

Distr.: General  
10 August 2015  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البند ١٣٩ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠ بشأن 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، بالإضافة إلى ذلك، معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ بشأن إدارة الموارد البشرية.

ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥.

\* A/70/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

040915 020915 15-13497 (A)



## أولا - مقدمة

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

٢ - ولما كان مكتب الأخلاقيات مكلفا بتشجيع الالتزام بأعلى معايير النزاهة وتعزيز ثقافة قائمة على الاحترام والشفافية والمساءلة في المنظمة، فإن هذا التقرير يقدم عرضا عاما وتقييما لأنشطة المكتب في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥.

٣ - ويزود مكتب الأخلاقيات، الذي يوجد مقره في نيويورك، موظفي الأمانة العامة بأسرها بالدعم الاستشاري في مجال الأخلاقيات وبخدمات أخرى. واستمر المكتب، في اضطلاع هذه المسؤولية، في بذل جهوده الرامية إلى التواصل خلال الفترة المشمولة بالتقرير مع أكبر عدد ممكن من الموظفين على نطاق المنظمة. وبالإضافة إلى إيفاد بعثات توعية إلى العديد من مراكز العمل، قام المكتب، في جملة أمور، باستهلال دورة تدريب إلكترونية إلزامية جديدة في مجال التوعية بالأخلاقيات، وبتصميم برنامج حوار القيادة لعام ٢٠١٤ وبدء تنفيذه، على نطاق الأمانة العامة، وبتنقيح وتوزيع المواد التوجيهية والإرشادية المتعلقة بالأخلاقيات.

٤ - ويعرض هذا التقرير مزيدا من التفاصيل عما استجد في إدارة المكتب لبرنامج المنظمة لإقرارات الذمة المالية وسياساتها المتصلة بالحماية من الانتقام. وما زالت الجهود تُبذل لتعزيز مجالي الخدمات هذين.

٥ - ويتضمن التقرير معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠.

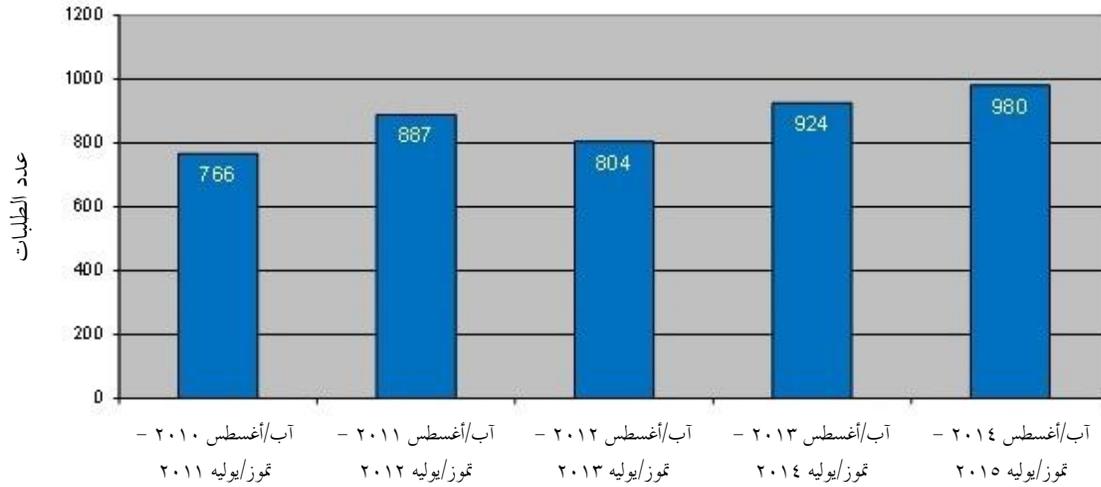
## ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٦ - أنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات باعتباره كيانا مستقلا تابعا للأمانة العامة على إثر موافقة الجمعية العامة على ذلك في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (انظر قرار الجمعية العامة ٦٠/١، الفقرة ١٦١ (د)). وبدأ المكتب عمله في ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ وفقا لنشري الأمين العام ST/SGB/2005/22 و ST/SGB/2007/11، وتشمل مهامه ما يلي:

- (أ) إسداء المشورة وتوفير التوجيه للموظفين، في إطار السرية، بشأن مسائل الأخلاقيات، بما يشمل تعهد خط هاتفي لتقديم المساعدة في مسائل الأخلاقيات؛
- (ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة؛
- (ج) إدارة سياسة المنظمة فيما يخص الحماية من الانتقام؛
- (د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في مسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب الأخرى، حسب الاقتضاء، والاضطلاع بأنشطة توعية في مجال الأخلاقيات؛
- (هـ) دعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات المتبعة فيها بين الأمانة العامة وصناديق المنظمة وبرامجها.
- ٧ - ويقوم مكتب الأخلاقيات، بموجب المسؤوليات الرئيسية المسندة إليه، بمساعدة الأمين العام في كفالة أداء جميع الموظفين لمهامهم على نحو يتسق مع أعلى مستويات النزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة. ويقدم المكتب خدماته إلى الأمانة العامة بأسرها، بما في ذلك مراكز العمل الموجودة في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي، وجميع اللجان الإقليمية، وعمليات حفظ السلام، والبعثات السياسية الخاصة، والمكاتب الأخرى التي يتم تحديدها.
- ٨ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ٩٨٠ طلباً للحصول على خدماته، وهو أكبر عدد من الطلبات يتلقاه المكتب في دورة إبلاغ واحدة منذ أن بدأ عمله (انظر الشكل الأول).

## الشكل الأول

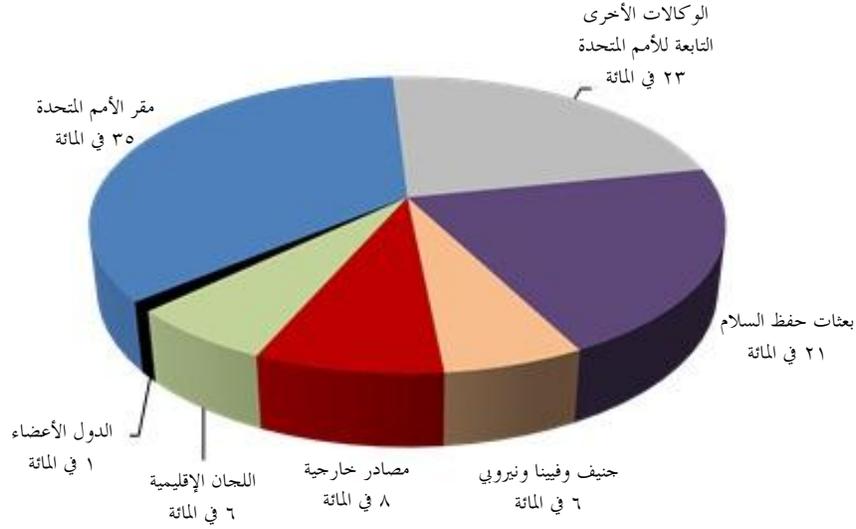
إجمالي طلبات خدمات مكتب الأخلاقيات حسب دورة الإبلاغ، آب/أغسطس ٢٠١٠ - تموز/يوليه ٢٠١٥



٩ - ورغم أن مقر مكتب الأخلاقيات يوجد في نيويورك، فلا تزال نسبة كبيرة من الطلبات التي يتلقاها للحصول على خدماته ترد من مواقع وكيانات من خارج المقر (انظر الشكل الثاني). ويضطلع المكتب، في إطار وفائه بالتزامه بإسداء المشورة السرية والعالية الجودة في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين، بصرف النظر عن الموقع الذي يعملون فيه، بأنشطة توعية منتظمة ومتواصلة. ومنذ عام ٢٠١١، قام المكتب بأكثر من ٥٠ زيارة توعية إلى المكاتب والكيانات التابعة للأمم المتحدة والموجودة خارج نيويورك. وأفضت هذه الجهود الرامية إلى إذكاء وعي موظفي الأمانة العامة بأسرها بالخدمات التي يقدمها المكتب إلى زيادة عدد الطلبات الواردة من ٤١٢ طلباً في دورة الإبلاغ للفترة ٢٠١٠/٢٠٠٩ إلى متوسط سنوي قدره ٨٧٢ طلباً خلال السنوات الخمس الماضية.

## الشكل الثاني

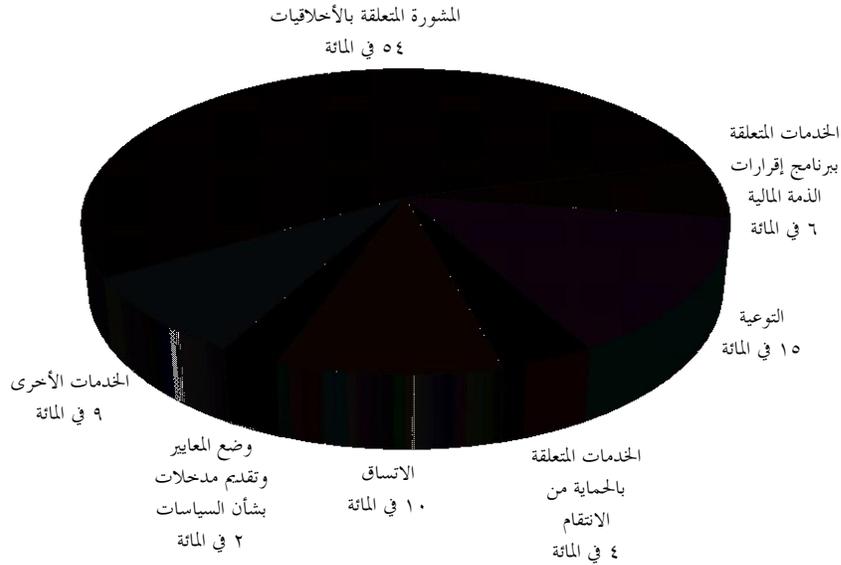
طلبات الخدمات حسب مصدرها، ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥



١٠ - وعلى النحو المبين في الشكل الثالث، الذي يوضح نطاق الخدمات الشاملة التي يقدمها مكتب الأخلاقيات، تتعلق الطلبات التي وردت خلال الفترة المشمولة بالتقرير بالمشورة العامة في مجال الأخلاقيات، وبرنامج إقرارات الذمة المالية، والحماية من الانتقام، والتدريب والتوعية، والدعم في مجال وضع المعايير وتنفيذ السياسات. وما زالت طلبات إسداء المشورة المتعلقة بالأخلاقيات، بما في ذلك ما يتصل منها ببرنامج إقرارات الذمة المالية، تمثل معظم الطلبات الواردة إلى المكتب (٦٠ في المائة في الدورة الحالية).

## الشكل الثالث

طلبات الخدمات حسب فئتها، ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ - ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥



## ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

## ألف - المشورة والتوجيه

١١ - يؤدي مكتب الأخلاقيات، في إطار إسدائه للمشورة السرية والمحايدة في مجال الأخلاقيات، دورا أساسيا في تعزيز المعايير الأخلاقية للمنظمة والالتزام بها. ويمكن المكتب الموظفين من اتخاذ قرارات أفضل تعزز قيم الأمم المتحدة ومبادئها ومصالحها، وذلك بإسداء المشورة وتوفير التوجيه لهم وتوضيح الالتزامات الأخلاقية الواقعة على عاتقهم كموظفي خدمة مدنية دولية بحسبما يرد في الميثاق والقواعد والأنظمة المعمول بها.

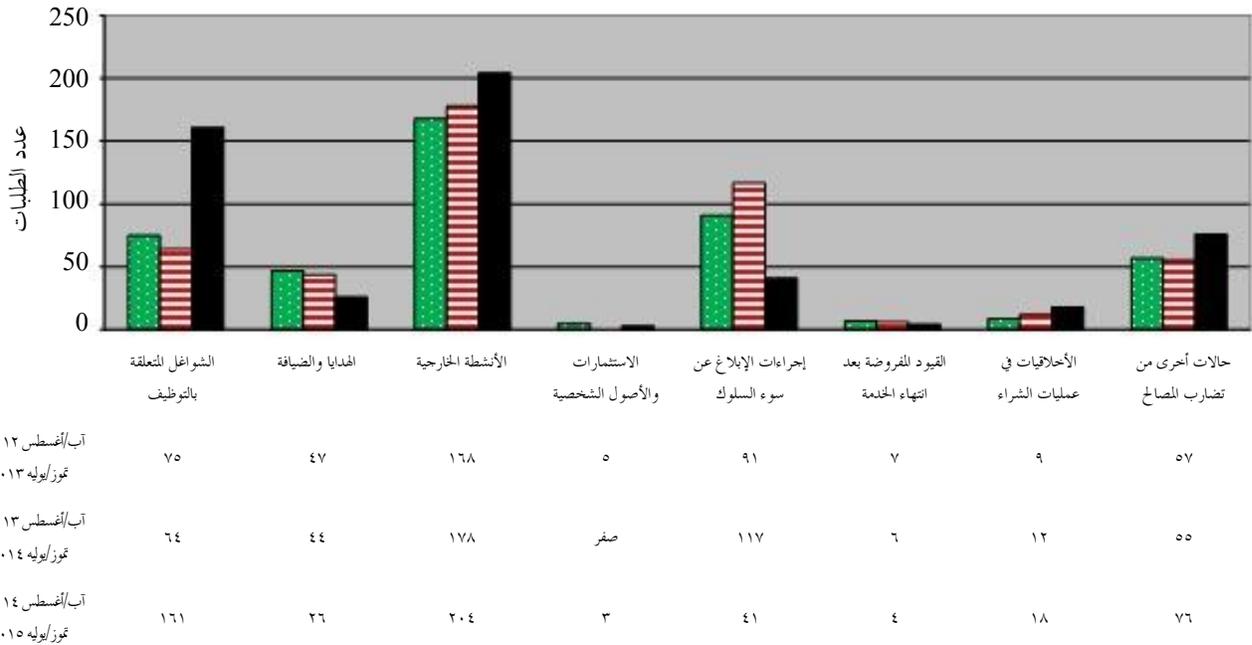
١٢ - ومن أجل التخفيف من المخاطر التي قد تهدد عمليات المنظمة وسمعتها، يسدي مكتب الأخلاقيات كذلك المشورة للموظفين والمديرين بشأن تجنب حالات التضارب الفعلية أو المحتملة في المصالح، وإدارة تلك الحالات وتسويتها. ويعزز المكتب، بأدائه لهذه المهمة، نزاهة المنظمة ومصداقيتها.

١٣ - ولما كان المكتب يؤدي دورا أساسيا بوصفه مكتبا مستقلا لا يمثل الموظفين ولا الإدارة، فإن موظفي الأمم المتحدة على جميع المستويات كثيرا ما يتصلون به للحصول

على المشورة والتوجيه على نحو يتسم بالحياد والسرية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى المكتب ٥٣٣ طلب مشورة، أي زيادة نسبتها ١٢ في المائة مقارنة بالدورة السابقة. ويعرض الشكل الرابع توزيعاً لفئات الطلبات المشورة الواردة على مدى فترات الإبلاغ الثلاث الأخيرة ولعدد تلك الطلبات.

#### الشكل الرابع

طلبات المشورة المتعلقة بالأخلاقيات في كل دورة، آب/أغسطس ٢٠١٢ - تموز/يوليه ٢٠١٥



١٤ - ويتصل أكبر عدد من طلبات المشورة الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير بالأنشطة الخارجية. ويدل الارتفاع المطرد لعدد هذه الطلبات على وعي الموظفين الشديد بضرورة طلب المشورة بشأن ما يقترح عليهم من أنشطة خارجية في ضوء التزامهم تجاه المنظمة. ويسدي المكتب المشورة ويقدم التوجيه فيما يتعلق بمدى ملاءمة الأنشطة الخارجية التي ينظر الموظف في القيام بها وإجراءات الموافقة عليها. ويحمي المكتب سمعة المنظمة بإسداء المشورة التي تثني الموظفين عن المشاركة في أنشطة خارجية تتعارض مع مركزهم بوصفهم موظفي خدمة مدنية دولية.

١٥ - وشهدت الفترة المشمولة بهذا التقرير تراجعاً في عدد الاستفسارات المسجلة في فئة إجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك. وقد نتج هذا التراجع عن إعادة تعريف المكتب لهذه الفئة بحيث لا تندرج تحتها منذ الآن إلا الحالات التي يرغب فيها الموظف في تقديم بلاغ

رسمي بوقوع سوء سلوك والتماس المشورة بشأن آلية الإبلاغ المناسبة. وفي الدورات السابقة، كانت هذه الفئة تشمل جميع حالات الشكاوى العامة المقدمة من الموظفين. وبات العديد من هذه المسائل، مثل الاستفسارات المتعلقة بالمنازعات التي تحدث مع المشرفين في أماكن العمل، يُصنف في فئة الشواغل المتصلة بالتوظيف، وهو التصنيف الأنسب لها.

١٦ - وما زال مكتب الأخلاقيات يسدي 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 المنظمة. وتتناول هذه المشورة مدى أهلية خبراء الأخلاقيات والامتثال الخارجيين الذين يستعين بهم البائعون للتأكد من تنفيذ البائع لبرامج الأخلاقيات ومكافحة الفساد والامتثال تنفيذًا يرقى إلى توقعات الأمم المتحدة؛ ومدى توفير المبادرات التي يقوم بها البائع لإثبات نزاهته لما يكفي من الضمانات التي تؤكد استيفاءه لشروط الأمم المتحدة.

١٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، رد مكتب الأخلاقيات على استفسارات من شعبة المشتريات بشأن ١٨ بائعا في مراحل مختلفة من عملية إعادة قبول أهليتهم. ويستوجب إسداء المشورة بشأن كل عملية من عمليات إعادة قبول الأهلية إجراء استعراضات متعددة واتصالات وثيقة مع الإدارات ذات الصلة. وما انفك المكتب يعمل على نحو وثيق مع شعبة المشتريات لإسداء المشورة بشأن بذل العناية الواجبة تجاه الأطراف الثالثة، ومخاطر المساس بسمعة المنظمة، وحالات التضارب المحتملة بين مصالح المنظمة والمصالح الشخصية، والممارسات الفضلى في برامج مكافحة الفساد. وبالإضافة إلى تنقيح توقعات الأمم المتحدة ذات الصلة بالأخلاقيات والامتثال التي يجب على البائعين استيفاؤها ليعاد قبول أهليتهم، أسدى المكتب المشورة فيما يتعلق بشروط برنامج امتثال الشركات المقرر إدراجها في طلبات عروض الشراء المقدمة في إطار عمليات الشراء الكبيرة.

١٨ - وما زال مكتب الأخلاقيات يسدي المشورة إلى إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني بشأن نظام لرصد امتثال بائعين يقدمان خدمات دعم أساسية لبعثات حفظ السلام. ويضع نظام الرصد آلية إشراف تعاقدية يمكن أن يواصل من خلالها البائعان تقديم الخدمات شريطة أن يمثل موظفوهم امتثالا صارما لشروط الأمم المتحدة. وقد انقضت السنة الثالثة من نظام الرصد، وما زال تنفيذ التوصيات التي قدمها القائمون على الرصد إلى البائعين مستمرا.

١٩ - وردّ مكتب الأخلاقيات، في دعمه لمنظومة الأمم المتحدة، على طلبات متعددة للمشورة والمعلومات وفيما يتعلق بسياسات الأخلاقيات وردت من كيانات الأمم المتحدة وأماناتها، بما فيها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية،

ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وجامعة الأمم المتحدة، وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومنظمة الصحة العالمية، ومعهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة.

## باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

٢٠ - يهدف برنامج إقرارات الذمة المالية للمنظمة، الذي يديره مكتب الأخلاقيات، إلى حماية نزاهة المنظمة وسمعتها بالكشف عن التضارب الشخصي في المصالح والحد من احتمالاته. ويُلزم موظفون معينون، منهم جميع الموظفين برتبة مد-١ فما فوق والموظفون الذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة تتعلق بالشراء والاستثمار، بإيداع إقرارات ذمة مالية سنوية. وتتولى مصادر خارجية إجراء استعراضات لتلك الإقرارات.

٢١ - وخلال دورة عام ٢٠١٤ السنوية لإيداع إقرارات الذمة المالية، التي تبدأ في ١ آذار/مارس ٢٠١٤ وتغطي فترة الإبلاغ عن الإقرارات الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، شارك ٥٠٤٣ من مقدمي الإقرارات في البرنامج، من بينهم ١٠٩٢ موظفاً (أي نسبة ٢١,٦ في المائة) لأول مرة. وفي اختتام دورة عام ٢٠١٤، حقق البرنامج معدل امتثال بنسبة ١٠٠ في المائة، وهي أول مرة يتحقق فيها الامتثال الكامل في تاريخ البرنامج. ومستوى الامتثال هذا جدير بالثناء أيضاً بالنظر لأن عدّة بعثات ميدانية جديدة قد أنشئت في مواقع أزمات في الشرق الأوسط خلال دورة إيداع الإقرارات.

٢٢ - وقدم مكتب الأخلاقيات الدعم الفني والتقني إلى الموظفين المشاركين في دورة الإيداع لعام ٢٠١٤ من أجل تيسير الامتثال. ورد المكتب على الاستفسارات الفردية في غضون ٤٨ ساعة وقام بالمتابعة مع المشاركين حتى تمت تسوية القضايا بشكل كامل. وقدم المشورة العاجلة للموظفين الذين التمسوا توجيهات مفصلة بشأن أوضاعهم الخاصة، وساعد على توضيح السياسات المنطبقة والنظام الأساسي للموظفين.

٢٣ - وخلال الدورة، تواصل مكتب الأخلاقيات مع مقدمي الإقرارات في المقام الأول بالبريد الإلكتروني والهاتف. وتناول البرنامج زهاء ٣٨ ٠٠٠ رسالة إلكترونية، حيث عالج المكتب ٢١ ٠٠٠ منها وعالج ١٧ ٠٠٠ رسالة الخبراء الخارجيين المكلفون بالاستعراض.

٢٤ - وعزز مكتب الأخلاقيات كذلك استخدامه لتكنولوجيا المعلومات من أجل تقديم مساعدة أفضل لمقدمي الإقرارات في الوفاء بمتطلبات الامتثال. وللمرة الأولى، استخدم المكتب خدمات التداول عبر شبكة الإنترنت، من قبيل نظام ويبكس، لتقديم المساعدة على استخدام نظام التصفح في الوقت الحقيقي إلى الموظفين الجدد غير الملمين بمنصة إيداع الإقرارات على الإنترنت. وقد أثبتت هذه الخدمات أنها فعالة جدا وحظيت بتعقيبات إيجابية من مقدمي الإقرارات.

٢٥ - وفي أثناء دورة عام ٢٠١٤، أبلغ مكتب الأخلاقيات جهات الاتصال في الإدارات ورؤساء الإدارات بصورة منتظمة بشأن مستوى الامتثال لكل إدارة منهم. وساعد هذا التدبير الإدارات على كفاءة المتابعة الداخلية مع الموظفين الذين لم يقدموا بيانات الإقرار أو المستندات الداعمة في الموعد المحدد. وكانت هذه المتابعة ضرورية للتأكد من اكتشاف الثغرات في الامتثال ومعالجتها في الوقت المناسب.

٢٦ - ويمثل التحقق من المعلومات المقدمة من صاحب الإقرار للتأكد من صحة المعلومات واستكمالها جزءا لا يتجزأ من برنامج إقرارات الذمة المالية. وخلال دورة الإيداع لعام ٢٠١٤ اختبر ٢٣٩ من مقدمي الإقرارات للتحقق من امتثالهم للشروط عبر أخذ عينات طبقية بطريقة عشوائية.

٢٧ - وخلال دورة الإيداع لعام ٢٠١٤، حدد الخبراء الخارجيون المكلفون بالاستعراض ١٧٧ من مقدمي الإقرارات (٣,٥ في المائة من مجموع مقدمي الإقرارات) على أن لهم ما مجموعه ١٩٣ من المسائل أو الأنشطة التي تتطلب استعراضا لاحتمال كونها تنطوي على تضارب في المصالح. ومن بين هذه المسائل والأنشطة يتعلق ٥٨ بالموجودات المالية، و ٥٣ بالأنشطة الخارجية، و ٧٨ بالعلاقات العائلية، و ٤ بالفئات الأخرى. وتولى الخبراء الخارجي المكلف باستعراض الإقرارات، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، إصدار توصيات فردية تهدف إلى الحد من آثار جميع حالات التضارب في المصالح، الفعلية والمحتملة، وإدارتها.

٢٨ - وأيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٠/٦٣، توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يقدم الأمين العام بيانات، حسب مركز العمل، بشأن ما يلي: (أ) عدد الأفراد الذين يشملهم البرنامج؛ (ب) عدد الأفراد الذين يمثلون لالتزامهم المتعلقة بإيداع الإقرارات المالية؛ (ج) عدد الأفراد الذين لا يمثلون لتلك الالتزامات؛ (د) الأسباب الداعية إلى عدم امتثالهم. ويمكن الاطلاع على معلومات تتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٤ بحسب البرنامج أو المكتب في مرفق هذا التقرير.

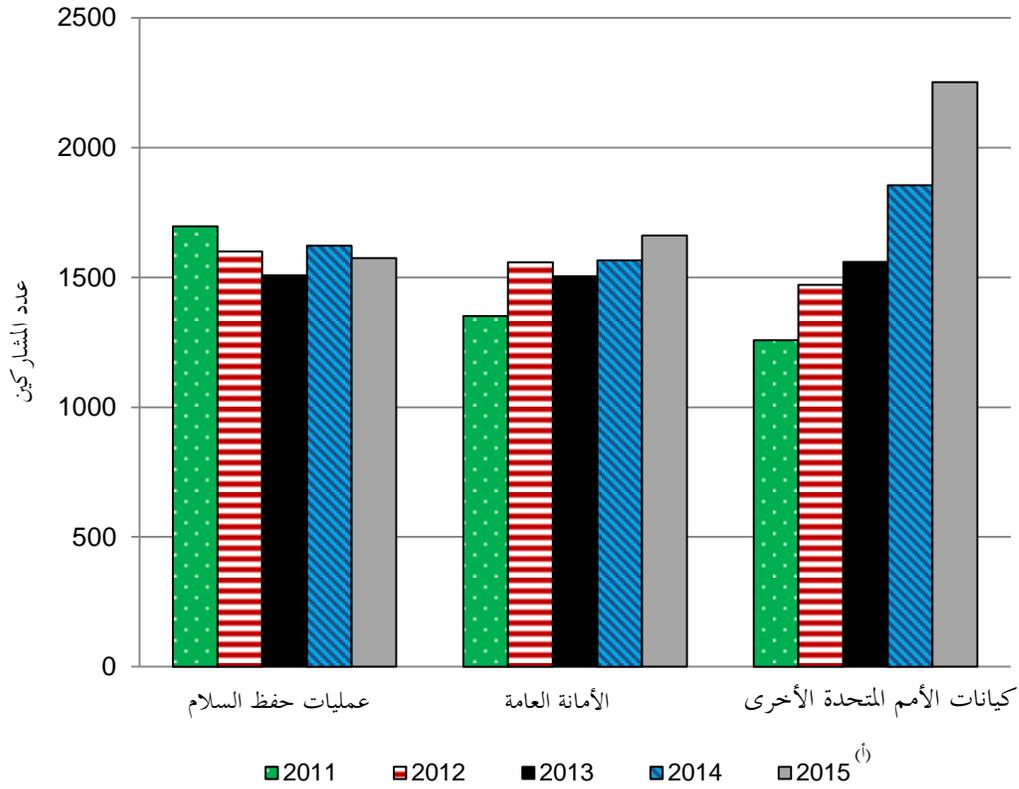
٢٩ - وفي عام ٢٠٠٧ بدأ الأمين العام مبادرة الإقرارات الطوعية العلنية، وهي عملية سنوية مفتوحة أمام كبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد فما فوق الذين أوفوا بالتزاماتهم بتقديم إقرارات مالية سرية في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية. وتُنشر استثمارات الإقرارات الطوعية الموقعة على صفحة الأمين العام ضمن الموقع الشبكي للأمم المتحدة. ولا تحق المشاركة في هذه العملية إلا لكبار الموظفين الذين استُكملت وأُغلقت استثمارات إقراراتهم المالية السرية. وتُعدّ المبادرة عنصراً أساسياً من عناصر التزام الأمين العام بالشفافية والمساءلة. ويبرهن كبار الموظفين بإبداعهم إقرارات طوعية علنية على أهمية التأكيد لعامة الناس والدول الأعضاء أن أداء مهامهم الرسمية لا يتأثر بالمصالح الشخصية.

٣٠ - وبلغ عدد كبار الموظفين المؤهلين للمشاركة في عملية الإقرار العلني الطوعي لعام ٢٠١٤ ما مجموعه ١٥١ موظفاً، اختار منهم ١٠٣ موظفين تقديم موجز عن أصولهم وخصومهم ومصالحهم الخارجية علناً. أما كبار الموظفين الذين اختاروا الحفاظ على السرية عند إبداع إقراراتهم المالية فقد برروا ذلك بدواع أمنية وثقافية ودينية وغيرها من الدواعي. وفي عام ٢٠١٤، ظل معدل المشاركة متسقاً مع السنوات السابقة، مما يدل على التزام مستمر بهذه المبادرة.

٣١ - وأطلقت دورة عام ٢٠١٥ لبرنامج إبداع إقرارات الذمة المالية بنجاح في ١ آذار/مارس ٢٠١٥. وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥، بلغ عدد الموظفين المسجلين في البرنامج ما مجموعه ٤٨٨ ٥ موظفاً. ويعرض الشكل الخامس مقارنة بيانية لمستويات المشاركة السنوية في البرنامج بحسب مجموعات كيانات المنظمة. ويبين الجدول المرفق توزيعاً بالأرقام. وعلى نحو ما هو مبين، استمر عدد مقدمي الإقرارات في الارتفاع، وإن كان بمعدل أبطأ من السنوات الأولى للبرنامج. وبالمقارنة مع عدد مقدمي الإقرارات الذي كان ١٧٠٤ من الموظفين في عام ٢٠٠٦، فإن العدد الذي يبلغ حالياً ٤٨٨ ٥ موظفاً، يمثل بزيادة نسبتها ٢٢٢ في المائة. وعلى الرغم من أن مقدمي الإقرارات من الأمانة العامة وعمليات حفظ السلام ما برحوا يشكلون معظم مقدمي الإقرارات، فقد شهد عدد مقدمي الإقرارات من كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة تشارك في برنامج إقرارات الذمة المالية على أساس تقاسم التكاليف ارتفاعاً كبيراً من ٣٣٩ موظفاً في عام ٢٠٠٦ إلى ٢٢٥٣ موظفاً في عام ٢٠١٥.

## الشكل الخامس

المشاركة في إيداع إقرارات الذمة المالية حسب الكيان وسنة الإيداع، ٢٠١١-٢٠١٥



(أ) في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥.

المشاركة في إيداع إقرارات الذمة المالية حسب الكيان وسنة الإيداع، ٢٠١١-٢٠١٥

سنة التقديم	عمليات حفظ السلام	الأمانة العامة	كيانات الأمم المتحدة الأخرى	المجموع حسب السنة
٢٠١١	١٦٩٧	١٣٥١	١٢٥٨	٤٣٠٦
٢٠١٢	١٦٠٠	١٥٥٨	١٤٧٢	٤٦٣٠
٢٠١٣	١٥٠٨	١٥٠٥	١٥٦٠	٤٥٧٣
٢٠١٤	١٦٢٢	١٥٦٦	١٨٥٥	٥٠٤٣
٢٠١٥ <sup>(أ)</sup>	١٥٧٤	١٦٦١	٢٢٥٣	٥٤٨٨

(أ) في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥.

٣٢ - وتشير هذه الزيادة في عدد مقدمي الإقرارات إلى استمرار الوعي لدى مديري البرامج المسؤولين عن اختيار المشاركين في البرنامج بضرورة تحديد احتمالات التضارب في المصالح وإدارتها.

٣٣ - ويقوم مكتب الأخلاقيات، بالإضافة إلى خدمة الأمانة العامة، بإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية لكيانات الأمم المتحدة الأخرى التي تختار المشاركة على أساس تقاسم التكاليف<sup>(١)</sup>. ويشمل ذلك الكيانات التي لها مجموعة أصغر من مقدمي الإقرارات المالية أو التي تستعين بالأمانة العامة كمصدر خارجي للحصول على خدمات إدارة تلك الإقرارات.

٣٤ - وتكفل خدمات إقرارات الذمة المالية، التي يقدمها مكتب الأخلاقيات إلى كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة، تطبيق التدابير الرامية إلى إذكاء الوعي بتضارب المصالح لدى الموظفين، وكذلك الحد من احتمالات وقوعه بصورة متسقة في جميع كيانات الأمم المتحدة. ويتسم هذا الترتيب أيضا بالفعالية من حيث التكلفة، بوسائل منها الحد من تكاليف كل وحدة بسبب مشاركة عدد كبير من مقدمي الإقرارات.

٣٥ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدم مكتب الأخلاقيات بالإضافة إلى ذلك توجيهات تقنية وفنية إلى كيانات الأمم المتحدة الأخرى التي تقوم حاليا بوضع برامج خاصة بها في مجال إقرارات الذمة المالية. وقد أسهمت هذه المساعدة في فعالية بناء القدرات والتطبيق المتسق لمعايير إقرارات الذمة المالية ومنهجيتها، مع التسليم بالتوقعات الكبيرة لكيانات الأمم المتحدة ذات العدد الكبير من مقدمي الإقرارات الذين يقومون بإدارة برامجهم الخاصة واحتمالات التضارب في المصالح لديهم.

٣٦ - واستمر استعراض الإطار التنظيمي لبرنامج إقرارات الذمة المالية خلال دورة الإبلاغ للفترة ٢٠١٤/٢٠١٥. وفي عام ٢٠١٤، أنجز مكتب الأخلاقيات استعراضا داخليا أوليا ركز فيه على الإطار التنظيمي القائم في ضوء تاريخ البرنامج والخبرات المكتسبة حتى الآن في معالجة حالات التضارب في المصالح والتخفيف منها. وأنشئ فريق عامل تابع للأمانة العامة

(١) تشارك الكيانات التالية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة حاليا في البرنامج: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى؛ ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح؛ ومعهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ وأمانة اتفاقية 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؛ وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ؛ ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث؛ وجامعة الأمم المتحدة؛ وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والحكمة الجنائية الدولية.

يتألف من ممثلين من مكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب خدمات الدعم المركزية، ومكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٥ بغرض إجراء المزيد من الاستعراضات للإطار التنظيمي والتوصيات الواردة في الدراسة الداخلية. وقد حدد الفريق العامل، بمساهمة استشارية من إدارة الشؤون القانونية، المجالات التي من شأن التعديلات أن تكون مفيدة فيها، ولا يزال يصدد التداول بشأن جوانب من البرنامج. وتضمن عمل الفريق مناقشات بشأن الكيفية التي يمكن بها زيادة تركيز البرنامج على احتمالات تضارب المصالح؛ والكيفية التي يمكن بها إذكاء وعي الموظفين؛ واستبانة التغييرات التي يمكن أن تضيف قيمة إلى البرنامج، بالاستناد إلى خبرات سائر كيانات الأمم المتحدة أو من خلال الاسترشاد بالسياسات الوطنية المتعلقة بإدارة تضارب المصالح ونظم التصريح بالامتلاكات.

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

٣٧ - يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة السياسة المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (انظر نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21). وقد قامت الأمانة العامة، انطلاقاً من وعيها بأهمية حماية المبلغين عن المخالفات في التشجيع على الإبلاغ عن حالات الغش والفساد وسائر الأشكال الجسيمة من سوء السلوك، بوضع هذه السياسة لتكون بمثابة آلية أساسية من آليات المساءلة الداخلية، بعد صدور الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥.

٣٨ - ووفقاً لما تنص عليه سياسة الحماية من الانتقام، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام ويخضعها لاستعراض أولي يحدد فيه ما إذا كان المشتكي قد مارس نشاطاً يستوجب توفير الحماية له، وإذا ثبت للمكتب أن النشاط يستوجب الحماية، يقوم بتحديد ما إذا كان هذا النشاط قد أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. وإذا ثبت للمكتب أن المسألة تمثل حالة انتقام ظاهرة الواجهة، فإنه يُحيلها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليحقق فيها. ويتخذ مكتب الأخلاقيات قراراً نهائياً بشأن دعوى الانتقام عقب إجراءاته استعراضاً لتقرير التحقيق والأدلة الداعمة.

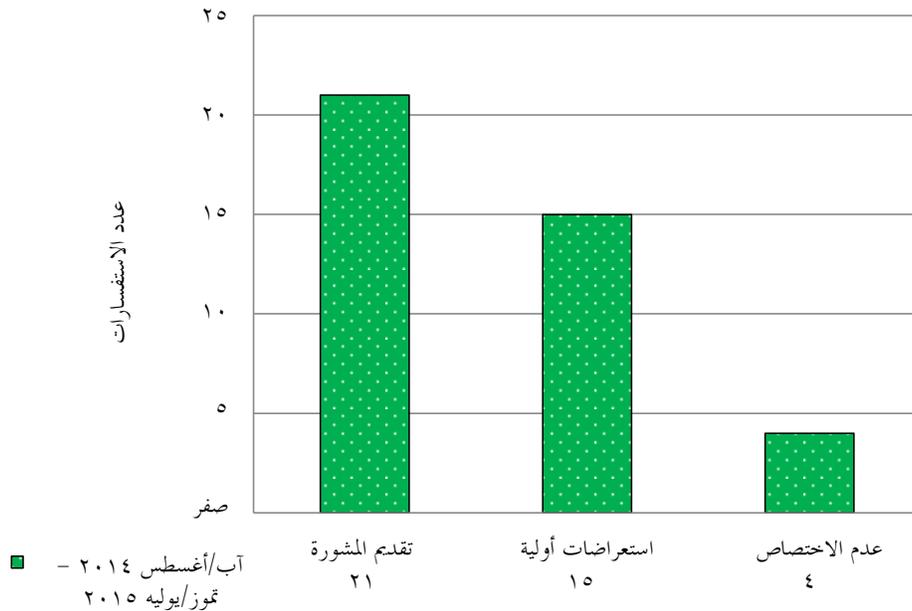
٣٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ٤٠ استفساراً بشأن سياسة الحماية من الانتقام (انظر الشكل السادس)، منها ٤ حالات استفسار ارتتبي أنهما لا تدخل في نطاق ولاية المكتب و ٢١ حالة اشتملت، في جملة أمور، على طلبات للحصول على مشورة ومعلومات بشأن هذه السياسة. وقُدمت المشورة للموظفين الذين أعربوا عن شواغل تتعلق بمكان العمل لكنها لا تدخل في نطاق هذه السياسة بشأن الموارد الأخرى

المتاحة لهم وأُحيلوا إلى المكاتب المختصة، ومنها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ووحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب إدارة الموارد البشرية. ولم تُشكل الحالات الـ ٢١ التي قُدمت فيها المشورة ادعاءات بتعرض مقدميها للانتقام وفقا لسياسة الحماية من الانتقام.

٤٠ - وفيما يتعلق بحالات الاستفسار التي ادعى فيها الموظفون تعرضهم للانتقام وفقا لنشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، بدأ مكتب الأخلاقيات في اتخاذ إجراءات الاستعراض الأولي بشأن ١٥ حالة منها. ومن بين هذه الحالات، حالة تنازل فيها الموظف الشاكي عن طلب الحماية من الانتقام، وحالة جرى حلها بصورة ودية نالت رضا الشاكي، وسبع حالات قرر المكتب بعد أن استعرضها أنها لا تمثل حالات انتقام ظاهرة الواجهة. وتعلقت معظم هذه الحالات بمنازعات في أماكن العمل بين الشاكين أو زملائهم أو مشرفيهم، وتبين فيها أن الشاكي لم ينخرط في أي نشاط يستدعي توفير الحماية له بموجب هذه السياسة. ولا تزال ست حالات قيد الاستعراض الأولي.

#### الشكل السادس

الإجراءات المتخذة إزاء الاستفسارات التي وردت بشأن سياسة الحماية من الانتقام في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥



٤١ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قرّر مكتب الأخلاقيات أن طلبا للحماية من الانتقام كان قد بدأ في استعراضه في الفترة ٢٠١٣/٢٠١٤ يشكل حالة انتقام ظاهرة الواجهة. غير أنه بناء على مشورة المكتب وموافقة الشاكي، جرت تسوية المسألة بطريقة مُرضية.

٤٢ - وكما ورد في تقارير إبلاغ سابقة، فقد كلفت الأمانة العامة، في الفترة ٢٠١٢/٢٠١٣، خبراء خارجيين بالبدء في استعراض سياسة الحماية من الانتقام. وأصدر الخبراء القائمون بالاستعراض، الذي انتهى في دورة الإبلاغ ٢٠١٣/٢٠١٤، توصيات من شأنها زيادة فعالية السياسة وصرامتها. ووفقا لأفضل الممارسات العالمية الناشئة، ومع ملاحظة أن الموظفين كانوا يستخدمون السياسة الحالية كآلية تظلم فيما يتعلق بالمنازعات حول الأداء في العمل، فقد أوصى الاستعراض بإعادة تركيز السياسة على حماية المبلغين الذين يقدمون ادعاءات بوقوع مخالفات تشكل إضرارا جسيما بمصالح المنظمة أو عملياتها أو حوكمتها، أو أولئك الذين يتعاونوا مع المحققين في هذا المخالفات. وأشار الاستعراض تحديدا إلى أن هناك اتجاه متناميا في التشريعات الوطنية ذات الصلة نحو قصر الحماية على الحالات التي يتم فيها الكشف عن المخالفات من أجل المصلحة العامة وليس من أجل المصلحة الشخصية، وأوصى كذلك بتوسيع نطاق سياسة الحماية من الانتقام بحيث تكفل الوقاية من الانتقام قبل وقوعه.

٤٣ - وعقب انتهاء استعراض الخبراء، قام مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع إدارة الشؤون الإدارية ومكتب الشؤون القانونية ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، بإعداد مقترح بشأن تنقيح سياسة الحماية من الانتقام. وعقب قيام المكتب التنفيذي للأمين العام باستعراض مقترح السياسة المنقحة، عُرض المقترح في اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، الذي عقد في نيسان/أبريل ٢٠١٥ في بون، ألمانيا. وأنشأت اللجنة المشتركة بين الإدارة والموظفين لاحقا فريقا عاملا مخصصا لمواصلة النظر في مقترح السياسة المنقحة. وعقد الفريق العامل، الذي يتألف من ممثلين عن الموظفين والإدارة، أول اجتماع له في حزيران/يونيه ٢٠١٥. وسوف يقدم الفريق توصياته بشأن السياسة المنقحة إلى اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة عند انتهاء مداواته.

#### دال - التوعية والتدريب والتثقيف

٤٤ - طوال الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥، حافظ مكتب الأخلاقيات على التزامه بالتواصل مع الموظفين على نطاق المنظمة. ويعتبر التواصل مع الموظفين وإذكاء وعيهم من الأمور

الضرورية التي تتيح التعرف على الشواغل المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق الأمم المتحدة ومعالجتها، ومن أجل ترسيخ ثقافة أخلاقية متسقة ومشاركة.

٤٥ - وتمشيا مع ذلك الهدف، أرسل مكتب الأخلاقيات بعثات توعية إلى مكتب الأمم المتحدة في جنيف، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، ومركز الخدمات الإقليمي في عنتبي، أوغندا، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، وبعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية، ومكتب الدعم المشترك في الكويت.

٤٦ - وخلال هذه البعثات، تواصل مكتب الأخلاقيات مع أكثر من ١٠٠٠ شخص. وعقد لقاءات مفتوحة، وأجرى مشاورات تتعلق بالأخلاقيات مع فرادى الموظفين، وعقد جلسات توجيهية وقدم عروضاً إيضاحية عن الأخلاقيات بطريقة تلائم الاحتياجات المحددة لمكاتب ميدانية بعينها.

٤٧ - ووفقاً لتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، نظم مكتب الأخلاقيات جلسات تدريب تمهيدي بشأن الأخلاقيات وكان حضورها إلزامياً لكبار القادة، من أجل أن يصبح تأثيرهم إيجابياً في ثقافة الأخلاقيات والتزاهة والمساءلة في المنظمة. وعقدت مديرة المكتب بنفسها ١٣ جلسة تدريب تمهيدي خاصة لمناقشة المسائل الأخلاقية مع المعينين حديثاً من الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام، بمن في ذلك الممثلون الخاصون ونواب الممثلين الخاصين للأمين العام. وناقشت هذه الجلسات المسؤوليات الأخلاقية الشخصية، وهيئة "المناخ الأخلاقي من أعلى الهرم التراتبي"، والوقاية من الانتقام، والممارسات المتعلقة بكفالة الشفافية والمساءلة.

٤٨ - وفي إطار مواصلة مكتب الأخلاقيات لدوره في الترويج للمعايير والقيم الأخلاقية الخاصة بالمنظمة، عقد المكتب ١٣ جلسة إحاطة عن الأخلاقيات للأعضاء الجدد المنضمين إلى أفرقة الخبراء المختلفة. وعززت هذه الجلسات بشأن الأخلاقيات، التي قدمت بالتنسيق مع إدارة الشؤون السياسية، الوعي بتوقعات الأمم المتحدة بشأن أخلاقيات الخبراء المتعاقد معهم للاضطلاع بأنشطة أساسية للمنظمة.

٤٩ - وفي الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥، أطلق مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، برنامج تدريب إلكتروني جديد عن الأخلاقيات بعنوان "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة". وأصبحت الدورة الجديدة، التي تحل محل التدريب الإلكتروني

السابق الذي كانت المنظمة تقدمه بعنوان "مبادرة التوعية بواجب النزاهة" وحلقة العمل التدريبية الملحقه به التي كانت تقام لمدة نصف يوم بعنوان "الأخلاقيات والتزاهة المهنية في عملنا اليومي"، متاحة على نظام إنسبيرا باللغتين الإنكليزية والفرنسية، وأصبح حضورها إلزاميا لجميع الموظفين.

٥٠ - وتمشيا مع ولاية مكتب الأخلاقيات المُجسّدة في تعزيز ثقافة الأخلاقيات في المنظمة بأسرها، تهدف دورة "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة" إلى تعزيز وعي الموظفين بالبعد الأخلاقي في صنع القرار لكي يصبحوا أكثر قدرة على الاضطلاع برسالة المنظمة. وتتناول الدورة التدريبية الإلكترونية الجديدة المسائل الأخلاقية التي يواجهها الموظفون، وتهدف إلى تعزيز الفهم المشترك لأفضل الممارسات الأخلاقية ومعايير النزاهة. ولئن كانت الدورة تُعرّف الموظفين الجدد بالتوقعات الأخلاقية للمنظمة، فإنها أيضا تمنح الموظفين الحاليين الذي سبق أن تلقوا التدريب في مجال الأخلاقيات فرصة قيمة جدا لتنشيط معلوماتهم. وحتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥، كان عدد الموظفين الذين أتموا الدورة قد تجاوز ١١ ٠٠٠ موظف.

٥١ - واعترافا بأهمية تدريب جميع موظفي الأمم المتحدة على الأخلاقيات، كانت دورة "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة" تتاح عادة لفئات إضافية من الأفراد التابعين للأمانة العامة، كالخبراء الاستشاريين وأصحاب العقود المؤقتة، على الموقع الشبكي لبوابة UNKampus Portals الخاصة بكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (<http://portals.unssc.org>). ويمكن أيضا لموظفي الكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة ولعمامة الجمهور أن يستخدموا هذا الموقع الشبكي.

٥٢ - وتُستخدم هذه الدورة أيضا بوصفها برنامجا نموذجيا عن الأخلاقيات في كيانات الأمم المتحدة الأخرى التي تقوم بإعداد دورات تدريبية إلكترونية عن الأخلاقيات أو التي تقوم بتحديث دوراتها.

٥٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بدأ المكتب التنفيذي للأمين العام ومكتب الأخلاقيات في تنفيذ برنامج حوار القيادة لعام ٢٠١٤ الذي يناقش كيفية التعامل باحترام وتسامح بين الزملاء. ويمنح البرنامج للموظفين والمديرين في المقر وفي المواقع الميدانية فرصة سنوية للمشاركة في جلسة مدتها ساعة واحدة لمناقشة المسائل المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة. وقد جاء اختيار موضوع عام ٢٠١٤، الذي ركز على أهمية التحلي بالاحترام والتسامح في مكان العمل، استجابة للاهتمام الشديد الذي أبداه الموظفون تجاه مواضيع الإدارة الرشيدة والإنصاف في مكان العمل. وانتهت دورة البرمجة للفترة ٢٠١٤ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من تلك السنة.

٥٤ - وبعد اختتام برنامج عام ٢٠١٤ بنجاح، وضع مكتب الأخلاقيات برنامج حوار القيادة لعام ٢٠١٥، بعنوان "أداء رسالتنا: المسؤولية الفردية". ويناقد برنامج عام ٢٠١٥ أهمية المسؤولية الشخصية الملقاة على عاتق الموظفين جميعا في تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها. وسوف يبدأ تنفيذ البرنامج في النصف الثاني من السنة.

٥٥ - ويعتبر إصدار المواد التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات وتوزيعها من العناصر الجوهرية في مهمة التوعية والتدريب والتثقيف المنوطة بمكتب الأخلاقيات. ومن أجل أن يعزز المكتب وعي الموظفين في شتى المواقع في العالم بالالتزامات الأخلاقية وما يرتبط بها من معايير السلوك، وفي ظل إدراكه لحدود قدراته، فقد أعطى المكتب الأولوية لإعداد مواد مرجعية يسهل على الموظفين الوصول إليها واستخدامها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، اتخذ المكتب الترتيبات اللازمة لترجمة وثيقته المعنونة "تطبيق الأخلاقيات في العمل: دليل لموظفي الأمم المتحدة" إلى اللغات الرسمية الست. ويوفر الدليل للموظفين إرشادات بشأن القيم والمعايير الأخلاقية الأساسية للمنظمة التي تنطبق على عملهم اليومي، ويمكنهم الاطلاع عليه على صفحات الموقع الشبكي للمكتب.

٥٦ - وبالإضافة إلى ذلك، قام مكتب الأخلاقيات بتحديث الوثيقة المعنونة "خريطة الطريق: دليل الموظف في التوجه إلى المكان المناسب" وترجمتها إلى اللغات الرسمية الست. وكما أُفيد سابقا، فقد حظيت هذه الوثيقة بالتقدير على نطاق المنظمة ككل نظرا لقيمتها في إبلاغ الموظفين بالموارد المتاحة للاستجابة لشواغلهم. وتيسر خريطة الطريق استخداما أكثر كفاءة لوقت الموظفين وعملهم من خلال مساعدتهم في تحديد المكتب المعني بالمسألة التي تخصهم على نحو فوري.

٥٧ - ومن خلال نشر مواد من قبيل أدلة حوار القيادة ودليل الأخلاقيات وخريطة الطريق، يوفر الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات ([www.un.org/en/ethics](http://www.un.org/en/ethics)) المعلومات الأساسية عن الأخلاقيات، لموظفي الأمم المتحدة وعمامة الجمهور، على السواء. وتلقى الموقع الشبكي خلال الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥، حوالي ٧٤ ٠٠٠ زيارة فردية. وهو متاح أيضا عبر الشبكة الداخلية (iSeek) ويتضمن مواد وروابط ومعلومات أخرى شاملة بشأن الأخلاقيات في الأمم المتحدة.

## هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٥٨ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدّم مكتب الأخلاقيات مساعدة كبيرة إلى مختلف كيانات الأمم المتحدة في وضع السياسات والمعايير المتعلقة بسلوك الموظفين والمسائل المتعلقة بالزاهة. وعلى وجه الخصوص، قدّم المكتب المشورة بشأن السياسات في المجالات المتعلقة بإقرارات الذمة المالية وإدارة تضارب المصالح والحماية من الانتقام. وقد ساهم المكتب، من خلال هذا الدعم، في بناء القدرات في مجال الأخلاقيات والتراهة داخل هذه الكيانات.

٥٩ - وقدّم مكتب الأخلاقيات المشورة إلى المكاتب الميدانية وبعثات حفظ السلام واللجان الإقليمية بشأن توجيه الموظفين الميدانيين في مجالات الأنشطة الخارجية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتدريب في مجال الأخلاقيات وتفادي تضارب المصالح والتخفيف منه. وشملت أنشطة الدعم تقديم تعليقات بشأن السياسات، والتنقيحات المقترحة على الملاحظات التوجيهية للموظفين، والمشورة فيما يخص التدقيق في حصول تضارب في المصالح.

٦٠ - وتعاون مكتب الأخلاقيات كذلك مع الإدارات الأخرى داخل الأمانة العامة في دراسة المسائل المتصلة بتضارب المصالح على صعيد الأفراد والمنظمة وقدّم المشورة في مجال السياسات فيما يتصل بالأحكام والشروط المتعلقة باستقدام بعض فئات الموظفين.

## رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

٦١ - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي أنشئ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ تحت اسم لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات قبل أن تتغير تسميته في نيسان/أبريل ٢٠١٣، مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة وللهيئات والبرامج التي تدار على نحو مستقل. وهو يقدم أيضا المشورة بشأن مسائل هامة ومعقدة تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة. ويرأس الفريق مدير مكتب الأخلاقيات.

٦٢ - ويتألف فريق الأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج والأمانة العامة. وعملا بأحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، يقدم مكتب الأخلاقيات خدماته في مجال الأخلاقيات إلى الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة التي لم تعين بعد موظفين لشؤون الأخلاقيات.

٦٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عقد فريق الأخلاقيات ١١ جلسة رسمية. وركز الفريق على إرساء التماسك والاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية واستعرض الدروس

المستفادة من تنفيذ ولاياته الأساسية. كما استعرض التقارير السنوية التي تُعدّها مكاتب الأخلاقيات الأعضاء في الفريق.

٦٤ - وخلال الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥، حدّد فريق الأخلاقيات التحديات الناشئة في مجال الأخلاقيات والتي تشكّل مخاطر بالنسبة للأفراد والمؤسسات والعمليات وناقشها. وتشاور الفريق، في جملة أمور، في مسائل إدارة المخاطر المتصلة بتشويه السمعة وتضارب المصالح على صعيد الأفراد والمنظمة، والأنشطة الخارجية، واستخدام وسائط التواصل الاجتماعي، واستعراض إقرارات الذمة المالية، والعلاقات المشتركة بين الوكالات، ومعايير السرية، والتحديات التي تواجه نظام العدل الداخلي. وتسهم هذه المشاورات الجارية في تطبيق المعايير الأخلاقية بشكل متجانس ومتسق في جميع المنظمات والكيانات الأعضاء.

٦٥ - وواصلت مكاتب الأخلاقيات الأعضاء إعداد برامج التدريب الأساسي في مجال الأخلاقيات وتكييفها مع احتياجات الكيانات التي تنتمي إليها. وقد عملت على تنويع أساليب تقديم التدريب من أجل تعظيم منافع وأثر التدريب المقدم في مجال الأخلاقيات.

٦٦ - وظلّ مكتب الأخلاقيات وأعضاء فريق الأخلاقيات يشاركون في أنشطة شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف. وقد أنشئت هذه الشبكة في حزيران/يونيه ٢٠١٠ دعماً لجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل ذات الصلة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة. وتقوم هذه الشبكة، التي تعد بمثابة منتدى موسع لوظائف الأخلاقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية الدولية المنتسبة، بدعم تطوير القدرات المهنية ووضع المعايير المرجعية والتبادل فيما يخص السياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات. وبالنظر إلى توسيع مشاركة المنظمات الحكومية الدولية والمؤسسات المالية التابعة لها والترتيبات التعاونية والاستشارية مع الأمم المتحدة، أسهمت الشبكة في تحقيق المزيد من تبادل الخبرات والدروس المستفادة في تقديم الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمات المتعددة الأطراف. وعُقد الاجتماع السابع للشبكة في واشنطن العاصمة في الفترة الممتدة من ٧ إلى ١٠ تموز/يوليه ٢٠١٥، واستضافه مصرف التنمية للبلدان الأمريكية.

٦٧ - وما زال فريق الأخلاقيات يؤدي خدمة أساسية داخل منظومة الأمم المتحدة، بوصفه الآلية الوحيدة التي صدر بها تكليف من أجل تعزيز الانسجام في تطبيق المعايير الأخلاقية. ومن خلال التشجيع على اتباع سياسات وممارسات متجانسة في مجال الأخلاقيات فيما بين المنظمات الأعضاء، يضطلع الفريق بدور حيوي في تعزيز هوية الأمم المتحدة القائمة على

التزاهة والمساءلة. ومن خلال تعزيز ثقافة الأخلاقيات والتزاهة في أوساط موظفي الخدمة المدنية الدولية، يوطد الفريق مؤسسات أقوى وأنجع.

## خامسا - الملاحظات والاستنتاجات

٦٨ - يقدم مكتب الأخلاقيات، في اضطلاع بولايته المتمثلة في تشجيع ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل الأمم المتحدة، الخدمات لموظفي الأمانة العامة على نطاق المنظمة. ومما يبيّن أهمية متانة وظيفة مكتب الأخلاقيات، عدد طلبات الحصول على الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير الذي بلغ ٩٨٠ طلبا، وهذا أكبر عدد من الطلبات في تاريخ المكتب. وتشمل الإنجازات البارزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الرد على ٥٣٣ طلب استشارة سري في مجال الأخلاقيات؛ واستعراض ٥٠٤٣ ملف إقرار مالي خلال دورة عام ٢٠١٤ لبرنامج إقرارات الذمة المالية؛ وتنظيم ١٤٨ نشاطا من أنشطة التوعية والتدريب والتثقيف؛ والرد على ٤٠ طلب استفسار تتعلق بسياسة المنظمة في مجال الحماية من الانتقام؛ وإدارة مبادرة حوار القيادة لعام ٢٠١٤؛ وإطلاق برنامج تدريبي جديد على الإنترنت للتوعية بمجال الأخلاقيات. وحافظ المكتب على عمله من أجل تعزيز تطبيق وتطوير المعايير والسياسات والمبادرات الأخلاقية فيما بين كيانات الأمم المتحدة بشكل متجانس.

٦٩ - وما زالت الجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات في العمل مع الموظفين عن طريق مبادرات التوعية المعززة بالغة الأهمية لمنع وقوع المخاطر الأخلاقية وأعمال تشويه السمعة في المنظمة والتخفيف من حدتها وإدارتها. ويُظهر استمرار تفاعل المكتب مع الموظفين في جميع أنحاء العالم وجود طلب كبير من قبل الموظفين للحصول على المشورة والتوجيه والاستشارة بشأن مسائل تتصل بالأخلاقيات والتزاهة. وبالنظر إلى أهمية تعزيز وتوطيد بيئة ملتزمة بالسلوك الأخلاقي والتزاهة المؤسسية على نطاق المنظمة، يظل المكتب ملتزما بالتعاون مع جميع الموظفين ما أمكنه ذلك، بغض النظر عن مواقع عملهم.

٧٠ - وما فتئ مكتب الأخلاقيات، في سياق عمله، رائدا في الدعوة إلى القيم والمبادئ المكرسة في الميثاق. ومن خلال التواصل المباشر مع الموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة بشأن تلك القيم وتعزيز التقيد بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة، يضطلع المكتب بدور مميز ولا غنى عنه في المنظمة.

٧١ - ويُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علما بهذا التقرير.

## مستوى الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية في عام ٢٠١٤

عدد الموظفين غير المتثلين	عدد الإقرارات المقدمة	عدد المطلوب منهم تقديم إقرارات	الكيان التابع للأمم المتحدة
			الأمانة العامة للأمم المتحدة
—	٢	٢	أمانة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
—	٤	٤	مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
—	٢٥	٢٥	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
—	٥٣	٥٣	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
—	٢٤٠	٢٤٠	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
—	٣٦٩	٣٦٩	إدارة الشؤون الإدارية
—	٣٧	٣٧	إدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة
—	٢٤	٢٤	إدارة شؤون الإعلام
—	٤٢	٤٢	إدارة شؤون السلامة والأمن
—	٣٠	٣٠	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
—	١١١	١١١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
—	١٠	١٠	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
—	٥٣	٥٣	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
—	١٣	١٣	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
—	١٥	١٥	مكتب الأخلاقيات
—	١٩	١٩	المكتب التنفيذي للأمين العام
—	١٦	١٦	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا
—	٣٤	٣٤	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة
—	٢٧	٢٧	الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين
—	٢	٢	مكتب الأمم المتحدة لشؤون نزع السلاح
—	١٦	١٦	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
—	٢٤	٢٤	مكتب إقامة العدل
—	٤	٤	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
—	٢	٢	مكتب الشؤون القانونية
—	٢	٢	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتزاع المسلح

عدد الموظفين غير المتثلين	عدد الإقرارات المقدمة	عدد المطلوب منهم تقديم إقرارات	الكيان التابع للأمم المتحدة
—	١	١	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع
—	٣	٣	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
—	٢١	٢١	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
—	٢	٢	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا
—	٤	٤	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
—	١	١	مكتب رئيس الجمعية العامة
—	١	١	مكتب دعم بناء السلام
—	٣٠	٣٠	مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
—	٢٦	٢٦	المحكمة الخاصة لسيراليون
—	٧٣	٧٣	المحكمة الخاصة للبنان
—	٨٢	٨٢	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
—	٤٧	٤٧	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
—	١٧	١٧	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
—	٦	٦	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
—	٦٢	٦٢	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
—	٧	٧	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
—	٣	٣	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
—	١ ٥٦٠	١ ٥٦٠	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
—	١ ٦٢٨	١ ٦٢٨	عمليات حفظ السلام
—	١ ٨٥٥	١ ٨٥٥	هيئات ووكالات الأمم المتحدة وغيرها
—	٥ ٠٤٣	٥ ٠٤٣	المجموع