

Distr.: General
24 October 2022
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون

البند 143 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/77/75) المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة 254/60. وزُودت اللجنة خلال نظرهما في التقرير بمعلومات وتوضيحات إضافية اختُتمت برود خطية مؤرخة 30 أيلول/سبتمبر 2022.

ثانيا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

2 - خلال السنة التقييمية 2021، تلقى المكتب 1 848 طلباً للحصول على خدمات، بينما تلقى 1 681 طلباً في عام 2020، و 2 141 طلباً في عام 2019، و 1 966 طلباً في عام 2018، و 1 490 طلباً في عام 2017 (المرجع نفسه، الشكل الأول). ومن مجموع الطلبات الواردة للحصول على الخدمات البالغ عددها 1 848 طلباً، كان 836 طلباً للحصول على مشورة في مجال الأخلاقيات، وتعلق 128 طلباً بالحماية من الانتقام، وتعلق 242 طلباً ببرنامج إقرارات الذمة المالية، بينما تعلق 102 بالانساق، وتعلق 27 طلباً بوضع المعايير، وصُنّف 218 طلباً ضمن فئة طلبات أخرى (المرجع نفسه، الفقرة 21). وتلاحظ اللجنة الاستشارية الزيادة الإجمالية في طلبات الحصول على الخدمات في عام 2021 مقارنة بعام 2020، وتلاحظ أيضاً أن عدد الطلبات لا يزال دون مستويات عامي 2018 و 2019.

3 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن المكتب يغطي، إضافة إلى تغطيته 36 827 موظفاً من الأمانة العامة على صعيد العالم، ما مجموعه 39 065 موظفاً في كيانات الأمم المتحدة التي ليس لديها حتى الآن موظفو أخلاقيات يعملون لحسابها، مثل مركز التجارة الدولية، والصندوق المشترك للمعاشات



التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وجامعة الأمم المتحدة، ومحكمة العدل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). ويشير الأمين العام أيضا إلى أن المكتب يغطي، لغرض تنفيذ سياسة الحماية من الانتقام، حوالي 17 000 فردا من غير الموظفين، باستثناء الأفراد النظاميين، ليصل العدد الإجمالي المقدر للأفراد المشمولين بتغطيته إلى حوالي 56 000 فرد (A/77/75، الفقرة 17). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن المكتب لا يتلقى أي موارد من خارج الميزانية لتغطية الخدمات المقدمة إلى الكيانات المذكورة أعلاه، باستثناء ما يتعلق بمشاركة كيانات أخرى في برنامج إقرارات الذمة المالية على أساس تقاسم التكاليف.

4 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه على الرغم من الدعم الشامل الذي يقدمه مكتب الأخلاقيات إلى عدد من كيانات الأمم المتحدة، وحدها الخدمات المقدمة في سياق برنامج إقرارات الذمة المالية تُتقاسم تكاليفها. وترى اللجنة أنه ينبغي وضع ترتيبات لتقاسم التكاليف أو استرداد التكاليف مع جميع الكيانات التي تتلقى خدمات من المكتب، وتوصي بأن تطبّق الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يُنجز تقييما للخيارات من حيث وضع ترتيبات لتقاسم التكاليف واسترداد التكاليف مع الكيانات التي تتلقى الدعم من المكتب، وأن يبلغ بما استجد في هذا الصدد في سياق التقرير المقبل للأمين العام.

المشورة والتوجيه

5 - يشير الأمين العام إلى أن طلبات تلقي المشورة في مجال الأخلاقيات ظلت تمثل غالبية طلبات الخدمات التي تلقاها مكتب الأخلاقيات، حيث تمثل 45 في المائة من العدد الإجمالي لطلبات الخدمات في عام 2021 (المرجع نفسه، الشكل الثالث). وعلى غرار الفترات السابقة، تعلق أكبر عدد من طلبات تلقي المشورة في مجال الأخلاقيات بالأنشطة الخارجية (المرجع نفسه، الشكل الرابع). وتلقى المكتب 836 استفسارا يتعلق بتلقي المشورة في عام 2021، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 21 في المائة مقارنة بتلقي 691 استفسارا في عام 2020. وفيما يلي توزيع مواضيع تلك الاستفسارات البالغ عددها 836 استفسارا: الأنشطة الخارجية (412)؛ المسائل المتعلقة بالعمل (78)؛ الاستعراض قبل التعيين (78)؛ الهدايا والتكريمات (78)؛ حالات أخرى من تضارب المصالح، بما في ذلك الاستثمارات والأصول الشخصية والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة (77)؛ إجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك (57)؛ المسائل المتعلقة بالنزاهة المؤسسية (56) (A/77/75، الشكل الخامس).

6 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى استمرار الاهتمام القوي بالتوجيه المتعلق بنطاق الأنشطة الخارجية المسموح بها، ولا سيما فيما يتعلق بما يلي: (أ) ممارسة مهن وأعمال خارجية، بما في ذلك أثناء الإجازة الخاصة غير المدفوعة الأجر؛ (ب) الأنشطة الخارجية المتصلة بأغراض الأمم المتحدة أو أنشطتها أو مصالحها؛ (ج) مجالس الإدارة الخارجية أو اللجان الخارجية أو ما شابهها؛ (د) نشر مقالات أو كتب؛ (هـ) الأنشطة السياسية؛ (و) الأنشطة الاجتماعية والخيرية. ويشير كذلك إلى أن فريق الأخلاقيات نظر في استخدام الموظفين للإجازة الخاصة غير المدفوعة الأجر للقيام بمهام مؤقتة في منظمة دولية أو حكومية دولية، وخلص إلى ضرورة اتباع نهج متسق للحد من هذا الاستخدام نظرا للطبيعة المحددة للإجازات الخاصة غير المدفوعة الأجر (المرجع نفسه، الفقرتان 25 و 72).

7 - وزودت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بمعلومات عن القاعدتين 3-5 و 3-5 (ب) من النظام الإداري للموظفين المتعلقتين بمنح الإجازات الخاصة، وعن الأمر الإداري ST/AI/2000/13 المتعلق بالأنشطة الخارجية من حيث الحالات التي يجوز فيها منح إجازة خاصة لممارسة مهنة أو عمل خارجيين مأذون بهما بموجب المادة 3 من هذا الأمر الإداري. وسواء حصل موظفو الأمم المتحدة على إجازات مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر، فهم يظلون موظفين مدنيين دوليين ويظلون خاضعين للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي المنظمة. وأبلغت اللجنة بأنه، في ظل اشتراط حفاظ الموظفين على استقلالهم وحيادهم، بما في ذلك اشتراط عدم التماسهم أو تلقيهم تعليمات من أي حكومة ومن أي سلطة أخرى من خارج المنظمة، يكمن احتمال كبير أن تنشأ حالات تضارب في المصالح فيما يتصل بالموظفين الذين طلبوا إجازات خاصة غير مدفوعة الأجر لممارسة عمل خارجي، ولا سيما إذا انطوى ذلك على العمل لدى حكومة وطنية أو منظمة دولية.

8 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية حصر السماح بالإجازات الخاصة غير المدفوعة الأجر على حالات وظروف حياتية محددة من أجل الحد من احتمالات نشوء حالات تضارب في المصالح عن ممارسة الموظفين عملاً خارجياً، بما في ذلك عملهم لدى حكومة وطنية أو منظمة دولية. وإذ تحيط اللجنة علماً بما أُشير إليه من اهتمام قوي بتلقي توجيه أوضح بشأن نطاق الأنشطة الخارجية المسموح بها، وإذ تحيط علماً كذلك بالمخاطر المرتبطة بهذه الأنشطة، تأمل أن يُقدم في التقرير المقبل للأمين العام المزيد من المعلومات عن هذه المسألة، بما في ذلك تحليل للاتجاهات الأخيرة.

9 - وفيما يتعلق بالنزاهة المؤسسية، تلاحظ اللجنة الاستشارية الزيادة المستمرة في الاستفسارات المتعلقة بهذه الفئة، حيث زادت الاستفسارات من 28 استفساراً في عام 2019 إلى 45 استفساراً في عام 2020 ثم إلى 56 استفساراً في عام 2021، وتلاحظ أيضاً أن أكبر عدد من تلك الاستفسارات (11 استفساراً في عام 2019، و 39 استفساراً في عام 2020، و 46 استفساراً في عام 2021) تعلق بتضارب المصالح المؤسسية (A/77/75، الفقرة 26؛ انظر أيضاً A/76/551، الفقرة 6). وتأمل اللجنة الاستشارية أن يواصل الأمين العام تقديم المعلومات عن طلبات تلقي المشورة في مسائل النزاهة المؤسسية، وأن تُرصد المخاطر ذات الصلة بذلك ويُبلغ عنها في سياق التقرير المقبل.

برنامج إقرارات الذمة المالية

10 - يُدار برنامج إقرارات الذمة المالية لصالح الكيانات من منظومة الأمم المتحدة التي تستعين بالأمانة العامة في إنجاز خدمات إقرار الذمة المالية على أساس تقاسم التكاليف. وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2021، بلغ عدد مقدمي الإقرارات 5 043 فرداً، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 14,6 في المائة مقارنة ببلوغ عددهم 5 904 أفراد في عام 2020 (A/77/75، الفقرة 36، والشكل السابع). وبلغ معدل الامتثال لشروط البرنامج 99,9 في المائة في عام 2021. ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن ثلاثة من مقدمي الإقرارات من الأمانة العامة أخفقوا في الامتثال للشروط أُحيلوا إلى تدابير المساءلة المناسبة (المرجع نفسه، الفقرة 36، والمرفق). ويشير الأمين العام أيضاً إلى أن المراجعين الخارجيين الذين يستعين بهم البرنامج حددوا انطواء حالات 152 من مقدمي الإقرارات (3 في المائة) على ما مجموعه 173 تضارباً محتملاً في المصالح: قُدمت 84 توصية تتعلق بأنشطة خارجية (49 في المائة)، ثم 51 توصية (29 في المائة) تتعلق بعلاقات عائلية، و 37 توصية (21 في المائة) تتعلق بأنشطة مالية (A/77/75، الفقرة 39).

11 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن برنامج الإقرارات المالية هو النشاط الوحيد الذي يقوم به مكتب الأخلاقيات على أساس تقاسم التكاليف وأن استرداد التكاليف يتعلق بالفئات التالية من الموظفين: (أ) موظفو كيانات الأمانة العامة الممولة من مصادر غير الميزانية العادية وحساب دعم عمليات حفظ السلام؛ (ب) موظفو مكاتب الأخلاقيات وكبار موظفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها برتبة أمين عام مساعد وما فوقها؛ (ج) موظفو الكيانات الأخرى من منظومة الأمم المتحدة التي قررت الاستعانة بالأمانة العامة في إنجاز خدمات إقرارات الذمة المالية.

12 - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضا بأن مشاركة كيانات أخرى من الأمم المتحدة في البرنامج مكّنت من اتباع نهج متسق في تنفيذ سياسات تقديم إقرارات الذمة المالية، وساعدت تلك الكيانات على إدارة مخاطر تضارب المصالح، وعززت الفوائد المتأتية من وفورات الحجم. وبموجب هذا الترتيب، تقاسمت جميع الكيانات المشاركة التكاليف المتكبدة في تشغيل البرنامج، بما في ذلك التكاليف التقنية والتكاليف المرتبطة بالمراجعة والتكاليف التشغيلية والإدارية، مثل التكاليف المرتبطة بتطوير النظم وصيانتها واستضافتها والدعم التقني ومراجعة بيانات الإقرارات. وشملت التكاليف العناصر التالية: (أ) قيام مقدمي الخدمات الخارجيين بمراجعة الملفات وفقا للعقود التي أبرمتها الأمم المتحدة معهم؛ (ب) تقديم الدعم الإداري وما يتصل به من دعم إلى البرنامج؛ (ج) تطوير وتحديث وصيانة المنصة الإلكترونية التي تدعم البرنامج وتقديم الدعم التقني إلى البرنامج من طرف مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

13 - وطلبت اللجنة الاستشارية تزويدها بتوزيع للتكاليف المرتبطة ببرنامج إقرارات الذمة المالية لكنها لم تتلق ذلك. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم، في سياق التقرير المقبل، معلومات مفصلة عن التكاليف المرتبطة ببرنامج إقرارات الذمة المالية، بما في ذلك المبالغ المحملة على كيانات أخرى.

14 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن نسبة المشاركة في مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية المفتوحة لكبار المسؤولين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها زادت من 79,7 في المائة في عام 2020 إلى 84,9 في المائة في عام 2021. وقرر 135 موظفا من كبار الموظفين المستوفين لشروط المشاركة البالغ عددهم 159 موظفا أن يكشفوا عن موجز لأصولهم والتزاماتهم ومصالحهم الخارجية على العلن على صفحة الأمين العام الشبكية؛ بينما قرر 18 موظفا عدم المشاركة بدعوى شواغل أمنية أو بدعوى الحفاظ على الخصوصية أو لأسباب ثقافية؛ بينما لم يبلغ 6 موظفين عن قرارهم فيما إذا كانوا يريدون المشاركة؛ ولم يكن 7 موظفين مستوفين لشروط المشاركة بما أن عمليات مراجعة إقراراتهم لم تكن قد انتهت وقت كتابة التقرير. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن صفحة الأمين العام الشبكية لمبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية تقدم معلومات محدودة عن أصول كبار المسؤولين والتزاماتهم ومصالحهم الخارجية.

15 - وترى اللجنة الاستشارية أن نعت المبادرة بأنها مبادرة "للإعلان الطوعي" قد يعطي انطباعا خاطئا بأن جميع المعلومات التي يُكشف عنها لمكتب الأخلاقيات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية تُتاح على الصفحة الشبكية المتعلقة بهذه المبادرة. واللجنة قلقة كذلك إزاء عدم وجود معايير واضحة بشأن مستوى المعلومات التي يعلن عنها كبار المسؤولين الذين يختارون المشاركة في المبادرة. وبينما تقر اللجنة بأهمية المبادرة والسعي الإيجابي لكفالة مزيد من الشفافية في المنظمة، ترى أن من الضروري إدخال تحسينات على المبادرة لتحقيق كامل الأغراض منها. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة

إلى الأمين العام أن ينقح المعايير المتعلقة بنوع ومستوى المعلومات التي ينبغي أن يعلن عنها من يختارون المشاركة في المبادرة، ويُحيط الجمعية العامة بما استجد في سياق التقرير المقبل.

الحماية من الانتقام

16 - في عام 2021، تلقى مكتب الأخلاقيات 128 استفساراً في إطار سياسة الأمين العام التي تتعلق بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، والتي هي مبيّنة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1، ويمثل ذلك انخفاضاً بنسبة 7 في المائة مقارنة بتلقي 138 استفساراً في عام 2020. وكان الغرض من 84 طلباً من الطلبات الـ 128 المتلقاة في عام 2021 هو الحصول على المشورة وليس الحماية. وأفضى 37 طلباً من الطلبات الـ 44 المتبقية إلى الشروع في استعراضات أولية. وكان الغرض من ستة طلبات هو إجراء استعراضات من المستوى الثاني طلبها موظفون من الصناديق والبرامج التي هي أعضاء في فريق الأخلاقيات (المرجع نفسه، الفقرات 44-46).

17 - وفي عام 2021، أنجز مكتب الأخلاقيات 34 استعراضاً أولياً في غضون 13,3 يوماً في المتوسط بعد استلام جميع المعلومات المطلوبة، وهذا أداء لا يتجاوز المهلة الزمنية المحددة في السياسة وهي 30 يوماً. ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن 31 استعراضاً من تلك الاستعراضات الأولية الـ 34 خلصت إلى أن الحالات لا تشكل دعاوى انتقام ظاهرة الوجهة (تعلقت غالبية الادعاءات الأساسية عن سوء السلوك أو ارتكاب مخالفات بمنازعات في مكان العمل أو خلافات بين أشخاص)، وأن حالات الانتقام الثلاث المتبقية التي تشكل دعاوى انتقام ظاهرة الوجهة أُحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها ولم يكن هذا المكتب قد بُتّ فيها حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. ولم يتلق مكتب الأخلاقيات في عام 2021 أي إحالات من مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ تدابير وقائية (المرجع نفسه، الفقرات 47-55 والجدول 1 والشكل الثامن).

18 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية انخفاض عدد الاستفسارات في إطار سياسة الحماية من الانتقام في عام 2021. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن ثلاث حالات أُحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها لم يكن قد بُتّ فيها حتى 31 كانون الأول/ديسمبر. وتشير اللجنة إلى أنه، في سياق أول استقصاء بشأن العنصرية أجّره الأمانة في عام 2020 للوقوف على تصورات الموظفين بشأن مدى انتشار العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة، قال 52 في المائة من الذين أبلغوا عن التعرض لحادث تمييز عنصري إنهم غير راضين أو غير راضين جداً عن الطريقة التي تم بها التعامل مع الحالة، وقال 13 في المائة منهم فقط إنهم وجدوا شكلاً من أشكال الدعم أو الحماية من الانتقام (A/76/771، الفقرة 11). ونظراً لما لسياسة الحماية من الانتقام من أهمية محورية في تعزيز الشفافية والمساءلة في المنظمة وما لها أيضاً من أهمية محورية في نظام المنظمة لإقامة العدل، تأمل اللجنة الاستشارية أن تقدم معلومات أكثر تفصيلاً في سياق التقرير المقبل، بما في ذلك معلومات عن أي اتجاهات وتحديات يتسنى تحديدها، وعن مستوى وعي الموظفين بهذه السياسة وتعويلهم عليها.

إدارة الهدايا

19 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن تقدماً أُحرز في عام 2021 في تحويل المتطلبات الوظيفية لسجل الهدايا التجريبي على الإنترنت إلى نموذج أولي مجهز بتكنولوجيا محدثة، وأن الخطوة التالية هي تحويل النموذج الأولي إلى حل قابل للتطوير يستوفي جميع معايير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولا سيما فيما يتعلق بالأمن السيبراني. ومن المنتظر أن يستمر العمل على سجل الهدايا في عام 2022 (A/77/75، الفقرة 30). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن المشروع يُنفذ على أساس بذل قصارى الجهد، ولذلك كان تغيّر الأولويات المتصلة باستعادة القدرة على العمل بعد الكوارث واستمرارية تصريف الأعمال هو السبب الرئيسي لإعادة تخصيص الموارد المحدودة لتوجيهها إلى مبادرات أخرى تحتاج إلى اهتمام عاجل من المنظمة. وأبلغت اللجنة بأن الأولوية عادت لتُعطى لخطة العمل.

20 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية إحراز تقدم محدود في إنشاء سجل موحد للهدايا على الإنترنت، وتذكر مرة أخرى بتوصيتها بضرورة تحليل الفوائد والدروس المستفادة ومتطلبات التطوير المتعلقة بالسجل التجريبي قبل تطوير سجل الهدايا وتنفيذه على نطاق الأمانة العامة بأسرها (انظر A/76/551، الفقرة 13؛ و A/75/515، الفقرة 10؛ و A/74/539، الفقرة 14؛ و A/73/183، الفقرة 16). وتكرر اللجنة تأكيد الحاجة إلى مستويات مناسبة من الرقابة والتتبع والرصد فيما يتعلق باستلام الهدايا والاحتفاظ بها والتصرف فيها في السجل العالمي على الإنترنت وسلطة فرادى رؤساء الكيانات، وتأمل أن تقدم معلومات محدثة عن التقدم المحرز في سياق التقرير المقبل للأمين العام.

أنشطة التوعية والتدريب والتثقيف

21 - قام مكتب الأخلاقيات بأنشطة توعية وتدريب وتثقيف في عام 2021، بما في ذلك تقديمه 226 إحاطة بشأن الأخلاقيات موضوعة خصيصاً للغرض منها، بما فيها 64 إحاطة قدمت لموظفين معينين حديثاً برتبة أمين عام مساعد ورتب أعلى. ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن 12 733 مشاركاً أكملوا الدورة التدريبية الإلزامية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة في عام 2021 (A/77/75، الفقرتان 56 و 62). وتلاحظ اللجنة الاستشارية الجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات في تنظيم أنشطة التوعية والتدريب والتثقيف، ولا سيما من خلال تقديم إحاطات بشأن الأخلاقيات موضوعة خصيصاً للغرض منها، وتشجع المكتب على مواصلة جهوده في مجال التوعية.

ثالثاً - المقترحات المتعلقة باستقلال مكتب الأخلاقيات

22 - يقدم الأمين العام توصيات بشأن تدابير لتعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات في الفرع الثالث من تقريره، حيث أورد في الفقرة 82 التدابير الثلاثة المقترحة لتوافق عليها الجمعية العامة، وهي تدابير اقترحت أيضاً في تقاريره السابقة عن أنشطة المكتب (A/76/76، الفقرات 56-59؛ و A/75/82، الفقرات 60-68؛ و A/73/89، الفقرات 94 (أ) إلى (ج)). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن تعليقاتها وتوصياتها بشأن مقترحات الأمين العام ترد في تقاريرها ذات الصلة (A/76/551، الفقرات 16-25؛ و A/75/515، الفقرات 13-17؛ و A/74/539، الفقرة 15؛ و A/73/183، الفقرات 17-19). وتحيط اللجنة علماً بالقرار الأخير الذي اتخذته الجمعية العامة في آذار/مارس 2022، أي عدم اتخاذ أي إجراء بشأن العديد من التقارير المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك تقارير الأمين العام واللجنة المذكورة أعلاه.

23 - ولا تزال المقترحات الثلاثة المقدمة إلى الجمعية العامة للنظر فيها كما وردت في التقارير السابقة، وهي: (أ) تقديم مكتب الأخلاقيات للتقرير السنوي مباشرة إلى الجمعية العامة؛ (ب) تعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الإشراف على بعض أعمال المكتب؛ (ج) رفع رتبة رئيس المكتب إلى رتبة أمين عام مساعد (بدءاً من الرئيس المقبل للمكتب، إن وُفق على ذلك) (A/73/89، الفقرات 94 (أ)-(ج)؛ و A/76/76، الفقرة 56).

24 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها عن المعلومات الجديدة المقدمة منذ التقرير الأخير، بأن التقرير الحالي يتضمن عنصراً جديداً وهو الإشارة إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2021/5) الذي تحت فيه المفتشون الجمعية العامة على الموافقة على مقترحات الأمين العام من أجل تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات، والامتنال من ثم لتوصيات ومعايير الوحدة والممارسات الجيدة الراسخة. ووفقاً للأمين العام، يُستجاب في تقاريره A/77/75 و A/76/76 و A/75/82 و A/74/78 للتوصيات التي قدمتها اللجنة الاستشارية، حيث يرد فيها تحليل لعبء العمل ومزيد من الشرح للتدابير المقترحة.

25 - وتكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن رأيها بأن المعلومات الجديدة المقدمة في التقرير السابق والتقرير الحالي هي معلومات محدودة، وبأن هناك نقصاً في التحليل الموضوعي لعبء عمل مكتب الأخلاقيات وهيكله ومهامه وللاثار بالنسبة للكيانات الأخرى. وتلاحظ اللجنة مرة أخرى أنها لم تزود بمعلومات إضافية كافية لدعم المقترحات والرد على استفساراتها الإضافية (انظر أيضاً A/76/551، الفقرة 18).

26 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها بشأن تقديم تقرير الأخلاقيات مباشرة إلى هيئات الإدارة، بأن مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تُقدم تقاريرها السنوية مباشرة إلى ما تتبعه من مجالس تنفيذية ورئيس تنفيذي، وأن مكتب الأخلاقيات التابع لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة يُقدم أيضاً تقريره السنوي إلى المجلس التنفيذي الذي يتبع له. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن المتولين رئاسة وظيفة الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة الصحة العالمية يتبعون مباشرة إلى هيئة الإدارة في هذه الكيانات.

27 - وتكرر اللجنة الاستشارية التأكيد على رأيها الثابت بأن أي تعديل لمكانة مكتب الأخلاقيات وتسلسله الإداري وهيكل إدارته ستكون له عواقب كبيرة على الأمانة العامة والمنظمة ككل (انظر A/73/183، الفقرة 19؛ و A/74/539، الفقرة 15؛ و A/75/515، الفقرة 14؛ و A/76/551، الفقرة 20). وتشير اللجنة مرة أخرى إلى أنها لا تزال غير قادرة على تقديم مزيد من التوصيات في ظل عدم توفر معلومات عن الآثار المترتبة على التعديلات المقترحة (انظر أيضاً A/76/551، الفقرة 20).

28 - وفيما يتعلق بدور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الإشراف على بعض أعمال مكتب الأخلاقيات، أبلغت اللجنة مرة أخرى، عند استفسارها، بأن الهدف من التدبير المقترح هو إضفاء الطابع الرسمي على الممارسات الحالية غير الرسمية المعمول بها بين هاتين الهيئتين المستقلين من أجل زيادة الاستقلال التنفيذي وتعزيز مساءلة المكتب. وأشار أيضاً إلى أن من المتوخى في المقترح أن يُدرج في إطار عملية تعيين رئيس المكتب وتقييم أدائه تقديم اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة المشورة إلى الأمين العام

بشأن أداء الرئيس عن طريق استعراض خطة العمل السنوية للمكتب. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة هي هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة تعمل بصفتها هيئة استشارية خبيرة، ولا تتبع للأمين العام. وتكرر اللجنة الاستشارية التأكيد كذلك على أن إضافة تسلسل إداري يربط اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة بالأمين العام ليلتقى منها التوجيه فيما يتعلق بخطة عمل مكتب الأخلاقيات وتقييم أداء رئيس هذا المكتب سيُشكل تغييراً في ولاية اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة وعبء عملها (انظر أيضاً A/76/551، الفقرة 21).

29 - وتحيط اللجنة الاستشارية علماً مرة أخرى بمهام مكتب الأخلاقيات وولايته واختصاصاته الحالية التي حُدّدت في نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22 والتي رحبت بها الجمعية العامة في قرارها 254/60 (انظر أيضاً A/75/515، الفقرة 13؛ و A/76/551، الفقرة 19)، ولا سيما الطابع الاستشاري لولايته. وأُبلغت اللجنة، عند استفسارها، بأنه في ضوء الطابع الاستشاري لولاية المكتب وفي ضوء مركزه المستقل، لا تشكل المشورة المقدمة قراراً إدارياً، وأن عملية الموافقة لا تشمل المكتب. ولذلك، فعند إصدار المكتب مشورته، من المفترض أخذ تقييم المخاطر المقدم في الحساب في عملية اتخاذ القرار التي قد تتطوي أيضاً على قرارات تستند إلى اعتبارات تتعلق بالسياسة العامة أو الموارد البشرية أو اعتبارات قانونية أو غيرها.

30 - وتشدد اللجنة الاستشارية على أن التغييرات المقترحة إدخالها على التسلسل الإداري لمكتب الأخلاقيات واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة ستكون لها آثار على ولاية المكتب لأنها ستجعله في مكانة هيئات الرقابة المستقلة. وترى اللجنة أن من الضروري تقديم معلومات مفصلة عن النتائج الأوسع للتغييرات المقترحة، ولا سيما عن أثر الطابع الاستشاري القائم للمكتب، وإنجاز تقييم أكثر تعمقاً لعبء عمله ومهامه، بما في ذلك من حيث ما يتعلق بالكيانات الأخرى في المنظومة (انظر أيضاً الفقرتين 25 و 27 أعلاه)، حتى يتسنى للجمعية العامة أن تنظر في المقترحات على نحو شامل.

31 - ويقترح الأمين العام مرة أخرى رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات، المعين حالياً برتبة مدير (مد-2)، إلى أمين عام مساعد. وأُبلغت اللجنة، عند استفسارها عن المشاكل التي وُجّهت في الماضي نتيجة رتبة رئيس المكتب، بحالتين كان سيكون للمكتب أن يقدم فيهما، لو اختلف الوضع، آراء بشأن مسائل نوقشت في مننديات سياساتية، ولكن رئيس المكتب لم يتمكن من الحضور، أو علم بعدد بالقرار المتخذ، لأن أساس المشاركة في المننديات هو الرتبة. وأُبلغت اللجنة أيضاً بأن متولّي وظيفة الأخلاقيات عضو بحكم منصبه في لجنة الإدارة التابعة للأمين العام.

32 - ورُوِّدَت اللجنة الاستشارية بمعلومات عن رتب رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج والوكالات، وتُلاحظ أن رؤساء مكاتب الأخلاقيات في جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة هم إما برتبة ف-5 أو مد-1 على أساس النقرغ أو على أساس عدم النقرغ بالاقتران مع اضطلاعهم بمهام تنظيمية أخرى، باستثناء رئيس مكتب واحد يعمل برتبة ف-4 على أساس عدم النقرغ. وتلاحظ اللجنة مرة أخرى أيضاً أن ملاك موظفي مكتب الأخلاقيات لم يتغير، وأنه يتألف من 12 موظفاً (1 مد-2، 2 ف-5، 2 ف-4، 3 ف-3، 1 ف-2، 1 من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، 2 من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، بمن فيهم رئيس المكتب (مد-2).

33 - ولا تزال اللجنة الاستشارية ترى أن مصداقية الدور الاستشاري لمكتب الأخلاقيات لا تكمن في رتبة رئيس المكتب، بل في ولاية المكتب ومهامه. وتشدد اللجنة على أن كبر رتبة الوظيفة ينبغي ألا يمثل

مؤشرا على المصادقية، وينبغي عدم استخدام رتبة أي وظيفة كمبرر لاستبعاد شاغلها من الاضطلاع بالمهام ذات الصلة بمسؤوليات الوظيفة. وتأمل اللجنة أن يكفل الأمين العام مشاركة رئيس المكتب في المنتديات الداخلية، حسب الاقتضاء، ولا سيما حيثما يُنتظر أن يشمل النظر في السياسات الجديدة آراء متولّي وظيفة الأخلاقيات. ومن ثم، لا تزال اللجنة ترى أن رئيس المكتب، المعين حاليا برتبة مد-2، هو في الرتبة المناسبة لتوجيه وتنسيق عمل المكتب على تنفيذ سياسة متجاوبة ومتسقة لتعزيز ثقافة تقوم على الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. ولذلك، توصي اللجنة بعدم الموافقة على اقتراح إعادة تصنيف وظيفة رئيس المكتب من رتبة مد-2 إلى رتبة أمين عام مساعد (انظر أيضا A/76/551، الفقرة 24).

رابعاً - الاستنتاجات

- 34 - ترد الإجراءات التي يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة 82 من تقريره (A/77/75). ويطلب الأمين العام إلى الجمعية أن توافق على التوصيات المتعلقة بتعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات على نحو ما هو مبين في الفقرات من 6 إلى 16 من تقريره.
- 35 - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، رهنا بمراعاة تعليقات اللجنة وتوصياتها الواردة أعلاه.