عنصراً أساسياً في الإصلاح التنظيمي الذي انبثق عن مؤتمر القمة العالمية لعام ٢٠٠٥. واعترافاً بأهمية الشفافية والمساءلة في الإدارة وبما يتسبب فيه الفساد من أضرار ضخمة، وضعت سياسة حماية المبلغين عن سوء السلوك من أجل تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن الغش والهدر والفساد وغير ذلك من أشكال سوء السلوك الجسيم.

٤٠ - وعملاً بنشرة الأمين العام [ST/SGB/2005/21](#)، يتلقى مكتب الأخلاقيات شكاوى تتعلق بالانتقام ويجري استعراضات أولية لها من أجل تحديد ما إذا كان المشتكي يمارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإن كان الأمر كذلك، تقرير ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية يشكل عاملاً مساهماً في الانتقام المزعوم. وإذا ثبت لمكتب الأخلاقيات أن قضية الانتقام ظاهرة الوجهة، أحييت المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية قصد التحقيق. ويبت المكتب نهائياً في مسألة الانتقام عقب استلام واستعراض تقرير التحقيق ذي الصلة والأدلة الداعمة.

٤١ - وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٢ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣، تلقى مكتب الأخلاقيات ٤٩ استفسارا تتعلق بسياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام. وفيما يتعلق بالاستفسارات التي ادعى فيها الموظفون التعرض للانتقام وفقا للنشرة ST/SGB/2005/21، أجرى المكتب ١٥ استعراضا أوليا على النحو المشار إليه في الشكل السادس أدناه. ومن ضمن هذه الاستعراضات، أنجز المكتب ١٢ تقييما أوليا أحيلت ٣ تقييمات منها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق بشأن استنتاجه بأن قضية الانتقام ظاهرة الواجهة. وبينما تقرر عدم وجاهة دعوى الانتقام بشأن تسعة تقييمات منجزة، لا تزال ثلاثة استعراضات أولية جارية.

الشكل السادس

الإجراءات المتخذة بشأن طلبات الحماية، (١ آب/أغسطس ٢٠١٢-٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣)



٤٢ - فيما يتعلق بالاستفسارات الـ ٣٤ التي لم تجر بشأنها استعراضات أولية قصد التقييم، تقرر أن ثلاثة منها لا تدخل في نطاق اختصاص مكتب الأخلاقيات. وشملت الاستفسارات الـ ٣١ المتبقية إسداء المشورة وتقديم التوجيه بشأن جملة أمور منها مضمون سياسة الحماية من الانتقام وقابلية تطبيقها وشروط الإبلاغ عن سوء السلوك. وتم توجيه الموظفين الذين لجأوا إلى المكتب بسبب شواغل تتعلق بمكان العمل غير مشمولة بتلك السياسة إلى وحدة

التقييم الإداري ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة والمكاتب الأخرى ذات الصلة.

٤٣ - ويمكن أن يوصي مكتب الأخلاقيات الأمين العام باتخاذ تدابير حماية مؤقتة فيما يتعلق بالشكاوى المحالة إلى التحقيق. وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، يسر المكتب اتخاذ تدابير مؤقتة لحماية مشتكيين، أحدهما أحيل إلى إجازة خاصة بمرتب كامل في انتظار انتهاء عملية التحقيق، وأوقفت عملية تحقيق يدعى أنها انتقامية بشأن المشتكي الآخر.

٤٤ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات تقارير تحقيق من مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن قضية انتقام واحدة ظاهرة الواجهة أحيلت إلى التحقيق في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وعن قضيتين أحيلتا في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢. ولا يزال مكتب الأخلاقيات ينتظر استلام تقارير التحقيق بشأن القضايا الثلاث الظاهرة الواجهة التي أحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير.

٤٥ - وفيما يتعلق بالقضية المحالة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وعلى إثر تقييمه المستقل لتقرير التحقيق الوارد من مكتب خدمات الرقابة الداخلية وللمواد الداعمة، قرر مكتب الأخلاقيات عدم ثبوت حالة الانتقام.

٤٦ - وفيما يتعلق بالقضيتين المحاليتين في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، أُنجز مكتب الأخلاقيات استعراضه لتقرير التحقيق وللمواد الداعمة فيما يتعلق بإحدى القضيتين، وقرر أن الانتقام قد وقع فعلا كما ادعى. وعلى إثر استنتاجه هذا، أوصى المكتب الإدارة باتخاذ إجراءات تأديبية في حق الجهة موضوع التحقيق واتخاذ إجراءات تصحيحية محددة من أجل إزالة الآثار السلبية للانتقام الذي تعرض له المشتكي. ولا يزال المكتب يستعرض تقرير التحقيق بشأن القضية الثانية.

٤٧ - وكما ورد في التقارير السابقة، رغم أن سياسة الحماية من الانتقام يراد بها التشجيع على الإبلاغ عن سوء السلوك الجسيم المضر بالمنظمة، فإن الأغلبية الساحقة من حالات سوء السلوك المبلغ عنه الذي أثير في شكاوى الانتقام تتعلق بادعاءات التعرض للمضايقة المضرّة بفرادى الموظفين. ولا تزال هذه السياسة تستخدم باعتبارها آلية للتظلم والمنازعات المتعلقة بالعمل، علما أن المشتكين يلجأون في الوقت نفسه إلى آليات الانتصاف الأخرى المتاحة. فالاستنتاجات التي توصل إليها المكتب بشأن قضايا الانتقام الظاهرة الواجهة الثلاث في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، كانت قد قدمت بشأن كل منها في البداية شكاوى مضايقة من قبل الموظف المعني ضد المشرفين.

٤٨ - وباشر مكتب الأخلاقيات استعراضا مستقلا وشاملا لسياسة وممارسات الحماية من الانتقام القائمة حاليا. ويركز الاستعراض على تعزيز السبل التي تتبعها المنظمة في تشجيع الإبلاغ عن سوء السلوك الجسيم، وحماية المبلغين عن سوء السلوك من الانتقام، والتدخل من أجل الحيلولة دون الانتقام. وكما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧، سيقدم الأمين العام تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين بشأن طرائق وتوصيات تعزيز سياسة الحماية من الانتقام.

٤٩ - ومنذ عام ٢٠١٠، اتخذ مكتب الأخلاقيات عدة تدابير من أجل تعزيز الحماية من الانتقام منها: (أ) استخدام آلية تحقيق بديلة بنجاح حينما يتعذر على مكتب خدمات الرقابة الداخلية إجراء تحقيق بسبب تضارب المصالح؛ (ب) حماية سرية الأشخاص الذين يلتمسون الحماية؛ (ج) وضع وتنفيذ إجراءات تشغيل موحدة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام؛ (د) اتباع ممارسات صارمة فيما يتعلق باستعراض تقارير التحقيق المنجزة، بما في ذلك الأدلة وبيانات الشهود؛ (هـ) توخي الاستقلال في الرأي لدى اتخاذ القرار النهائي بشأن وقوع أو عدم وقوع حالات الانتقام في مكان العمل؛ (و) الشروع في حملة طموحة لتوعية وتثقيف الموظفين، من أجل تشجيعهم على الجهر. بما يضمنون والإبلاغ عما يثير شواغلهم في مكان العمل.

دال - التوعية والتدريب والتثقيف

٥٠ - يضطلع المكتب، عملا بولايته المتمثلة في النهوض بالثقافة الأخلاقية على صعيد المنظمة ككل، بأنشطة مكثفة تتيح فرص الاتصال والاستشارة للموظفين الذين توجد مقر عملهم خارج نيويورك. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجريت زيارات ميدانية إلى مركز الخدمات الإقليمي في عنتبي، وأوغندا، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي.

٥١ - وخلال زيارات الاتصال هذه، عقد المكتب اجتماعات مباشرة مع حوالي ٧٠٠ فرد. وأجرى مشاورات فردية مع الموظفين والإدارة، ونظم لقاءات مفتوحة، وقدم عروضاً وإحاطات موجهة في مجال الأخلاقيات.

٥٢ - وقد أتم موقع مكتب الأخلاقيات على الإنترنت سنته الأولى الكاملة من الأنشطة ٢٠١٢-٢٠١٣، فبلغ عدد زواره أكثر من ٦٠ ٠٠٠ زائر. ويشكل الموقع، المتاح لجميع الموظفين من خلال موقع الشبكة الداخلية iSeek وللعوموم من خلال موقع الأمم المتحدة

www.un.org، موردا مركزيا للمعلومات المتعلقة بالأخلاقيات في الأمم المتحدة، وهو متاح باللغات الرسمية الست. ويمثل الموقع سجل المنظمة المركزي لأنشطة التثقيف والتوعية في مجال الأخلاقيات.

٥٣ - وقام مكتب الأخلاقيات، عملا بولاية وضع المعايير والتثقيف في مجال الأخلاقيات المسندة إليه ومن أجل كفالة توفير التدريب سنويا في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، بتوسيع محتويات مكتبته في مجال التدريب على الأخلاقيات من أجل إتاحة سبل التثقيف على مسائل تستجيب لاحتياجات الموظفين. وتشمل استراتيجية المكتب في مجال التدريب ثلاثة مستويات: (أ) بناء الأسس الأولية للتوعية؛ (ب) التثقيف والتدريب الأساسيان في مجال الأخلاقيات؛ (ج) توفير التدريب بمستويات متقدمة من أجل بناء مهارات صنع القرار في مجال الأخلاقيات. ويستخدم المكتب طرائق متعددة للتثقيف في مجال الأخلاقيات، مع مراعاة القدرات المتغيرة باستمرار التي تتيحها التكنولوجيا للنهوض بالتعلم.

٥٤ - والتدريب على شبكة الإنترنت يمثل أكثر الوسائل ملاءمة لتوفير أسس السلوك الأخلاقي المتوقع. وقد قام مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب الأخلاقيات بإعادة تصميم برنامج التدريب الشبكي التمهيدي في مجال الأخلاقيات الذي يعود إلى عام ٢٠٠٧. ومن المتوقع أن يعمم البرنامج المنقح الذي يتخذ أساسا له التدريب الذي وضعته وكالة الأونروا في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤. ومع أنه يجري حاليا وضع برنامج التدريب الجديد، لا يزال برنامج التدريب الشبكي القديم يستخدم من قبل الموظفين باختلاف مستوياتهم. ومنذ بدء هذا البرنامج في عام ٢٠٠٥، أتم أكثر من ٥٤ ٠٠٠ فرد وحدة التدريب الشبكي "مبادرة التوعية بواجب التראה"، منهم ٣٢٥ ٤ فردا أنجزوها خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي.

٥٥ - والتثقيف في مجال الأخلاقيات أساسي لكفالة وفاء الموظفين بالتزاماتهم بصفتهم موظفين مدنيين دوليين. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، أعلن مكتب الأخلاقيات عن بدء برنامج حوارات القيادة لكفالة مشاركة جميع الموظفين في دورات تدريب سنوية في مجال الأخلاقيات. فبدعم من المكتب التنفيذي للأمين العام ومكتب إدارة الموارد البشرية، وضع مكتب الأخلاقيات دليل مناقشة تلقائي التنفيذ بشأن مغزى العمل كموظف مدني دولي يركز على قسم الأمم المتحدة. فمن خلال عملية إدارية تنازلية تقليدية، بدءا بمعتكف أيلول/سبتمبر ٢٠١٢ لكبار القادة في فريق الأمين العام، طلب إلى جميع طبقات الإدارة المتتالية قيادة من يليهم مباشرة من الموظفين في مناقشة موجهة بشأن مغزى العمل كموظف مدني دولي. وحتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣، شاركت ٢٨ إدارة في مناقشات القيادة، وأشهد

١٣ من رؤساء الإدارة على إتمامها. والمنظمة باعتمادها على سلسلة المديرين من أجل قيادة هذه المناقشات، تستغني على المسيرين الخارجيين. وتسهم هذه المبادرة في تعزيز روح القيادة الأخلاقية وتقدم مثالا ينساب من القمة عن دعم الأخلاقيات^(٢).

٥٦ - وخلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، بدأ مكتب الأخلاقيات وضع برنامج تدريب جديد سيعزز تطبيق المعايير الأخلاقية وسيشمل مسائل الأنشطة الخارجية والتوظيف، وتضارب المصالح، والهدايا وأشكال التكريم، والسرية، والإبلاغ عن الشواغل، والحيلولة دون الانتقام. ويمكن أن يقدم هذا البرنامج القابل للتطوير من قبل الموظفين القائمين على التدريب في المقر وفي الميدان، دون حاجة إلى مسيرين خارجيين. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام المكتب بتوزيع الوثيقة المنقحة مؤخرًا المعنونة تطبيق الأخلاقيات في العمل: دليل لموظفي الأمم المتحدة، التي سيستعان بها كدليل مرافق لهذا البرنامج الأساسي.

٥٧ - 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. وتواصل تنظيم حلقة العمل في موضوع "الأخلاقيات المهنية والنزاهة في عملنا اليومي" في نيويورك وفي مراكز عمل أخرى على مدى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ومنذ بدء تنظيم حلقة العمل في عام ٢٠٠٦، شارك فيها أكثر من ١٤ ٥٠٠ موظف على صعيد المنظومة ككل. وخلال السنة الحالية المشمولة بالتقرير، شارك حوالي ٥٠٠ موظف على صعيد المنظومة ككل في دورات حلقة العمل.

٥٨ - وتواصل، للسنة الرابعة، تقديم وحدة التدريب على الإنترنت لشعبة المشتريات المعنونة "الأخلاقيات والنزاهة في مجال المشتريات". وخلال الفترة المشمولة بالتقرير أتم ١٦١ شخصا هذا البرنامج الذي يعد إجباريا فيما يخص موظفي الشعبة ويوصى بأن يتاح للموظفين الذين يؤدون واجبات ذات صلة بالشراء.

٥٩ - 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 إيجابيا على ثقافة المنظمة في مجالات الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة. وفي خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير، أجرى مدير مكتب الأخلاقيات ١٠ إحاطات توجيهية سرية في مجال الأخلاقيات خصصت للأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام الجدد والعينيين حديثا، بمن فيهم الممثلون الخاصون للأمين العام ونواب الممثلين الخاصين للأمين العام.

(٢) يمكن الاطلاع على معلومات عن النهوض بالقيادة والثقافة الأخلاقية في الفرع الثالث - واو أدناه.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٦٠ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أبدى مكتب الأخلاقيات تعليقات على تنقيح نشرة الأمين العام المتعلقة بمركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم الأساسية وواجباتهم (ST/SGB/2002/13)، على إثر اعتماد الجمعية العامة للتنقيحات التي أدخلت على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٣. وقدم المكتب إسهامات في التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين. وبصفة مدير مكتب الأخلاقيات مراقبا في لجنة الإدارة، فهو يشغل موقعا مناسباً لإثارة واقتراح الرؤى في مجال الأخلاقيات التي قد تنشأ فيما يتعلق بمناقشات اللجنة.

٦١ - وواصل مكتب الأخلاقيات التعاون مع الإدارات الأخرى داخل الأمانة العامة في دراسة المسائل المتصلة بالتراعات على صعيد الأفراد والمنظمة التي تثير اهتمامه وبجوانب من الأحكام والشروط المتعلقة باستقدام بعض الفئات من الموظفين.

٦٢ - وأجرى المكتب فضلا عن ذلك مشاورات مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى وأسدى لها مشورة فنية في مجال السياسات وذلك فيما يتعلق بوضعها المعايير المتصلة بالأخلاقيات التي تضبط سلوك الموظف وتصرفه وإنشاء مكاتب الأخلاقيات ووضع سياساتها.

واو - القيادة في مجال الأخلاقيات وثقافة ومقاييس الأخلاقيات

٦٣ - تضمنت اتفاقات الأمين العام للإدارة العليا لدورة عام ٢٠١٣ هدف دعم التزام المنظمة بثقافة أخلاقية. وأسندت إلى مدير مكتب الأخلاقيات مهمة إجراء تقييمات أخلاقية سرية لتصرفات القيادات تخص جميع وكلاء الأمين العام الذين وقعوا تلك الاتفاقات. وأتاحت هذه المبادرة لأعضاء فريق كبار القادة النظر في كيفية تأثير تصرفات معينة في قدرتهم على العمل بصفتهم قادة ملتزمين أخلاقيا. ويمكن استخدام البيانات المجمعة من كل من دورتي هذا التقييم لعامي ٢٠١١ و ٢٠١٣ في وضع نموذج للقيادة الأخلاقية لدى كبار القادة.

٦٤ - وفي عام ٢٠١٢، اضطلع المكتب بتقييم رسمي في مجال الأخلاقيات والمخاطر على السمعة في بعثات الأمم المتحدة الميدانية استجابة لطلبين متوازيين. فقد أيدت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٤/٦٦ طلبا من اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يضع الأمين العام معايير تقييم ملائمة في مجال الأخلاقيات من أجل معرفة مدى تحقيق أهداف النهوض بمعايير النزاهة الرفيعة وثقافة الأخلاقيات. وفي أواخر عام ٢٠١١، أسند وكيل الأمين العام

للدعم الميداني إلى مكتب الأخلاقيات مهمة إجراء تقييم للمخاطر الأخلاقية خاص بعمليات حفظ السلام.

٦٥ - وتناول البحث الذي انبثق عن ذلك بالدراسة اعتبارات المخاطر الأخلاقية وثقافة المنظمة. ودرس مدى اعتقاد الموظفين بأنهم يعملون في ظل ثقافة تغذيها الأخلاقيات والتزاهة ويسهمون فيها. وحدد التقييم على نحو منهجي احتمالات وقوع المخاطر ومدى الجسامة المحتملة لتلك المخاطر المؤثرة على قدرة الأمم المتحدة على الاضطلاع بولايتها في مجال حفظ السلام. ويتيح هذا النهج أدوات قياس مرجعية لتعقب أثر التزام المنظمة بالأخلاقيات في مكان العمل على مدى الزمن.

٦٦ - واستخدمت في التقييم أفضل الممارسات المتبعة في بحوث العلوم الاجتماعية، ووضع في الاعتبار الدروس المستفادة من تقييمات مماثلة للأخلاقيات في القطاعين العام والخاص. وجمعت بيانات نوعية مستمدة من المقابلات ومجموعات الاختبار من ٥١٩ شخصا يعملون في المقر وثمانين بعثات ميدانية، من بينهم موظفون دوليون ووطنيون ومدراء ومراقبون من الأفراد العسكريين ومن الشرطة. وجمعت بيانات كمية من ٣٢٢ ٢ موظفا عن طريق استقصاء سري على الإنترنت تناول بالدراسة ١٠ مقاييس موحدة مرجعية للثقافة الأخلاقية ومدى جسامة ١٨ مخاطر أخلاقية منفصلة واحتمالات وقوعها.

٦٧ - وتعكس مجموعتنا البيانات ما لدى تفسيريها مواطن القوة والشواغل فيما يتعلق بالأخلاقيات والتزاهة في مكان العمل. وخلال المقابلات النوعية، أشار الموظفون إلى ستة مواضيع أساسية هي المساءلة؛ والبيروقراطية والإدارة الفعالة؛ والاستغلال والاعتداء الجنسيان؛ والمتوقع من موظفي الخدمة المدنية الدولية؛ والاستقلال والتزاهة؛ والمخاطر المرتبطة بالأطراف الثالثة. وأعربوا عن القلق إزاء الجهر بأرائهم والمحابة والإفلات من العقاب والامتثال لمعايير السلوك. وعلى الرغم من الشواغل المعرب عنها، يرغب الموظفون في المشاركة في أداء رسالة الأمم المتحدة على نطاق أوسع؛ وهم متحمسون للمشاركة في المناقشات بشأن الأخلاقيات؛ ويرغب معظمهم في العمل في كنف ثقافة تطبعها التزاهة والاحترام. وموظفو الأمم المتحدة متحمسون للتماس سبل تعزيز الثقة والمصداقية والشفافية.

٦٨ - وتضمن التقرير عددا من التوصيات الإرشادية منها:

- مواصلة إذكاء الوعي بتوقعات المنظمة من حيث مغزى العمل كموظف مدني دولي
- تعزيز دور المديرين باعتبارهم جهات تأثير أساسية فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي في مكان العمل

- تعزيز التصورات الفردية فيما يخص الإنصاف في المعاملة في مكان العمل
- تعزيز التصورات الجماعية فيما يخص الإنصاف في المعاملة في مكان العمل
- كفالة وضع تقارير سوء السلوك دون خشية التسبب في ضرر في مكان العمل أو الانتقام
- خفض الضغط الذي يؤدي إلى تمطيط القواعد من أجل إنجاز عمل ما
- تعزيز الثقة بمعالجة الشواغل الأخلاقية على النحو المناسب
- كفالة تطبيق القواعد بنفس الطريقة، في الظروف الجيدة والسيئة على حد سواء
- احترام من يجهرون بأرائهم ويطرحون التحديات وكفالة إحساسهم بالسلامة
- كفالة استناد قرارات الترقية على الاستحقاق لا المحاباة

٦٩ - ومنذ صدور التقرير، تلقى وكيل الأمين العام للدعم الميداني تقارير خاصة بكل بعثة على حدة من البعثات الثماني التي شاركت في البحث. وطلب إلى الممثلين الخاصين للأمين العام وضع خطط عمل تستجيب لمضمون البيانات الخاصة بهم. وتعتمز الإدارة توسيع نطاق هذا البحث ليشمل بعثات ميدانية مختارة من أجل توسيع المقاييس المرجعية في مجال الثقافة والمخاطر. وتقوم المنظمة بشكل مستقل باستعراض ممارساتها وسياساتها الداخلية فيما يتعلق بالتحقيقات الداخلية، بما في ذلك مباشرة إعداد التقارير، وتقصي الحقائق، والعملية التأديبية. وتعالج مناقشات القيادة (انظر الفقرة ٥٥ أعلاه) جزئياً استنتاجين خلصت إليهما هذه الدراسة وهما تعزيز إدراك مغزى العمل كموظف مدني دولي والنظر في أثر البيروقراطية على فعالية الإدارة. ويسهم عمل مكتب الأخلاقيات المضطلع به دعماً لكل من شعبة المشتريات ومرفق الشراكة المقترح في معالجة العلاقات مع الأطراف الثالثة وما يتصل بها من مخاطر أخلاقية.

رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

٧٠ - في نيسان/أبريل ٢٠١٢، استبدلت تسمية لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات بتسمية فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٣٤/٦٦ وصدور نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11/Amend.1. وفريق الأخلاقيات 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.

٧١ - ويتألف فريق الأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج والأمانة العامة^(٣).

٧٢ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عين رؤساء جدد لمكاتب الأخلاقيات في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، وبرنامج الأغذية العالمي إما على أساس دائم أو بصفة مؤقتة. وقدم رئيس الفريق إلى هؤلاء الأعضاء الجدد شخصياً إحاطات توجيهية ومشورة فنية بشأن مهام مكتب الأخلاقيات المشتركة.

٧٣ - ومن ١ آب/أغسطس ٢٠١٢ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣، التقى أعضاء الفريق في تسع دورات رسمية. وركز الفريق على تعزيز الاتساق في تطبيق المعايير والولايات المشتركة، واستعرض الدروس المستفادة من تنفيذ سياسة الحماية من الانتقام. ونظر على الخصوص في أثر القرارات الصادرة مؤخراً عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بشأن عمليات مكتب للأخلاقيات. وتواصل المكاتب الأعضاء في الفريق وضع التدريبات في مجال الأخلاقيات وتنويع طرق تقديمها. وبإمكان أعضاء الفريق بفضل تبادل مواد التدريب إتاحة مواد ذات جودة عالية على نحو فعال من حيث التكلفة.

٧٤ - ولا تزال التحديات الأخلاقية الناشئة التي تطرح مخاطر فردية ومؤسسية وإجرائية محط اهتمام الفريق. وتشمل هذه المسائل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وتقييمات المخاطر، وبذل العناية الواجبة فيما يتعلق بالأطراف الثالثة، والطعون في القرارات أو المشورة المقدمة من أحد مكاتب الأخلاقيات. ونظر الفريق فضلاً عن ذلك في مقاييس السرية في أحد مكاتب الأخلاقيات في سياق مهامه الرئيسية.

٧٥ - واستعرض فريق الأخلاقيات، وفقاً لولايته، التقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات الأعضاء. ويراد من الاستعراض تعزيز الاتساق فيما يتعلق بتقديم التقارير عن الأنشطة، وتقييم الفعالية، وتعزيز أفضل الممارسات.

٧٦ - ويشارك مكتب الأخلاقيات وأعضاء فريق الأخلاقيات في أنشطة شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف. وقد أنشئت الشبكة في حزيران/يونيه ٢٠١٠ دعماً لجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز التعاون على صعيد المنظومة ككل فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل أسرة الأمم المتحدة. وتعد الشبكة بمثابة منتدى موسع لوظائف الأخلاقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة وغيرها من

(٣) يقدم مكتب الأخلاقيات خدمات مباشرة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ريثما تعين هذه الهيئة المسؤول عن الأخلاقيات.

المنظمات والمؤسسات المالية الدولية والإقليمية. وتدعم الشبكة التطوير المهني ووضع المعايير المرجعية والتبادل فيما يخص سياسات وممارسات الأخلاقيات. وقد استضافت اليونسكو الاجتماع الخامس للشبكة الذي عقد في باريس في الفترة من ٣ إلى ٥ تموز/يوليه ٢٠١٣.

٧٧ - ويظل فريق الأخلاقيات في إطار منظومة الأمم المتحدة الآلية الوحيد التي تسهر على تعزيز الانسجام والاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية، وتعمل على التشاور فيما يتعلق بالمسائل الهامة التي تنعكس آثارها على المنظومة ككل. ومنذ إنشاء هذه الآلية عملت على إذكاء الوعي بمسائل النزاهة على المستوى الفردي والمؤسسي في أسرة الأمم المتحدة، بما في ذلك مخاطر تضارب المصالح التي يمكن أن تتسبب في الإضرار بالسمعة، وأسهمت في تعزيز اتساق سياسات وممارسات الأخلاقيات والنزاهة ضمن المنظمات الأعضاء.

خامسا - ملاحظات وخلاصة

٧٨ - تسهم وظيفة قوية في مجال الأخلاقيات إلى حد كبير في تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة على صعيد المنظمة والارتقاء بثقة العموم في الأمم المتحدة. وتدعم هذه الوظيفة المساءلة وتشجع احترام مكان العمل والإشراف والشفافية والنزاهة. وينبغي أن يتواصل تقديم أكبر قدر ممكن من الدعم إلى وظيفة الأخلاقيات، سياسيا وماليا على حد سواء، من أجل الاضطلاع بولايتها.

٧٩ - ويقوم مكتب الأخلاقيات برصد الآثار الناتجة عن القرارات الصادرة مؤخرا عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على استقلاله وطابعه السري. وتستلزم التوقعات المتزايدة فيما يتصل بإدارة سياسات الحماية من الانتقام التي أفرزتها تلك القرارات تحليلا قانونيا متقدما للأدلة والسببية والمسؤولية. ويمكن أن تؤدي هذه النزعة إلى تهديد طبيعة مكاتب الأخلاقيات من حيث الجوهر باعتبارها جهات تسدي مشورة جديرة بالثقة وتتولى التثقيف.

٨٠ - ويجب توفير الخدمات في مجال الأخلاقيات وفقا لفهم واضح للمخاطر الأخلاقية التي تواجه المنظمة. وقد وضع مكتب الأخلاقيات معايير يمكن من خلالها قياس المخاطر وأثر جهود تخفيف تلك المخاطر مع مرور الزمن. وسيعمل المكتب مع الإدارات والمكاتب الأخرى سعيا إلى كفالة مراعاة المسائل المتصلة بالنزاهة الفردية والنزاهة المؤسسية ومخاطر الإجراءات على النحو الواجب في نموذج الأمم المتحدة للإدارة المركزية للمخاطر.

٨١ - ويعمل مكتب الأخلاقيات إلى جانب المكاتب الأخرى المعنية على تعزيز المساءلة. وتمثل بعض إسهامات المكتب في ما يلي:

- إدارة برنامج الإقرار المالي بالأمم المتحدة سنويا الذي يهيم ٦٠٠ ٤ موظف ومبادرة الإقرار المالي العام الطوعي التي تم أكثر من ١٤٠ من كبار القادة
 - الرد على حوالي ٨٠٠ طلب على الخدمات في مجال الأخلاقيات سنويا
 - تعزيز الالتزام المناسب من القمة بالقيم الأخلاقية للأمم المتحدة، من خلال تقييم سلوك القيادة السنوي في مجال الأخلاقيات لكبار المديرين
 - وضع أدوات تقييم لقياس التزام الأمم المتحدة بثقافة أخلاقية على صعيد المنظمة
 - إجراء أول تقييم من نوعه للأخلاقيات والمخاطر على السمعة لأجل العمليات الميدانية
 - تنقيح وتحديث موقع مكتب الأخلاقيات على شبكة الإنترنت
 - توسيع مكتبة التثقيف على الأخلاقيات في الأمم المتحدة من أجل بناء الوعي بالأخلاقيات وتعزيز الامتثال وتوطيد صنع القرار مع مراعاة العامل الأخلاقي
 - بدء مبادرة حوار القيادة لكفالة إجراء جميع المديرين سنويا لمناقشات في مجال الأخلاقيات مع الموظفين الذين يخضعون مباشرة لمساءلتهم
 - العمل بمثابة مستشار مستقل في مجال أخلاقيات المشتريات والامتثال المؤسسي لكفالة ثقة الأمم المتحدة العالية في نزاهة بائعيها وممارساتهم التجارية الأخلاقية
- ٨٢ - ويظل مكتب الأخلاقيات مدافعا على المبادئ الأخلاقية للأمم المتحدة، ويواصل تعزيز ثقافة ملتزمة بالسلوك الأخلاقي والنزاهة المؤسسية. وتتيح مشاركة المكتب في المناقشات المتعلقة بالمسائل الاستراتيجية التي تواجه المنظمة، مثل جمع الأموال وحقوق الإنسان والإدارة المركزية للمخاطر واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والسرية والشراكات، للأمم المتحدة النظر في الآثار الأخلاقية لتلك المسائل. والأمم المتحدة بقيامها بذلك تجسد مبادئها على أرض الواقع.
- ٨٣ - ويرجى من الجمعية العامة أن تحيط علما بهذا التقرير.

مستوى الامتثال لبرنامج الإقرار المالي في عام ٢٠١٢

كيان الأمم المتحدة	عدد المطلوب منهم تقديم إقرارات	عدد الإقرارات المقدمة	عدد الموظفين غير المتثلين
الأمانة العامة للأمم المتحدة			
أمانة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	٢	٢	صفر
مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	٢	٢	صفر
المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	٣	٣	صفر
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٢٥	٢٥	صفر
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٥٢	٥٢	صفر
إدارة الشؤون الإدارية	٢٦١	٢٦١	صفر
إدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة	٣٦٠	٣٦٠	صفر
إدارة شؤون الإعلام	٣٣	٣٣	صفر
إدارة شؤون السلامة والأمن	٢٦	٢٦	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادي	٤٥	٤٥	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٢٩	٢٩	صفر
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٩٨	٩٨	صفر
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	١١	١١	صفر
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٤٧	٤٧	صفر
مكتب الأخلاقيات	١٤	١٤	صفر
المكتب التنفيذي للأمين العام	٢٠	٢٠	صفر
مكتب شؤون نزع السلاح	٥	٥	صفر
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٢٨	٢٨	صفر
مكتب إقامة العدل	١	١	صفر
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١٨	١٨	صفر
مكتب الشؤون القانونية	٢٢	٢٢	صفر
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعنية بالأطفال والتزاع المسلح	١	١	صفر
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات التزاع	٤	٤	صفر
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٢٠	٢٠	صفر
مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة	٢	٢	صفر
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	٤	٤	صفر

عدد المطلوب منهم تقدم إقرارات	عدد الإقرارات المقدمة	عدد الموظفين غير المتثلين	كيان الأمم المتحدة
٤	٤	صفر	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
٣	٣	صفر	مكتب رئيس الجمعية العامة
٧	٧	صفر	مكتب دعم بناء السلام
١	١	صفر	مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
٦٨	٦٨	صفر	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٦	٦	صفر	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
٨٣	٨٣	صفر	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٤٤	٤٤	صفر	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
١٥	١٥	صفر	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٨١	٨١	صفر	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
١٢	١٢	صفر	معاهد البحث والتدريب
١٠١	١٠١	صفر	المحاكم الدولية ولجان التحقق
١ ٥٥٨	١ ٥٥٨	صفر	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
١ ٥٩٧	١ ٦٠٠	٣	عمليات حفظ السلام
١ ٤٧١	١ ٤٧٢	١	هيئات ووكالات الأمم المتحدة وغيرها
٤ ٦٢٦	٤ ٦٣٠	٤	المجموع