

Distr.: General
1 August 2022
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون
البند 145 من جدول الأعمال المؤقت*
وحدة التفتيش المشتركة

استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2021/5).

* A/77/150



أولاً - مقدمة

1 - استعرضت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها المعنون "استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (A/77/258)⁽¹⁾، الأهداف الرئيسية المتمثلة في إبلاغ الأجهزة التشريعية ومجالس الإدارة والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتقدم المحرز منذ آخر استعراض أجرته الوحدة، في عام 2010، وتحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من أجل دعم المنظمات في التحقق من وظيفة الأخلاقيات فيها، وتعزيزها عند الضرورة.

ثانياً - تعليقات عامة

2 - ترحب المنظمات بالتقرير وبناتجته وتقدر ما ورد فيه من معلومات شاملة ومقارنة تعرض السمات الرئيسية لوظائف الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها بطريقة يسهل الوصول إليها.

3 - ويسمح التقرير للكيانات باستعراض سياساتها وممارساتها بينما تواصل تعزيز وظيفة الأخلاقيات فيها. ويلاحظ أن وظائف الأخلاقيات قد تعززت في العديد من المنظمات منذ نشر آخر استعراض أجرته وحدة التفتيش المشتركة بشأن هذا الموضوع، وهناك تقارب متزايد فيما يتعلق بمسؤولياتها وأدوارها. وفي الوقت نفسه، وتمشيا مع مجموعة الكيانات المختلفة التي جرى استعراضها، هناك تنوع كبير فيما يتعلق بالهيكل المؤسسي لوظيفة الأخلاقيات، بما في ذلك الترتيبات التعاقدية لرؤساء مكاتب الأخلاقيات، ومستويات ملاك الموظفين، والعلاقات مع الهياكل الإدارية للكيانات. وخلص الاستعراض أيضا إلى نتيجة أخرى هي أن وظائف الأخلاقيات في الوكالات المتخصصة وغيرها من المنظمات تتضمن منع التحرش والاعتداء الجنسيين والاختلافات القائمة فيما بينها في هذا الصدد.

4 - وبالإشارة إلى الفقرات من 56 إلى 63 من التقرير، التي تنظر فيها وحدة التفتيش المشتركة في ما إذا كان من المناسب إنشاء وظيفة أخلاقيات مشتركة، تلتزم بعض المنظمات توضيحات بشأن كيفية أو سبب كون الوظيفة المشتركة "مستوصية" أو "أكثر ملاءمة" عندما يكون إنشاء وظيفة مكرسة لها متعدرا. وبالإشارة إلى الفقرة 81، استفسرت تلك المنظمات عما يشكل "مستوى الموارد المناسب"، ولاحظت أن تحقيق الزيادة الإسمية في النسبة المئوية من وقت الموظف المشترك لا تغير شيئا من حقيقة أنه لا يزال هناك موظف واحد مشترك فقط بين منطمتين. كما أنها تشعر بقلق مشترك من التحديات التي تطرحها الأدوار الوظيفية المزدوجة وتؤكد مجددا أنه ينبغي النظر فيها بعناية.

5 - وبالإشارة إلى الفقرتين 65 و 66 من التقرير، تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تقييم أفضل السبل الممكنة لمعالجة هذه النتائج في حدود الموارد المتاحة، وستستطلع كلا الخيارين المقترحين. وفي غضون ذلك، ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تلقي الدعم من مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي سينسق جهود إضفاء الطابع الرسمي على علاقة الخدمة بالشروع في إعداد مذكرة تفاهم تخصص التكاليف على النحو المناسب.

(1) يمكن الاطلاع على تقرير وحدة التفتيش المشتركة تحت الرمز JIU/REP/2021/5.

6 - وتؤيد المؤسسات توصيات الاستعراض جزئياً.

ثالثاً - تعليقات على توصيات محددة

التوصية 1

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد إصدار عقود لفترة كاملة لصالح رؤساء مكاتب الأخلاقيات المعينين حديثاً أن يفعلوا ذلك فوراً.

7 - وتؤيد المنظمات هذه التوصية جزئياً، مشددة على أنه قد يكون من الأنسب لكل منظمة أن تحدد شروط العقود وأن تحتفظ ببعض المرونة.

8 - وتفيد بعض الكيانات بأنها تمتثل بالفعل للتوصية المقترحة، بينما تخطط كيانات أخرى لإنهاء فترة الاختبار في العقود المقبلة.

9 - وفي حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، اقترح الأمين العام في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/73/89)، ثلاثة تدابير لتعزيز استقلال رئيس مكتب الأخلاقيات: حد زمني أقصى لشغل المنصب مدته خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة؛ وتأمين شغل المنصب طوال فترة الخدمة؛ وحظر إعادة التوظيف لدى الأمانة العامة (المرجع نفسه، الفقرة 94 (د) و (هـ) و (و)). وشرح الأمين العام الاقتراح بمزيد من الإسهاب في تقاريره اللاحقة (A/74/78 و A/75/82 و A/76/76). ولم تتوصل الجمعية العامة بعد إلى قرار بشأن هذه المقترحات.

التوصية 2

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومجالس إدارتها أن تطلب من المؤسسات أن تحدد اختصاصات لجانها المعنية بالمراجعة والرقابة بحلول نهاية عام 2023 بحيث تتضمن، حسب الضرورة، أحكاماً تتعلق بالأخلاقيات، والأخلاقيات بوصفها مجال خبرة يُحْبَذُ توافره لدى أعضاء اللجان الجدد، إذا لم تكن تلك الهيئات والمجالس قد فعلت ذلك بعد.

10 - تلاحظ المنظمات أن هذه التوصية موجهة إلى الهيئات التشريعية ومجالس الإدارة.

11 - وإن تقديم توضيحات بشأن نوع "الخبرة" المتوخاة لدى أعضاء اللجنة يمكن أن يساعد على تحديد ما إذا كانت التوصية المقترحة قد استوفيت أم لا. وفي هذا الصدد، قدمت اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة التابعة لبرنامج الأغذية العالمي اقتراحاً بتتقيح الفقرة الختامية من التوصية ليصبح نصها كما يلي: "تكون الأخلاقيات مجالاً محتملاً من مجالات الخبرة"، لأن من الصعب تحديد مستوى الخبرة المناسب.

12 - وتلاحظ الأمانة العامة للأمم المتحدة أن الأمين العام قد اقترح في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات تعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في مجال الإشراف على بعض أعمال مكتب الأخلاقيات. وشرح الأمين العام الاقتراح بمزيد من الإسهاب في تقاريره اللاحقة عن ذلك الموضوع.

التوصية 3

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفوا بعد إجراء دورات دورية لصقل المعارف في مجال الأخلاقيات بوصفها دورات إلزامية لجميع الموظفين وغير الموظفين في منظماتهم، بصرف النظر عن الأقدمية والفئة والمستوى، كل ثلاث سنوات، اعتباراً من عام 2023 فصاعداً، أن يفعلوا ذلك.

13 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً.

14 - ولئن كانت عدة منظمات قد أفادت بأنها تعمل فعلاً وفقاً للتوصية المقترحة، أشارت منظمات أخرى إلى أن الصياغة الحالية تقتض وجود مثل هذا التدريب الإلزامي بالفعل، ولا يعبر ذلك عن واقع الحال في جميع الكيانات.

15 - وفي حالات أخرى، أفادت كيانات بأنه سيتعدّر عليها طلب إجراء دورات تدريبية إلزامية جديدة كل ثلاث سنوات بسبب الموارد المحدودة المخصصة لمكاتب الأخلاقيات التابعة لها لتصميم دورة لصقل المعارف في مجال الأخلاقيات وتنفيذها ورصدها كل ثلاث سنوات اعتباراً من عام 2023.

التوصية 4

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يفعلوا ذلك بعد، أن يقوموا بدعم من وظيفة الأخلاقيات في منظماتهم، وبحلول عام 2025 كحد أقصى، بتقييم فعالية وكفاءة برامجهم الخاصة بإقرار الذمة المالية وبيان المصالح، بما في ذلك ما تحققه من "قيمة مقابل المال"، وأن يقترحوا، استناداً إلى النتائج، إدخال تغييرات على السياسات ذات الصلة عند الاقتضاء.

16 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً.

17 - وتشير الكيانات التي تدرج شروط الإقرار بالذمة المالية فيها في إطار النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة إلى أنها لن تكون في وضع يسمح لها بأن تقترح من جانب واحد تغييرات على التزامات الإقرار الإلزامي المنصوص عليها في هذه القواعد.

18 - وبناء على ذلك، إذا أريد تقييم "فعالية وكفاءة" برامج إقرارات الذمة المالية داخل الكيانات الملزمة بالنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، يجب إجراء ذلك التقييم على مستوى الأمانة العامة للأمم المتحدة، مع مراعاة الالتزامات والأحكام الحالية بموجب النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة وأحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2006/6.

19 - وتلتزم كيانات أخرى توضيحاً بشأن المقصود بعبارة "القيمة مقابل المال" وما هي معايير تقييم الفعالية والكفاءة.