

Distr.: General
19 November 2021
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والسبعون
البند 143 من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/76/76) المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة 254/60. وُردت اللجنة أثناء نظرها في التقرير بمعلومات وتوضيحات إضافية، اختتمت برودود خطية كاملة مؤرخة 15 تشرين الأول/أكتوبر ووردت في 20 تشرين الأول/أكتوبر 2021.

ثانيا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

2 - خلال السنة التقييمية 2020، تلقى مكتب الأخلاقيات 1 681 طلباً للحصول على خدمات مقابل 2 141 طلباً في عام 2019، وهو ما يمثل انخفاضاً قدره 21,5 في المائة وتراجعا عن الاتجاه نحو زيادة الطلبات الواردة خلال فترات الإبلاغ الخمس الماضية: 1 966 طلباً في عام 2018؛ و 1 490 طلباً في عام 2017؛ و 1 124 طلباً في عام 2016 (المرجع نفسه، الشكل الأول). ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن المكتب نظم 133 جلسة توعية وإحاطة لأفراد وجماعات في عام 2020 مقابل 224 جلسة في عام 2019 (A/75/82، الفقرة 44؛ وانظر أيضا A/75/515، الفقرة 11)، وتلقت 691 استفساراً للحصول على المشورة، مقابل 934 استفساراً في عام 2019. وبالإضافة إلى ذلك، يشير أيضاً إلى أن عدد الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام انخفض من 204 طلبات في عام 2019 إلى 138 طلباً في عام 2020؛ وأن متوسط عدد الأيام اللازمة في عام 2020 لإجراء استعراضات أولية لدى تلقي جميع المعلومات المطلوبة للشكوى هو 14,5 يوماً مقابل المتوسط البالغ 14,2 يوماً في عام 2019 (A/76/76، الفقرتان 9 و 35 والشكلان الثاني والثالث) والمتوسط البالغ 13 يوماً في عام 2018 (A/75/82، الفقرة 38؛



وانظر أيضاً [A/75/515](#)، الفقرة 2). وتحقق معدل امتثال يبلغ 99,9 في المائة فيما يتعلق بتقديم إقرارات الذمة المالية، إلى جانب تحقيق نسبة 79,7 في المائة للمشاركة في مبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية المفتوحة لكبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها ([A/76/76](#)، الفقرتان 19 و 26).

المشورة والتوجيه

3 - يبيّن التقرير التطور في العدد السنوي لطلبات الحصول على خدمات المكتب (المرجع نفسه، الشكل الأول) ويعرض كذلك تفاصيل عن طلبات الحصول على الخدمات حسب الموقع والكيان (المرجع نفسه، الشكل الثاني). ويبيّن الأمين العام أن المشورة المتعلقة بالأخلاقيات لا تزال تمثل غالبية طلبات الخدمات التي تلقاها المكتب، حيث شكّلت 41 في المائة من مجموع طلبات الحصول على الخدمات المقدمة في عام 2020 (المرجع نفسه، الشكل الثالث). ويبيّن أيضاً أن العدد الأكبر من طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات كان يتعلق بأنشطة خارجية، وذلك على غرار الفترات السابقة (المرجع نفسه، الشكل الرابع).

4 - وقد أفاد التقرير بأن الفترة المشمولة بالتقرير شهدت تقديم 691 طلباً للحصول على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 26 في المائة مقارنة بالطلبات الواردة في عام 2019 وعددها 934 طلباً (المرجع نفسه، الفقرة 11). وفيما يلي تفاصيل طلبات الحصول على المشورة الواردة وعددها 691 طلباً: الأنشطة الخارجية (341)؛ والمسائل المرتبطة بالعمل (45)؛ والفحص قبل التعيين (69)؛ وحالات أخرى من تضارب المصالح، بما في ذلك الاستثمارات/الأصول الشخصية والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة (79)؛ وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك (65)؛ والهدايا والتكريمات (47)؛ والمسائل المتعلقة بالنزاهة المؤسسية (45) (المرجع نفسه، الشكل الخامس).

5 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الانخفاض في طلبات الحصول على المشورة يعتبر استثنائياً ويعزى إلى الجائحة لأن المكتب ظل يستجيب لعدد متزايد من الطلبات على مر السنين (المرجع نفسه، الشكل الأول، و [A/70/307](#)، الشكل الأول). وأشار المكتب إلى أن حجم طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات بدأ في الزيادة مع رفع القيود المتصلة بجائحة كوفيد-19 وغيرها من التدابير. وفي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 5 تشرين الأول/أكتوبر 2020، تلقى مكتب الأخلاقيات 499 طلباً للحصول على مشورة في مجال الأخلاقيات؛ وخلال الفترة نفسها من عام 2021، تلقى مكتب الأخلاقيات 587 طلباً. وتلقت اللجنة، عند الاستفسار، تفسيراً مفاده أن فئة المشورة "الاتساق" تتعلق باتساق السياسات وتطبيقها داخل الأمانة العامة وفيما بين أجهزة وبرامج المنظمة التي تدار بشكل منفصل بشأن المعايير الأخلاقية؛ وأن فئة "وضع المعايير" تتعلق بتعليقات المكتب على بعض مشاريع السياسات، والاستعراضات السياسية والمبادئ التوجيهية بشأن مختلف المسائل التي قد تكون لها آثار أخلاقية؛ وأن فئة الطلبات "الأخرى" تتألف من استفسارات بشأن مسائل لا تندرج ضمن فئات المكتب المقررة من المشورة في مجال الأخلاقيات، ووضع المعايير، والتوعية، وإقرار الذمة المالية، من بين أمور أخرى (انظر [A/76/76](#)، الفقرة 9).

6 - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن الانخفاض في فئة "الشواغل المتعلقة بالعمل" من 160 في عام 2018 إلى 134 في عام 2019، وإلى 45 في عام 2020 يعزى إلى زيادة الوعي بين الموظفين بالموارد الأنسب لمعالجة شواغلهم. واستعيض عن الشواغل التقليدية المتصلة بالعمل بالشواغل المتعلقة

بالعمل عن بُعد والشواغل الصحية (المرجع نفسه، الفقرة 12). وزودت اللجنة أيضاً بتفاصيل عن الاستفسارات المتعلقة بالنزاهة المؤسسية وأخلاقيات الشراء والكيانات الخارجية. وتلاحظ اللجنة الزيادة في الأسئلة الواردة بشأن العناية الواجبة والنزاهة المؤسسية وأخلاقيات الشراء، والتي ارتفعت من 28 في عام 2019 إلى 45 في عام 2020، وأن أكبر عدد من تلك الاستفسارات (11 استفساراً في عام 2019 و 39 استفساراً في عام 2020) يتعلق بالنزاهة المؤسسية. وتلاحظ اللجنة الاستشارية التحول في نوع الاستفسارات وزيادة عدد الاستفسارات المتعلقة بالنزاهة المؤسسية، الأمر الذي يدل على زيادة الوعي بالمخاطر المصاحبة التي تهدد سمعة المنظمة. ولذلك توصي اللجنة برصد المخاطر المتصلة بالنزاهة المؤسسية، وتقديم معلومات مستكملة في التقرير القادم للأمين العام.

تنفيذ برنامج إقرارات الذمة المالية

7 - يشير الأمين العام إلى أن برنامج إقرارات الذمة المالية يُدار على أساس تقاسم التكاليف للكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي تستعين بالأمانة العامة من أجل الحصول على خدمات الإقرار المالي. ويشير إلى أن البرنامج حقق معدل امتثال بلغ 99,9 في المائة في عام 2020 وأن ما مجموعه 5 904 أشخاص قدموا إقرارات، وهو ما يمثل انخفاضاً قدره 253 مقارنة بما عدده 6 517 شخصاً قدموا إقرارات في دورة عام 2019 (المرجع نفسه، الفقرة 19 والشكل السادس). وفي عام 2020، كان من بين مقدمي الإقرارات المشاركين في برنامج إقرارات الذمة المالية، البالغ عددهم 5 904 أشخاص، ما عدده 1 665 شخصاً من الأمانة العامة، و 1 112 شخصاً من عمليات حفظ السلام، و 3 127 شخصاً من كيانات الأمم المتحدة الأخرى. ويشير الأمين العام إلى أن تكوين مجموع مقدمي الإقرارات قد استمر في التغيير في الفترة الممتدة من عام 2018 إلى عام 2020، مع انخفاض أعداد مقدمي الإقرارات من الأمانة العامة ومن عمليات حفظ السلام مقابل زيادة مجموع مقدمي الإقرارات من كيانات الأمم المتحدة الأخرى (المرجع نفسه، الشكل السادس).

8 - ويشير الأمين العام إلى أن من بين مقدمي الإقرارات غير الممتثلين وعددهم ستة أشخاص، كان هناك خمسة أشخاص من كيانات غير تابعة للأمانة العامة وشخص واحد من الأمانة العامة؛ وأحيل مقدمو الإقرارات غير الممتثلين إلى تدابير المساءلة المناسبة (المرجع نفسه، الفقرة 19 والمرفق). ويشير أيضاً إلى أن المراجعين الخارجيين للبرنامج تبين لهم أن 224 شخصاً من مقدمي الإقرارات (3,8 في المائة) لديهم تضارب محتمل في المصالح، وهو ما يمثل زيادة طفيفة عن عددهم البالغ 211 (3,4 في المائة) في عام 2019. وتبين وجود ما مجموعه 264 بنداً من بنود تضارب المصالح، منها 43 بنداً تتعلق بأنشطة مالية؛ و 179 بنداً تتعلق بأنشطة خارجية؛ و 40 بنداً تتعلق بعلاقات أسرية أو شخصية؛ وبنندان يتعلقان بفئات أخرى (المرجع نفسه، الفقرة 22).

9 - وارتفعت نسبة المشاركة في مبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية المفتوحة لكبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها إلى 79,7 في المائة في عام 2020 مقارنة بنسبة المشاركة البالغة 75,6 في المائة في عام 2019. ومن بين كبار الموظفين المؤهلين البالغ عددهم 158 موظفاً، اختار 126 منهم الكشف علناً عن موجز لأصولهم والتزاماتهم ومصالحهم الخارجية على صفحة الأمين العام على شبكة الإنترنت؛ واختار ما مجموعه 24 موظفاً (15,2 في المائة) عدم المشاركة بدعوى شواغل أمنية أو احترام الخصوصية، أو لأسباب ثقافية أو شخصية، وهو ما يمثل زيادة مقارنة بنسبة المشاركة في

عام 2019. وعلى الرغم من أن التقرير يشير إلى أن معدل المشاركة ارتفع بنسبة 6,3 في المائة في عام 2020 مقارنة بعام 2019، تلاحظ اللجنة الاستشارية من التقرير السابق للأمين العام أن معدل المشاركة المبلغ عنه في البداية كان 115 (75,6 في المائة) ثم صُحح إلى 111 (73,0 في المائة) في عام 2019، ونتيجة لذلك كان معدل المشاركة سيرتفع بنسبة 6,7 في المائة في عام 2020 (A/75/82 و A/75/82/Corr. 1، الفقرة 29 و A/76/76، الفقرة 26). وترحب اللجنة الاستشارية باستمرار زيادة المشاركة في مبادرة الإعلان الطوعي وتأمل أن يتخذ الأمين العام جميع التدابير اللازمة لمعالجة حالات تضارب المصالح المحتملة مع تطبيق إطار المساواة اللازم، وأن يواصل تشجيع كبار الموظفين الذين لم يعلنوا بعد عن موجز بأصولهم على أن يقوموا بذلك في الدورات المقبلة.

حماية الموظفين من الانتقام

10 - يشير التقرير إلى أن سياسة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، على النحو المبين في نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1 تساعد المنظمة في أن تؤدي وظائفها على نحو منفتح وشفاف ونزيه (A/76/76، الفقرة 28). وفي عام 2020، تلقت مكتب الأخلاقيات 138 استفساراً بموجب السياسة، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 32 في المائة مقارنة بعام 2019 (204 استفسارات). ومن بين الطلبات التي وردت في عام 2020، وعددها 138 طلباً، كان هناك 98 طلباً تتعلق بالمشورة لا بالحماية. ومن بين الطلبات المتبقية وعددها 40 طلباً، أسفر 31 طلباً عن بدء استعراضات أولية، وكانت 7 طلبات منها محولة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ إجراءات وقائية محتملة، وطلبان منها لإجراء استعراضات من المستوى الثاني طلبها موظفو الصناديق والبرامج الأخرى من الفريق المعني بالأخلاقيات. ومن بين الاستعراضات الأولية الـ 31 التي بدأت في عام 2020، أنجز 27 منها وضرف النظر عن ثلاث شكاوى؛ وأنجز الاستعراض المتبقي في أوائل عام 2021. ونظراً لبدء ثلاثة استعراضات أولية في عام 2019 وإنجازها في أوائل عام 2020، فقد أنجز 30 استعراضاً أولياً في عام 2020؛ ومن بين تلك الاستعراضات، لم يتبين في 28 منها وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وفي عام 2020، أحال المكتب ثلاث حالات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، منها حالة نُقض فيها قرار المكتب من قبل الرئيس المناوب للفريق المعني بالأخلاقيات (المرجع نفسه، الفقرات 30-32). ويشير الأمين العام إلى أن مكتب الأخلاقيات قرر في عام 2020، بعد قيامه بمباشرة التحقيقات وإجراء استعراض مستقل للنتائج والوثائق الداعمة، إثبات الانتقام في ثلاث حالات (منها حالتان أُحيلتا للتحقيق في عام 2019 وحالة واحدة أُحيلت في عام 2020)، ولكنه لم يثبت في سبع حالات أخرى (منها ست حالات أُحيلت للتحقيق في عام 2019 وحالة واحدة أُحيلت في عام 2020) (المرجع نفسه، الفقرة 34). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن ثلاث حالات أُحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام 2020، مقابل 13 حالة في عام 2019 (المرجع نفسه، الجدول 1).

إدارة الهدايا

11 - فيما يتعلق بالهدايا التي يتلقاها موظفو الأمانة العامة، يشير الأمين العام إلى أن إدارة الهدايا لها طابع لامركزي بالنسبة لفرادى الكيانات، على النحو المنصوص عليه في الأمر الإداري ST/AI/2010/1. ويقوم الموظف الإداري بإعداد وتعهد سجل لتدوين معلومات موجزة بشأن جميع التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت التي يقبلها الموظفون. ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن مدى

ملاءمة تلقي الهدايا أو تقديمها، في حين تتناول إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تنسيق تجهيز الهدايا وإدارتها. ويشير أيضا إلى أن الإدارة قامت في شباط/فبراير 2020 بتتقيح التصميم الوظيفي للسجل، بما يشمل وضع نموذج كامل للحل، وذلك بغية إنشاء سجل موحد جديد للهدايا على الإنترنت. وبالإضافة إلى ذلك، يشير إلى أن مراحل التقييم التقني والتصميم والتطوير قد أُجّلت بسبب تضارب الأولويات الناجم عن حالة الطوارئ الحالية لجائحة كوفيد-19 والحالة المالية المعقدة التي واجهتها المنظمة طوال عام 2020 (المرجع نفسه، الفقرتان 15 و 16).

12 - ويشير الأمين العام إلى أنه يجري حاليا تقييم خيارين مختلفين، وسيقدمان للنظر فيهما، إلى جانب احتياجات التمويل ذات الصلة، من خلال اللجنة التوجيهية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وستُقدّم معلومات مُحدّثة في التقرير المقبل للأمين العام (المرجع نفسه، الفقرة 16). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن رؤساء الكيانات فوضوا سلطات الموافقة على قبول الأوسمة أو الهدايا، وأن لمحة عامة عن الهدايا التي تلقّتها الأمانة العامة للأمم المتحدة في عام 2020 لم تكن متاحة في ذلك الوقت. وأبلغت اللجنة أيضا أنه من المتوقع أن تكون التقارير والمعينات البصرية في متناول رؤساء الكيانات ونقاط الاتصال المعينة داخل كل كيان ضمن سجل هدايا الأمانة العامة على الإنترنت.

13 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية التقدم المحدود المحرز في إنشاء سجل موحد للهدايا على الإنترنت، وتذكر مرة أخرى بتوصيتها المتعلقة بضرورة تحليل الفوائد والدروس المستفادة والمتطلبات الإنمائية للسجل التجريبي، قبل وضع سجل وتعميم سجل الهدايا على الصعيد العالمي للأمانة العامة (انظر A/73/183، الفقرة 16؛ و A/74/539، الفقرة 14، و A/75/515، الفقرة 10). وتلاحظ اللجنة 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 اللجنة أن تقدم معلومات مستكملة بشأن تنفيذ منصة تسجيل الهدايا على الإنترنت في التقرير القادم للأمين العام.

أنشطة التوعية والتدريب والتثقيف

14 - يشير الأمين العام إلى أن مكتب الأخلاقيات اضطلع في عام 2020 بأنشطة للتوعية والتدريب والتثقيف. ويفيد بأن المكتب عقد 133 جلسة توعية وقدم 82 إحاطة مخصصة للأخلاقيات، منها إحاطات للموظفين المعيّنين حديثا برتبة أمين عام مساعد وما فوقها. ويشير أيضا إلى أن عدم رفع القيود المفروضة على السفر بسبب جائحة كوفيد-19 دفعت مكتب الأخلاقيات إلى إجراء أو إطلاق جلسات توعية افتراضية لدى عدد من البعثات والمكاتب. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مكتب الأخلاقيات قدم في عام 2019 ما عدده 224 إحاطة مخصصة للأخلاقيات (A/75/515، الفقرة 11). وبالإضافة إلى ذلك، يشير الأمين العام إلى أن 636 5 مشاركا أتموا الدورة التدريبية الإلزامية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة في عام 2020 (A/76/76، الفقرات 9 و 41 و 42 و 44).

15 - وتذكر اللجنة الاستشارية بأنها كانت قد أبلغت سابقا بأن استراتيجية الاتصالات في مكتب الأخلاقيات، خلال جائحة كوفيد-19، قد نقلت في عام 2020 إلى تدخلات عن بعد، بدلا من القيام بزيارات موقعية فعلية، واستُفيد من الدروس بشأن سبل إشراك الموظفين على نحو أكثر فعالية باستخدام أساليب العمل من بعد، بسبل من قبيل الحد من حجم الأفرقة واستخدام جلسات أكثر تركيزا بشأن موضوع محدد بدلا من عقد اجتماعات مفتوحة. وتشير اللجنة أيضا إلى أن المكتب يعترم مواصلة القيام بزيارات موقعية وأنه

سيتابع أنشطة الاتصالات عن بعد وسيعزز استخدامها (A/75/515، الفقرة 12). وتحيط اللجنة الاستشارية علماً بالجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات في مجال التوعية والتدريب والتثقيف وتشجع المكتب على استخدام أساليب مختلفة، منها وسائل الاتصال عن بعد، لزيادة جهوده في مجال التوعية، ولا سيما من خلال تقديم إحاطات مخصصة للأخلاقيات.

ثالثاً - المقترح المتعلق باستقلالية مكتب الأخلاقيات

16 - يحدد الأمين العام توصيات بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات في الجزء السادس من تقريره، ويقدم في الفقرات من 56 إلى 59 التدابير الثلاثة المقترحة على الجمعية العامة لإقرارها، والتي اقترحت أيضاً في تقاريره السابقة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/73/89، الفقرة 94 (أ)-(ج) و A/75/82، الفقرات 60-68). وتذكر اللجنة الاستشارية بأن تعليقاتها وتوصياتها بشأن مقترحات الأمين العام المذكورة واردة في تقاريرها ذات الصلة (A/73/183، الفقرات 17-19؛ و A/74/539، الفقرة 15؛ و A/75/515، الفقرات 13-17) وأن الجمعية العامة تنظر فيها حالياً.

17 - وتظل المقترحات الثلاثة المقدمة إلى الجمعية العامة للنظر فيها كما هي دون تغيير: (أ) أن يقوم مكتب الأخلاقيات بتقديم التقرير السنوي مباشرة إلى الجمعية العامة؛ (ب) تعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة من أجل تدعيم إطار المساءلة بأن يضاف إلى اختصاص اللجنة الاستشارية الاستعراض الاستشاري لخطط العمل السنوية للمكتب، وتقديم مدخلات في تقييم أداء رئيس المكتب، والإذن للمكتب بالتشاور مع اللجنة بشأن المسائل التي قد يكون لدى الأمين العام تضارب مصالح فيها؛ (ج) رفع رتبة رئيس المكتب إلى رتبة أمين عام مساعد (بدءاً من رئيس المكتب الجديد، في حالة الموافقة على ذلك) (انظر أيضاً A/73/89، الفقرة 94 (أ)-(ج) و A/76/76، الفقرة 56).

18 - وتعرض الفقرات من 60 إلى 63 من تقرير الأمين العام أثر هذه المقترحات على عبء عمل مكتب الأخلاقيات وهيكله ومهامه. ويشير الأمين العام في الفقرات من 64 إلى 66 إلى أن هناك آثاراً محدودة على المكاتب الأخرى في الأمانة العامة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وترى اللجنة الاستشارية أن المقترح الحالي لم يقدم سوى معلومات جديدة محدودة، وأن هناك نقصاً في التحليل الموضوعي لعبء العمل والهيكل والمهام، فضلاً عن الآثار المترتبة على الكيانات الأخرى. وتلاحظ اللجنة كذلك أنه لم تزود بمعلومات إضافية كافية لإثبات المقترحات ومعالجة استفساراتها الإضافية.

19 - وتحيط اللجنة الاستشارية علماً مرة أخرى بالمهام الحالية لمكتب الأخلاقيات على النحو المحدد في نشرة الأمين العام (ST/SGB/2005/22)، وعلى النحو الذي رحبت به الجمعية العامة في قرارها 254/60 (انظر أيضاً A/75/515، الفقرة 13).

20 - وفيما يتعلق بتقديم التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات مباشرة إلى الجمعية العامة والتسلسل الإداري للمكتب، تلاحظ اللجنة الاستشارية أنها لم تُزود بأي عناصر جديدة تبرر ضرورة تعديل الهياكل التنظيمية الحالية وتكرر تأكيد رأيها السابق بأن المقترحات لا تزال تفتقر إلى إثبات وأن إدخال أي تنقيحات في مكانة 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). وتلاحظ اللجنة أنه في غياب هذه المعلومات المتعلقة بالآثار المترتبة على التنقيحات

المقترحة، ونظرا لأن ولاية مكتب الأخلاقيات ستحتاج إلى تعديل كبير من أجل تمكين المكتب من تقديم تقارير إلى الجمعية العامة بصورة مباشرة، فلا يسع اللجنة أن تقدم مزيدا من التوصيات.

21 - وفيما يتعلق بدور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة، أبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن مكتب الأخلاقيات تستشير اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة بشأن تفاعلاتها مع وظيفة الرقابة الداخلية، كما تسأل عن عملها بطريقة غير رسمية. وأبلغت اللجنة أيضا بأن الهدف من التدبير المقترح هو إضفاء الطابع الرسمي على الممارسات غير الرسمية الحالية بين المكتبين المستقلين من أجل تحقيق قدر أكبر من الاستقلال التشغيلي وتعزيز مساءلة المكتب وأن رئيس مكتب الأخلاقيات مسؤول حاليا أمام الأمين العام الذي يقدم تقريرا عن أنشطة المكتب إلى الجمعية العامة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة هي هيئة فرعية تقدم الخبرة والمشورة إلى الجمعية العامة ولا تقدم تقاريرها إلى الأمين العام. وعلاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة أن إضافة تسلسل إداري إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة للحصول على التوجيه فيما يتعلق بخطة عمل مكتب الأخلاقيات وتقييم أداء رئيس المكتب، سيشكل تغييرا في ولاية اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة وعبء عملها، فضلا عن طبيعة مكتب الأخلاقيات لمواءمته مع هيئات الرقابة المستقلة، وسيؤدي إلى آثار أوسع نطاقا على صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وفي ظل غياب تفسير إضافي كاف، لا تزال اللجنة ترى أن التغيير المقترح في التسلسل الإداري لم يكن مبررا.

22 - ويقترح الأمين العام مرة أخرى رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات، المعين حاليا برتبة مد-2، إلى رتبة أمين عام مساعد. وتذكر اللجنة الاستشارية بأنها زودت بمعلومات عن رتب رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج والوكالات وتلاحظ أن رؤساء مكاتب الأخلاقيات في جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة إما في الرتبة ف-5 أو مد-1 على أساس التفرغ أو على أساس عدم التفرغ بالاقتران مع اضطلاعهم بمهام أخرى. وتذكر اللجنة أيضا بالمعلومات المقدمة بشأن مهام رئيس مكتب الأخلاقيات، بما في ذلك الوظيفة الاستشارية (انظر A/75/515، الفقرة 15). وتلاحظ اللجنة أن ملاك موظفي المكتب لم يتغير، ويتألف من 12 موظفا (1 مد-2، 2 ف-5، 2 ف-4، 3 ف-3، 1 ف-2، ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية) ووظيفتان من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، بما في ذلك رئيس المكتب (مد-2).

23 - ويقدم الأمين العام أيضا ثلاثة مقترحات أخرى: تحديد مدة ولاية رئيس المكتب بفترة ولاية واحدة مدتها خمس سنوات، مع إمكانية التجديد لفترة إضافية واحدة؛ وضمان البقاء في المنصب طوال فترة الولاية لرئيس المكتب؛ وتقييد إعادة توظيف رئيس المكتب داخل الأمانة (A/73/89، الفقرة 94 (د)-(و))، و A/76/76، الفقرتان 56 و 59). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الجمعية العامة أحاطت علما بهذه المقترحات الثلاثة، لأنها تدرج تحت السلطة الإدارية للأمين العام.

24 - وتحيط اللجنة الاستشارية علما بمقترحات الأمين العام المتعلقة بتطبيق حدود على مدى ولاية رئيس مكتب الأخلاقيات، وضمان البقاء في المنصب طوال فترة الولاية، والقيود المفروضة على إعادة توظيف رئيس مكتب الأخلاقيات داخل الأمانة العامة. غير أن اللجنة ترى أن الارتقاء المقترح بالوظيفة من رتبة مد-2 إلى رتبة أمين عام مساعد لم يكن له ما يبرره من حيث استقلالية الوظيفة، ووضع المكتب في الهيكل التنظيمي العام، وولايته ومسؤولياته، وتفاعله العام مع المكاتب الأخرى، فضلا عن الصناديق والبرامج. ولا تزال اللجنة ترى أن مقترح رفع رتبة الوظيفة من مد-2 إلى رتبة أمين عام مساعد ليس له ما يبرره نظرا لأن مصداقية الدور الاستشاري لمكتب الأخلاقيات لا تكمن في رتبة رئيس

المكتب، بل بالأحرى في ولاية المكتب ومهامه. وتلاحظ اللجنة أن مستوى الأقدمية ينبغي ألا يمثل مؤشراً على المصداقية وأن عمل المكتب يمكن أن يُبرز عن طريق مجموعة متنوعة من الوسائل الأخرى. وعلاوة على ذلك، تكرر اللجنة التأكيد على أنه ينبغي عدم استخدام رتبة أي وظيفة معينة كمبرر لاستبعاد شاغلها من الاضطلاع بالمهام ذات الصلة بمسؤوليات الوظيفة. ولذلك، لا تزال اللجنة ترى أن رئيس مكتب الأخلاقيات، المعين حالياً برتبة مد-2، هو في الرتبة المناسبة لتوجيه وتنسيق عمل المكتب في تنفيذ سياسة متجاوبة ومتسقة لتعزيز ثقافة تقوم على الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. ولذلك، توصي اللجنة بعدم الموافقة على مقترح إعادة تصنيف وظيفة رئيس مكتب الأخلاقيات من مد-2 إلى رتبة أمين عام مساعد.

25 - وتؤكد اللجنة الاستشارية مرة أخرى أنه إذا أراد الأمين العام تقديم مقترح مسوَّغ تماماً بشأن استقلالية مكتب الأخلاقيات، يتعين أن يشمل التقرير المفصل مسائل من قبيل عبء عمل المكتب وهيكله ومهامه. ويتعين النظر أيضاً بصورة مفصلة في الآثار على المكاتب الأخرى في الأمانة العامة، بما في ذلك هيئات الرقابة وكيانات الرقابة الأخرى، إضافة إلى الآثار الأوسع نطاقاً على صناديق وبرامج الأمم المتحدة.

رابعاً - الاستنتاجات

- 26 - ترد الإجراءات التي يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة 68 من تقريره (A/76/76). ويطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بالتقرير وأن توافق على التوصيات المتعلقة بتعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات، على النحو المبين في الفقرات 55 إلى 66 من تقريره.
- 27 - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، رهنا بمراعاة تعليقات اللجنة وتوصياتها الواردة أعلاه.