

Distr.: General
8 June 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

البند ١٤١ من القائمة الأولية*

إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤، المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. ويتضمن هذا التقرير أيضاً معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠ بشأن "إدارة الموارد البشرية".

ويغطي هذا التقرير الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/

ديسمبر ٢٠١٧ كما اقترح الأمين العام في تقريره السابق (A/71/334).



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/73/50

030718 250618 18-09413 (A)



المحتويات

الصفحة

أولا -	مقدمة	٣
ثانيا -	معلومات أساسية ومعلومات عامة	٣
ثالثا -	أنشطة مكتب الأخلاقيات	٦
ألف -	المشورة والإرشاد	٦
باء -	برنامج إقرارات الذمة المالية	١٠
جيم -	الحماية من الانتقام	١٣
دال -	التوعية والتدريب والتثقيف	١٨
هاء -	وضع المعايير ودعم السياسات العامة	١٩
رابعا -	فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف	٢٠
خامسا -	الملاحظات والتوصيات	٢٢
المرفق		
	مستوى الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية، لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧	٢٤

أولا - مقدمة

- ١ - يقدم هذا التقرير، وهو التقرير الثاني عشر لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات منذ إنشاء المكتب في عام ٢٠٠٦، عملاً بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٦٠/٢٥٤.
- ٢ - وتمثل ولاية مكتب الأخلاقيات في مساعدة الأمين العام على كفالة أداء الموظفين لمهامهم وفقاً لأعلى معايير النزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة. ويقدم هذا التقرير لمحة عامة عن الأنشطة التي قام بها المكتب في الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وقد جرى تعديل الفترة المشمولة بالتقرير لتناسب السنة التقويمية، على النحو المقترح في التقرير السابق الذي أعده الأمين العام عن مكتب الأخلاقيات (A/71/334)، وكما أحاطت بذلك علماً اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية دون اعتراض في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/71/557). ويحقق هذا التغيير الموازنة بين دورة الإبلاغ للتقرير الحالي ودورة الإبلاغ للتقارير الأخرى المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتقارير الأعضاء الآخرين في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات^(١).
- ٣ - وواكب مكتب الأخلاقيات، خلال اضطلاع عمله، التطورات الحاصلة في بيئة عمله. وقد تولى الأمين العام الحالي منصبه في بداية عام ٢٠١٧. وكان المكتب خلال عمله على دراية برؤية الأمين العام الكامنة وراء إصلاحاته الإدارية، ولا سيما أن الأمم المتحدة يجب أن تنتقل إلى ثقافة تعي كيف تدير بشكل أفضل المخاطر الإدارية ومخاطر تنفيذ الولايات (انظر A/72/492، الفقرة ١٥). وعمل مكتب الأخلاقيات وفقاً للدور الوقائي المكلف به كجزء من خط الدفاع الثاني في نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" الذي اعتمدته مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق^(٢).

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

- ٤ - أنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات كوحدة مستقلة تابعة للأمانة العامة، عملاً بالفقرة ١٦١ (د) من قرار الجمعية العامة ٦٠/١. ووفقاً لنشرتي الأمين العام المعنوتين "مكتب الأخلاقيات - إنشاء المكتب واختصاصاته" (ST/SGB/2005/22) و "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1)، تشمل مهام المكتب ما يلي:
- (أ) إسداء المشورة والإرشادات للموظفين، في إطار السرية، بشأن مسائل الأخلاقيات، بما يشمل تعهد خط هاتفني لتقديم المساعدة في مسائل الأخلاقيات؛
- (ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة؛
- (ج) إدارة سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام في ما يخص المسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات؛

(١) لأغراض المقارنة مع فترات الإبلاغ السابقة، تعكس الأرقام الواردة في هذا التقرير بصفة عامة البيانات المتعلقة بالفترة الممتدة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(٢) انظر الموقع الشبكي التالي: <https://www.unsceb.org/content/action-management-issues-6>.

- (د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب، وتنظيم أنشطة التوعية ذات الصلة بموضوع الأخلاقيات؛
- (هـ) دعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات العامة المتبعة في الأمانة العامة وضمن صناديق المنظمة وبرامجها.

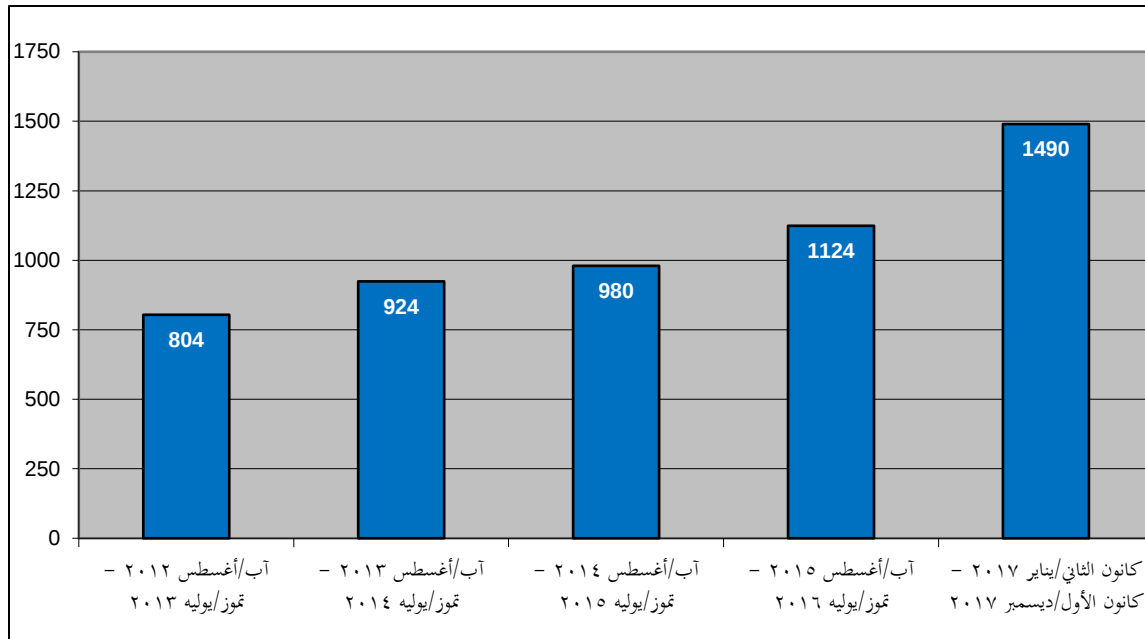
٥ - وبفضل استخدام موارد من الميزانية العادية تقدّر بمبلغ ٣,٦ ملايين دولار^(٣) لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، عمل مكتب الأخلاقيات على خدمة حوالي ٤٠.٠٠٠ موظف من موظفي الأمانة العامة على الصعيد العالمي من أجل تعزيز وإدامة ثقافة أخلاقية في المنظمة تقوم على النزاهة والمساءلة والشفافية. وخلال الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ٢٠٣٧ طلباً للحصول على خدماته. وقد ورد ١٤٩٠ طلباً من هذه الطلبات خلال السنة التقويمية ٢٠١٧. وكما يُظهر الشكل الأول، كانت هناك زيادة مطردة في عدد الطلبات الواردة على مدى فترات الإبلاغ الخمس الأخيرة، وكانت أكبر زيادة خلال عام ٢٠١٧.

٦ - وقد تحققت مقاييس الأداء لمكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٧ بصورة كاملة أو شبه كاملة، على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. ومن أجل زيادة قدرة الموظفين على كشف المشاكل الأخلاقية والحسم فيها من منطلق الأخلاقيات، نظم المكتب ١٧٣ دورة للتوعية والتوجيه في عام ٢٠١٧ (بالمقارنة مع الهدف المحدد لعام ٢٠١٧ وهو ١٢٥) وبت في ٨٠٤ استفسارات (بالمقارنة مع الهدف المحدد لعام ٢٠١٧ وهو ٤٧٥). ولتحقيق الإدارة الفعالة لبرنامج إقرارات الذمة المالية، حقق المكتب نسبة ١٠٠ في المائة من حيث تقديم البيانات في عام ٢٠١٦ ونسبة ٩٩,٩ في المائة في عام ٢٠١٧ (بالمقارنة مع الأهداف السنوية البالغة ١٠٠ في المائة). وفي ما يتعلق بالإدارة الفعالة لسياسة الحماية من الانتقام، أنفق المكتب متوسطاً يبلغ ٤٣ يوماً في عام ٢٠١٦ ومتوسطاً يبلغ ٢٦ يوماً على الاستعراض الأولي للشكاوى ذات الصلة في عام ٢٠١٧ (بالمقارنة مع الهدف المتمثل في ٤٥ يوماً)، محققاً بذلك نسبة ١٠٠ في المائة للشرط الزمني. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى المكتب أيضاً تقييماً ذاتياً لفعالية الخدمات التي يقدمها إلى بعثات حفظ السلام.

(٣) لا يشمل هذا المبلغ المخصصات الواردة في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام والأموال الخارجة عن الميزانية لبرنامج إقرارات الذمة المالية لوكالات الأمم المتحدة الأخرى.

الشكل الأول

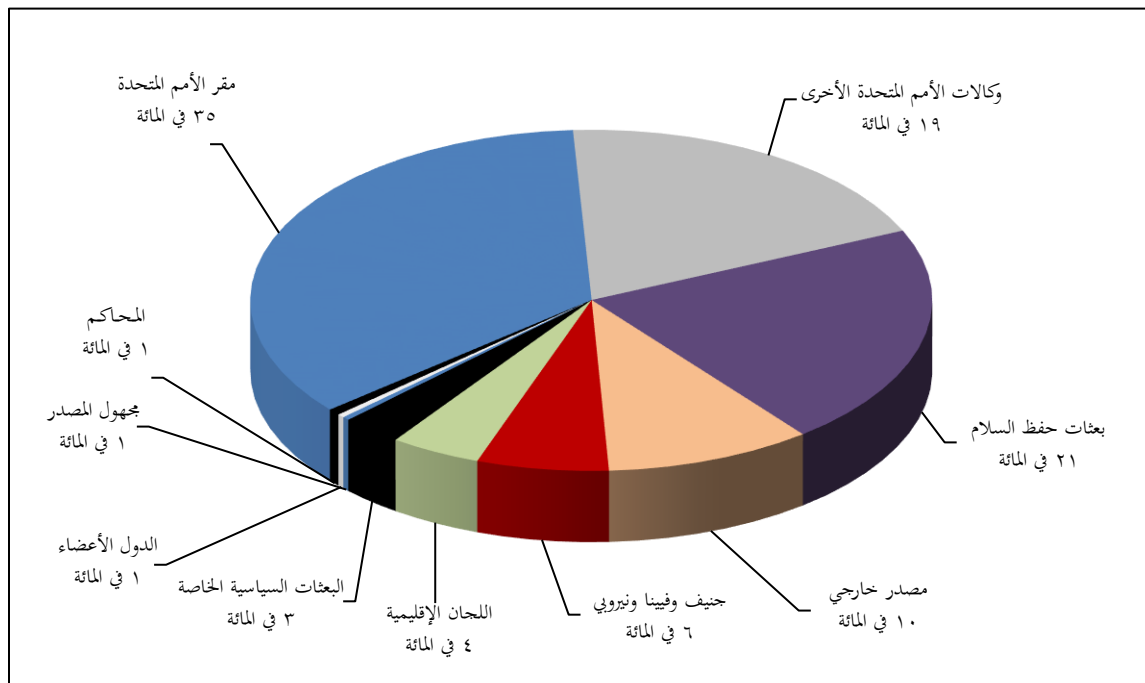
مجمعل طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات على مدى فترات الإبلاغ الخمسة الماضية



٧ - ومع أن مكتب الأخلاقيات يوجد مقره في نيويورك، فإنه لا يزال يتلقى العديد من الطلبات من أماكن أخرى (انظر الشكل الثاني). وشهدت أنشطة التوعية المنتظمة للمكتب زيادة في عدد طلبات الخدمة من ٨٠٤ قبل خمس سنوات (فترة الإبلاغ ٢٠١٢-٢٠١٣) إلى ١٤٩٠ طلباً في عام ٢٠١٧.

الشكل الثاني

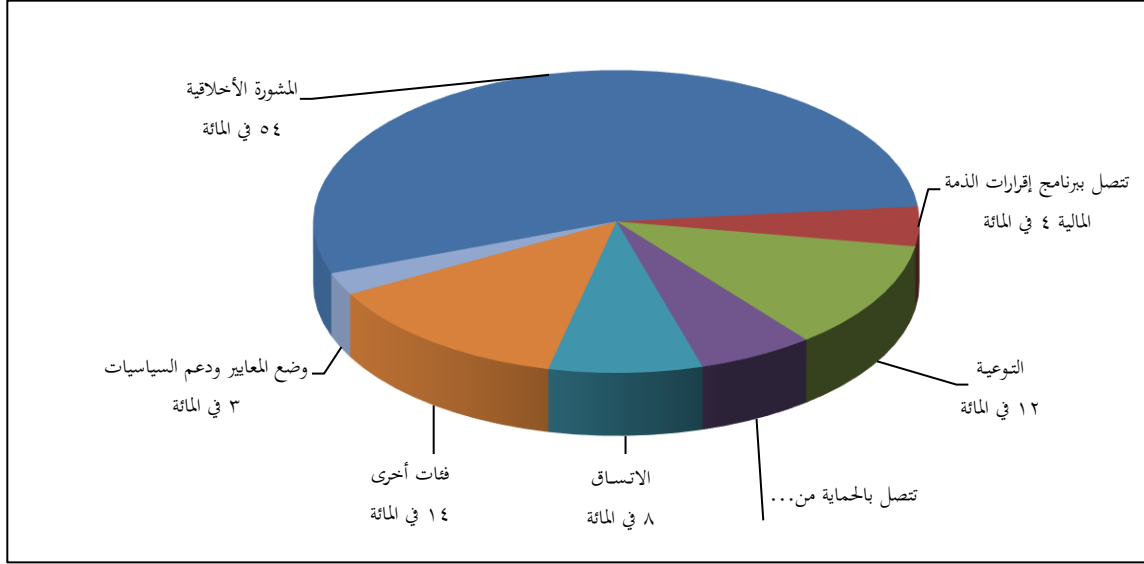
طلبات الخدمات في عام ٢٠١٧، حسب المصدر



- ٨ - يبين الشكل الثالث أن غالبية (٥٤ في المائة) الطلبات المقدمة في عام ٢٠١٧ كانت من أجل المشورة الأخلاقية. وزاد أيضاً عدد طلبات الحماية من الانتقام.

الشكل الثالث

طلبات الخدمات في عام ٢٠١٧، حسب الفئة



ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - المشورة والإرشاد

- ٩ - يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشاد، في إطار السرية، عن طريق عنوان البريد الإلكتروني المخصص لذلك (ethicsoffice@un.org) وخطه الهاتفي للمساعدة والاجتماعات بناء على مواعيد. ويجري الرد على الطلبات في غضون ٤٨ ساعة. ويقدم المكتب المساعدة في ما يتعلق بالمعضلات الأخلاقية؛ وتحديد وإدارة حالات تضارب المصالح الفعلية والمحتملة والمتصورة؛ وإيضاح السلوك المتوقع وفقاً لمعايير السلوك في الأمم المتحدة.

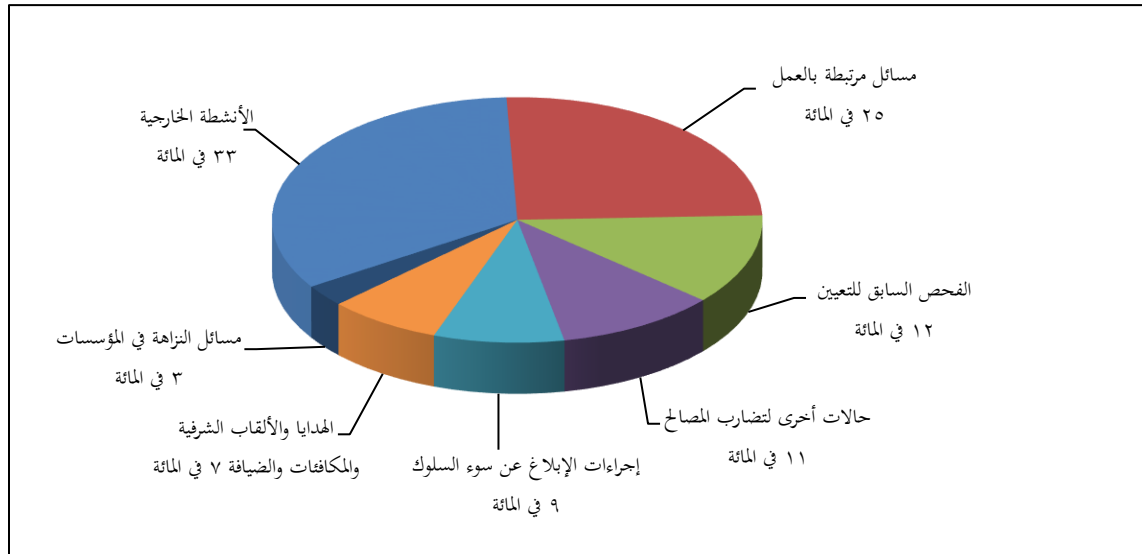
- ١٠ - وخلال الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، رد مكتب الأخلاقيات على ٢٧٢ طلباً للمشورة والإرشاد. وكانت هذه الطلبات بشأن: الأنشطة الخارجية (٩١)؛ والمسائل المرتبطة بالتوظيف (٥٨)؛ وحالات أخرى لتضارب المصالح، بما في ذلك عمليات الاستعراض التي تتم قبل التعيين (٤٥)؛ وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك (٢٤)؛ والهدايا والضيافة (٣٤)؛ وأخلاقيات الشراء (١٢)؛ والاستثمارات والأصول الشخصية (٢)؛ والضوابط المفروضة على الموظف بعد انتهاء الخدمة (٦).

- ١١ - وفي عام ٢٠١٧، رد مكتب الأخلاقيات على ٨٠٤ استفسارات، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٢٣ في المائة مقارنة بالطلبات المذكورة في التقرير الأخير والبالغ عددها ٦٢٢ طلباً. وكما هو مبين في الشكل الرابع، كانت تلك الاستفسارات بشأن: الأنشطة الخارجية (٢٦٩)؛ والمسائل المرتبطة بالعمل (٢٠٢)؛ والفحص السابق للتعين (٩٦)، وحالات أخرى لتضارب المصالح، بما في ذلك

الاستثمارات/الأصول الشخصية والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة (٨٥)؛ وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك (٦٩)؛ والهدايا والألقاب الشرفية (٦٠)؛ ومسائل النزاهة في المؤسسات (٢٣). ويقدم الشكل الخامس مقارنة مع فترات الإبلاغ السابقة من حيث الفئات الفرعية للمشورة. وتتضمن الفقرات الواردة أدناه مناقشة لبعض هذه المجالات الرئيسية.

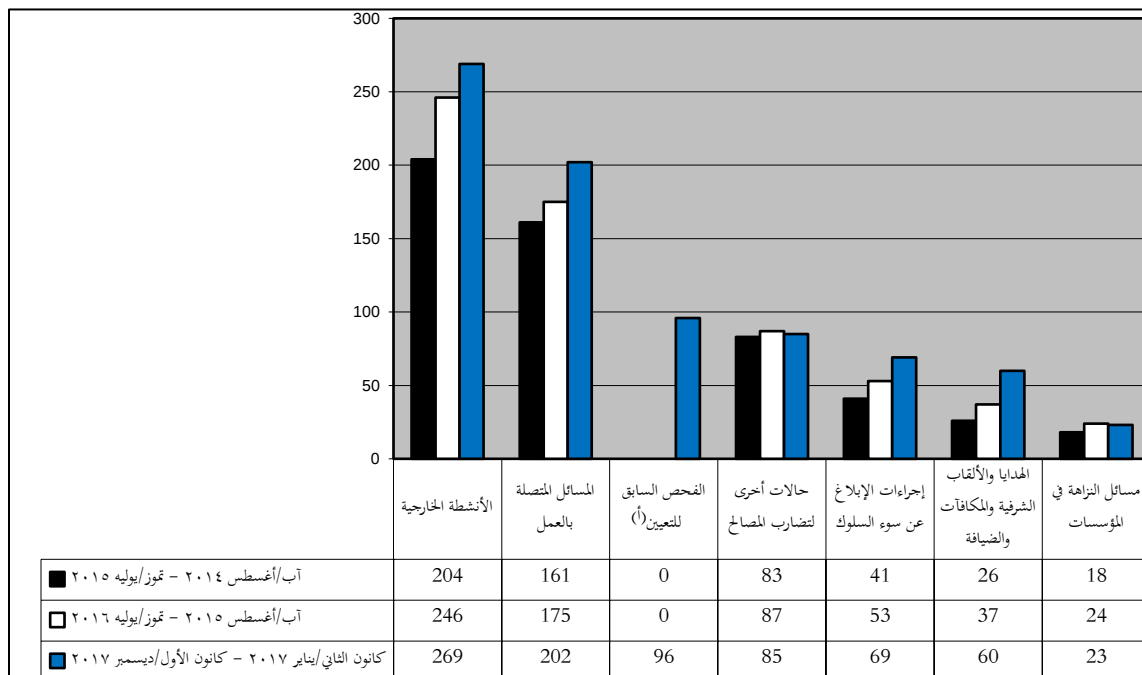
الشكل الرابع

طلبات المشورة الأخلاقية في عام ٢٠١٧، بحسب الفئة الفرعية



الشكل الخامس

طلبات المشورة الأخلاقية على مدى ثلاث دورات إبلاغ مدة كل منها اثنا عشر شهراً، بحسب الفئة الفرعية



(أ) لم يبدأ تطبيق الفحص السابق للتعيين إلا في تموز/يوليه ٢٠١٦.

الأنشطة الخارجية

١٢ - كانت نسبة ثلاثة وثلاثون في المائة من طلبات المشورة الأخلاقية المقدّمة في عام ٢٠١٧ تتعلق بالأنشطة الخارجية. ومن خلال إسداء المشورة بشأن مشاركة الموظفين في بعض الأنشطة الخارجية، يساعد مكتب الأخلاقيات الموظفين على التخفيف من مخاطر تضارب المصالح واحتمال الإضرار بسمعة المنظمة.

١٣ - وأدى حوار القيادة لعام ٢٠١٧، المعنون "معايير السلوك: ما المتوقع مني؟"، إلى استفسارات تتعلق بالأنشطة السياسية الخارجية والتصريحات العلنية. ورد مكتب الأخلاقيات على تلك الاستفسارات، وقدم أيضاً مبادئ توجيهية للمديرين ونشر مقالة بشأن هذه المسائل على الشبكة الداخلية للأمم المتحدة i-Seek.

المشورة المتعلقة بالعمل

١٤ - كانت المسائل المتعلقة بالعمل موضوع نسبة ٢٥ في المائة من طلبات المشورة الأخلاقية المقدّمة في عام ٢٠١٧. وطُلب توضيح مسائل شملت سياسة المنظمة بشأن السلوك المحظور، والسلوك الأخلاقي في العلاقات بين الأشخاص والعلاقات مع المشرفين، والاهتمامات المتصلة بالمسار الوظيفي، والمسائل المتعلقة بتقييم الأداء. وقدم مكتب الأخلاقيات المعلومات وقام بإحالة القضايا عند الحاجة.

الاستعراضات السابقة للتعين

١٥ - استحدث الأمين العام في تموز/يوليه ٢٠١٦ استمارة للإفصاح عن المصالح قبل التعيين بالنسبة للمرشحين الذين يُنظر في طلباتهم للعمل في وظائف في رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد. ومنذ تموز/يوليه ٢٠١٧، جرى توسيع نطاق هذا الشرط المرتبط بالتحري ليشمل المناصب العليا في الميدان، مثل قادة القوات والشرطة ونوابهم. ويقارن مكتب الأخلاقيات المعلومات المفصّل عنها مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة المقترحة، ويحدّد احتمالات تضارب المصالح، ويوصي بالتدابير الكفيلة بإزالة هذه الاحتمالات أو التخفيف منها. وقد مكنت عملية الفحص الأمين العام من التيقن من أن يكون كبار موظفيه مسؤولين أمام المنظمة وحدها لدى دخولهم سلك الخدمة في الأمم المتحدة.

١٦ - وخلال الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، استعرض مكتب الأخلاقيات ١٩ مسألة تتصل بالفحص قبل التعيين. وفي عام ٢٠١٧، استعرض ٩٦ مسألة تتصل بالفحص قبل التعيين.

حالات أخرى لتضارب المصالح

١٧ - في عام ٢٠١٧، كان هناك ٨٥ استفساراً تتعلق بأوضاع مختلفة يمكن أن تؤدي إلى تضارب فعلي أو متصور في المصالح، بما في ذلك العلاقات الأسرية، والاستثمارات والأصول الشخصية، والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة، والمراجع الشخصية، وتنظيم الحملات الانتخابية لتولي المناصب التي تُشغل بالانتخاب، وتقديم سلع وخدمات بدون مقابل.

إجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك

١٨ - في عام ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ٦٩ شكوى تتعلق بسوء السلوك أو استفساراً بشأن الموضوع الذي ينبغي للموظفين تقديم شكاواهم إليه. وفي حين أن المكتب لا يتلقى تقارير سوء السلوك ولا يرفع المظالم، فهو يوجه الموظفين إلى المكاتب المختصة أو يدهم على إجراءات تقديم أي شكوى رسمية. وفي هذا الصدد، دأب المكتب على تقديم معلومات عن الأحكام المتعلقة بالحماية من الانتقام.

الألقاب الشرفية والأوسمة والامتيازات والهدايا

١٩ - في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، بدأ العمل بالسجل العام للهيئات على أساس تجريبي في إطار متابعة الأمر الإداري المعنون "الإبلاغ عن الألقاب الشرفية أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت المقدمة من مصادر حكومية أو غير حكومية والاحتفاظ بها والتصرف فيها" (ST/AI/2010/1). ويكفل السجل التجريبي عملية الإفصاح عن الهدايا والموافقة عليها بطريقة مركزية وآلية. وأسفر اعتماد السجل عن طفرة في التحقيقات ذات الصلة بنسبة ٤٣ في المائة مقارنة بجولة الإبلاغ السابقة.

المسائل المتعلقة بالنزاهة في المؤسسات

٢٠ - قدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن المسائل المتعلقة بتضارب المصالح على مستوى الوحدات التنظيمية وغير ذلك من مخاطر المسائل بسمعة المنظمة. فهذه المخاطر قد تؤثر في قدرة المنظمة على الاضطلاع بولاياتها بطريقة عادلة وموضوعية ومحيدة. ومن الأمثلة على ذلك إقامة شراكات مع قطاع الأعمال الخاص لاستضافة مناسبات أو الترويج للأنشطة التي تدعمها الأمم المتحدة، أو قبول الهدايا المقدمة إلى المنظمة، أو عروض الدعم من الشركاء المنفذين أو الكيانات غير التابعة للأمم المتحدة.

أخلاقيات الشراء

٢١ - واصل مكتب الأخلاقيات تقديم مشورة مستقلة إلى شعبة المشتريات في إدارة الشؤون الإدارية، لا سيما بشأن برامج امتثال الشركات لإعادة البائعين إلى قائمة المتعامل معهم. وتناولت هذه المشورة مدى أهلية خبراء الأخلاقيات والامتثال الخارجيين الذين يحتفظ بهم البائعون للتحقق بصورة مستقلة مما إذا كانت مبادرات البائع المتعلقة بالنزاهة تقدم ضمانات كافية بأنه يفي بمتطلبات الأمم المتحدة. وفي الفترة ما بين آب/أغسطس وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، رد المكتب على ١٢ طلباً متصلاً بأخلاقيات الشراء. وفي عام ٢٠١٧، رد على استفسارات بشأن ٢٣ بائعاً.

عملية بذل العناية الواجبة وتقييم المخاطر

٢٢ - أكدت الجمعية العامة، في الفقرة ٦٧ من قرارها ٣٠٥/٧٠ بشأن تنشيط أعمالها، ضرورة أن يفحص مكتب الأخلاقيات جميع المساهمات المقدمة إلى الصندوق الاستئماني لدعم مكتب رئيس الجمعية العامة.

٢٣ - وفي ما يتصل بهذه الولاية، لا يزال مكتب الأخلاقيات يعمل على وضع عملية لبذل العناية الواجبة وتقييم المخاطر لقبول التبرعات من خواص الأفراد والكيانات. وتعرّف هذه العملية نهجاً متسقاً لقبول التبرعات الخاصة وتحدّد المساءلة عن التقييم واتخاذ القرارات. والهدف من ذلك هو إيجاد إطار لمساعدة المكاتب في اعتباراتها المتعلقة ببذل العناية الواجبة.

مسائل أخرى

٢٤ - كما يتبين في الشكل الثالث، تدرج نسبة ١٤ في المائة من طلبات الخدمة المقدمة في عام ٢٠١٧ تحت فئة جامعة معنونة "فئة أخرى"، تشمل طلبات الحصول على المعلومات العامة والمداخلات للرد على استفسارات وسائط الإعلام والمسائل الأخرى التي وجه انتباه المكتب إليها. وتتبع زيادة هذه الطلبات في عام ٢٠١٧ من تعريف أدق لهذه الفئة الفرعية.

باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

٢٥ - الغرض الرئيسي من برنامج إقرارات الذمة المالية هو تحديد مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن ممتلكات الموظف المالية أو انتماءاته الخاصة أو أنشطته خارج الأمم المتحدة والتخفيف من هذه المخاطر وإدارتها. ويقوم هذا البرنامج على الشرف، حيث تقدم الإقرارات بشكل دوري وليس على أساس المعاملات. ويُطالب موظفون معينون - وهم الموظفون برتبة مد-١ فما فوقها والذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة تتعلق بالشراء والاستثمار وموظفو مكتب الأخلاقيات - بتقديم بيانات سنوية سرية. ويتولى استعراض البيانات المقدمة مقدّم خدمات من الأطراف الثالثة. وقد ساعدت العملية المذكورة الرامية إلى التحري عن تضارب المصالح قبل تعيين الموظف أيضاً على الكشف المبكر عن حالات محتملة من حالات تضارب المصالح، فتمكنت المنظمة من التصدي لها.

٢٦ - وتغطي الفترة المشمولة بهذا التقرير دورتين لإيداع الإقرارات: هما ٢٠١٦ و ٢٠١٧. فخلال دورة عام ٢٠١٦ (التي تشمل الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥)، شارك ٥٠٤ ٥ موظفين في تقديم الإقرارات^(٤)، بمعدل ١٠٠ في المائة من الإقرارات. وكان ١٠٨٦ موظفاً، أو ١٩,٧ في المائة، من هذا المجموع من مقدّمي الإقرارات للمرة الأولى. وخلال دورة عام ٢٠١٧ (التي تشمل الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦)، شارك ٨١١ ٥ موظفاً^(٥) في تقديم الإقرارات، بمعدل ٩٩,٩ في المائة من الإقرارات. وكان ١١٩ ١ موظفاً، أو ١٩,٣ في المائة، من هذا المجموع من مقدّمي الإقرارات للمرة الأولى. ولم يقدم اثنان منهم بياناتهم فأحيل ملفهما إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ تدابير المساءلة المناسبة في حقهما.

٢٧ - واستمر ارتفاع معدلات تقديم الإقرارات كما في الماضي. بيد أن بعض مقدّمي الإقرارات لم يكملوا تماماً جميع الإجراءات اللازمة لاختتام الاستعراض. ومن هذه الإجراءات الرد على طلبات تقديم إيضاحات أو معلومات إضافية، أو تقديم وثائق من أطراف ثالثة بغرض التحقق منها أو تأكيد الإجراءات المتخذة عند اختتام الدورة. وتستمر متابعة مقدّمي هذه الإقرارات غير المكتملة على سبيل الأولوية في الدورة التالية إلى أن تُستوفي جميع الخطوات.

(٤) يشمل هذا العدد الموظفين الذين قدموا إقراراتهم من الأمانة العامة وكيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى التي تختار الاستعانة بالأمانة العامة في خدماتها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية.

(٥) يشمل هذا العدد الموظفين الذين قدموا إقراراتهم من الأمانة العامة وكيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى التي تختار الاستعانة بالأمانة العامة في خدماتها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية.

٢٨ - وكما كان الحال في الدورات السابقة، قدم مكتب الأخلاقيات الدعم الفني والتقني والإرشادات إلى مقدّمي الإقرارات. فقد نظم جلسات إحاطة عن برنامج إقرارات الذمة المالية، بما في ذلك إدارة تضارب المصالح.

٢٩ - والتحقق من المعلومات التي يقدمها أصحاب الإقرارات، عن طريق عينات عشوائية، يكفل دقتها واكتمالها. فقد اختير عدد مجموعه ٢٢٦ من مقدّمي الإقرارات لدورة عام ٢٠١٦ واختير ٢٨٨ لدورة عام ٢٠١٧.

٣٠ - وخلال دورة عام ٢٠١٦، اعتُبر من الواجب استعراض ١٥٢ (٢,٨ في المائة) من مقدّمي الإقرارات لغرض إدارة حالات محتملة من حالات تضارب المصالح. وكانت نسبة ٩ في المائة من مجموع النقاط تتصل بالملوكات المالية، و ٥٥ في المائة بالأنشطة الخارجية، و ٣٤ في المائة بالعلاقات الأسرية، و ٢ في المائة بالفئات الأخرى. وخلال دورة عام ٢٠١٧، تم تحديد ١٢٧ (٢,٢ في المائة) من مقدّمي الإقرارات في هذه الحالة. وكانت نسبة ٥ في المائة من مجموع النقاط تتصل بالملوكات المالية، و ٦٠ في المائة بالأنشطة الخارجية، و ٣٣ في المائة بالعلاقات الأسرية، و ٢ في المائة بالفئات الأخرى.

٣١ - والأرقام المتعلقة بتضارب المصلحة في دورة الإيداع لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ تتسق بصفة عامة مع أرقام السنوات السابقة. ويسهم برنامج إقرارات الذمة المالية في التخفيف من احتمال تضارب المصالح على النحو المبين في السجل المركزي لمخاطر الغش والفساد.

٣٢ - ويستمر تزايد عدد مقدّمي الإقرارات، حيث زاد من ١٧٠٤ في عام ٢٠٠٦ إلى ٥٥٠٤ في عام ٢٠١٦، وإلى ٨١١ في عام ٢٠١٧. ولعل هذا الاتجاه يعود إلى أن حوالي ٢٠ في المائة هم من مقدّمي الإقرارات كل سنة ممن يقدمون الإقرارات للمرة الأولى وأن القوة العاملة متنقلة وأنها موجودة في بيئات متنوعة من الناحية العملية، تنسم بمزيد من السلطة اللامركزية، مما يزيد من عدد الموظفين المحددين لتقديم الإقرارات.

٣٣ - ويتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية أيضاً لفائدة كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى التي تختار الاستعانة بالأمانة العامة في خدماتها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية، ولموظفي مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج. وتشارك هذه الكيانات في البرنامج على أساس تقاسم التكاليف. ويسهم هذا التقاسم في تيسير الأخذ بنهج مشترك ومواءمة معايير إدارة تضارب المصالح في النظام الموحد برمته، ويساعد على تخفيض تكلفة الوحدة. ولئن كان مقدّمو الإقرارات من الأمانة العامة وعمليات حفظ السلام يشكلون الأغلبية حتى الآن، فقد ازداد عدد مقدّمي الإقرارات من كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى من ٣٣٩ في عام ٢٠٠٦ إلى ٢٢٦٧ في عام ٢٠١٦ و ٤٦٥ في عام ٢٠١٧.

٣٤ - وعملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، ترد في مرفق هذا التقرير البيانات المقدّمة عن لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، موزعة بحسب الإدارة المعنية أو المكتب المعني، وتتعلق بما يلي: (أ) عدد الأفراد المشمولين بالبرنامج؛ و (ب) عدد الأفراد الممثلين لالتزاماتهم المتعلقة بتقديم الإقرارات المالية؛ و (ج) عدد الأفراد لم يمثلوا تلك الالتزامات.

٣٥ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عمل مكتب الأخلاقيات بشكل وثيق مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على استحداث منصة تكنولوجيا معلومات جديدة لتحل محل المنصة المستخدمة منذ عام ٢٠٠٧. وعملاً بقرار الجمعية العامة ٢٣٤/٦٦، بدأ هذه الجهود في عام ٢٠١٦ واكتمل

في عام ٢٠١٧. ويستفيد النظام الجديد لإقرارات الذمة المالية من التكنولوجيا الجديدة ومن زيادة تعزيز أمن البيانات، تمشياً مع الهيكل العام لتكنولوجيا المعلومات في الأمم المتحدة. وقد بدأ تشغيل النظام الجديد، الذي أعلن عنه في ١ آذار/مارس ٢٠١٨، في دورة إيداع الإقرارات لعام ٢٠١٨.

٣٦ - وعملاً بالفقرة ٦٢ من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٧٠، قام مكتب الأخلاقيات بتسيير تقديم إقرارات الذمة المالية لكل من رئيس الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين عند تولي مهامه وانتهائها، وتقديم إقرارات الذمة المالية لرئيس الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين عند تولي مهامه في عام ٢٠١٧.

٣٧ - ولما كان من المقرر أن ينتهي العقد المبرم مع الخبير الخارجي المكلف باستعراض برنامج إقرارات الذمة المالية في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، أُطلقت عملية شراء تنافسية في عام ٢٠١٧ بالتعاون مع شعبة المشتريات. وشارك مكتب الأخلاقيات في التقييم التقني للمقترحات المقدمة.

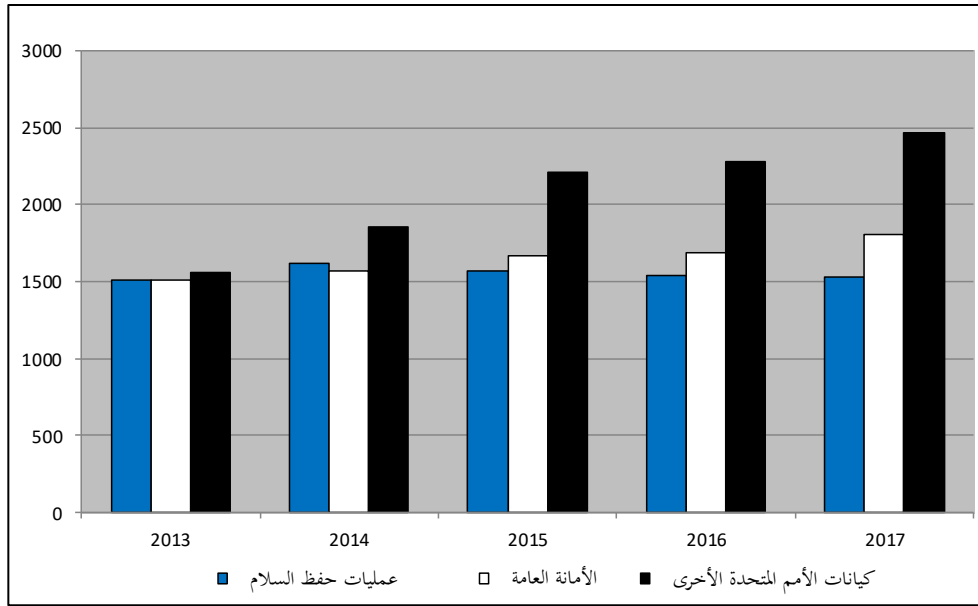
٣٨ - وفي إطار مبادرة الأمين العام للإعلان السنوي الطوعي عن الذمة المالية لكبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها، فإن الموجزات العامة لإقرارات هؤلاء الموظفين تطمئن الجمهور والدول الأعضاء بأن اضطلاع هؤلاء الموظفين بمهامهم الرسمية لا يتأثر بالمصالح الشخصية. ولا يمكن أن يشارك في المبادرة سوى كبار الموظفين الذين اكتملت بياناتهم السرية واختُتمت بحلول نهاية دورة الإيداع. وحثت الجمعية العامة الأمين العام، في قرارها ٢٥٥/٦٧ و ٢٦٣/٧١، على تشجيع كبار الموظفين على المشاركة في هذه المبادرة.

٣٩ - وفي عام ٢٠١٦، أفصح ١١٥ من كبار الموظفين البالغ عددهم ١٦٣ موظفاً (أو ٧٠,٦ في المائة) المؤهلين للمشاركة في مبادرة الإعلان الطوعي عن الذمة المالية عن ذمتهم المالية علناً. وفي عام ٢٠١٧، قام ٩٥ من بين كبار الموظفين المؤهلين البالغ عددهم ١٤٢ موظفاً (أو ٦٦,٩ في المائة) بالإفصاح العلني عن ذمتهم المالية. وظلت معدلات المشاركة عموماً متسقة إلى حد كبير مع معدلات المشاركة التي شهدتها السنوات السابقة.

٤٠ - وإضافة إلى المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية ومبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية، يفصح موظفو الإدارة الرئيسيون عن معاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وترد النتائج المجمعة للاستعراضات التي يجريها مكتب الأخلاقيات في البيانات المالية الممتثلة للمعايير المحاسبية الدولية التي تعدها الأمانة العامة. والغرض من هذه الإقرارات هو ضمان الإفصاح عن وجود علاقات ومعاملات بين الأمم المتحدة وأطراف ثالثة ذات صلة محددة في البيانات المالية الصادرة عن الأمم المتحدة. ويجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً لبتين ما إذا كان هناك أي تضارب في المصالح في ما يتعلق بواجبات موظفي الإدارة الرئيسيين في إطار الأمم المتحدة ومعاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، ويوصي بالإجراءات المناسبة. وقُدِّم موجز تقرير الاستعراض إلى المراقب المالي للأمم المتحدة ونُظر فيه على نحو يرضي مجلس مراجعي الحسابات.

الشكل السادس

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية بحسب الكيان وسنة تقديم الإقرار، ٢٠١٧-٢٠١٣



الجدول ١

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية بحسب الكيان وسنة تقديم الإقرار، ٢٠١٧-٢٠١٣

المجموع	عمليات حفظ السلام	الأمانة العامة	كيانات الأمم المتحدة الأخرى	
٢٠١٣	١٥٠٨	١٥٠٥	١٥٦٠	٤٥٧٣
٢٠١٤	١٦٢٢	١٥٦٦	١٨٥٥	٥٠٤٣
٢٠١٥	١٥٦٤	١٦٦٦	٢٢١٠	٥٤٤٠
٢٠١٦	١٥٣٨	١٦٩٢	٢٢٧٤	٥٥٠٤
٢٠١٧	١٥٣٤	١٨٠٨	٢٤٦٩	٥٨١١

جيم - الحماية من الانتقام

٤١ - يقوم مكتب الأخلاقيات بالمسؤوليات المسندة إليه في نشرة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧^(٦)، كانت النشرة السارية هي ST/SGB/2005/21؛ وفي الفترة من ٢٠ كانون الثاني/يناير حتى ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، كانت النشرة السارية هي ST/SGB/2017/2؛ واعتباراً من ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ فصاعداً، أصبحت النشرة السارية هي ST/SGB/2017/2/Rev.1. وتمثل هذه السياسية تدبيراً جوهرياً

(٦) بالرغم من أن النشرة ST/SGB/2005/21 كانت سارية حتى ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، لم تودع لدى مكتب الأخلاقيات في الفترة ما بين ١ و ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ أي طلبات للحماية من الانتقام.

في مكافحة الفساد وراعاةً لسلوكيات أخرى محظورة مثل إساءة السلوك الجنسي؛ وهي مصممة لتشجيع الإبلاغ عن المخالفات المحتملة وتكون بمثابة آلية للمساءلة الداخلية.

٤٢ - وفي إطار هذه السياسة، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم ويخضعها لاستعراض أولي لمعرفة ما إذا كان الشاكي قد مارس نشاطاً يستوجب توفير الحماية له، وإذا ثبت للمكتب أن النشاط يستوجب الحماية، يتبين ما إذا كان هذا النشاط عاملاً أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. وإذا ثبت للمكتب أن هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، يتحول عبء الإثبات ونحو المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليحقق فيها. وقد يوصي مكتب الأخلاقيات باتخاذ تدابير حامية مؤقتة لصالح الشاكي. وما أن ينتهي التحقيق، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً مستقلاً للتقرير وللمواد الداعمة للتأكد مما إذا كان إجراء انتقامي قد وقع.

٤٣ - وشملت التغييرات الرئيسية في نشرة الأمين العام المؤرخة ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ (ST/SGB/2017/2) ما يلي: (أ) قدرة مكتب الأخلاقيات على التوصية باتخاذ تدابير حامية وقائية عند إحالة القضية من مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ و (ب) الحماية من الانتقام من الموظفين الذين يقومون، خدمةً لمصالح المنظمة، بالإبلاغ عن وقوع مخالفات ليس من جانب موظفين آخرين فحسب، ولكن أيضاً من جانب أي فرد؛ و (ج) فترة استعراض أولي مدتها ٣٠ يوماً بعد استلام جميع الوثائق؛ و (د) حق الشاكين في طلب مراجعة القرارات التي يخلص إليها مكتب الأخلاقيات من قبل الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بعد الاستعراض الأولي، وحقهم في الطعن في القرار الإداري المتخذ استناداً إلى توصية نهائية من مكتب الأخلاقيات من خلال نظام إقامة العدل؛ و (هـ) إخطار الشاكين بالتدابير التأديبية المتخذة ضد الموظفين الذين يثبت أنهم قاموا بإجراءات انتقامية ضدهم.

٤٤ - وشملت التغييرات الرئيسية في النشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1 ما يلي: (أ) توسيع نطاق الحماية من الانتقام لتشمل المتعاقدين والخبراء الاستشاريين الأفراد؛ و (ب) احتمال اتخاذ إجراء إصلاحي، كأن يُنقل الشخص الذي يُزعم أنه قام بعمل انتقامي (على أن تراعى على النحو الواجب حقوقه في الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع)؛ و (ج) إجراء الاستعراض السنوي لسياسة الحماية من الانتقام.

٤٥ - وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ١١٢ استفساراً ذا صلة، منها ٥٤ طلباً للمشورة بشأن السياسة لا يندرج في فئة طلبات الحماية، كان منها ١٠ استفسارات خارجة عن نطاق اختصاص المكتب وثلاثة طلبات تم التخلي عنها خلال الاستعراض الأولي. وأنجز ٣٦ استعراضاً أولياً، منها استعراض واحد أجراه الرئيس المناوب بعد الإحالة. وفي عام ٢٠١٧، بت المكتب في سبعة طلبات لاتخاذ إجراءات وقائية وأجرى استعراضين من الاستعراضات التي يقوم بها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات^(٧).

الفترة من ١ آب/أغسطس إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦

٤٦ - تلقى مكتب الأخلاقيات ٢٠ استفساراً في إطار السياسة. وكان منها ستة طلبات للمشورة لا تندرج في فئة طلبات الحماية، بينما كان هناك استفسار واحد خارج عن نطاق اختصاص المكتب.

(٧) غير أن ما مجموعه أربعة من استعراضات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات أُجريت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، نتيجةً لطلبين تم تلقيهما قبل ذلك ولم يتم حسابهما ضمن العدد الإجمالي المذكور للطلبات.

وأحيل الموظفون الذين أثاروا مخاوف تتعلق بمكان العمل إلى المكاتب المختصة، ومنها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ووحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب إدارة الموارد البشرية. وجرى توجيه الموظفين الذين قاموا بالإبلاغ عن حالات سوء سلوك إلى القنوات الملائمة.

٤٧ - وعملاً بالفرع ٤-٣ من نشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11) و (ST/SGB/2007/11/Amend.1)، استعرضت مديرة مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، قراراً واحداً اتخذته عضو في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وقد وافقت عليه.

٤٨ - واستهل مكتب الأخلاقيات ١٣ استعراضاً أولياً، أنجز ١٠ من بينها. وتخلّى الموظفون المعنيون عن طلبين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ولم يُنجز مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً واحداً حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ بسبب تضارب محتمل في المصالح، وأحيل إلى الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وفي ما يتعلق بالاستعراضات الأولية العشرة التي أُبجرت، كانت هناك ٧ شكاوى لم يتبين أنها تتصل بحالة انتقام ظاهرة الوجهة. وفي ما يتعلق بهذه الحالات، ثبت أن الشاكي لم يمارس نشاطاً محمياً بموجب السياسة، أو أن النشاط المحمي لم يكن من العوامل المتسببة في حدوث الانتقام المزعوم.

٤٩ - وارتأى مكتب الأخلاقيات أن هناك ثلاث حالات ظاهرة الوجهة، وأحالها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها^(٨)، وثبت حدوث الانتقام في حالتين^(٩)، ولم يثبت في حالة واحدة^(١٠).

الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

٥٠ - تلقى مكتب الأخلاقيات ٩٢ استفساراً في إطار السياسة، منها ٤٨ لم تكن من مطالبات بالحماية، بل طلبات للمشورة، بينما كانت ٩ استفسارات خارجة عن نطاق اختصاص المكتب (انظر أدناه الشكل السابع للاطلاع على تحليل للإجراء المتخذ بشأن الاستفسارات والجدول ٢ للاطلاع على مقارنة بالفترات المشمولة بالتقارير السابقة).

٥١ - واستعرضت مديرة مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ثلاثة قرارات رأى فيها أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات عدم وجود حالة ظاهرة الوجهة^(١١). وقد وافقت على اثنين منها؛ ونقضت القرار المتخذ في الحالة الأخرى.

٥٢ - وعملاً بالفرع ٥ من النشرة ST/SGB/2017/2 والنشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1، سيحيل مكتب خدمات الرقابة الداخلية حالة إلى مكتب الأخلاقيات تبين له فيها وجود خطر لحدوث انتقام في إثر التقرير المقدم إلى ذلك المكتب. وبعد هذه الإحالة، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المكتب المعني أو الإدارة المعنية باتخاذ تدابير وقائية. وفي عام ٢٠١٧، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية سبعا من هذه الإحالات. وبعد التشاور مع الشاكين، أوصى مكتب الأخلاقيات في ثلاث من تلك الحالات

(٨) تم تلقي حالتين خلال الفترة المشمولة بالتقرير وأحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام ٢٠١٧.

(٩) ثبت وقوع الانتقام في أواخر عام ٢٠١٧ في حالة واحدة وفي أوائل عام ٢٠١٨ في حالة أخرى.

(١٠) لم يثبت وقوع الانتقام في أوائل عام ٢٠١٨.

(١١) أحد الطلبات كان يعود إلى عام ٢٠١٦ ولذا لم يرد في الشكل السابع.

باتخاذ إجراءات وقائية تمثلت في ما يلي: تمديد التعيين المؤقت، ووضع الموظف في إجازة خاصة بأجر كامل، وإخطار الإدارة العليا في الأمانة العامة بالحالة لأغراض الرصد.

٥٣ - واستهل مكتب الأخلاقيات ٢٦ استعراضاً أولياً خلال الفترة المشمولة بالتقرير؛ ومن بينها، أُنجزت ٢٢ حالة وتم التخلي عن شكوى واحدة إلى غاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ومن بين الاستعراضات الأولية الـ ٢٢ المنجزة، كانت هناك ١٤ شكوى^(١٢) لم يتبين أنها تتصل بحالة انتقام ظاهرة الوجهة. وكان معظم هذه الحالات يتعلق بمنازعات في مكان العمل بين الشاكين وزملائهم أو رؤسائهم.

٥٤ - وفي ثلاث شكاوى، طلب الشاكي الاستعراض من جانب الرئيس المناوب لفريق الأخلاقيات في عام ٢٠١٧. وفي حالة واحدة، نقض الرئيس المناوب القرار وتبين له أن المسألة تنطوي على حالة انتقام ظاهرة الوجهة فأُحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. وفي حالتين، جرى تأكيد قرار مكتب الأخلاقيات بعدم وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة.

٥٥ - وفي تسع حالات^(١٣)، رأى مكتب الأخلاقيات أن هناك حالة انتقام ظاهرة الوجهة. وأُحيلت هذه الحالات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. وفي ثمانٍ من تلك الحالات، أوصى مكتب الأخلاقيات الأمين العام باتخاذ تدابير مؤقتة. ونُفذت جميع التدابير المؤقتة الموصى بها. وشملت تعليق العقد أو إنهاؤه، والإجازة الخاصة بأجر كامل، وتعليق الأداء الإلكتروني، وتغيير الرئيس المسؤول الأول ونقل الشاكي إلى مركز عمل آخر. وفي حالة واحدة، أوصى مكتب الأخلاقيات، بموافقة الشاكي، بأن يستهل المكتب المعني تسوية غير رسمية. ولم تنجح العملية غير الرسمية، وأُحيلت المسألة في نهاية المطاف إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

٥٦ - وفي عام ٢٠١٧، تبين لمكتب الأخلاقيات وقوع انتقام بعد تحقيقه في خمس حالات (منها اثنتان استُهلكتا في عام ٢٠١٥ وثلاث استُهلكت في عام ٢٠١٦). وأُنجزت التحقيقات في ما يتعلق بأربع من الحالات المحالة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠١٧، وثبت وقوع انتقام في حالتين في أوائل عام ٢٠١٨.

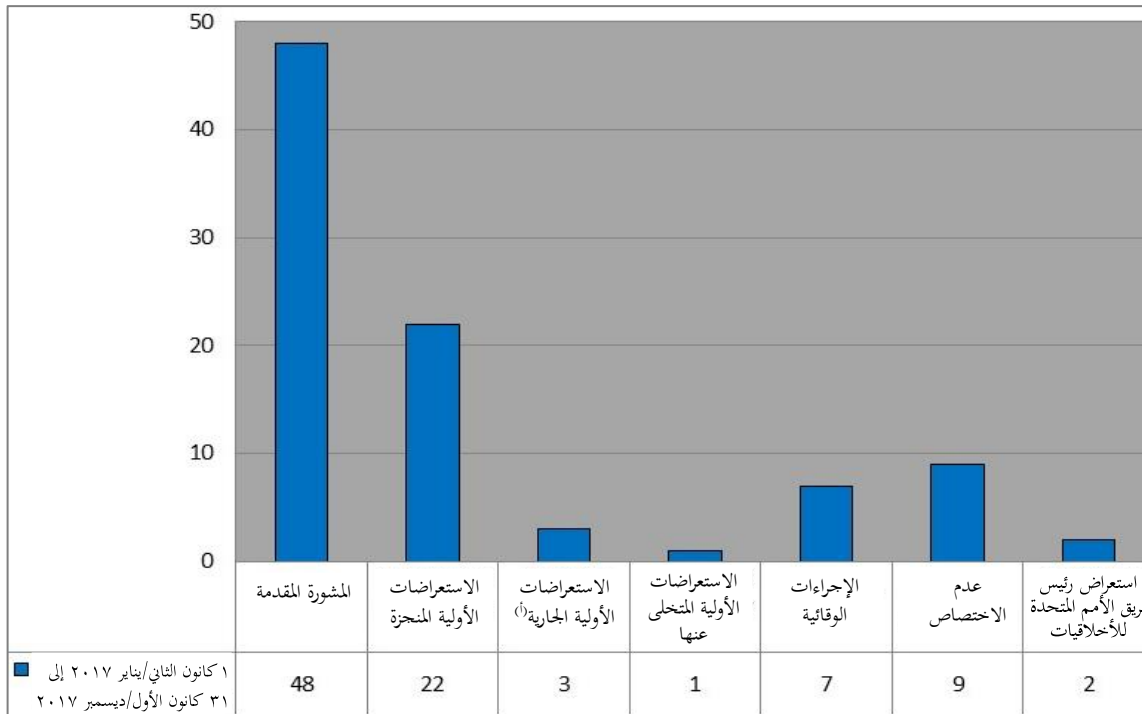
٥٧ - وفي عام ٢٠١٧، كان متوسط المدة التي يستغرقها إجراء مكتب الأخلاقيات لاستعراضاته الأولية ٢٦ يوماً، تمشيئاً مع الحد الزمني البالغ ٣٠ يوماً الوارد في الفرع ٧-٤ من سياسة الحماية من الانتقام.

(١٢) بالنسبة لشكوى واحدة لم يتبين فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة، نقض الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لاحقاً هذا القرار.

(١٣) في حالة واحدة، استُهل الاستعراض الأولي في عام ٢٠١٦ وأُنجز في عام ٢٠١٧.

الشكل السابع

الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام في عام ٢٠١٧



(أ) أُبجرت الاستعراضات الأولية الثلاثة المتبقية لدى مكتب الأخلاقيات في أوائل عام ٢٠١٨؛ وخلص مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة في حالتين وأحال المسألتين إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليحقق فيهما.

الجدول ٢

الإحصاءات المتعلقة بالحماية من الانتقام: آب/أغسطس ٢٠١٤ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

آب/أغسطس ٢٠١٤ - تموز/يوليه ٢٠١٥	آب/أغسطس ٢٠١٥ - تموز/يوليه ٢٠١٦	آب/أغسطس ٢٠١٦ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ - كانون الثاني/يناير ٢٠١٧
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	٧
١٤	١٧	١٠	٢٢
صفر	٦	٢ ^(أ)	١٠ ^(ب)
صفر	٤ ^(ج)	٢ ^(د)	— ^(هـ)

(أ) لا تشمل شكاوى واحدة استُهل النظر فيها خلال الفترة المعنية وأحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠١٧.

(ب) تشمل شكاوى واحدة لم يتبين فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة، ثم نُقض هذا القرار لاحقاً من قبل الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

(ج) تشمل شكاوين استُهل النظر فيهما وأحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠١٥، وثبت وقوع انتقام فيهما في عام ٢٠١٧؛ وشكاوين استُهل النظر فيهما وأحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما في عام ٢٠١٦؛ وثبت وقوع انتقام فيهما في عام ٢٠١٧.

(د) تشمل شكاوين استُهل النظر فيهما في الفترة المشمولة بالتقرير، ثبت وقوع انتقام فيهما في أواخر عام ٢٠١٧ وفي أوائل عام ٢٠١٨.

(هـ) لا تشمل خمس شكاوى ثبت فيها وقوع انتقام في عام ٢٠١٧ في حالات استُهل النظر فيها في السنوات السابقة.

٥٨ - وواصل مكتب الأخلاقيات جهوده الرامية إلى إسداء المشورة للموظفين وتثقيفهم بشأن الآليات الداخلية ذات الصلة للإبلاغ عن سوء السلوك، وكذلك بشأن أحكام سياسة الحماية من الانتقام.

دال - التوعية والتدريب والتثقيف

٥٩ - واصل مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع مكاتب أخرى، أنشطة التوعية والتدريب والتثقيف للوفاء بولايته المتمثلة في تحديد الشواغل المتصلة بالأخلاقيات والتصدي لها، ومن ثم تعزيز ثقافة أخلاقية مشتركة.

٦٠ - وفي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أوفد مكتب الأخلاقيات بعثات للتوعية إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى، ومركز الخدمات الإقليمي في عنتيبي بأوغندا، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، ومكتب الأمم المتحدة لشؤون الفضاء الخارجي، وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة، وقوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان.

٦١ - وعقد المكتب لقاءات مفتوحة، وزود الأفراد بإرشادات بشأن مسائل تضارب المصالح وأسدى لهم المشورة السرية في مجال الأخلاقيات، وقدم إحاطات مصممة لتلبية غرض المجموعات في المقر وفي الميدان.

٦٢ - وعلى نحو ما أقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم إحاطات فردية تعريفية بمجال الأخلاقيات لكبار القادة، من أجل إرساء "القدوة الحسنة على مستوى القيادة". وقدمت المديرية ٣١ إحاطة للمعينين حديثاً من فئة أمين عام مساعد وما فوقها وكبار موظفي البعثات. وقدمت أيضاً، عند الطلب، إحاطات إعلامية أعدت خصيصاً للقضاة والموظفين القانونيين وموظفي الموارد البشرية والموظفين التنفيذيين ورؤساء المكاتب المعينين حديثاً في الصناديق والبرامج. ومثلما هو الحال في السنة السابقة، قدم المكتب إحاطات إلى الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء، عند الطلب.

٦٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بدأ المكتب التنفيذي للأمين العام ومكتب الأخلاقيات في تنفيذ برنامجي حوار القيادة لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ تباعاً، بعنوان "التوعية بالغش ومنعه: ما هو الدور المناسب لي في هذا المسعى؟" (استناداً إلى الوثيقة ST/IC/2016/25)، و "معايير السلوك: ما المتوقع مني؟" (استناداً إلى الوثيقة ST/SGB/2016/9). وأتاح الحواران الفرصة للموظفين والمديرين لمناقشة المسائل المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة. وفي عام ٢٠١٦، شارك زهاء ٨٣٠ ٢٧ موظفاً من موظفي الأمم المتحدة (١٥ ٣٣٠ في المقر و ١٢ ٥٠٠ في البعثات الميدانية). وفي عام ٢٠١٧، شارك حوالي ٣٠ ٣٠٠ موظف (١٥ ٥٠٠ في المقر و ١٤ ٨٠٠ في البعثات الميدانية).

٦٤ - وأتم ٧٩١ ٤ موظفاً الدورة التدريبية الإلزامية على شبكة الإنترنت في مجال الأخلاقيات والمعونة "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة"، وبذلك يبلغ العدد الإجمالي ٦٦١ ١٧ موظفاً. وإضافة إلى ذلك، أكمل مكتب الأخلاقيات، مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الشؤون الإدارية، وضع دورة تعلم إلكتروني عنوانها "منع الغش والفساد في الأمم المتحدة"، أتمها ١٠٤٠ موظفاً.

٦٥ - ولا يزال الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات يؤدي دوراً أساسياً في توفير معلومات رئيسية عن القيم والمعايير الأخلاقية لموظفي الأمم المتحدة وعامة الجمهور، على السواء. ففي الفترة بين ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، سجل الموقع الشبكي ١٣٧ ٧٥٦ مشاهدة و ٨٧٥ ٩٩ مشاهدة فريدة. والموقع متاح بالإنكليزية في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) وفي www.un.org/en/ethics، وكذلك في مواقع اللغات الرسمية الخمس الأخرى للأمم المتحدة.

٦٦ - وشارك مكتب الأخلاقيات بـ ١١ برنامج ونشر مواد في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) بشأن الهدايا المقدمة خلال فترة الأعياد وبرنامج إقرارات الذمة المالية قبل شهر الإيداع السنوي في آذار/مارس.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات العامة

٦٧ - واصل مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة والدعم إلى الإدارات والمكاتب الأخرى وكيانات الأمم المتحدة المختلفة في ما يتصل بوضع السياسات العامة والمعايير المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة على المستوى المؤسسي والفردى والعملي. وشملت المواضيع إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد، ومدونة أخلاقيات و/أو مدونة قواعد سلوك لمختلف فئات الموظفين والمكاتب القطرية، ومدونة قواعد سلوك لموظفي الأمم المتحدة الذين يستعينون بعمال منزليين، وتحري حالات تضارب المصالح، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك تطبيق معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية.

٦٨ - وبناء على طلب الأمين العام، الوارد في تقريره المعنون "التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين: نهج جديد" (A/71/818 و A/71/818/Corr.1)، استعرض مكتب الأخلاقيات الأطر التنظيمية للسلوك المخطور المتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأسهم التقرير ذو الصلة بالموضوع الذي أعده المكتب في تعزيز فهم سوء السلوك الجنسي في مكان العمل، وكذلك الأحكام المنطبقة لمنعه ومعالجته.

٦٩ - وعمل مكتب الأخلاقيات بمثابة مساهم الأمانة العامة الفني والتقني الرائد في التقريرين المواضيعيين اللذين أعدتهما وحدة التفتيش المشتركة بعنوان "استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة" و "استعراض السياسات والممارسات المتبعة لحماية المبلغين عن المخالفات في منظومة الأمم المتحدة".

٧٠ - وقدم المكتب المشورة بشأن مجالات المخاطر المحتملة التي تنطوي على مشاركة أنواع معينة من الموظفين وترتيباتهم التعاقدية، وذلك من أجل تقليل مخاطر تشويه سمعة المنظمة مع تعزيز قدرتها على الاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم الخاصة. ومن ضمن هؤلاء الموظفين الأفراد النظاميون المعارون والموظفون الذين يعملون بموجب عقود "على أساس فترة الاستخدام الفعلي" أو عقود دولار واحد في السنة أو الترتيبات التعاقدية للمستشارين.

٧١ - وبناء على دعوة من مكتب إدارة الموارد البشرية ودعمًا للدراسة الاستقصائية الأولى عن اهتمام الموظفين على الصعيد العالمي التي أجرتها الأمانة العامة في عام ٢٠١٧، قدم مكتب الأخلاقيات اقتراحات بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات والنزاهة.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٧٢ - كُلّف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي أنشئ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ عملاً بنشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1، وكان يُعرّف في بادئ الأمر باسم لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة وللأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. ويتشاور بشأن المسائل الأخلاقية الهامة والمعقدة التي تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة. ويرأس الفريق مدير مكتب الأخلاقيات. وفي الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ حتى أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، تقلد مستشار الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان منصب الرئيس المناوب، بينما تولى مستشار الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للطفولة هذا المنصب بداية من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧.

٧٣ - ويتألف الفريق من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج والأمانة العامة. وعملاً بأحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1، يقدم مكتب الأخلاقيات خدماته في مجال الأخلاقيات إلى موظفي الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة التي لم تعين بعد موظفاً لشؤون الأخلاقيات.

٧٤ - واحتفل فريق الأخلاقيات بالذكرى السنوية العاشرة لإنشائه، فعقد دورة استثنائية في ١٣ نيسان/أبريل ٢٠١٧ حضرها الأمين العام. واستفاد أعضاء الفريق من حوار مباشر معه حول أهمية تشجيع ثقافة مؤسسية تقوم على النزاهة والشفافية والمساءلة، ودور مكاتب الأخلاقيات في هذا الصدد. وشدد الأمين العام بصفة خاصة على عدم تسامح المنظمة إطلاقاً إزاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وضرورة منع هذه الممارسات والتصدي لها في الوقت المناسب.

٧٥ - وفي الفترة من آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، عقد فريق الأخلاقيات ١٥ جلسة. وبالإضافة إلى ذلك، يتشاور أعضاؤه في ما بينهم بانتظام بشأن طائفة واسعة من المسائل. واستعرض الفريق التقارير السنوية التي تُعدها مكاتب الأخلاقيات الأعضاء والسياسات ذات الصلة بمجالات العمل الأساسية المنوطة بهم أو التي لها آثار كبيرة في تلك المجالات. وتشمل هذه المجالات اختصاصات مكتب الأخلاقيات، والسياسة المعتمدة على نطاق المنظومة والمتصلة بتطبيق المعايير الأخلاقية والتي أنشئ الفريق في إطارها، وسياسة الأمانة العامة بشأن الحماية من الانتقام.

٧٦ - واستعرض فريق الأخلاقيات المسائل المتعلقة بسياسة المنظمة بشأن عدم التسامح إطلاقاً إزاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتم التأكيد على دور وظيفة الأخلاقيات في تقديم المشورة والإرشادات بشأن السلوك المتوقع من الموظفين وسبل منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما يتسق مع السياسات والإجراءات التي تتبعها المنظمة في هذا الصدد.

٧٧ - وانصب اهتمام فريق الأخلاقيات على تنسيق النهج الكفيلة بمعالجة تضارب المصالح من خلال برامج التحري والإقرار المالي والإفصاح عن تضارب المصالح. وناقش الفريق عمليات التحري قبل التعيين في الأمانة العامة وفي بعض الكيانات الأخرى لاستعراض سيرة الموظفين من مختلف الرتب خلال عملية الاستقدام. وأجرى الفريق مشاورات مع وحدة التفتيش المشتركة لدعم دراسته على نطاق المنظومة بشأن تضارب المصالح.

٧٨ - وأنشئ فريق عامل معني بالهدايا ضمن فريق الأخلاقيات بهدف استعراض السياسات والممارسات القائمة التي تتعلق بالهدايا في مختلف الكيانات.

٧٩ - وعمل فريق الأخلاقيات على وضع نهج مشترك إزاء مشاركة الموظفين في الأنشطة الخارجية، ولا سيما الأنشطة السياسية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، من أجل كفالة استقلال وحياد مركزهم بوصفهم موظفين مدنيين دوليين.

٨٠ - وعلى نحو ما ورد في الفرع الثالث - دال أعلاه، تشاورت رئيسة فريق الأخلاقيات مع أعضاء فريقها بشأن الاستعراض المستقل الذي أجرته لأربع مسائل أحالها إليها الموظفون المعينون من الصناديق أو البرامج التي يعملون فيها. وقد جرى تأكيد قرار واحد في آب/أغسطس ٢٠١٦. ومن بين الاستعراضات الثلاثة التي أجريت في عام ٢٠١٧، أبطل قرار قضية واحدة وتم تأكيد القرار في القضيتين الأخرين. وقد استُبعدت مكاتب الأخلاقيات المعنية من استعراض قراراتها في مثل هذه الحالات حفاظاً على استقلالية العملية.

٨١ - وعلى نحو ما ذكر في الفرع الثالث - دال، أجرى الرئيس المناوب لفريق الأخلاقيات استعراضاً تمهيدياً لشكوى واحدة أحالتها مديرة مكتب الأخلاقيات. واستعرض الرئيس المناوب أيضاً بشكل مستقل القرارات الثلاثة التي اتخذها المكتب، فأكد قرارين منها وأبطل قراراً واحداً.

٨٢ - وفريق الأخلاقيات هو الآلية الرسمية الوحيدة التي لديها ولاية في منظومة الأمم المتحدة وعلى الصعيد المشترك بين الحكومات بوجه أعم. وواصل أعضاء مكتب الأخلاقيات وأعضاء الفريق الآخرين المشاركة 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 أسرة الأمم المتحدة. وتقوم هذه الشبكة، التي تعد بمثابة منتدى موسّع لكيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية الدولية المنتسبة، بتقديم الدعم لتطوير القدرات المهنية ووضع المعايير المرجعية وتبادل المعلومات المتصلة بالسياسات والممارسات في مجال الأخلاقيات.

٨٣ - وما فتئت عضوية شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف تتوسع بفضل مشاركة المنظمات الحكومية الدولية التي لديها ترتيبات استشارية وتعاونية مع منظومة الأمم المتحدة. وعُقد الاجتماع التاسع للشبكة في روما في الفترة من ١١ إلى ١٤ تموز/يوليه ٢٠١٧، واستضافه مدير مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأغذية العالمي، وترأسه مدير مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٨٤ - وفي إطار تعزيز سبل التعاون مع كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى وتوفير الدعم لها، ردّ مكتب الأخلاقيات على العديد من الطلبات المتعلقة بالإقرارات المالية، وإدارة تضارب المصالح، والتدريب في مجال الأخلاقيات، وإدارة قواعد البيانات، وحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام. وقُدّمت المشورة والإرشادات إلى ١٦ كياناً.

خامسا - الملاحظات والتوصيات

٨٥ - شهدت الفترة الممتدة من آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ تغييرات هامة في عمليات الأمم المتحدة ومكتب الأخلاقيات.

٨٦ - وكان من أهم هذه التغييرات تولي الأمين العام التاسع مهامه واقتراحه إجراء مجموعة من الإصلاحات تشمل الإصلاحات الإدارية لتبسيط عمليتي البرمجة والميزنة وتفويض السلطة الإدارية والمطالبة بالمزيد من المساءلة، وكذلك اقتراح هيكل جديد لتعزيز الفعالية والمساءلة. وبفضل إسناد المزيد من السلطة للموظفين لزيادة فعالية المنظمة، تتعزز ثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة.

٨٧ - وقد تكون مساهمات وظيفة الأخلاقيات الوقائية، وتقديم الإرشادات السلوكية وإسداء المشورة في الوقت المناسب بشأن مجالات السلوك "الضبابية"، مساهمات ثمينة لثقافة المنظمة. وعلاوة على ذلك، ينبغي للخدمة المدنية الدولية أن تواصل، في مواكبتها لآخر الابتكارات الإدارية والتقنية، إبداء أكبر قدر من الاستقلال والحياد والنزاهة والكفاءة والاستقامة والشفافية والمساءلة. وتيسر عملية تحويل النموذج الإداري من عمل غير كاف أو بطيء، سببه العزوف عن المخاطرة، إلى عمل أهم وأسرع عبر تحديد المخاطر والتخفيف منها قبل اتخاذ أي إجراء.

٨٨ - وفي ما يتعلق بالمخاطر التي قد تمس بالسمعة، يمكن أن يحول التدريب في مجال الأخلاقيات والرسائل المتكررة بشأن معايير السلوك دون حدوث زلات أخلاقية أو سلوك غير لائق في مكان العمل أو سوء تقدير سببه الجهل. وقد ساعد كل من حوار القيادة لعام ٢٠١٦، بشأن منع الغش والفساد، وحوار عام ٢٠١٧، بشأن معايير السلوك، على التعريف بعدم التسامح مطلقاً إزاء بعض السلوكيات وشجعا الموظفين على التقيد بأعلى المعايير المهنية والأخلاقية.

٨٩ - ومن شأن الإفراجات المالية وتلك المتعلقة بالكشف عن المصالح الخارجية والمشورة في مجال الأخلاقيات أن تُسعف في منع أو مواجهة حالات تضارب المصالح والحد من فرص الاحتيال والفساد والمحسوبية وغيرها من الأعمال المنافية للأخلاق، وكذلك حماية الموظفين الأبرياء من مظاهر سوء السلوك. ومن أجل زيادة الكفاءة في الإفصاح عن المعلومات السرية والحفاظ عليها، أنشأ كل من مكتب الأخلاقيات ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات منبراً إلكترونياً جديداً لتقديم الإفراجات وشرعا في تشغيله.

٩٠ - وتشجع حماية الموظفين الذين يُبلغون عن سوء السلوك ويتعاونون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول على الإبلاغ عن المشاكل على المستوى الداخلي وتعتبر بمثابة رادع لأولئك الذين يحاولون ارتكاب أي سوء سلوك. وقد وضع الأمين العام سياسة معززة بشأن الحماية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وتعززت أكثر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. ومن أجل تحقيق التنفيذ الفعال لهذه السياسة المعززة، وافقت الجمعية العامة على إنشاء وظيفة إضافية لمكتب الأخلاقيات ابتداء من عام ٢٠١٨.

٩١ - وقد ثبتت أهمية وظيفة الأخلاقيات الوقائية عندما شارك للمرة الأولى في الأمم المتحدة رئيسا الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين والثانية والسبعين في برنامج إقرارات الذمة المالية وتلقى مكتبهما إحاطات توجيهية بشأن الأخلاقيات. وقد شارك الأمين العام الحالي في عملية الإفصاح المالي وبيان المصالح قبل التعيين، أي قبل تولي المنصب. وتسهم هذه التطورات في الحفاظ على الثقة والمصادقية في ما يخص الأمم المتحدة وفي إيجاد مثال يحتذى به للقيادة.

- ٩٢ - وعندما احتفل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بالذكرى العاشرة لإنشائه، أقر الأمين العام بأن وظيفة الأخلاقيات قد ترسخت داخل منظومة الأمم المتحدة.
- ٩٣ - وتبين أيضاً زيادة العضوية في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف أن وظيفة الأخلاقيات تنوزع في ما بين المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات المتعددة الأطراف.
- ٩٤ - ووفقاً لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٦٣/٧١، يُقترح أن تتخذ التدابير التالية من أجل تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات:
- (أ) تقديم مكتب الأخلاقيات تقارير سنوية عن أنشطته مباشرة إلى الجمعية العامة، تمشياً مع الممارسة التي يتبعها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومع ما أوصت به وحدة التفتيش المشتركة؛
- (ب) إضافة تسلسل إداري إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة من أجل إسداء التوجيه بشأن خطط عمل المكتب وتقييم أداء رئيس مكتب الأخلاقيات لتحقيق المزيد من النزاهة في عمل المكتب، مع تعزيز مساءلة المكتب؛ وفي الحالات التي قد يتعذر فيها على الأمين العام تلقي المشورة من المكتب بشأن مسائل بسبب تضارب المصالح، يجوز لرئيس المكتب أن يتشاور مع اللجنة الاستشارية، التي يجوز لها أن تعرض المسألة على الجمعية العامة لتنظر فيها، كلما اقتضى الأمر ذلك؛
- (ج) رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات من مدير (مد-٢) إلى أمين عام مساعد (اعتباراً من الرئيس المقبل للمكتب) من أجل زيادة التعريف بالأخلاقيات والأهمية الممنوحة لوظيفة الأخلاقيات؛
- (د) تحديد فترة ولاية رئيس المكتب بخمس سنوات مع إمكانية تجديدها لولاية واحدة أخرى، تمشياً مع الفترة الزمنية التي قررت الجمعية العامة لولاية أمين المظالم بالأمم المتحدة. ويمكن أن تطبق هذه الحدود الزمنية للولاية على شاغل وظيفة رئيس المكتب منذ بداية فترة تعيين الرئيس المقبل؛
- (هـ) ضمان مدة التعيين في الوظيفة لرئيس المكتب لكي يتمتع بالمزيد من الاستقلالية في عمله من خلال السماح بإنهاء تعيينه فقط في حالتي سوء السلوك الجسيم أو الأداء غير المرضي؛
- (و) تقييد إمكانية إعادة توظيف رئيس المكتب، دون أن تتاح له إمكانية الحصول على عمل آخر في الأمانة العامة، تمشياً مع القيود المنطبقة على أمين المظالم بالأمم المتحدة.
- ٩٥ - وفي ما يخص طلب الحصول على بيانات عن الهدايا، يجري تجريب السجل العالمي للهدايا، في نيويورك. ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشادات إلى جميع الموظفين بشأن الألقاب الشرفية والأوسمة والجمائل والهدايا والمكافآت.
- ٩٦ - ويُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير. ويطلب إلى الجمعية العامة أيضاً أن توافق على التوصيات الرامية إلى تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات، على النحو المطلوب في الفقرة ٤٥ من القرار ٢٦٣/٧١ وعلى النحو المبين في الفقرات ٩٤ (أ) و (ب) و (ج) أعلاه، وأن تحيط علماً بالفقرات ٩٤ (د) و (هـ) و (و) أعلاه.

المرفق

مستوى الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية، لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧

ألف - عام ٢٠١٦

كيانات الأمم المتحدة	عدد الإقرارات المطلوب	عدد الإقرارات المقدم	حالات عدم الامتثال
الأمانة العامة للأمم المتحدة			
اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	٢	٢	-
أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	٣	٣	-
المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	٣	٣	-
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٢٤	٢٤	-
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٤٩	٤٩	-
إدارة الشؤون الإدارية	٢١٠	٢١٠	-
إدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة	٣٨٧	٣٨٧	-
إدارة شؤون الإعلام	٤٠	٤٠	-
إدارة شؤون السلامة والأمن	٢٠	٢٠	-
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٧١	٧١	-
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٤٠	٤٠	-
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	١٣٢	١٣٢	-
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	١١	١١	-
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٩٩	٩٩	-
مكتب الأخلاقيات	١٣	١٣	-
المكتب التنفيذي للأمين العام	١٩	١٩	-
المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	١	١	-
المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٣٠	٣٠	-
الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	٢٨	٢٨	-
مكتب شؤون نزع السلاح	٤	٤	-
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٣٥	٣٥	-
مكتب إقامة العدل	٢	٢	-
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١١	١١	-
مكتب الشؤون القانونية	٢٢	٢٢	-
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٢٠	٢٠	-
مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة	٣	٣	-
مكتب رئيس الجمعية العامة	٥	٥	-
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	٤	٤	-
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى السودان وجنوب السودان	١	١	-
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى	٧	٧	-
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح	١	١	-
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع	٣	٣	-

كليات الأمم المتحدة	عدد القرارات المطلوب	عدد القرارات المقدم	حالات عدم الامتثال
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال	١	١	-
مكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	٣	٣	-
مكتب دعم بناء السلام	٣	٣	-
مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك	١	١	-
المحكمة الخاصة لسيراليون	١	١	-
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سورية	٩	٩	-
المحكمة الخاصة للبنان	٣٢	٣٢	-
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	٧٨	٧٨	-
مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي	٤	٤	-
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	٢٢	٢٢	-
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٩٤	٩٤	-
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٤٦	٤٦	-
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	١٧	١٧	-
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٨١	٨١	-
المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)	١ ٦٩٢	١ ٦٩٢	-
عمليات حفظ السلام	١ ٥٣٨	١ ٥٣٨	-
هيئات ووكالات الأمم المتحدة وغيرها	٢ ٢٧٤	٢ ٢٧٤	-
المجموع	٥ ٥٠٤	٥ ٥٠٤	-

باء - عام ٢٠١٧

كليات الأمم المتحدة	عدد القرارات المطلوب	عدد القرارات المقدم	حالات عدم الامتثال
الأمانة العامة للأمم المتحدة			
اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	٢	٢	-
أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	٣	٣	-
المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	٤	٤	-
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٢٥	٢٥	-
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٤٩	٤٩	-
إدارة الشؤون الإدارية	١٩٠	١٩٠	-
إدارة الشؤون السياسية	٤٥١	٤٥١	-
إدارة شؤون الإعلام	٤٠	٤٠	-
إدارة شؤون السلامة والأمن	٢١	٢١	-
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٩٢	٩٢	-

كليات الأمم المتحدة	عدد الإقرارات المطلوب	عدد الإقرارات المقدم	حالات عدم الامتثال
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٥٤	٥٤	-
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	١٣٥	١٣٥	-
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٨	٨	-
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٩٥	٩٥	-
مكتب الأخلاقيات	١٣	١٣	-
المكتب التنفيذي للأمين العام	٢٠	١٩	١
المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٣٠	٣٠	-
الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	٤٧	٤٧	-
مكتب شؤون نزع السلاح	٧	٧	-
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٥٥	٥٥	-
مكتب إقامة العدل	٢	٢	-
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١٣	١٣	-
مكتب الشؤون القانونية	٢٣	٢٣	-
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٢١	٢١	-
مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة	٣	٣	-
مكتب رئيس الجمعية العامة	٥	٥	-
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	٤	٤	-
مكتب المبعوث الخاص إلى السودان وجنوب السودان	١	١	-
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى	٣	٣	-
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع	٢	٢	-
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال	٣	٣	-
مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	٤	٤	-
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سورية	٨	٨	-
مكتب دعم بناء السلام	٦	٦	-
مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك	١	١	-
المحكمة الخاصة لتصرف الأعمال المتبقية لسيراليون	١	١	-
المحكمة الخاصة للبنان	٢٨	٢٨	-
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	٧٣	٧٣	-
مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي	٤	٤	-
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	٢٢	٢٢	-
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٩٥	٩٥	-
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٤٣	٤٣	-
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	١٦	١٦	-

كليات الأمم المتحدة	عدد الإقرارات المطلوب	عدد الإقرارات المقدم	حالات عدم الامتثال
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٨٦	٨٦	-
المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)	١ ٨٠٨	١ ٨٠٧	١
عمليات حفظ السلام	١ ٥٣٤	١ ٥٣٣	١
هيئات ووكالات الأمم المتحدة وغيرها	٢ ٤٦٩	٢ ٤٦٩	-
المجموع	٥ ٨١١	٥ ٨٠٩	٢