

Distr.: General
12 April 2019
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والسبعون

البند ١٤٢ من القائمة الأولية*

إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، 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 التقرير أيضاً معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ بشأن إدارة الموارد البشرية. وهو يحدد سياق التدابير الموصى بها لتعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٦٣/٧١، ويؤيدها على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/73/183).

ويغطي هذا التقرير الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ كما اقترح الأمين العام في تقريره في عام ٢٠١٦ (A/71/334).



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/74/50

100519 090519 19-06279 (A)



أولا - مقدمة

- ١ - يُقدم هذا التقرير الذي أعده الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات عملاً بالفقرة ١٦ '١' من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠. وهو التقرير الأول الذي يغطي سنة تقويمية^(١).
- ٢ - وبالإضافة إلى تغطية أنشطة مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، يتناول الأمين العام في هذا التقرير الآراء التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/73/183) بشأن الحاجة إلى تقرير مفصل من الأمين العام عن مقترحاته الرامية إلى تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات (انظر A/71/334). وقدم الأمين العام مقترحاته عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٣/٧١.
- ٣ - وأشار الأمين العام في معرض تقديم مقترحاته الرامية إلى تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات إلى الاستعراضات التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة، وخاصة فيما يتعلق بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/3)، واستعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9)، واستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4). كما نظر في الممارسات الجيدة الأخرى داخل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، من أجل تعزيز الاستقلالية.

ثانيا - معلومات أساسية

- ٤ - أنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات كوحدة مستقلة تابعة للأمانة العامة، عملاً بالفقرة ١٦١ (د) من قرار الجمعية العامة ١/٦٠. ويتمثل هدف مكتب الأخلاقيات في مساعدة الأمين العام على كفالة أن يتقيد جميع الموظفين بواجباتهم وأن يؤدوها وفقاً لأعلى معايير النزاهة، على نحو ما يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة، من خلال تشجيع ثقافة عمادها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة.
- ٥ - وبغية الإشارة إلى استقلالية مكتب الأخلاقيات، تنص نشرة الأمين العام المعنونة "مكتب الأخلاقيات - إنشاء المكتب وتحديد اختصاصاته" (ST/SGB/2005/22) على أن يعيّن رئيس المكتب بقرار من الأمين العام ويكون مسؤولاً أمامه. وتنص نشرة الأمين العام المعدلة المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11) كذلك على أن الاستقلالية والحياد والسرية هي شروط مسبقة حيوية لعمل مكتب الأخلاقيات وتشغيله وينبغي أن تحترم بالكامل.

(١) كانت التقارير في السنوات السابقة تغطي ١٢ شهراً من آب/أغسطس إلى تموز/يوليه. ورأت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها بشأن الموارد البشرية (A/71/557) ميزة في مواعيد دورة الإبلاغ عن جميع تقارير الأمين العام بشأن المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية.

٦ - وتشمل مهام مكتب الأخلاقيات ما يلي:

- (أ) إسداء المشورة والإرشادات للموظفين، في إطار السرية، بشأن مسائل الأخلاقيات، بما يشمل تعهد خط هاتفي لتقديم المساعدة في مسائل الأخلاقيات؛
- (ب) وإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة؛
- (ج) وإدارة سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام في ما يخص المسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات؛
- (د) ووضع 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) ودعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات العامة المتبعة في الأمانة العامة وضمن صناديق المنظمة وبرامجها.

٧ - وفي إطار السعي لتحقيق فعالية هذه المهام، أبرزت وحدة التفتيش المشتركة العنصر الحاسم الذي يتمثل في الاستقلالية التشغيلية. وفي التقرير الذي أصدرته الوحدة في عام ٢٠١٠ بشأن الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/3)، لاحظ المفتشان أنه لضمان استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات، يجب وضع شروط صارمة تنظم تعيين رؤساء مكاتب الأخلاقيات، بما في ذلك فرض حدود على مدة ولايتهم، وأن فرض حدود على مدة الولاية دعم استقلالية هذه المهمة عن طريق حماية شاغلها من التعرض للتأثيرات غير المناسبة مع تجنب المخاطر الملازمة للولاية الطويلة الأجل. وخلص المفتشان كذلك إلى أن رئيس مكتب الأخلاقيات يجب أن يتبع الرئيس التنفيذي تبعية إدارية مباشرة، ويجب أن تتاح له إمكانية الاتصال بصورة رسمية وغير رسمية بالهيئات التشريعية لضمان عدم قيام الرئيس التنفيذي بتقييد استقلالية المهمة.

٨ - وفي تقرير لجنة التفتيش المشتركة بشأن استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4)، لاحظت المفتشان أن رؤساء مكاتب الأخلاقيات، ورؤساء مكاتب الرقابة وأمناء المظالم/الوسطاء جميعها وظائف أدت دوراً رئيسياً في دعم تنفيذ السياسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات. كما لاحظا أن استقلالهما من شأنه أن يطمئن الموظفين على أن الادعاءات سيجري استعراضها دون أي ضغط أو تأثير أو تدخل لا مبرر له، سواء أكان ذا طابع سياسي أو من سلطة أعلى.

٩ - وتضمن التقريران توصيات محددة مقدمة إلى الأجهزة التشريعية والرؤساء التنفيذيين بشأن تعزيز استقلالية المهمة المتعلقة بالأخلاقيات. وتطرق الأمين العام في تقريره الصادر في عام ٢٠١٧ عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334)، المقدم استجابة لطلب الجمعية العامة بتقديم اقتراحات (انظر القرار ٢٥٤/٦٠)، أيضاً إلى توصيات المفتشين. وقد راعت وحدة التفتيش المشتركة في التقريرين أيضاً الموازنة مع تدابير الاستقلالية المعمول بها بالفعل في مختلف الكيانات التابعة لفريق الأخلاقيات، بما في ذلك فرض حدود على مدة ولاية رؤساء مكتب الأخلاقيات وتقديم تقارير سنوية مباشرة إلى الهيئات التشريعية وإضافة تسلسل إداري إلى اللجنة الاستشارية للمراجعة الداخلية أو الرقابة.

١٠ - وعلاوة على ذلك، فإن تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات سيسهم في فعالية أدائه في إطار تفويض المزيد من السلطات إلى رؤساء الكيانات. وقد يكون هناك المزيد من السبل لممارسة الضغوط المباشرة على مكتب الأخلاقيات وهو يضطلع بولاياته. وبالإضافة إلى ذلك، فإن رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات إلى درجة أمين عام مساعد^(٢)، على النحو الذي اقترحه الأمين العام في تقريره السابق (A/73/89)، قد يعزز فعالية المشورة والتوجيهات المتعلقة بالأخلاقيات ويعزز قبولها لدى القيادة العليا إذا ما قدمت من شخص على نفس الرتبة وليس مرئوسا.

ثالثا - معلومات عامة

١١ - مع رصد موارد من الميزانية العادية قيمتها ٣,٦٧ ملايين دولار^(٣) لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ وتمويل ١٢ وظيفة من خلال حسابات مختلفة^(٤)، قدم مكتب الأخلاقيات خدمات لنحو ٣٨٠٠٠ موظف^(٥) من موظفي الأمانة العامة على الصعيد العالمي. وخلال الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، تلقى المكتب ٩٦٦ طلبا للحصول على خدماته. وعلى النحو المبين في الشكل الأول أدناه، تتجاوز هذه الزيادة ضعف الطلبات الواردة منذ خمس فترات إبلاغ ماضية.

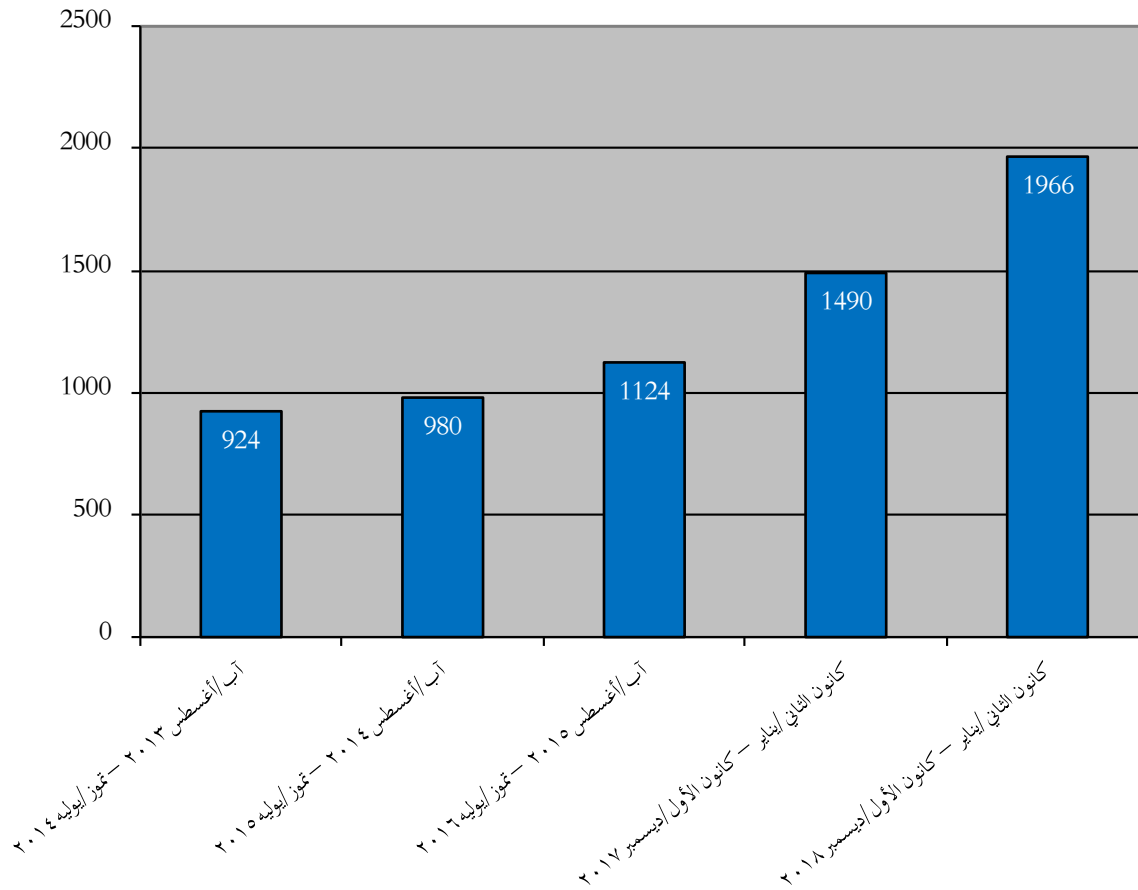
(٢) لا ينطبق على الرئيس الحالي لمكتب الأخلاقيات.

(٣) معلومات من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ (A/72/6/Add.1). ولا يشمل هذا المبلغ الموارد المقدمة من حساب دعم عمليات حفظ السلام والأموال الخارجة عن الميزانية لبرنامج إقرارات الذمة المالية من وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

(٤) ممولة من خلال حصة عام ٢٠١٨ البالغة ٣,٨ ملايين دولار من جميع المصادر في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، على النحو المبين في الجدول ١-٤٢ (A/72/6/(Sect. 1)).

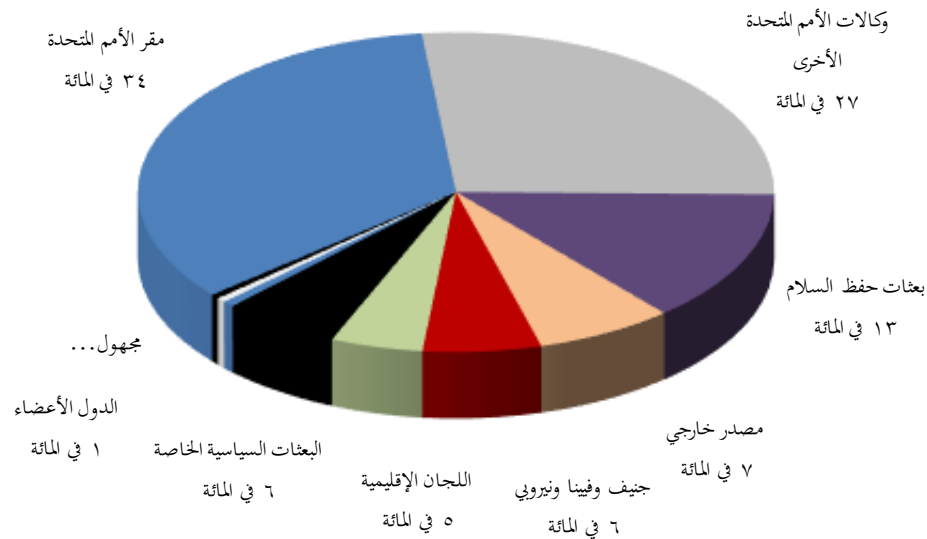
(٥) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. انظر تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين (A/73/79/Add.1).

الشكل ١
مجمّل طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات على مدى فترات الإبلاغ الخمسة
الماضية



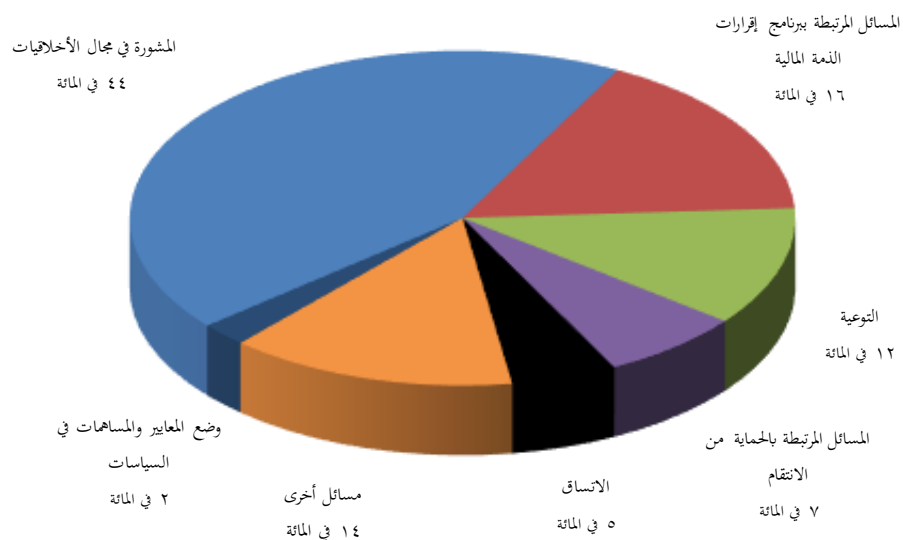
١٢ - ومع أن مكتب الأخلاقيات يقع مقره في نيويورك، فإنه لا يزال يتلقى العديد من الطلبات من أماكن أخرى (انظر الشكل الثاني). وورد ثلث طلبات الحصول على خدمات من نيويورك ووردت بقية الطلبات من أماكن بعيدة عن المقر.

الشكل الثاني
طلبات الحصول على الخدمات في عام ٢٠١٨، حسب المصدر



١٣ - ويبين الشكل الثالث أن أغلب الطلبات (٨٦٢) في عام ٢٠١٨ كانت للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، وهو عدد يمثل زيادة من ٨٠٤ في عام ٢٠١٧. وارتفع عدد طلبات المساعدة المتصلة ببرنامج إقرارات الذمة المالية من ٤ في المائة في عام ٢٠١٧ إلى ١٦ في المائة في عام ٢٠١٨. وقد تعزى هذه الزيادة إلى استحداث منصة إلكترونية جديدة لتقديم الطلبات في عام ٢٠١٨.

الشكل الثالث
طلبات الحصول على الخدمات في عام ٢٠١٨، حسب الفئة



رابعاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - المشورة والإرشاد

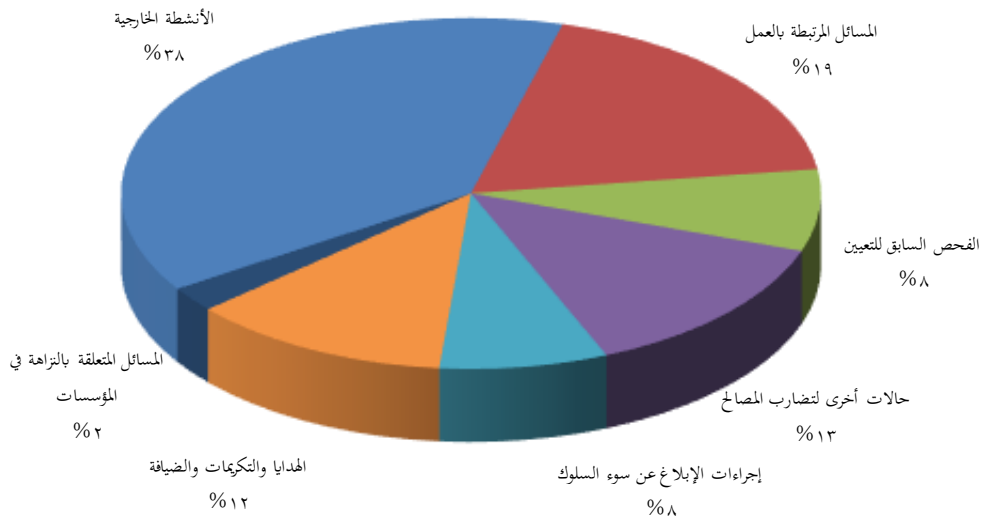
١٤ - يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشاد، في إطار السرية، عن طريق عنوان البريد الإلكتروني المخصص لذلك (ethicsoffice@un.org) وخطه الهاتفية للمساعدة (917-367-9858+1) وبناءً على مواعيد. ويقدم المكتب الدعم في ما يتعلق بالمعضلات الأخلاقية؛ وتحديد وإدارة حالات تضارب المصالح الفعلية والمحتملة والمتصورة؛ وإيضاح السلوك المتوقع وفقاً لمعايير السلوك في الأمم المتحدة.

١٥ - ويؤدي مدى استقلالية مكتب الأخلاقيات عن الإدارة، واعتباره كذلك، إلى بناء الثقة بين الموظفين، ولا سيما في أداء مهمة المشورة والإرشاد. والمهمة الاستشارية هي أحد أهم الأدوار التي يضطلع بها المكتب في منع وإدارة مخاطر تضارب المصالح وحماية سمعة المنظمة وصورتها.

١٦ - وكما هو مبين في الشكل الرابع، لبي مكتب الأخلاقيات ٨٦٢ طلباً للمشورة والإرشاد في عام ٢٠١٨. وكانت هذه الطلبات تتعلق بالمجالات التالية: الأنشطة الخارجية (٣٣١)؛ والمسائل المرتبطة بالعمل (١٦٠)؛ والفحص السابق للتعيين (٦٥)، وحالات أخرى لتضارب المصالح، بما في ذلك الاستثمارات/الأصول الشخصية والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة (١١٥)؛ وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك (٦٧)؛ والهدايا والتكريمات (١٠٤)؛ والمسائل المتعلقة بالنزاهة في المؤسسات (٢٠). وإجمالاً، نظم المكتب ٦٧ جلسة استشارية "فردية" في إطار البعثات الميدانية. ويقدم الشكل الخامس مقارنة مع فترات الإبلاغ السابقة من حيث الفئات الفرعية للمشورة. وترد أدناه مناقشة لبعض هذه المجالات الرئيسية.

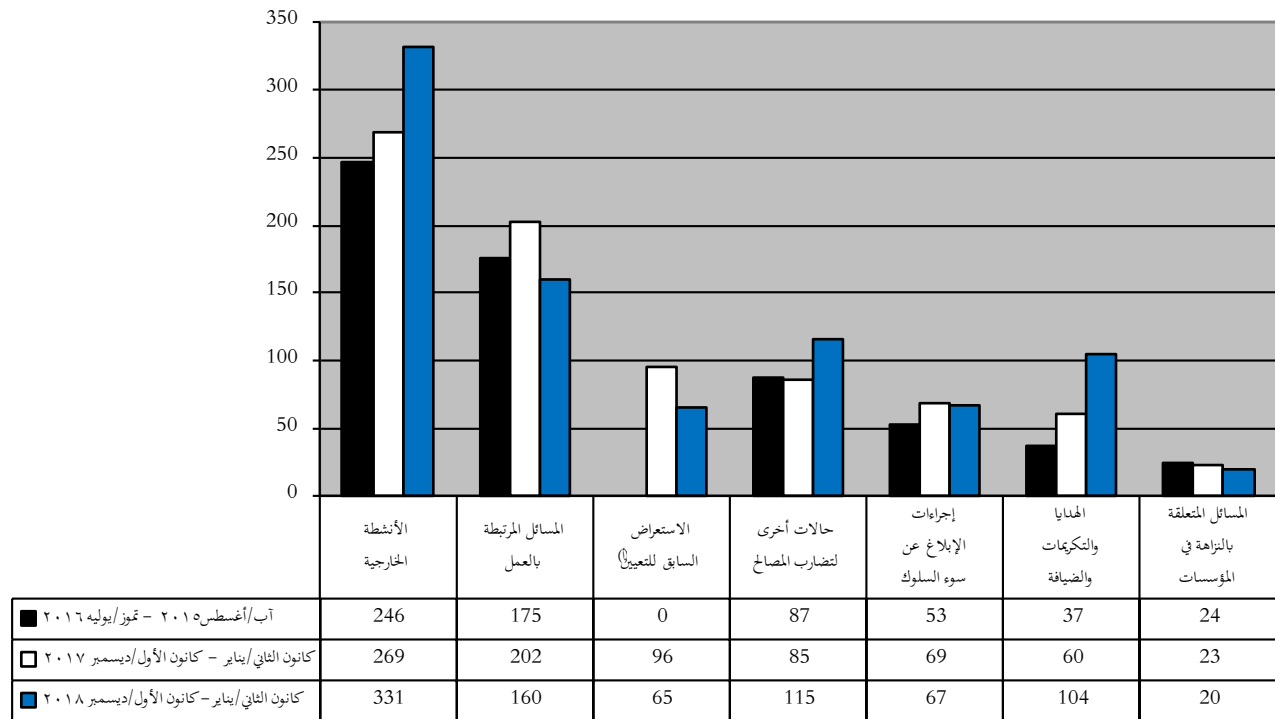
الشكل الرابع

طلبات المشورة الأخلاقية في ٢٠١٨، حسب الفئة الفرعية



الشكل الخامس

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



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

١ - النزاهة في المؤسسات

١٧ - ردّ مكتب الأخلاقيات على ٢٠ طلباً في فئة النزاهة في المؤسسات، تشمل تقديم المساعدة في ما يتعلق بمراجعة العناية الواجبة. وتشمل العملية تحديد المخاطر المؤسسية والتضارب المحتمل في المصالح، وتقديم المشورة والتوصيات إلى المكاتب بشأن إدارة المخاطر، والإحالة إلى المكاتب الأخرى عند الاقتضاء. ويعمل مكتب الأخلاقيات على تشجيع التقيد بالسياسات والإجراءات ذات الصلة بالمعايير الأخلاقية، ويهدف إلى ضمان أن يتوافق أي نشاط تضطلع به الأمم المتحدة مع قيمها الأساسية وأن يتقيد بأعلى معايير السلوك الأخلاقي؛ وعدم التورط في أي شكل من أشكال الممارسات الفاسدة أو الاحتيالية؛ وأن تخدم الشراكات المصالح الفضلى وألا تؤثر سلباً على سمعة المنظمة ونزاهتها ومصداقيتها.

٢ - الأنشطة السياسية

١٨ - في إطار الفئة العامة "الأنشطة الخارجية"، رد مكتب الأخلاقيات على عدد من الاستفسارات (٤٦) بشأن الأنشطة السياسية والتصريحات العلنية. ونظراً إلى أن أنواعاً معينة من الأنشطة السياسية محظورة في حين أن أنواعاً أخرى مسموحة، يوفر المكتب توجيهات للموظفين بشأن حماية استقلاليتهم ونزاهتهم، إضافة إلى مدى ملاءمة النشاط خارجي. ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، يصدر المكتب نشرة استشارية سنوية عن الأنشطة السياسية، تشكل تذكيراً للموظفين بالتزامهم ووضعهم كموظفين مدنيين دوليين. وينصح الموظفون بالنظر بعناية في الآثار المترتبة على أفعالهم والامتناع عن الانخراط في

أنشطة معينة، بما في ذلك التصريحات العلنية أو الأفعال التي يمكن أن تنعكس سلباً على نزاهة المنظمة وحيادها. وينصح الموظفون أيضاً بممارسة سلطتهم التقديرية وحسن التقدير في الإدلاء بتصريحات علنية، بما في ذلك ما ينشرونه في حساباتهم على مواقع وسائل التواصل الاجتماعي.

٣ - الهدايا والتكريمات

١٩ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، رد مكتب الأخلاقيات على ١٠٤ طلبات للمشورة بشأن التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت، مما شكل زيادة بنسبة ٧٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٧. ورغم أن مكتب الأخلاقيات يقدم المشورة بشأن مدى ملاءمة تلقي أو تقديم الهدايا، تتناول إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال في الأمانة العامة تنسيق تجهيز الهدايا وإدارتها بصورة عامة. وتجري إدارة الهدايا في الأمانة العامة على الصعيد العالمي حالياً بصورة لامركزية على مستوى الإدارات أو المكاتب أو البعثات، على النحو المنصوص عليه في البند ٤-١ من الأمر الإداري ST/AI/2010/1. ووفقاً لأحكام هذا البند، يقوم الموظف الإداري بإعداد وتعهد سجل لتدوين معلومات موجزة بشأن جميع التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت التي قبلها الموظفون. وفي هذا الإطار، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، أطلق سجل عالمي للهدايا على شبكة الإنترنت في نيويورك على أساس تجريبي. واستناداً إلى الدروس المستفادة والتطورات التكنولوجية، تُنفّح حالياً الخصائص التقنية للسجل المتاح على شبكة الإنترنت لكي تطبّق على منصة تكنولوجية جديدة.

٤ - الاستعراضات السابقة للتعين

٢٠ - استعرض مكتب الأخلاقيات ٦٥ استمارة للإفصاح عن المصالح قبل التعيين للمرشحين لشغل مناصب عليا أو كبار الموظفين حديثي التعيين (برتبة أمين عام مساعد وما فوقها وفي مناصب قيادة البعثات، بما يشمل قادة القوات وقادة الشرطة)، قبل أن يتولوا مهامهم. ويقارن المكتب المعلومات المفصّل عنها مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة، ويحدّد احتمالات تضارب المصالح، ويوصي بالتدابير الكفيلة بإزالة هذه الاحتمالات أو تخفيفها. وفي عدد من الحالات، طُلب إلى مكتب الأخلاقيات إجراء استعراض عقب الإعلان عن تعيين في منصب عالٍ ولكن قبل أن يبدأ تولي المهام. وأبلغ المسؤولون المعينون بالتدابير التي أوصى بها المكتب لمنع و/أو إدارة تضارب المصالح بغية تنفيذ هذه التدابير قبل التحاقهم بالمنظمة. وقد سمحت عملية الفحص للأمين العام التيقن من أن كبار موظفيه يكونون مسؤولين أمام المنظمة فقط عندما يلتحقون بالخدمة في الأمم المتحدة.

٢١ - ويمكن أن يعزى الانخفاض في الاستعراضات في عام ٢٠١٨ مقارنة بعام ٢٠١٧ إلى انخفاض في التعيينات في المناصب العليا. وتشكل عمليات الاستعراض قبل التعيين الخطوة الأولى في سلسلة تتألف من عمليات إدارة مخاطر تضارب المصالح تليها إحاطات عن الأخلاقيات، والإقرار المالي، والمشورة والتوجيهات المستمرة. وأثبتت عمليات إدارة مخاطر تضارب المصالح هذه أنها فعالة على مستوى حماية سمعة المنظمة.

٥ - أخلاقيات الشراء

٢٢ - واصل مكتب الأخلاقيات تقديم مشورة مستقلة إلى شعبة المشتريات في إدارة الشؤون الإدارية، لا سيما بشأن برامج امتثال الشركات المتعلقة بإعادة البائعين إلى قائمة الجهات التي يجري التعامل معها. وتناولت هذه المشورة مدى أهلية الخبراء الخارجيين المعنيين بالأخلاقيات والامتثال الذين يوكّلهم البائعون للتحقق بصورة مستقلة مما إذا كانت مبادرات البائع المتعلقة بالنزاهة توفر ضمانات كافية بأنه يفي بمتطلبات الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٨، رد المكتب على استفسارات متعددة بشأن ١٠ بائعين. وقدم أيضاً المشورة إلى المكاتب التي طلبت المشورة فيما يتعلق بالتعاون مع كيانات القطاع الخاص.

باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

٢٣ - الغرض الرئيسي من برنامج إقرارات الذمة المالية هو تحديد مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن الممتلكات المالية أو الانتماءات الخاصة أو الأنشطة خارج الأمم المتحدة التي يفصح عنها الموظفون والموظفات أو أفراد أسرهم الأقربون، والتخفيف من هذه المخاطر وإدارتها. ومن خلال تقديم هذه الإقرارات، يبين الموظفون المعينون بشفافية أن مصالحهم الشخصية لا تمس بواجباتهم، وبذلك تُعزّز مصداقية الأمم المتحدة وتزداد ثقة الجمهور. ويُطالب الموظفون المعينون - برتبة مد-١ وما فوقها، الذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة الشراء والاستثمار، وموظفو مكتب الأخلاقيات - بتقديم بيانات سنوية سرية بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2006/6. ويتولى استعراض البيانات المقدمة مقدّم خدمات من الأطراف الثالثة.

٢٤ - وبالنظر إلى الطبيعة الحساسة والشخصية والسرية للإقرارات، فإن استقلالية مكتب الأخلاقيات عن إدارة المنظمة، إلى جانب الخبرة التي يتحلّى بها خبراء الاستعراض الخارجيون تبني الثقة فيما بين الموظفين وتشجعهم على الشفافية الكاملة في إقراراتهم.

٢٥ - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٨ (التي تغطي الفترة المشمولة بالتقرير الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧)، شارك ٩٣٧ ٥ من مقدّمي الإقرارات. ومن هذا العدد الإجمالي، أودع ٩٣١ ٥ من مقدّمي الإقرارات، أو نسبة ٩٩,٩ في المائة منهم، إقراراتهم المطلوبة. وأحيل ستة مقدّمي إقرارات غير ممثلين من كيانات مشاركة من خارج الأمانة العامة، إلى منظماتهم من أجل اتخاذ تدابير المساءلة المناسبة. وحققت الأمانة العامة نفسها معدل تقديم إقرارات تاماً. وقدّم ١٠٧٩ ١ شخصاً من مجموع مقدّمي الإقرارات، أو نسبة ١٨,٢ في المائة، الإقرارات للمرة الأولى. ويشمل هذا العدد موظفين من الأمانة العامة وكيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى التي اختارت الاستعانة بالأمانة العامة في خدماتها المتعلقة بالإقرارات المالية.

٢٦ - ورغم أن معدلات تقديم الإقرارات بقيت مرتفعة، لم يكمل بعض مقدّمي الإقرارات جميع الإجراءات اللازمة لاختتام الاستعراض. وتشمل هذه الإجراءات الرد على الطلبات المقدمة من خبراء الاستعراض الخارجيين للحصول على إيضاحات أو معلومات إضافية، أو تقديم وثائق من أطراف ثالثة بغرض التحقق منها، أو التنفيذ التام لجميع التوصيات من أجل إدارة أي تضارب مصالح محتمل بحلول موعد اختتام دورة تقديم الإقرارات. واستمرت متابعة مقدّمي الإقرارات هؤلاء على سبيل الأولوية.

٢٧ - ويكفل التحقق من المعلومات المقدمة من مقدمي القرارات، بوصفه جزءاً لا يتجزأ من برنامج إقرارات الذمة المالية، عن طريق أخذ عينات عشوائية، دقة المعلومات المفصّل عنها واكتمالها. واختيرت نسبة ٥ في المائة تقريباً من العدد الإجمالي لمقدمي الإقرارات في بداية دورة عام ٢٠١٨.

٢٨ - واعتُبر أنه يلزم إخضاع ما مجموعه ١٤٩ من مقدمي الإقرارات (٢,٥ في المائة) لعملية استعراض متعلقة بإدارة حالات تضارب مصالح محتملة أو بوجود حالة تضارب مصالح قائمة. ومن أصل البنود التي اعتُبرت أنها تشكل تضارباً في المصالح وبلغ عددها الإجمالي ١٩٧ بنداً، تعلّق ٢٥ بنداً (١٢,٧ في المائة) بأنشطة مالية، و ١٣٠ بنداً (٦٦ في المائة) بأنشطة خارجية، و ٤٠ بنداً (٢٠,٣ في المائة) بالعلاقات الأسرية، وبنّان (١ في المائة) بفئات أخرى^(٦).

٢٩ - ويدير مكتب الأخلاقيات أيضاً برنامج إقرارات الذمة المالية للكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي تختار الاستعانة بالأمانة العامة وموظفي مكتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج من أجل الحصول على خدمات الإقرار المالي. وتشارك هذه الكيانات في البرنامج على أساس تقاسم التكاليف. ويسرّ هذا التقاسم الأخذ بنهج مشترك ومواءمة معايير إدارة تضارب المصالح على نطاق أسرة الأمم المتحدة ويساعد على تخفيض تكلفة الوحدة. وحصل النهج على دعم وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن استعراض المهمة المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/3) الصادر في عام ٢٠١٠ وكذلك في تقريرها بشأن استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة الصادر في عام ٢٠١٧ (JIU/REP/2017/9). وبلغ مجموع مقدمي الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية في عام ٢٠١٨ ما عدده ٩٣٧ ٥، في حين أن مجموع عدد مقدمي الإقرارات من الأمانة العامة وعمليات حفظ السلام بلغ ٤١٩ ٣ (انظر الجدول ١)، أو ٥٧,٦ في المائة من المجموع. وبلغ عدد مقدمي الإقرارات من الكيانات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٨ ما عدده ٥١٨ ٢ (انظر الشكل السادس)، أو نسبة ٤٢,٤ في المائة.

الجدول ١

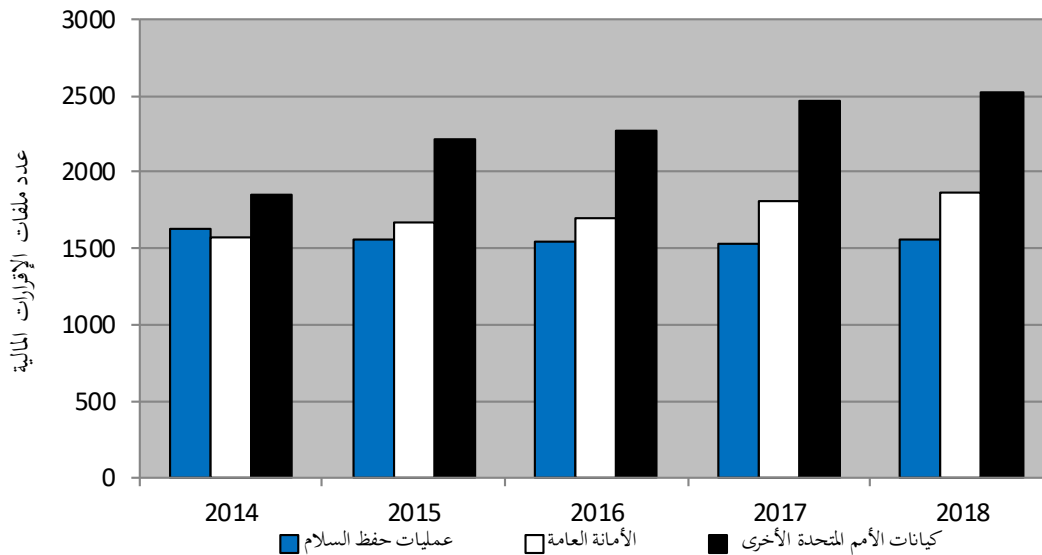
المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات، للفترة ٢٠١٨-٢٠١٤

المجموع	كيانات الأمم المتحدة		عمليات حفظ السلام والأمانة العامة		
	الأخرى	المجموع			
٢٠١٤	١٨٥٥	٥٠٤٣	١٥٦٦	١٦٢٢	
٢٠١٥	٢٢١٠	٥٤٤٠	١٦٦٦	١٥٦٤	
٢٠١٦	٢٢٧٤	٥٥٠٤	١٦٩٢	١٥٣٨	
٢٠١٧	٢٤٦٩	٥٨١١	١٨٠٨	١٥٣٤	
٢٠١٨	٢٥١٨	٥٩٣٧	١٨٦٧	١٥٥٢	

(٦) لدى بعض مقدمي الإقرارات أكثر من بند واحد.

الشكل السادس

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات، للفترة ٢٠١٨-٢٠١٤



٣٠ - وعملاً بقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، ترد في مرفق هذا التقرير بيانات الإقرارات لعام ٢٠١٨ موزعة حسب الإدارة أو المكتب، بما في ذلك عدد الأشخاص الذين قدموا الإقرارات والذين لم يمثلوا لالتزاماتهم المتعلقة بتقديم الإقرارات.

٣١ - وبدأ في آذار/مارس ٢٠١٨ تشغيل منصة إلكترونية جديدة لدعم برنامج إقرارات الذمة المالية. وأعد مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نظام الإقرار المالي الجديد داخل المنظمة للاستعاضة عن المنصة القديمة التي كانت قيد الاستخدام من عام ٢٠٠٧ إلى عام ٢٠١٧. ويستخدم النظام الجديد معرفات المستخدمين على موقع يوناييت (Unite) لكي يتمكن مقدمو الإقرارات من الوصول إلى إقراراتهم. وقد توقع مكتب الأخلاقيات زيادة في الاستفسارات التقنية التي عادة ما تحصل عند إطلاق أي منصة تكنولوجيا معلومات جديدة، فأُسرع بدعم من مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الرد على الاستفسارات ووفر المساعدة التقنية. وعلى الرغم من تغيير نظام الإقرار المالي، حققت الأمانة العامة معدل تقديم إقرارات تاماً.

٣٢ - وفي النصف الأول من عام ٢٠١٨، جرى التعاقد مع خبير استعراض خارجي جديد لنظام الإقرار المالي. وقام مكتب الأخلاقيات، إلى جانب التحضير لإطلاق دورة عام ٢٠١٨ وبدء تشغيل منصة تكنولوجيا معلومات جديدة، بالمشاركة بنشاط في توفير التوجيهات لضمان عملية انتقال سلسة.

٣٣ - وعملاً بقرار الجمعية العامة ٧٠/٣٠٥، يسر مكتب الأخلاقيات تقديم الإقرارات المالية لرئيسة الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين عند توليها مهامها، كما يسر تقديم الإقرارات المالية لرئيس الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين عندما أنهى مهامه في عام ٢٠١٨.

٣٤ - وفي إطار مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي السنوي للذمة المالية لكبار الموظفين والموظفات برتبة أمين عام مساعد وما فوقها، فإن الموجزات العامة لإقرارات هؤلاء الموظفين تطمئن الجمهور والدول

الأعضاء بأن اضطلاعهم بمهامهم الرسمية لا يتأثر بمصالح شخصية. ولم يكن مؤهلاً للمشاركة في مبادرة عام ٢٠١٧ إلا كبار الموظفين الذين استعرضت إقراراتهم واختتمت بحلول نهاية الدورة والذين استمروا في العمل في الأمم المتحدة بعد ٩ شباط/فبراير ٢٠١٨. ورغم أن إعلان الذمة المالية طوعي، حثت الجمعية العامة الأمين العام، في قرارها ٦٧/٢٥٥ و ٧١/٢٦٣، على تشجيع كبار الموظفين والموظفات على المشاركة في المبادرة.

٣٥ - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٧، انتهت خدمة عدد من كبار الموظفين والموظفات في الأمم المتحدة أو تقاعدوا أو تغير مركزهم التعاقدية. واختار ٩٥ موظفاً (٦٦,٩ في المائة) من أصل ١٤٢ موظفاً مؤهلاً، المشاركة في المبادرة وأكملوا جميع الإجراءات اللازمة؛ واختار ٢٩ موظفاً (٢٠,٤ في المائة) عدم المشاركة في المبادرة، بدعوى شواغل متعلقة بالأمن والخصوصية؛ ولم يلب ٨ موظفين (٥,٦ في المائة) الدعوات إلى المشاركة بحلول الموعد النهائي المحدد في الإعلان؛ واختار ١٠ موظفين (٧,١ في المائة) المشاركة في المبادرة ولكن لم يقدموا استماراتهم الموقعة العلنية بحلول الموعد النهائي. وظلت معدلات المشاركة عموماً متسقة إلى حد كبير مع معدلات المشاركة في السنوات السابقة.

٣٦ - وإضافة إلى المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية ومبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية، يقدم موظفو الإدارة الرئيسيون إقرارات إضافية عن معاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وترد النتائج المجمعة للاستعراضات التي يجريها مكتب الأخلاقيات في البيانات المالية الممثلة للمعايير المحاسبية الدولية التي تعدّها الأمانة العامة. والغرض من هذه الإقرارات هو ضمان كشف البيانات المالية عن وجود علاقات ومعاملات بين الأمم المتحدة وأطراف محددة ذات صلة. ويجري المكتب استعراضاً لِيَبَيِّنَ ما إذا كان هناك تضارب في المصالح فيما يتعلق بواجبات موظفي الإدارة الرئيسيين في الأمم المتحدة ومعاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، ويوصي باتخاذ الإجراءات المناسبة. وقُدِّم موجز تقرير الاستعراض إلى المراقب المالي للأمم المتحدة ونُظِرَ فيه على نحو يرضي مجلس مراجعي الحسابات.

جيم - الحماية من الانتقام

٣٧ - يتمثل الغرض من نشرة الأمين العام عن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، ST/SGB/2017/2/Rev.1، في كفاية أن تؤدي المنظمة وظائفها على نحو منفتح وشفاف ونزيه. وهي تهدف إلى تشجيع الإبلاغ عن المخالفات المحتملة دون خوف من الانتقام. وتعزز هذه السياسة العامة الحماية لأولئك الذين يبلغون عن سوء سلوك (أي انتهاك من قبل الموظفين لقواعد المنظمة وأنظمتها)، أو عن مخالفات (التي قد تكون ضارة بمصالح الأمم المتحدة أو عملياتها أو إدارتها)، أو الذين يتعاونون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول.

٣٨ - وكما لوحظ في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٨ عن استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4)، فإن ضمان استقلالية مهمة الأخلاقيات هي عنصر أساسي في سياسات الحماية من الانتقام لأنه يؤكد للموظفين أن المهمة ستتولى استعراض التقارير دون التعرض إلى ضغط أو تأثير أو تدخل لا مبرر له سواء السياسي من أو المتأتي من السلطات الأعلى.

٣٩ - وفي إطار هذه السياسة العامة، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم ويخضعها لاستعراض أولي لمعرفة ما إذا كان الشاكي قد مارس نشاطاً يستوجب توفير الحماية له، وإذا قرر المكتب أن النشاط يستوجب الحماية، يتبين ما إذا كان هذا النشاط عاملاً أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات أن حالة ظاهرة الوجهة حدثت، فإنه يحيل المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليحقق فيها. ويقع عبء الإثبات حينئذ على عاتق الإدارة التي تبرهن بأدلة واضحة ومقنعة بأنها كانت ستتخذ الإجراء الانتقامي المزعوم لو لم يحدث النشاط المشمول بالحماية، أو أن الإجراء الانتقامي المزعوم لم يتخذ بهدف معاقبة الشاكي أو تخويفه أو الإضرار به. وإذا لم يثبت حدوث حالة انتقام ظاهرة الوجهة، يجوز لمكتب الأخلاقيات تقديم توصيات لمعالجة أي أوجه قصور إدارية يجري تحديدها أو قد يحيل الأطراف إلى آليات تسوية غير رسمية في حالات النزاعات الشخصية. وفي كلتا الحالتين، يجري إخطار الشاكي خطياً بقرار مكتب الأخلاقيات.

٤٠ - وإذا ثبت وجود دعوى انتقام ظاهرة الوجهة، يجوز أن يوصي مكتب الأخلاقيات الأمين العام، باتخاذ تدابير حامية مؤقتة لصالح الشاكي أثناء التحقيق. وحالما ينتهي التحقيق، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً مستقلاً لنتائج التقرير وللمستندات الداعمة للتأكد مما إذا كان إجراء انتقامي قد حدث. وإذا أُثبت حدوث فعل الانتقام، يقوم مكتب الأخلاقيات، بعد التشاور مع الشاكي، بتقديم توصياته إلى الإدارة لاتخاذ التدابير المناسبة من أجل تصحيح الآثار السلبية المتكبدة وحماية الشاكي من التعرض للمزيد من الانتقام. وقد يوصي مكتب الأخلاقيات أيضاً بإحالة المسألة لاتخاذ الإجراءات الوقائية أو غيرها من الإجراءات المناسبة المحتملة.

٤١ - وعملاً بهذه السياسة العامة، يعلم مكتب خدمات الرقابة الداخلية مكتب الأخلاقيات بأي إبلاغ يتلقاه بوقوع مخالفة ويحدده باعتباره ينطوي على مخاطر انتقام، شريطة أن يوافق الشخص المبلغ على ذلك. وبعد تلقي هذه المعلومات والتشاور مع الشاكي، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الكيان المعني باتخاذ ما يراه ملائماً من إجراءات وقائية.

٤٢ - ويتمثل أحد مؤشرات الأداء المتعلقة بسياسة حماية "المبلغين" في زيادة حالات الإبلاغ عن المخالفات. وفي هذا الصدد، سجلت زيادة في المسائل التي أبلغت بها شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية. وعلى النحو المبين في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن أنشطته للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٨ (A/73/324 (Part I))، أُبلغت شعبة التحقيقات بـ ٣٤١ مسألة غير متصلة بعمليات حفظ السلام، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٤٦ في المائة مقارنة بالعام السابق.

٤٣ - وخلال عام ٢٠١٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ١٣٦ استفساراً في إطار السياسة العامة، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ١٤٧ في المائة مقارنة بخمس فترات إبلاغ سابقة (٢٠١٣-٢٠١٤)، وزيادة بنسبة ٤٨ في المائة عن عام ٢٠١٧. وفي الفترة من آب/أغسطس ٢٠١٤ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، اتخذ المكتب ١٠٢ قراراً أولياً، وأحال ٢٤ حالة للتحقيق. وخلال الفترة نفسها، اتخذ المكتب ١٥ قراراً نهائياً بحدوث انتقام (٦٢,٥ في المائة من الحالات التي أُحيلت للتحقيق أو ١٤,٧ في المائة من القرارات الأولية المنجزة) (انظر الجدول ٢ أدناه).

الجدول ٢

الإحصاءات المتعلقة بالحماية من الانتقام، آب/أغسطس ٢٠١٤ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨

٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٦ ^(١)	٢٠١٧	٢٠١٨
آب/أغسطس ٢٠١٥ - تموز/يوليه	آب/أغسطس ٢٠١٦ - تموز/يوليه	آب/أغسطس ٢٠١٦ ^(١) - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦	آب/أغسطس ٢٠١٧ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	آب/أغسطس ٢٠١٨ - كانون الثاني/يناير ٢٠١٨
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	٧	٧
١٤	١٧	١٠	٢٢	٣٩
صفر	٦	٢(ب)	١٠(ج)	٦(ج)
صفر	٤(د)	٢(هـ)	٥(د)	٤(ز)

- (أ) غطى التقرير السابق (A/73/89) الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ كما اقترح الأمين العام في تقريره السابق (A/71/334).
- (ب) لا يشمل شكوى واحدة استُهل النظر فيها خلال الفترة التي أُحيلت فيها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠١٧.
- (ج) يشمل شكوى واحدة لم يتبين فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة، ثم نقض هذا القرار لاحقاً الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.
- (د) يشمل شكاويين استُهل النظر فيهما وأُحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما في عام ٢٠١٥، وثبت حدوث حالة انتقام فيما يتعلق بهما في عام ٢٠١٧؛ وشكاويين استُهل النظر فيهما وأُحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما في عام ٢٠١٦؛ وثبت حدوث حالة انتقام فيما يتعلق بهما في عام ٢٠١٧.
- (هـ) يشمل شكاويين استُهل النظر فيهما خلال عام ٢٠١٧، وثبت حدوث حالة انتقام فيما يتعلق بهما في أواخر عام ٢٠١٧ وفي أوائل عام ٢٠١٨.
- (و) ثبت حدوث حالة انتقام في جميع الشكاوى الخمس في عام ٢٠١٧ فيما يتعلق بحالات استُهل النظر فيها في السنوات السابقة.
- (ز) ثبت حدوث حالة انتقام في جميع الشكاوى الأربع في عام ٢٠١٨ فيما يتعلق بحالات استُهل النظر فيها في عام ٢٠١٧.

٤٤ - ومن أصل ١٣٦ طلباً تلقاه مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، كان هناك ٦٥ طلباً للمشورة لا تندرج في فئة طلبات الحماية، بينما كان ١٦ طلباً خارجاً عن نطاق اختصاص المكتب (انظر الشكل السابع). وأُحيل الموظفون الذين أثاروا مخاوف تتعلق بمكان العمل ولا تشملها السياسة العامة إلى المكاتب المختصة، ومنها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ووحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب إدارة الموارد البشرية. ووجه الأفراد الذين يبلغون عن سوء سلوك إلى قنوات الإبلاغ المناسبة وتلقوا الدعم بموافقتهم من خلال الاتصالات غير الرسمية من أجل منع تعرضهم للانتقام عند الإمكان.

٤٥ - وعملاً بنشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGP/2007/11 و ST/SGP/2007/11/Amend.1)، تلقت

مديرة مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ١٠ طلبات استعراض (٩) طلبات استعراض لقرارات اتخذها أحد أعضاء الفريق وطلب واحد لاستعراض قرار أولي لأن قراراً لم يُتخذ في الوقت المناسب). وفي إحدى الحالات، تخلى الشاكي عن طلب الاستعراض. وفي سبع حالات، وافقت الرئيسة على قرار أعضاء الفريق^(٧). وفي إحدى الحالات، نقضت الرئيسة القرار وطلبت إلى العضو المعني في الفريق إحالة المسألة للتحقيق. وفي الحالة التي لم تخضع لاستعراض في الوقت المناسب، أجرت الرئيسة استعراضاً أولياً وخلصت إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة وطلبت إلى العضو المعني في الفريق إحالة المسألة للتحقيق. وفي الحالتين كليهما أحييت المسألتان للتحقيق.

٤٦ - واستهل مكتب الأخلاقيات ٣٨ استعراضاً أولياً في عام ٢٠١٨ أنجز منها ٣٦ استعراضاً، وجرى التخلي عن شكوى واحدة^(٨) وأُنجزت الشكوى الأخرى في أوائل عام ٢٠١٩. وأُنجزت، في أوائل عام ٢٠١٨، ثلاثة استعراضات أولية استُهلّت في عام ٢٠١٧. ومن بين هذه الاستعراضات الثلاثة خلص مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة في حالتين^(٩) وأحال المسألتين للتحقيق فيهما. وأُنجز في المجموع ٣٩ استعراضاً أولياً في عام ٢٠١٨. ولم يثبت أن لاثنتين وثلاثين طلباً من طلبات الحماية صلة بحالة انتقام ظاهرة الوجهة. وكما هو الحال في جميع الفترات المشمولة بالتقارير السابقة، فإن معظم الحالات تتعلق بنزاعات في مكان العمل.

٤٧ - وفي عام ٢٠١٨، خفض مكتب الأخلاقيات متوسط عدد الأيام اللازمة لإجراء استعراضات أولية، عند تلقي جميع المعلومات المطلوبة للشكوى، من ٢٦ يوماً في عام ٢٠١٧ إلى ١٣ يوماً في عام ٢٠١٨. ويقع هذا المتوسط تماماً ضمن نطاق فترة الـ ٣٠ يوماً التي حدتها السياسة العامة.

٤٨ - وخلال عام ٢٠١٨، التمس ٤ شاكين من أصل ٣٢ شاكياً من الرئيس المناوب لفريق الأخلاقيات استعراض القرارات التي لم يتبين فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة^(١٠). وفي إحدى الحالات، نقض الرئيس المناوب قرار مكتب الأخلاقيات، وأحال مكتب الأخلاقيات الحالة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق. وفي حالتين، جرى تأكيد قرار مكتب الأخلاقيات بعدم وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة. وفي الحالة المتبقية، كان استعراض الرئيس المناوب لا يزال قيد النظر حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

٤٩ - وفي عام ٢٠١٨، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية سبع إحالات لاتخاذ إجراء وقائي عملاً بالفرع ٥ من السياسة العامة الواردة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/11. وبعد التشاور مع الشاكين، أوصى مكتب الأخلاقيات باتخاذ إجراءات وقائية في ست حالات. وفي أربع من هذه الحالات، قُدمت توصيات متعددة تشمل ما يلي: وضع الموظف في إجازة خاصة بأجر كامل؛ ونقل الموظف إلى وظيفة مناسبة أو إعادته إلى وظيفته؛ وإدخال تغييرات على التسلسل الإداري؛ ومنع شخص معين من تقديم مداخلات بشأن تقييم أداء الشاكي؛ وتكليف الشاكي بأنشطة مناسبة من خلال مدير جديد؛

(٧) أصدرت الرئيسة ستة قرارات في عام ٢٠١٨، وقراراً واحداً في أوائل عام ٢٠١٩.

(٨) بناءً على طلب الموظف، أُعيد فتح الحالة في أوائل عام ٢٠١٩.

(٩) في إحدى الحالات، سُويت المسألة عن طريق الوساطة وتوقف التحقيق بطلب من الشاكي.

(١٠) في إحدى الحالات، أصدر مكتب الأخلاقيات قراره الأولي في عام ٢٠١٧ وطلب الشاكي إجراء استعراض في عام ٢٠١٨.

والحيلولة دون حصول شخص معين على ملف الشاكي أو معالجة أي مسائل تتصل بعقد الشاكي؛ ومنع الشاكي وشخص معين من العمل سوية حتى نهاية عقد الشاكي؛ والسماح للشاكي بالعمل في مكتب يقع في مبنى مختلف؛ والسماح للشاكي بالعمل عن بعد إلى حين الانتهاء من التحقيق؛ والطلب إلى كبار المديرين أن يذكروا أشخاصاً معينين بالطابع السري للتحقيقات التي يجريها مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

٥٠ - وفي عام ٢٠١٨، أحال مكتب الأخلاقيات ست حالات للتحقيق. وفي خمس حالات منها^(١١)، قرر مكتب الأخلاقيات أن هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة وأحال أربع حالات منها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ أما الحالة الخامسة فأحيلت إلى آلية تحقيق بديلة بسبب تضارب المصالح الذي تم تحديده إن تولى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إجراء التحقيق. وأحيلت الحالة السادسة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية عقب نقض الرئيس المناوب لقرار مكتب الأخلاقيات. في أربع حالات من الحالات الست، أوصى مكتب الأخلاقيات الأمين العام باتخاذ تدابير مؤقتة. وتشمل هذه التدابير: الرصد والرقابة؛ واجتماع الفريق المعني بإجراء المقابلات مجدداً لإجراء مقابلات في عملية اختيار؛ وإعادة تكليف الشاكي بالمهام التي كانت موكلة إليه؛ وتكليف الشاكي بعمل ملائم؛ والمراجعة المناسبة لخطة عمل الشاكي؛ والسماح للشاكي بأداء واجباته دون تدخل لا مبرر له؛ وتغيير الرئيس المسؤول الأول والمسؤول الثاني عن الشاكي ومنع شخص معين من تقديم مداخلات في تقييم أداء الشاكي.

٥١ - وفي عام ٢٠١٨، عقب اختتام تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، قرر مكتب الأخلاقيات أن الانتقام قد حدث في أربع حالات^(١٢) وأنه لم يحدث في أربع حالات أخرى^(١٣) وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كانت ست حالات أُحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية قيد النظر، منها ثلاث حالات في عام ٢٠١٧ وثلاث أخرى في عام ٢٠١٨.

٥٢ - وعلى نحو ما تقتضيه السياسة العامة، اجتمع مكتب الأخلاقيات مع الجهات صاحبة المصلحة المعنية في عام ٢٠١٨ لمساعدة الأمين العام على استعراض السياسة العامة وتقييمها. ومن المتوخى حالياً أن يصدر تنقيح السياسة العامة في عام ٢٠١٩. وفي هذا السياق، أوصى مكتب الأخلاقيات بأن تتناول التنقيحات المقبلة لنشرة الأمين العام [ST/SGP/2008/5](#) عن السلوك المحظور، بشكل صريح، مراقبة رؤساء الكيانات لمكان العمل لضمان عدم استهداف موظف يستفيد من عملية رسمية أو غير رسمية لإعمال حقوقه كموظف، بما في ذلك أداء مهامه كممثل للموظفين، بأي سلوك محظور أو باتخاذ أي إجراء انتقامي آخر ضده من خلال طلب إجراء تقييم إداري و/أو الطعن في قرار و/أو المثول كشاهد أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

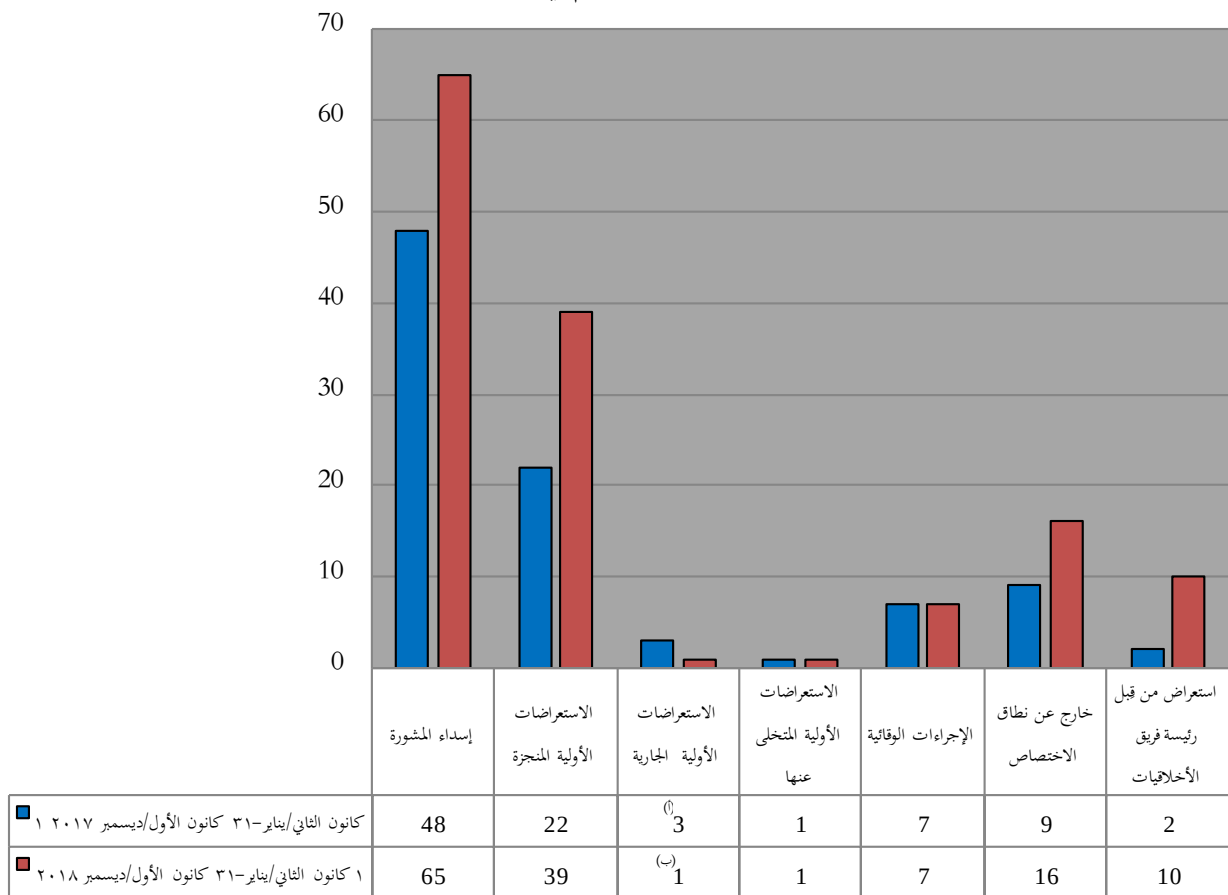
(١١) استُهل النظر في حالتين في عام ٢٠١٧، وأُحيلتا إلى التحقيق في عام ٢٠١٨.

(١٢) في جميع الحالات الأربع، أُحيلت المسائل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق في عام ٢٠١٧.

(١٣) في حالتين، أُحيلت المسائل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق في عام ٢٠١٧. وفي إحدى الحالات المحالة في عام ٢٠١٨، تلقى مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق في أواخر عام ٢٠١٨ وقرر في أوائل عام ٢٠١٩ أن حالة الانتقام لم تثبت.

الشكل السابع

الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨



(أ) أُنجزت الاستعراضات الأولية الثلاثة المتبقية في أوائل عام ٢٠١٨؛ وخلص مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة في حالتين وأحال المسألتين إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق.

(ب) أُنجز الاستعراض الأولي الوحيد المتبقي في أوائل عام ٢٠١٩؛ ولم يتبين المكتب حدوث حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

دال - التوعية والتدريب والتثقيف

٥٣ - 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. وكجزء من جهود التوعية التي يضطلع بها، يؤكد مكتب الأخلاقيات على استقلاليته عن الإدارة لتشجيع الموظفين على طلب المشورة بشكل استباقي.

٥٤ - وفي عام ٢٠١٨، أجرى المكتب ٢٢٦ إحاطة مخصصة الغرض في مجال الأخلاقيات لمجموعات وأفراد في المقر وفي الميدان، بما في ذلك ٣٨ إحاطة لمسؤولين كبار عينوا حديثاً برتبة أمين عام مساعد وما فوقها ول كبار موظفي البعثات. وعلى نحو ما أقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، قدم مكتب الأخلاقيات هذه الإحاطات الفردية لتعريف كبار القادة بمجال الأخلاقيات، من أجل إرساء القلوة

الحسنة على مستوى القيادة. وتم أيضاً تقديم إحاطات إعلامية مخصصة الغرض لعدد من المجموعات الوظيفية، والمكاتب، والخبراء الموفدين في مهام، حسب الطلب.

٥٥ - وأوفد مكتب الأخلاقيات بعثات توعية إلى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وبعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا، وبعثة الأمم المتحدة لدعم نظام العدالة في هايتي، ومركز الخدمات العالمي التابع للأمم المتحدة لخدمات الموارد البشرية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، ومركز الخدمات الإقليمي في غنتي (بما في ذلك موظفو بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية المتواجدون في غنتي) وقوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي عن طريق التداول بالفيديو وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) (للموظفين العاملين في كمبالا، أوغندا)، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي (بمن فيهم موظفو كل من بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة) العاملون في نيروبي)، ومكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، ومكتب الدعم المشترك في الكويت.

٥٦ - وعقد مكتب الأخلاقيات سبع لقاءات مفتوحة أو شارك فيها في عام ٢٠١٨، سواء في المقر أو في الميدان.

٥٧ - وأطلق المكتب التنفيذي للأمين العام ومكتب الأخلاقيات حوار القيادة لعام ٢٠١٨ بشأن موضوع "المجاهرة بالرأي: متى تصبح إبلاغاً عن مخالفة؟". وأتاح الحوار الفرصة للموظفين والمديرين لمناقشة المسائل المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة. وشارك حوالي ٣١٧٠٠ من موظفي الأمم المتحدة (١٧٣٠٠ فرد من المقر و ١٤٤٠٠ من البعثات الميدانية)، وهو العدد الأكبر من المشاركين في الحوار منذ إنطلاقه في عام ٢٠١٣.

٥٨ - وأتم ٣٠٦٤ موظفاً الدورة التدريبية الإلزامية على شبكة الإنترنت في مجال الأخلاقيات والمعونة "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة"، وبذلك يبلغ العدد الإجمالي ٢٠٧٢٥ موظفاً. وأُتيحت دورة التعلم الإلكتروني المعنونة "منع الاحتيال والفساد في الأمم المتحدة" للموظفين في نهاية عام ٢٠١٧. وبلغ الإجمالي التراكمي لمن أكمل الدورة الإلزامية من الموظفين والموظفات في نهاية عام ٢٠١٨ ما عدده ١١٣٠٤.

٥٩ - ولا يزال الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات يؤدي دوراً أساسياً في توفير معلومات رئيسية عن القيم والمعايير الأخلاقية لموظفي الأمم المتحدة وعامة الجمهور، على السواء. وفي عام ٢٠١٨، حصد الموقع الشبكي ١٧٥٠٤٥ مشاهدة لصفحاته و ١٢٦٨١١ مشاهدة فريدة. والموقع متاح بالإنكليزية في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) وفي الموقع الشبكي www.un.org/en/ethics، وكذلك في مواقع اللغات الرسمية الخمس الأخرى للأمم المتحدة.

٦٠ - وشارك مكتب الأخلاقيات ببيت برامج ونشر مواد في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) عن الأنشطة السياسية وبرنامج إقرارات الذمة المالية قبل شهر الإيداع السنوي في آذار/مارس وعن الهدايا خلال فترة الإجازة. وفي الفترة من حزيران/يونيه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ تلقى كل موظف رسالة منبثقة تقول: "النزاهة تبدأ بي!" وتظهر عند تسجيل الدخول إلى نظام الحاسوب.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٦١ - في عام ٢٠١٨، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة والدعم في مجال السياسات ورد على ٤٦ طلبًا يتعلق بالسياسات من داخل الأمانة العامة ومن كيانات الأمم المتحدة الأخرى. واتصلت عدة مكاتب داخلية بمكتب الأخلاقيات لاستطلاع آرائه المستقلة في وضع معايير وآليات لإدارة تضارب المصالح، بما في ذلك طرق التحديد المبكر لحالات تضارب المصالح والتخفيف من حدتها. وقدم المكتب إسهامات فنية في مختلف الدراسات الاستقصائية التي أجرتها الإدارة وممثلو الموظفين وساعد في تعميم النتائج التي انبثقت عنها.

٦٢ - وفي إطار دعم مبادرة الأمين العام بشأن ترشيد وتبسيط المنشورات الإدارية، اغتنم مكتب الأخلاقيات الفرصة لتقديم المساهمات وتحسين اتساق الأحكام ذات الصلة بالأخلاقيات. وعلق على الأحكام ذات الصلة في النظامين الأساسي والإداري للموظفين وكذلك المنشورات الصادرة بشأن الأنشطة الخارجية، والقيود المفروضة على التعيين بعد انتهاء الخدمة والسلوك المحظور، ونظام اختيار الموظفين، من بين أمور أخرى.

٦٣ - وقدم المكتب تعليقات موضوعية فيما يتعلق بمتابعة تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9)، بناءً على خبرته في التعامل مع مختلف جوانب إدارة تضارب المصالح وتنفيذ ولايته: تقديم المشورة الأخلاقية وإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية. وساهم المكتب أيضًا في تقديم تعليقات بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة حول استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4).

خامسا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٦٤ - إن فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مكلف بإرساء مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة والأجهزة والبرامج الخاضعة للإدارة المستقلة، بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1. ويتولى الفريق إسداء المشورة بشأن المسائل الأخلاقية الهامة والمعقدة التي تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة. وترأس الفريق مديرية مكتب الأخلاقيات. وشغلت مستشارة الأخلاقيات الرئيسية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة منصب الرئيسة المناوبة في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. واعتبارًا من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، تولى رئيس مكتب الأخلاقيات في وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى الاضطلاع بهذا الدور لمدة عام واحد.

٦٥ - ويتألف الفريق من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج والأمانة العامة. وكما لوحظ في الفقرة ٥ أعلاه، بالنظر إلى أهمية استقلالية وظيفة الأخلاقيات، تُظهر مكاتب الأخلاقيات الأعضاء في الفريق ممارسات جيدة في هذا الصدد. ويعين غالبية الرؤساء الثمانية من قبل الرؤساء التنفيذيين ويرفعون تقاريرهم إليهم مباشرة؛ ويقدم نصفهم تقريرًا سنويًا إلى هيئاتهم الإدارية مباشرة ويتبع من حيث التسلسل الإداري إلى اللجنة الاستشارية للرقابة الداخلية التي يخضعون لها، ويتقيد النصف الآخر بحدود زمنية تتضمن قيودًا تتعلق بإعادة تعيين الرؤساء.

٦٦ - وفي عام ٢٠١٨، عقد الفريق عشر جلسات، تضمنت جلسة واحدة منها جزءا ميسرا بشأن زيادة فعالية أداء الفريق وتفاعلاته. واستعرض الفريق التقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات الأعضاء واختار القواعد والمنشورات ذات الصلة المتعلقة بالمجالات المشمولة بولاياتها. وبالإضافة إلى ذلك، استعرض الفريق النظام الداخلي الخاص به وحدد اختصاصات الرئيس المناوب لمواءمتها مع أحدث تنقيحات سياسة الأمانة العامة بشأن الحماية من الانتقام (ST/SGB/2017/2/Rev.1) لا سيما تلك الأحكام المتعلقة بدور الرئيس المناوب.

٦٧ - وعقد أعضاء الفريق مشاورات دورية حول مجموعة واسعة من القضايا لتعزيز استقلالية وظيفة الأخلاقيات وكذلك لتحقيق الاتساق المعياري والإجرائي الذي يؤثر على تقديم المشورة ووضع المعايير والثقافة التنظيمية عموماً. وعمل فريق الأخلاقيات على وضع نهج مشترك إزاء مشاركة الموظفين في الأنشطة الخارجية، ولا سيما الأنشطة السياسية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، من أجل كفاءة استقلال وحياد مركزهم بوصفهم موظفين مدنيين دوليين. ونظر الأعضاء أيضاً في القضايا المتعلقة بعدم التسامح المطلق من جانب المنظمة مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وشددوا على تقديم المشورة والتوجيه بشأن السلوك المتوقع للموظفين وطرق منع السلوك المحظور.

٦٨ - ونظر الفريق في النهج المتبعة لإدارة تضارب المصالح من خلال إجراءات التحري السابق للتعين وبرامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح. وأشار أيضاً إلى التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9)، الصادر في نهاية عام ٢٠١٧.

٦٩ - وأجرت الرئيسة مشاورات مع الفريق بشأن استعراضها لتسع حالات من حالات الانتقام، واستعرض الرئيس المناوب ثلاث حالات انتقام. وللإطلاع على لمحة عامة بشأن الاستعراضات التي أجرتها الرئيسة والرئيس المناوب، انظر الفقرتين ٤٥ و ٤٨ أعلاه. وقد استُبعدت مكاتب الأخلاقيات المعنية من استعراض قراراتها حفاظاً على استقلالية العملية. وحدثت زيادة في عدد الاستعراضات التي أجرتها الرئيسة في الفترة من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٨ (انظر الجدول ٣). وأشار المكتب أيضاً إلى التوصيات الواردة في استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4) الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة.

الجدول ٣

استعراضات فريق الأخلاقيات للقرارات المتعلقة بحالات الانتقام، للفترة ٢٠١٨-٢٠١٤

فترات مشمولة بالتقارير مدة	استعراضات الرئيسة	الاستعراضات التي تم تأكيدها	الاستعراضات التي تم إبطالها	استعراضات الرئيسة المناوب ^(١)	الاستعراضات التي تم تأكيدها	الاستعراضات التي تم إبطالها
كل منها ١٢ شهر						
٢٠١٣-٢٠١٤	١	١	-	لا ينطبق	-	-
٢٠١٤-٢٠١٥	-	-	-	لا ينطبق	-	-
٢٠١٥-٢٠١٦	٢	٢	-	لا ينطبق	-	-
آب/أغسطس - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ ^(ب)	١	-	١	لا ينطبق	-	-
٢٠١٧	٣	٢	١	٣	٢	١
٢٠١٨	٩	٧	٢	٣	٢	١

(أ) هذه الاستعراضات متاحة اعتباراً من عام ٢٠١٧ فقط، تزامناً مع إدراج هذا الحكم في السياسة المعززة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول (انظر ST/SGB/2017/2 و (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

(ب) أضيفت الفترة المشمولة بهذا التقرير التي تبلغ مدتها خمسة أشهر إلى تقرير عام ٢٠١٧ لتعكس عملية الانتقال إلى تقديم التقارير في السنة التقويمية.

٧٠ - واصل مكتب الأخلاقيات 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. وما فتئت عضوية شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف تتوسع بفضل مشاركة المنظمات الحكومية الدولية التي لديها ترتيبات استشارية وتعاونية مع منظومة الأمم المتحدة. وتضم الاجتماعات السنوية للشبكة أعلى المهنيين رتبة المسؤولين عن مهام الأخلاقيات من الأعضاء.

٧١ - وعقد الاجتماع العاشر للشبكة في نيويورك في الفترة من ٩ إلى ١٣ تموز/يوليه ٢٠١٨ واستضافته الأمانة العامة وشاركت مديرة مكتب الأخلاقيات في رئاسته. وتولت مديرة مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي الرئاسة، وتولت المستشارة الرئيسية للأخلاقيات في منظمة الأمم المتحدة للطفولة منصب نائبة الرئيسة. وشارك في الاجتماع ممثلو ٣١ منظمة من المنظمات الأعضاء. ومثلت رئيسة مكتب الأمين العام الأمين العام في الجلسة الافتتاحية. وسلطت الضوء على الدور الهام الذي تضطلع به مكاتب الأخلاقيات المستقلة في كفالة التزام موظفي الخدمة المدنية الدولية بأعلى المعايير الأخلاقية. ورد مكتب الأخلاقيات على ٢٩ طلباً في عام ٢٠١٨ حول الإقرار المالي وإدارة تضارب المصالح والتدريب في مجال الأخلاقيات وإدارة قواعد البيانات وحماية المبلغين عن المخالفات في الكيانات الأعضاء في الشبكة من الانتقام.

سادساً - الملاحظات والتوصيات

٧٢ - إن عام ٢٠١٨ عامًا حافلاً في مكتب الأخلاقيات، حيث زاد عدد الطلبات التي تعامل معها عن ضعف عدد الطلبات التي تلقاها قبل خمس سنوات وما يقارب ثلث عدد الطلبات التي تلقاها العام الماضي. ورافق زيادة عبء العمل الفني عمل إضافي يتعلق بعوامل أخرى مثل النقل المادي لأماكن المكاتب وغيره من الأنشطة غير المتكررة المذكورة أعلاه.

٧٣ - وإلى جانب الإبلاغ عن أنشطة مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، فقد أبرز هذا التقرير الأساس الذي استندت إليه التدابير التي اقترحتها الأمين العام في تقريره السابق (A/73/89)، لزيادة استقلاليتها. وعلى النحو المبين في الفقرة ٩٤ من ذلك التقرير، تشمل هذه التدابير تقديم مكتب الأخلاقيات تقارير سنوية عن أنشطته مباشرة إلى الجمعية العامة وإضافة تسلسل إداري إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة؛ ورفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات من مدير (مد-٢) إلى أمين عام مساعد (اعتباراً من الرئيس المقبل للمكتب)؛ وتحديد فترة ولاية رئيس المكتب وضمان مدة التعيين في الوظيفة وتقييد إمكانية إعادة التوظيف.

٧٤ - وقدم استعراض وحدة التفتيش المشتركة عن "قواعد الأخلاق في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2010/3) ثلاث توصيات بشأن استقلالية وظيفة الأخلاقيات: (أ) تطبيق الحدود الزمنية على الولاية عند تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات؛ (ب) يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً مباشرة إلى الهيئة التشريعية إلى جانب أية تعليقات يبدونها الرئيس التنفيذي بشأنه؛ و (ج) ينبغي أن تكون لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول بصورة غير رسمية إلى الهيئات التشريعية وأن يكون منصوباً على هذه إمكانية كتابة. واقترح الأمين العام جميع هذه التوصيات على الجمعية العامة في تقريره السابق. وفيما يتعلق بالتوصية الأولى، أضاف الأمين العام أيضاً ضمان مدة التعيين في الوظيفة وتقييد إمكانية إعادة التوظيف. وفيما يتعلق بالتوصية الثالثة، اقترح الأمين العام أن يتبع مكتب الأخلاقيات أيضاً اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة من حيث التسلسل الإداري وأن تتاح له إمكانية الوصول إلى الجمعية العامة.

٧٥ - ويطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير. ويطلب إليها أيضاً أن توافق على التوصيات الرامية إلى تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات، على النحو المبين في الفقرة ٩٤ (أ) و (ب) و (ج) من التقرير الثاني عشر للأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/73/89)، وأن تحيط علماً بالفقرة ٩٤ (د) و (هـ) و (و) من هذا التقرير.

المرفق

مستوى الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية، لعام ٢٠١٨

الكيان التابع للأمم المتحدة	الإقرارات المطلوبة	الإقرارات المقامة	عدم الامتثال
الأمانة العامة للأمم المتحدة			
اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	٢	٢	صفر
أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	٣	٣	صفر
المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	٤	٤	صفر
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٢١	٢١	صفر
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٥١	٥١	صفر
إدارة الشؤون الإدارية	١٨٤	١٨٤	صفر
إدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة	٤٤٧	٤٤٧	صفر
إدارة شؤون الإعلام	٦٠	٦٠	صفر
إدارة شؤون السلامة والأمن	١٩	١٩	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٧٤	٧٤	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٥٦	٥٦	صفر
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	١٤٧	١٤٧	صفر
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٨	٨	صفر
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٩٢	٩٢	صفر
مكتب الأخلاقيات	١٤	١٤	صفر
المكتب التنفيذي للأمين العام	٢٠	٢٠	صفر
آلية المحكمتين الجنائيتين الدوليتين	٦٤	٦٤	صفر
مكتب شؤون نزع السلاح	٦	٦	صفر
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٦٥	٦٥	صفر
مكتب إقامة العدل	٢	٢	صفر
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١١	١١	صفر
مكتب الشؤون القانونية	٢٧	٢٧	صفر
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٢٤	٢٤	صفر
مكتب أمين المظالم	٤	٤	صفر
مكتب رئيس الجمعية العامة	٢	٢	صفر
مكتب المستشارية الخاصة لشؤون أفريقيا	٤	٤	صفر
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالأطفال والنزاع المسلح	٣	٣	صفر
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع	٣	٣	صفر
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال	٢	٢	صفر
مكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والبلد الجزرية الصغيرة النامية	٣	٣	صفر

الكيان التابع للأمم المتحدة	الإقرارات المطلوبة	الإقرارات المقامة	عدم الامتثال
مكتب دعم بناء السلام	٦	٦	صفر
اللجنة الإقليمية في نيويورك	١	١	صفر
المحكمة الخاصة لتصرف الأعمال المتبقية لسيراليون	١	١	صفر
المحكمة الخاصة للبنان	٣٢	٣٢	صفر
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	٨٩	٨٩	صفر
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	٢١	٢١	صفر
مكتب الأمم المتحدة المعني بمكافحة الإرهاب	٨	٨	صفر
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١٠١	١٠١	صفر
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٤١	٤١	صفر
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	١٦	١٦	صفر
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٩٩	٩٩	صفر
مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث	٢٩	٢٩	صفر
مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا في الأمم المتحدة	١	١	صفر
المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)	١ ٨٦٧	١ ٨٦٧	صفر
عمليات حفظ السلام	١ ٥٥٢	١ ٥٥٢	صفر
هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها	٢ ٥١٨	٢ ٥١٢	٦
المجموع	٥ ٩٣٧	٥ ٩٣١	٦