

Distr.: General
14 October 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون

البند ١٣٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام التالية:

(أ) تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/68/356)؛

(ب) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي

المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ (A/68/130)؛

(ج) تعديلات للنظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/68/129)؛

(د) أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/68/348).

٢ - والتقت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في هذه التقارير، بممثلي الأمين العام الذين

قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في ١١ تشرين

الأول/أكتوبر ٢٠١٣.



الرجاء إعادة استعمال الورق



ثانياً - تكوين الأمانة العامة

٣ - يُقدّم تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/68/356)، الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، عملاً بقرارات شتى للجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية، آخرها القرارات ٢٤٧/٦٥ و ٢٣٤/٦٦ و ٢٥٥/٦٧. ويتضمن التقرير تحليلاً ديمغرافياً لمحمل موظفي الأمانة العامة، وللموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة.

٤ - ويرد موجز لأبرز التغييرات التي أدخلت في هذا الصدد منذ صدور التقرير السابق (A/66/347) في الجدول ٣ من التقرير. وتشمل العناصر الجديدة جداول تبين التغييرات في ملاك الموظفين في جميع كيانات الأمانة العامة (الجدول ٥)؛ والتعيينات الرفيعة المستوى بعقود على أساس دولار واحد في السنة (الجدول ١٠)؛ وتوزيع الموظفين الخاضعين للنطاقات المستصوبة حسب فئات التصنيف الاقتصادي (الجدول ٢٢)، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧ (الفقرتان ٦٤ و ٤٨، على التوالي)؛ وجميع الموظفين بحسب الفئة والرتبة (الجدول ٧)؛ وحراك الموظفين (الجدول ١٥). وترحب اللجنة الاستشارية بإدراج المعلومات الإضافية وبالتحسينات التي أدخلت على العرض في التقرير.

٥ - وقد أشارت اللجنة الاستشارية في وقت سابق إلى ضرورة تعزيز تحليل الاتجاهات في التقرير، وذلك، على سبيل المثال، عبر تحديد الأسباب الكامنة خلف أنماط معينة، ولا سيما الأنماط التي ظهرت منذ صدور التقرير السابق، لمساعدة القارئ على فهم معنى البيانات والجداول الإحصائية (A/66/511، الفقرة ٤، و A/67/545، الفقرة ١٣٨). فمثلاً، رغم ربط زيادة طفيفة في متوسط أعمار الموظفين في الأمانة العامة بإغلاق بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي، لم يرد أي تعليق على عدم إحراز تقدم على مدى السنوات الخمس الماضية في تحقيق أهداف تجديد شباب الأمانة العامة. وبالمثل، لم تورد معلومات تحليلية فيما يتعلق بالنسبة الثابتة للإناث إلى مجموع عدد الموظفين على مدى السنوات الخمس الماضية. ولذلك، تكرر اللجنة توصيتها السابقة بأن يستكمل الأمين العام البيانات الأولية الواردة في تقرير تكوين الأمانة العامة بإيراد تحليل إضافي للاتجاهات الديمغرافية وتحديد الأسباب المحتملة الكامنة خلف هذه الاتجاهات.

٦ - ويتضمن الجدول ١٥ من التقرير موجزاً لحراك الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير (انظر المرفق الأول أدناه). وتلاحظ اللجنة الاستشارية وجود ٣ ٨٣٨ حالة انتهاء للخدمة و ٣ ٨٥٦ تعييناً خلال الفترة المشمولة بالتقرير (مذكورة بوصفها حالات حراك خارجي) من عدد إجمالي للموظفين قدره ٣٨٣ ٢٧ موظفاً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

ويرد المزيد من التفاصيل بشأن شتى أنواع حالات انتهاء الخدمة في الجدول ١٦ من التقرير. ويشار إلى إجراء ٤٠٣ عمليات نقل أو تحرك أفقي للموظفين. وأبُلِغَت اللجنة، رداً على استفسارها، أن ١٥٧ من هذه التحركات شملت تنقلاً إلى مركز عمل في بلد مختلف. وستقدم اللجنة ملاحظات وتوصيات مفصلة بشأن مقترحات الأمين العام المتعلقة بتنقل الموظفين في تقريرها المقبل عن هذا الموضوع.

٧ - وفي الشكل السابع والفقرة ٢٣ من التقرير، يعلق الأمين العام على متوسط الأعمار في الأمانة العامة الذي يبلغ ٤٣,٤ عاماً ويعكس زيادة طفيفة عن العام الماضي تمثل استمراراً لاتجاه سبق أن أشارت إليه اللجنة الاستشارية في تقريرها بشأن اتجاه الزيادة في أعمار موظفي الأمانة العامة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٢ (A/67/545، الفقرة ١٣٩). وبالنظر إلى أن الجمعية العامة سبق أن أشارت إلى تجديد شباب الأمانة العامة باعتباره أولوية، تكرر اللجنة رأيها بأن الأمين العام ينبغي له أن يبقي التركيبة العمرية في المنظمة قيد الاستعراض الدقيق عن طريق رصد الاتجاهات الديمغرافية باستمرار.

٨ - وأعربت اللجنة الاستشارية في تقريرها السابق عن قلقها إزاء الافتقار إلى الوضوح في تسجيل المركز الجغرافي للموظفين في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وتحديدًا إزاء ضرورة استعراض البيانات المدرجة في النظام في أقرب وقت ممكن لكفالة التسجيل الصحيح للمركز الجغرافي للموظفين البالغ عددهم ٤٩٩ موظفاً (المرجع نفسه، الفقرة ١٤٦). وفي سياق استعراض اللجنة لتقرير الأمين العام، تلاحظ أن عدد الموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة، عقب اكتمال عملية استعراض البيانات التي أجريت منذ صدور التقرير السابق، يبلغ في الوقت الحالي ٢٩٠٧ موظفين، مقابل ٢٢٤٥ موظفاً في عام ٢٠١٢ (A/68/356، الفرع الرابع). وأدى هذا إلى إجراء تنقلات للموظفين في النطاقات المستصوبة فيما يتعلق بدول أعضاء معينة (المرجع نفسه، الجدول ٢١).

٩ - وشهد عدد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً تحسناً كبيراً على مدى الفترتين المشمولتين بالتقريرين الماضيين (المرجع نفسه، الجدول ٢٠)، رغم أن الأمين العام يشير إلى أن الزيادة في تمثيل الدول الأعضاء نتجت أساساً عن عملية استعراض البيانات المذكورة أعلاه. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن أعداد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً والممثلة تمثيلاً زائداً لا تُظهِر إلا تحسناً طفيفاً مقارنة بأرقام عام ٢٠٠٩، علماً بأن الجمعية العامة قررت في عام ٢٠١٠ إصدار تكليف بتغيير طريقة تحديد المركز الجغرافي (القرار ٢٤٧/٦٥). وتشير اللجنة إلى الفقرة ٦٠ من القرار ٢٥٥/٦٧ التي تكرر فيها الجمعية العامة طلبها إلى الأمين العام أن يواصل الجهود التي يبذلها لضمان تحقيق التوزيع

الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وضمان التوزيع الجغرافي للموظفين على أوسع نطاق ممكن في جميع الإدارات والمكاتب وفي جميع الرتب في الأمانة العامة، بما في ذلك رتب المديرين والرتب الأعلى.

١٠ - وأعربت اللجنة الاستشارية في السابق عن القلق إزاء ارتفاع نسبة الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي لا يشغلها موظفون ذوو مراكز جغرافية (A/67/545، الفقرة ١٤٥ و A/66/511، الفقرة ٧). وتلاحظ اللجنة أن من بين الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة وعددها ٣ ٤٧٠ وظيفة، ظلت ٢٥٩ وظيفة يشغلها موظفون بدون مركز جغرافي أو يعقود محددة المدة (A/68/356، الحاشية ١٠). وتلاحظ اللجنة أن الجمعية العامة أيدت توصية اللجنة بأن يُطلب إلى الأمين العام أن يتخذ تدابير ملموسة للتصدي لهذه المسألة وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية في دورتها التاسعة والستين (القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٦١). وأيدت الجمعية العامة أيضاً توصية اللجنة بأن يقدم الأمين العام اقتراحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة (A/67/545، الفقرة ٥٤). وتتطلع اللجنة إلى تلقي تفاصيل اقتراحات الأمين العام في سياق تقريره الاستعراضي المقبل عن إصلاح إدارة الموارد البشرية.

١١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة ما زال بعيد المنال، إذ تمثل النساء نسبة ٣٣,٩ في المائة من إجمالي الموظفين في جميع الفئات ونسبة ٤٠,٦ في المائة من الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها (A/68/356، المرفق، الجدول ١ - ألف والجدول ١١، على التوالي). ويتبين تقدم كبير في التوزيع العام للنساء في الرتبة مد-١ وما فوقها منذ عام ٢٠٠٩، رغم أن اللجنة لا تلاحظ سوى تحسن طفيف عن الفترة المشمولة بالتقرير السابق عند رتب مد-٢ وأمين عام مساعد ووكيل أمين عام (المرجع نفسه، الجدول ٨). وأُبلِغَت اللجنة، لدى استفسارها، أن الأمين العام في الوقت الحالي، بالنظر إلى التكافؤ بين الجنسين المحقق في رتب المبتدئين من الفئة الفنية، يشدد من جديد الآن على أهمية اجتذاب النساء وتوظيفهن واستبقائهن في رتبة ف-٥ والرتب الأعلى، وأن جهود التوعية بهذا الشأن جارية على قدم وساق. وتكرر اللجنة رأيها بأنه يلزم بذل مزيد من الجهود لتحسين تمثيل المرأة، ولا سيما في الرتب العليا في المنظمة. وتشجع اللجنة الأمين العام على أن يكون قدوة في هذا الصدد عند تعيين الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام.

١٢ - وفيما يتعلق بتصنيف موظفي الأمانة العامة حسب الرتبة والكيان في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن هناك ١٤٦ موظفاً برتبي ووكيل أمين عام وأمين

عام مساعد (المرجع نفسه، الجدول ٧)، مقابل ١٤٣ موظفا بهاتين الرتبين في الفترة السابقة (A/67/545، الفقرة ١٤٠). وزودت اللجنة، بناءً على طلبها، بقائمة هؤلاء الموظفين (انظر المرفق الثاني). وتلاحظ اللجنة أيضاً أن التقارير المختلفة للأمين العام تتضمن أرقاماً متباينة في هذا الصدد. فعلى سبيل المثال، أورد رقم مختلف في المعلومات التكميلية المقدمة إلى اللجنة في سياق استعراضها للميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، وزوّدت بأرقام مختلفة أثناء نظرها مؤخراً في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/68/348). وأبلغت اللجنة، رداً على استفسارها، أن أوجه التباين قد تُعزى إلى الاختلافات في الآجال المحددة وعمليات إدارة الوظائف المقررة لمختلف أنواع التمويل، وأن جهوداً سُبِّدَل، مع بداية تطبيق النظام المركزي لتخطيط الموارد (نظام أوموجا) لضمان تبيان صحيح لحالة إدارة الوظائف بما يسهل الإبلاغ. وتعرب اللجنة عن القلق من أن الأمانة العامة لا توفر حالياً معلومات موثوقة ومتسقة عن عدد المناصب العليا والموظفين الرفيحي المستوى.

١٣ - وفيما يتعلق بالتغيرات التي طرأت على عدد الموظفين بحسب الكيان خلال الفترة المشمولة بالتقرير (A/68/356، الجدول ٥)، تلاحظ اللجنة الاستشارية انخفاضاً إجمالياً قدره ٣٦ موظفاً في برنامج الأمم المتحدة للبيئة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣. وفي ضوء القرار الذي اتخذته الجمعية العامة في قرارها ٢١٣/٦٧ بتعزيز برنامج البيئة عقب مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والطلب ذي الصلة بتوفير موارد إضافية من الموظفين الوارد في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (A/68/6 Sect. 14)، طلبت اللجنة توضيحاً للانخفاض في العدد الفعلي للموظفين على مدى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، لكنها لم تتلق أي توضيح. وتنتظر اللجنة أن يُقدّم هذا التوضيح إلى الجمعية العامة عند نظرها في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة.

ثالثاً - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي

المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣

١٤ - قُدِّمَ التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (A/68/130) عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الإجرامي، وبالإجراءات التأديبية، وعند الاقتضاء، الإجراءات القانونية المتخذة وفقاً للإجراءات والأنظمة السارية. وهذا التقرير، وهو التاسع من نوعه الذي يقدمه الأمين العام، يشمل الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢

إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، ويعطي لمحة عامة شاملة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية، وملخصاً للحالات التي فرض فيها الأمين العام تدبيراً تأديبياً، وبيانات مقارنة تبين عدد القضايا المحالة لاتخاذ إجراء بشأنها، والقرارات المتخذة في القضايا التي أُنجزت، ومعلومات عن حالات السلوك الإجرامي المحتمل.

١٥ - وفي التقرير السابق، رحبت اللجنة الاستشارية بتوفير المعلومات الإضافية الواردة في موجزات القضايا بوصفها وسيلة تتيح زيادة فهم ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية (A/67/545، الفقرة ١٥١). وخلال نظرها في التقرير، أُبلغت بأن الأمين العام واصل الممارسة المتمثلة في تقديم معلومات أكثر تفصيلاً عن الحالات. وأُبلغت أيضاً بأن هذا لا يزال يشكل مهمة دقيقة، إذ من المهم ألا تقدم المعلومات بحيث تنطوي على انتهاك لحق الموظفين المعنيين في السرية.

١٦ - ويورد الأمين العام، في الفرع الرابع من تقريره، بيانات عن القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وعددها ١١٥ قضية (A/68/130، الجدول ١) وبيانات مقارنة من الفترات الست الماضية المشمولة بالتقارير (المرجع نفسه، الجدول ٢). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تراكم متأخرات القضايا الناجم عن الزيادة الكبيرة في عدد الحالات التي تم تلقيها خلال الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ قد تمت تصفيته. وقد كان ذلك موضع تعليق سابق للجنة (A/67/545، الفقرة ١٥٤)، كما كان مبرراً لتخصيص موارد المساعدة المؤقتة العامة التي وافقت عليها الجمعية العامة للمساعدة في معالجة هذا التأخير. وتثني اللجنة على الأمين العام لأنه فرغ من القضايا المترابطة.

١٧ - وفيما يتعلق بالمدة الزمنية التي يستغرقها البت في القضايا، تلاحظ اللجنة الاستشارية إشارة الأمين العام إلى أن متوسط الوقت المستغرق خلال الفترة المشمولة بالتقرير للفصل في القضايا بعد إحالتها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية هو ٦,٦ أشهر (A/68/130، الفقرة ٥٨). ويوضح الأمين العام أن الاجتهاد القضائي الناشئ في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والذي ينص على أن معيار الإثبات في القضايا التأديبية التي يمكن أن تسفر عن إنهاء الخدمة يجب أن يتمثل في "أدلة واضحة ومقنعة"، أدى في حالات كثيرة إلى الاضطرار إلى جمع مزيد من المدخلات من الكيانات التي تجري التحقيقات بعد الإحالة الأولية للقضية (المرجع نفسه، الفقرة ٥٧). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضاً حدوث زيادة عامة في النسبة المئوية للقضايا التي لا يتابع النظر فيها بصفتها قضايا تأديبية، وأن ارتفاع عتبة الأدلة عامل له صلة بهذا الصدد، حيث إن بعض القضايا يكون من الأنسب معالجته من خلال إجراءات إدارية وليست تأديبية (المرجع نفسه،

الفقرة ٥٩). ولا يزال القلق يساور اللجنة إزاء طول المدة التي تُستغرق لإنجاز القضايا (انظر A/67/545، الفقرة ١٥٤) وتنتظر من الأمين العام أن يُقي هذه المسألة قيد الاستعراض الدقيق وأن يتخذ خطوات إضافية لضمان ألا يتكرر تراكم القضايا في المستقبل.

١٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام يتضمن بيانات عن عدد الطعون التي تستأنف الإجراءات التأديبية المفروضة منذ استحداث النظام الجديد لإقامة العدل في عام ٢٠٠٩، فضلا عن وضع تلك الطعون أمام محكمتي المنازعات والاستئناف (A/68/130، الجدولان ٣ و ٤ والفقرتان ٦١ و ٦٢). ويشير الأمين العام إلى أن النسبة المثوية للإجراءات التأديبية المطعون فيها صغيرة نسبياً وأن النسبة المثوية للإجراءات التأديبية موضع استئناف ما فتئت تنخفض (١١ في المائة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي مقابل ٢٤ في المائة في الفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠). وترحب اللجنة بإدراج هذه المعلومات في تقرير الأمين العام، فضلا عن الاتجاهات الهامة التي بدأت في الظهور. وتعتقد اللجنة أن من الممكن في التقارير المقبلة تقديم معلومات إضافية في هذا الصدد، إذ تصبح الاتجاهات المتعلقة بنتائج الطعون في الإجراءات التأديبية أكثر حسماً.

١٩ - ويشير تقرير الأمين العام إلى أن ١٣١ قضية أُحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تعلق ٧٢ في المائة منها بموظفين في الميدان (المرجع نفسه، الجدول ٥ إلى ٧)، مقابل ٩٥ قضية من هذا القبيل في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، كان ٦٠ في المائة منها وارداً من الميدان (المرجع نفسه، الفقرة ٦٤).

٢٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن العدد الإجمالي للحالات المبلغ عنها في المنظمة بأسرها يشمل عدداً قليلاً نسبياً من موظفي الأمانة العامة. وتلاحظ اللجنة أيضاً في هذا الصدد أن على جميع الموظفين واجب الإبلاغ عن ادعاءات بسوء السلوك. ويذكر الأمين العام في تقريره أن أمراً إدارياً جديداً بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية يوجد حالياً قيد الإعداد، وهو موضوع نقاش وتشاور بين المديرين وغيرهم من أصحاب المصلحة (المرجع نفسه، الفقرة ٦). وتعتقد اللجنة أنه بالاقتران مع التعجيل بوضع الصيغة النهائية للأمر الإداري الجديد بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية، قد يرغب الأمين العام في إطلاق حملة إعلامية تذكّر الموظفين بمسؤولياتهم من حيث الإبلاغ عن ادعاءات بارتكاب مخالفات أو سوء سلوك من خلال القنوات المناسبة.

٢١ - وفيما يتعلق بالجهود التي تبذلها المنظمة لتعويض الخسائر الناجمة عن أفعال الموظفين الحاليين والسابقين، أحيطت اللجنة الاستشارية علماً، رداً على استفسارها،

أن القاعدة ١٠-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين تنص على استرداد مبالغ الخسائر المالية الناجمة عن أفعال الموظف التي تعتبر من سوء السلوك. وأبلغت اللجنة أيضا بأن تعديلا على التعليمات الإدارية بشأن الإجراءات التأديبية يتضمن اقتراحا بتنفيذ القاعدة ١٠-١ (ب). وبالإضافة إلى ذلك، إذا ثبت سوء السلوك قبل الفصل من الخدمة، يمكن للمنظمة أن تسترد أموالها من الاستحقاقات النهائية للموظف. وتلاحظ اللجنة أنه، في ظروف محددة بدقة، وعملا بقرار الجمعية العامة ٢٤٠/٦٧، يجوز لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الآن أن يدفع جزءا من استحقاقات المتقاعد مباشرة إلى المنظمة التي كان يعمل فيها سابقا في حالات قيام الموظف باختلاس أموال. وتشدد اللجنة على أهمية اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لضمان تعويض المنظمة لأي خسائر ناجمة عن سوء سلوك الموظفين الحاليين أو السابقين.

رابعا - التعديلات التي أدخلت على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

٢٢ - تمشيا مع المادتين ١٢-١ و ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين، يتضمن تقرير الأمين العام (A/68/129) النص الكامل لتعديلات البنود القائمة التي يقترح الأمين العام تنفيذها اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، وكذلك القواعد الجديدة وتعديلات القواعد القائمة التي إما سنها الأمين العام بصفة مؤقتة في عام ٢٠١٣ أو يقترح تنفيذها اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه، نتيجة لتوصية واردة في تقريرها السابق (A/67/545، الفقرة ١٥٧)، يقدم نص التعديلات المدخلة على النظامين الأساسيين والإداريين مع إبراز التغييرات المقترحة تيسيرا للرجوع إليها.

٢٣ - وإلى جانب عدد من التعديلات التي تتسم أساسا بالطابع التقني، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن التعديلات تشمل إدخال تغييرات على: البند ٩-٢ من النظام الأساسي ليعكس قرار الجمعية العامة برفع سن إنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعده، والقاعدة ١-٢ (هـ) من النظام الإداري بشأن إدراج الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي بوصفهما حالة سلوك محظور بموجب الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين؛ والقاعدة ٥-٣ (و) لتبرير الحالات التي يمنح فيها الأمين العام، بمبادرة منه، أحد الموظفين إجازة خاصة بأجر جزئي أو بدون أجر إذا رأى أن تلك الإجازة في مصلحة المنظمة.

٢٤ - وفيما يتعلق باقتراح إضافة القاعدة ١-٢ (هـ) بشأن حظر الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن التعديلات المقترحة

أدرجت بالفعل في نشرة الأمين العام ذات الصلة بالموضوع (ST/SGB/2003/13). وتلاحظ اللجنة أن إدراج هذا البند في النظام الإداري للموظفين يهدف إلى زيادة أهمية هذه المسألة فيما يتعلق بتحديد حالات السلوك المحظور على موظفي الأمم المتحدة. ومع ذلك، تعتقد اللجنة أن هناك حاجة إلى جهود متواصلة بغض النظر عما يدخل من تعديلات وإضافات على النظام الإداري لموظفي المنظمة لضمان تقييد جميع موظفي الأمم المتحدة في جميع الأوقات بسياسة الأمين العام القاضية بعدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجسيين.

خامسا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٢٥ - يعطي التقرير السنوي الثامن عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/68/348)، المقدم من الأمين العام وفقا لقرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤، لمحة عامة وتقييما لبرنامج عمل المكتب خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٢ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣. واستجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٦٣/٢٥٠، يتضمن التقرير أيضا معلومات عن الأنشطة التي يضطلع بها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (المعروف رسميا باسم لجنة الأخلاقيات)، وهو الهيئة المكلفة بتحديد السياسات والمعايير الأخلاقية الموحدة في الأمانة العامة برمتها وأجهزتها وبرامجها ذات الإدارة المستقلة. وأثناء النظر في التقرير، اجتمعت اللجنة الاستشارية بممثلي الأمين العام، الذين قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣.

٢٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ٨٠٤ طلبات للحصول على الخدمات، وهو ما يمثل انخفاضاً قدره ٨٣ حالة، أي ٩,٤ في المائة، مقارنة بعدد الطلبات التي وردت خلال الفترة السابقة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذا الانخفاض يتزامن مع السنة الكاملة الأولى لتشغيل الموقع الشبكي الجديد للمكتب، الذي سجل أكثر من ٦٠.٠٠٠ زيارة فردية خلال الفترة (A/68/348، الفقرة ٥٢). كما يشير الأمين العام إلى التزام المكتب بتوسيع نطاق التوعية، وإذكاء الوعي، والتثقيف بالأخلاقيات خلال الفترات المشمولة بالتقارير الثلاثة السابقة (المرجع نفسه، الفقرة ٩). ويرد في الشكل الثاني من التقرير تحليل للطلبات على الخدمات الواردة من مختلف المواقع والكيانات. وتنعكس هذه المشاركة الواسعة النطاق، استناداً إلى التقرير، في الزيادة المطردة في النسبة المئوية لطلبات الخدمات الواردة من خارج المقر - ٦٦ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، مقابل ٤٨ في المائة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ (المرجع نفسه، الفقرة ١٠). وتشني اللجنة على مكتب الأخلاقيات لجهوده الرامية إلى زيادة الوعي بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات على نطاق الأمانة العامة. وترحب اللجنة بانخفاض عدد طلبات الحصول على الخدمات

في الفترة المشمولة بالتقرير، وتعتقد أن هذا يمكن أن يعزى إلى جهود التوعية والتدريب والتثقيف التي يبذلها مكتب الأخلاقيات، بما في ذلك إنشاء موقعه الشبكي الجديد.

٢٧ - ويذكر الأمين العام أن ٤٥٩ طلباً، أو ٥٧ في المائة من مجموع الطلبات التي تلقاها المكتب، تتعلق بطلبات مشورة وتوجيه في مجال الأخلاقيات (المرجع نفسه، الفقرة ١٤). وتندرج هذه الطلبات في الفئات الثماني التالية: شواغل متصلة بالتوظيف؛ والهدايا والاستضافة؛ والأنشطة الخارجية؛ والاستثمارات والأصول الشخصية؛ وادعاءات ارتكاب أفعال مسيئة؛ وقيود ما بعد التوظيف؛ وأخلاقيات الشراء؛ وأشكال أخرى من تضارب المصالح (المرجع نفسه، الشكل الرابع). وزاد مستوى تعقيد طلبات المشورة التي تلقاها المكتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ما يشير، في رأي المكتب، إلى أن الموظفين يلجأون إليه لطلب المساعدة في حالات تطرح مسائل متعددة ووقائع معقدة وتنطوي على نتائج غير مؤكدة (المرجع نفسه، الفقرة ١٥).

٢٨ - ومثلما كان الحال في الفترات السابقة، يركز العدد الأكبر من طلبات المشورة على الأنشطة الخارجية. وأبلغت اللجنة الاستشارية لدى الاستفسار أنه، وفقاً للبند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين، يتعين على الموظفين الراغبين في مزاولة تلك الأنشطة الحصول على موافقة الأمين العام. وترد الإجراءات التي يلزم اتباعها للحصول على تلك الموافقة في حالات العمل والنشاط الخارجي المتصلة بغرض الأمم المتحدة أو أنشطتها أو مصالحها في الأمر الإداري ST/AI/2000/13. ويواصل مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة في مدى ملاءمة العمل والنشاط الخارجي المقترح، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي فرض أي قيود على تصرفات الموظف عند الاشتغال بعمل أو نشاط خارجي. وينص هذا الأمر الإداري أيضاً على أن الموظفين لهم صلاحية تقديرية للمشاركة في أنشطة اجتماعية أو خيرية أو تثقيفية في وقتهم الخاص.

٢٩ - ويتضمن تقرير مكتب الأخلاقيات أيضاً بعض التفاصيل بشأن المشورة التي أسداها إلى شعبة المشتريات بشأن مسائل تتعلق بالأخلاقيات ومكافحة الفساد وبرامج امتثال المؤسسات الموجهة إلى البائعين الراغبين في إجراء معاملات تجارية مع الأمم المتحدة (المرجع نفسه، الفقرات ١٧ إلى ٢٠). وعلى وجه الخصوص، قدم المكتب مشورة مستقلة إلى إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني في وضع آلية للرقابة على العقود فيما يتعلق ببائعين لهما أهمية بالغة يقدمان الدعم لمساعي حفظ السلام (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠). وتواصل اللجنة الاستشارية دعم الدور الإيجابي الذي يضطلع به مكتب الأخلاقيات في مجال أخلاقيات الشراء، لا سيما بالنظر إلى المخاطر المحدقة بالعمليات والسمعة المتصلة بأنشطة المشتريات للمنظمة. وتطلب اللجنة أن تتضمن تقارير مكتب الأخلاقيات في المستقبل

تفاصيل إضافية بشأن المشورة المقدمة في مجال آليات الرقابة على العقود للبائعين الذين يقدمون خدمات باللغة الأهمية.

٣٠ - وإضافةً إلى ذلك، يشار إلى أن مكتب الأخلاقيات قدم مشورة مستقلة في مجال الأخلاقيات إلى المكتب التنفيذي للأمين العام، كان موضوعها تخفيف حدة المخاطر الأخلاقية ومخاطر المساس بالسمعة التي يمكن أن تنشأ عن مبادرات الشراكة ذات أصحاب المصلحة المتعددين (المرجع نفسه، الفقرتان ١٩ و ٦٩). ونظراً لتزايد تفاعل المنظمة مع شركاء خارجيين، تشدد اللجنة الاستشارية على أهمية كفالة التقليل إلى أدنى حد من جميع المخاطر الأخلاقية ومخاطر المساس بالسمعة المتصلة بأنشطة الشراكة. وتوافق اللجنة على أن لمكتب الأخلاقيات دوراً مناسباً في عرض مشورة أخلاقية مستقلة في هذا الصدد.

٣١ - وفي مسألة ذا صلة بما تقدم، تشير اللجنة الاستشارية إلى المخاطر الأخلاقية ومخاطر المساس بالسمعة التي يمكن أن ترتبط بتزايد اعتماد المنظمة على الموارد الخارجة عن الميزانية المتأتية من مصادر بخلاف الموارد الآتية من الأنصبة المقررة وتشدد على أهمية المساءلة والشفافية في هذا الصدد. وتشير اللجنة أيضاً إلى الفقرات من ٣٨ إلى ٤١ من قرار الجمعية العامة ٦٤/٢٤٣، التي شددت فيها الجمعية العامة على ضرورة استخدام الموارد الخارجة عن الميزانية بما يتسق مع سياسات المنظمة وأهدافها وأنشطتها وعلى ضرورة أن تخضع جميع الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية لنفس الصرامة في الإدارة والتنظيم التي تخضع لها الوظائف الممولة من الميزانية العادية. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية كفالة اتساق الأنشطة الممولة من التبرعات مع أهداف المنظمة وسياساتها وأنظمتها وإجراءاتها وأهمية إدارتها وفقاً لأحكام قرار الجمعية العامة ٦٤/٢٤٣. وتعتقد اللجنة أن مكتب الأخلاقيات يمكن أن يضطلع بدور مفيد في تقديم مشورة مستقلة إلى الأمين العام بشأن هذا الموضوع، بما في ذلك فيما يتعلق بالتعيينات في وظائف ممولة من مساهمات خارجة عن الميزانية.

٣٢ - وترد في الفرع الثالث، الجزء باء، من التقرير معلومات عن تنفيذ مكتب الأخلاقيات لبرنامج الإقرارات المالية. وتشير اللجنة الاستشارية على وجه الخصوص إلى أنه أثناء دورة عام ٢٠١٢ لتقديم الإقرارات، غطى البرنامج ما مجموعه ٦٣٠ ٤ مشاركا. وامتثل ما مجموعه ٦٢٦ ٤ مشاركا (أي ٩٩,٩ في المائة) للالتزام بتقديم الإقرار، وهو ما يعادل النسبة التي تحققت في دورة عام ٢٠١١ لتقديم الإقرارات. ويشير المكتب إلى أن هذه النسبة تمثل أعلى مستوى امتثال بوجه عام في تاريخ البرنامج. وترد في مرفق التقرير تفاصيل الامتثال، حسب الكيان، استجابة لطلب محدد من اللجنة. وكانت حالات أربعة مشاركين لم يمتثلوا

لالتزامهم بالإقرار لعام ٢٠١٢ قد أحيلت لمكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات المناسبة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٩). وأبلغت اللجنة لدى الاستفسار بأن حالات عدم الامتثال الأربع لا تزال قيد الاستعراض وأنه من السابق لأوانه تحديد ما إذا كانت ستفرض تدابير تأديبية في هذه الحالات. وتشيد اللجنة بمكتب الأخلاقيات لجهوده من أجل كفالة الامتثال التام لمتطلبات برنامج الإقرارات المالية. وتشدد اللجنة على أهمية اتخاذ إجراءات في الوقت المناسب لفرض التدابير المناسبة في جميع الحالات التي يثبت فيها عدم الامتثال للبرنامج.

٣٣ - ويشير الأمين العام إلى أنه، خلال دورة عام ٢٠١٢ لتقدم الإقرارات، شارك ١١٦ من كبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد فما فوق في المبادرة الطوعية للإقرارات العلنية، ما يمثل مشاركة بنسبة ٨٥,٩ في المائة. ومن إجمالي هذا العدد، كشف ٨٠ مشاركا موجزا لأصولهم وخصومهم ومصالحهم الخارجية على الموقع الشبكي للمنظمة. وأكد الموظفون الـ ٣٦ المتبقون علنا أنهم استكملوا إقراراتهم المالية السرية التي تشترطها المنظمة. وتبين نسبة المشاركة انخفاضاً طفيفاً عن دورة عام ٢٠١١ لتقدم الإقرارات، يشير مكتب الأخلاقيات إلى أنه يمكن أن يُعزى إلى دوران مجموعة كبار الموظفين (المرجع نفسه، الفقرة ٣١). وتشير اللجنة الاستشارية إلى تأييدها السابق لهذه المبادرة وهي على ثقة بأن الأمين العام سيواصل تشجيع كبار الموظفين الذين لم يقدموا بعد كشفا علنيا موجزا لأصولهم على أن يفعلوا ذلك في الدورات المقبلة (انظر A/67/545، الفقرة ١٦٦).

٣٤ - ويفيد التقرير أن برنامج الإقرارات المالية يهدف إلى تحديد حالات تضارب المصالح الشخصية وإدارتها وتخفيفها (A/68/348، الفقرة ٢٣). وقد حددت الجهات الخارجية القائمة على استعراض البرنامج ٦٧ بندا أو نشاطا من هذا القبيل، تعلق ٩ منها بجوازات مالية، و ٤١ بأنشطة خارجية، و ١٧ بعلاقات أسرية. ويرد في التقرير تحليل مقارن للإجراءات التصحيحية المتخذة خلال عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢ (المرجع نفسه، الجدول ١). ويشير مكتب الأخلاقيات إلى أنه مما يدل على تزايد الوعي بمسألة تضارب المصالح حدوث تراجع عام في عدد حالات التضارب المتعلقة بالأصول المالية. فبينما تم الإبلاغ عن ٥٨ حالة من هذا النوع في دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٠، لم تظهر إلا ١٤ حالة في عام ٢٠١١ و ٩ حالات في عام ٢٠١٢ (المرجع نفسه، الفقرة ٣٧).

٣٥ - وفيما يتصل بالإجراءات المتخذة استجابة لتوصيات اللجنة الاستشارية، التي أيدتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٣/٦٦، بشأن الجهود الرامية إلى الحصول على خدمات خارجية لاستعراض برنامج الإقرارات المالية بتكلفة أقل، يشير التقرير إلى إبرام عقد مع بائع خارجي جديد، أسفر عن خفض تكلفة الاستعراض للوحدات (المرجع نفسه، الفقرة ٣٥). وأبلغت

اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، أنه بافتراض اتساق العدد الإجمالي للإقرارات الواردة في عام ٢٠١٣ مع عددها في عام ٢٠١٢، يكون هناك انخفاض في التكلفة المقدرة للإقرار المقدم للاستعراض الخارجي من ٤٠٥ دولارات إلى ٢٤١ دولاراً مع مقدم الخدمة الجديد. واستناداً إلى أن العدد المقدر للإقرارات يبلغ ٦٠٠ إقرار، يكون مجموع التكاليف المقدرة ٦٠٠ ١٠٨ ١ دولار مقابل ١٥٠ ٨٧٥ ١ دولاراً في عام ٢٠١٢. وتشيد اللجنة بجهود الأمين العام للتفاوض من أجل التوصل إلى شروط أفضل مع المتعاقد الخارجي الذي سيقدم خدمات استعراض برنامج الإقرارات المالية وتثق في أنه ستبذل جهود لضمان الحفاظ على جودة الخدمات المقدمة واستيفاء شرط السرية.

٣٦ - وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى أنها كانت قد أوصت، بناء على المعلومات المتاحة لها أثناء نظرها مؤخراً في احتياجات مكتب الأخلاقيات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، بإجراء خفض ذي صلة قدره ٩٠٠ ٢٦٧ دولار في الأموال الموضوعة جانباً لبند الخدمات التعاقدية، إذ إن الميزانية المقترحة من الأمين العام لم تبين نتائج التغيير المذكور أعلاه في الجهات الخارجية المقدمة للخدمات والوفورات ذات الصلة التي يُتوقع أن تتحقق في التكاليف نتيجة لهذا الترتيب التعاقدية الجديد (انظر A/68/7، الفقرة أولاً-٥٥). وأبلغت اللجنة أثناء نظرها في تقرير الأمين العام، بناء على طلبها، أن المكتب يعتزم توجيه الوفورات ذات الصلة إلى وضع نظام جديد لتكنولوجيا المعلومات خدمة لبرنامج الإقرارات المالية. وأبلغت اللجنة أيضاً أن مبلغ الوفورات المتوقعة في التكاليف ليس نهائياً بعد. وتوصي اللجنة بموافقة الجمعية العامة بأحدث معلومات بشأن وفورات التكاليف الناشئة عن العقد المبرم حديثاً مع الجهة الخارجية التي ستجري الاستعراض؛ إلى جانب تقدير تكاليف وضع النظام الجديد المقترح لتكنولوجيا المعلومات، حتى يتسنى اتخاذ قرار مستنير في مستوى الموارد المطلوبة لأنشطة المكتب وتخفيض التكاليف التشغيلية اللازم لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

٣٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة أيدت في قرارها ٢٤٣/٦٦ توصيتها بإجراء استعراض للإطار التنظيمي لبرنامج الإقرارات المالية من أجل إسناد دور أكبر لمكتب الأخلاقيات في تحديد عدد مقدمي الإقرارات وصياغة مجموعة من معايير التكليف بتقديم الإقرارات تكون مركزة أكثر (انظر A/66/511، الفقرة ٣٣). ويشير تقرير الأمين العام إلى أن هذا الاستعراض سينظر في إمكانية اتخاذ تدابير أخرى لمعالجة تضارب المصالح، وسيضطلع به مكتب الأخلاقيات بالتشاور مع مكاتب أخرى في الأمانة العامة، بما فيها مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية (A/68/348، الفقرة ٣٦).

وتتطلع اللجنة إلى نتيجة هذا الاستعراض وتوقع إدراج نتائج المشاورات في التقرير التالي للأمين العام بشأن أنشطة مكتب الأخلاقيات.

٣٨ - وفيما يتعلق بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، يُشار إلى أن مكتب الأخلاقيات تلقى خلال الفترة المشمولة بالتقرير ٤٩ استفسارا متصلا بسياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام (انظر ST/SGB/2005/21). وشرع المكتب في عمليات استعراض أولية في ١٥ حالة من بين هذه الحالات، حيث انتهى من ١٢ حالة وأحال ثلاث حالات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها (A/68/348، الفقرة ٤١). وينتظر مكتب الأخلاقيات استلام تقارير التحقيق ذات الصلة في هذه الحالات (المرجع نفسه، الفقرة ٤٤). ومن بين الإحالات المقدمة في الفترتين السابقتين، يشير التقرير إلى أن المكتب خلص إلى أن الانتقام ثبت في حالة واحدة فقط (المرجع نفسه، الفقرتان ٤٥ و ٤٦). ويُشار أيضا في التقرير إلى أنه رغم القصد من السياسة الذي هو تشجيع الإبلاغ عن سوء السلوك الخطير الذي يضر بالمنظمة، لا تزال السياسة تستخدم كآلية لتظلم الموظفين والمنازعات المتعلقة بالعمل (المرجع نفسه، الفقرة ٤٧). ولذلك، بدأ المكتب استعراضا مستقلا لهذه السياسة. وعلى النحو المطلوب في قرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧، سيقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين تقريراً عن الطرائق والتوصيات الكفيلة بتعزيز سياسة الحماية من الانتقام (المرجع نفسه، الفقرة ٤٨).

٣٩ - وفيما يتعلق بمسألة التثقيف في مجال الأخلاقيات، يفيد الأمين العام أن مكتب الأخلاقيات بدأ في تنفيذ مشروع حوارات القيادات في الفترة ٢٠١٢/٢٠١٣. ووضع المكتب دليلاً للمناقشة بشأن الالتزامات الناشئة عن صفة موظف الخدمة المدنية الدولية، وأهمية أداء يمين الأمم المتحدة. وبدءاً بفريق القيادة العليا التابع للأمين العام، طُلب إلى كل طبقة من طبقات الإدارة المتتالية قيادة من يلون مباشرة من الموظفين في مناقشة موجهة بشأن مغزى العمل كموظف مدني دولي. وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣، شاركت ٢٨ إدارة في مثل هذه الحوارات، وأقر ١٣ من رؤساء الإدارات بإتمامها. وترحب اللجنة الاستشارية بهذا الجهد الرامي إلى ترويج ثقافة الأخلاقيات على مستوى الإدارة العليا، وتشجع الأمين العام على توسيع نطاق هذه المبادرة لتشمل المديرين والموظفين في بعثات حفظ السلام وفي المكاتب الموجودة خارج المقر.

٤٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية عدة حالات أخرى أسهم فيها المكتب في تحسين التزام المنظمة بإرساء ثقافة أخلاقية. ويستطيع مدير المكتب، بصفتة مراقبا لدى لجنة الإدارة التابعة

للأمين العام، تقديم مساهمة ومشورة بشأن المسائل الإدارية. وخلال الفترة ٢٠١٢/٢٠١٣ المشمولة بالتقرير، قدم المكتب تعليقات على التعديلات المقترح إدخالها على نشرة الأمين العام بشأن مركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم الأساسية وواجباتهم (ST/SGB/2002/13)، واقترح إدخال تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (انظر A/68/129) (المرجع نفسه، الفقرة ٦٠). وكُلف مدير مكتب الأخلاقيات أيضا بإجراء تقييمات أخلاقية سرية لتصرفات القيادات تخص جميع وكلاء الأمين العام الذين وقعوا اتفاقات الإدارة العليا خلال دورة عام ٢٠١٣ (المرجع نفسه، الفقرة ٦٣). وتؤيد اللجنة الدور الذي يضطلع به مكتب الأخلاقيات في وضع المعايير على نطاق المنظمة.

٤١ - ويرد بيان أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، المسؤول عن وضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة والصناديق والبرامج ذات الإدارة المستقلة، فضلا عن التشاور بشأن القضايا المعقدة والهامة والمسائل ذات الآثار على نطاق المنظومة، في الفرع الرابع من التقرير. وعلى وجه الخصوص، استعرض الفريق الدروس المستفادة من تنفيذ السياسة التي تنص على حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك. وترد الإشارة في التقرير إلى الأثر المحتمل للقرارات التي اتخذتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الآونة الأخيرة بشأن عمليات مكتب الأخلاقيات (المرجع نفسه، الفقرة ٧٣). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مكتب الأخلاقيات يشعر بالقلق إزاء الأثر المحتمل لهذه القرارات على مركزه المستقل وقدرته على إسداء المشورة في كنف السرية. وفي سياق الاستفسارات ذات الصلة عن نظام إقامة العدل، أبلغت اللجنة بأن الموضوع لا يزال قيد المراجعة القضائية. ومع التسليم بأن المسألة ما زالت قيد الاستعراض، تحيط اللجنة علما بالشواغل التي أعرب عنها مكتب الأخلاقيات وتنتظر من الأمين العام متابعة هذه المسألة بناء على ذلك.

المرفق الأول

موجز حراك الموظفين حسب نوع الجنس من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢
إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣

(عدد الموظفين: ٢٦ ٩٩٢)

النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	الذكور	النسبة المئوية من المجموع	الإناث	
٢٧ ٣٨٣	٥٩	١٦ ١٢٤	٤١	١١ ٢٥٩	الرصيد في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢
					الحراك الخارجي
٣ ٨٥٦	٤٩,٥	١ ٩٠٩	٥٠,٥	١ ٩٤٧	التعيينات ^(أ)
٣ ٨٣٨	٥٢,٢	٢ ٠٠٥	٤٧,٨	١ ٨٣٣	حالات انتهاء الخدمة ^(ب)
(٤٠٩)	٣٧,٢	(١٥٢)	٦٢,٨	(٢٥٧)	حالات الحراك الأخرى ^(ج)
٢٦ ٩٩٢	٥٨,٨	١٥ ٨٧٦	٤١,٢	١١ ١١٦	الرصيد في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣
					الحراك الداخلي
١ ٣٥٧	٥١,٤	٦٩٨	٤٨,٦	٦٥٩	الترقيات ^(د)
٤٠٣	٤٠,٢	١٦٢	٥٩,٨	٢٤١	حالات النقل ^(هـ)

(أ) بما في ذلك التعيينات الجديدة وحالات إعادة التعيين.

(ب) مغادرة الموظفين للأمانة العامة.

(ج) صافي حراك الموظفين غير التعيينات وحالات انتهاء الخدمة، بما في ذلك الذهاب في إجازة خاصة بدون مرتب أو في إعارة إلى منظمة أخرى، والعودة من تلك الإجازة أو من تلك المنظمة.

(د) انتقال الموظف إلى رتبة أعلى، باستثناء الانتقال من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية، إذ يُعتبر ذلك تعييناً عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥.

(هـ) تنقل أفقي للموظفين يشمل إدارتين أو مكاتبين في مركز عمل واحد أو أكثر.

قائمة وظائف وكيل الأمين العام/الأمين العام المساعد في الأمانة العامة
في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣

اللقب الوظيفي	الرقم الكيان	رتبة وكيل أمين عام
وكيل أمين عام	١	إدارة الدعم الميداني
مبعوث خاص	٢	إدارة الشؤون السياسية
ممثل خاص	٣	إدارة عمليات حفظ السلام
أمين تنفيذي	٤	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
رئيس مكتب	٥	المكتب التنفيذي للأمين العام
أمين تنفيذي	٦	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
أمين تنفيذي	٧	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
وكيل أمين عام	٨	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
وكيل أمين عام	٩	مكتب شؤون نزع السلاح
وكيل أمين عام	١٠	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
وكيل أمين عام	١١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
وكيل أمين عام	١٢	مكتب الشؤون القانونية
ممثل خاص	١٣	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتزاع المسلح
ممثل خاص	١٤	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
ممثل خاص	١٥	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
ممثل خاص	١٦	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
مدير عام	١٧	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
وكيل أمين عام	١٨	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
ممثل خاص	١٩	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
وكيل أمين عام	٢٠	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
وكيل أمين عام	٢١	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
وكيل أمين عام	٢٢	إدارة الشؤون الإدارية
مستشار خاص	٢٣	إدارة الشؤون الإدارية
مستشار خاص	٢٤	إدارة الشؤون السياسية
مبعوث شخصي	٢٥	إدارة الشؤون السياسية
ممثل شخصي	٢٦	إدارة الشؤون السياسية

اللقب الوظيفي	الكيان	الرقم
مستشار خاص	إدارة الشؤون السياسية	٢٧
مبعوث خاص	إدارة الشؤون السياسية	٢٨
مستشار خاص	إدارة الشؤون السياسية	٢٩
وكيل أمين عام	إدارة الشؤون السياسية	٣٠
وكيل أمين عام	إدارة الشؤون السياسية	٣١
مبعوث شخصي للأمين العام للمحادثات بين اليونان وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا	إدارة الشؤون السياسية	٣٢
وكيل أمين عام	إدارة شؤون الإعلام	٣٣
مستشار خاص للأمين العام للطب المجتمعي والدروس المستفادة من هايتي	إدارة الشؤون السياسية	٣٤
وكيل أمين عام	إدارة عمليات حفظ السلام	٣٥
وكيل أمين عام	إدارة شؤون السلامة والأمن	٣٦
وكيل أمين عام	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٣٧
أمين تنفيذي	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٣٨
مبعوث خاص للأمين العام للتعليم العالمي	المكتب التنفيذي للأمين العام	٣٩
نائب الأمين العام	المكتب التنفيذي للأمين العام	٤٠
مستشار خاص	المكتب التنفيذي للأمين العام	٤١
مدع عام	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	٤٢
مدع عام	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٤٣
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	٤٤
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	٤٥
وكيل أمين عام	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	٤٦
وكيل أمين عام	مكتب الممثل الخاص المشترك بين الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية المعني بسوريا	٤٧
وكيل أمين عام	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	٤٨
مبعوث خاص	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى منطقة الساحل	٤٩
مبعوث خاص	مكتب المبعوث الخاص إلى السودان وجنوب السودان	٥٠
مدير تنفيذي	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	٥١
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	٥٢
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	٥٣
ممثل خاص	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	٥٤
أمين عام المؤتمر	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	٥٥

اللقب الوظيفي	الكيان	الرقم
مدير تنفيذي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	٥٦
ممثل خاص	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو	٥٧
ممثل خاص	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي في وسط أفريقيا	٥٨
مدير عام	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٥٩
مدير عام	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٦٠
وكيل أمين عام	مكتب الأمم المتحدة المعني بتسخير الرياضة لأغراض التنمية والسلام	٦١
ممثل خاص	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٦٢
ممثل خاص	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا	٦٣
ممثل خاص	مكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال	٦٤
منسق خاص	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط	٦٥
منسق خاص	مكتب المنسق الخاص للأمين العام لشؤون لبنان	٦٦
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا	٦٧
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	٦٨

رتبة أمين عام مساعد

ممثل خاص	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	١
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٢
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون الإدارية	٣
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون الإدارية	٤
أمين عام مساعد، مراقب مالي	إدارة الشؤون الإدارية	٥
أمين عام مساعد	إدارة شؤون السلامة والأمن	٦
أمين عام مساعد	المكتب التنفيذي للأمين العام	٧
أمين عام مساعد	المكتب التنفيذي للأمين العام	٨
أمين عام مساعد	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٩
أمين عام مساعد	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	١٠
مفوض سام لحقوق الإنسان	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	١١
مسجل	مكتب الشؤون القانونية	١٢
نائب مدير تنفيذي	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	١٣
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	١٤
نائب مدير تنفيذي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	١٥
ممثل خاص	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	١٦
ممثل خاص	مكتب الأمم المتحدة في بوروندي	١٧

اللقب الوظيفي	الكيان	الرقم
مدير تنفيذي	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	١٨
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	١٩
أمين عام مساعد	إدارة الدعم الميداني	٢٠
أمين عام مساعد	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٢١
مدير تنفيذي	إدارة الشؤون الإدارية	٢٢
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون الإدارية	٢٣
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون الإدارية	٢٤
مستشار	إدارة الشؤون السياسية	٢٥
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون السياسية	٢٦
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون السياسية	٢٧
أمين عام مساعد	إدارة الشؤون السياسية	٢٨
مستشار خاص	إدارة الشؤون السياسية	٢٩
مستشار خاص	إدارة الشؤون السياسية	٣٠
أمين عام مساعد	إدارة عمليات حفظ السلام	٣١
أمين عام مساعد	إدارة عمليات حفظ السلام	٣٢
مستشار عسكري	إدارة عمليات حفظ السلام	٣٣
أمين عام مساعد	المكتب التنفيذي للأمين العام	٣٤
مبعوث خاص	المكتب التنفيذي للأمين العام	٣٥
أمين عام مساعد	المكتب التنفيذي للأمين العام	٣٦
أمين عام مساعد	المكتب التنفيذي للأمين العام	٣٧
مسجل	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	٣٨
مسجل	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٣٩
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	٤٠
قائد قوة	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	٤١
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	٤٢
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	٤٣
قائد قوة	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	٤٤
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	٤٥
ممثل خاص	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	٤٦
مبعوث للشؤون الإنسانية	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٤٧
أمين عام مساعد	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٤٨
أمين عام مساعد	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	٤٩

اللقب الوظيفي	الرقم	الكيان
ممثل خاص	٥٠	مكتب الممثل الخاص المشترك بين الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية المعني بسوريا
رئيس قلم المحكمة الخاصة للبنان	٥١	مكتب الشؤون القانونية
أمين عام مساعد	٥٢	مكتب الشؤون القانونية
ممثل خاص	٥٣	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
ممثل خاص	٥٤	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
ممثل خاص	٥٥	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
أمين عام مساعد	٥٦	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
نائب أمين عام المؤتمر	٥٧	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
قائد قوة	٥٨	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك
أمين تنفيذي	٥٩	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
قائد قوة	٦٠	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
ممثل تنفيذي	٦١	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون
قائد قوة	٦٢	قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي
ممثل خاص	٦٣	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
ممثل خاص	٦٤	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
ممثل خاص	٦٥	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
ممثل خاص	٦٦	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
ممثل خاص	٦٧	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
ممثل خاص	٦٨	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
ممثل خاص	٦٩	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
ممثل خاص	٧٠	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
ممثل خاص	٧١	مكتب الأمم المتحدة في مالي
أمين عام مساعد	٧٢	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
ممثل خاص	٧٣	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى
أمين عام مساعد	٧٤	ممثل الأمم المتحدة في مباحثات جنيف الدولية
منسق	٧٥	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط
ممثل خاص	٧٦	مكتب المنسق الخاص للأمين العام لشؤون لبنان
ممثل خاص	٧٧	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا
رئيس أركان	٧٨	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة