

Distr.: General
5 February 2016
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

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) تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/70/135)؛

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

المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ (A/70/253)؛

(ج) أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/70/307).

٢ - واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقارير، بممثلين للأمين العام قدموا لها

معلومات وإيضاحات إضافية احتتموها برودود خطية وردت في ٢١ كانون الأول/

ديسمبر ٢٠١٥.

ثانيا - تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين

٣ - يتضمن تقرير الأمين العام عن موضوع تعديلات على النظامين الأساسي والإداري

للموظفين النص الكامل للتعديلات المقترحة للنظام الإداري وللتعديل دال الملحق بذلك



النظام، والمقرر أن تدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ويعرض في المرفقين الأول والثاني للتقرير نص النظام الإداري مع بيان التعديلات المقترحة.

٤ - ويشير التقرير إلى أنه قد تم تعديل بعض الأحكام في القاعدة ٤-١٥ من النظام الإداري للموظفين المتعلقة بفريق الاستعراض الرفيع المستوى وهيئات الاستعراض المركزية، بغرض تنفيذ إطار التنقل المنظم الجديد الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨، وتبسيط صياغة القاعدة. وتتيح التعديلات المقترحة إدخالها على القاعدة ٤-١٥ (أ) من النظام الإداري للموظفين، بما فيها حذف الإشارة إلى الرتبة مد-٢، إمكانية أن يجري بالتزامن إنفاذ نظام اختيار الموظفين القائم من قبل، مما يشمل فريق الاستعراض الرفيع المستوى (الذي يستعرض التوصيات المتعلقة بعمل الوظائف من الرتبة مد-٢ وحدها)^(١)، والنظام الجديد لاختيار الموظفين، مما يشمل مجلس استعراض التعيينات والترقيات في الرتب العليا (الذي يستعرض التوصيات المتعلقة بعمل الوظائف في الربتين مد-١ ومد-٢).

٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن التعميمات الإدارية المتصلة بالنظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم قد صدرت في نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وبالتالي، فإن التفاصيل المتعلقة بعضوية مجلس استعراض التعيينات والترقيات في الرتب العليا ومجلس الاستعراض المركزي العالمي الجديدين وبالأدوار المنوطة بهما والمهام المسندة إليهما ترد الآن في نشرتين جديدتين من نشرات الأمين العام^(٢).

٦ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأنه بالنظر إلى أن النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل سوف ينفذ على مراحل، حسب الشبكات الوظيفية، بدءاً بشبكة السياسة والسلام والشؤون السياسية^(٣) في عام ٢٠١٦، فسوف يستمر تطبيق نظام اختيار الموظفين الذي كان قائماً من قبل وإجراءات هيئات الاستعراض الموجودة من قبل على الشبكات الوظيفية التي لم تشرع بعد في العمل بموجب النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل. وبناء على ذلك، فإن هيئات الاستعراض المركزية الموجودة من قبل سوف تستمر في

(١) يرد تشكيل فريق الاستعراض الرفيع المستوى في نشرة الأمين العام ST/SGB/2011/8، كما تشتمل النشرة على الأدوار المنوطة بالفريق والمهام المسندة إليه.

(٢) يشمل النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم نشرات الأمين العام، التي تعرض إحداها النظام الجديد (ST/SGB/2016/2)، وتعلق أخرى بمجلس استعراض التعيينات والترقيات في الرتب العليا (ST/SGB/2016/3)، وثالثة بمجلس الاستعراض المركزي العالمي (ST/SGB/2016/4)، كما يشمل النظام أمراً إدارياً (ST/AI/2016/1) وتعميماً إعلامياً (ST/IC/2016/3).

(٣) شبكة السياسة والسلام والشؤون الإنسانية.

استعراض الوظائف من الرتبة مد-١ ووظائف الفئة الفنية في الشبكات الوظيفية لم تشرع بعد في العمل بموجب النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم. وأبلغت اللجنة أيضا بأن الأحكام المقترح حذفها من القاعدة ٤-١٥ (ب) '١' و '٢' و '٣' من النظام الإداري للموظفين، ستظل مدرجة في الفرع ٢ من الوثيقة ST/SGB/2011/7، استيفاء لهذا الغرض.

٧ - وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه من المقترح لأغراض التبسيط حذف القاعدة ٤-١٥ (د) من النظام الإداري للموظفين، حيث إنها تتضمن أحكاما مستنسخة في الفرع ٣-٩ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2011/7 تتعلق بمدة التعيين للخدمة في هيئات الاستعراض المركزية. وفيما يتعلق بالأجزاء المقرر حذفها من القاعدة ٤-١٥ (ح)، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأنه في ضوء المحتوى التقني لتلك الأجزاء، سيكون من الأنسب لها أن ترد في أمر إداري. واللجنة الاستشارية غير مقتنعة تمام الاقتناع بضرورة حذف الحكم المتصل بمدة ولاية الأعضاء في هيئات الاستعراض المركزية من النظام الإداري للموظفين. ومن ثم، توصي اللجنة بأن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة تبريرا إضافيا بشأن هذه المسألة.

٨ - وبعد تمديد السن الإلزامية للتقاعد إلى ٦٥ عاما للموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد ذلك التاريخ^(٤)، يقترح أن تعدل القاعدة ٥-٣ (د) من النظام الإداري للموظفين المتعلقة بالإجازة الخاصة لأغراض المعاشات التقاعدية، من أجل مواكبة التغييرات المدخلة على المادة ٢٩ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، التي حددت سن ٥٨ عاما للتقاعد المبكر للموظفين الذين اشتركوا في الصندوق في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد ذلك التاريخ (انظر A/70/135، الفقرة ٤).

٩ - وفي إطار سياسة الأمين العام التي تقضي بعدم التسامح مطلقا بإزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يقترح إدراج حكم جديد ضمن القاعدة ٩-٩ (ب) من النظام الإداري للموظفين، لضمان عدم دفع مبلغ عوضا عن الرصيد المتجمع من الإجازة السنوية للموظف الذي يفصل من الخدمة بسبب ضلوعه في عمل من أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين (انظر A/70/135، الفقرة ٥). وشجعت الجمعية العامة الأمين العام، في قرارها ٦٨/٢٥٢ المتعلق بإدارة الموارد البشرية، على مواصلة بذل كل جهد ممكن لكفالة إنفاذ سياسته المتعلقة بعدم التسامح مطلقا بإزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع الأوقات من جانب جميع موظفي الأمم المتحدة. وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن هذه العقوبة

(٤) البند ٩-٢ من النظام الأساسي للموظفين.

الإضافية تقتصر على الحالات التي يفصل فيها الموظف بسبب الاستغلال الجنسي أو الانتهاك الجنسي، تشديداً على أهمية السياسة المتعلقة بهذه المسألة^(٥). وأبلغت اللجنة كذلك بأن مكتب الشؤون القانونية قد استعرض هذا الاقتراح وأكد عدم وجود أي اعتراضات لديه من الوجهة القانونية. وترحب اللجنة الاستشارية بالقاعدة الجديدة ٩-٩ (ب) من النظام الإداري للموظفين باعتبارها خطوة أولى، وتشجع الأمين العام على أن يدرج في تقريره المقبل اقتراحاً لتوسيع نطاق هذه القاعدة كي تشمل أنواعاً أخرى من سوء السلوك الجسيم.

١٠ - ويقترح الأمين العام إدخال تنقيح على المرفق دال للنظام الإداري للموظفين، المعنون "قواعد التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض الراجعة إلى قيام الموظف بواجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة"، وهو أول تنقيح يدخل على ذلك المرفق منذ اعتماده^(٦). ويؤكد هذا التنقيح آليات المراجعة القانونية المعمول بها بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، بغرض توفير التعاريف والإيضاحات الإجرائية المطلوبة استناداً إلى الممارسة المستقرة وفي ضوء الاجتهادات القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ومواءمة قواعد النظام الإداري مع المعايير الخاصة بأفضل الممارسات (انظر A/70/135، الفقرة ٦).

١١ - وترد التغييرات الرئيسية التي أدخلت على التذييل دال في الفقرة ٨ من التقرير. ويذكر الأمين العام أن بعض التغييرات المدخلة على أسس الحساب ستسفر عن زيادات في مجمل التعويض الممنوح في حالات الإصابة أو المرض أو الوفاة بسبب الخدمة مستقبلاً، وخاصة للمستفيدين من أهل الموظف الذي توفي في الخدمة. غير أنه يقول إن مجمل الأثر الذي ستركه التغييرات على احتياجات الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ من حيث التكاليف سيكون طفيفاً (انظر A/70/135، الفقرة ٩).

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

١٢ - قدم التقرير المتعلق بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين

(٥) أعلن عن هذا التعديل المقترح في تقرير الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (A/69/779).

(٦) انظر ST/SGB/2014/1، التذييل دال.

العام إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي وما يُتخذ من إجراءات تأديبية وقانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. وتقدم في ذلك التقرير، وهو التقرير الحادي عشر من التقارير الصادرة في هذا الشأن ويغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، لمحة عامة عن الجهاز الإداري فيما يختص بالمسائل التأديبية، كما يقدم موجز للحالات التي فرض فيها الأمين العام واحداً أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وبيانات مقارنة تبين عدد القضايا المحالة لاتخاذ إجراء بشأنها، والقرارات المتخذة في القضايا المنجزة، ومعلومات عن ممارسات الأمين العام في حالات السلوك الإجرامي المحتمل.

١٣ - ويورد الأمين العام في الفرع الرابع من تقريره بيانات عن القضايا المنجزة في الفترة المشمولة بالتقرير، وعددها ١٤٨ قضية، مقارنة بالقضايا التي أُنجزت في كل من فترتي الإبلاغ السابقتين المنتهيتين في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، وعددها ١١٥ قضية (انظر A/70/253، الجدول ٢). ويذكر الأمين العام أن نسبة القضايا التي لم يجر التعامل معها باعتبارها قضايا تأديبية في فترة الإبلاغ المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ بلغت ١٥ في المائة من مجموع القضايا التي تم النظر فيها؛ بينما بلغت النسبة المئوية المناظرة في فترتي الإبلاغ السابقتين ٢٧ في المائة و ٢٠ في المائة، على التوالي. وقد أدت الزيادة في عدد القضايا التي نظر فيها باعتبارها قضايا تأديبية إلى زيادة في عدد التدابير التأديبية المفروضة: فخلال الفترة المشمولة بالتقرير فرض ٦٤ تدبيراً تأديبياً، مقابل ٣٩ و ٤٣ تدبيراً في فترتي الإبلاغ السابقتين، على التوالي (المرجع نفسه، الفقرة ٨٣). ويرى الأمين العام أن هذا يرجع إلى زيادة الوعي لدى جهات التحقيق بالاجتهادات القضائية ذات الصلة، وتزايد الاستجابة للطلبات المقدمة التماساً للمعلومات من مكتب إدارة الموارد البشرية. وكان متوسط الوقت المستغرق للفصل في القضايا بعد إحالتها إلى المكتب هو ٨,٤ أشهر (المرجع نفسه، الفقرة ٨١).

١٤ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن متوسط الوقت الذي يستغرقه التحقيق في القضية الواحدة يختلف باختلاف الكيان المسؤول عن التحقيق. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان متوسط المدة التي استغرقتها التحقيقات على النحو التالي: (أ) مكتب خدمات الرقابة الداخلية: ٧,٩ أشهر؛ (ب) أفرقة الإدارات: ٧,٧ أشهر؛ (ج) وحدة التحقيقات الخاصة/إدارة شؤون السلامة والأمن: ٨,٤ أشهر. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي إبلاغ مكتب إدارة الموارد البشرية بمجرد الشروع في أي تحقيق، وينبغي للمكتب أن يقوم برصد المدة التي يستغرقها كل كيان من كيانات التحقيق لإجراء تحقيقاته.

١٥ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه يجري حالياً إعداد أمر إداري جديد بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية، وما زالت المسألة قيد النقاش والتشاور المستمرين بين الإدارة والجهات الأخرى صاحبة المصلحة. وتوقع الأمين العام في تقريره أن تصدر سياسة جديدة في نهاية عام ٢٠١٥ أو في مطلع عام ٢٠١٦ (انظر A/70/253، الفقرة ٦). وبناء على استفسار آخر، أبلغت اللجنة الاستشارية بعد ذلك بأن مكتب إدارة الموارد البشرية يتوقع أن تقدم السياسة المنقحة إلى اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة في نيسان/أبريل ٢٠١٦، وأن تصدر في الربع الثالث من عام ٢٠١٦. وفي التقرير السابق الذي قدمته اللجنة الاستشارية بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية (انظر A/69/572، الفقرة ١٥٧)، أشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة قد شجعت في الفقرة ٢٢ من قرارها ٢٥٢/٦٨ على الانتهاء على وجه السرعة من وضع الصيغة النهائية للسياسة الجديدة، وإلى أن الأمين العام قد حدد في تقريره نهاية عام ٢٠١٤ أو مطلع عام ٢٠١٥ موعداً متوقعاً لإتمام هذا العمل (انظر A/69/283، الفقرة ١٧). وتأسف اللجنة الاستشارية لأن الأمر الإداري المنقح بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية لم يصدر بعد، وتنتظر أن يصدر دون مزيد من التأخير.

١٦ - ويشتمل التقرير على بيانات عن عدد الطعون في الإجراءات التأديبية المفروضة، منذ البدء في عام ٢٠٠٩ في تطبيق النظام الجديد لإقامة العدل، ووضع تلك الطعون المقدمة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (انظر A/70/253، الجدولان ٣ و ٤). ويشير الأمين العام إلى أنه لم يجر الطعن إلا في نسبة مئوية صغيرة نسبياً من التدابير التأديبية منذ بدء الأخذ بالنظام الجديد، وأن نسبة التدابير التأديبية التي يطعن فيها الموظفون قد انخفضت تدريجياً (المرجع نفسه، الفقرة ٨٥).

١٧ - وفيما يتعلق بالتدابير التي تمنع إعادة توظيف الموظفين الذين تركوا الخدمة في سياق إجراءات تأديبية، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن مكتب إدارة الموارد البشرية يدون في ملف المركز الرسمي للموظف الذي ترك الخدمة ملاحظة عندما تنتهي خدمته أو يتقاعد خلال التحقيق أو الإجراءات التأديبية. وهذا يتيح للمنظمة أن تمضي في عمليات التحقيق/الإجراءات التأديبية في حالة إعادة توظيف ذلك الموظف. وفيما يتعلق بعمليات استخدام الخبراء الاستشاريين، ينص الأمر الإداري المعنون "الاستشاريون وفرادى المتعاقدين" (ST/AI/2013/4)، على أنه لا يجوز تعيين الموظفين السابقين كخبراء استشاريين أو كأفراد متعاقدين إذا كانوا قد تركوا الخدمة في الأمم المتحدة أو منظمة أخرى تابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة بسبب: التخلي عن الوظيفة، و/أو سوء السلوك، و/أو الفصل من الخدمة، و/أو عدم تجديد العقود أو إنهاء التعيين بسبب الخدمة غير المرضية، و/أو الاستقالة

عوضاً عن الإجراءات التأديبية. ويتطلب التعاقد مع موظف سابق باعتباره من الاستشاريين أو فرادى المتعاقدين موافقة مكتب إدارة الموارد البشرية، ويشمل ذلك استعراض ملف المركز الرسمي من أجل تحديد أسباب تركه للخدمة.

رابعاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

١٨ - يعرض تقرير الأمين العام السنوي العاشر عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/70/307)، المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤، لمحة عامة عن برنامج عمل المكتب وتقييماً له خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥. واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقرير، بممثلين للأمين العام قدموا لها معلومات وإيضاحات إضافية، احتتموها بردود خطية وردت في ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

١٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ٩٨٠ طلباً للحصول على خدماته، مما يمثل زيادة قدرها ٥٦ طلباً، أو ٦ في المائة، بالمقارنة مع الفترة الممتدة من آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى تموز/يوليه ٢٠١٤ (انظر A/70/307، الشكل الأول)، وهو أكبر عدد من الطلبات يرد خلال دورة إبلاغ واحدة منذ إنشاء المكتب في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. ويرد في الشكل الثاني من التقرير تحليل لطلبات الحصول على الخدمات مصنفة بحسب المكان والكيان.

٢٠ - وفيما يتعلق بنوع الخدمة المطلوبة، أشير في التقرير إلى أن مكتب الأخلاقيات يرد على الطلبات المتعلقة بالمشورة العامة في مجال الأخلاقيات، وبرنامج إقرارات الذمة المالية، والحماية من الانتقام، والتدريب والتوعية، والدعم في مجال وضع المعايير وتنفيذ السياسات (انظر A/70/307، الشكل الثالث). ويتصل أكبر عدد من طلبات المشورة الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير بالأنشطة الخارجية. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، يدل الارتفاع المطرد لعدد هذه الطلبات على وعي الموظفين الشديد بضرورة طلب المشورة بشأن ما يقترح عليهم من أنشطة خارجية في ضوء التزامهم تجاه المنظمة (المرجع نفسه، الفقرة ١٤). وشهدت الفترة المشمولة بهذا التقرير تراجعاً في عدد الاستفسارات المسجلة في فئة إجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك: ٤١ طلباً مقارنة بما عدده ١١٧ طلباً خلال الدورة السابقة. ويعزى الانخفاض إلى إعادة تعريف هذه الفئة. فالكثير من الاستفسارات يصنف في الوقت الحالي باعتباره من الشواغل المتعلقة بالوظيفة (ما مجموعه ١٦١ طلباً خلال أحدث دورة للإبلاغ).

٢١ - وفيما يتعلق بالجهود المبذولة من أجل توضيح آليات الإبلاغ عن المخالفات المزعومة، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن مكتب الأخلاقيات بدأ، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، دورة تدريبية جديدة على شبكة الإنترنت عنوانها "الأخلاقيات والتزاهة في الأمم المتحدة". وهذه الدورة التدريبية الجديدة هي دورة إلزامية بالنسبة لجميع الموظفين سواء الوافدين أو الموجودين، وهي تشتمل على وحدة تتعلق بالتزامات الإبلاغ وآلياته. وعلاوة على ذلك، تم تحديث منشور مكتب الأخلاقيات الذي يحمل عنوان "خريطة الطريق: دليل الموظف في التوجه إلى المكان المناسب" ويتضمن فصلاً عن "الإبلاغ عن سوء السلوك"، كما ترجم المنشور إلى جميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست.

٢٢ - وترحب اللجنة الاستشارية بالجهود المبذولة لتوفير تفاصيل تفسر مختلف آليات الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك، وتشدد اللجنة على ضرورة بذل كافة الجهود لضمان أن تكون آليات الإبلاغ والآليات الاستشارية المتعلقة بالمخالفات المزعومة واضحة لجميع موظفي الأمم المتحدة.

٢٣ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن مكتب الأخلاقيات مستمر في تقديم المشورة المستقلة بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات ومكافحة الفساد وبرامج امتثال المؤسسات الموجهة إلى البائعين الراغبين في إجراء معاملات تجارية مع المنظمة. وقد رد مكتب الأخلاقيات على استفسارات من شعبة المشتريات بشأن ١٨ بائعاً في مراحل مختلفة من عملية إعادة قبول أهليتهم^(٧)، وما زال يسدي المشورة إلى إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني بشأن رصد امتثال اثنين من البائعين (انظر A/70/307، الفقرة ١٧). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مكتب الأخلاقيات بصدد تعيين أحد المرشحين كي يعمل موظفاً معنياً بالمبادئ الأخلاقية وتطبيقها في المنظمة، وهي وظيفة جديدة برتبة ف-٥. وفي ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، كان المكتب قد أجرى مقابلات مع المرشحين المناسبين الذين اجتازوا الامتحان الخطي للكفاءة التقنية. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة وافقت في قرارها ٦٨/٢٨٣ على إنشاء وظيفة الموظف المعني بالمبادئ الأخلاقية وتطبيقها في المنظمة (بالرتبة ف-٥) بحيث تعمل من حساب دعم عمليات حفظ السلام في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، وتثق اللجنة في أن هذه الوظيفة سيجري شغلها على وجه السرعة.

(٧) استبعدت المنظمة هؤلاء البائعين من قائمة الموردین المحتملين. وسيتعين عليهم الوفاء بشروط الأخلاقيات والنزاهة لتعاد أسمائهم إلى القائمة.

٢٤ - وترد في الجزء بء من الفرع الثالث من التقرير معلومات عن تنفيذ برنامج إقرارات الذمة المالية الذي يديره مكتب الأخلاقيات. وتلاحظ اللجنة الاستشارية على وجه الخصوص أن البرنامج غطى أثناء دورة عام ٢٠١٤ لتقديم الإقرارات ٥٠٤٣ من مقدمي الإقرارات، مقارنة بما عدده ٥٧٣٤ من مقدمي الإقرارات خلال دورة عام ٢٠١٣. وفي ختام دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٤، كان البرنامج قد حقق معدل امتثال نسبته ١٠٠ في المائة، وهي أول مرة يتحقق فيها الامتثال الكامل في تاريخ البرنامج (انظر [A/70/307](#)، الفقرة ٢١). ووفقا لما جاء في التقرير، خلصت الاستعراضات الخارجية التي أجريت للبرنامج إلى أن ١٧٧ من مقدمي الإقرارات كان لديهم ما مجموعه ١٩٣ بندا أو نشاطا يتطلب التقييم لاحتمال انطوائه على تضارب في المصالح، وذلك بالمقارنة مع ١٧٢ من مقدمي الإقرارات الذين كان لديهم ١٨٩ بندا في دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٣. ويشير التقرير كذلك إلى أن من بين هذه البنود البالغ عددها ١٩٣ بندا، كان هناك ٥٨ بندا يتعلق بالموجودات المالية، و ٥٣ بندا بالأنشطة الخارجية، و ٧٨ بندا بالعلاقات الأسرية، و ٤ بنود بفئات أخرى.

٢٥ - وفيما يتعلق بمبادرة الإقرارات الطوعية العلنية، وهي عملية مفتوحة أمام كبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد فما فوق، اختار ١٠٣ موظفين، من بين كبار الموظفين المؤهلين للمشاركة في تلك العملية في عام ٢٠١٤، ومجموعهم ١٥١ موظفا، لتقديم إقرار علني يوجز ما لديهم من أصول وخصوم ومصالح خارجية (انظر [A/70/307](#)، الفقرة ٣٠). أما في العملية السابقة، فقد اختار تقديم تلك الإقرارات ٩٣ موظفا من أصل ١٥٣ من كبار الموظفين المؤهلين. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن من أصل ٤٨ من كبار الموظفين الذين لم يشاركوا في أحدث عملية تمت في إطار تلك المبادرة، أبدى أربعة موظفين استعدادهم للمشاركة لكنهم لم يستكملوا الإجراءات المطلوبة في الوقت المناسب، ورفض المشاركة ٤٤ موظفا. ومن بين الموظفين الذين رفضوا المشاركة، أشار ٥ موظفين إلى شواغل تتعلق بالأمن والسلامة، بينما أشار ١١ موظفا إلى أسباب تتعلق بالخصوصية و ٤ موظفين آخرين إلى مسائل ثقافية وشخصية. أما الموظفون المتبقون، وهم ٢٤ موظفا، فلم يذكروا أي سبب محدد. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي تشجيع المشاركة في مبادرة الإقرارات الطوعية العلنية، لا سيما بالنظر إلى انخفاض عدد كبار الموظفين الذين قدموا مبررا لعدم المشاركة فيها. ومن ثم، تثق اللجنة في أن الأمين العام سوف يواصل تشجيع كبار الموظفين الذين لم يقدموا بعد إقرارا علنيا يوجزون فيه ما لديهم من أصول على أن يفعلوا ذلك في الدورات المقبلة (انظر أيضا [A/68/523](#)، الفقرة ٣٣؛ و [A/67/545](#)، الفقرة ١٦٦؛ و [A/69/572](#)، الفقرة ١٦٨).

٢٦ - وفيما يتعلق بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء سلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها وفق الأصول (انظر ST/SGB/2005/21)، يشير التقرير إلى أن مكتب الأخلاقيات تلقى خلال الفترة المشمولة بالتقرير ٤٠ استفسارا متصلا بسياسة المنظمة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام. وبالمقارنة مع هذا، كان هناك ٥٥ استفسارا في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ومن بين تلك الاستفسارات البالغ عددها ٤٠ استفسارا، بدأ المكتب استعراضات أولية بشأن ١٥ استفسارا. ومن بين تلك الحالات، كان هناك سبع حالات لم يثبت الاستعراض أنها حالات انتقام ظاهرة الواجهة، وحالة تنازل فيها الموظف عن طلب الحماية من الانتقام، وحالة جرى حلها بصورة غير رسمية، أما الحالات المتبقية فكانت، في ١٠ آب/ أغسطس ٢٠١٥، لا تزال في مرحلة الاستعراض الأولي (انظر A/70/307، الفقرة ٤٠).

٢٧ - ويشير الأمين العام أيضا إلى أن تلك السياسة قد خضعت في عام ٢٠١٤ لاستعراض من استعراضات الخبراء الخارجيين، وقدم اقتراح يتعلق بسياسة منقحة في اجتماع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة عقد في نيسان/أبريل ٢٠١٥. ولاحقا، عقد فريق عامل مشترك بين الموظفين والإدارة أول اجتماع له بشأن هذا الموضوع في حزيران/يونيه ٢٠١٥ (انظر A/70/307، الفقرة ٤٣). وتثق اللجنة الاستشارية في أن السياسة المنقحة ستصدر دون مزيد من التأخير.

خامسا - الخاتمة

٢٨ - توصي اللجنة الاستشارية، رهنا بتعليقاتها وتوصياتها، بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقارير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، والمسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، وأنشطة مكتب الأخلاقيات.