



الأمم المتحدة

استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

من إعداد غونكي روشر



الرجاء إعادة الاستعمال

استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

من إعداد غونكي روشر



الأمم المتحدة، جنيف، 2021

استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة JIU/REP/2021/5

المقدمة وأهداف الاستعراض

أنشئت الأمم المتحدة في أعقاب حربين عالميتين بهدف أخلاقي صريح يتمثل في توجيه مجتمع الأمم نحو حل خلافاته سلمياً، بدعم من خدمة مدنية دولية. وتحقيقاً لهذه الغاية، أخذت جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على عاتقها التزاماً رئيسياً بتحديد القيم الأساسية والمعايير ذات الصلة لتزويد موظفي الخدمة المدنية الدولية وغيرهم من موظفي المنظومة بفهم واضح للسلوك الذي ينبغي أن يتحلوا به، حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بطريقة تتسق مع أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة على النحو الذي يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة.

ومن ثم فإن الأخلاقيات والنزاهة تكتسيان أهمية بالغة لعمل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومصداقيتها وسمعتها. ولذلك، فإن إنشاء وظيفة فعالة مكرسة للأخلاقيات في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة شرط مسبق لتحقيق المساءلة والنزاهة، فضلاً على الشفافية، نظراً لأهمية أنشطة الأمم المتحدة في مجالي الوقاية والدعوة.

وقد تناولت وحدة التفتيش المشتركة (الوحدة) هذا الموضوع آخر ما تناولته في الاستعراض الذي أجرته في عام 2010 لمسألة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁾، الذي اقترح فيه معداً ذلك الاستعراض عدداً من المعايير التي اعتبرها أساسية لضمان فعالية وظيفة الأخلاقيات، وقدم توصيات بناء على المعلومات التي قاما بتحليلها على أساس تلك المعايير.

والهدف الرئيسي من هذا الاستعراض هو إطلاع الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة على الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتقدم المحرز منذ الاستعراض الأخير، وتحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من أجل دعم المؤسسات في التحقق من صحة وظيفة الأخلاقيات لديها وتعزيزها عند الاقتضاء.

ويقترح هذا الاستعراض معايير مستكملة وأخرى جديدة لوظيفة مكرسة للأخلاقيات تتسم بالفعالية التامة، ويقمّ حالة التنفيذ في ضوء معايير الوحدة لعام 2010، ويخلص، استناداً إلى النتائج، إلى أربع توصيات رسمية وسلسلة من التوصيات غير الرسمية كاقتراعات إضافية إلى الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين لإدخال مزيد من التحسينات على وظيفة الأخلاقيات.

النتائج الرئيسية

وضع استعراض عام 2010 عدة معايير وتوصيات رئيسية في مجالي السياسات والعمليات استهدفت الخصائص الأساسية لوظيفة الأخلاقيات، ومنها: (أ) الإنشاء والهيكل التنظيمي؛

(ب) الاستقلالية؛ (ج) رؤساء مكاتب الأخلاقيات؛ (د) الميزانية؛ (هـ) الاختصاصات، والولاية، والمسؤوليات؛ (و) التزام الرؤساء التنفيذيين وواجباتهم. وخلص هذا الاستعراض إلى أنه منذ صدور تقرير عام 2010، أحرزت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تقدماً واضحاً في تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتطبيق المعايير ذات الصلة التي اقترحتها الوحدة لتعزيز وظيفة الأخلاقيات لديها.

بيد أنه على الرغم من التقدم الكبير المحرز، حدد الاستعراض عدداً من أوجه القصور في الترتيبات الحالية للمؤسسات فيما يتعلق بالأخلاقيات. ولذلك، ترى الوحدة أن من الضروري زيادة تعزيز وظيفة الأخلاقيات لضمان المستويات المتوقعة من المساءلة والنزاهة لجميع العاملين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

1- الإنشاء والهيكل التنظيمي

لقد أنشأت جميع المؤسسات التي شملها الاستعراض، باستثناء خمس مؤسسات، وظيفة مكرسة للأخلاقيات. وعليه، فقد تحسنت الحالة كثيراً منذ عام 2010. ولدى عدد قليل من المؤسسات ترتيبات تقوم على وظيفة مزدوجة المهام. ويتعلق الأمر في الغالب بمؤسسات ذات إيرادات سنوية محدودة وعدد قليل من العاملين، حيث تكون وظيفة الأخلاقيات جزءاً من وظائف داخلية أخرى ولا يُضطلع بها على أساس التفرغ. واختارت إحدى المؤسسات أن تشارك وظيفتها للأخلاقيات التي يشغلها موظف مخصص للأخلاقيات ومتفرغ لها مع مؤسسة أخرى. واختارت مؤسسة أخرى الاستعانة بمصادر خارجية للاضطلاع بوظيفة الأخلاقيات؛ فإحدهما تلجأ إلى خدمات مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بينما أسندت الثانية وظيفة الأخلاقيات بالكامل إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص.

وتأكدت النتائج التي خلصت إليها الاستعراضات السابقة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة، وهي عدم استقلالية الوظائف المزدوجة الأدوار. ولذلك، وضعت الوحدة معياراً جديداً للمؤسسات التي تواجه صعوبات مالية في إنشاء منصب موظف مخصص ومتفرغ للأخلاقيات، وأوصتها بتشارك هذا المنصب مع مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أو إبرام اتفاق معها لاستخدام خدمات وظيفة الأخلاقيات التابعة لها.

وإضافة إلى معايير عام 2010، حدد هذا الاستعراض الحاجة إلى اضطلاع لجان المراجعة والرقابة بدور في تعزيز شفافية واستقلالية عملية اختيار رؤساء وظيفة الأخلاقيات وتعيينهم وفصلهم، على غرار الدور الذي تضطلع به هذه اللجان في نفس العملية فيما يخص رؤساء الوظائف المستقلة الأخرى. وامتثالاً للممارسات الجيدة المقبولة على نطاق واسع، يمكن للجان المراجعة والرقابة أن تضفي قيمة مضافة على هذه العملية بإسداء مشورة مستقلة إلى الجهات الإدارية العليا.

2- اختصاصات وظيفة الأخلاقيات وولايتها ومواردها

خلص هذا الاستعراض إلى تكليف وظيفة الأخلاقيات بمسؤوليات جديدة خلال العقد الماضي. وعليه، فمن الضروري تحديث اختصاصات وظائف الأخلاقيات المعنية وفقاً لذلك.

كما خلص الاستعراض إلى أن عدداً قليلاً من وظائف الأخلاقيات لا تزال مكلفة بالأنشطة المتصلة بالتحقيق إلى جانب المسؤوليات الموكلة إليها بموجب سياسات حماية المبلغين عن المخالفات. وهذا لا يتماشى مع الممارسات الجيدة المتبعة وينبغي إنهاء العمل به.

وفيما يتعلق بقدرة هذه الوظيفة، أعرب العديد من موظفي الأخلاقيات عن الشواغل التي تساورهم إزاء عدم كفاية موارد الوظيفة. وخلص الاستعراض إلى أن عدد طلبات الخدمة والمشورة التي توصلت بها وظيفة الأخلاقيات قد زاد خلال السنوات القليلة الماضية زيادة كبيرة، تجاوزت نسبتها في كثير من الحالات 100 في المائة، في حين أن مستويات الموارد لم تواكب هذا الارتفاع. وتذكر وحدة التفتيش المشتركة الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين بأن توفير مستوى كاف من الموارد (البشرية والمالية على السواء) لوظيفة الأخلاقيات شرط مسبق لتحقيق المستويات المطلوبة من النزاهة والمساءلة في مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

3- الاستقلالية

حدد هذا الاستعراض أوجه قصور خطيرة تتعلق باستقلالية وظيفة الأخلاقيات. ولم تطبق بعد العديد من المؤسسات المستعرضة المعايير ذات الصلة التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010 بشأن استقلالية هذه الوظيفة، ولا سيما بوضع حدود زمنية لولاية رئيس وظيفة الأخلاقيات وفرض قيود عليه بعد انتهاء خدمته وجعله تحت المسؤولية المباشرة للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة. واعتبر استعراض الوحدة لعام 2010 الحدود الزمنية للولاية والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة حاسمة لحماية شاغل الوظيفة من أي تأثير لا موجب له وغير ذلك من المخاطر. وجددت التقارير اللاحقة للوحدة التأكيد على أهمية الحدود الزمنية للولاية، ومن ثم ضرورة وضع هذه الحدود، ولا سيما تقرير الوحدة لعام 2018 بشأن سياسات حماية المبلغين عن المخالفات. بيد أن الاستعراض الحالي خلص إلى أن التوصية ذات الصلة الصادرة عن الوحدة في عام 2010 لم تطبق تطبيقاً كاملاً حتى الآن. ولا تزال هناك عشر مؤسسات لم تضع حدوداً زمنية لولاية رئيس مكتب الأخلاقيات ولم تفرض قيوداً بعد انتهاء الخدمة.

وحدد الاستعراض قصوراً كبيراً إضافياً في تطبيق الحدود الزمنية للولاية يتمثل في تقسيم مدة الولاية إلى عدة عقود متعاقبة، مما يقوض بشدة استقلالية رئيس وظيفة الأخلاقيات. وقد سبق أن سلط تقرير الوحدة لعام 2010 الضوء على ذلك باعتباره يتنافى مع الأساليب المطلوبة لوضع الحدود الزمنية للولاية. وحدد الاستعراض الحالي هذه الثغرة بالذات في خمس مؤسسات.

ورغم أن أهمية لجان المراجعة والرقابة في إسداء المشورة الاستراتيجية لكل من الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين قد زادت زيادة كبيرة، فإن دورها في ضمان استقلالية بعض الوظائف، ومنها وظيفة الأخلاقيات، لا ينعكس دائماً في اختصاصاتها. ولذلك، توصي المفتشة بتنقيح مهام لجان المراجعة والرقابة التي لم تشمل بعد مسائل الأخلاقيات من أجل النص على الإشراف على وظيفة الأخلاقيات، بما في ذلك استقلاليته.

كما حدد الاستعراض قصوراً آخر يتعلق بالتقرير السنوي الذي تعده وظيفة الأخلاقيات عن أنشطتها وتقدمه إلى الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة. ففي العديد من المؤسسات، لا يزال التقرير يقدم كنقطة للرئيس التنفيذي وليس كنقطة لوظيفة الأخلاقيات. وهناك عدد قليل من المؤسسات التي لا تقدم أي تقرير عن أنشطة الأخلاقيات إلى أجهزتها التشريعية وهيئات إدارتها، في حين أن قلة أخرى لا تنشر التقرير علناً. ومن المسائل الأخرى التي تثير القلق إمكانية وصول رئيس وظيفة الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة، حيث لا تتيح جميع المؤسسات هذا العنصر الهام من عناصر الاستقلالية.

4- تعزيز ثقافة الأخلاقيات

ثمة درجة عالية من الامتثال لمعايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، باستثناء بعض المسائل. فالعديد من المؤسسات المستعرضة لم تنفذ بعد توصية الوحدة الصادرة في عام 2010 بشأن استحداث دراسات استقصائية محددة للموظفين بشأن التوعية بواجب النزاهة، مما يعني أن خطط العمل والبرامج المتعلقة بالأخلاقيات لا تأخذ في الاعتبار آراء العاملين و"النبض" العام المحيط بثقافة الأخلاقيات وغيرها من المسائل المتصلة بالأخلاقيات في المؤسسات المعنية.

وعلاوة على ذلك، لا تزال الدورات التدريبية الإلزامية ودورات تجديد المعلومات في مجال الأخلاقيات ورصد حضورها تشكل مصدر قلق في بعض المؤسسات. وتشير الوحدة إلى الحاجة إلى تحسين معدلات إكمال التدريب الإلزامي من أجل تحقيق أهدافه التي حددتها المؤسسات.

5- برامج إقرارات الذمة المالية

خلص التقرير الحالي إلى أنه لم يحرز تقدم كبير في تنقيح برامج إقرارات الذمة المالية منذ التقرير السابق لوحدة التفتيش المشتركة عن الأخلاقيات. ولذلك، تكرر الوحدة تأكيد الحاجة إلى إجراء استعراض لفعالية وكفاءة البرامج القائمة لإقرارات الذمة المالية وبيان المصالح، يشمل "ترشيد الموارد"، وإدخال تحسينات حسب الاقتضاء. وفيما يتعلق بالإفصاح العلني الطوعي عن إقرارات الذمة المالية، أظهر الاستعراض أن كبار المسؤولين في معظم صناديق وبرايم الأمم المتحدة والكيانات الأخرى يحذون حذو الأمين العام للأمم المتحدة بصورة متزايدة. ولم تضع الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة بعد ممارسة جيدة مماثلة.

6- مسؤولية جديدة عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

خلص الاستعراض الحالي إلى أن وظائف الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة قد عُهد إليها بمسؤوليات كجهات اتصال أو تنسيق للأعمال المتصلة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتشير نتائج الاستعراض إلى أن مساهمة وظائف الأخلاقيات في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لم يعترف بها أو يضيف عليها الطابع الرسمي حتى الآن. ولذلك، فإن أي مسؤوليات تتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تحتاج إلى أن تدرج رسمياً في ولاية وظيفة الأخلاقيات وأن يَفْصَلَ نطاقها.

7- التزام الرؤساء التنفيذيين إزاء وظيفة الأخلاقيات

هناك مستوى جيد من الامتثال للالتزامات التي حددتها وحدة التفتيش المشتركة في استعراض عام 2010. بيد أن بعض أوجه القصور لا تزال قائمة، ولا سيما في الوكالات المتخصصة، حيث لا يسمح مثلاً إلا لعدد قليل من رؤساء وظائف الأخلاقيات بحضور اجتماعات كبار الإداريين.

8- الفرص المتاحة لزيادة التعاون والاتساق فيما بين المؤسسات

أكد هذا الاستعراض النتائج السابقة التي مفادها أن تعزيز التعاون فيما بين المؤسسات وتشجيع التبادل فيما بينها يكتسبان أهمية بالغة لإرساء وظيفة للأخلاقيات تتمتع بقدر متساو من

الاستقلالية والمهنية في جميع المؤسسات. ولا تزال هناك ثغرات وأوجه قصور في تعميم مراعاة الأخلاقيات، مما يعني أن القدر الكافي من الاتساق على نطاق المنظومة لم يتحقق بعد.

وانطلاقاً من هذا الأساس، وبغية معالجة هذه الثغرة، تقترح وحدة التفتيش المشتركة تعزيز الاتساق من خلال الفريق المتناغم لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق الذي أنشأه مؤخراً ممثلو وظائف الأخلاقيات لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة كفريق فرعي تابع لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، على أساس عضوية مؤسساتهم في مجلس الرؤساء التنفيذيين. وترى الوحدة أن هذا الفريق ينطوي على إمكانات كبيرة لتحقيق قدر أكبر من الاتساق في مجال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتتوقع منه أن يسد ثغرة هامة.

9- المطالب والتحديات الجديدة

حدد الاستعراض الحالي عدداً من التحديات والمطالب الجديدة التي ينبغي أن تعالجها وظيفة الأخلاقيات.

وإن توقع نفس المستوى من الالتزام والمشاركة من جميع العاملين، في حين أن العديد منهم غير موظفين ولا يتمتعون بالأمن الوظيفي ولا بمجموعة من الاستحقاقات المكفولة للموظفين، قد يعرض المؤسسات لمخاطر تتعلق بالأخلاقيات. وهناك أيضاً معضلات أخلاقية جديدة، مثل تلك الناشئة عن العمل عن بعد والاستخدام المتزايد للذكاء الاصطناعي والاستخدام الواسع النطاق لوسائل التواصل الاجتماعي، أو الناشئة عن الشراكات بين القطاعين العام والخاص ومصادر التمويل الجديدة.

وخلص هذا الاستعراض أيضاً إلى أنه ينبغي إدماج المخاطر الأخلاقية على نحو أفضل في الأطر العامة للإدارة المركزية للمخاطر. ومن شأن ذلك أن يسمح للمؤسسات بتحديد المجالات المعرضة لمخاطر أخلاقية أعلى، ومن ثم إعطاء الأولوية لإدارتها ورصدها.

استنتاجات وتوصيات

أُحرز تقدم كبير فيما يتعلق بإنشاء وظيفة مكرسة للأخلاقيات تتسم بالفعالية التامة وتنفيذ معايير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها ذات الصلة لعام 2010. بيد أنه لا يزال يتعين على العديد من المؤسسات معالجة أوجه القصور والثغرات على النحو المحدد في هذا الاستعراض، في حين أن التطورات والتحديات الجديدة تتطلب أن تستعرض جميع المؤسسات وظيفة الأخلاقيات لديها بعناية، بما في ذلك الترتيبات التنظيمية للوظيفة واستقلاليتها وولايتها، والتزامها بإزاء هذه الوظيفة، وسبل تحسين التعاون والاتساق فيما بين المؤسسات.

ويتضمن هذا الاستعراض أربع توصيات، ثلاث منها موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين وتوصية واحدة إلى الأجهزة التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وهيئات إدارتها لاتخاذ إجراءات بشأنها. وتُستكمل هذه التوصيات بإحدى وثلاثين توصية غير رسمية.

التوصية 1

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد إصدار عقود كاملة المدة لرؤساء مكاتب الأخلاقيات المعيّنين حديثاً أن يفعلوا ذلك على الفور.

التوصية 2

ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تطلب بعد من المؤسسات تحديث اختصاصات لجانها المعنية بالمراجعة والرقابة أن تفعل ذلك قبل نهاية عام 2023 بحيث تدرج فيها، عند الضرورة، أحكاماً تتعلق بالأخلاقيات وتعتبر الأخلاقيات من المجالات التي يُستصوب أن يملك فيها أعضاء اللجنة الجدد الخبرة.

التوصية 3

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد تقديم دورات إلزامية دورية لتجديد المعلومات في مجال الأخلاقيات لجميع العاملين في مؤسساتهم من موظفين وغير موظفين، بصرف النظر عن أقدميتهم وفئتهم ومستواهم، وذلك كل ثلاث سنوات ابتداء من عام 2023، أن يكفلوا ذلك.

التوصية 4

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقيّموا بعد فعالية وكفاءة، ومنها "ترشيد موارد" برامجها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية وبيان المصالح، أن يفعلوا ذلك في موعد أقصاه 2025، بدعم من وظائف الأخلاقيات التابعة لمؤسساتهم؛ وأن يقترحوا، بناءً على نتائج ذلك التقييم، تعديلات في السياسات ذات الصلة عند الاقتضاء.

والتوصيات غير الرسمية أو "المرنة"، المبينة بالخط العريض في النص، هي اقتراحات إضافية موجهة إلى الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين ترمي إلى زيادة تدعيم وتعزيز وظيفة الأخلاقيات، ولا سيما فيما يتعلق بهيكلها التنظيمي، واستقلاليتها، ووضع مدونات للأخلاقيات، وتنقيح ولاية وظيفة الأخلاقيات، وتوضيح المسؤوليات القائمة وإدراج مسؤوليات جديدة، والتدريب على الأخلاقيات، والتعاون والاتساق على نطاق المنظومة في مجال الأخلاقيات. وينبغي قراءة هذه التوصيات المرنّة في سياق النتائج التي خلص إليها هذا الاستعراض فيما يخص كل مؤسسة. وترد التوصيات المرنّة في الفقرات التالية: 64، و66، و71، و77، و78، و80، و86، و101، و104، و112، و119، و130، و134، و139، و140، و144، و179، و181، و197، و201، و210، و224، و242، و258، و264، و276، و286، و289، و291، و296، و317.

المحتويات

الصفحة

iii		موجز تنفيذي
1		أولاً - مقدمة
1		ألف - معلومات أساسية
6		باء - الغرض من الاستعراض وأهدافه وقضاياه الرئيسية
7		جيم - نطاق الاستعراض وحدوده
8		دال - المنهجية
9		هاء - المصطلحات الأساسية
10		واو - تعاريف الأخلاقيات والنزاهة المستخدمة داخل منظومة الأمم المتحدة
13		ثانياً - الترتيبات التنظيمية
13		ألف - إنشاء وظيفة الأخلاقيات
13		باء - الهيكل التنظيمي لوظيفة الأخلاقيات والترتيبات المتعلقة بمنصب رئيس مكتب الأخلاقيات
18		جيم - ولاية وظيفة الأخلاقيات واختصاصاتها ومواردها
27		ثالثاً - استقلالية وظيفة الأخلاقيات
27		ألف - الاستقلالية باعتبارها شرطاً مسبقاً لاضطلاع وظيفة الأخلاقيات بولايتها بفعالية
28		باء - تقييم استقلالية وظيفة الأخلاقيات
38		جيم - التقييم في ضوء المعايير الجديدة
44		رابعاً - تعزيز ثقافة للأخلاقيات
44		ألف - الأدوار الثلاثة لوظيفة الأخلاقيات: وضع المعايير، والتدريب، والمشورة والتوجيه
50		باء - تدريب الموظفين وتنقيفهم
54		جيم - تقديم المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات
57		دال - سياسة حماية المبلغين عن المخالفات
61		هاء - سياسة وبرامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح
66		واو - نشوء مسؤوليات إضافية منذ عام 2010
70		خامساً - الالتزام بإزاء وظيفة الأخلاقيات
70		ألف - التزام الرؤساء التنفيذيين
74		باء - الأخلاقيات باعتبارها مسؤولية مشتركة بين الدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين
75		سادساً - الفرص المتاحة لزيادة التعاون والاتساق فيما بين المؤسسات
75		ألف - التعاون وسيلة لتعزيز الاتساق
78		باء - تعزيز الاتساق في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق - فريق اختصاصي الأخلاقيات المنتسبين
79		سابعاً - المطالب والتحديات الجديدة
79		ألف - النزاهة التنظيمية والمؤسسية
80		باء - التحديات والمطالب الجديدة التي ينبغي لوظيفة الأخلاقيات أن تتصدى لها
81		ثامناً - الملاحظات الختامية والدروس المستفادة

المرفقات

83	 إنشاء وظيفة الأخلاقيات	- الأول
90	 مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات	- الثاني
103	 الترتيبات المتعلقة بمنصب رئيس وظيفة الأخلاقيات	- الثالث
106	 الجزء الأول: استقلالية رئيس وظيفة الأخلاقيات (طرائق الإبلاغ)	- الرابع
111	 الجزء الثاني: استقلالية رئيس وظيفة الأخلاقيات (المركز التعاقدية)	-
116	 دور لجان المراجعة والرقابة إزاء وظيفة الأخلاقيات	- الخامس
119	 وظيفة الأخلاقيات: العدد الإجمالي لطلبات الحصول على الخدمات والمشورة، والموظفين المدربين، والمشاركين في برنامج إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح	- السادس
123	 مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: وضع المعايير ودعم السياسات، وتوفير التدريب، وتقديم المشورة والتوجيه فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010	- السابع
126	 مسؤوليات مكتب الأخلاقيات بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و2020	- الثامن
129	 مسؤوليات مكتب الأخلاقيات بموجب برنامج إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و2020	- التاسع
132	 التزام الرؤساء التنفيذيين إزاء وظيفة الأخلاقيات فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و2020	- العاشر
135	 الجزء الأول: تزويد وظيفة الأخلاقيات بالموارد (في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018)	- الحادي عشر
139	 الجزء الثاني: تزويد وظيفة الأخلاقيات بالموارد (في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019)	-
144	 مصدر تعاريف النزاهة لمختلف المؤسسات المشاركة	- الثاني عشر
146	 الأخلاقيات خارج نطاق منظومة الأمم المتحدة	- الثالث عشر
153	 لمحة عامة عن الإجراءات التي يتعين أن تتخذها المؤسسات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة	- الرابع عشر

أولاً- مقدمة

1- أدرجت وحدة التفتيش المشتركة (الوحدة) في برنامج عملها لعام 2020 استعراضاً للحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة. ويندرج هذا الاستعراض في إطار عمل الوحدة في أحد المجالات المواضيعية الأربعة التي ينصب تركيزها عليها⁽¹⁾، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بمهام إقامة العدل والأخلاقيات والنزاهة على النحو المبين في الإطار الاستراتيجي للوحدة للفترة 2020-2029⁽²⁾. وهو جزء من مجموعة تقارير الوحدة التي تتناول مسائل الرقابة والنزاهة والمساءلة⁽³⁾.

2- وتستخدم عدة تقارير سابقة للوحدة كمقاييس ويُسترشد بها لإجراء بعض أوجه المقارنة مع الاستعراض الحالي. وهذا الاستعراض هو متابعة للاستعراض الذي أجرته الوحدة في عام 2010 حول الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة⁽⁴⁾. وهو يأخذ في الاعتبار النتائج ذات الصلة التي خلصت إليها الاستعراضات اللاحقة للوحدة، مثل تقارير الوحدة بشأن الغش⁽⁵⁾، وتضارب المصالح⁽⁶⁾، والسياسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات⁽⁷⁾، فضلاً عن المسائل المتصلة بالأخلاقيات التي تناولتها مختلف الاستعراضات التي أجرتها الوحدة في مؤسسات بمفردها.

3- والهدف من ذلك هو تحديد الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات وتقييم التقدم الذي أحرزته مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في إنشاء وظيفة الأخلاقيات تمشياً مع التوصيات السابقة للوحدة، ودراسة ما إذا كانت التطورات الجديدة تتطلب إدخال تعديلات تستند إلى معايير جديدة أو مستكملة للوحدة. وبناء على النتائج الواردة في هذا التقرير، تقدم المفتشة توصيات ترمي إلى تعزيز الهيكل التنظيمي لوظيفة الأخلاقيات، واستقلاليتها، وولايتها، ونطاق مسؤولياتها، ولا سيما في ضوء التطورات الجديدة، وتعزيز التعاون والاتساق على نطاق المنظومة في مجال الأخلاقيات.

ألف- معلومات أساسية

4- ماذا تعني مفردة "أخلاقيات"؟ ولماذا هي مهمة لمنظومة الأمم المتحدة؟ المفردة الإنجليزية "ethics" (الأخلاقيات) مشتقة من الكلمة اليونانية القديمة "ēthikē (ἠθική)"، التي تعني "الفهم الأخلاقي"، والتي هي نفسها مشتقة من كلمة "ēthos (ἦθος)" التي تعني "الشخصية، الطبيعة الأخلاقية". وترتبط هذه الكلمة بمجموعة متنوعة من المعاني تعتمد كلها على عوامل مثل الحقل العلمي للشخص أو فلسفته أو دينه أو قناعاته أو مذهبه السياسي أو مجاله المهني. ولهذا السبب وحده، فإن البحث عن تعريف مقبول عمومياً أمر صعب بطبيعته. وسنعود إلى مسألة تعريف الأخلاقيات في مواضع أخرى من التقرير.

5- الأخلاقيات باعتبارها دراسة للمعايير السلوكية والقواعد الأخلاقية. في المصطلحات الأكثر عمومية وحيادية، الأخلاقيات هي تخصص فلسفي يُعنى بدراسة معايير السلوك والعمل البشريين.

(1) A/74/34، المرفق الأول، الفقرة 9(أ).

(2) المرجع نفسه، المرفق الأول. وللاطلاع على مجالات التركيز المواضيعية الثلاثة الأخرى، انظر الفقرات 9(ب) و(ج) و(د).

(3) JIU/REP/2010/5؛ JIU/REP/2011/5؛ و JIU/REP/2011/7؛ و JIU/REP/2011/10؛ و JIU/REP/2012/10؛ و JIU/REP/2012/10؛ و JIU/REP/2014/6؛ و JIU/REP/2015/6؛ و JIU/REP/2016/4؛ و JIU/REP/2016/8؛ و JIU/REP/2017/9؛ و JIU/REP/2018/4؛ و JIU/REP/2019/6.

(4) JIU/REP/2010/3.

(5) JIU/REP/2016/4.

(6) JIU/REP/2017/9.

(7) JIU/REP/2018/4.

وتُستخدم هذه الكلمة عادة كمرادف للأدب العامة بوصفها مثلاً عالمياً أعلى يركز على العقل، وتُستخدم أحياناً بصورة أضيق للإشارة إلى القانون أو النظام الأخلاقي لتقليد أو مجموعة أو فرد معين. وعلاوة على ذلك، فهي تُعنى بدراسة نظرية تبرير النظم الأخلاقية لمعايير العمل وقواعده. ولهذا السبب يشار إلى الأخلاقيات أيضاً باسم "الفلسفة الأخلاقية". فباعتبارها تخصصاً فلسفياً، فإنها تسعى إلى الإجابة على السؤال حول ماهية المعايير والأهداف (الأغراض والقيم) التي ينبغي أن توجه الناس في أفعالهم.

6- **نظرية الأخلاقيات مقابل الأخلاق التطبيقية وما وراء الأخلاقيات.** تنقسم الأخلاقيات الحديثة إلى الأخلاقيات المعيارية، التي تشمل النظرية النمطية للأخلاقيات وتطبيقها على أفعال معينة وفئات معينة من الأفعال، التي تقضي في نهاية المطاف إلى الأخلاقيات التطبيقية، التي تسعى إلى تطبيق نظرية الأخلاقيات في الواقع، كما هو الحال في الحياة الخاصة والعامة، والمهن، والصحة، والتكنولوجيا، والقانون، والقيادة.

7- **رغم أن التفكير الأخلاقي يستند إلى مفاهيم نظرية، فإن له تطبيقات عملية مفيدة متعددة.** نتيجة لذلك، غالباً ما تكون فرص إعمال التفكير الأخلاقي ذات طبيعة عملية. ويمكن أن يكون ذلك على أساس الفرد واختياره في الحياة، أو المجتمع ككل، أو بعض الشرائح المحددة مثل الحياة السياسية والاقتصادية، أو القطاع الصحي، أو التطورات التكنولوجية. وبدلاً من ذلك، قد ينصب التفكير على أسئلة أساسية بدرجة أكبر، مثل كيفية التعامل مع الحياة وبدايتها ونهايتها.

8- **الأهم من ذلك أن هذا التفكير يساعد على حل المعضلات الأخلاقية الناشئة عن تضارب القيم.** ففي المعضلات التي تنشأ بالضرورة في حياة الإنسان وعمله، فإن الأمر يتعلق بتحليل ماهية السلوك الصحيح والمناسب من الناحية الأخلاقية، أو بعبارة أخرى الحاجة إلى تبرير قرارات المرء لنفسه وللآخرين استناداً إلى أسس عقلانية، وخاصة في حالة تضارب القيم.

9- **الأخلاقيات باعتبارها دراسة للقيم ودليل يرشد إلى السلوك المسؤول.** باختصار، يمكن النظر إلى الأخلاقيات على أنها دراسة للمسائل الأخلاقية وتُدرَّب فيها. وتتمثل أهدافها الرئيسية في القيم ودراسة الأشياء التي تكتسي قيمة أخلاقية. ويتمثل السلوك الأخلاقي في إعمال القيم الأخلاقية، أي أن الهدف من الأخلاقيات هو تطوير الوعي بالقيم وتعزيزه بوصفه موجهاً لسلوك الفرد في الحياة ولأفعاله في المجالات الخاصة والمهنية والسياسية، مما يؤدي إلى نهج سلوك مسؤول.

10- **في ضوء الأخلاقيات كمفهوم عام على النحو المبين آنفاً، أصبحت الأخلاقيات بمرور الوقت سمة مؤسسية، ومن ثم متطلباً من متطلبات الحياة العامة والحوكمة، بما في ذلك في العديد من الخدمات العامة. وترتبط المتطلبات الأخلاقية في المؤسسات العامة (وكذلك الخاصة) بواجب مراعاة القيم الأخلاقية والامتثال للمعايير الأخلاقية القانونية. ومن الأمثلة على ذلك تغليب المصلحة العامة أو المؤسسية على المصالح الشخصية أو غيرها من المصالح واحترام القيم والمعايير الأخلاقية (ضمن أمور أخرى)، وكلاهما يعبر عنه في اليمين التي يؤديها موظفو الإدارات العامة، ومنها الأمم المتحدة.**

11- **الأمم المتحدة بوصفها "مؤسسة أخلاقية" في بيئة تزداد تعقيداً.** أنشئت الأمم المتحدة، على وجه الخصوص، بعد حربين عالميتين بهدف أخلاقي صريح⁽⁸⁾ يتمثل في توجيه مجتمع الأمم نحو حل خلافاته سلمياً، بدعم من خدمة مدنية دولية ملزمة بالنقد بالمعايير الأخلاقية على النحو المنصوص عليه في المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة. وتحقيقاً لهذه الغاية، أخذت جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على عاتقها التزاماً رئيسياً بتحديد القيم الأساسية وتزويد موظفي الخدمة المدنية الدولية وغيرهم من

(8) انظر ديباجة ميثاق الأمم المتحدة التي تشير، في جملة أمور، إلى ما يلي: إنقاذ الأجيال المقبلة من الحرب؛ وإعادة التأكيد على الإيمان بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره؛ والدفع بالرقى الاجتماعي قداماً، ورفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح.

موظفي المنظومة بفهم واضح للسلوك الذي ينبغي أن يتحلوا به، حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بطريقة تتسق مع أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة على النحو الذي يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

12- كان هدف الجمعية العامة، بإنشاء مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، هو تعزيز السلوك الأخلاقي على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفقاً لقرار الجمعية العامة 1/60 بشأن نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام 2005، كان الهدف الأصلي هو دعم جهود الأمين العام الرامية إلى كفالة التحلي بالسلوك الأخلاقي، وتوسيع نطاق تقديم مسؤولي الأمم المتحدة للإقرارات المالية، وتعزيز حماية من يكشفون النقاب عن الأخطاء المرتكبة داخل المنظمة.

13- مدونة للأخلاقيات على صعيد المنظومة بأسرها. تبعاً لذلك، حثت الجمعية العامة الأمين العام على التطبيق الدقيق لمعايير السلوك القائمة وعلى وضع مدونة للأخلاقيات لجميع أفراد الأمم المتحدة على صعيد المنظومة بأسرها. وفي هذا الصدد، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الستين خطاً مفصلاً لإنشاء مكتب للأخلاقيات يتمتع بمركز مستقل.

14- مدونة للأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة والفئات الأخرى من العاملين. في عام 1997، قدم الأمين العام إلى الجمعية العامة مشروع مدونة لقواعد السلوك للأمم المتحدة في إطار استجابته للطلب الذي قدمته الجمعية العامة في عام 1994 بإنشاء نظام شفاف وفعال للمساءلة والمسؤولية⁽⁹⁾. ثم أحالت الجمعية العامة مشروع المدونة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في آذار/مارس 1998. وأوصت اللجنة بأن تستعيض الأمم المتحدة عن عبارة "مدونة قواعد السلوك"، التي يمكن أن يساء فهمها، بتسمية أخرى أنسب. وأيدت اللجنة الخامسة هذا القرار الأخير، فاستبدل الأمين العام عبارة "مدونة قواعد السلوك" بعبارة "مركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية" وأصدر الوثيقة بوصفها نشرة للأمين العام⁽¹⁰⁾. ومنذ ذلك الحين، أصبح لدى الأمانة العامة للأمم المتحدة مدونة عامة للأخلاقيات خاصة بها تنطبق على موظفيها. وهي مدونة لقواعد السلوك قابلة للإنفاذ تشمل أيضاً موظفي جميع صناديق وبرامج الأمم المتحدة⁽¹¹⁾. وفيما يتعلق بوضع مدونة لقواعد السلوك تنطبق على جميع العاملين في المؤسسة، قدمت في عام 2009 إلى الجمعية العامة "مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة"، فقررت إرجاء النظر فيها إلى حين الانتهاء من استعراض معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وحتى الآن، فإن قوات الخوذات الزرقاء⁽¹²⁾ ومتطوعي الأمم المتحدة⁽¹³⁾ هم فئتا العاملين الوحيدتان اللتان تتلقيان التوجيه بشأن السلوك الأخلاقي من خلال مدونة مصممة خصيصاً لمهام كل منهما. وفيما يتعلق بالمسؤولين المنتخبين، اعتمدت الجمعية العامة في عام 2016، في قرارها 305/70، مدونة لقواعد السلوك لرئيس الجمعية العامة. ويسترشد موظفو الأمم المتحدة الميدانيون بصورة غير مباشرة في سلوكهم من الناحية الأخلاقية بالسياسة المتعلقة بالمساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية، التي تركز على كيفية مساءلتهم عن سوء السلوك وانعدام الانضباط⁽¹⁴⁾.

(9) A/52/488، الفقرة 3(أ).

(10) ST/SGB/1998/19.

(11) أحدث نسخة هي ST/SGB/2016/9.

(12) "القواعد العشر: مدونة قواعد السلوك الشخصي لذوي الخوذات الزرقاء"، متاحة على www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/ten_rules.pdf.

(13) دليل متطوعي الأمم المتحدة الدوليين: شروط الخدمة، الفرع 2، متاح على www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/International_UN_Volunteer_Conditions_of_Service_2015.pdf.

(14) متاح على الموقع الشبكي المخصص للسلوك في بعثات الأمم المتحدة الميدانية: <https://conduct.unmissions.org/documents-standards>.

- 15- إنشاء مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2005. استجاب الأمين العام للطلب المعرب عنه في قرار الجمعية العامة 1/60 فأصدر نشرة للأمين العام⁽¹⁵⁾ أنشأ بموجبها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات وزوده باختصاصات تتوافق مع "أعلى مستوى من المقدره والكفاية والنزاهة" وتتبعه⁽¹⁶⁾. وبعد ذلك بعامين، أصدر نشرة للأمين العام لإنشاء مكاتب الأخلاقيات في أجهزة وبرامج الأمم المتحدة ذات الإدارة المستقلة⁽¹⁷⁾.
- 16- اتخاذ إجراءات مماثلة للمتابعة نتيجة لذلك على نطاق منظومة الأمم المتحدة برمتها. المثال الذي ضربته الجمعية العامة حذاه فيما بعد الرؤساء التنفيذيون أو هيئات إدارة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى لأسباب مماثلة أو متطابقة، مثل المساهمة في تعزيز ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة، المعرب عنها في قرارات هيئات إدارتها أو تعليماتها الداخلية.
- 17- حدوث تغير مستمر بمرور الوقت في المطالب المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة داخل منظومة الأمم المتحدة. هناك اليوم درجة متزايدة من التدقيق من جانب الدول الأعضاء وغيرها من أصحاب المصلحة الخارجيين فيما يتعلق بتوقعاتهم بأن تكون المؤسسات خاضعة للمساءلة وأن تتصرف بشفافية ونزاهة. وتتعرض النداءات القوية لتحسين المساءلة والنزاهة على الصعيدين التنظيمي والشخصي، في جملة أمور، في التقارير المرحلية المنتظمة للأمين العام عن المساءلة⁽¹⁸⁾، وتقاريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات⁽¹⁹⁾ وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة⁽²⁰⁾، والتقارير المماثلة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى وقرارات ومقررات هيئات إدارتها⁽²¹⁾.
- 18- الأهمية الحاسمة لهذه الوظيفة بالنسبة لكفاءة منظومة الأمم المتحدة ومصادقيتها. تكتسي الأخلاقيات والنزاهة أهمية بالغة لكفاءة وفعالية أداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وأيضاً لمصادقيتها وسمعتها. ويعتمد كلا الأمرين إلى حد كبير على سلوك موظفي هذه المؤسسات، بما في ذلك في البعثات الميدانية وغيرها من البعثات وعمليات حفظ السلام، الذين يتعين عليهم في كثير من الأحيان العمل في ظروف استثنائية والأضواء مسلطة عليهم بصورة خاصة. وهو ما يؤكد من جديد أهمية وجود وظيفة فعالة ومكرسة للأخلاقيات تضطلع بدور حاسم في مجالي الوقاية والدعوة. وكما يتضح من غالبية الدراسات الاستقصائية التي أجريت بشأن مشاركة الموظفين وغيرها من الدراسات الاستقصائية للموظفين، كما هو الحال في سياق الاستعراض الذي أجرته وحدة النقيش المشتركة في عام 2018 لسياسات المبلغين عن المخالفات أو فرقة العمل المعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين⁽²²⁾، فإن تصورات الموظفين ومستوى الثقة في القيادة في إعلاء القيم الأخلاقية قد تبعث على القلق.
- (15) ST/SGB/2005/22.
- (16) المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة.
- (17) ST/SGB/2007/11/Amend.1.
- (18) A/74/658 و A/73/688.
- (19) A/71/334، و A/73/89، و A/74/78.
- (20) قرارات الجمعية العامة 254/60، و 250/63، و 252/68، و 263/71.
- (21) فعلى سبيل المثال، سبق أن أثرت مسألة الأخلاقيات والنزاهة في المناقشات المتعلقة بإعادة التعامل مع الموردين الذين سبق حذفهم من قائمة الموردين المعتمدين بعد استعراضات برنامج النفط مقابل الغذاء والحاجة إلى وضع تدابير تضمن امتثال الشركات الراغبة في القيام مرة أخرى بأعمال تجارية مع الأمم المتحدة. وفي وقت لاحق، أثرت المسألة من جديد في سياق المناقشات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتدابير التي اتخذتها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للتصدي لهذه التحديات.
- (22) انظر على سبيل المثال CEB/2019/3 و CEB/2019/HLCM/17. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر وثائق الاجتماع الثاني لهيئات التحقيق التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي، المتاحة على <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment/second-meeting>.

19- النتائج الرئيسية للاستعراض الأول لوحدة التفتيش المشتركة بشأن الأخلاقيات. سبق لمعدّي استعراض عام 2010 أن ذكرا ما يلي:

"ما زالت أوجه السلوك اللاأخلاقي والممارسات الفاسدة من جانب قلة من الأشخاص تشوّه أعمال وسمعة المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وفي حين أنه قد لا يمكن أبداً، مع الأسف، استئصال هذا السلوك وهذه الممارسة بالكامل، فإن إنشاء المهمة المتعلقة بالأخلاقيات يمكن أن يساعد على الحد من المشاكل ورعاية إيجاد ثقافة وجو قوامهما النزاهة والمساءلة. بيد أن إنشاء مهمة الأخلاقيات ليس بكافٍ؛ إذ يلزم تنفيذ هذه المهمة، إلى جانب وضع وتعميم سياسات وإجراءات فيما يتعلق بتطبيق معايير السلوك الدنيا المقبولة. وإحدى النتائج اللازمة المترتبة على ذلك هي أن يفهم جميع الموظفين (بمن فيهم الرؤساء التنفيذيون) فضلاً عن الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين والموظفين المنتخبين وهيئات الرقابة مبادئ وممارسات السلوك الأخلاقي وأن يتمسكوا بها. وهذا ينطبق على كل فرد يعمل بأي صفة في المنظمة؛ فلا يُستثنى أو يُعفى من ذلك أحد." (23)

20- مجموعة من التوصيات الهامة لوحدة التفتيش المشتركة هي مستمدة من تقريرها عن الأخلاقيات لعام 2010. في ضوء هذه النتائج، ويهدف مساعدة المؤسسات على إنشاء وظيفة للأخلاقيات تضطلع بعملها على النحو الكامل، قدم معدّا استعراض عام 2010 عدة توصيات رئيسية في مجالي السياسة العامة والأداء استهدفت الخصائص الأساسية للوظيفة، ومنها (أ) الإنشاء والهيكلة التنظيمي؛ (ب) الاستقلالية؛ (ج) رؤساء مكاتب الأخلاقيات؛ (د) الميزانية؛ (هـ) الاختصاصات، والولاية، والمسؤوليات؛ (و) التزام الرؤساء التنفيذيين وواجباتهم. ومنذ صدور تقرير عام 2010، أحرزت المؤسسات تقدماً واضحاً في تنفيذ توصيات الوحدة لتعزيز وظيفة الأخلاقيات لديها. ووفقاً لنظام التتبع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة (24)، قبلت المؤسسات المشاركة 71 في المائة من التوصيات ونفذت 97 في المائة من التوصيات التي قبلتها (25).

21- من أجل نضج متزايد لوظائف الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة. في عام 2010، عندما كانت نسبة 55 في المائة فقط (12 من أصل 22) من المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة تملك وظيفة للأخلاقيات، لم تستوف أي منها معايير الاستقلالية الموصوفة في تقرير عام 2010. فعلى سبيل المثال، في عام 2010، كانت الوكالات المتخصصة التي أنشأت مكاتب للأخلاقيات مستقلة ومتكاملة الأركان بقي بالمعايير الدنيا لوحدة التفتيش المشتركة قليلة العدد، وكانت تفتقر في الغالب إلى ما يلزم من موظفين ومهارات وميزانية.

22- عموماً، كان الوضع السائد في عام 2010 لا يزال غير مرض بصورة واضحة. في ذلك الوقت، لم تكن وظيفة الأخلاقيات قد أنشئت بعد بطريقة موحدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وكما أشير إلى ذلك في استنتاجات وتوصيات الاستعراض الأول لوحدة التفتيش المشتركة، فإن الثغرات وأوجه القصور الهامة حالت أيضاً دون اضطلاع الوظيفة بدورها المنشود على نحو كامل. ولذلك، كان القصد من التوصيات هو دعم وظيفة للأخلاقيات تضطلع بعملها على النحو الكامل في كل مؤسسة من مؤسسات

(23) JIU/REP/2010/3، الفقرة 2.

(24) استناداً إلى المعلومات التي قدمتها المؤسسات المشاركة.

(25) تستند أرقام نظام التتبع الشبكي إلى الإبلاغ الذاتي عن البيانات من جانب المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، وقد جُمعت في 7 تموز/يوليه 2021.

منظومة الأمم المتحدة، وترمي إلى ضمان أن يتحلى جميع الموظفين بأعلى معايير السلوك الأخلاقي، لأن الأخلاقيات والنزاهة هما التزامان قانونيان ينبغي للموظفين التقيد بهما منذ اليوم الأول للعمل⁽²⁶⁾.

23- إنشاء مكاتب جديدة للأخلاقيات، وتعزيز ولايتها وتوسيع نطاقها، وإيلاء اهتمام أكبر لمسألتي الاستقلالية وتدريب الموظفين. منذ عام 2010، تطورت هذه الوظيفة، بما في ذلك استقلاليتها، تطوراً كبيراً، حيث أنشئت مكاتب جديدة للأخلاقيات، وعُززت ولايات كل من الوظائف الجديدة والقائمة، وبرزت معايير جديدة وأفضل لضمان استقلاليتها. وعلاوة على ذلك، تطورت وظيفة الأخلاقيات في العديد من المؤسسات على نطاق المنظومة برمتها لتضطلع بدور مركزي في جملة أمور، منها جهود التدريب ذات الصلة، وحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، وتزويد هيئات الإدارة بالمعلومات والاتجاهات الرئيسية المتصلة بالأخلاقيات والثقافة المؤسسية.

24- تعاون أفضل من خلال الشبكات الدولية المعنية بالأخلاقيات. يُعد فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات⁽²⁷⁾، الذي أنشئ في الأصل في عام 2007 باسم لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي أنشئت في الأصل في عام 2010 باسم شبكة هيئات الأمم المتحدة المعنية بالأخلاقيات، منتديات مفيدة لتبادل المعارف والتعاون. وكُلف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، في حين أنشئت شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف لدعم جهود الأمين العام للأمم المتحدة الرامية إلى تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة. وتعمل هذه الشبكة الآن كمحفز ذي عضوية أوسع نطاقاً⁽²⁸⁾، وتقدم الدعم في مجال التطوير المهني ووضع المعايير وتبادل المعلومات بشأن السياسات والممارسات ذات الصلة بالأخلاقيات⁽²⁹⁾.

25- تحديات هامة يتعين حلها. رغم كل التقدم المحرز، حدد هذا الاستعراض استمرار عدد من أوجه القصور في الترتيبات الحالية المتعلقة بالأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وعليه، فإن مهمة زيادة تعزيز وظيفة الأخلاقيات حتى تضمن بدرجة كافية المستويات المتوقعة من المساءلة والنزاهة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لا تزال تشكل تحدياً مستمراً.

باء - الغرض من الاستعراض وأهدافه وقضاياه الرئيسية

26- حلل هذا الاستعراض التغيرات التي طرأت على وظيفة الأخلاقيات منذ عام 2010، بما في ذلك دورها ومسؤولياتها المحددة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. كما استكشف درجة تجهيز وظائف الأخلاقيات في المؤسسات تجهيزاً كافياً للتصدي للمطالب الجديدة والتحديات ذات الصلة الناجمة مثلاً عن التدابير المتزايدة الصرامة التي تتخذها منظومة الأمم المتحدة لمكافحة سوء السلوك والسلوك غير الأخلاقي، وأيضاً عن الواقع العملي الجديد، مثل انتشار الترتيبات التعاقدية أو الشركاء في التنفيذ.

(26) انظر المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة.

(27) يتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من كبار موظفي الأخلاقيات في كل صندوق من الصناديق والبرامج السبعة التي أنشأت وظيفة للأخلاقيات، ويرأسه مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.

(28) إضافة إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، المنظمات الحكومية الدولية التي لديها ترتيبات استشارية وتعاونية مع منظومة الأمم المتحدة، مثل المؤسسات المالية والمصارف الإنمائية وما إلى ذلك.

(29) انظر A/73/89.

27- وإن إرساء وظيفة فعالة للأخلاقيات له تكلفته، كما سبقت الإشارة إلى ذلك في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010⁽³⁰⁾. والدول الأعضاء، بوصفها الأطراف المعنية الرئيسية في المؤسسات، تقدم التوجيهات الاستراتيجية وتتحمل المسؤولية النهائية عن الأخلاقيات. ولذا، فإن من اختصاصها تحديد المستوى العام للموارد المخصصة للأخلاقيات وتوفيره.

جيم - نطاق الاستعراض وحدوده

28- شمول جميع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة. أُجري هذا الاستعراض على نطاق المنظومة ككل، ووجه إلى جميع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، وهي الأمانة العامة للأمم المتحدة، وإداراتها ومكاتبها، وصناديق وبرايم الأمم المتحدة، وهيئات وكيانات الأمم المتحدة الأخرى، ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية. ولم تشارك خمس مؤسسات مشاركة كاملة في عملية الاستعراض (وهي مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومركز التجارة الدولية) لأنها تدرج في إطار مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، ومن ثم فهي غير واردة في هذا التقرير.

29- استعراض جميع الترتيبات ذات الصلة بالوظيفة. يتناول هذا الاستعراض وظيفة الأخلاقيات الداخلية، وهي وظيفة مكرسة في غالبية المؤسسات. وبحث مدى كفاية الترتيبات التنظيمية والهيكلية والتشغيلية لوظيفة الأخلاقيات، مع التركيز على أوجه القصور والثغرات المحددة في التقرير السابق، ولا سيما فيما يتعلق بإنشاء هذه الوظيفة وهيكلها التنظيمي؛ والمستوى المطلوب من الاستقلالية؛ ورؤساء مكاتب الأخلاقيات (تأهيلهم المهني ومستواهم)؛ والاختصاصات، والولاية، والمسؤوليات؛ والتزام الرؤساء التنفيذيين وواجباتهم؛ وإطار السياسات ذي الصلة. والهدف من ذلك هو تقديم صورة عن الوضع الراهن لوظيفة الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها، وتقديم توصيات حسب الاقتضاء.

30- اعتماد معاملة تمايزية إزاء التحديات الخاصة التي تواجهها مختلف مكونات منظومة الأمم المتحدة. لأغراض هذا الاستعراض، وبعد وضع مختلف ولايات المؤسسات وأحجامها وتمويلها في الحساب⁽³¹⁾، جرى التمييز بين الأمانة العامة للأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها وصناديق وبرايم الأمم المتحدة من جهة، ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية وكذلك كيانات وهيئات الأمم المتحدة الأخرى، مثل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، من جهة أخرى. وفي حالة عدم انطباق التوصيات بالتساوي على جميع المؤسسات المشاركة في هذا الاستعراض، فإنه يشار إلى ذلك بوضوح.

31- في ضوء ما سلف، جُمعت المؤسسات المشاركة ضمن أربع فئات لأغراض هذا الاستعراض. وأعدت الفئة الأولى بالاستناد إلى نشرة الأمين العام بشأن تنظيم الأمانة العامة للأمم المتحدة⁽³²⁾، وتتألف من الأمانة العامة للأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها، مثل المؤسسات التالية المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

(30) JIU/REP/2010/3

(31) ليس الغرض من هذا الاستعراض تقديم نموذج واحد يصلح للجميع.

(32) ST/SGB/2015/3

- 32- وتتألف الفئة الثانية من صناديق وبرامج الأمم المتحدة، ومنها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأغذية العالمي. وتتضمن الفئة الثالثة مؤسستين: (أ) مركز التجارة الدولية، وهو كيان مشترك بين الأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية؛ و(ب) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وهو برنامج تشترك في رعايته 11 مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وتتألف الفئة الرابعة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية. وكان الهدف من تجميع المؤسسات هو أيضاً تيسير استخدام هذا الاستعراض من جانب المؤسسات والدول الأعضاء على حد سواء.
- 33- ولجمع معلومات مقارنة، استشير الموظفون المعنيون من المنظمات الدولية غير المشاركة التالية: اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية؛ ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ والصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ والمنظمة الدولية للهجرة. وللاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر المرفق الثالث عشر.

دال - المنهجية

- 34- **النهج.** اتبع هذا الاستعراض نهجاً يقوم على مرحلتين: (أ) تحليل للحالة في عام 2020 في ضوء معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 للتأكد مما إذا كانت الفجوة قد تقلصت بالفعل خلال العقد الماضي وتحديد التقدم المحرز؛ و(ب) تحليل الحالة في عام 2020 في ضوء المتطلبات الجديدة المحددة للوظيفة، ومن ثم في ضوء المعايير المقابلة التي وضعتها الوحدة حديثاً⁽³³⁾.
- 35- **معايير وحدة التفتيش المشتركة.** في عام 2010، استعرض المفتشان وظيفة الأخلاقيات في المؤسسات المشاركة بالقياس إلى العناصر الرئيسية التي تعتبر ضرورية لضمان وظيفة فعالة للأخلاقيات. وقُدِّمت هذه العناصر الرئيسية بوصفها معايير مقترحة من وحدة التفتيش المشتركة، وخللت المعلومات المتصلة بالأخلاقيات على أساس هذه المعايير.
- 36- وعلى غرار استعراض عام 2010، استند تحديث معايير الوحدة الذي أجري في عام 2020 إلى ما يلي: الأدبيات المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة، ومنها الصادرة عن القطاع الخاص؛ وتقارير وظائف الأخلاقيات ولجان المراجعة والرقابة المقدمة إلى الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة لكل مؤسسة من المؤسسات المعنية؛ وأفضل الممارسات المحددة في وظائف الأخلاقيات لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ والمناقشات التي جرت مع الممثلين المعنيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ومنهم ممثلو الموظفين.
- 37- **التوقيت والمنهجية.** أُجري الاستعراض في الفترة الممتدة من آذار/مارس 2020 إلى آذار/مارس 2021 على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ووفقاً لقواعد وحدة التفتيش المشتركة ومعاييرها ومبادئها التوجيهية وإجراءات عملها الداخلية، شملت المنهجية المتبعة في إعداد هذا التقرير ما يلي: استعراض مستندي مستفيض وتحليل متعمق للسياسات والإجراءات المتصلة بالأخلاقيات، مثل قرارات هيئات الإدارة؛ وتقارير الأنشطة السنوية لوظيفة الأخلاقيات، بما في ذلك ردود الإدارة؛ واختصاصات وظيفة الأخلاقيات؛ ومدونات الأخلاقيات؛ والتقارير السنوية للجان المراجعة والرقابة؛ واختصاصات لجان المراجعة والرقابة؛ وغيرها من التقارير ذات الصلة. وعلاوة على ذلك، أُجري تحليل مفصل للبيانات المستمدة من الوثائق والمعلومات الأخرى التي وردت وُجِّعت.

- 38- **مصادر البيانات المستخدمة.** استُمدت هذه البيانات، في جملة أمور، من الردود على الاستبيانات المؤسسية، والملاحظات المسجلة أثناء المقابلات، والتقييمات الخارجية لوظائف الأخلاقيات حيثما كان ذلك متاحاً، والقرارات والوثائق ذات الصلة الصادرة عن الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة،

(33) استناداً إلى المعايير المتفق عليها عموماً لوظيفة الأخلاقيات من مصادر أفضل الممارسات، انظر الفقرة 30.

والمعلومات الواردة من المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة في نظام التتبع الشبكي للوحدة. وخضعت البيانات لتحليلات كمية ونوعية، وأجري تدقيق متقاطع للمعلومات الواردة وتُحقق منها.

39- **مقابلات قائمة على استبيان وحدة التفتيش المشتركة.** ردت أربع وعشرون مؤسسة مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة على الاستبيان المؤسسي للوحدة وعلى طلبات أخرى بالحصول على المعلومات. وإضافة إلى ذلك، أُجريت أثناء هذا الاستعراض مقابلات مع 140 شخصاً من 23 مؤسسة مشاركة في الوحدة. وأُجريت جميع المقابلات عن بعد عن طريق التداول عن بعد وغيره من الوسائل، بسبب القيود التي فرضتها حالة مرض فيروس كورونا. وفي جميع هذه المؤسسات، جرت مقابلات مع أشخاص من المكاتب أو الوظائف التالية - حيثما وُجدت: مكتب ووظيفة الأخلاقيات؛ والمكتب التنفيذي أو رئيس الديوان؛ ووحدة الموارد البشرية؛ ومكتب أمين المظالم؛ وممثلو الموظفين.

40- **استعراض داخلي من قبل النظراء.** قبل وضع هذا التقرير في صيغته النهائية، أُجري استعراض داخلي من قبل النظراء التماساً لتعليقات جميع مفتشي الوحدة ("الحكمة الجماعية").

41- **جدول بشأن تدابير المتابعة.** تيسيراً لاستخدام التقرير وتنفيذ توصياته ورصد ذلك التنفيذ، يتضمن المرفق الرابع عشر جدولاً يبين ما إذا كان التقرير مقدماً إلى الهيئات التشريعية وهيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المستعرضة للعلم أم لاتخاذ الإجراء اللازم.

42- **شكر وتقدير.** تود المفتشة أن تعرب عن خالص تقديرها لجميع ممثلي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وممثلي المؤسسات والكيانات الأخرى الذين ساعدوا في إعداد هذا التقرير، ولا سيما أولئك الذين شاركوا في المقابلات والاستبيانات وشاطروها معارفهم وخبراتهم عن طيب خاطر.

43- **تعليقات المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.** كما جرت العادة، عُُم مشروع التقرير على المؤسسات المشاركة في الوحدة من أجل تصويب الأخطاء في الوقائع، والتُستت تعليقاتها وأُخذت في الاعتبار عند إعداد الصيغة النهائية للتقرير.

هاء - المصطلحات الأساسية

44- تُستخدم المصطلحات التالية طوال الاستعراض:

الأخلاقيات. لأغراض هذا الاستعراض، يُستخدم هذا المصطلح في سياق مختلف الوثائق التشريعية ومن ثم الوثائق الرسمية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وعلى النحو المستخدم فيها. وفي معناه الأوسع، يمكن أن يُفهم منه على أنه يدل على الأداء المتسق مع قيم الأمم المتحدة وأعلى معايير النزاهة التي يتطلبها ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

وعلاوة على ذلك، من المهم تسليط الضوء على النهج الذي يدعو إليه معهد أخلاقيات العمل، وهو أن الأخلاقيات تبدأ من حيث ينتهي القانون والنظام⁽³⁴⁾. وفي سياق هذا الاستعراض، يعتبر هذا النهج على وجه التحديد مفيداً، لأنه يبين أن السلوك الأخلاقي هو أكثر بكثير من مجرد الامتثال للمعايير القانونية الداخلية والخارجية.

وعلى نحو مماثل، اختار مؤلفو الدراسة المقارنة لعام 2020 تعريف الأخلاقيات بعبارة "الإجراء الصحيح" وتعريف النزاهة بعبارة "شخصية المرء"، "في سياق مؤسسي يشير إلى الالتزام بالفكر والعمل

(34) قناة معهد أخلاقيات العمل على يوتيوب، "What ethical issues will be more important in the future?" 3 كانون الثاني/يناير 2016، متاح على www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

الفاضلين في جميع الجوانب ذات الصلة بطريقة إدارة المؤسسة وتسييرها". وبخلاف الامتثال القانوني، "تصف الأخلاقيات والنزاهة ... الخيارات الأخلاقية التي ينبغي أن ينفجها الأفراد والمؤسسات" (35).

النزاهة. من حيث المبدأ، يُقصد بالنزاهة، عندما تخص المرء، صفة الأمانة والتخلي بمبادئ أخلاقية عالية. وفي سياق الاستعراض الحالي، يُستخدم هذا المصطلح على النحو المعرف في إطار القيم والسلوكيات الذي أصدرته الأمانة العامة للأمم المتحدة: "التصرف وفقاً للقواعد الأخلاقية، والعمل على أساس معايير السلوك المتبعة في الأمم المتحدة، واتخاذ إجراءات فورية في حالة الوقوف على سلوك غير مهني أو غير أخلاقي، أو أي انتهاك آخر لمعايير الأمم المتحدة." (36)

المساءلة. المساءلة هي واجب الأمانة العامة وموظفيها أن يتحملوا المسؤولية عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات وعن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء. وتشمل ما يلي: تحقيق الأهداف وتحقيق نتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة؛ وتنفيذ جميع الولايات الموكلة إلى الأمانة العامة التي توافق عليها الهيئات الحكومية الدولية التابعة للأمم المتحدة وغيرها من الأجهزة الفرعية التي أنشأتها تلك الهيئات والوفاء بها بشكل تام امتثالاً لجميع القرارات والأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية؛ وتقديم تقارير تتضمن معلومات صحيحة وموضوعية ودقيقة في الوقت المناسب عن نتائج الأداء؛ والإشراف المسؤول على الأموال والموارد؛ وجميع جوانب الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للمكافآت والجزاءات؛ والتصرف على أساس الاعتراف الواجب بأهمية دور هيئات الرقابة والتقييد التام بما أقر من توصيات، على النحو المحدد في قرار الجمعية العامة 259/64.

الامتثال. بصفة عامة، يشير الامتثال إلى التقيد بالسياسات أو الخطط أو الإجراءات أو القوانين أو اللوائح أو العقود أو غيرها من المتطلبات.

وظيفة مكرسة. يفهم من عبارة "مكرسة" أن المؤسسة أنشأت منصب موظف للأخلاقيات على أساس التفرغ، ومن ثم وظيفة مكرسة للأخلاقيات بدلاً من مجرد وظيفة مزدوجة أو مشتركة.

وظيفة مزدوجة المهام. يشير هذا المصطلح إلى وظيفة مكلفة بمهام تتعلق بالأخلاقيات ومهمة أخرى، مثل أمين المظالم أو الوظيفة القانونية.

وظيفة مشتركة. يشير هذا المصطلح إلى وظيفة للأخلاقيات أو منصب لموظف الأخلاقيات تشترك فيه مؤسستان أو أكثر بموجب ترتيب لتقاسم التكاليف.

واو - تعاريف الأخلاقيات والنزاهة المستخدمة داخل منظومة الأمم المتحدة

1- الأخلاقيات

45- مصادر التعاريف الرسمية. سألت وحدة التفتيش المشتركة المؤسسات المشاركة عما إذا كان مصطلحا "النزاهة" و"الأخلاقيات" معرّفين في وثائقها الرسمية. وأشارت معظم المؤسسات إلى ميثاق الأمم

(35) J. Dubinsky and A. Richter, "Global Ethics and Integrity Benchmarks", 2020, p. iv

(36) الأمم المتحدة، "إطار القيم والسلوكيات"، متاح على https://i.unu.edu/media/unu.edu/page/24952/Values-and-Behaviours-Framework_Final.pdf#:~:text=The%20%E2%80%98UN%20Values%20and%20Behaviours%20Framework%E2%80%99%20forms%20the,we%20experience%20the%20organization%20on%20a%20daily%20basis

المتحدة⁽³⁷⁾، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي اعتمدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام 2013⁽³⁸⁾، والنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي كل منها بوصفها وثائقها التوجيهية بشأن هذه المسائل.

46- **تباين كبير في تعريف الأخلاقيات ومصادرها.** أشارت إحدى عشرة مؤسسة مشاركة إلى عدم وجود أي تعريف فيها للأخلاقيات أو "عدم وجود تعريف رسمي" لها. وأوضحت الأمانة العامة للأمم المتحدة أنه يمكن تفسير الأخلاقيات من خلال مختلف الوثائق التشريعية والمنشورات الإدارية. وفي معناها الأوسع، يفهم من الأخلاقيات أنها تدل على الأداء المتسق مع قيم الأمم المتحدة وأعلى معايير النزاهة التي تتطلبها ميثاق الأمم المتحدة. ويعتبر العديد من المؤسسات الميثاق نفسه، بمبادئه، الوثيقة الشاملة لتعريف الأخلاقيات، يكملها أداء اليمين أو الإعلان الذي يؤدي به عند تقلد المنصب⁽³⁹⁾.

47- **وضع تعريف داخلي للأخلاقيات.** بيد أن عدداً قليلاً من المؤسسات وضع تعريف خاصة به، سواء بصورة رسمية أو غير رسمية. وتعرف منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) الأخلاقيات بأنها اتخاذ القرار الصحيح حتى عندما لا يقدم القانون المدون إجابة واضحة في حالة معينة. ويشير مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إلى تعريفه الرسمي للأخلاقيات، الذي يتماشى مع تعريف الأمم المتحدة وأوصافها الشاملة المتعلقة بالأخلاقيات. ويمضي قائلاً إن العاملين فيه يلتزمون بأعلى مستوى من القدرة والكفاءة والنزاهة، وإنهم يكفلون الاتساق الدائم لأعمالهم مع مهمتهم، وإنهم مسؤولون عن كل ما يقومون به وما لا يقومون به أثناء اضطلاعهم بأدوارهم في المكتب. وتشير وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) إلى دليلها وكتيبها حول العمل وفقاً للقواعد الأخلاقية، الذي يعرف الأخلاقيات بأنها القيام بالتصرف الصحيح لسبب صحيح وينص على أن معرفة القانون واحترامه وتطبيقه هو أساس السلوك الأخلاقي، ولكن التصرف وفقاً للقواعد الأخلاقية ليس مجرد ذلك فحسب. بل يتعلق أيضاً بجوانب السلوك التي لا يحكمها القانون، مثل معاملة الأشخاص الآخرين باحترام. ويُعرف برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز الأخلاقيات بأنها القيام بالتصرف الصحيح لسبب صحيح، في حين تذكر منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) أن الأخلاقيات هي مجموعة من المعايير التي تُستخدم لتقرير الخطأ والصواب على أساس القيم الأساسية للمؤسسة المتمثلة في النزاهة والحس المهني واحترام التنوع. وأخيراً، يقول الاتحاد البريدي العالمي إن تصرف العاملين فيه وفقاً للقواعد الأخلاقية يعني تصرفهم وفقاً للمهام المناطة بهم وتحليهم بأعلى معايير الكفاءة والنزاهة على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة، والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، ومدونة قواعد السلوك، وذلك بتربخ ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة.

48- **مصادر أخرى مستخدمة داخل منظومة الأمم المتحدة.** أشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى نشرتين من نشرات الأمين العام⁽⁴⁰⁾. أما الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، فيعتمد العديد

(37) تنص المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة والكفاءة والنزاهة". والحس المهني والنزاهة واحترام التنوع هي القيم الأساسية التي ينبغي أن يتحلى بها موظفو المنظمة.

(38) يعتبر العديد من المؤسسات أن معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية هي الوثيقة الأساسية التي يُستمد منها تعريف "الأخلاقيات"، وعلى وجه التحديد الفقرة 5 منها التي تنص على ما يلي: "يشمل مفهوم النزاهة المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة جميع جوانب سلوك الموظفين المدنيين الدوليين، ومنها صفات الأمانة والصدق والحياد وعدم الفساد. وهي صفات أساسية مثل صفتي الكفاءة والفعالية المنصوص عليهما أيضاً في الميثاق".

(39) انظر ST/SGB/2016/9، البند 1-1 (ب) من النظام الأساسي للموظفين.

(40) ST/SGB/2005/22 و ST/SGB/2007/11.

منها على سياسات الأخلاقيات الخاصة بها⁽⁴¹⁾، أو مدوناتها أو معاييرها للسلوك الأخلاقي⁽⁴²⁾، أو النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، أو على نطاق أوسع مبادئها التوجيهية وقيمها الأساسية⁽⁴³⁾.

2- النزاهة

49- والفهم الأكثر شيوعاً للنزاهة هو أنها تدل على القيم الأساسية للأمم المتحدة بوصفها مؤسسة وعلى أعلى معايير النزاهة التي يقتضيتها ميثاق الأمم المتحدة، التي تسترشد بها عمليات الأمم المتحدة وأنشطتها وتلتزم بها.

50- وفي حين أن الوثائق الرسمية لا تتضمن أي تعريف رسمي لمصطلح "النزاهة"، فإن الأمانة العامة للأمم المتحدة تفسره من خلال مختلف الوثائق التشريعية والمنشورات الإدارية. وفي عام 2021، وبعد استعراض إطار الكفاءات، أعادت الأمانة العامة للأمم المتحدة تعريف النزاهة في إطار القيم والسلوكيات الذي أصدرته مؤخراً. وتقدم النزاهة باعتبارها قيمة من القيم الأربع التي يتألف منها إطار القيم والسلوكيات، إلى جانب الإدماج والتواضع والإنسانية. ووفقاً لهذا الإطار، فإن التصرف بنزاهة يعني التصرف وفقاً للقواعد الأخلاقية، والعمل على أساس معايير السلوك المتبعة في الأمم المتحدة، واتخاذ إجراءات فورية في حالة الوقوف على سلوك غير مهني أو غير أخلاقي، أو أي انتهاك آخر لمعايير الأمم المتحدة.

51- **عدم وجود تعريف قائم بذاته للنزاهة مستخدم داخل منظومة الأمم المتحدة.** لم تعتمد أي مؤسسة تعريفاً خاصاً بها لمصطلح النزاهة، في حين أن جميعها تعرف النزاهة أو تشير إليها من خلال بعض الوثائق الأخرى، مثل النظام الأساسي للموظفين، ومدونات ومعايير السلوك، ومدونات الأخلاقيات، والأطر القانونية، والكتيبات. ولمزيد من التفاصيل، انظر المرفق الثاني عشر.

52- **إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، لم تضع أي مؤسسة مدونات فردية لقواعد السلوك أو الأخلاقيات.** وإجمالاً، لم تضع خمس من المؤسسات المستعرضة مدونات خاصة بها لقواعد السلوك أو للأخلاقيات، إضافة إلى معايير السلوك المطبقة عالمياً التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية⁽⁴⁴⁾. ولدى أربع مؤسسات مدونة للأخلاقيات⁽⁴⁵⁾، ولسبع أخرى مدونة لقواعد السلوك⁽⁴⁶⁾، في حين وضعت خمس مؤسسات كلتا المدونتين⁽⁴⁷⁾. وأقرت بعض المؤسسات بأن وضع مدونة فردية لقواعد السلوك أو للأخلاقيات هو ممارسة فضلى من أجل تعزيز المساءلة عن طريق توفير مجموعة واضحة من التوقعات، مع دعم الالتزام بالقواعد والسياسات والإجراءات والممارسات، ومن ثم إنشاء ثقافة للأخلاقيات في المؤسسة والحفاظ عليها. وفي التعليقات الواردة، اقترحت كذلك أهداف أخرى لهذه المدونة، منها دعم الموظفين في التحلي بالمثل العليا للأخلاقيات وحمايتهم أثناء أدائهم لواجباتهم كموظفين مدنيين دوليين.

(41) مثل سياسة الأخلاقيات للوكالة الدولية للطاقة الذرية.

(42) مثل معايير السلوك والنزاهة التي وضعتها منظمة العمل الدولية، ومدونة الأخلاقيات لموظفي الاتحاد الدولي للاتصالات، ومدونة قواعد السلوك الأخلاقي التي وضعتها منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية.

(43) مثل منظمة السياحة العالمية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(44) اليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة السياحة العالمية.

(45) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (لدى الأخيرتين مدونة في شكل "مدونة قواعد السلوك الأخلاقي").

(46) صندوق الأمم المتحدة للسكان (للموَّدين)، ومفوضية شؤون اللاجئين، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واليونسكو، والاتحاد البريدي العالمي.

(47) الأمانة العامة للأمم المتحدة، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات (معايير السلوك ومدونة الأخلاقيات)، ومنظمة الطيران المدني الدولي (إطار الأخلاقيات بوصفه مرفقاً لمدونة الخدمة ومعايير السلوك)، ومنظمة الصحة العالمية (مدونة قواعد السلوك للخبراء، ومدونة قواعد السلوك للبحوث المسؤولة، ومدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني).

ثانياً - الترتيبات التنظيمية

ألف - إنشاء وظيفة الأخلاقيات

الإطار 1: معيار وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و 2020

- وظيفة للأخلاقيات منشأة بقرار من الهيئة التشريعية أو بقرار من الرئيس التنفيذي [معيار مستكمل].

53- خلال الفترة الفاصلة بين الاستعراضين، أنشأت جميع المؤسسات المشاركة تقريباً وظيفة للأخلاقيات. بحث هذا الاستعراض حالة تنفيذ معيار وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010. ففي عام 2010، لم تكن عدة مؤسسات قد أنشأت بعد أي وظيفة للأخلاقيات (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة السياحة العالمية)، في حين كان لبعض المؤسسات الأخرى وظيفة مشتركة (الاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) أو مزدوجة (منظمة الأغذية والزراعة).

54- وفي وقت إجراء هذا الاستعراض، كانت جميع المؤسسات المستعرضة قد أنشأت وظيفة مكرسة للأخلاقيات، باستثناء منظمة العمل الدولية⁽⁴⁸⁾، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويدل ذلك على أن الوضع تحسن تحسناً كبيراً بالمقارنة مع عام 2010. وفي إطار تنفيذ توصية عام 2010، لم تنشأ جميع الوظائف بقرار من الهيئات التشريعية المعنية، بل بقرار من الرؤساء التنفيذيين (الأونروا، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية). وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق الأول. بيد أن المفتشة ترى أن إنشاء وظيفة مكرسة للأخلاقيات يكتسي أهمية قصوى وأن قرار إنشائها يمكن أن يتخذه إما الرؤساء التنفيذيون أو الهيئات التشريعية.

باء - الهيكل التنظيمي لوظيفة الأخلاقيات والترتيبات المتعلقة بمنصب رئيس مكتب الأخلاقيات

الإطار 2: معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و 2020

- أ) أن يكون رئيس مكتب الأخلاقيات برتبة مد-1/ف-5، تبعاً لحجم المؤسسة وهيكلها.
- ب) أن يكون المنصب مكرساً للأخلاقيات على أساس النقرغ، باستثناء المؤسسات الأصغر حجماً حيث ينبغي أن يكون المنصب مشتركاً مع مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أو يُسند إلى وظيفة للأخلاقيات في مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة [معيار مستكمل].
- ج) أن تكون الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات مؤهلاً من المؤهلات المطلوبة.
- د) أن يجري تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات عن طريق إعلان خارجي/داخلي عن وظيفة شاغرة.
- هـ) أن تكون عملية التعيين والاختيار شفافة، بما في ذلك وجود ممثلين عن الموظفين في مجلس التعيينات.
- و) إشراك اللجنة المستقلة للمراجعة والرقابة في عملية التوظيف والاختيار [معيار جديد].

1- رتبة المنصب

55- تتطلب هذه الوظيفة منصباً رفيع المستوى. في عام 2010، أوصت وحدة التفتيش المشتركة بأن يرأس وظيفة الأخلاقيات موظف مكرس ومتفرغ لها برتبة مد-1 أو ف-5، حسب حجم المؤسسة وهيكلها وعدد الموظفين الذين ستشملهم ولاية الوظيفة. وفي المؤسسات الأصغر حجماً، يمكن أن يكون هذا المنصب مزدوج المهام⁽⁴⁹⁾. ويرد في الإطار 2 أعلاه هذا المعيار وغيره من معايير وحدة التفتيش المشتركة، ومنها المعايير المستكملة والجديدة المتعلقة برئيس مكتب الأخلاقيات. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل عن الترتيبات المتعلقة بمنصب رئيس مكتب الأخلاقيات، انظر المرفق الثالث.

56- تحقيق قدر أكبر من التجانس في رتبة رؤساء مكاتب الأخلاقيات. في وقت إجراء هذا الاستعراض، كان هناك تباين في رتبة رؤساء مكاتب الأخلاقيات بين المؤسسات التي لديها وظيفة مكرسة للأخلاقيات. ففي الأمانة العامة للأمم المتحدة، يصنف منصب مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في رتبة مد-2، في حين أنه باستثناء الأونروا، تصنف جميع صناديق وبرامج الأمم المتحدة، بما فيها برنامج الأغذية العالمي، منصب رئيس مكتب الأخلاقيات التابع لها في رتبة مد-1. وعلى النقيض من ذلك، تحدد جميع الوكالات المتخصصة، باستثناء المنظمة البحرية الدولية⁽⁵⁰⁾ ومنظمة السياحة العالمية⁽⁵¹⁾، هذا المنصب في رتبة ف-5. وهي نفس الرتبة التي سيصنف فيها أيضاً منصب رئيس وظيفة الأخلاقيات الذي سيُنشأ على أساس التفرغ في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز⁽⁵²⁾.

2- وظيفة مكرسة للأخلاقيات على أساس التفرغ أو وظيفة مزدوجة المهام، أو منصب على أساس عدم التفرغ أو منصب مشترك؟

57- لدى عدد قليل من المؤسسات ترتيبات تقوم على وظيفة مزدوجة المهام. باستثناء منظمة العمل الدولية، فإن المؤسسات التي لديها ترتيب يقوم على وظيفة مزدوجة المهام هي مؤسسات أصغر حجماً⁽⁵³⁾، مثل منظمة السياحة العالمية والمنظمة البحرية الدولية. وفي المنظمة البحرية الدولية، تدرج وظيفة الأخلاقيات ضمن مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات، ويضطلع رئيس هذا المكتب بمسؤوليات موظف الأخلاقيات على أساس عدم التفرغ (حوالي 20 في المائة من وقت العمل). والأمر نفسه في منظمة السياحة العالمية، حيث تشكل وظيفة الأخلاقيات جزءاً من إدارة الأخلاقيات والثقافة والمسؤولية الاجتماعية، ويضطلع بها على أساس عدم التفرغ (10 في المائة من وقت العمل).

58- وعهدت منظمة العمل الدولية، بوصفها منظمة كبيرة الحجم، بمسؤوليات موظف الأخلاقيات إلى أخصائي أول معني بالمساواة وعدم التمييز يعمل في دائرة الشؤون الجنسانية والمساواة والتنوع والشمول على أساس عدم التفرغ (25 في المائة من وقت العمل). وفي عام 2021، سمح مجلس إدارة منظمة

(49) JIU/REP/2006/2، الفقرة 49 والتوصية 15(ب).

(50) في المنظمة البحرية الدولية، يضطلع مدير مكتب الرقابة الداخلية (برتبة مد-1) أيضاً بوظيفة موظف الأخلاقيات.

(51) أسند إلى الموظف المكلف ببرنامج الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية التابع لمنظمة السياحة العالمية (برتبة ف-4) مسؤولية الأخلاقيات الداخلية على أساس عدم التفرغ (10 في المائة).

(52) أعلن برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز عن وظيفة شاغرة ذات صلة في 6 أيار/مايو 2021.

(53) "أصغر حجماً" من حيث الإيرادات المالية والعدد الإجمالي للعاملين في المؤسسة. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الجزءين الأول والثاني من المرفق الحادي عشر.

العمل الدولية، بموافقة على مقترح البرنامج والميزانية، بإنشاء منصب موظف الأخلاقيات على أساس التفرغ ابتداء من عام 2022 لضمان الدعم وامتثال جميع الموظفين لمعايير السلوك الأخلاقي والنزاهة⁽⁵⁴⁾.

59- لا يوجد ترتيب قائم على وظيفة مشتركة إلا في مؤسستين من المؤسسات الأصغر حجماً. يتشارك الاتحاد الدولي للاتصالات وظيفة موظف الأخلاقيات التي أنشأها لديه على أساس التفرغ مع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (80 في المائة للاتحاد و20 في المائة للمنظمة). واعتمد الاتحاد البريدي العالمي نموذجاً آخر، بعد أن كان في الأصل جزءاً من هذا الترتيب القائم على التشارك، حيث قرر مجلس إدارته في عام 2014، بناء على اقتراح من الإدارة، إسناد وظيفة الأخلاقيات بالكامل إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص⁽⁵⁵⁾. وتستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة خدمات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.

60- إسناد وظيفة الأخلاقيات إلى القطاع الخاص ليس هو الحل المثالي. تترك المفتشة أن إحدى المؤسسات اختارت الاستعانة بمقدم خدمات من القطاع الخاص ليضطلع بدور وظيفة الأخلاقيات بسبب إيراداتها المحدودة وقلة موظفيها وبُعد مقرها عن مواقع المقر الرئيسية للأمم المتحدة. وعلى الرغم من المسائل المتعلقة بالموارد، مثل مستوى الموارد المقدمة، يبين هذا الاستعراض أن مقدمي الخدمات من القطاع الخاص لديهم معارف وخبرات محدودة في مجال الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة والمسؤوليات ذات الصلة التي تضطلع بها وظيفة مكرسة للأخلاقيات في الأمم المتحدة. وإضافة إلى الأضرار التي حددتها وحدة التفتيش المشتركة والناجمة عن إسناد وظيفة الأخلاقيات إلى القطاع الخاص، فمن شأن هذا الترتيب أن يزيد من تعرض المؤسسة للمخاطر.

61- تحديث معيار وحدة التفتيش المشتركة المتعلق بإنشاء منصب مكرس للأخلاقيات على أساس التفرغ، باستثناء المؤسسات الصغيرة. تقر المفتشة بالصعوبات التي تواجهها المؤسسات الأصغر حجماً⁽⁵⁶⁾، مثل المنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة السياحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، في إنشاء منصب على أساس التفرغ، بسبب الاحتياجات ذات الصلة من الموارد والمستوى المنخفض نسبياً لإيراداتها وقلة عدد موظفيها. ولذلك، فإن نموذجاً آخر، مثل التعاقد مع مصادر خارجية لتضطلع بهذه الوظيفة أو تشاركها مع مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، يعتبر خياراً أفضل على الرغم من الصعوبات ذات الصلة. وفي منظمة السياحة العالمية، يُضطلع بوظيفة الأخلاقيات على أساس عدم التفرغ في حدود التزام لا تتجاوز نسبته 10 في المائة، وهو التزام يبدو جلياً أنه لا يكفي لأداء هذه المهمة، الأمر الذي يؤدي حتماً إلى نهج أسلوب للعمل يقوم فقط على رد الفعل على أدنى المستويات، ناهيك عن مسائل الاستقلالية.

62- ينطوي الجمع بين الأخلاقيات ووظائف أخرى على مشاكل. إن الترتيبات الحالية للأخلاقيات في كل من منظمة السياحة العالمية والمنظمة البحرية الدولية ليست مناسبة. والوضع نفسه ينطبق على المنظمة البحرية الدولية. فنكليف رئيس مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات بمسؤوليات موظف الأخلاقيات إلى جانب مسؤولياته عن المراجعة الداخلية والتفتيش والتقييم والتحقيقات ليس حلاً مناسباً. وبصرف النظر عن القيود المتعلقة بالوقت والموارد للاضطلاع بجميع هذه المهام، هناك أسباب أخرى أهم، وهي تعارض

(54) وافق مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، في دورته المعقودة في حزيران/يونيه 2021، على الميزانية البرنامجية للمنظمة للفترة 2022-2023، التي تضمنت إنشاء منصب موظف الأخلاقيات على أساس التفرغ.

(55) فيما يلي مبالغ الإيرادات المالية وأعداد الموظفين في عام 2019: الاتحاد الدولي للاتصالات: 189,1 مليون دولار و1 040 موظفاً؛ والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية: 91,7 مليون دولار و408 موظفين؛ والاتحاد البريدي العالمي: 75,4 مليون دولار و269 موظفاً.

(56) فيما يلي مبالغ الإيرادات المالية وأعداد الموظفين في عام 2019: المنظمة البحرية الدولية: 77,6 مليون دولار و301 موظف؛ والاتحاد الدولي للاتصالات: 189,1 مليون دولار و1 040 موظفاً؛ ومنظمة السياحة العالمية: 23,4 مليون دولار و150 موظفاً؛ والاتحاد البريدي العالمي: 75,4 مليون دولار و269 موظفاً؛ والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية: 91,7 مليون دولار و408 موظفين.

وظيفة الأخلاقيات التي تقوم أساساً على الوقاية ومراقبة المخاطر مع وظائف الرقابة الداخلية الأخرى التي ترمي إلى اتخاذ إجراءات تصحيحية في إطار خط الدفاع الثالث. ويُحدث تركيز جميع هذه الوظائف في مكتب واحد، وخاصة وظائف المراجعة الداخلية والتحقيق والتفتيش، تضارباً وظيفياً في المصالح ويؤدي إلى طمس الحدود الفاصلة بين مختلف الولايات والمسؤوليات.

63- **الوظائف المزدوجة الأدوار ليست مستقلة.** كما ورد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن المبلغين عن المخالفات الصادر في عام 2018⁽⁵⁷⁾، فإن "الوظائف المزدوجة الأدوار ليست مستقلة". وفيما يتعلق بالوظائف المزدوجة الأدوار، تنص الفقرة 136 من ذلك التقرير على ما يلي: "هذا الوضع لا يوفر الاستقلال من الناحية الهيكلية لموظف الأخلاقيات وينبغي تجنبه بأي ثمن". ويذكر التقرير أيضاً ما يلي: "تؤدي ازدواجية الوظيفة إلى الحد من استقلاليتها ونزاهتها. وبالنسبة لوظائف الأخلاقيات أو أمين المظالم أو الرقابة، فإن هذا الترتيب قد يضعف الموظفين ويهدد بضياح مصداقية هذه الوظائف وثقة الموظفين فيها". لذلك، اقترح مؤلفو استعراض عام 2018 أنه "على المنظمات التي لديها وظائف مزدوجة المهام في مجالات الأخلاقيات والرقابة و/أو أمين المظالم أن تعيد النظر في هذه الوظائف من أجل تركيز مجال عمل الوظيفة وكفالة استقلالها ونزاهتها، كما ينبغي استطلاع خيارات أخرى من قبيل تشارك الخدمات".

64- استناداً إلى نتائج الاستعراض الحالي، وأخذاً في الاعتبار الاقتراح المقدم في تقرير عام 2018 السالف الذكر، قامت وحدة التفتيش المشتركة بتحديث معيار عام 2010 ذي الصلة. وفي ضوء ما تقدم، تقترح المفتشة أن تنظر المؤسسات المعنية في اعتماد نموذج مختلف. وتتفق المفتشة مع الرأي القائل بأن تشارك الوظيفة هو الخيار الأفضل في حالة تعذر إنشاء منصب مخصص لموظف الأخلاقيات. وعلاوة على ذلك، ينبغي وقف أي ترتيب يقوم على وظيفة للأخلاقيات مزدوجة المهام.

65- لم يعد من المناسب استخدام هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. اعتباراً من عام 2011، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ترتيباً لاستخدام خدمات الأخلاقيات التي يوفرها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. بيد أن لجنة الرقابة التابعة لهذه الهيئة ما فتئت توصي منذ مدة بأن تنشئ الهيئة على الأقل منصب موظف الأخلاقيات، لأن إدارة الهيئة رفضت إنشاء مكتب للأخلاقيات بسبب القيود المتعلقة بالميزانية. وترى المفتشة أن إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة لوظيفة داخلية للأخلاقيات خاصة بها يبدو مطلوباً ومبرراً بالنظر إلى مستوى الأنشطة التي تضطلع بها الهيئة⁽⁵⁸⁾ وحجم المؤسسة (527,4 مليون دولار من الإيرادات المالية في عام 2019 و 862 2 موظفاً). ولاحظت دائرة المراجعة الداخلية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن الهيئة ظلت تستفيد من خدمات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في إطار علاقة غير رسمية، وغير موثقة باستثناء برنامج إقرارات الذمة المالية الذي تدفع بموجبه الهيئة مساهمة معينة.

66- والأساس الذي تستند إليه هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتستفيد من خدمات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات مجاناً هو الفقرة 2-2 من نشرة الأمين العام بشأن تطبيق الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة⁽⁵⁹⁾، التي تنص على ما يلي: "إذا لم يعين جهاز أو برنامج ذو إدارة مستقلة موظفاً لشؤون الأخلاقيات بحلول كانون الثاني/يناير 2008، يضطلع مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة بمهام ومسؤوليات مكتب الأخلاقيات في الجهاز أو البرنامج ذي الإدارة

(57) JIU/REP/2018/4.

(58) لمزيد من التفاصيل، انظر التقرير السنوي 2019-2020 لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، "The world for women and girls: annual report 2019-2020".

(59) ST/SGB/2007/11.

المستقلة، على النحو الوارد في هذه النشرة، إلى أن يُعين الجهاز أو البرنامج موظفاً لشؤون الأخلاقيات." وإذ تأخذ المفتشة في الاعتبار الوقت الذي انقضى وأن جميع الصناديق والبرامج قد أنشأت حتى الآن وظيفة للأخلاقيات خاصة بها، فإنها ترى أن الوقت قد حان لتتقيد هذه النشرة. ولا تشكل أحكام هذه النشرة حافزاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على إنشاء وظيفة للأخلاقيات خاصة بها. ولكل هذه الأسباب، تقترح المفتشة إما أن تنظر المؤسسة في إنشاء منصب مخصص لموظف الأخلاقيات أو أن تتفق مع الأمانة العامة، استناداً إلى نشرة منقحة، على ترتيب رسمي يوفر بموجبه مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات خدمات الأخلاقيات ويسترد تكاليف الخدمات المقدمة⁽⁶⁰⁾.

3- المؤهلات المهنية

67- استمرار هيمنة الخلفية القانونية. في جميع المؤسسات المستعرضة التي لها وظيفة مكرسة للأخلاقيات، يملك معظم رؤساء مكاتب الأخلاقيات خلفية في الدراسات القانونية، لكنها غالباً ما تكون مستكملة بخبرة عملية كبيرة في مجال الأخلاقيات والمجالات المهنية ذات الصلة مكتسبة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الدولية الأخرى، والقطاع العام أو الخاص الأوسع نطاقاً.

68- تبادل مفيد للخبرات بالتناوب داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. منذ استعراض عام 2010، لوحظ تنقل كبير للمهنيين العاملين في مجال الأخلاقيات بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والقطاعين العام والخاص الأوسع نطاقاً. فقد انتقل العديد من رؤساء مكاتب الأخلاقيات من مؤسسة إلى أخرى. كما سبق لنحو ثلاثة أرباع رؤساء مكاتب الأخلاقيات المستجوبين أن عملوا في القطاع الخاص أو القطاع العام غير التابع للأمم المتحدة قبل أن يلتحقوا بالأمم المتحدة.

69- يضيف هذا "التلاقح" قيمة مضافة ويبسر عمليات التكيف المطلوبة. ترى المفتشة أن الخبرة المهنية المكتسبة من العمل لدى مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ولدى القطاع الخاص أو القطاع العام الأوسع نطاقاً تضيف قيمة مضافة كبيرة، لأن الدراية والكفاءات والمؤهلات والمهارات التي تُكتسب من هذه الخبرة المهنية تساهم في نشر معايير جديدة وممارسات جيدة داخل منظومة الأمم المتحدة. ولما كانت وظيفة الأخلاقيات تتطور باستمرار، فإنها ستظل بحاجة إلى مدخلات خلاقة و"تلاقح" من داخل المنظومة وخارجها لتواصل تطورها حتى تواكب التطورات الجديدة الهامة.

4- الانفتاح والشفافية في الاختيار والتوظيف (عن طريق الإعلانات الخارجية أو الداخلية عن الوظائف الشاغرة ووجود ممثل للموظفين في مجلس التعيينات)

70- تختلف ممارسات التوظيف ولكنها غالباً ما تكون مفتوحة أمام المرشحين الخارجيين. فيما يتعلق بمعيار وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن التوظيف، خلص الاستعراض إلى أن 19 مؤسسة عينت موظفي الأخلاقيات لديها عن طريق إعلان خارجي أو داخلي عن شغور. ففي حين يختار الاتحاد البريدي العالمي مقدم الخدمة من القطاع الخاص بعد عملية مناقصات عامة، تُعين المنظمة البحرية الدولية ومنظمة العمل الدولية ومنظمة السياحة العالمية موظف الأخلاقيات لديها عن طريق التوظيف الداخلي، بالنظر إلى أن الأخلاقيات جزء من وظيفة مزدوجة المهام⁽⁶¹⁾. وفي مفوضية شؤون اللاجئين، يقتصر التعيين في منصب رئيس مكتب الأخلاقيات حتى الآن على المرشحين الداخليين، مما

(60) على غرار الترتيب الذي وضعت به الهيئة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتوفير خدمات التحقيق.

(61) يرجع ذلك إلى أن المسؤوليات المتعلقة بالأخلاقيات يُضطلع بها على أساس عدم التفرغ. وأنشأت منظمة العمل الدولية منصب موظف الأخلاقيات على أساس التفرغ اعتباراً من عام 2022.

حال دون ملء الوظيفة بمرشحين من خارج المؤسسة من شأنهم أن يجلبوا مهارات وخبرات مهنية جديدة، ومن ثم يقدموا إسهامات ودرية جديدة.

71- **بيد أن شفافية العملية لا تزال غير مرضية في معظم المؤسسات المشاركة.** قياساً على المعايير ذات الصلة التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010، خلص هذا الاستعراض إلى وجود حاجة واضحة إلى مزيد من التحسين، لأن ممثلي الموظفين لا يشاركون في عملية التوظيف حالياً إلا في ثمان من المؤسسات المستعرضة (اليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية). ولا يحدد هذا المعيار تفاصيل هذه المشاركة. وفي استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، أعرب المفتشان عن اعتقادهما بضرورة إشراك ممثلي الموظفين على نحو وثيق في العملية، رغم إقرارهما بأنه ليس لأحد في مجلس التعيين سلطة النقص وأن أي عملية اختيار نهائية إنما تقع على عاتق الرئيس التنفيذي. وبناء على ذلك، تكرر المفتشة التأكيد على معايير وحدة التفتيش المشتركة بشأن شفافية عملية التوظيف والاختيار والحاجة إلى تنفيذ التوصيتين الرسميتين 4 و5 الواردتين في تقرير الوحدة لعام 2010.

72- **الحاجة إلى إشراك لجان المراجعة والرقابة.** بغية تعزيز شفافية واستقلالية عملية اختيار وتعيين رئيس وظيفة الأخلاقيات، استحدثت وحدة التفتيش المشتركة، علاوة على معيارها لعام 2010، معياراً جديداً لإشراك لجان المراجعة والرقابة في هذه العملية. وامتثالاً للممارسة الجيدة المقبولة على نطاق واسع، وعلى غرار دورها في اختيار رئيس وظيفة الرقابة الداخلية وتعيينه وفصله⁽⁶²⁾، يمكن للجان المراجعة والرقابة أن تصفي قيمة مضافة بإسداء المشورة المستقلة إلى الإدارة العليا بشأن الكفاءة المهنية للمرشحين لمنصب رئيس وظيفة الأخلاقيات ومؤهلاتهم وفي حالات فصل رئيس وظيفة الأخلاقيات. ولكن حتى يستطيع أعضاء لجان المراجعة والرقابة الاضطلاع بهذا الدور، فينبغي أن تكون لديهم مؤهلات وخبرات في مجال الأخلاقيات أو أن تتاح لهم إمكانية الحصول على المشورة التقنية بشأن الأخلاقيات. وفي الوقت الراهن، فإن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية هي المؤسسات الوحيدة التي تُشرك لجان المراجعة والرقابة في عملية اختيار رئيس مكتب الأخلاقيات وتعيينه وفصله. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق الخامس.

جيم - ولاية وظيفة الأخلاقيات واختصاصاتها ومواردها

الإطار 3: معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و2020

ينبغي أن تشمل اختصاصات وظيفة الأخلاقيات ما يلي:

- (أ) وضع معايير الأخلاقيات ونشرها؛
- (ب) وضع دورات تدريبية إلزامية بشأن الأخلاقيات وتنفيذها؛
- (ج) تقديم المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات في تكتم إلى جميع موظفي المؤسسة أيأ كان مركزهم التعاقدية؛

(62) ينطبق ذلك على جميع لجان المراجعة والرقابة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، باستثناء الأمانة العامة للأمم المتحدة والمؤسسات التي ليس لديها هذه اللجنة.

- (د) إدارة سياسة المؤسسة بشأن حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات)؛
- (هـ) إدارة برنامج المؤسسة المتعلق بإقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح.

1- الاختصاصات ونطاق المسؤوليات

- 73- تحذو معظم المؤسسات حذو الأمانة العامة للأمم المتحدة. تتطابق ولاية أو اختصاصات جميع مكاتب الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها مع المعايير المقترحة في عام 2010. وبصفة عامة، تطبق الصناديق والبرامج⁽⁶³⁾ الاختصاصات المبينة في نشرة الأمين العام بشأن تطبيق الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة⁽⁶⁴⁾، الصادرة في إطار متابعة قرار الجمعية العامة 1/60.
- 74- **مسؤوليات إضافية.** يضطلع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بمسؤوليات إضافية في المجالات التالية: إدارة مبادرة الأمين العام للإفصاح الطوعي (منذ عام 2007)؛ وإجراء الاستعراض السابق لتعيين كبار الموظفين (منذ عام 2016)؛ وبذل العناية الواجبة فيما يتعلق بجميع المساهمات المقدمة إلى الصندوق الاستئماني لدعم مكتب رئيس الجمعية العامة؛ وتقديم المشورة المستقلة إلى شعبة المشتريات بشأن برامج الامتثال المؤسسي لإعادة التعامل مع الموردين الذين سبق حذفهم من قائمة الموردين المعتمدين؛ واستعراض وتسوية حالات تضارب المصالح لدى موظفي الإدارة الرئيسيين الناشئة عن معاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (منذ عام 2015). وتندرج معظم هذه الأنشطة ضمن الوظيفة الاستشارية لمكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بإدارة تضارب المصالح. وبالمثل، اضطلع مكتب الأخلاقيات التابع لليونسيف بأدوار أوسع نطاقاً، منها إسداء المشورة بشأن تضارب المصالح المؤسسية والتنظيمية والتحري بشأن كبار الموظفين قبل تعيينهم.
- 75- **دور الأخلاقيات في الحماية من التحرش الجنسي ومن الاستغلال والانتهاك الجنسيين.** أضيفت مسؤولية أخرى إلى ولاية وظيفة الأخلاقيات في العديد من المؤسسات تتمثل في الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وذلك إما بصفة دائمة أو لفترة محدودة إلى أن يتسنى نقل هذه المسؤولية إلى جهة تنسيق منشأة حديثاً أو إلى وظيفة أخرى. ففي حالة الصناديق والبرامج، كانت وظيفة الأخلاقيات في مفوضية شؤون اللاجئين مسؤولة حتى عام 2019 عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتقع على عاتق وظيفة الأخلاقيات في وكالة الأونروا مسؤولية المنسق على نطاق الوكالة بموجب سياسات الأونروا لمنع السلوك المحظور والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، وتتولى وظيفة الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتضطلع بعض مكاتب الأخلاقيات التابعة للوكالات المتخصصة والمؤسسات الأخرى أيضاً بمسؤولية الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومنظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية) ومنع التحرش الجنسي والتحرش وإساءة استعمال السلطة (منظمة الأغذية والزراعة، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو).

(63) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي.

(64) ST/SGB/2007/11، الفرع 3.

76- **مسؤوليات إضافية محددة.** في بعض الحالات، تضطلع مكاتب الأخلاقيات بمسؤوليات إضافية تتبع من الولايات المحددة للمؤسسات التي تتبع لها هذه المكاتب. ومن الأمثلة الدالة على ذلك وظيفة الأخلاقيات في منظمة العمل الدولية، التي تعمل بمثابة قناة لتلقي الادعاءات المتعلقة بالمعاملة غير اللائقة للعمال المنزليين العاملين لدى موظفي المنظمة، أو وظيفة الأخلاقيات في منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بإدارة إقرارات المصالح الخاصة بالخبراء التقنيين وإسداء المشورة بشأن تضارب المصالح إلى الخبراء والمستشارين والاستشاريين الخارجيين. وفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، أضيفت مؤخراً مسؤولية جديدة إلى وظيفة الأخلاقيات، وهي الامتثال (الإشراف على جهود الامتثال على نطاق المكتب وتنسيقها، وتعزيز ثقافة الامتثال والمساءلة).

77- ولاحظت المفتشة بقلق أن وظيفتين من وظائف الأخلاقيات المستعرضة (الاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة السياحة العالمية) ما زالتا مكلفتين بإجراء التحقيقات. وتذكر بالتوصية 3 الواردة في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لحالة وظيفة التحقيق⁽⁶⁵⁾، وتحث المؤسسات المعنية على إنهاء ولاية التحقيق المسندة إلى وظيفة الأخلاقيات ليهما. ولا يخل ذلك باستمرار مكاتب الأخلاقيات في الاضطلاع بمسؤولية إجراء الاستعراضات الأولية للشكاوى المتعلقة بالانتقام بموجب سياسة كل مؤسسة من المؤسسات بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.

78- وتقتصر المفتشة صياغة اختصاصات واضحة لوظيفة الأخلاقيات في منظمة الصحة العالمية والاتحاد الدولي للاتصالات في أقرب وقت ممكن، وكذلك في صناديق وبرامج الأمم المتحدة التي لم تستحدث بعد اختصاصات وظيفة الأخلاقيات لديها. وينبغي للمؤسسات المشاركة الأخرى أن تتوخى الوضوح عند تنقيح الاختصاصات أو غيرها من الصكوك المعادلة السارية التي تحدد مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات.

2- القدرات، والموارد، وطلبات الخدمة والمشورة

79- في عام 2010، كان ضعف مستوى الالتزام لا يزال هو السائد. نظر معداً تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 في ميزانية وظيفة الأخلاقيات وخلصا إلى ضعف مستوى الالتزام إزاء هذه الوظيفة في العديد من المؤسسات، مع عدم وجود تمويل في عدد قليل من المؤسسات ومستويات تمويل ضئيلة في مؤسسات أخرى⁽⁶⁶⁾. وفي ضوء ذلك، نظر هذا الاستعراض من جديد في موارد وظيفة الأخلاقيات مع مراعاة تطور أنشطتها منذ وقت صدور التقرير الأخير. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن موارد وظيفة الأخلاقيات، انظر الجزئين الأول والثاني من المرفق الحادي عشر.

80- على الرغم من التحسينات التي طرأت منذ عام 2010، لا تزال مستويات التوظيف على العموم منخفضة للغاية. كما ذكر من قبل، فإن استحداث وظيفة مكرسة للأخلاقيات بإنشاء منصب واحد على الأقل لموظف الأخلاقيات على أساس التفرغ شرط لا محيد عنه لضمان الحد الأدنى المطلوب من النزاهة والمساءلة في غالبية المؤسسات. وفي ضوء ذلك، تكرر المفتشة تأكيد الاقتراح الوارد في الفقرة 64 أعلاه، الذي يحث المؤسسات المعنية على إنشاء وظيفة مكرسة للأخلاقيات⁽⁶⁷⁾ أو استكشاف خيارات أخرى تقوم إما على تشارك وظيفة الأخلاقيات مع مؤسسة أخرى أو إبرام مذكرة تفاهم مع مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لتزويدها بالخدمات المتصلة بالأخلاقيات⁽⁶⁸⁾.

(65) JIU/REP/2020/1.

(66) JIU/REP/2010/3، الفقرات 32-34.

(67) ينطبق هذا الاقتراح، على سبيل المثال، على منظمة العمل الدولية.

(68) ينطبق هذا الاقتراح على منظمة السياحة العالمية والمنظمة البحرية الدولية.

81- يعد تشايرك الوظيفة خياراً أفضل ولكنه يحتاج إلى الموارد الكافية حتى تضطلع الوظيفة بالمسؤوليات الموكلة إليها. عند إجراء هذا الاستعراض، لم يكن هناك سوى ترتيب واحد لتشايرك وظيفة الأخلاقيات، وهو الترتيب القائم بين الاتحاد الدولي للاتصالات (80 في المائة) والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية (20 في المائة). ويندرج منصب موظف الأخلاقيات من الرتبة ف-5 في إطار ميزانية الاتحاد الدولي للاتصالات، في حين أن المنظمة العالمية للأرصاد الجوية تسدد للاتحاد حصتها البالغة 20 في المائة إضافة إلى رسم إداري مقابل الخدمات التي تحصل عليها المنظمة من موظف الأخلاقيات التابع للاتحاد⁽⁶⁹⁾.

82- وفي الوقت الحاضر، يُطرح التساؤل حول ما إذا كانت الحصة التي تغطيها المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والبالغة 20 في المائة، تتناسب مع الخدمات المقدمة إليها. وتغطي وظيفة الأخلاقيات المشتركة هذه 1 040 موظفاً⁽⁷⁰⁾ في الاتحاد الدولي للاتصالات و325 موظفاً⁽⁷¹⁾ في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية. وبالنظر إلى هذه الأرقام والاختلاف الكبير بين المؤسستين في الولاية والتشكيلة، فإن المفتشة ترى أنه ينبغي إعادة النظر في موارد هذه الوظيفة. وعلاوة على ذلك، تلاحظ المفتشة بقلق عدم وجود ميزانية تشغيلية لوظيفة الأخلاقيات في أي من المؤسستين تغطي مثلاً تكاليف الخدمات التعاقدية، والاستشاريين، والسفر، والخطوط الساخنة للإبلاغ عن التجاوزات، ونظم إدارة القضايا.

83- تحتاج وظائف الأخلاقيات المسندة إلى القطاع الخاص أيضاً إلى مستوى مناسب من الموارد حتى تستطيع الاضطلاع بعملها. يستعين الاتحاد البريدي العالمي بخدمات القطاع الخاص في مجال الأخلاقيات وإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص به، بتكلفة سنوية بلغت في عام 2019 ما قدره 30 000 فرنك سويسري لخدمات الأخلاقيات و24 000 فرنك سويسري لبرنامج إقرارات الذمة المالية، أي ما مجموعه 54 000 فرنك سويسري في السنة. وترى المفتشة أن المبلغ المنفق على خدمات الأخلاقيات لا يتناسب مع الحاجة إلى وجود وظيفة استباقية تكفل المستويات المطلوبة من النزاهة والمساءلة. وبالنظر إلى المبلغ المتفق عليه، فإن الأنشطة التي يوفرها مقدم خدمات الأخلاقيات على النحو المحدد في هذا الاستعراض ضئيلة. وبصرف النظر عن الشواغل التي أعربت عنها وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بإسناد الأخلاقيات إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص، من الواضح أن هناك حاجة إلى تخصيص قدر أكبر من الموارد للأخلاقيات في هذه المؤسسة.

84- تتفاوت وظائف الأخلاقيات فيما بينها أيضاً من حيث مستويات الملاك الوظيفي. بوجه عام، تختلف مستويات الملاك الوظيفي (الموارد البشرية) في وظيفة الأخلاقيات للمؤسسات المستعرضة وفقاً لحجم المؤسسة وولايتها، ولا سيما في المؤسسات التي لديها عمليات ميدانية واسعة وعدد كبير من الموظفين. وتحتل مفوضية شؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي المرتبة الأولى في مجال المؤسسات المماثلة⁽⁷²⁾. بيد أن هذا لا يعني أن مستويات الملاك الوظيفي في وظائف الأخلاقيات لهذه المؤسسات تتناسب مع حجم عملياتها الميدانية، نظراً لعدم وجود معايير مرجعية ثابتة في هذا الصدد. وعلى النقيض من ذلك، يمكن اعتبار مستوى الملاك الوظيفي في وظيفة الأخلاقيات في الأونروا غير كاف بالنظر إلى عدد الموظفين المشمولين بولاية هذه الوظيفة. وفي الوكالات المتخصصة، يبدو أن وظيفة الأخلاقيات في منظمة الأغذية والزراعة على وجه الخصوص تحتاج إلى مزيد من الموارد البشرية لخدمة أكثر

(69) تصل حصة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية البالغة 20 في المائة إلى حوالي 59 000 فرنك سويسري سنوياً. ولا يشمل ذلك إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية، التي يتولاها مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للمؤسسة.

(70) يخص هذا الرقم عام 2019.

(71) تقتصر ولاية وظيفة الأخلاقيات في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية على الموظفين. يخص هذا الرقم عام 2019.

(72) مقارنة بالعدد الإجمالي للموظفين العاملين في الوظائف المدرجة في الميزانية العادية والترتيبات التعاقدية الأخرى.

من 12 000 موظف، بالمقارنة مثلاً مع منظمة الصحة العالمية. وترى المفتشة أن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات حالة أخرى تحتاج إلى مزيد من الموارد البشرية، بالنظر إلى أنه يقدم خدمات لأكثر من 50 000 موظف في مواقع مختلفة في جميع أنحاء العالم.

85- **لا توجد مقاييس أو معايير مرجعية للميزانيات التشغيلية.** عند مقارنة الميزانيات التشغيلية الموضوعة تحت تصرف وظائف الأخلاقيات، تبرز الميزانيات المرتفعة نسبياً لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، ووظيفة الأخلاقيات في مفوضية شؤون اللاجئين، وبدرجة أقل، وظيفة الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي. وفي حالة مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، فإن هذه الميزانية تتيح لهذا المكتب التعويض جزئياً على الأقل عن انخفاض مستوى ملاك موظفيه، ومن ثم الحفاظ على مستوى أنشطته المطلوب. وبوجه عام، وفي ظل عدم وجود مقاييس أو معايير مرجعية، يصعب تحديد المستوى المناسب من الموارد المالية التشغيلية اللازمة لوظيفة الأخلاقيات حتى تضطلع بجميع المسؤوليات المنوطة بها على نحو كامل.

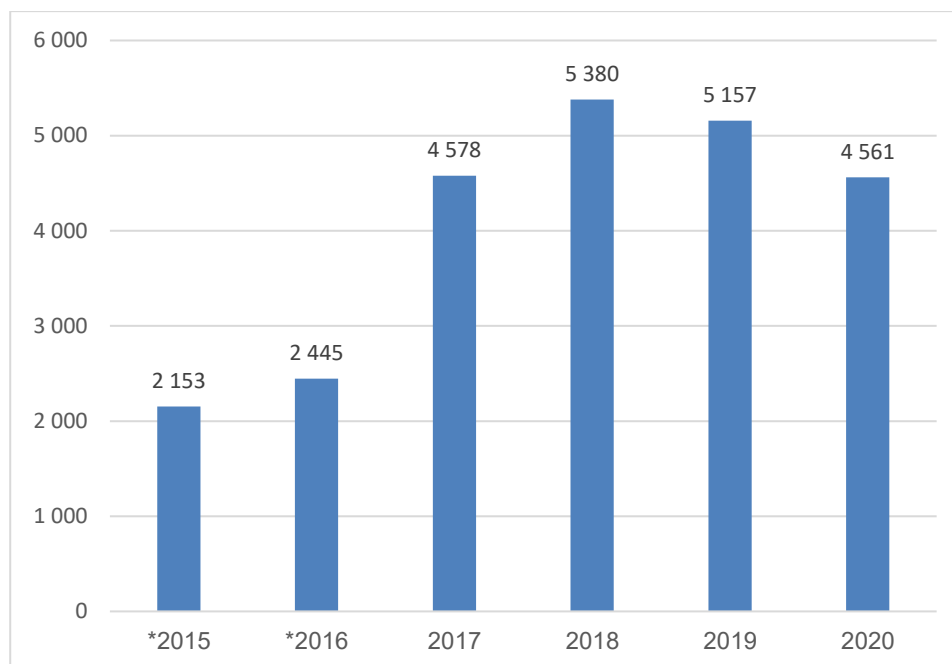
86- **تشير التعليقات الواردة من وظائف الأخلاقيات في المؤسسات المشاركة إلى انشغال بالغ بعدم كفاية الموارد.** نظراً للاختلافات الكبيرة التي لوحظت، سألت وحدة التفتيش المشتركة جميع الوظائف المعنية عما إذا كانت الموارد البشرية والمالية المخصصة لها كافية للاضطلاع بالمسؤوليات المنوطة بها. وتبين النتيجة أن العديد من الوظائف يعتبر أن الموارد المخصصة لها بالكاد تكون الحد الأدنى الذي يتيح لها الاضطلاع بهذه المسؤوليات، وأن ذلك غالباً ما يكون على حساب أنشطة أخرى، مثل الوقاية، والتدريب، وإعداد المواد، وتقيح مدونات قواعد السلوك، وتحديث المعايير، وإدارة قضايا الأخلاقيات، ومختلف جوانب برنامج إقرارات الذمة المالية. وعلى وجه الخصوص، أثرت مراراً مسألة عدم وجود عدد كاف ومستقر من الموظفين. بل إن بعض الوظائف اعتبرت أن الموارد المخصصة لها غير كافية للاضطلاع بالأنشطة المسندة إليها، وأعلنت إحداها صراحة أنها تعمل في ظل ضغوط تتجاوز الحدود ولم تتمكن في إحدى الحالات من الاضطلاع بأي من مسؤولياتها المتعلقة بالأخلاقيات. وفي ضوء ما تقدم، تعرب المفتشة عن قلقها إزاء استمرار المستوى المنخفض للموارد المخصصة للعديد من وظائف الأخلاقيات. وتوجه نظر الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة إلى ضرورة ضمان توفير الموارد الكافية لوظائف الأخلاقيات في المؤسسات التابعة لها، بوسائل منها تخصيص بند في الميزانية.

87- **الطلبات الموجهة إلى وظيفة الأخلاقيات للحصول على الخدمات والمشورة في مجال الأخلاقيات.** في سياق تقييم مدى كفاية موارد وظيفة الأخلاقيات، نظر الاستعراض الحالي أيضاً في تطور أنشطة الوظيفة، مثل عدد الخدمات المقدمة ومقدار المشورة المسداة في مجال الأخلاقيات بين عامي 2015 و2020. ولمزيد من التفاصيل، انظر المرفق السادس. ونظراً لعدم وجود بيانات من الوكالات المتخصصة للأعوام من 2015 إلى 2018⁽⁷³⁾ بشأن طلبات الخدمات المتصلة بالأخلاقيات، فإن تقييم الخدمات المقدمة لا يشمل سوى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات ومكاتب الأخلاقيات التابعة للصناديق والبرامج.

(73) باستثناء منظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

الشكل الأول

طلبات الحصول على خدمات الأخلاقيات الموجهة إلى مكاتب الأخلاقيات التابعة لصناديق وبرنامج الأمم المتحدة بين عامي 2015 و2020

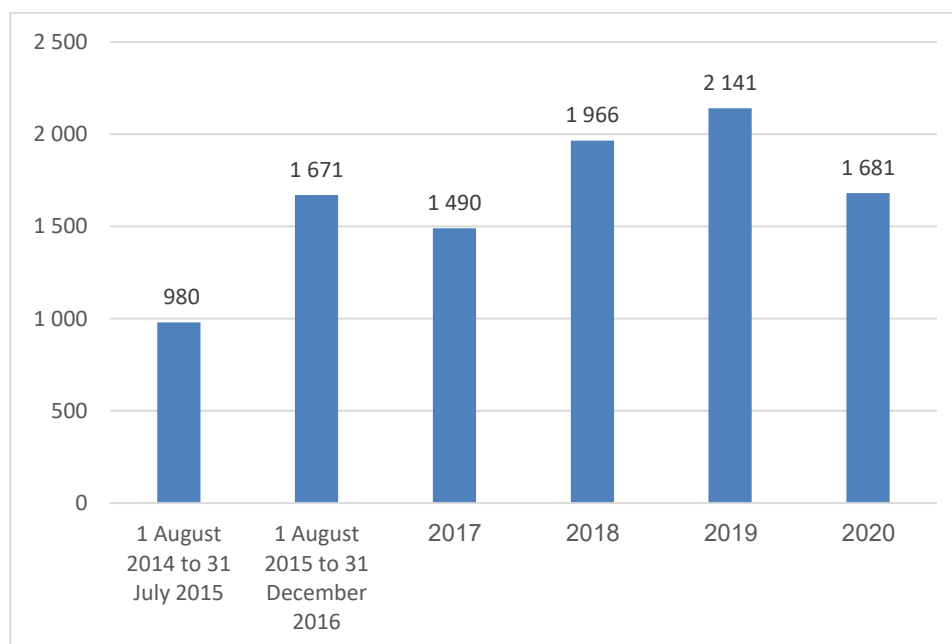


ملاحظة: يغطي الشكل الأول برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، والأونروا، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي. ولا يشمل مفوضية شؤون اللاجئين لأن تقاريرها السنوية بشأن الأخلاقيات لا تقدم بيانات عن خدمات الأخلاقيات.

* لم يُضمّن برنامج الأغذية العالمي في عامي 2015 و2016 بسبب عدم توافر البيانات.

الشكل الثاني

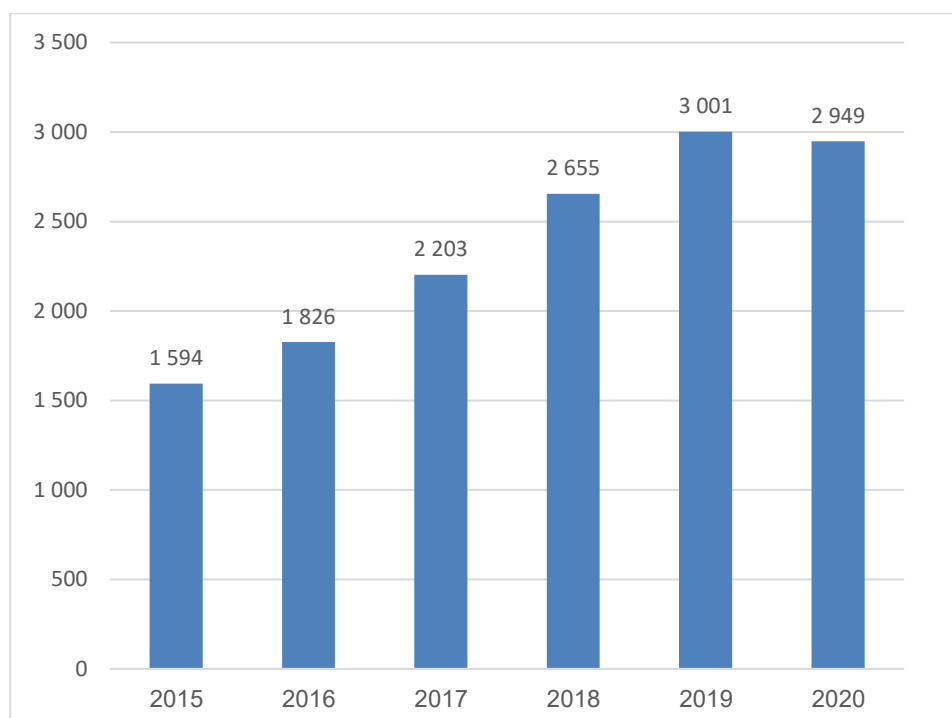
طلبات الحصول على خدمات الأخلاقيات الموجهة إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بين عامي 2014 و2020



88- زادت طلبات الحصول على خدمات الأخلاقيات بأكثر من 100 في المائة. زادت طلبات الحصول على خدمات مكاتب الأخلاقيات التابعة لصناديق وبرنامج الأمم المتحدة⁽⁷⁴⁾ بأكثر من 100 في المائة بين عامي 2015 و2020، وبلغت ذروتها في عام 2018 (انظر الشكل الأول). كما زادت طلبات الحصول على خدمات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في جميع مجالات ولايته بأكثر من 100 في المائة بين عامي 2015 و2019 (انظر الشكل الثاني). ويعزى الانخفاض الذي شهدته معظم المؤسسات في عامي 2019 و2020 إلى الوضع الاستثنائي الذي فرضته الجائحة والذي سادت فيه انشغالات أخرى للموظفين، ولا سيما تلك المتعلقة بصحتهم ورفاهيتهم وأسرهم.

الشكل الثالث

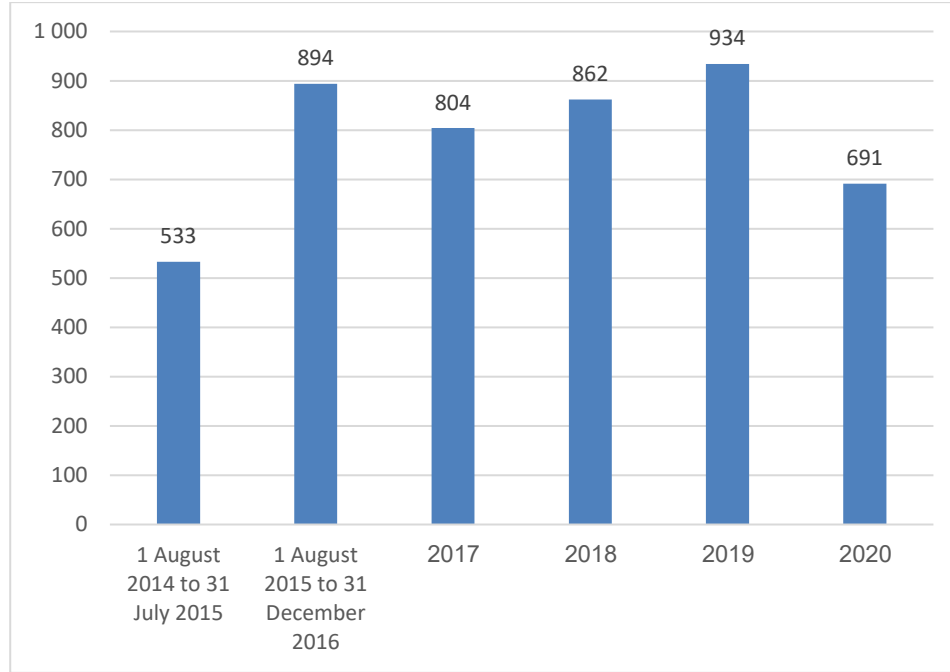
طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات الموجهة إلى مكاتب الأخلاقيات التابعة لصناديق وبرنامج الأمم المتحدة بين عامي 2015 و2020



ملاحظة: يغطي الشكل الثالث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، في حين أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة مشمولة بعمل مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.

الشكل الرابع

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات الموجهة إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بين عامي 2014 و2020



89- سجلت طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات نمطاً متطابقاً تقريباً. فيما يخص الصناديق والبرامج⁽⁷⁵⁾، كان المنحى الذي لوحظ في عدد طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات هو نفسه الذي لوحظ في العدد الإجمالي لطلبات الحصول على خدمات الأخلاقيات. وتضاعفت الأرقام تقريباً منذ عام 2015، لكن ظلت مستقرة في عامي 2019 و2020 في معظم المؤسسات (انظر الشكل الثالث). وسجل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي زيادة أخرى في كل من طلبات خدمات الأخلاقيات وطلبات المشورة في مجال الأخلاقيات من عام 2019 إلى عام 2020. ولوحظ الوضع نفسه في مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، حيث زاد عدد طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات أيضاً زيادة كبيرة خلال هذه المدة، وبلغ ذروته في عام 2019، تلاها انخفاض في عام 2020 (انظر الشكل الرابع).

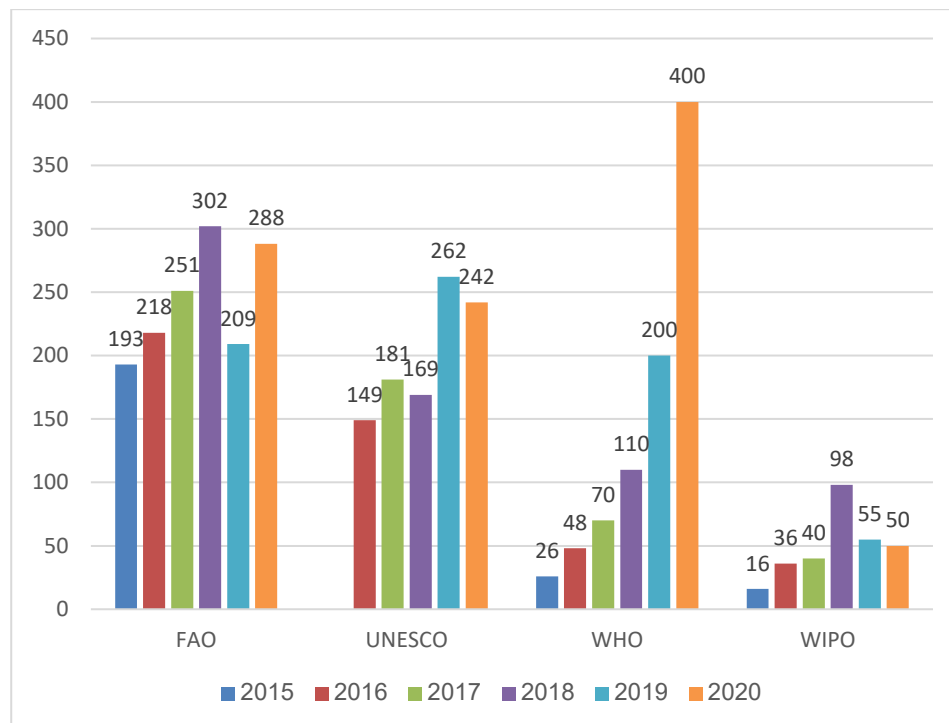
90- سجلت الوكالات المتخصصة المختارة اتجاهاً مختلفاً. في الوكالات المتخصصة الأربع (انظر الشكل الخامس أدناه) التي تتوافر بشأنها بيانات عن الأعوام 2015-2019 و2020 (منظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية)، لوحظ اتجاه مختلف، حيث كانت وتيرة الزيادة أبطأ، باستثناء منظمة الصحة العالمية. وقد يعزى ذلك إلى انخفاض مستوى ملاك موظفي وظيفة الأخلاقيات في منظمة الأغذية والزراعة⁽⁷⁶⁾ والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، في حين تتمتع منظمة الصحة العالمية واليونسكو بموارد بشرية أكبر لتنفيذ أنشطة الاتصال والتدريب والتوعية في مجال الأخلاقيات، وهي أنشطة تجلب قدراً أكبر من الاهتمام وما يتولد عنه من طلبات للحصول على الخدمات والمشورة.

(75) باستثناء الأونروا.

(76) وظيفة مزدوجة المهام حتى عام 2020.

الشكل الخامس

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات الموجهة إلى مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بين عامي 2015 و2020



ملاحظة: استُمدت بيانات اليونسكو للأعوام 2016 و2017 و2018 من البيانات العامة المتعلقة بخدمات الأخلاقيات (التي شملت المشورة المقدمة في مجال الأخلاقيات) على النحو الوارد في التقارير السنوية عن الأخلاقيات.

91- تشير البيانات بوضوح إلى تزايد اهتمام الموظفين بتلقي الخدمات والمشورة في مجال الأخلاقيات من وظائف الأخلاقيات التابعة لمؤسساتهم. يمكن أن تعزى الزيادة الكبيرة في طلبات الحصول على الخدمات والمشورة إلى الأنشطة الناجحة التي نفذتها وظائف الأخلاقيات لتعزيز الوعي بالأخلاقيات على الرغم من استمرار قلة الموارد المخصصة لهذه الوظائف في معظم المؤسسات. وللاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر الجزئين الأول والثاني من المرفق الحادي عشر. وقد يعتمد مستوى وعي الموظفين بالأخلاقيات على الموارد المتاحة لوظيفة الأخلاقيات لتضطلع بالأنشطة ذات الصلة. وينبغي أن تنظر لجان المراجعة والرقابة في هذه البيانات عند استعراض مدى كفاية الموارد المتاحة لوظائف الأخلاقيات.

ثالثاً - استقلالية وظيفة الأخلاقيات

92- بعد أن نضجت وظيفة الأخلاقيات إلى حد بعيد منذ استعراض وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010، وزادت أنشطتها نتيجة لذلك، رأت وحدة التفتيش المشتركة أنه من الضروري إجراء تحليل أعمق للعناصر التي كان لها دور حاسم في تحديد مستوى استقلالية الوظيفة. ولذلك نظر فريق الاستعراض في أسئلة مثل: ما المقصود بالاستقلالية؟ وما مقدار الاستقلالية أو ما مستوى الاستقلالية اللازم؟ وهل ما زالت عناصر الاستقلالية التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010 ملائمة، أو أنه يجب إضافة عناصر جديدة لتحقيق درجة الاستقلالية المطلوبة؟

ألف - الاستقلالية باعتبارها شرطاً مسبقاً لاضطلاع وظيفة الأخلاقيات بولايتها بفعالية

93- دور وظيفة الأخلاقيات ونموذج الخطوط الثلاثة. مع أن نموذج الخطوط الثلاثة الذي وضعه معهد المدققين الداخليين⁽⁷⁷⁾ (ويُعرف سابقاً باسم "نموذج خطوط الدفاع الثلاثة في الإدارة والمراقبة الفعالتين للمخاطر") مخصص للقطاع الخاص، فإنه يُعتبر مفهوماً مفيداً لفهم الأدوار المختلفة والمسؤوليات ذات الصلة والاستقلالية اللازمة لمثل هذه الأدوار ضمن إطار المساءلة الخاص بإحدى المؤسسات، ومنها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وينص هذا النموذج على أن أدوار الخط الأول تمتلك وتدير المخاطر والمراقبة (إدارة الخطوط الأمامية)، وأن أدوار الخط الثاني ترصد المخاطر والمراقبة دعماً للإدارة، وأن أدوار الخط الثالث توفر لمجلس الإدارة والإدارة العليا تأكيداً مستقلاً بشأن فعالية إدارة المخاطر والمراقبة. ويشير الخط الثالث في نموذج معهد المدققين الداخليين إلى المراجعة الداخلية، التي تعتبر الاستقلالية عن الإدارة أمراً بالغ الأهمية، نظراً لدورها التأكيدي.

94- وفي عام 2014، اعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين النموذج المرجعي لإدارة المخاطر والمراقبة والمساءلة لمنظومة الأمم المتحدة⁽⁷⁸⁾، الذي استند إلى نموذج خطوط الدفاع الثلاثة لمعهد مراجعي الحسابات الداخليين. ويضع نموذج مجلس الرؤساء التنفيذيين وظيفة الأخلاقيات في خط الدفاع الثالث، مع أدوار التأكيد المستقل المتمثلة في المراجعة الداخلية والتحقيق والتقييم.

95- وفي هذا السياق، ذكر مجلس الرؤساء التنفيذيين أن نطاق وظائف التأكيد المستقل وتجميعها يختلفان باختلاف مؤسسات الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالأخلاقيات، قال مجلس الرؤساء التنفيذيين معلقاً إن جميع المؤسسات، عموماً، تعترف وتتقيد بالممارسة الشائعة المتمثلة في فصل الأخلاقيات عن وظائف التأكيد الأخرى. وأضاف قائلاً إن ذلك يتسق أيضاً مع الممارسة التي اقترحتها الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات، على النحو الذي حددته وحدة التفتيش المشتركة. غير أنه اعترف عموماً، من الناحية العملية وكما هو موثق في التقارير المقارنة الخمسة لوحدة التفتيش المشتركة بشأن وظائف التأكيد (عن الثغرات الرقابية، والأخلاقيات، وإدارة مخاطر المؤسسة، والمراجعة، والتحقيقات)، بأن شكل التأكيد وسعته وموارده تختلف كثيراً في الأمم المتحدة باختلاف الولايات ومتطلبات التأكيد.

96- واستناداً إلى الأجوبة على الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة، خلص الاستعراض الحالي إلى أنه على الرغم من وضع الأخلاقيات في خط الدفاع الثالث بموجب نموذج مجلس الرؤساء التنفيذيين المذكور آنفاً، وكما عُبّر عن ذلك مراراً وتكراراً في تقارير لاحقة صادرة عن وحدة التفتيش المشتركة مثل تقرير الوحدة لعام 2018 بشأن حماية المبلغين عن المخالفات، فإن بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

(77) معهد المدققين الداخليين، "The IIA's Three Lines Model. An update of the three lines of defense", 2020.

(78) CEB/2014/HLCM/14/Rev.1.

وضعت وظيفة الأخلاقيات في الخط الثاني بسبب دورها في الوقاية وتقديم المشورة (حتى للإدارة) وتعزيز معايير الأخلاقيات، في حين وضعها العديد من المؤسسات الأخرى في الخط الثالث. فضلاً على ذلك، تشير الأجوبة إلى أن حجم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وولايتها ونموذج عملها يمكن أن يكون لها تأثير أيضاً على موقع وظيفة الأخلاقيات في إطار نموذج الخطوط الثلاثة. غير أنه كان هناك توافق عام في الآراء على أن وظيفة الأخلاقيات يجب أن تكون مستقلة حتى يتسنى لها الاضطلاع بولايتها بفعالية.

97- **معايير الاستقلالية الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010.** في ضوء ما توصل إليه مُعدّ استعراض عام 2010 من أنه "لم يكن يوجد سوى اقتناع ضئيل من جانب الموظفين بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات، التي يُنظر إليها على أنها مجرد أداة من أدوات الإدارة لا تسهم بشيء في حلّ المشاكل الأساسية"⁽⁷⁹⁾، استنتج أن من الأمور البالغة الأهمية أن تعمل وظيفة الأخلاقيات بمعزل عن الإدارة. ولذلك اقترحت وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010 عدداً من المعايير لضمان استقلالية هذه الوظيفة، منها: تطبيق حدود زمنية على ولاية رئيس وظيفة الأخلاقيات وفرض قيود على عمله بعد انتهاء ولايته؛ وتقديم رئيس وظيفة الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى الرئيس التنفيذي؛ وتقديم تقرير سنوي إلى الرئيس التنفيذي؛ وتقديم وظيفة الأخلاقيات التقرير السنوي إلى هيئة الإدارة دون تعديل؛ والنص كتابة على إمكانية وصول رئيس وظيفة الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة.

98- **تعريف إضافية من وحدة التفتيش المشتركة للاستقلالية.** قبل مُعدّ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 عن السياسات والممارسات المتعلقة بالتبليغ عن المخالفات التعريف الآتي للاستقلالية الذي يخدم أغراضهما: "التعريف الأكثر شيوعاً للاستقلال هو عدم وجود ظروف تهدد قدرة الشخص على الاضطلاع بمسؤولياته بطريقة نزيهة، وبما يكفي من الاستقلال الذاتي، ودون أي تأثير خارجي"⁽⁸⁰⁾.

99- وأشار مُعدّ تقرير عام 2018 ذاك إلى أن هذا الاستقلال العملي يفترض أن لرئيس المكتب السلطة التقديرية الكاملة فيما يتعلق ببرنامج العمل، ولديه سلطة المبادرة باتخاذ أي إجراء يراه ضرورياً للوفاء بالمسؤوليات المنوطة به ولتتبعه والتبليغ عنه. وأضافا قائلين إن المنظمة والإدارة وفرتا إمكانية الوصول التام إلى جميع المعلومات المطلوبة⁽⁸¹⁾.

100- **استقلالية وظيفة الأخلاقيات.** توافق المفتشة تماماً على البيان الوارد آنفاً. وهي تعتبر استقلالية الوظيفة ذات أهمية قصوى لحمايتها من التأثير والضغط غير المناسبين. وهذه الاستقلالية ضرورية لضمان الاضطلاع غير المتحيز والموضوعي بمسؤولياتها، ولا سيما في حالات الحماية من الانتقام. لذلك يتعين أن تُمنح وظيفة الأخلاقيات مستوى مناسباً من الاستقلالية. وسُفحص المعايير التي ينبغي أن تستند إليها هذه الاستقلالية في القسمين "باء" و"جيم" مما يلي.

باء - تقييم استقلالية وظيفة الأخلاقيات

الإطار 4: معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و2020

(أ) أن يعين رئيس وظيفة الأخلاقيات تعييناً محدداً زمنياً لفترتين كل منهما أربع سنوات، أو لفترتين كل منهما خمس سنوات، أو لفترة واحدة غير قابلة للتجديد مدتها سبع سنوات، وأن تُفرض فترة انتظار أو قيود ما بعد انتهاء الخدمة داخل نفس المؤسسة أو هما معاً [معياري مستكمل]؛

(79) JIU/REP/2010/3، الفقرة 44.

(80) JIU/REP/2018/4، الفقرة 127.

(81) المرجع نفسه.

- (ب) أن يقدم رئيس وظيفة الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى الرئيس التنفيذي للمؤسسة؛
- (ج) أن يقدم التقرير السنوي لرئيس وظيفة الأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي، ولكن لا يجوز لهذا الأخير أن يغيره؛
- (د) أن يقدم التقرير السنوي لرئيس مكتب الأخلاقيات، أو أن يقدم موجز له، إلى هيئة الإدارة مشفوعاً بأي تعليقات بشأنه من جانب الرئيس التنفيذي؛
- (هـ) أن يكون لرئيس وظيفة الأخلاقيات إمكانية الاتصال (الرسمي وغير الرسمي) غير المقيد بهيئة الإدارة، وأن يُنصَّ على ذلك كتابةً **[معياري مستكمل]**؛
- (و) أن تكلف لجان المراجعة والرقابة بمسؤولية عن وظيفة الأخلاقيات، تتمثل في الاستعراض المنتظم لخطة عملها، ولتقرير نشاطها السنوي، وأدائها، واحتياجاتها من الموارد، واستقلاليتها **[معياري جديد]**؛
- (ز) أن يستشير الرئيس التنفيذي لجان المراجعة والرقابة بشأن اختيار رئيس وظيفة الأخلاقيات أو تعيينه، وأدائه، وفصله أو عزله **[معياري جديد]**.

101- لا تتمتع ثلاث عشرة مؤسسة، من بينها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، بالاستقلالية اللازمة. كشف تحليل وحدة التفتيش المشتركة أن 13 مؤسسة من المؤسسات المشمولة بالاستعراض، ومنها الأمانة العامة للأمم المتحدة، لم تطبق بعد معايير عام 2010 ذات الصلة. وتعرب المفتشة عن قلقها إزاء هذه الثغرات الخطيرة، ومن ثم تطلب من كل من هيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المعنية الإسراع في تنفيذ جميع المعايير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010 والمتعلقة باستقلالية وظيفة الأخلاقيات.

102- حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة والمقترحات التي قدمها الأمين العام لتعزيز استقلالية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. ابتداءً من عام 2017، أعرب الأمين العام عن ضرورة تعزيز استقلالية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، وفي الأعوام التالية قدم مقترحات ذات صلة في التقارير السنوية عن نشاط الأخلاقيات المعروضة على الجمعية العامة للموافقة عليها⁽⁸²⁾. وكان من التدابير المقترحة لتعزيز استقلالية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات تسلسل إداري مباشر مع الجمعية العامة، وتسلسل إداري إضافي مع اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة من أجل التوجيه بشأن خطة عملها وتقييم أداء رئيس المكتب، وترقية لمنصب رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات من رتبة مد-2 إلى رتبة أمين عام مساعد لمن يشغل الوظيفة لاحقاً، بما في ذلك تطبيق حدود زمنية على الولاية (خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة) وقيود ما بعد انتهاء الخدمة. وتمثل التدابير المحددة المقترحة امتثالاً تاماً للمعايير والتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010، وللممارسات الجيدة المتبعة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى.

103- وفيما يتعلق بالترقية المقترحة لمنصب رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات من مد-2 إلى أمين عام مساعد، خلص الاستعراض الحالي إلى أن رئيس وظيفة الأخلاقيات في معظم المؤسسات هو أدنى من رئيس مكتب الرقابة الداخلية بدرجة واحدة. ومن شأن هذا المقترح أن يجعل هذا المنصب متسقاً مع الممارسات الجيدة المعمول بها، لأن رئيس مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الأمانة العامة للأمم المتحدة هو برتبة وكيل الأمين العام. وتلاحظ المفتشة أن منصب أمين المظالم بالأمم المتحدة هو برتبة الأمين العام المساعد، وهو ما يضمن لهذا المنصب المستوى اللازم من الاستقلالية. وينبغي تطبيق المبدأ

نفسه على رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. وشغل المنصب بموظف برتبة مد-2 اكتسب حقوقاً في المؤسسة يجعل تطبيق الحدود الزمنية على ولايته أمراً مستحيلاً. فضلاً على ذلك، يجب ألا يغيب عن الأذهان أن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات يخدم أكثر من 53 000 موظف، أي أكثر مما يخدمه أي مكتب أخلاقيات آخر في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وبالنظر إلى كل ما سبق، ترى المفتشة أن الوقت قد حان لتعزيز استقلالية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات كما اقترح الأمين العام.

104- ما زالت مقترحات الأمين العام المتعلقة باستقلالية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات لم تحظ بموافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة. لاحظت المفتشة بقلق أن استقلالية رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات لا تزال تعاني من نقص خطير، وأن الجمعية العامة لم توافق، حتى الآن، على مقترحات الأمين العام بعد التعليقات التي أبدتها بشأنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقاريرها ذات الصلة⁽⁸³⁾. ورداً على الأسئلة التي طرحتها هذه اللجنة الاستشارية، قدم الأمين العام مرة أخرى، في تقريره السنوي لعام 2020 عن الأخلاقيات، تفسيرات ومبررات وافية للمقترحات المقّمة، تتسق تمام الاتساق مع المعايير المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة والتوصيات الرسمية ذات الصلة التي أصدرتها الوحدة (ولا سيما بشأن التسلسلات الإدارية، والحدود الزمنية للولاية، وقيود ما بعد انتهاء الخدمة)، ومع الممارسات الجيدة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. وبعد فحص المقترحات المقّمة، تحت المفتشة الجمعية العامة على الموافقة على هذه المقترحات من أجل تعزيز استقلالية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، ومن ثم الامتثال لتوصيات ومعايير وحدة التفتيش المشتركة وللممارسات الجيدة المعمول بها.

105- لماذا الحدود الزمنية ضرورية؟ وضع حدود زمنية هو أحد الشروط المنظمة لتعيين رؤساء مكاتب الأخلاقيات، التي اعتبرها مُعداً استعراض عام 2010 ضرورة لحماية شاغل هذه الوظيفة من التأثير غير المناسب والمخاطر الأخرى الملزمة لشغل الوظيفة مدّة طويلة. ولذلك تضمّن تقرير عام 2010 توصية ذات صلة. وشُدّد مجدداً على أهمية، ومن ثم ضرورة، تحديد المدة الزمنية لشغل المنصب في تقارير لاحقة لوحدة التفتيش المشتركة. وعلى وجه الخصوص، ذكر تقرير عام 2018 عن سياسات حماية المبلغين عن المخالفات أن تحديد المدة الزمنية لشغل المنصب مكون أساسي من مكونات استقلاليته العملية. فهو يحمي وظائف الأخلاقيات والرقابة وأمين المظالم أو الوساطة من التأثيرات الداخلية والخارجية، الصريحة والضمنية على السواء، التي قد تكون عن وعي أو دون وعي متجذرة في العلاقات بين الأشخاص من خلال شغل المنصب مدّة طويلة. وهذه التأثيرات، حسب مُعدّي تقرير عام 2018، يُحتمل أن تعوق الموضوعية، التي تظلّ ضرورية للأداء الأمثل للدور المعني⁽⁸⁴⁾. وكما أن تحديد المدة الزمنية لشغل المنصب مهمّ للحفاظ على استقلاليته، فذلك مفهوم الأمان الوظيفي خلال مدة شغل المنصب مهمّ لذلك.

106- لا بد من توازن معقول عند تحديد تلك الحدود الزمنية. إذا كان ينبغي تقادي مدّة خدمة مفترطة الطول حتى لا يكون شاغلو الوظيفة شديدي القرب من مؤسستهم وموظفيها وكبار مسؤوليها، فيفقدون بذلك موضوعيتهم وحيادهم، فإنه ينبغي أن تكون هذه المدة طويلة بما يكفي لضمان الإلمام الكافي بالمؤسسة ولضمان الأمان الوظيفي لشاغلي الوظيفة خلال مدة زمنية معقولة. ومن ثم لا ينبغي أن تكون المدة قصيرة جداً حتى يستطيعوا أداء وظيفتهم أداء صحيحاً دون أن يضطروا إلى البحث عن عمل جديد في مرحلة مبكرة جداً. فضلاً على ذلك، لا ينبغي أن يتعرض شاغلو الوظيفة، في حالة المؤسسات التي

(83) A/73/183؛ وA/74/539؛ وA/75/515.

(84) JIU/REP/2018/4، الفقرة 131.

تُجَدَّد فيها مدة الوظيفة، لخطر المساومة أو أن يُنظر إليهم على أنهم يخلّون بمسؤولياتهم من أجل التجديد لهم في وظيفتهم مدّة ثانية.

107- روعيت جميع هذه العوامل في مقترح الحدود الزمنية الذي قدمته وحدة التفتيش المشتركة عام 2010. لهذا السبب أوصى مُعدّ تقرير عام 2010 بأن يكون الحد الأدنى لمدة العقود القابلة للتجديد أربع سنوات حتى يكون بمقدور شاغل الوظيفة أن يعمل دون تشتت انتباه أربع سنوات متتالية على الأقل، وبأن تصل هذه المدة، في حالة العقود غير القابلة للتجديد، إلى سبع سنوات حتى يكون بمقدور شاغل الوظيفة أن يعمل بتركيز وتفرغ كاملين لوظيفته، ويكون واثقاً من أنه لن يضطر إلى البحث عن فرصة عمل جديدة أو الانتقال إليها في مؤسسة أخرى عما قريب.

108- لم يُحرز سوى تقدم ضئيل منذ عام 2010. خلص الاستعراض الحالي إلى أنه أُحرز بعض التقدم، مع أنه لا تزال عشر مؤسسات (هي الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية شؤون اللاجئين⁽⁸⁵⁾، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) لم تضع حدوداً زمنية لولاية رئيس مكتب الأخلاقيات.

109- هناك مؤسستان فقط تطبقان بالفعل الولاية الأطول مدّة غير القابلة للتجديد التي أوصت بها وحدة التفتيش المشتركة. إنّ منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الطيران المدني الدولي هما المؤسستان الوحيدتان اللتان وضعتا حدوداً زمنية واختارتا ولاية غير قابلة للتجديد مدتها سبع سنوات، وفقاً لمعيار وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 (انظر الإطار 4). واختارت مؤسستان أخريان ولاية غير قابلة للتجديد، ولكنها أقصر مدّة: فقد اختارت الأونروا ست سنوات، واليونسكو أربع سنوات. وفي الحالة الخاصة للاتحاد البريدي العالمي، تبلغ مدة عقد مقدّم الخدمة الخارجي ثلاث سنوات ولا يمكن تجديدها. وفي حالة مفوضية شؤون اللاجئين، فإن مدة الولاية الحالية لمدير مكتب الأخلاقيات، وهي خمس سنوات غير قابلة للتجديد، ليست حدّاً زمنياً بمعنى الحصري، لأن هذه هي المدة العادية للتعين في أيّ منصب بمقر المفوضية.

110- هناك ست مؤسسات فقط تطبق بالفعل ولايات قابلة للتجديد كما أوصت بذلك وحدة التفتيش المشتركة. يسمح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسيف بولاية مدتها خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة خمس سنوات أخرى، في حين اعتمد برنامج الأغذية العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ولاية مدتها أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة أربع سنوات أخرى. وينطبق هذا الاختيار الأخير أيضاً على منصب موظف الأخلاقيات المنشأ حديثاً في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. ومن ثم، فإن ثماني مؤسسات فقط هي مجموع المؤسسات التي تمتثل لمعيار وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 وللوصية الرسمية ذات الصلة (انظر الإطار 4).

111- وفي العديد من المؤسسات المشمولة بالاستعراض، كانت مدة ولاية رئيس الأخلاقيات غير القابلة للتجديد شديدة القصر (كما هو الحال في الأونروا، وفي اليونسكو، وكلتاهما لهما ولاية مدتها أربعة أعوام غير قابلة للتجديد)، أو وضعت شروط مختلفة للولايات القابلة للتجديد (كما هو الحال في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، حيث يمكن تجديد الولاية التي تبلغ مدتها ثلاثة أعوام مرتين تدوم كل منهما

(85) في حالة مفوضية شؤون اللاجئين، ترتبط مدة ولاية مدير مكتب الأخلاقيات، كما هو حال أي منصب آخر في مقر المفوضية، بمدة الانتداب العادية، التي تُحدّد في خمس سنوات مع إمكان تمديدّها ستة أشهر.

عامين⁽⁸⁶⁾، ولا يتسق أي من ذلك مع معيار وحدة التفتيش المشتركة المعمول به. وفي حالة المؤسسات التي لا تحدّد مدّة لولاية رؤساء الأخلاقيات، فإنّ المدة القصوى الإجمالية الممكنة لولاية رئيس الأخلاقيات لا تكون محدّدة من الناحية النظرية على الأقل في حالة شاعلي الوظيفة المعيّنين بعقود دائمة، أو تتوقف على مدة التعيين المحدّد المدّة لشاغل الوظيفة. غير أن هذه التدابير لا تتسق مع معيار وحدة التفتيش المشتركة ذي الصلة ولا مع التوصية الرسمية. ولمزيد من التفاصيل، انظر الجزء الثاني من المرفق الرابع.

112- واستناداً إلى نتائج الاستعراض، تؤدّ المفتشة أن تؤكّد التوصية الرسمية 6 المتضمّنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، وهي أنه ينبغي للرؤساء التنفيذيين الذين لم يفعلوا ذلك بعد أن يضعوا حدوداً زمنية لولاية رؤساء مكاتب الأخلاقيات، وأن يعيدوا النظر - عند الضرورة - في الشروط الحالية المتعلقة بالحدود الزمنية للولاية، من أجل جعلها تتسق مع معايير الوحدة لعام 2010.

113- قيود ما بعد انتهاء الخدمة التي أوصت بها وحدة التفتيش المشتركة رسمياً في عام 2010. اقترح مُعدّ تقرير الأخلاقيات الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010 رسمياً في توصيتهما السادسة أن توزع الأجهزة التشريعية للمؤسسات المشاركة إلى الرؤساء التنفيذيين لهذه المؤسسات، إضافةً إلى تطبيق حدود زمنية على الولايات، بأن يمنحوا رؤساء الأخلاقيات من أي إمكانية لإعادة تعيينهم من جانب المؤسسة نفسها.

114- ضرورة تحديث معيار الاستقلالية لعام 2010 نتيجةً لذلك. على عكس التوصية الرسمية المقدّمة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، فإنّ معايير الوحدة لعام 2010 المتعلقة بالاستقلالية لم تتضمن أي قيود لما بعد انتهاء الخدمة. ونظراً لمسؤوليات وظيفة الأخلاقيات وأنشطتها ذات الصلة، التي تتطلب استقلالية قوية، فإنّ الاستعراض الحالي يتضمن الآن رسمياً هذا التقييد في صيغة مستكملة لهذا المعيار، تنص على ما يلي: "أن يعيّن رئيس وظيفة الأخلاقيات تعييناً محدّداً زمنياً لولايتين مدة كل منهما أربع سنوات، أو لولايتين مدة كل منهما خمس سنوات، أو لولاية واحدة غير قابلة للتجديد مدتها سبع سنوات؛ وأن تُفرض فترة انتظار أو قيود ما بعد انتهاء الخدمة داخل نفس المؤسسة أو هما معاً". (انظر الإطار 4).

115- لماذا يلزم فرض قيود ما بعد انتهاء الخدمة، ولماذا هي عنصرٌ أساسيٌّ من عناصر الاستقلالية؟ كما هو مذكور في تقارير لاحقة لوحدة التفتيش المشتركة عن وظائف أخرى تتعلق بالمساءلة والنزاهة، غالباً ما تكون الحدود الزمنية المفروضة على مناصب تتطلب درجة عالية من الاستقلالية مشفوعةً بقيود ما بعد انتهاء الخدمة، كالاستثناء من إعادة التوظيف في وظائف أخرى داخل نفس المؤسسة أو الخضوع لفترة انتظار. وتمنع هذه القيود أصحاب المنصب من التعرض لخطر تضارب المصالح، ومنها الاحتمال - الحقيقي أو المتصور - لتبادل امتيازات أو التبعية لإدارة المؤسسة، بسبب الرغبة في تعزيز آفاق مستقبلهم الوظيفي في المؤسسة.

116- ومن ثم، فإن قيود ما بعد انتهاء الخدمة تحرز تقدماً داخل منظومة الأمم المتحدة. خلص الاستعراض الحالي إلى أن 11 مؤسسة قد اعتمدت قيود ما بعد انتهاء الخدمة في حالة منصب رئيس وظيفة الأخلاقيات، وبذلك طبّقت توصية وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010. وتتصّ جميع الصناديق والبرامج، ما عدا مفوضية شؤون اللاجئين ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، على قيود ما بعد انتهاء الخدمة، في حين لا تطبّق قيود ما بعد انتهاء الخدمة من بين الوكالات المتخصصة سوى منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الطيران المدني الدولي واليونسكو والمنظمة العالمية

(86) تطبق الوكالة الدولية للطاقة الذرية سياسة مدة خدمة لا تتجاوز سبع سنوات على جميع موظفيها المهنيين، وإن كانت هناك استثناءات.

للملكية الفكرية. والأمانة العامة للأمم المتحدة من المؤسسات التي تقتصر إلى مثل هذه القيود حتى الآن، لكنها أدركت في الوقت نفسه أن ذلك ثغرة في شروط الاستقلالية التي ينبغي أن تحيط بمنصب رئيس الأخلاقيات. وهكذا اقترح الأمين العام على الجمعية العامة تقييد إعادة توظيف رئيس المكتب، دون إمكان حدوث توظيف آخر داخل الأمانة العامة، وذلك وفقاً للقيود المطبقة على أمين المظالم بالأمم المتحدة.

117- تقدم بعض المؤسسات أمثلة على الممارسات الفضلى في هذا الصدد. يلزم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسيف، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية رؤساء الأخلاقيات بمغادرة المؤسسة عند نهاية مدة ولايتهم. وينص الوصف الوظيفي لمنصب رئيس وظيفة الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أنه، بعد انتهاء مدة الولاية الأولية، التي يمكن تجديدها بصفة استثنائية مرة واحدة، يجب على الموظف مغادرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دون إمكان عودته بصفته موظفاً إلى أي وظيفة أخرى فيه، حتى بعد فترة "انتظار". وتتصاليح اليونسيف أيضاً على قيود مماثلة، لأن مدير مكتب الأخلاقيات فيها لا يمكنه شغل أي منصب آخر في اليونسيف بعد انتهاء مدة ولايته. وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية، وفقاً للنظام الأساسي لوظيفة الأخلاقيات التابعة للوكالة، وفي سبيل زيادة تعزيز استقلالية الوظيفة، يخضع تعيين رئيس وظيفة الأخلاقيات لشروط محددة تحظر الترقية الشخصية أو أي تمديد يتجاوز مدة الخدمة القصوى، وتستثنى كذلك شاغل الوظيفة من الحق في تقلد مناصب أخرى في الوكالة.

118- واستمعت وحدة التفتيش المشتركة، خلال المقابلات، إلى آراء مختلفة بشأن قيود ما بعد انتهاء الخدمة، تناول معظمها محدودية الفرص الوظيفية لرؤساء وظائف الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ودرجاتها، ومدى توافرها. وتقرّ المفتشة بالصعوبات التي يواجهها شاغلو الوظيفة المعنيون. غير أنه إذا وضحت شروط التوظيف منذ البداية، أي من وقت الإعلان عن شغور المنصب حتى حصول التعيين، فلا ينبغي أن يكون هناك شك بشأن ما يستلزمه هذا المنصب. فضلاً على ذلك، هناك تبادل متزايد للآراء بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات الدولية الأخرى والقطاعين العام والخاص بشأن رؤساء مكاتب الأخلاقيات التابعة لها، يبدو منه بالفعل أن فرص العمل خارج الأمم المتحدة موجودة.

119- واستناداً إلى نتائج الاستعراض الحالي، تؤكد المفتشة أن تؤكد التوصية الرسمية السادسة المتضمنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بأن يفرض الرؤساء التنفيذيون للمؤسسات المعنية حدوداً زمنية وقيوداً ما بعد انتهاء الخدمة على رؤساء وظيفة الأخلاقيات التابعة لها، وأن يعتدوا، في غضون ذلك، فترة انتظار بعد نهاية مدة ولايتهم لتقليل مخاطر حالات تضارب المصالح.

120- أوجه قصور خطيرة في الشروط التعاقدية للمنظمة للحدود الزمنية، تؤدي إلى إعاقة خطيرة لاستقلالية رؤساء الأخلاقيات. خلص هذا الاستعراض إلى أن العديد من المؤسسات التي فرضت حدوداً زمنية على ولايات رؤساء الأخلاقيات لم تطبقها تطبيقاً صحيحاً أو تاماً وفقاً لتوصية وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010. وعند فحص طرائق التحديد الزمني للولايات خلال الاستعراض الحالي، اكتشفت وحدة التفتيش المشتركة في بعض المؤسسات وجود شروط تعاقدية كانت تعوق على نحو خطير الاستقلالية والأمان الوظيفي للذين كان يُفترض أن توفرها هذه الحدود الزمنية. وهو واقع سبق أن سلط عليه الضوء في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 باعتباره غير منسجم مع الطرائق اللازمة التي ينبغي أن تنظم الحدود الزمنية للولايات. وذكر في ذلك التقرير أن هذه الترتيبات تترك شاغل الوظيفة معتمداً على الرئيس التنفيذي من أجل مواصلة العمل في الوظيفة، مما يقوض استقلال هذه الوظيفة تقويضاً خطيراً؛ وأنه يلزم تصحيح ذلك. وتعرّب المفتشة عن قلقها من الممارسات الموصوفة وتتفق تماماً مع البيان المذكور آنفاً.

121- فترات اختبار رؤساء الأخلاقيات المعيّنين حديثاً. على العموم، يخضع رؤساء الأخلاقيات الذين يعيّنون حديثاً، في معظم المؤسسات التي شملها الاستعراض، لفترة اختبار كأَي موظف آخر يُعيّن حديثاً في هذه المؤسسات. وعادة ما تكون فترة الاختبار هذه عاماً واحداً. ويعيّن معظم رؤساء الأخلاقيات هؤلاء مدّة محدّدة بسبب الحدود الزمنية التي تُفرض على المنصب، وبسبب قيود ما بعد انتهاء الخدمة في كثير من الحالات. والاستثناءات هي تلك المؤسسات، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة ومفوضية شؤون اللاجئين، التي يعيّن فيها رؤساء الأخلاقيات مدة غير محدّدة لأنهم يأتون من داخل المؤسسة، ومن ثم لا توجد حدود زمنية لولايتهم. وتتطبق نفس الطرائق في تلك المؤسسات التي تكون فيها الأخلاقيات جزءاً من وظيفة مزدوجة (منظمة العمل الدولية حتى عام 2021، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية). ولمزيد من التفاصيل، انظر الجزء الثاني من المرفق الرابع.

122- وتؤكد المؤسسات التي تفرض فترة اختبار على رؤساء الأخلاقيات فيها أن ذلك ضروري، كما في حالة أي موظف جديد آخر، للتحقق من ملائمة المرشح المختار ولتأكيد أن الشخص لائق. وهي ترى أنه من المهم السماح بفسخ العقد عندما لا تُستوفى شروط الاختبار كاملةً. وتقرّ المفتشة بأن فترة الاختبار قد تكون ضرورية لتزويد المؤسسات بالمرونة اللازمة للتحقق من ملائمة المرشح المختار. غير أنها ترى أنه لا بد، للتخفيف من أي مخاطر تتعلق باستقلالية رؤساء وظيفة الأخلاقيات ناجمة عن فرض فترة الاختبار، من تحديد شروط العزل من المنصب (كعدم الكفاءة أو سوء السلوك أو عدم الأهلية) تحديداً واضحاً في بند العزل لسبب وجيه.

123- تقسيم مدة الولاية إلى عدة عقود متتالية في العديد من المؤسسات. خلص الاستعراض الحالي إلى أنه، في المؤسسات التي تكون فيها مدة ولاية رؤساء الأخلاقيات محدودة، إضافةً إلى فترة الاختبار الأولية، تنقسم المدّة المتبقية من الولاية نفسها إلى عقد واحد أو أكثر من العقود المتتالية حتى نهاية مدة الولاية المذكورة. ويصحّ هذا خصوصاً عن صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، حيث يُصدر برنامج الأغذية العالمي وحده عقداً لمدة ولاية رئيس الأخلاقيات كاملةً بعد فترة الاختبار. ويختلف الأمر في الوكالات المتخصصة، حيث لا تقسم مدة الولاية إلى عدة عقود إلا في منظمة الأغذية والزراعة، في حين تقدّم جميع الوكالات الأخرى لرؤساء الأخلاقيات فيها عقداً لمدة ولاية كاملة بعد فترة الاختبار. ولمزيد من التفاصيل، انظر الجزء الثاني من المرفق الرابع.

124- عائق خطير لاستقلالية رئيس الأخلاقيات وأمانه الوظيفي. خلاصة القول إن عادة إصدار عقود متعددة خلال ولاية واحدة بطريقة مجزأة تتعارض مع دور رئيس الأخلاقيات وتتمّ عن عدم فهم للمعايير التي تنطبق على هذا المنصب. وتشكل هذه العادة عائقاً خطيراً للمستوى اللازم من الاستقلالية والأمان الوظيفي لرئيس وظيفة الأخلاقيات. ولذلك يتعين على المؤسسات المعنية أن تقطع هذه العادة.

125- يُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية الآتية إلى تعزيز استقلالية وظيفة الأخلاقيات:

التوصية 1

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد إصدار عقود كاملة المدة لرؤساء مكاتب الأخلاقيات المعيّنين حديثاً أن يفعلوا ذلك على الفور.

126- تسلسل إداري مباشر يربط رئيس مكتب الأخلاقيات بالرئيس التنفيذي للمؤسسة. إنّ جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المشمولة بالاستعراض تنص رسمياً على أن رئيس مكتب الأخلاقيات يتبع مباشرة للرئيس التنفيذي للمؤسسة، ما عدا منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، التي يتبع فيها رئيس وظيفة الأخلاقيات للمدير العام لإدارة المشاريع والعمليات، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني

بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، الذي نُقل فيه التسلسل الإداري لرئيس وظيفة الأخلاقيات، بعد الإصلاح الأخير لهذه الوظيفة، من نائب المدير التنفيذي إلى رئيس الموظفين. غير أنه، من الناحية العملية، يتعين على جميع رؤساء وظائف الأخلاقيات أن يتعاملوا أساساً، في عملياتهم اليومية وروتينهم المكتبي، مع المسؤولين الذين عهد إليهم الرؤساء التنفيذيون بالجوانب الإدارية لوظيفة الأخلاقيات.

127- وإضافة إلى التسلسل الإداري في حد ذاته، حل الاستعراض الحالي بمزيد من التفصيل ما ينطوي عليه هذا التسلسل الإداري في الممارسة العملية، مولياً اهتماماً خاصاً لتحديد من هو المسؤول في المؤسسات عن تقييم أداء رئيس الأخلاقيات. وكشف التحليل، للأسف، أن الرؤساء التنفيذيين، في بعض المؤسسات، فوضوا هذا الإجراء الهام إلى مسؤولين آخرين.

128- وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، تقوم مديرية مكتب الأخلاقيات، بصفتها من كبار موظفي المؤسسة، بالتوقيع والمحافظة على اتفاق سنوي مع الأمين العام، الذي هو رئيسها الأعلى، في حين يتولى مجلس الأداء الإداري مسؤولية استعراض هذا الاتفاق السنوي.

129- وفي جميع صناديق وبرامج الأمم المتحدة، باستثناء برنامج الأغذية العالمي، يكون تقييم أداء رئيس الأخلاقيات في أيدي الرؤساء التنفيذيين المعنيين. وفي أربع من الوكالات المتخصصة (هي منظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية⁽⁸⁷⁾) وفي برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز كذلك، يقوم مسؤول غير الرئيس التنفيذي، وغالباً ما يكون رئيس الموظفين، بتقييم أداء رئيس الأخلاقيات. وترى المفتشة أن هذه الممارسة تقلل من شأن السلطة المخولة لمنصب رئيس وظيفة الأخلاقيات، ومن ثم تقوّض استقلاليته.

130- التقيد بتسلسل إداري مباشر مع المسؤول الأعلى في جميع جوانب عمل رئيس الأخلاقيات، ومنها تقييم الأداء. تعرب المفتشة عن قلقها من أن خمس مؤسسات⁽⁸⁸⁾ ما زالت لا تقي بمعيار الاستقلالية هذا. فحصرُ الاتصال المباشر والجوانب الموضوعية للوظيفة في مسؤولين غير الرئيس التنفيذي، أو تفويضها إليهم، يبطل في الواقع ضمانات الاستقلالية المحيطة بوظيفة الأخلاقيات، ومن ثم يرسل إشارة خاطئة بشأن استقلاليته وبشأن التزام الرؤساء التنفيذيين إزاء وظيفة الأخلاقيات. ولذلك ترى المفتشة أنه من الضروري إنشاء تسلسل إداري مباشر غير منقوص مع الرئيس التنفيذي في المؤسسات الخمس المعنية، يشمل تقييم أداء رؤساء وظيفة الأخلاقيات.

131- تقديم تقرير الأخلاقيات السنوي إلى الجهاز التشريعي مباشرة، مشفوعاً بتعليقات الرئيس التنفيذي. كان مُعدّ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 قد أوصى بتطبيق معياري الاستقلالية (ج) و(د) (انظر الإطار 4 أنفاً)، اللذين أدمجا في توصيتهما السابعة، الموجهة إلى الأجهزة التشريعية أو هيئات الإدارة مقترحةً عليها أن توعز إلى رؤسائها التنفيذيين أن يحرصوا على أن يقدم رئيس مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً، أو موجزاً له، دون تغيير من قبل الرئيس التنفيذي، إلى الجهاز التشريعي مباشرة، مشفوعاً بأي تعليقات من الرئيس التنفيذي عليه.

132- يجب وقف ممارسة بعض الرؤساء التنفيذيين المتمثلة في اعتماد التقرير السنوي لوظيفة الأخلاقيات على أنه تقريرهم. في حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، فإن الأمين العام هو الذي يعرض التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات على الجمعية العامة. وقد سبق لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات أن أثار هذه المسألة أمام الجمعية العامة. ولما كان مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات يرى أن الممارسة

(87) كان رئيس الموظفين هو الذي يقيم أداء مدير مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات حتى عام 2020، ثم صار المدير العام لمنظمة الصحة العالمية هو الذي يقيّمه منذ يناير 2021.

(88) هي برنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية.

المذكورة آنفاً تضرر باستقلاليتها، فإنه زعم أنه، إذا كان من عادة المكتب التنفيذي للأمين العام أن يرجع إلى مكتب الأخلاقيات بشأن محتوى تقاريره، فإن هذه العملية التي تتطلب استعراض تقارير مكتب الأخلاقيات والموافقة عليها من قبل الأمين العام خلّفت، على الأقل، انطباعاً بأن مكتب الأخلاقيات لا يعمل بصفة مستقلة عند تقديم التقارير إلى الجمعية. ومن ثم أوصى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بتغيير هذه الممارسة⁽⁸⁹⁾. وتؤيد المفتشة هذا التقييم والتوصية ذات الصلة تمام التأييد.

133- ينطبق الشيء نفسه على جميع الوكالات المتخصصة تقريباً. ففي معظم الوكالات المتخصصة، يقوم الرؤساء التنفيذيون للمؤسسات بدمج المحتوى الكامل لتقرير نشاط الأخلاقيات المقدم إليهم في نموذج مكتبهم، ومن ثم يعتمدونه برمته على أنه تقريرهم، مما يخلف على الأقل الانطباع بافتقار وظيفة الأخلاقيات إلى الاستقلالية. وفي منظمة الصحة العالمية، يشكل تقرير الأخلاقيات السنوي جزءاً من التقرير السنوي لمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، الذي يقدّم إلى هيئة الإدارة بصفته تقرير الرئيس التنفيذي. وفي كل من منظمة السياحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، يشكل التقرير السنوي لوظيفة الأخلاقيات جزءاً من التقرير السنوي لإدارة الموارد البشرية. وابتداءً من عام 2021، ستقدم وظيفة الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز تقريراً سنوياً خاصاً عن الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة. وتعتبر المنظمة العالمية للأرصاد الجوية الوكالة المتخصصة الوحيدة، حتى الآن، التي يُعرض فيها التقرير السنوي عن نشاط الأخلاقيات على هيئة الإدارة بصفته تقرير مكتب الأخلاقيات.

134- وبناءً على هذه الاستنتاجات، ومن أجل تنفيذ الجزء ذي الصلة من التوصية السابعة من تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، تطلب المفتشة من الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المعنية تقديم التقارير السنوية لوظائف الأخلاقيات التابعة لها إلى هيئات الإدارة المعنية كما هي وبصيغة غير معدّلة، وإضافة تعليقاتهم عليها - إذا اعتبروا ذلك ضرورياً - في وثيقة منفصلة.

135- الاستعراض المسبق للتقارير السنوية عن الأخلاقيات الذي يجريه فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. يقوم رؤساء الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي سبعة من صناديقها وبرامجها (هي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي)، وجميعهم أعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، بإجراء إضافي قبل تقديم تقاريرهم السنوية إلى رؤسائهم التنفيذيين. فهم، استناداً إلى أحكام نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة⁽⁹⁰⁾، يقدّمون مشروع تقريرهم السنوي أولاً إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من أجل استعراضه. وتعتبر المفتشة هذه العملية ممارسة جيدة، لأنها تعزز اتساق التقارير عن الأنشطة السنوية المتعلقة بالأخلاقيات وتشكّل وسيلة لمراقبة الجودة.

136- الممارسة المتمثلة في تقديم وثيقتين منفصلتين (هما تقرير الأخلاقيات السنوي، وتعليقات الإدارة عليه) إلى هيئات الإدارة. في حالة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والصناديق والبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي)، يقدّم رؤساء مكاتب الأخلاقيات المعنية تقاريرها السنوية عن الأخلاقيات إلى هيئات الإدارة، ومع هذه التقارير وثيقة إضافية تحتوي على تعليقات الإدارة التنفيذية (إلا في مفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي).

(89) A/75/82.

(90) ST/SGB/2007/11.

137- ممارسة جيدة تفتح حواراً بشأن الأخلاقيات مع هيئات الإدارة. ترى المفتشة أن ممارسة الصناديق والبرامج المتمثلة في تقديم التقرير السنوي لمكاتب الأخلاقيات وتعليقات رؤسائها التنفيذيين في وثيقتين منفصلتين ممارسة جيدة. فهذه الممارسة لا تؤكد استقلالية وظيفة الأخلاقيات في تقاريرها إلى هيئة الإدارة فحسب، بل تتيح أيضاً للإدارة التنفيذية فرصة عرض آرائها على حدة، ومن ثم فتح حوار بشأن المسائل ذات الصلة بالأخلاقيات لتتطر فيها هيئات الإدارة.

138- لا تقدم منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومفوضية شؤون اللاجئين وهيئة الأمم المتحدة للمرأة تقارير سنوية عن الأخلاقيات إلى هيئات إدارتها. في حالة مفوضية شؤون اللاجئين ومنظمة العمل الدولية، تجدر الإشارة إلى أن التقارير السنوية لمكاتب الأخلاقيات لا تقدّم إلى هيئتي الإدارة المعنيتين على الإطلاق. وينطبق الشيء نفسه على هيئة الأمم المتحدة للمرأة، التي لا يُعدّ فيها تقرير سنوي عن الأخلاقيات. وفي هذا السياق، تأسف المفتشة لأنه لا الرئيس التنفيذي لهذه المؤسسة ولا هيئة إدارتها يزود بمعلومات عن الأخلاقيات والنزاهة من شأنها أن تكشف عن الأنشطة والتقدم المحرز في هذين المجالين. وفي منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، لا يُقدّم التقرير السنوي لوظيفة الأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي إلا بواسطة المدير العام لإدارة المشاريع والعمليات.

139- ترى المفتشة أن عدم تقديم تقرير سنوي عن الأخلاقيات إلى هيئات الإدارة يمثل نقصاً خطيراً، ولذلك تحت الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المعنية على تقديم التقارير السنوية عن وظائف الأخلاقيات التابعة لها إلى هيئات الإدارة المعنية في أقرب وقت ممكن.

140- نشر التقرير السنوي عن الأخلاقيات جانب لا بد من الاهتمام به في بعض المؤسسات. خلص الاستعراض الحالي إلى أن المؤسسات لا تنشر كلها تقريرها السنوي عن الأخلاقيات⁽⁹¹⁾. وتعتبر المفتشة هذا قصوراً كبيراً في مجال الشفافية والمساءلة. وفي هذا السياق، تقترح أن تنشر المؤسسات المعنية تقاريرها السنوية عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات في أقرب وقت ممكن من أجل التخفيف من أي مخاطر سمعة تنجم عن هذا النقص.

141- على الرغم من أن تقريراً شفوياً عن النزاهة في مفوضية شؤون اللاجئين يُقدّم منذ عام 2020 إلى اللجنة الدائمة (وهي لجنة فرعية تابعة للجنة التنفيذية لبرنامج المفوض السامي)، ويتضمن مسائل وأنشطة تتعلق بالأخلاقيات، فإن التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات لا يُقدّم إلى هيئة إدارتها ولا يُنشر على الملأ. ويزداد هذا الأمر إثارة للدهشة عند النظر في حجم ونطاق ولاية المفوضية وشدة تنوع أنشطة مكتب الأخلاقيات. وترى المفتشة أن من القصور الخطير ألا تتاح لهيئة إدارة المفوضية فرصة قراءة ومناقشة هذه التقارير، التي تساهم مساهمة مهمة في مساءلة ونزاهة المؤسسة.

142- الوصول المباشر إلى هيئة الإدارة عنصرٌ راسخٌ ومهمٌ من عناصر الاستقلالية. إن حق رئيس وظيفة الأخلاقيات في الوصول إلى هيئة الإدارة مهمٌ، لأنه يوفر له حماية حاسمة من أي تأثير محتمل أو تدخل أو ضغط لا داعي له صادرٍ من داخل المؤسسة، ولا سيما من الرئيس التنفيذي ومن الإدارة التنفيذية.

143- لكن العديد من رؤساء الأخلاقيات ما زالوا لا يستطيعون الوصول إلى هيئات الإدارة. الوضع متنوع إلى حد ما في منظومة الأمم المتحدة. فليس لرئيسة مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات أي حق رسمي في الوصول إلى الجمعية العامة، سوى أنها تقدم إلى الجمعية التقرير السنوي للأمن العام عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات مرة في السنة. وفيما يتعلق بالصناديق والبرامج، فإن رؤساء الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات

(91) مفوضية شؤون اللاجئين، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية.

المشاريع، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، هم وحدهم من يستطيعون الوصول إلى هيئات إدارتها، في حين لا يستطيع رئيس الأخلاقيات في مفوضية شؤون اللاجئين الوصول إليها. وفي الوكالات المتخصصة، يستطيع رؤساء الأخلاقيات في منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية⁽⁹²⁾، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية الوصول إلى هيئات إدارتها المعنية، وهذا ليس هو الحال في منظمة العمل الدولية⁽⁹³⁾، أو المنظمة البحرية الدولية، أو منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية⁽⁹⁴⁾، أو منظمة السياحة العالمية، أو برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

144- وبالنظر إلى استنتاجات هذا الاستعراض، تؤكد المفتشة التوصية 8 المتضمنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، التي لم تنفذها المؤسسات المشاركة في الوحدة تنفيذاً كاملاً حتى الآن. وفي هذا السياق، تنكّر بالبيان الآتي الوارد في ذلك التقرير: "يجب أن نتاح لرئيس مكتب الأخلاقيات إمكانية الوصول إلى الأجهزة التشريعية بصورة رسمية وغير رسمية، على أن يُذكر ذلك بوضوح في الوثائق الإدارية، بغية ضمان عدم قيام الرئيس التنفيذي بتقييد استقلال هذه المهمة"⁽⁹⁵⁾.

جيم - التقييم في ضوء المعايير الجديدة

145- لماذا نضيف معايير جديدة للاستقلالية؟ لقد تطورت وظيفة الأخلاقيات كثيراً منذ عام 2010، مثلما تطورت توقعات الدول الأعضاء والأطراف المعنية الأخرى بخصوص مساءلة ونزاهة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على المستويين الفردي والمؤسسي. واليوم، تؤدي هذه الوظيفة - شريطة أن تكون مستقلة وتظل كذلك - دوراً حاسماً في ضمان المساءلة والنزاهة في منظومة الأمم المتحدة.

146- الدور المتنامي للجان المراجعة والرقابة. خلال العقد الماضي، صار دور هذه اللجان في الحوكمة عموماً متزايد الأهمية داخل منظومة الأمم المتحدة. وتعزز دورها أيضاً فيما يتعلق باستقلالية وظيفة الأخلاقيات، شريطة أن تستوفي هذه اللجان مقاييس الاستقلالية الخاصة بها⁽⁹⁶⁾. ولذلك ترى المفتشة أن من الممارسات الجيدة أن تقوم لجان المراجعة والرقابة بإدراج الرقابة على الأخلاقيات في ولايتها. ويوفر المرفق الخامس مزيداً من التفاصيل ذات الصلة لكل مؤسسة.

147- معايير الاستقلالية الجديدة لوحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بدور لجان المراجعة والرقابة في مجال الأخلاقيات. ترى وحدة التفتيش المشتركة أن معايير عام 2010، وإن كانت لا تزال صالحة وينبغي أن تطبقها المؤسسات التي لم تطبقها بعد، يتعين استكمالها بمعايير جديدة (انظر الإطار 4، المعيارين (و) و(ز))، تأخذ في الحسبان الاتجاهات والتطورات الجديدة المهمة التي ظهرت داخل منظومة الأمم المتحدة خلال العقد الماضي. ويتمثل أحد هذه التطورات في التزايد الكبير لأهمية لجان المراجعة والرقابة، وهو

(92) في منظمة الصحة العالمية، يقدم مدير مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات تقرير المديرية الذي يتناول الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات إلى هيئة الإدارة.

(93) لا يُقدّم التقرير السنوي عن الأخلاقيات إلى هيئة إدارة منظمة العمل الدولية.

(94) لا يُقدّم التقرير السنوي عن الأخلاقيات إلى هيئة إدارة منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية.

(95) JIU/REP/2010/3، الفقرة 50.

(96) لجان المراجعة والرقابة التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واليونسكو لا تستوفي مقاييس الاستقلالية. وللاطلاع على القضايا الأخرى المتعلقة بعمل لجان المراجعة والرقابة، انظر JIU/REP/2019/6. ولا توجد لجان للمراجعة والرقابة لدى الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

ما يتضح من دورها المتنامي في تقديم المشورة الاستراتيجية لكل من الأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين. وبهذه الصفة، يمكن للجان أن تساهم مساهمة مهمة في تعزيز وضمان استقلالية وظيفة الأخلاقيات. غير أن الاضطلاع بهذا الدور سيتطلب من أعضاء لجان المراجعة والرقابة إما أن تكون لديهم مؤهلات وخبرات في مجال الأخلاقيات وإما أن يكون بإمكانهم الحصول على مشورة فنية بشأن الأخلاقيات.

148- **تغطي معظم لجان المراجعة والرقابة وظيفة الأخلاقيات بالفعل.** في عام 2021، كانت خمس فقط من المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة لا تزال تقتصر على لجنة مستقلة للمراجعة والرقابة⁽⁹⁷⁾. ونفذت ثلاث عشرة لجنة معنية بالمراجعة والرقابة التوصية الرسمية الرابعة المتضمنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن لجان المراجعة والرقابة⁽⁹⁸⁾، وذلك بإدراج الأخلاقيات رسمياً في ولاية واختصاصات لجانها⁽⁹⁹⁾. وعلى العكس من ذلك، فإن لجان الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية شؤون اللاجئين، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية غير مفوضة بعد بتغطية الأخلاقيات. وأشارت لجنة مفوضية شؤون اللاجئين إلى أنها تعتبر الأخلاقيات جزءاً من مسؤوليتها عن استعراض فعالية نظام المساءلة.

149- **الوصول إلى لجان المراجعة والرقابة، واستعراض خطة العمل السنوية، والتقارير السنوية عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات، والاستقلالية.** كشف الاستعراض الحالي أنه في جميع الصناديق والبرامج وكذلك في منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الطيران المدني الدولي واليونسكو والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، يمكن لرؤساء الأخلاقيات الوصول إلى اللجان المعنية، التي تناقش أيضاً خطة العمل السنوية أو التقارير السنوية عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات. غير أن الصورة ليست واحدة فيما يتعلق بمشاركة لجان المراجعة والرقابة في استعراض استقلالية وظيفة الأخلاقيات. ففي حالة الصناديق والبرامج، فإن اختصاصات لجان المراجعة والرقابة التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسيف والأونروا وبرنامج الأغذية العالمي هي وحدها التي تنص على استعراض استقلالية الوظيفة، في حين لا ينطبق ذلك في حالة الوكالات المتخصصة إلا على اليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

150- **استعراض الأداء العام لمكتب الأخلاقيات.** من بين لجان المراجعة والرقابة الثلاث عشرة المكلفة بمسؤولية الأخلاقيات، تستعرض 8 لجان (هي لجان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسيف، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) الأداء العام لوظيفة الأخلاقيات.

151- **استعراض احتياجات وظيفة الأخلاقيات من حيث الميزانية والموظفين.** مع أن وظيفة الأخلاقيات باتت مدرجةً ضمنياً في المسؤولية العامة للجان المراجعة والرقابة عن الرقابة على الأخلاقيات، فإن المفتشة ترى أن المسؤولية المحددة عن التحقق من مدى كفاية موارد مكتب الأخلاقيات ستزيد من تعزيز استقلالية وظيفة الأخلاقيات. ومن شأن إضفاء مزيد من الثقل على أي توصيات تقدمها لجان المراجعة والرقابة في هذا الصدد أن تجعل هذه الوظيفة أقل اعتماداً على الرؤساء التنفيذيين وأقل عرضة لتأثير محتمل لا داعي له يمارس بتخصيص الموارد (أو بعدم تخصيصها).

(97) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي.

(98) JIU/REP/2019/6.

(99) هي اللجان التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

152- وخلص الاستعراض الحالي إلى أن 11 لجنة من أصل 13 لجنة مراجعة ورقابة مكلفة بالأخلاقيات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) استعرضت احتياجات وظيفة الأخلاقيات من حيث الميزانية والموظفين. وخلص كذلك إلى أن نحو نصف عدد تلك اللجان (اليونسيف، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) قد أصدر توصيات رسمية تتعلق بوظيفة الأخلاقيات.

153- اختيار وفصل رئيس مكتب الأخلاقيات. تخضع قرارات التوظيف هذه، عموماً، لسلطة الرؤساء التنفيذيين أو لسلطة أولئك الذين عُهد إليهم في المؤسسات بالتوظيف. ومن ثم، يقع اختيار رئيس مكتب الأخلاقيات وتعيينه وإقالته ضمن صلاحيات الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ومن أجل تعزيز استقلالية رئيس الأخلاقيات، ترى المفتشة أنه ينبغي أن يكون للجان المراجعة والرقابة دور يشبه دورها في اختيار رؤساء الوظائف المستقلة الأخرى وتعيينهم وفصلهم، ويتخذ شكل تقديم المشورة للإدارة العليا بشأن اختيار رئيس وظيفة الأخلاقيات أو فصله.

154- لا توجد سوى ثلاث لجان للمراجعة والرقابة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) تشارك الآن رسمياً في عملية تعيين رئيس الأخلاقيات وفصله، وهو ما يتسق مع الممارسات الجيدة. غير أن لجنة المراجعة والرقابة في منظمة الطيران المدني الدولي، وإن حصلت على هذه المسؤولية الإضافية الرسمية، فإنها ذكرت أن الإدارة التنفيذية لهذه المؤسسة لم تستشرها في التعيين الأخير للموظف الجديد المعني بالأخلاقيات، الأمر الذي اعتبرته مدعاة قلق بالغ. وعلى النقيض من ذلك، تلاحظ المفتشة بقلق أن إدارة اليونسيف لم تقبل اقتراحاً قدمته لجنة المراجعة والرقابة التابعة لها في الآونة الأخيرة يدعو إلى إدراج هذا الدور في اختصاصاتها. وأبلغت وحدة التفتيش المشتركة أن إدارة اليونسيف قررت عدم إدراج هذا الدور، لأن الجمعية العامة لم تكن قد اتخذت بعد قراراً بشأن منح مزيد من الاستقلالية لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات وقت تنقيح النظام الأساسي للجنة المراجعة والرقابة.

155- إذا طُبق هذا الدور الاستشاري للجان المراجعة والرقابة في حدود محدّدة بوضوح، فإنه يمكن أن يساهم في تعزيز استقلالية وظيفة الأخلاقيات. ترى المفتشة أنه، من أجل التخفيف من المخاطر، فإن اشتراط استشارة هيئة مستقلة مثل لجان المراجعة والرقابة قبل تعيين رئيس وظيفة الأخلاقيات أو فصله من شأنه أن يعزز استقلالية الوظيفة تعزيزاً كبيراً. وهذه اللجان مؤهلة لأداء هذا الدور، ما دامت مشورتها لا تنصبّ إلا على معايير الاختيار والقضايا المتعلقة بالمؤهلات والجدارة والكفاءة العامة للمنصب، أو على وجهة وشرعية الأسباب المقدّمة لفصل رئيس الأخلاقيات. ولمزيد من التفاصيل عن المعايير التي تمكّن من تقييم استقلالية رئيس وظيفة الأخلاقيات، انظر الجزئين الأول والثاني من المرفق الرابع.

156- يُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية الآتية إلى تعزيز استقلالية وظيفة الأخلاقيات:

التوصية 2

ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تطلب بعد من المؤسسات تحديث اختصاصات لجانها المعنية بالمراجعة والرقابة أن تفعل ذلك قبل نهاية عام 2023 بحيث تدرج فيها، عند الضرورة، أحكاماً تتعلق بالأخلاقيات وتعتبر الأخلاقيات من المجالات التي يُستصوب أن يملك فيها أعضاء اللجنة الجدد الخبرة.

157- دور هيئات الإدارة في اختيار رئيس الأخلاقيات وفصله. خُصص الاستعراض الحالي إلى أنه، إضافة إلى لجان المراجعة والرقابة، شاركت هيئات إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الطيران المدني الدولي، واليونسكو، ومنظمة السياحة العالمية في اختيار رئيس الأخلاقيات وفصله، وإن كان ذلك على مستويات مختلفة. ففي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يمكن استشارة مجلسه التنفيذي عند عزل رئيس مكتب الأخلاقيات أو فصله، نظراً لاستقلالية هذه الوظيفة.

158- الحالة في منظمة الطيران المدني الدولي، واليونسكو، ومنظمة السياحة العالمية. في منظمة الطيران المدني الدولي، يوافق مجلسها على مذكرة شغور المنصب ويمارس دوراً إشرافياً على عملية التوظيف بواسطة لجنة الموارد البشرية المنبثقة عنه. ويجوز للأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي تعيين المرشح المختار، ما لم يعرب المجلس عن عدم موافقته بتصويت سري بأغلبية أعضائه. وفيما يتعلق بفصل شاغل الوظيفة، يجب على الأمين العام الحصول على موافقة خطية من رئيس المجلس، الذي قد يستشير أيضاً لجنة المراجعة والرقابة التابعة لمنظمة الطيران المدني الدولي. ويتعين على الأمين العام إبلاغ المجلس كتابياً بنتيجه فسخ عقد رئيس الأخلاقيات ويجوز له مباشرة فسخه ما لم تعرب أغلبية المجلس عن عدم موافقتها.

159- وفي اليونسكو، يُستشار مجلسها التنفيذي في تعيين مستشارها في الأخلاقيات وفصله، في حين أن هيئة الإدارة في منظمة السياحة العالمية تكفي بالإحاطة علماً بالتعيين بعد أن يبلغها به الرئيس التنفيذي. وعلى الرغم من كون هذا المستوى الإضافي من الرقابة عن طريق هيئة الإدارة حالة استثنائية، فإن المفتشة ترى فيه بعض الفائدة لضمان استقلالية رئيس وظيفة الأخلاقيات، ولا سيما فيما يتعلق بفصل شاغل الوظيفة أو عزله.

160- تمكّن أربع مؤسسات لجانها المعنية بالمراجعة والرقابة من المشاركة في تقييم أداء رئيس الأخلاقيات لديها. فأما لجنة المراجعة والرقابة في منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، فتتظان للجنة الوحيدة في الوكالات المتخصصة اللتين تتصان على هذه المساهمة حتى الآن، وأما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأونروا، فهما المؤسستان الوحيدتان من بين صناديق وبرنامج الأمم المتحدة اللتان تقوم فيهما لجنة المراجعة والرقابة رسمياً باستعراض أداء رئيس وظيفة الأخلاقيات. بيد أن لجنة المراجعة والرقابة التابعة لمنظمة الطيران المدني الدولي لم تُستشَر حتى الآن بشأن تقييم أداء رئيس وظيفة الأخلاقيات، مع أن اختصاصاتها تنص على هذا الدور بوضوح.

161- إجراء دراسة استقصائية لمعرفة الكيفية التي تقيم بها لجان المراجعة والرقابة دورها في الرقابة على الأخلاقيات. من أجل جمع آراء لجان المراجعة والرقابة التابعة للمؤسسات المشاركة في وحدة التحقيقات المشتركة، أجرت وحدة التحقيقات المشتركة دراسة استقصائية عن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات، ركزت على المواضيع المتعلقة بالأخلاقيات التي ينبغي أن تستعرضها اللجان وعلى ما تعتبره بالغ الأهمية لاستقلالية الوظيفة. ووجهت تلك الدراسة الاستقصائية إلى اللجان التي من ولايتها القضايا المتعلقة بالأخلاقيات⁽¹⁰⁰⁾ وإلى اللجان التي ليس ذلك من ولايتها⁽¹⁰¹⁾، وكان معدل الاستجابة لتلك الدراسة 100٪.

(100) الأخلاقيات مدرجة في اختصاصات اللجان التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. وترى لجنة الرقابة التابعة لمفوضية شؤون اللاجئين أن الأخلاقيات، وإن لم ترد صراحة في اختصاصاتها، فهي متضمنة في مسؤوليتها عن استعراض فعالية نظام المساءلة. ولذلك كانت الأخلاقيات تبدأ منتظماً في جدول أعمال هذه اللجنة.

(101) الأخلاقيات غير مدرجة في اختصاصات اللجان التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة أو الاتحاد الدولي للاتصالات أو منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية أو منظمة الصحة العالمية. وفي حالة اللجان التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، والاتحاد

162- توافق آراء بين لجان المراجعة والرقابة على أهمية دورها في الرقابة على الأخلاقيات. أكدت جميع اللجان أن وظيفة الأخلاقيات الفعالة عنصر مهم في بيئة الرقابة الداخلية. واعتُبرت الأخلاقيات، مع وظيفة المراجعة، جزءاً لا يتجزأ من إطار المساءلة والنزاهة في المؤسسات. ومن ثم، فإن إدراج الرقابة على الأخلاقيات في اختصاصات أي لجنة من شأنه أن يكمل على نحو مفيد مجالات الرقابة الأخرى للجان المراجعة والرقابة، وهي المراجعة، والتقييم، والتحقيق، والإدارة المالية، وأن يوفر بذلك رؤية شاملة ونظرة عامة عن دائرة المساءلة بأكملها.

163- تساهم وظيفة الأخلاقيات مساهمة حاسمة في تحسين النزاهة المؤسسية. اعتُبرت النزاهة المؤسسية القوية عنصراً ضرورياً لإنشاء ضوابط داخلية قوية، وضرورياً لفعالية إدارة المخاطر والضوابط الداخلية في المؤسسات. وبالنظر إلى دور الأخلاقيات الوقائي ودورها في الدعوة إلى النهوض بالممارسات الجيدة، فإنها تشكل عاملاً مهماً في التخفيف من المخاطر. ومن ثم كان هناك توافق واسع في الآراء على أن إدراج الأخلاقيات في اختصاصات لجان الرقابة أمرٌ يَبْنِيُ النفع.

164- النطاق المستحب للرقابة على الأخلاقيات، التي تضطلع بها لجان المراجعة والرقابة. فيما يتعلق بنطاق المسؤوليات المتعلقة بالأخلاقيات التي تضطلع بها لجان المراجعة والرقابة، رأت غالبية المجيبين أنه ينبغي أن يشمل الاستعراض العام للوظيفة ولأنشطتها وأدائها العام. ورأى معظم المجيبين أيضاً أنه من المفيد إدراج استعراض موارد الوظيفة في هذه المسؤوليات. واعتُبر استعراض وتقييم ملاءمة خطط عمل وأنشطة مكاتب الأخلاقيات مرتبطتين ارتباطاً وثيقاً بالسؤال هل الموارد المتاحة لوظيفة الأخلاقيات كافية للقيام بها. ولذلك اعتبر بعض المجيبين المسؤولية الصريحة عن استعراض موارد الوظيفة غير ضرورية.

165- ماذا يمكن أن يكون الدور الاستشاري للجان المراجعة والرقابة في اختيار رئيس الأخلاقيات؟ كانت أجوبة اللجان على السؤال هل ينبغي للجان أن يكون لها دور في اختيار وفصل رئيس الأخلاقيات، أكثر تنوعاً. فشّدّد المجيبون الذين يرون للجنة دوراً على طبيعته الاستشارية المحضة، مقابل دور اتخاذ القرار. ويمكن أن تتخذ المشاركة في تلك العملية، على سبيل المثال، شكل دور في لجنة الاختيار (بصفقتها أحد أعضائها)، أو شكل تقديم المشورة والنصح بشأن قضيتي الاختيار أو الفصل، أو شكل استعراض عام لعملية الاختيار على يد لجنة المراجعة والرقابة.

166- وذهبت اللجان التي لم تر أي دور لنفسها إلى أن عملية الاختيار هي وظيفة إدارة تنفيذية. وأشار عدد قليل من المجيبين أيضاً إلى أن دور لجناتهم ينحصر في تقديم المشورة للرئيس التنفيذي وأنها ليست هيئة حوكمة ولا وظيفة إدارية⁽¹⁰²⁾.

167- لا يزال دور لجان المراجعة والرقابة في تقييم أداء رؤساء الأخلاقيات مثار جدل. سألت وحدة التفتيش المشتركة أيضاً هل ينبغي إدراج مسؤولية تقييم أداء رئيس الأخلاقيات في عداد مسؤوليات اللجان عن الأخلاقيات⁽¹⁰³⁾. وإذا كان معظم المجيبين يعتبرون هذه المسؤولية وظيفة إدارة تنفيذية، فإن عدداً قليلاً من المجيبين رأوا فائدة في هذا الإدراج. واقترح أحد المجيبين تقييماً رسمياً شاملاً للأداء تكون فيه اللجنة أحد الأطراف التي تبدي رأيها، وذلك بصفته وسيلة لتعزيز استقلالية وظيفة الأخلاقيات.

الدولي للاتصالات ومنظمة الصحة العالمية، فإن الأخلاقيات، وإن لم تكن مدرجة رسمياً في اختصاصات كل منها، فهي مدرجة بحكم الواقع في جداول أعمالها، ومن ثم تشكّل جزءاً من أنشطتها الرقابية.

(102) هناك بعض اللجان التي لا تقوم إلا بتقديم المساعدة والمشورة للرؤساء التنفيذيين، وليس لها أي دور استشاري تجاه هيئات الإدارة. وفي وقت إجراء الاستعراض الحالي، كانت هذه اللجان هي اللجان التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واليونيسكو.

(103) المشاركة في تقييم أداء رئيس الأخلاقيات مدرجة في اختصاصات اللجنتين التابعتين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة.

168- ما مقاييس لجان المراجعة والرقابة في مجال استقلالية الأخلاقيات؟ سألت الدراسة الاستقصائية عن مستوى الاستقلالية الذي يُعتبر ضرورياً لتنفيذ مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات تنفيذاً فعالاً وموضوعياً. فكانت بعض الأجوبة عامة جداً بأن ذكرت أن وظيفة الأخلاقيات تحتاج إلى الاستقلالية المؤسسية الضرورية للعمل بطريقة مناسبة. واعتُبر وجود مستوى عالٍ من الاستقلالية الحقيقية والمتصورة ضرورياً لكي تعمل الوظيفة بفعالية. وبعبارة أدق، ذكرت المقاييس التالية: لا ينبغي أن يكون رئيس الأخلاقيات موظفاً محترفاً؛ وأفضل طريقة لتحقيق الاستقلالية هي فرض الحدود الزمنية على الولايات؛ وينبغي أن يكون هناك تسلسل إداري مباشر مع هيئة الإدارة؛ ولا بد من استقلالية وظيفية لصياغة السياسات دون تأثير لا داعي له من الإدارة؛ وينبغي أن يكون لرئيس الأخلاقيات حق الوصول إلى هيئة الإدارة وإلى لجنة الرقابة؛ وينبغي أن يكون له تسلسل إداري مباشر مع الرئيس التنفيذي، وأن يقدم تقارير دورية إلى هيئة الإدارة وإلى لجنة الرقابة؛ وينبغي لهيئة الإدارة قراءة ونشر هذه التقارير؛ وينبغي إدراج أحكام محددة تتعلق بالاستقلالية في اختصاصات وظيفة الأخلاقيات.

169- أجوبة اللجان غير المكلفة بالقضايا المتعلقة بالأخلاقيات على الدراسة الاستقصائية. على الرغم من عدم وجود تكليف رسمي لهذه اللجان، فإنها بحكم الواقع تنتظر بالفعل في الأخلاقيات والقضايا ذات الصلة بالطريقة نفسها التي تنتظر بها فيها اللجان المكلفة بالأخلاقيات.

170- وأبلغت لجنة منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وحدة التفتيش المشتركة أنها كانت لها، حتى الآن، اجتماعات دورية مع رئيس وظيفة الأخلاقيات بصفته وظيفة إدارية أساسية، وأنها قدمت المشورة للوظيفة بشأن الممارسات الرائدة. ورأت أن من شأن إدراج الأخلاقيات في اختصاصات اللجنة أن يعزز نزاهة هذه المؤسسة ومساءلتها، وذلك بالنظر إلى ما بين وظيفة الأخلاقيات ومكتب التقييم والرقابة الداخلية من تفاعل وثيق في إطار المساءلة. وفيما يتعلق بتصورها لاستقلالية وظيفة الأخلاقيات، فإنها شددت على أهمية التسلسل الإداري مع مستوى أعلى.

171- ضرورة توسيع ولاية اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة كي تشمل رسمياً الرقابة على الأخلاقيات. ترى المفتشة أن إدراج الأخلاقيات ضمن مسؤوليات اللجنة مفيد لتعزيز الاستقلالية التشغيلية لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات ولزيادة مساءلة الأمانة العامة للأمم المتحدة عموماً. وفيما يتعلق بنطاق مسؤوليات اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في مجال الأخلاقيات، توافق المفتشة على المقترحات التي قدمها الأمين العام لتوسيع ولاية اللجنة لتشمل الأخلاقيات، مع استعراض الأداء العام لوظيفة الأخلاقيات واحتياجاتها من الموارد⁽¹⁰⁴⁾.

رابعاً - تعزيز ثقافة للأخلاقيات

172- تعزيز ثقافة للأخلاقيات هو الهدف الأسمى. هذا الهدف هو في الواقع الولاية العامة لمكاتب الأخلاقيات في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، "يتمثل هدف مكتب الأخلاقيات في مساعدة الأمين العام على كفالة أن يتقيد جميع الموظفين بواجباتهم وأن يؤديها وفقاً لأعلى معايير النزاهة، على نحو ما يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة، من خلال تشجيع ثقافة عمادها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة"⁽¹⁰⁵⁾. وبالمثل، تضطلع جميع مكاتب الأخلاقيات التابعة للصناديق والبرامج بالولاية التالية:

"يكون الهدف الأسمى والمبدأ الأساسي لمكتب الأخلاقيات التابع لأحد أجهزة الأمم المتحدة أو برامجها ذات الإدارة المستقلة والذي ينشئه الرئيس التنفيذي لذلك الجهاز أو البرنامج، عملاً بهذه النشرة، هو غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصادقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"⁽¹⁰⁶⁾.

ويعاد تأكيد هذا الهدف بانتظام في التقارير السنوية لوظائف الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة.

173- النهج. في هذا الفصل، تُفحص المسؤوليات الرئيسية المنوطة بوظيفة الأخلاقيات واحدة تلو الأخرى، وذلك وفقاً لمعايير وحدة التفتيش المشتركة المعروضة في الإطار 5 الآتي (الأقسام "ألف-هـ") والمسؤوليات الجديدة - ولا سيما المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (القسم "واو"). فضلاً على ذلك، يفحص هذا الفصل إمكان التخلي عن أنشطة معينة (ولا سيما الأنشطة ذات الصلة بالتحقيق) وإسناد تنفيذها إلى الوظائف المناسبة لهذا النوع من العمل.

ألف - الأدوار الثلاثة لوظيفة الأخلاقيات: وضع المعايير، والتدريب، والمشورة والتوجيه

الإطار 5: معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و 2020:

- (أ) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع المعايير ودعم السياسات، بما في ذلك - وإن كان الأمر لا يقتصر على - الهدايا، والأوسمة وشهادات التقدير، وتضارب المصالح، والسياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة الكشف المالي.
- (ب) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع البرامج التدريبية الإلزامية (دورات تدريبية أولية ودورات تدريبية لتجديد المعلومات) وحلقات العمل لجميع موظفي المؤسسة.
- (ج) ينشئ مكتب الأخلاقيات موقعاً شبكياً بشأن وظيفة الأخلاقيات في المؤسسة، يكون شاملاً ويحدث بانتظام.
- (د) يستجيب مكتب الأخلاقيات لطلبات المشورة والتوجيه خلال مواعيد زمنية محددة.
- (هـ) يحتفظ مكتب الأخلاقيات بسجلات بالمشورة والتوجيه المقدمين.
- (و) يُنسّق مكتب الأخلاقيات مع الجهات المعنية الأخرى التابعة للأمانة لضمان اتساق المشورة والتوجيه المقدمين إلى الموظفين.

(105) A/75/82، الفقرة 3.

(106) ST/SGB/2007/11، الفقرة 1-1.

174- الحالة الراهنة لامتثال المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة لمعايير هذه الوحدة الخاصة بوضع المعايير الأخلاقية، ودعم السياسات، والتدريب والتوجيه. خلص الاستعراض الحالي إلى أن درجة الامتثال كانت، على العموم، مرتفعة في هذا المجال على نطاق المنظومة، إذ ردت جميع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة تقريباً بالإيجاب فيما يتعلق بالتزامها الكامل بمعايير وحدة التفتيش المشتركة الستة المعروضة في الإطار 5 آنفاً. ولمزيد من التفاصيل، انظر المرفق السابع. والاستثناءات (الجزئية) الوحيدة وقت الاستعراض الحالي فيما يتعلق بوضع برامج التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات هي منظمة العمل الدولية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

1- السلوك الأخلاقي والنزاهة

175- السلوك الأخلاقي والنزاهة كلاهما مطلبان أساسيان للخدمة في الأمم المتحدة. يشدد ميثاق الأمم المتحدة على ضرورة أن يلتزم موظفو الأمم المتحدة، طوال مدة خدمتهم، بأعلى معايير النزاهة وبأعلى معايير المقدره والكفاءة⁽¹⁰⁷⁾. وبالمثل، تنص معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بوضوح على أنه، لكي تمكّن الخدمة المدنية الدولية منظومة الأمم المتحدة من إقامة عالم عادل وسلمي، يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية التقيد بأعلى معايير السلوك. وتطبق جميع المؤسسات المشمولة بالاستعراض معايير السلوك الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية.

176- أدلة ومدونات الأخلاقيات أو السلوك. في الأمانة العامة للأمم المتحدة، تشكّل المادة 1 من النظام الأساسي للموظفين، والفصل 1 من النظام الإداري للموظفين، ونشرة الأمين العام بشأن مركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية⁽¹⁰⁸⁾، التي تشير مباشرة إلى معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي وافقت عليها الجمعية العامة، مدونة قواعد السلوك لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. ومن أجل زيادة تدوين المعايير الأخلاقية للموظفين وتجسيدها، أدخلت بعض المنظمات مدونة محددة للأخلاقيات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) أو مدونة للأخلاقيات والسلوك المهني (منظمة الصحة العالمية) أو مدونة لقواعد السلوك الأخلاقي (مفوضية شؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد البريدي العالمي). وابتكرت بعض المؤسسات أنواعاً أخرى من المنشورات الإرشادية التي تعرض وتشرح أيضاً بالتفصيل المعايير الأخلاقية المؤسسية (انظر، على سبيل المثال، دليل الأخلاقيات لأمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ودليل الأونروا للأخلاقيات ومعايير السلوك، ومبادئ قواعد السلوك لمنظمة العمل الدولية، وإطار منظمة الطيران المدني الدولي بشأن الأخلاقيات).

177- المحتويات النموذجية لهذه المدونات. تختلف هذه المدونات والمنشورات الإرشادية اختلافاً كبيراً من حيث المحتوى والحجم، لأن بعضها يقتصر على تكرار المبادئ والمسائل الرئيسية المنصوص عليها في منشورات لجنة الخدمة المدنية الدولية، في حين تقدم مدونات أخرى تفاصيل وتحليل الحالات التي يمكن أن يواجهها موظف من الموظفين، وتوفر عناوين توضيحية تفصيلية لكل حكم من الأحكام. وأكثرها شمولاً مدونة الأخلاقيات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتوضح مدونة قواعد السلوك الخاصة بمفوضية شؤون اللاجئين تسعة مبادئ إضافة إلى التوقعات الأساسية لموظفي المفوضية حول سلوكهم. وكتبت مدونة الأخلاقيات للمنظمة العالمية للملكية الفكرية في شكل بيان قصير وموجز لثلاثة عشر مبدأ وقيمة

(107) المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة.

(108) ST/SGB/2016/9.

أساسية، ترمي إلى توجيه سلوك وتصرف موظفي المؤسسة. وتعتبر المفتشة الأمثلة السابقة ممارسات جيدة يمكن أن تتخذها مؤسسات أخرى نموذجاً يُحتذى في وضع وثائق ومواد إرشادية مماثلة.

178- **شروط الموافقة الموقعة على المعايير الأخلاقية للمؤسسة.** في مفوضية شؤون اللاجئين، يجب على جميع الموظفين الجدد التوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمفوضية إقراراً منهم بأنهم على علم بالمعايير الأخلاقية المعمول بها. ويُطلب من موظفي منظمة العمل الدولية، عند تعيينهم، التوقيع على تصريح يؤكد أنهم تسلموا وقرأوا نسخة من معايير السلوك الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأنهم يوافقون على التقيد بهذه المعايير خلال مدة خدمتهم في المؤسسة. وتعتبر المفتشة هذين المثالين من الممارسات الجيدة.

179- **مدونات قواعد السلوك الأخلاقي مستخدمة على نطاق واسع فعلاً.** أقر تقريران سابقان لوحدة التفتيش المشتركة - هما تقرير عام 2016 عن الغش وتقرير عام 2017 عن تضارب المصالح - بأهمية مدونات قواعد السلوك وسلطا عليها الضوء باعتبارها إحدى أهم الوسائل التي تمكن من إبلاغ الموظفين بالمعايير الأساسية للسلوك المقبول والمحظور. وخلال الاستعراض الحالي، أكد أن 14 مؤسسة من أصل 23 مؤسسة مشمولة بالاستعراض تستخدم مدونة لقواعد السلوك أو الأخلاقيات (الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) أو منشوراً إرشادياً مماثلاً (الأونروا، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية). وتقتصر المفتشة على الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات الذين لم يضعوا بعد مدونات قواعد سلوك أو أخلاقيات أو منشورات إرشادية مماثلة توافق عليها هيئات إدارتها أن يفعلوا ذلك.

180- **هذه المدونات أداة قيمة لتعزيز ثقافة مؤسسية للأخلاقيات.** من بين جميع المدونات والأدلة التي شملها الاستعراض، فإن المثال الأكثر تجسيدا لمدونة تعليمية وتفاعلية هو النسخة الإلكترونية لمدونة الأخلاقيات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهي نسخة يمكن اتخاذها نموذجاً وتوفر ارتباطات تشعبية وإمكانية للاستفادة من مختلف الوحدات التدريبية. كما أنها تُحدث وتُفح بانتظام لأخذ التطورات الجديدة في الحسبان. وتعرض منشورات منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز أيضاً أسئلة وأجوبة وأمثلة أساسية بشأن السلوكيات منظمّة بحسب الأقسام المواضيعية.

181- **على الرغم من وجود مدونة سلوك مركزية أقرتها الجمعية العامة في عام 1998⁽¹⁰⁹⁾، وتشمل الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديق وبرايمج الأمم المتحدة، فإن هذه الوثيقة لا تنطبق إلا على الموظفين.** ولذلك تقترح المفتشة أن يحيي الأمين العام عملية عام 2009 الرامية إلى وضع مدونة لقواعد السلوك لموظفي الأمم المتحدة، وأن يقدم نسخة محدّثة من هذه الوثيقة إلى الجمعية العامة. وهو ما من شأنه أن يوفر أوسع تغطية ممكنة تتجاوز معايير السلوك الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية، لأن مدونة الأخلاقيات تلك ترمي إلى تغطية جميع الموظفين ذوي الصلة بالأمم المتحدة.

2- وضع المعايير ودعم السياسات

182- **دور وظيفة الأخلاقيات الحاسم في وضع السياسات والمعايير.** تتمثل إحدى المسؤوليات الأساسية لوظيفة الأخلاقيات في تقديم دعم للإدارة في مجال وضع معايير الأخلاقيات، حتى تجسّد سياسات وممارسات المؤسسة وتعزّز المعايير المطلوبة من كل مؤسسة من مؤسسات الأمم المتحدة وموظفيها.

(109) النسخة المحدّثة من المدونة متضمّنة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2016/9.

183- ثمة ممارسة جيدة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وفي اليونيسيف، حيث تضطلع وظيفتا الأخلاقيات فيهما بدور مهم في استعراض ودعم وضع السياسات والعمليات والممارسات الإدارية. يدعم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وضع سياسات المؤسسة، سواءً بطلب من الإدارة أو بالمشاركة الاستباقية مع الوحدات الإدارية ومشاركة رئيس مكتب الأخلاقيات في فريق الأداء المؤسسي وفي شبكة استعراض السياسات. وفي سبيل تيسير إدماج الاعتبارات والمعايير المتعلقة بالأخلاقيات، يستعرض المكتب سياسات البرنامج الإنمائي ومبادئه التوجيهية ووثائقه المؤسسية، ومنها سياسة حماية البيانات والاستراتيجية الرقمية للبرنامج الإنمائي، ويقدم ملاحظات موضوعية بشأنها. وشارك رئيس مكتب الأخلاقيات أيضاً بمساهمة تتعلق بالأخلاقيات في استراتيجية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "موظفون لعام 2030"، التي وضعتها خدمات الموارد البشرية. ويؤدي مكتب الأخلاقيات التابع لليونسيف دوراً مشابهاً في مجال السياسة العامة، يوصف في تقارير أنشطتها السنوية.

184- غير أن دور هذه الوظيفة في صنع السياسات لا يزال غير واضح المعالم. في منظومة الأمم المتحدة كلها، ليس من الواضح كيف، ولا إلى أي مدى، ولا في أي مرحلة من عملية صنع السياسات يمكن لوظيفة الأخلاقيات أن تشارك في مبادرات الإدارة الرامية إلى أن تحوّل إلى سياسات مؤسسية المعايير ذات الصلة بالأخلاقيات الصادرة عن ميثاق الأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة وغيرها من هيئات الرقابة. ففي الأمانة العامة للأمم المتحدة، مثلاً، ممارسة راسخة تتمثل في إجراء مشاورات مع وظيفة الأخلاقيات بشأن السياسات التي أدخلتها كيانات أخرى. وعلى العموم، يشارك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في عملية التشاور بشأن جميع تحديثات وتعديلات السياسات. غير أن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات يختار عمليات تنقيح السياسات التي يريد المشاركة فيها، وذلك بسبب حجم أنشطة وضع السياسات وتحديثها.

185- ينبغي تعزيز دور وظيفة الأخلاقيات في وضع المعايير. ترى المفتشة أن دور وظيفة الأخلاقيات في وضع المعايير ودعم السياسات وإسداء المشورة بشأن القضايا التي تدخل ضمن صلاحياتها ينبغي إقراره وتأكيد في اختصاصاتها بكل وضوح. وتنص اختصاصات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، التي تنطبق أيضاً على وظائف الأخلاقيات التابعة لصناديق وبرامج الأمم المتحدة، على أن وضع معايير بشأن قضايا الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب الموارد البشرية والمكاتب الأخرى حسب الاقتضاء، هي إحدى المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات. غير أن الافتقار إلى وصف دقيق لمشاركة وظيفة الأخلاقيات في عملية صنع السياسات يفتح باباً للغموض. ولذلك قد يبدو من المناسب توضيح هذا الدور في الاختصاصات، استناداً إلى الدروس المستفادة.

186- فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات محفلاً لضمان هذا التنسيق. أكد مُعدّ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، مع أنهما لم يذكر مصطلح "الاتساق"، أهمية تحقيق التناسق في المعايير المتعلقة بالأخلاقيات فيما بين مؤسسات الأمم المتحدة، واعتبرا لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات - التي أعيد تسميتها فيما بعد باسم فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات - محفلاً هاماً في هذا الصدد.

187- المشاورات والمناقشات والاستعراض المتبادل للتقارير السنوية لأعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات عن الأخلاقيات. يتشاور الرؤساء الثمانية لمكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة وأجهزتها وبرامجها ذات الإدارة المستقلة التي يتألف منها الفريق، الذي يترأسه مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، بشأن مسائل الأخلاقيات المعقدة التي لها انعكاسات على نطاق المنظومة ويستعرضون التقارير السنوية للأعضاء الثمانية من أجل بحث سبل تعزيز الاتساق والتجانس عند تقديم البيانات والتقارير عن أنشطة مكاتب الأخلاقيات. وتُعرض هذه الجهود في إطار فئة منفصلة وتُدرج في التقارير السنوية ضمن قسم فرعي بعنوان "الاتساق".

188- حتى الآن، لا تُدرج جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأنشطة المتصلة بتناسق أو اتساق الأخلاقيات في تقاريرها السنوية. من بين الكيانات المتبقية التي ليست أعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وهي برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة الأعضاء في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، لا تُدرج إلا خمسة منها (هي منظمة الطيران المدني الدولي، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، ومنظمة السياحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) في تقاريرها السنوية فئةً مماثلةً من الأنشطة وقسمًا فرعيًا مخصصًا لها، بعنوان "التناسق" أو "الاتساق".

3- الاتصالات والتوعية وتقييم الأثر

189- ضرورة مواكبة طرائق الاتصال الحديثة والسريعة التطور. يستدعي النهوض بالمعايير الأخلاقية على نطاق منظومة الأمم المتحدة وسائل الاتصال التقليدية والمعاصرة. ولذلك اقترح مُعدًا تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، من بين معاييرها المتعلقة بمسؤوليات وظيفة الأخلاقيات، أن تقوم مكاتب الأخلاقيات باستحداث موقع شبكيّ بشأن الوظيفة المتعلقة بالأخلاقيات في المؤسسة، يكون شاملاً ويجري تحديثه بانتظام⁽¹¹⁰⁾.

190- مجموعة متنوعة من أنشطة الاتصال والتوعية على نطاق المنظومة. في الوقت الحاضر، تتعاهد معظم وظائف الأخلاقيات بالفعل صفحة داخلية وصفحة خارجية على شبكة الإنترنت، وتواظب على إثرائها وتحديثها. كذلك، يستخدم عدد من المؤسسات، على نطاق واسع فعلاً، البرامج الإذاعية الموجهة للموظفين، والإخطارات الإعلامية والمقالات ذات الصلة، واللقاءات المفتوحة والاجتماعات الحضورية والافتراضية، والزيارات إلى المكاتب الإقليمية والميدانية، وحملات التوعية بالبريد الإلكتروني، ومختلف المنصات الشبكية مثل مختلف مجموعات Yammer.

191- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والأونروا هي المؤسسات الرائدة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. تبرز جهود التوعية بالأخلاقيات التي يبذلها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والأونروا في مجال الابتكار، لأنها المؤسسات الوحيدة التي تستخدم وظائفها المتعلقة بالأخلاقيات أيضاً وسائل التواصل الاجتماعي على نطاق واسع. فضلاً على ذلك، توجد خاصية تُعرف باسم "Ethics@UNDP" في صُلب تطبيق على الهاتف المحمول يُدعى "Welcome to UNDP"، وهو متاح لكل من موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعامة الجمهور في العالم أجمع. وعند إنشاء هذا التطبيق، دعت إدارة الموارد البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووظيفة الأخلاقيات إلى المساهمة فيه بصفحة إلكترونية مستقلة.

192- الأخلاق والنزاهة عنصرين في عملية تقييم الأداء المنتظمة. تعتبر بعض المؤسسات (الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز) إدراج النزاهة بصفحتها قيمة أساسية من قيم الأمم المتحدة، مع الوعي بالأخلاقيات، عنصراً قوياً من العناصر التي يُقِيمُ بها أداء الموظفين. والمنظمة البحرية الدولية هي المؤسسة الوحيدة التي ربطت نظام تقييمها للأداء بالتدريب على مدونتها المتعلقة بالأخلاقيات وبالتدريب الإلزامي لجميع موظفي المنظمة البحرية الدولية وغيرهم على الأخلاقيات، وذلك

وفقاً لتوصية وحدة التفتيش المشتركة لعام 2017 بشأن التدريب الإلزامي⁽¹¹¹⁾. أما الوكالة الدولية للطاقة الذرية، فهي رائدة في تقييم مدى أرجحية التزام موظفيها المستقبليين بمعاييرها الأخلاقية، حتى قبل تعيينهم.

193- دراسات استقصائية دورية للموظفين بشأن التوعية بالنزاهة. أوصى مُعدّ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن الأخلاقيات بأن يقوم الرؤساء التنفيذيون بتنظيم دراسات استقصائية للموظفين كل سنتين بشأن التوعية بالنزاهة ونشر نتائج هذه الدراسات على شبكات الإنترنت الداخلية لمؤسساتهم⁽¹¹²⁾. وأصدرت مُعدّتا تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 بشأن سياسات المبلّغين عن المخالفات نسخة محدّثة من توصية عام 2010 هذه، شدّدت فيها على الطابع العالمي للدراسات الاستقصائية للموظفين التي ينبغي إجراؤها كل سنتين "لقياس آراء الموظفين" بشأن جملة أمور، منها "المواضيع ذات الصلة بالأخلاقيات"، وفي نهاية المطاف لوضع خطة عمل تمكّن من حلّ المشكلات المحدّدة⁽¹¹³⁾. وقد نفّذ ما يقارب ثلثي المؤسسات المشمولة بالاستعراض توصية عام 2010 تنفيذاً جزئياً على الأقل⁽¹¹⁴⁾، في حين لم تنفّذ بقية المؤسسات هذه التوصية بعد⁽¹¹⁵⁾.

194- أمثلة عملية من داخل المنظومة ومتابعتها. تجري الأمانة العامة للأمم المتحدة في كل سنتين دراسة استقصائية عن التزام الموظفين (أجريت أول مرة في عام 2017 وأعيد إجراؤها في عامي 2019 و2021) تتضمن أسئلة يتوخى منها تتبع تصورات الموظفين للأخلاقيات والثقة والنزاهة. وتُنشر نتائجها على المستوى الكلي. وتُستخدم حصائلها المتعلقة بالأخلاقيات لتحديث خطة عمل مكتب الأخلاقيات. ويُجري برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دراسة استقصائية عالمية للموظفين كل سنتين تحتوي على أكثر من عشرين سؤالاً يتعلق بالأخلاقيات. وطلب مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان أن تُدرج شعبة الموارد البشرية أسئلة محددة تتعلق بالأخلاقيات في الدراسة الاستقصائية الشاملة لموظفي الصندوق التي تُجرى كل سنتين. وتتضمن الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي تجريها اليونيسيف كل سنتين أسئلة يتوخى منها تتبع التقدم وتحديد المشكلات الناشئة في مجال الأخلاقيات، وتُرسل نتائجها إلى جميع الموظفين. ويُجري مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع دراسة استقصائية عن التزام الموظفين كل سنتين تُدرج فيها الأخلاقيات بطريقة شاملة منذ عام 2019. وقبل ذلك التاريخ، كانت دراسات استقصائية سنوية قائمة بذاتها عن النزاهة والأخلاقيات ومكافحة الغش تُرسل إلى الموظفين منذ عام 2014. وفي اليونسكو، تُجرى أيضاً دراسة استقصائية للأخلاقيات كل سنتين.

195- تجري مؤسسات فقط دراسات استقصائية سنوية للموظفين تشمل أسئلة تتعلق بالأخلاقيات. تجري المنظمة البحرية الدولية في كلّ سنة دراسات استقصائية للموظفين تتضمن أسئلة عن التوعية بالنزاهة ودور وأنشطة وظيفة الأخلاقيات، وتُنشر نتائجها. وحتى عام 2020، كانت رابطة موظفي برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز تجري دراسات استقصائية سنوية للبرنامج تتضمن عناصر عن التوعية بالنزاهة، وكانت نتائجها تُعرض على جميع الموظفين. وفي أواخر

(111) JIU/REP/2017/9، التوصية 5.

(112) JIU/REP/2010/3، التوصية 11.

(113) JIU/REP/2018/4، التوصية 11.

(114) الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (14 مؤسسة من أصل 23 مؤسسة).

(115) الأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية (9 مؤسسات من أصل 23 مؤسسة).

عام 2020، أنجزت إدارة البرنامج أول دراسة استقصائية للموظفين، وتضمنت موضوعات تتعلق بالأخلاقيات. وما زال لم يُفصل في التواتر الدوري لهذه الدراسة الاستقصائية الجديدة.

196- لا وجود لتواتر دوري ثابت لهذه الدراسات الاستقصائية في مفوضية شؤون اللاجئين أو منظمة العمل الدولية أو منظمة الصحة العالمية. أفادت مفوضية شؤون اللاجئين بأن أحدث دراسة استقصائية عالمية لقواها العاملة كانت قد أجريت في بداية عام 2019. غير أنه لا يُرتقب إجراء دراسات استقصائية عالمية روتينية. وكانت البدائل المختلفة للدراسات الاستقصائية المخصصة أو المواضيعية، ومنها مسائل الأخلاقيات والنزاهة، قيد المناقشة. وبالمثل، لا يوجد تواتر دوري ثابت للدراسة الاستقصائية لمنظمة العمل الدولية. فقد أجريت الدراسة الاستقصائية الأولى في عام 2013، ثم أجريت الدراسة الاستقصائية الثانية في عام 2018، ومن المقرر إجراء الدراسة الاستقصائية التالية في عام 2022. وتُرسل نتائج هذه الدراسات الاستقصائية إلى موظفي منظمة العمل الدولية. وذكرت منظمة الصحة العالمية أنه وإن لم توضع دراسة استقصائية دورية، فقد أجريت عدة دراسات استقصائية تتعلق بالأخلاقيات خلال السنوات الخمس 2015-2020.

197- تعرب المفتشة عن قلقها، لأن العديد من المؤسسات المشاركة لم تنفذ حتى الآن كلتا التوصيتين المتعلقين بمسألة الدراسات الاستقصائية العالمية للموظفين عن التوعية بالأخلاقيات والنزاهة. ولذلك تدعو الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة المعنية إلى الحرص على أن تُجرى هذه الدراسات الاستقصائية للموظفين في مؤسساتهم كل سنتين على الأقل.

باء - تدريب الموظفين وتثقيفهم

1- برامج التدريب الإلزامي على الأخلاقيات

198- ينبغي أن تتلقى جميع فئات موظفي الأمم المتحدة تدريباً إلزامياً في مجال الأخلاقيات عند الالتحاق بالعمل. تمثل الدورة التدريبية الأساسية الشاملة في مجال الأخلاقيات، والموجهة لجميع الأشخاص الذي ينضمون إلى أي مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الأداة الأساسية للتوعية بالسلوك والمعايير الأخلاقية في جميع المؤسسات. وهذا هو السبب الرئيسي الذي يوجب أن تكون الدورة التدريبية في مجال الأخلاقيات إلزامية لجميع الموظفين الجدد، بغض النظر عن الشروط التعاقدية ونوع التعيين. ووفقاً للمعيار الذي اقترحت وحدة التفتيش المشتركة، لا ينبغي أن تنحصر وظيفة الأخلاقيات في إعداد دورة الأخلاقيات الأولية ودورات لتجديد المعلومات في كل مؤسسة، بل ينبغي لها أيضاً أن تشارك مباشرة في تنظيم الدورة، ولا سيما من أجل رصد الطريقة التي تتفقد بها والطريقة التي يُسجل ويتابع بها حضورها الإلزامي.

199- غير أنه لوحظ عدم كفاية تغطية التدريب على نطاق المنظومة في عام 2010. أوصى مُعدّ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بأن يكفل الرؤساء التنفيذيون تقديم تدريب إلزامي بشأن الأخلاقيات لجميع موظفي المؤسسات التابعة لهم، وأن يأخذوا زمام المبادرة عن طريق المشاركة في هذا التدريب، وفي الدورات الإلزامية لتجديد المعلومات التي ينبغي أن تُنظم كل ثلاث سنوات⁽¹¹⁶⁾.

200- لاحظت وحدة التفتيش المشتركة تحسينات قليلة في عام 2017. أعادت الوحدة النظر في حالة التدريب على الأخلاقيات في تقريرها لعام 2017 عن تضارب المصالح. وعلى العموم، لاحظت أن حالة التدريب الإلزامي لم تتحسن كثيراً منذ عام 2010. وفي ذلك الوقت، أوصى مُعدّ ذلك التقرير الرؤساء

(116) JIU/REP/2010/3، التوصية 10.

التفنيين باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان حضور موظفيهم كلاً من الدورة الإلزامية الأولية ودورات تجديد المعلومات، وربط هذه الدورات بعملية تقييم أداء الموظفين، وتوسيع نطاق التدريب في مجال الأخلاقيات ليشمل غير الموظفين في إطار تدريبهم التوجيهي، وذلك في موعد لا يتجاوز نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر 2019⁽¹¹⁷⁾.

201- أحرز تقدّم جيّد خلال السنوات القليلة الماضية، مع بضعة استثناءات. لاحظت وحدة التفتيش المشتركة حصول تقدم كبير، لأن ثلاث وكالات متخصصة فقط (هي منظمة العمل الدولية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية)، هي التي ما زالت، في وقت الاستعراض الحالي، لم تضع دورة إلزامية في مجال الأخلاقيات. والمثير للدهشة ألا يوجد تدريب إلزامي على الأخلاقيات في هذه الوكالات، لأن هذه المؤسسات الثلاث كلها تؤدي دوراً معيارياً رائداً في مجالاتها العلمية أو التقنية وعلى المستوى الدولي. وتدعو المفتشة المؤسسات المعنية إلى تنفيذ التوصية الرسمية 10 من تقرير الأخلاقيات الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 في أقرب وقت ممكن.

202- يحتل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والأمانة العامة للأمم المتحدة مركز الصدارة في المنظومة. نُقِّح التدريب الإلزامي الذي ينظمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال الأخلاقيات عدة مرات، وصدرت أحدث نسخة منه في منتصف عام 2021. وأبلغت وحدة التفتيش المشتركة أن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع سينظّم تدريباً لتجديد المعلومات في مجال الأخلاقيات في عام 2021. ونُفِّحت الدورة التدريبية الإلزامية عبر الإنترنت في مجال الأخلاقيات، التي تنظمها الأمانة العامة للأمم المتحدة، تقيحاً كبيراً وأعيد نشرها في عام 2017. وتقرّر عقد دورة تدريبية لتجديد المعلومات في عام 2021. وهكذا، فإن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والأمانة العامة للأمم المتحدة هي المؤسسات الوحيدة في منظومة الأمم المتحدة التي تمثل امتثالاً كاملاً تقريباً لتوصية وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة لعام 2010⁽¹¹⁸⁾.

203- يُتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية الآتية إلى تعزيز النزاهة والمساءلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة:

التوصية 3

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد تقديم دورات إلزامية دورية لتجديد المعلومات في مجال الأخلاقيات لجميع العاملين في مؤسساتهم من موظفين وغير موظفين، بصرف النظر عن أقدميتهم وفتنتهم ومستواهم، وذلك كل ثلاث سنوات ابتداء من عام 2023، أن يكفلوا ذلك.

204- وحدات التدريب على الأخلاقيات مدرجة في برامج التدريب الأساسية الأخرى للموظفين. في عدد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، يُدرّج مكوّن الأخلاقيات في البرنامج التوجيهي الإلزامي المخصّص لجميع الموظفين الجدد. وفضلاً على ذلك، يتولى مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، إضافةً إلى مسؤوليته عن الدورة التوجيهية الاعتيادية للأمانة العامة للأمم المتحدة، التوجيه الفردي في مجال الأخلاقيات لكبار الموظفين والبرامج التوجيهية الأخرى المخصّصة للقادة. وينظّم هذا المكتب أيضاً جلسات إحاطة عن الأخلاقيات للموظفين، وجلسات إحاطة خاصة عن الأخلاقيات للخبراء الموفدين في مهمة ولغيرهم من موظفي الأمم المتحدة، بدلاً من التدريب التوجيهي. ويضطلع مكتب

(117) JIU/REP/2017/9، التوصية 5.

(118) JIU/REP/2010/3، التوصية 10.

الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنشطة مماثلة. وفضلاً على ذلك، ينظم مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع دورات تدريبية توجيهية فردية في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين الأساسيين الجدد، وينظم جلسات إحاطة بشأن قضايا الأخلاقيات الرئيسية بحسب الحاجة.

205- **وحدات التدريب الحضورية أو الإلكترونية.** صُممت جميع التدريبات ذات الصلة بالأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تقديمها إما حضورياً وإما إلكترونياً وإما في صيغ "ذات مسارين" تجمع بين الطريقتين، إلا في منظمة الأغذية والزراعة والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة السياحة العالمية، التي تقتصر فيها الدورات التدريبية على نسختها الإلكترونية فقط. غير أنه، بعد بدء جائحة كوفيد-19، توقف التدريب الحضور في منظومة الأمم المتحدة بعض الوقت، وذلك بسبب تدابير التخفيف المفروضة، فاستُخدمت الطريقة الإلكترونية كلما كان ذلك ممكناً. وواصلت بعض المؤسسات، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التدريب "المباشر" على الأخلاقيات طوال مدة الجائحة باللجوء إلى الاجتماعات عن بُعد.

206- **التدريبات الإلزامية الأخرى ذات الصلة بالأخلاقيات.** إضافة إلى التدريب الأساسي الإلزامي في مجال الأخلاقيات، يتبع جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أيضاً برامج تدريبية إلزامية أخرى ذات صلة بالأخلاقيات، مثل حوار القادة السنوي، الذي ينظمه مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بالتعاون الوثيق مع كيانات أخرى تابعة للأمانة العامة، ولا سيما مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية، وأمين المظالم. وهذا البرنامج محادثة سنوية يقودها المديرون حول قضايا الأخلاقيات والنزاهة وتُنظم منذ عام 2013 في جميع مراكز العمل التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة. وضمّ حوار القيادة لعام 2020 نحو 40 ألف مشارك.

2- معدلات الحضور والحصول على شهادات

207- **لا تزال معدلات الحضور والامتنال شديدة الانخفاض والتفاوت على نطاق المنظومة.** فيما يتعلق بإتمام الدورات التدريبية الإلزامية بشأن الأخلاقيات في المؤسسات التي يكون فيها هذا التزاماً من الالتزامات، أشار تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2017 عن تضارب المصالح⁽¹¹⁹⁾ إلى أن معدلات الحضور والامتنال تختلف اختلافاً كبيراً من مؤسسة إلى أخرى. وكان المثال السلبي الأكثر وضوحاً على ذلك هو حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي لم يبلغ معدل الحضور في دورتها التدريبية الإلزامية في مجال الأخلاقيات ولو 50 في المائة من موظفي المؤسسة في ذلك الوقت، مع أن تلك الدورة كانت إلكترونية وتدار ذاتياً ومن السهل وصول كل موظف إليها، بغض النظر عن مركز عمله، في أي وقت من اليوم وطوال العام.

208- **لم يُحرز تقدّم كاف في الأمانة العامة للأمم المتحدة من عام 2017 حتى الوقت الحاضر.** لما كان تدني معدل إتمام الدورة التدريبية الإلزامية بشأن الأخلاقيات في عام 2010 لا يُعتبر "علامة إنذار" على ما يبدو، فقد حثت وحدة التفتيش المشتركة المؤسسة لاحقاً على بذل الجهود في سبيل زيادة معدل الحضور من أجل تحسين كفاءة الدورة بصفتها أداة للتوعية بالأخلاقيات. وتشير البيانات المتعلقة بالتدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات، الذي قدمته الأمانة العامة خلال الاستعراض الحالي، إلى تحسن طفيف في معدل حضور دورتها الإلزامية المتعلقة بالأخلاقيات في عام 2019، أي زيادة تفوق 10 في المائة، بعدد إجمالي للموظفين المدربين قدره 63 في المائة من إجمالي عدد الموظفين. غير أنه إذا كانت

الصورة العامة قد تحسنت تحسناً طفيفاً في الأمانة العامة، فإنه في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام "كانت هناك أوجه قصور في إتمام التدريب الإلزامي"، وفقاً لتقييم حديث أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية للثقافة المؤسسية في عمليات حفظ السلام يتناول الفترة نفسها. واكتشف مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن 50 في المائة فقط من موظفي حفظ السلام المدنيين في البعثات الأربع عشرة قد أتموا الدورة الإلزامية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في تشرين الأول/أكتوبر 2019، في حين لم يتم غالبية كبار قادة البعثات التدريب المطلوب⁽¹²⁰⁾.

209- يمكن لليونيسيف أن تتخذ نموذجاً يُحتذى في تحقيق تغطية شبيهة كاملة للموظفين. تتميز اليونيسيف بصفقتها مثلاً إيجابياً، وذلك بالنظر إلى أن بياناتها المتعلقة بالتدريب تثبت أن 93 في المائة من إجمالي موظفيها النشطين قد أتموا دورتها الإلزامية بشأن الأخلاقيات في 30 كانون الثاني/يناير 2021. فضلاً على ذلك، يتعين على جميع الاستشاريين أن يكونوا قد أتموا هذه الدورة قبل أن تبرم اليونيسيف أي عقد استشاري معهم. أما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن الهدف المؤسسي الذي يتوخى بلوغه في إتمام الدورات الإلزامية هو 90 في المائة، مراعيًا في ذلك التقلبات الطبيعية للموظفين وفترات الالتحاق ذات الصلة. ويُمهّل الموظفون الجدد 30 يوماً لإتمام دوراتهم الإلزامية.

210- ترى المفتشة أن التدريب الإلزامي على الأخلاقيات ودورات تجديد المعلومات لا يمكن أن نقي بالغرض منها ما لم يتمها جميع العاملين - موظفين وغير موظفين. ولذلك فهي تعتبر رصد المؤسسات المعنية ومتابعتها الوثيقيين لحضور العاملين لديها من موظفين وغير موظفين أمراً ضرورياً لتحقيق الامتثال الكامل لأهداف إتمام التدريب الإلزامي على النحو الذي حددته تلك المؤسسات.

3- الجهات المقّمة للتدريب

211- وظيفة الموارد البشرية هي، على العموم، "مالكة" جميع التدريبات الإلكترونية في مجال الأخلاقيات. لخدمات الموارد البشرية، عموماً، أهمية كبرى في إرسال ورصد جميع برامج التدريب على الأخلاقيات، لأنها تصبح "مالكة" دورات التدريب الإلكتروني على الأخلاقيات التي صاغتها وظائف الأخلاقيات المعنية. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، يتعاون مكتب الأخلاقيات كذلك تعاوناً وثيقاً مع مكتب الموارد البشرية بشأن التوعية والتدريب، وتحديث الدورات الإلزامية الإلكترونية في مجال الأخلاقيات، ورصد الامتثال، والمساهمة في أنشطة التوجيه المخصصة للقيادة وفي غيرها من أنشطة التعلم ذات الصلة. وفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تتولى وحدة تنمية المواهب التابعة للمؤسسة التدريب الإلزامي الإلكتروني في مجال الأخلاقيات، وينطبق هذا أيضاً على جميع الأجوبة المتعلقة بالدورات التدريبية الإلكترونية.

212- الصورة أكثر تبايناً في حالة الأنواع الأخرى من التدريبات المتعلقة بالأخلاقيات. ففي حالة الأنواع الأخرى من الدورات التدريبية المتعلقة بالأخلاقيات (كالندوات الإلكترونية أو التدريبات وجهاً لوجه، مثلاً)، تختلف السيناريوهات على نطاق المنظومة اختلافاً كبيراً بشأن هوية الجهات المقّمة للتدريب، ونوع الدعم المقدم لها، والجهة التي تقّمه، تبعاً لموقعها أيضاً. وتستخدم معظم المؤسسات خليطاً من الجهات الداخلية والخارجية المقّمة للتدريب بنسب متفاوتة، وقد استحدثت بعضها عدداً من مبادرات ومفاهيم التدريب المبتكرة. وتجدر الإشارة إلى مفوضية شؤون اللاجئين ممثلةً في شبكة مستشاريها النظراء - التي يتولى أعضاؤها أيضاً دور "مؤثرين في مجال الأخلاقيات" - وميسري الحوار بشأن مدونة قواعد السلوك للتدريب السنوي الإلزامي على مدونة قواعد السلوك، وكلاهما يدعمه مكتب الأخلاقيات. غير أن العديد من الوكالات المتخصصة، ولا سيما الوكالات الصغيرة منها، لا يمكنها أن تقوم إلا بمبادرات تدريبية إضافية محدودة.

(120) مكتب خدمات الرقابة الداخلية، "تقييم الثقافة التنظيمية في عمليات حفظ السلام"، 22 شباط/فبراير 2021، الفقرة 42.

4- تقييم أثر برامج التدريب على الأخلاقيات

213- ذكرت عشر من المؤسسات المشمولة بالاستعراض⁽¹²¹⁾ أن أثر جهودها التدريبية في مجال الأخلاقيات يجري قياسه في تلك المؤسسات. واعتبرت جميع المؤسسات العشر الملاحظات التي تلقتها، إما عند إتمام دورة متعلقة بالأخلاقيات (وهي غالباً تقييم من قبل المشاركين والمدربين) وإما عند إجراء دراسات استقصائية للموظفين تحتوي على مكون يتعلق بالأخلاقيات، وسيلة كافية لقياس الأثر. فعلى سبيل المثال، تستحدث مفوضية شؤون اللاجئين أدوات تحليلية لتقييم برنامج التدريب على الحوار بشأن مدونة قواعد السلوك؛ أما في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فيُنجز قياس أثر الأخلاقيات بما يقارب عشرين سؤالاً يتعلق بالأخلاقيات في كل دراسة استقصائية عالمية للموظفين.

214- شكوك في جدوى وضع مؤشرات. خلال المقابلات، أعرب معظم مسؤولي الأخلاقيات، عموماً، عن شكوكهم وأشاروا إلى صعوبة تحديد آلية مناسبة يمكن أن تحدّد مؤشرات أداء مناسبة لتقييم وقياس أثر برنامج التدريب على الأخلاقيات كله بطريقة دقيقة على المدى البعيد.

جيم- تقديم المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات

215- إحدى أهم مسؤوليات الوظيفة. اقترحت وحدة التفتيش المشتركة، في معابيرها لعام 2010، أن تقدم وظائف الأخلاقيات المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات إلى جميع موظفي المنظمة أياً كان مركزهم التعاقد⁽¹²²⁾. وأعيد تأكيد ذلك في عام 2015، عندما أوصى مجلس الرؤساء التنفيذيين المؤسسات الأعضاء فيه بأن تتيح للموظفين فرص الحصول على خدمات استشارية سرية مستقلة في مجال الأخلاقيات⁽¹²³⁾.

216- تقديم المشورة للموظفين بشأن الأخلاقيات باعتبار ذلك ركيزة للعمل الوقائي والاستباقي للوظيفة ولتحقيق "ثقافة الأخلاقيات". تقدم جميع مكاتب الأخلاقيات التابعة لمؤسسات الأمم المتحدة مشورات وتوجيهات سرية بشأن العضلات الأخلاقية وقضايا تضارب المصالح. ويضمن الإجراء السري أن يحظى الموظفون بفرصة اتخاذ قرارات مستنيرة استناداً إلى القيم والمبادئ الأخلاقية دون الخوف من أن يتحدثوا علانية أو أن يُزعجوا بيئة عملهم. وفي بعض المؤسسات، ولا سيما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تزداد الإدارة التنفيذية التماساً لهذه المشورات قبل اتخاذ إجراءات أو قرارات حاسمة.

217- زيادة الطلب على خدمات المشورة والتوجيه الأخلاقي. تكشف التقارير السنوية لوظائف الأخلاقيات بوضوح عن الدور المركزي لمسؤوليات المشورة والتوجيه والإرشاد في ولايتها العامة. ويفسر تحسُّن وعي الموظفين وزيادة الثقة في الوظيفة بصفتها مصدراً مفيداً للمشورة السرية الكثيرة من الاتجاه المتصاعد في طلب الحصول على هذه المشورة.

1- الجمهور المستهدف ومدى تغطية غير الموظفين بالخدمات الاستشارية للأخلاقيات

218- فئة غير الموظفين وسواها من فئات العاملين مشمولة أيضاً على نطاق المنظومة. إذا كانت معظم المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (باستثناء منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية

(121) الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(122) JIU/REP/2010/3، الإطار 1، النقطة (ب) 3.

(123) JIU/REP/2010/3، الفقرة 56.

للأرصاء الجوية) تؤكد أن مشورة وتوجيه وظائف الأخلاقيات لا تقتصر على الموظفين، بل تشمل جميع فئات العاملين، فإن هناك بعض القيود المتعلقة بالوقت الذي يمكن فيه لغير الموظفين إرسال طلبات المشورة والتوجيه إلى وظيفة الأخلاقيات.

219- يُستحب أن تتوفر ولاية واسعة النطاق لتقديم خدمات استشارية في مجال الأخلاقيات، تشمل أيضاً فئة غير الموظفين وسواها من فئات العاملين. كان العديد من مكاتب الأخلاقيات، مثل مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات ووظائف الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية شؤون اللاجئين واليونيسيف، مركزة في الأصل على تقديم المشورة لموظفيها، ولكنها وسعت نطاق عملها تدريجياً، بفضل سياسات جديدة في مجال الأخلاقيات، ليشمل مختلف فئات العاملين من غير الموظفين وسواهم، مثل متطوعي الأمم المتحدة أو الخبراء الموفدين في مهمة، بل حتى أفراد الجمهور في حالة مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. وبالنظر إلى الاستنتاجات المذكورة آنفاً، ترى المفوضية أن ولاية واسعة النطاق تمكن وظيفة الأخلاقيات من تقديم المشورة، شريطة توافر موارد كافية لهذا الغرض، تبدو مفيدة، ومن ثم ينبغي إدراجها في التقييمات المستقبلية لولايتها.

2- معالجة الطلبات، وطرائق المعالجة وحسن توقيتها، ووسائل التعامل

220- إجراءات موحدة جداً لتقديم طلبات المشورة. كل وظيفة من وظائف الأخلاقيات التابعة للمؤسسات المشمولة بالاستعراض فإنها تتظم وتنقل الطرائق التي بحوزة طالبي المشورة من أجل تقديم طلب للحصول على المشورة والتوجيه. وطرائق التقديم هذه محدودة جداً كما هو متوقع، نظراً لأنها تركز على أكثر وسائل الاتصال شيوعاً. وتتضمن إجراءات العمل الموحدة لعام 2020 الخاصة بمشورة مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في مجال الأخلاقيات قائمة شاملة⁽¹²⁴⁾ تلخص جميع الطرائق التي تستخدمها وظيفة الأخلاقيات المعنية في جميع المؤسسات الأخرى استخداماً كلياً أو جزئياً.

221- ست طرائق للتقديم. بإعادة صياغة إجراءات العمل الموحدة هذه قليلاً واستكمالها بإيضاحات مناسبة، فإن طرائق التقديم الست التي أحصاها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات وغيره هي كما يلي:

- (أ) خط الاتصال للمساعدة (الخط الساخن)؛
- (ب) صندوق بريد مكتب الأخلاقيات (لجميع الطلبات، ما عدا الطلبات المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية)؛
- (ج) كتابياً (أي نسخة إلكترونية أو ورقية من طلب مكتوب، مطبوعة أو مكتوبة بخط اليد (بريد إلكتروني، خطاب، رسالة موجزة غير رسمية، فاكس، إلخ))؛
- (د) صندوق البريد الإلكتروني أو الهاتف المحمول والأرضي لموظف واحد؛
- (هـ) الاجتماعات والمواعيد (وجهاً لوجه، افتراضياً أو حضورياً)؛
- (و) الزيارة في عين المكان (بموعد مسبق أو من دونه).

222- لا تزال الجهود المبذولة لضمان اتصال شخصي لمكتب الأخلاقيات بالموظفين الموجودين خارج المقر غير كافية عموماً. إن تطبيق المركزية، ومن ثم الغياب العام للحضور الإقليمي والميداني لجميع وظائف الأخلاقيات في مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، يجعلان تنظيم اجتماعات حضورية خارج المقر أمراً صعباً. غير أن وظائف الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة،

(124) مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، "إجراءات العمل الموحدة للمشورة الأخلاقية"، كانون الأول/ديسمبر 2020، الفرع الثاني، الجدول 5.

وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تعقد جلسات فردية خلال مهماتها الميدانية. كذلك، يقوم مكتب الأخلاقيات التابع للأونروا بزيارات ميدانية تُعقد خلالها جلسات استشارية فردية وسرية للموظفين. وفي سبيل التعويض عن عدم قدرة مكتب الأخلاقيات التابع للأونروا على السفر كثيراً بسبب نقص في الموارد، فإنه عيّن منسقين لقضايا الأخلاقيات في كل مكتب ميداني تابع للمؤسسة. وهؤلاء المنسقون هم متطوعون يؤدون هذا الدور إضافة إلى وظائفهم العادية. غير أن أنشطتهم تقتصر إلى الاستقلالية، وقد تختلف جودة مشورتهم لأنهم ليسوا موظفين مدربين تدريباً كاملاً في مجال الأخلاقيات.

223- **التحاور المباشر وجهاً لوجه الذي تصدرته مفوضية شؤون اللاجئين، حتى في الميدان.** قامت المفوضية، منذ عام 2017، بتبسيط وتوحيد تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات عن طريق التحاور وجهاً لوجه كلما كان ذلك ممكناً، بدلاً من الاعتماد على التواصل بالبريد الإلكتروني. وبذلك، أصبحت ممارسة تعامل أو تحاور مباشرة مع العاملين حاسوبياً كلما وحيثما أمكن ذلك هي القاعدة. ووفقاً لمكتب الأخلاقيات، أدت طريقة التواصل والتعامل هذه إلى زيادة بنسبة 65 في المائة في طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات منذ تنفيذها. وفي حالة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يضطلع مكتب الأخلاقيات التابع له بأنشطة مماثلة خلال كل مهمة ميدانية.

224- **تقترح المفتشة على الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لم يمكنوا مكاتب الأخلاقيات التابعة لمؤسساتهم من تعزيز خدماتها في المواقع الميدانية عن طريق تزويدها بالموارد اللازمة لتنظيم زيارات دورية إلى مراكز العمل خارج المقر عند الضرورة، أن يمكنوها من ذلك.**

225- **حُسن توقيت إساءة المشورة في مجال الأخلاقيات عامل أساسي من عوامل بناء الثقة مع الموظفين.** وفقاً لأحد المعايير التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن التوجيه الأخلاقي، فإنه ينبغي أن تستجيب وظيفة الأخلاقيات لطلبات تقديم المشورة والتوجيه خلال مواعيد زمنية محدّدة⁽¹²⁵⁾. ويشكّل إساءة المشورة والتوجيه للموظفين عند طلبها جزءاً من العمل اليومي لموظفي مكتب الأخلاقيات. ويجب التعامل مع هذه الطلبات فوراً وبكفاءة لكي يكتسب الموظفون الثقة في خدمات المكتب. ومع أن مكاتب الأخلاقيات سلّمت بالحاجة إلى الاستجابة الفورية، فإن معظمها لم يكن لديها معايير رسمية في هذا الصدد.

226- **يتميز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بوقت استجابته السريع جداً.** لما كان إساءة المشورة في مجال الأخلاقيات يشكّل عنصراً هاماً في التفاعل اليومي لمكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع موظفي هذا البرنامج، فإن المكتب يحرص دائماً على الاستجابة لجميع طلبات الحصول على المشورة بطريقة سريعة. وإدراكاً من المكتب أن ثقة الموظفين به تعتمد على تلقي مشورة فعالة في الوقت المناسب، فإنه يفخر على الخصوص بأنه عادةً ما يصدر مشورة بشأن الأخلاقيات في غضون 24 ساعة من تلقي جميع المعلومات اللازمة بشأن الحالة المعنية. وتعتبر المفتشة ذلك ممارسة جيدة ينبغي أن تأخذها وظائف الأخلاقيات التابعة للمؤسسات الأخرى في الحسبان عند وضع مواعيد زمنية محدّدة للاستجابة لطلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات.

227- **وظيفة الأخلاقيات منسقة لضمان الاتساق في المشورة المقدّمة للموظفين.** يقتضي أحد معايير التوجيه لعام 2010 التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة أن تتسق وظيفة الأخلاقيات في كل مؤسسة مع الكيانات الأخرى المعنية في الأمانة لضمان الاتساق في المشورة والتوجيه المقدّمين لموظفيها⁽¹²⁶⁾. ولذلك

(125) JIU/REP/2010/3، الإطار 4، النقطة (د).

(126) المرجع نفسه، الإطار 4، النقطة (و).

يجب إجراء مشاورات منتظمة بين جميع الكيانات المؤسسية التي قد يجري اللجوء إليها لتقديم المشورة والتوجيه فيما يتصل بالأخلاقيات، ضماناً للاتساق اللازم. ومن ثم لا ترى المفتشة أي تنازل لوظيفة الأخلاقيات عن استقلاليتها عندما تتشاور هذه الوظيفة مع كيانات مؤسسية أخرى يقع الاتصال بها، لأن ذلك يشكل جزءاً من مسؤوليتها الرسمية عن ضمان اتساق المشورة المقدمة على نطاق المؤسسة⁽¹²⁷⁾.

دال - سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

الإطار 6: معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و 2020

- (أ) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم.
- (ب) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويستعرضها في إطار شروط السرية التامة.
- (ج) تشتمل طرائق تلقّي مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم على استخدام خط اتصال مباشر وعنوان بريد إلكتروني مكرّس لذلك.
- (د) يستعرض مكتب الأخلاقيات الشكاوى على وجه السرعة.
- (هـ) يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً للانتقام المزعوم، ويطلب إجراء تحقيق رسمي إذا خُص إلى وجود دعوى ظاهرة الوجهة.
- (و) يُبلغ مكتب الأخلاقيات مقدم الشكاوى كتابياً بنتيجة الاستعراض الأولي والتحقيق.
- (ز) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى وجود انتقام.
- (ح) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى أن الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم غير جديّة أو كيدية [معيّار متقدّم].

228- الدرجة العامة للامتثال للمعايير الثمانية المطبقة لوحدة التفتيش المشتركة المذكورة آنفاً درجة عالية، مع استثناء واحد يتعلق بإبلاغ الرئيس التنفيذي بالشكاوى غير الجدية. تطبق جميع المؤسسات المشمولة بهذا الاستعراض المعايير السبعة الأولى لوحدة التفتيش المشتركة المذكورة آنفاً⁽¹²⁸⁾. غير أن المعيار الثامن، الذي ينص على أن يبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم التي يُكتشف أنها غير جدية أو كيدية، لم يُطبّق في أيّ من المؤسسات. ولمزيد من التفاصيل، انظر المرفق الثامن.

229- غير أنه يمكن اعتبار هذا المعيار اليوم متقدماً. لما كانت وظيفة الأخلاقيات، على كل حال، تبلغ بالفعل هذه الشكاوى غير الجدية إلى وظيفة التحقيق بصفتها حالة سوء سلوك، فإن المفتشة تعتبر معيار وحدة التفتيش المشتركة المذكور آنفاً متقدماً، ومن ثم ملغى.

1- التعاريف والقيود

230- تعريف "المبلغ عن مخالفة". حاولت مُعدّتا تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 بشأن السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة⁽¹²⁹⁾ لأول

(127) المرجع نفسه، الفقرة 65.

(128) JIU/REP/2010/3، الإطار 5.

(129) JIU/REP/2018/4.

مرة تحديد جميع المصطلحات ذات الصلة المذكورة سابقاً في معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 المتعلقة بمسؤوليات وظيفة الأخلاقيات في إطار سياسات حماية المبلغين عن المخالفات. وبلاستناد إلى هذه التعاريف التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة⁽¹³⁰⁾ وبإعادة صياغتها قليلاً، يُعتبر الاستعراض الحالي المبلغ عن المخالفات، في سياق منظومة الأمم المتحدة، شخصاً يكشف عن سوء السلوك أو المخالفات في سياق العلاقة القائمة على العمل، باستخدام إحدى القنوات المحددة.

231- **تعريف "الانتقام"**. فضلاً على ذلك، عرّفت مُعدّتا تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 الانتقام بأنه أي عمل ضار مباشر أو غير مباشر، يُوصى به أو يُهدّد به أو يُنفَّذ ضدّ مُبلغ (شخص سبق أن بلغ عن سوء سلوك أو مخالفة) أو شخص شارك في أنشطة رقابية (إما تحقيق وإما مراجعة). وفي هذا السياق، فإن أحد العناصر الأساسية لإثبات الانتقام هو العلاقة السببية بين الفعل أو الترك الانتقامي ونشاط يشكّل "نشاطاً مشمولاً بالحماية" في مؤسسة الأمم المتحدة المعنية.

232- وبعبارة أدق، لا يجوز إثبات الانتقام إلا إذا تأكد أن الفعل أو الترك الانتقامي المزعوم كان ردّاً فعل على التبليغ عن سوء السلوك أو المخالفة إلى قناة محدّدة (أي آلية أو هيئة مناسبة) أو على التعاون في عمليات التحقيق أو التدقيق المأذون بها حسب الأصول.

2- تطور المسؤوليات الموكلة لوظائف الأخلاقيات في إطار سياسات حماية المبلغين عن المخالفات

233- كانت معظم وظائف الأخلاقيات التابعة للمنظومة، التي كانت موجودة بالفعل والتي استعرضتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010، وهي وظائف الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها⁽¹³¹⁾، قد اضطلعت فعلاً بالمسؤوليات المسندة إليها في إطار سياساتها المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات باعتبار ذلك جزءاً من ولايتها⁽¹³²⁾. وكان هذا الأمر متسقاً مع معيار وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 الذي اقترح أن تشمل اختصاصات وظيفة الأخلاقيات "إدارة سياسة المنظمة بشأن حماية الموظفين من الانتقام بسبب التبليغ عن إساءة التصرف وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها كما ينبغي (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات)"⁽¹³³⁾. ويتضمّن المرفق الثامن قائمة كاملة لمعايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن حماية المبلغين عن المخالفات.

234- **تأثير تقرير المبلغين عن المخالفات الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 على التنقيحات اللاحقة للسياسات**. في عام 2018، عندما استعرضت وحدة التفتيش المشتركة السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، اكتشفت المفتشتان أن جميع وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية قد وضعت في غضون ذلك سياسات حماية المبلغين عن المخالفات - التي تسمى أيضاً الحماية من الانتقام⁽¹³⁴⁾. وقِيمَ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 السياسات ذات الصلة الصادرة عن المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، وذلك في ضوء خمسة مقاييس للممارسات الفضلى في مجال سياسات الحماية من الانتقام، تشمل 22

(130) المرجع نفسه، الفقرة 25.

(131) JIU/REP/2010/3، الفقرة 68.

(132) المرجع نفسه، المرفق الأول.

(133) المرجع نفسه، الإطار 1 (ب) 4.

(134) JIU/REP/2018/4، المرفق الثاني.

مؤشراً⁽¹³⁵⁾. وأدى هذا التقييم، وكذلك التوصيات الواردة في ذلك التقرير، إلى إجراء عدد من التفتيشات للعديد من السياسات في سبيل الامتثال امتثالاً أوثق للمعايير التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة.

235- أنشئ فريق متناغم معني بالأخلاقيات تابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين ضمن شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام 2019، وذلك لتعزيز المزيد من الاتساق. أدى استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 أيضاً إلى بذل جهد إضافي في سبيل مزيد من الاتساق والتنسيق بين وظائف الأخلاقيات بصفتها جهات فاعلة رئيسية في الوفاء بالمسؤوليات المتعلقة بسياسات الحماية من الانتقام. وفي عام 2019، أنشأ رؤساء الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة فريق متناغم تابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين ضمن شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، واجتمع أول مرة خلال ذلك العام لتدارس أحكام سياسات حماية المبلغين عن المخالفات. ومنذ ذلك الحين، اجتمع ذلك الفريق في إطار الاجتماعات السنوية لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وفي أحد اجتماعاته في عام 2021، ناقش مرة أخرى مسألة الاستعراض الثاني من قبل النظراء للبت في عدم الوجهة. وهي مسألة ما زالت بلا حل في المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي ليست أعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويمكن أن يكون أحد الحلول هو إبرام اتفاقات ثنائية أو اتفاقية على نطاق المنظومة. غير أن هذا الحل الأخير يطرح عدداً من المشكلات، تتمثل إحداها في تفاوت درجات استقلالية وظائف الأخلاقيات المعنية. وفي هذا السياق، نُقحت بعض المؤسسات سياساتها واختارت سبلاً أخرى، كالاستعانة بخبير مستقل وخارجي لإجراء الاستعراض الثاني⁽¹³⁶⁾.

236- أدت هذه الجهود إلى إجراء تنقيحات مهمة للسياسات على نطاق المنظومة. من بين المؤسسات التسع التي تتألف منها الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، تملك مؤسسة واحدة سياسة متعلقة بالتبليغ عن المخالفات ظلت بلا تغيير حتى الآن منذ استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 - ألا وهي الأمانة العامة للأمم المتحدة. ومن بين الكيانات الأخرى، فإن سياسة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، التي اعتُمدت في عام 2017، لم تتغير منذ ذلك الاستعراض.

237- عملية التنقيح أبطأ في الوكالات المتخصصة. فيما يتعلق بوكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، اعتمدت خمس مؤسسات (هي منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات واليونسكو) سياسات جديدة في الأعوام 2019 و2020 و2021، في حين تخضع السياسات ذات الصلة للتنقيح في ثلاث مؤسسات أخرى (هي منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية). وتلاحظ المفتشة أنه على الرغم من أن معظم هذه السياسات موجهة في المقام الأول نحو حماية المبلغين عن المخالفات، فإن سياسة الوكالة الدولية للطاقة الذرية، المنقحة في عام 2020، لم تصدر بصفتها سياسة للأخلاقيات. والمكتبان المنشئان لهذه السياسة هما مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب الأخلاقيات. ورئيس الأخلاقيات (وفقاً لمعايير ومقاييس وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 ذات الصلة) طرف مسؤول هو أيضاً عن تنفيذها، لأنه يغطي عملية التبليغ عن المخالفات على أوسع نطاق⁽¹³⁷⁾.

238- يُحرز تقدّم جيّد ومستمر في مجال الحماية من الانتقام. خلصت مُعدّتا استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 إلى أن جميع المؤسسات المشاركة في الوحدة قد استوفت استقاء كلياً

(135) المرجع نفسه، المرفق الثالث.

(136) منظمة العمل الدولية، الأمر التوجيهي لنظام إدارة الوثائق الداخلية رقم 551، "الإبلاغ عن سوء السلوك والحماية من الانتقام".

(137) سياسة الوكالة الدولية للطاقة الذرية بشأن المبلغين عن المخالفات، AM III/3، 7 أيار/مايو 2020، الفقرة 6.

أو جزئياً مؤشرات مقياس الحماية من الانتقام⁽¹³⁸⁾. وبخصوص هذه المسألة نفسها، يخلص الاستعراض الحالي إلى أنه قد حصل مزيد من التقدم في هذا المجال منذ ذلك الحين، بعد العديد من تنقيحات السياسات المذكورة آنفاً استجابة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة في عام 2018.

239- لا تزال تلاحظ أوجه قصور كبيرة في الأحكام المتعلقة بدعم مقدمي الشكاوى. أكد استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 نتائج استعراض عام 2010، فأشار إلى أنه لا يزال يوجد وجه آخر من أوجه القصور الكبيرة في نظام حماية المبلغين عن المخالفات في كثير من المؤسسات - ألا وهو عدم وجود آلية خارجية مستقلة للنظر في الطعون عند عدم البت في دعوى انتقام ظاهرة الواجهة. ومن دون آلية الطعون هذه، يكون مكتب الأخلاقيات قد منح دوراً فعلياً لا يُحسد عليه، هو أداء دور المحكم النهائي بشأن مسائل بالغة الحساسية يمكن أن تترك بدرجة كبيرة الحياة المهنية والشخصية لمقدمي الشكاوى، وقد تتطوي أيضاً على مخاطر كبيرة تتعلق بسمعة المؤسسة⁽¹³⁹⁾.

240- توصية وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018. لذلك أوصت المفتشتان في عام 2018 مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي ليست لديها آلية خارجية ومستقلة تنظر في الطعون عند عدم البت في دعوى انتقام ظاهرة الواجهة، بأن يكلف الرئيس التنفيذي للمؤسسة المعنية المكتب المعني بوضع خيارات مناسبة، بحلول عام 2020، لمعالجة هذا القصور لينظر فيها الرئيس في الوقت المناسب، وبعرض أي آليات وعمليات متفق عليها في التحديثات ذات الصلة لسياسات الحماية من الانتقام⁽¹⁴⁰⁾.

241- عند تنفيذ هذه التوصية، قد يؤدي الفريق المتناغم المعني بالأخلاقيات التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين دوراً فعالاً في مساعدة وظائف الأخلاقيات التابعة للمؤسسات المعنية على فحص ووضع آلية نموذجية من أجل مساعدة المؤسسات الأعضاء فيها التي ما زالت تقف إلى مثل هذه الآلية على حل هذه المشكلة بطريقة منسقة ومنسقة.

242- التقدم المحرز في وضع إجراءات عمل موحدة من أجل إدارة حالات الانتقام مخيب للآمال هو أيضاً. كانت الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي هي وحدها التي امتثلت، في غضون ذلك، لتوصية وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 بأن يضع الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إجراءات عمل موحدة بحلول عام 2020 من أجل النظر في حالات الانتقام، مع قوائم مرجعية وبروتوكولات محدّدة للتحقيق وخدمات الدعم والاتصالات⁽¹⁴¹⁾. وتقرّر المفتشة تكرار هذه الممارسة على نطاق المنظومة.

(138) يتناول مقياس وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 بشأن الحماية من الانتقام الآليات والعمليات المنصوص عليها في السياسة المكتوبة التي تمكن شخصاً من الشعور بالأمان عند التبليغ عن الانتقام (بحيث تشجع التبليغ في الوقت المناسب عن سوء السلوك أو المخالفة) وتمكّن ذلك الشخص من تلقي الحماية المناسبة. وهذه الأحكام أساسية لتعزيز ثقافة المساءلة في المؤسسة، لأنّ الخوف من الانتقام هو واحد من الروادع الرئيسية العديدة للمبلغين عن المخالفات.

(139) JIU/REP/2018/4، الموجز التنفيذي.

(140) المرجع نفسه، التوصية 2.

(141) المرجع نفسه، التوصية 7.

هاء - سياسة وبرامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح

الإطار 7: معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و 2020

- (أ) يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح فيما يتعلق بجميع الموظفين المعنيين من غير موظفي مكتب الأخلاقيات.
- (ب) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح ويتابعها، على النحو المطلوب.
- (ج) يجري مكتب الأخلاقيات عملية تحقّق من عينة عشوائية من إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح لتقييم مدى دقتها.
- (د) يقدم موظفو مكتب الأخلاقيات إقراراتهم المتعلقة بالذمة المالية أو بيان المصالح إلى الرئيس التنفيذي.
- (هـ) يستعرض مكتب الشؤون القانونية إقرارات الذمة المالية أو إعلانات بيان المصالح التي يقدمها موظفو مكتب الأخلاقيات، ويتحقق منها.

243- على الرغم من القبول شبه العام للدور القيادي لوظيفة الأخلاقيات في هذا المجال، فإن مستوى الامتثال لمعايير وحدة التفتيش المشتركة المحددة ذات الصلة لا يزال متفاوتاً وغير مرضٍ عموماً. لقد طُبِّقَت معايير الوحدة الخمسة المذكورة آنفاً، حتى الآن، بدرجات متفاوتة جداً في منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁴²⁾. ومن الناحية الإيجابية، أصبحت مسؤولية مكتب الأخلاقيات عن إدارة البرنامج السنوي لبيان المصالح وإقرارات الذمة المالية، وكذلك استعراض المكتب للإقرارات ذات الصلة وتحققه منها ومتابعته إياها، كلّها الآن راسخة، من حيث المبدأ على الأقل، في جميع المؤسسات المشمولة بالاستعراض، إلّا في منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. فضلاً على ذلك، لا يزال مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع⁽¹⁴³⁾ وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية أيضاً غير ممثلة فيما يتعلق بالتحقق فقط. ولمزيد من التفاصيل، انظر المرفق التاسع.

244- هذه الإقرارات ممارسة راسخة في كل من القطاعين العام والخاص. تشكل إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح ممارسات راسخة في القطاعين العام والخاص، ولا سيما في المؤسسات المالية والإدارات العامة. وهي، إضافة إلى أنها تعزز الشفافية، تعمل أيضاً على ردع الاحتيال والفساد، ومن ثم تساهم في ثقة الجمهور في تلك المؤسسات. واعتمدت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أيضاً، بالتدريج برامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح التي تنص على تقديم تقارير سنوية سرية، وذلك حفاظاً على ثقة الجمهور في نزاهة المنظومة وتعزيزاً لهذه الثقة.

245- اقترح معيار أفضل الممارسات الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 أن تقوم وظيفة الأخلاقيات بإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية. اقترح مُعدّاً تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن الأخلاقيات أن يتولى موظفو الأخلاقيات في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة زمام القيادة في وضع ودعم سياسة إقرارات الذمة المالية الخاصة بمؤسستهم. ودعا مُعدّاً التقرير، كمعيار لأفضل الممارسات، إلى إدراج إدارة برنامج المؤسسة لإقرارات الذمة المالية في اختصاصات

(142) انظر JIU/REP/2010/3، الإطار 6.

(143) من المقرر إجراء التحقق في عام 2021.

وظيفة الأخلاقيات باعتبارها إحدى مسؤولياتها الرئيسية. وفي ذلك الوقت، كانت جميع وكالات الأمم المتحدة المتخصصة لا تملك مثل هذا البرنامج، باستثناء منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، اللتين كان لكل منهما برنامج قائم فعلاً، لكن هذين البرنامجين كانت تديرهما كيانات أخرى.

246- صارت مسؤولية وظيفة الأخلاقيات هذه منصوباً عليها الآن بقوة في ولاية هذه الوظيفة على نطاق المنظومة. خلص الاستعراض الحالي إلى أن جميع الوكالات المتخصصة، باستثناء ثلاث منها، قد امتثلت منذ عام 2010 للتوصية ذات الصلة الواردة في تقرير الأخلاقيات الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، فأدخلت إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح وفقاً لمعيار وحدة التفتيش المشتركة⁽¹⁴⁴⁾ (المزيد من التفاصيل، انظر المرفق الثاني). غير أنه في منظمة العمل الدولية والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، لم تُدمج برامج كل منها في مسؤوليات وظائف الأخلاقيات التابعة لها وإنما تديرها وظائف أخرى⁽¹⁴⁵⁾.

247- الغرض الرئيسي من هذا البرنامج هو التخفيف من مخاطر تضارب المصالح. الغرض الأساسي من جميع برامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح في المنظومة، كما أكد مجدداً في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2017 بشأن تضارب المصالح، هو إدارة مخاطر تضارب المصالح⁽¹⁴⁶⁾. ويرمي برنامج إقرارات الذمة المالية إلى تحديد حالات تضارب المصالح الناشئة عن ممتلكات الموظفين (مثل الاستثمارات) أو عن أنشطتهم وتسويتها والتخفيف منها. وقد يشمل ذلك نصح الموظفين بالتنازل عن ممتلكات معينة أو التخلي عن نشاط أو جانب معين من وظائفهم الرسمية.

248- غير أنه لا تزال هناك بعض المشكلات المتعلقة بتقديم إقرارات موظفي مكاتب الأخلاقيات أنفسهم وباستعراضها والتحقق منها. في هذه الحالة، بدلاً من أن تقدّم الإقرارات إلى الرئيس التنفيذي مباشرة، ثم يستعرضها مكتب الشؤون القانونية ويتحقق منها كما هو مقترح في معيار وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، استحدثت بعض المؤسسات ممارسات مختلفة، في حين لم تكن أي معلومات متاحة لبعض المؤسسات الأخرى. ولمزيد من التفاصيل، انظر المرفق التاسع.

249- في عام 1999، بادرت الأمانة العامة للأمم المتحدة بوضع برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية. أنشئ برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية في عام 1999، وهكذا سبق إنشاء وظيفة الأخلاقيات في الأمانة العامة. غير أن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات صار، بعد وقت قصير من إنشائه في عام 2006، مسؤولاً عن البرنامج⁽¹⁴⁷⁾. وإلى جانب الصناديق والبرامج والكيانات الأخرى، وقعت ثلاث مؤسسات أخرى أيضاً لديها وظائفها المكرسة للأخلاقيات، في غضون ذلك، مكررات تقاهم بشأن الالتزام ببرنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والأونروا). وكما ينطبق برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية على الموظفين الملزمين بتقديم إقرارات سنوية للذمة المالية (كما هو منصوص عليه في الفرع 2 من نشرة الأمين العام بشأن إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح)، فإنه ينطبق أيضاً على جميع الموظفين الذين يشغلون مناصب أمين عام مساعد أو أعلى منها، وموظفي مكاتب الأخلاقيات التابعة للصناديق والبرامج، وموظفي الكيانات الأخرى التي وقعت مذكرة تقاهم مع الأمانة العامة.

(144) JIU/REP/2017/9، التوصية 3.

(145) البرنامج يديره في منظمة العمل الدولية أمين الخزانة والمراقب المالي، ويديره في الاتحاد البريدي العالمي مقدم خدمات من القطاع الخاص، ويديره في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية مكتب الرقابة الداخلية.

(146) JIU/REP/2017/9، الفقرة 119.

(147) ST/SGB/2006/6.

250- لا يزال التحقق المناسب من إقرارات الذمة المالية مشكلة مطروحة. شدد كلٌّ من معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 والتوصية ذات الصلة الواردة في التقرير نفسه بشأن الحاجة إلى سياسة شاملة لإقرارات الذمة المالية، والموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين، على ضرورة إجراء استعراضٍ وتحققيٍّ مناسبين من الإقرارات بصفتها مرحلتين منفصلتين ومتتاليتين من العملية، بعد تقديم تلك الإقرارات⁽¹⁴⁸⁾. غير أن استنتاجات تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2017 بشأن تضارب المصالح كشفت عن استمرار عدم الامتثال لجميع جوانب توصية عام 2010 وأشارت إلى قصور العديد من البرامج من حيث التحقق من إقرارات الذمة المالية.

251- وجّه مُعدُّو تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2017 بشأن تضارب المصالح توصية رسمية إلى هيئات إدارة المؤسسات المشاركة يسألونهم فيها أن يطلبوا من رؤسائهم التنفيذيين الشروع في استعراض وإجراء أي تحسينات يُحتمل أن تكون ضرورية لهذه البرامج⁽¹⁴⁹⁾. وخلص الاستعراض الحالي إلى أن مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد استعرض برنامجها المتعلق بإقرارات الذمة المالية، ثم قام بتحديث أسئلة الإقرار مرتين؛ وفضلاً على ذلك، من المقرر إصدار سياسة منقّحة لبرنامج إقرارات الذمة المالية قريباً. وأجرت اليونيسيف في عام 2018 تحليلاً للفجوات بمساعدة شركة خاصة، وذلك من أجل تعزيز برنامجها المتعلق بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. غير أن معظم المؤسسات لم تتخذ مثل هذه الإجراءات بعد.

252- تقييم برنامج الأمم المتحدة الرائد لإقرارات الذمة المالية. إذا كان برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية يديره مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، فإن استعراض الإقرارات يقوم به مقدّم خدمات خارجي مستقل. فبعد أن تولى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات المسؤولية عن برنامج إقرارات الذمة المالية في عام 2006، أُجري تقييم شامل لهذا البرنامج خلال الفترة 2009-2010⁽¹⁵⁰⁾. وأجري ذلك التقييم في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي إطار دراسة كُلف بها طرف ثالث في الوقت نفسه. وبعد ذلك، استعرض فريق استشاري رفيع المستوى دعا الأميّن العام إلى اجتماعه آليات البرنامج في ذلك الوقت ونتائج التقييم، ولا سيما الطريقة التي كانت تُستعرض بها إقرارات الذمة المالية. ونتيجة لهذه العملية، أوصى الأميّن العام الجمعية العامة بالإبقاء على آليات الاستعراض الخارجي القائمة، لأنها اعتُبرت فعالة في إدارة تضارب المصالح. وأوصى بتأسيس قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات للبرنامج وافقت عليها الجمعية العامة، وذلك بغرض زيادة قدرة النظام وتعزيز أداء البرنامج، وكفالة حماية قوية للبيانات. واستحدث مكتب الأخلاقيات، بالتعاون الوثيق مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قاعدة جديدة لتكنولوجيا المعلومات، دخلت حيز التشغيل في عام 2018.

253- كان برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية في الآونة الأخيرة جزءاً من تقييم أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. في وقت إجراء هذا الاستعراض، لم تكن نتائج ذلك التقييم (الذي أُجري خلال الفترة 2020-2021) قد صدرت بعد، ومن ثم لم يكن يمكن أخذها في الاعتبار. غير أنه لم يُجر أي تقييم لبرنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية من جوانب "ترشييد الموارد" أو من جوانب المخاطر الأخرى منذ التقييم الذي أُجري في الفترة 2009-2010، وذلك على الرغم من العدد الكبير لمقدمي الإفصاح المعنيين والتكلفة الكبيرة التي تتكبدها الأمانة العامة للأمم المتحدة وتتكبدها الصناديق والبرامج ووظائف الأخلاقيات التابعة لكيانات الأمم المتحدة الأخرى التي

(148) JIU/REP/2010/3، التوصية 13.

(149) JIU/REP/2017/9، التوصية 3.

(150) A/66/319، الفقرات من 69 إلى 83.

تستعين بخدمات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات لهذا الغرض. وفي هذا السياق، ترى المفتشة أن الوقت قد حان للشروع في استعراض آخر لبرنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية من أجل تحسينه عند الاقتضاء. وبناءً على نتائج هذا التقييم، قد يكون من الضروري تنقيح وتحديث نشرة الأمين العام ذات الصلة، التي يعود تاريخها إلى عام 2006⁽¹⁵¹⁾.

254- من المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية الآتية إلى تعزيز فعالية وكفاءة برامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح:

التوصية 4

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقيموا بعد فعالية وكفاءة، ومنها "ترشيد موارد" برامجها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية وبيان المصالح، أن يفعلوا ذلك في موعد أقصاه 2025، بدعم من وظائف الأخلاقيات التابعة لمؤسساتهم؛ وأن يقترحوا، بناءً على نتائج ذلك التقييم، تعديلات في السياسات ذات الصلة عند الاقتضاء.

255- يستعرض متخصصون داخليون ومتخصصون خارجيون ويحللون جميع المصالح المالية التي يبلغ عنها الموظفون. تتمثل المرحلة الأولى من جميع عمليات استعراض إقرارات الذمة المالية الحالية في استعراض جميع مجالات إقرار الذمة المالية المطلوبة (كالأصول، والأرباح، والأسهم وعقود الخيار، والإيرادات الخارجية المكتسبة، والمكملات المباشرة أو غير المباشرة، والخصوم، والأنشطة الخارجية مثلاً) في الإقرارات المقّمة، وذلك من أجل تحديد مدى وجود تضارب مصالح فعلي أو محتمل فيما يتعلق بأداء الموظف لواجباته ومهامه الرسمية. ومن بين الصناديق والبرامج، لا تُتَجَزَّ هذه المرحلة داخلياً إلا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف، في حين تعم الاستعراضات الداخلية للإقرارات الوكالات المتخصصة كلها. ولم يعهد بهذه المسؤولية إلى مستعرضين خارجيين إلا وظيفتا الأخلاقيات التابعتان لمنظمة الأغذية والزراعة والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، إضافةً إلى الاتحاد البريدي العالمي، الذي عهد بها إلى شركة من القطاع الخاص منفصلة عن الجهة الخارجية التي تقدّم الخدمات للأخلاقيات.

256- يُعهد بمرحلة التحقق المتعمق من عينة عشوائية من تلك الأرصدة إلى مصادر خارجية أساساً. تتمثل المرحلة الثانية من العملية في التحقق من محتوى الإقرارات بتدقيقه اعتماداً على وثائق داعمة من طرف ثالث. ولما كانت الاحتياجات من الموارد ذات الصلة كبيرة، فإنه لا تُختار إلا نسبة صغيرة من الإقرارات المشمولة بالاستعراض اختياريًا عشوائياً للتحقق منها. ونظراً لما يتطلبه هذا النقص للإقرارات من خبرة متخصصة، فإنه يُعهد بالتحقق إلى المستعرضين الخارجيين أنفسهم الذين يُجرون الاستعراض الأولي للإقرارات.

257- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف هما وحدهما اللذان لا يعتمدان على دعم خارجي في هذه المرحلة من العملية. من بين صناديق وبرامج الأمم المتحدة وكياناتها الأخرى، فإن وظيفتي الأخلاقيات التابعتين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف هما وحدهما اللتان تجريان عمليات التحقق دون دعم خارجي. وعُلّق التحقق من إقرارات الذمة المالية في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بين عامي 2014 و2020. وفي برنامج الأغذية العالمي، أُدرجت عملية التحقق عام 2020 في تعميم جديد بشأن البرنامج السنوي المتعلق بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. غير أن العملية الموضّحة في ذلك التعميم لم تتفّذ بعد. ولا يقدم الموظفون المحليون التابعون للأمم المتحدة بيانات المصالح،

التي تستعرضها وظيفة الأخلاقيات، في حين يتحقق المستعرض الخارجي لبرنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية من بيانات موظفي الأونروا الدوليين. وفيما يتعلق بوكالات الأمم المتحدة المتخصصة، لا تقوم وظائف الأخلاقيات التابعة لها بعملية تحقق بعد الاستعراض الأولي، لأن البرامج الخاصة لا تنص على هذه المرحلة. وعلاوة على ذلك، ليس التحقق لازماً في الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة السياحة العالمية، وذلك لأن الموظفين المعنيين لا يقدمون إلا بيانات المصالح وليس إقرارات الذمة المالية.

258- في ضوء النتائج المذكورة آنفاً، تشجّع المفتشة إذن وظائف الأخلاقيات، التي لم تفعل ذلك بعد، على اقتراح تنقيح سياساتها بحيث تشترط إقرارات الذمة المالية أو إعلانات بيان المصالح الكاملة والمعالجة الكاملة لهذه الوثائق، ومنها التحقق منها، كي يعتمدها الرؤساء التنفيذيون والأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة، حسب الاقتضاء.

259- ممارسات إعداد التقارير عن إقرارات الذمة المالية. تقوم الغالبية العظمى من وظائف الأخلاقيات التي تدير برامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وحتى وظائف الأخلاقيات التي تعهدت بتلك البرامج إلى برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية، بتقديم تقارير عن نتائج برامجها إلى الجهاز التشريعي وهيئة الإدارة في مؤسساتها المعنية، وذلك غالباً في إطار تقريرها السنوي عن أنشطتها. ويشكّل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وهيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستثناء في هذا الصدد. ومن بين الوكالات المتخصصة، فإن وظيفة الأخلاقيات التابعة للمنظمة البحرية الدولية هي الوحيدة التي لا تقي بشرط إعداد التقارير هذا.

260- يقتصر نطاق تطبيق هذه السياسات على فئات معيّنة من الموظفين. تنطبق جميع برامج مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بإقرارات الذمة المالية وبيان المصالح على الإدارة العليا والعاملين الآخرين الذين يمارسون وظائف معيّنة، مثل الوظائف ذات الطابع الانتداني أو في المجالات التي يحتمل أن تتطوي على مخاطر مالية، كصانعي القرار في مجال التوريد والاستثمار. وقد تختلف فئات ودرجات المسؤولين من مؤسسة إلى أخرى، ولكنها كلّها تشمل أيضاً الرؤساء التنفيذيين للمؤسسة. وتنص إجراءات العمل الموحدة لبرنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية لعام 2019، التي أصدرها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات من أجل تفصيل واستكمال السياسة المعنية، على إجراءات خاصة لإقرارات الذمة المالية للأمين العام ورئيس الجمعية العامة.

261- رئيس الجمعية العامة مدرّج هو أيضاً في برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية. ابتداءً من سبتمبر 2016، صار ملزماً هو أيضاً بتقديم إقرارات الذمة المالية مرتين في السنة، أي عند توليه مهامه وعند انتهائها. وإضافةً إلى ذلك، يكون رئيس الجمعية العامة ملزماً بأن يقدم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات مستندات تثبت صحة جميع البنود التي أفصح عنها.

262- يتزايد الإفصاح العلني الطوعي عن المصالح المالية بين كبار مديري منظومة الأمم المتحدة. كان الأمين العام الحالي أول أمين عام في تاريخ الأمم المتحدة يقوم، قبل توليه منصبه في عام 2017، بتعبئة بيان مصالح سابق للتعيين، وهو بيان خضع للفحص. وفضلاً على ذلك، أدلى بإفصاح علني طوعي منذ العام الأول من ولايته، مواصلاً بذلك تقليداً بدأ في عام 2007. ويشجع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات على المشاركة في مبادرة الإفصاح العلني الطوعي، سواءً خلال جلسات الإحاطة التوجيهية عن الأخلاقيات التي تقدّم لكبار المسؤولين عند توليهم مهامهم أو خلال كل دورة من الدورات.

263- يتزايد اقتداء كبار المسؤولين الآخرين بالأمين العام للأمم المتحدة، إلا في الوكالات المتخصصة. تجاوباً مع تشجيع الأمين العام لجميع المسؤولين ممن هم في رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد على أن يحذوا حذوه، صار العديد من رؤساء الإدارات والمكاتب والعمليات الخاصة

في الأمانة العامة للأمم المتحدة (كالممثلين الخاصين للأمين العام، ورؤساء اللجان الاقتصادية والاجتماعية الإقليمية، والمدعين العامين في محاكم الأمم المتحدة) ينشرون الآن كل سنة موجزاً لإقرارات ذمتهم المالية على الموقع الإلكتروني للأمين العام⁽¹⁵²⁾. وقد لقي نداء الأمين العام صدىً لدى كبار مديري معظم صناديق وبرامج الأمم المتحدة وغيرها من الكيانات، الذين نُشرت إقراراتهم العلنية أيضاً على نفس الموقع الإلكتروني⁽¹⁵³⁾. ومن المؤسف ألا تقتدي أي وكالة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة ولا الوكالة الدولية للطاقة الذرية، سواء رؤساؤها التنفيذيون أو كبار مديريها أو رؤساء هيئات إدارتها، حتى الآن بهذه الممارسة الجيدة أو بممارسة جيدة مماثلة من أجل منع أو تخفيف المخاطر المالية والمخاطر المتعلقة بالسمعة التي قد تتجم عن تضارب مصالح فعلي أو محتمل.

264- لذلك توصي المفوضية أن تقترح وظائف الأخلاقيات التابعة للمؤسسات المعنية، في إطار تنقيح سياساتها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح، إدراج الممارسة المذكورة آنفاً والمتمثلة في الإفصاح العلني الطوعي عن موجز للإقرارات المدلى بها من الإدارة التنفيذية، وذلك من أجل اعتمادها من قبل رؤسائها التنفيذيين أو أجهزة التشريعية وهيئات إدارتها، حسب الاقتضاء.

واو- نشوء مسؤوليات إضافية منذ عام 2010

1- منع أو دعم منع التحرش، والتحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين

265- في عام 2016، أُقر بأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين مشكلات مثيرة للقلق على نطاق المنظومة. خلال استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 لوظيفة الأخلاقيات، لم يرد ذكر لأي مسؤوليات لوظيفة الأخلاقيات تتعلق بالتحرش الجنسي أو بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، وذلك لأنها لم تُعتبر مشكلات على نطاق المنظومة تتطلب حلاً مشتركاً لأول مرة إلا في عام 2016. في ذلك العام، أنشئ فريق توجيهي رفيع المستوى لضمان مشاركة رفيعة المستوى في الكيانات ذات الصلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁵⁴⁾. وفي آذار/مارس 2017، طرح الأمين العام استراتيجية شاملة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وأنشأ آليات تحت إشرافه موجهة لتنفيذ تلك الاستراتيجية بترتيب "الأوضاع الداخلية" في الأمم المتحدة أولاً⁽¹⁵⁵⁾. وقدمت تقارير تكميلية بشأن تنفيذ الاستراتيجية، التي خضعت لاستعراض دوري، كل عام في شباط/فبراير 2018 و 2019 و 2020⁽¹⁵⁶⁾.

266- تعيين منسقة خاصة معنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. طلب الأمين العام، في إطار استراتيجيته، من صناديق وبرامج الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة ومن الوكالة الدولية للطاقة الذرية اتخاذ تدابير جديدة وتعزيز التدابير القائمة من أجل تحسين منع الأفراد الذين يرتكبون هذه الأعمال والكشف عنهم والإبلاغ عنهم واتخاذ الإجراءات المناسبة في حقهم. ولضمان استمرار اهتمام رفيع المستوى بهذه المشكلة ولتعزيز التنسيق، عين الأمين العام المنسقة الخاصة المعنية بتحسين تصدي الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين، وكلفها بمهمة تنسيق تنفيذ الاستراتيجية في منظومة الأمم المتحدة كلها وتوفير نهج منسق عن طريق وضع آليات وإجراءات متوائمة وبروتوكولات وأدوات موحدة.

(152) انظر الإفصاحات العامة لعام 2020، المتاحة على www.un.org/sg/en/content/public-disclosure-2020.

(153) متاحة على www.un.org/sg/en/content/public-disclosure.

(154) CEB, "Fact sheet on the Secretary-General's initiatives to prevent and respond to sexual exploitation and abuse", 2 November 2020 updated version, footnote 2.

(155) المرجع نفسه.

(156) A/74/705.

267- **فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.** في تشرين الثاني/نوفمبر 2017، أنشأ مجلس الرؤساء التنفيذيين فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي تتألف من كبار موظفي أكثر من 40 كياناً من كيانات الأمم المتحدة. وتركز فرقة العمل على جملة أمور، من بينها استعراض سياسات المؤسسات الرامية إلى التصدي للتحرش الجنسي وقدرات التحقيق في الادعاءات ذات الصلة، وعلى تحديد الثغرات وأوجه عدم الاتساق، فضلاً على أفضل الممارسات، حتى من خارج منظومة الأمم المتحدة، بهدف إعداد نهج مشترك لمنظومة الأمم المتحدة⁽¹⁵⁷⁾. وتقدم فرقة العمل تقارير مرحلية إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، وإلى مجلس الرؤساء التنفيذيين⁽¹⁵⁸⁾. وبناء على ما قامت به فرقة العمل من أعمال على وجه التحديد، اعتمدت السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. وعند إعداد تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 بشأن وظيفة التحقيق، كانت 20 مؤسسة من أصل 28 مؤسسة مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة قد حدثت سياسات وكالاتها الفردية المتعلقة بالتحرش الجنسي لمواءمتها مع السياسة المذكورة آنفاً، ومن ثم اتخذت خطوة مهمة نحو تعزيز اتساق سياساتها ذات الصلة وتنسيقها في منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁵⁹⁾.

268- ثم إنه لما كان الأمين العام مدركاً لأهمية الشفافية والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإنه طلب في عام 2018 أن يصدق أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين كل سنة لهيئات إدارتهم، بواسطة خطاب إداري، على ما يلي: (أ) أنهم أبلغوا بطريقة كاملة ودقيقة عن جميع الادعاءات الموثوقة بوقوع استغلال وانتهاك جنسيين تورط فيهما موظفو الأمم المتحدة والأفراد المرتبطون بها العاملون في مؤسستهم؛ (ب) أنهم وفروا لموظفيها وللأفراد المرتبطين بها برامج تدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

269- تضطلع المنسقة الخاصة المعنية بتحسين تصدي الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي تمتد مسؤوليتها لتشمل منظومة الأمم المتحدة بأكملها، بهذه المسؤولية داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة في المقام الأول. ويؤدي مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة دوراً داعماً للمنسقة الخاصة، ولكن ولايته لا تتضمن مسؤولية خاصة عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

270- **أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.** تهتم مديرية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بهذا الموضوع بصفتها رئيسة فريق الأخلاقيات، وذلك لأن عضوين من فريق الأخلاقيات يضطلعان بهذه المسؤولية كلٌّ منهما داخل مؤسسته (الأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي). ولذلك، تدرج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بين الفينة والأخرى في جدول أعمال اجتماعات فريق الأخلاقيات. وفي عامي 2017 و2019، نظرت اللجنة في عدم تسامح الأمم المتحدة مطلقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وشدد أعضاء الفريق على الحاجة إلى مشورة وتوجيه الأخلاقيات بشأن السلوك المتوقع وسبل منع السلوك المحظور.

271- **الدور الحالي لوظيفة الأخلاقيات في العمل على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على نطاق المنظومة.** يمكن للمرء أن يلاحظ، على العموم، اتجاهها نحو تزايد مسؤوليات وظائف الأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة، بصفتها جهة اتصال أو جهة تنسيق للأعمال المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي عُهد بها إليها، ولكن في الغالب دون تمويل إضافي يتناسب مع المهمة المنوطة بها (في منظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني

(157) انظر CEB/2019/HLCM/17/Add.1.

(158) انظر على سبيل المثال CEB/2019/3 و CEB/2019/HLCM/17.

(159) JIU/REP/2020/1، الفقرة 307.

بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، مثلاً). وعلى الرغم من محدودية الموارد، تمكنت بعض مكاتب الأخلاقيات (في اليونيسيف، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، مثلاً) من اتخاذ مجموعة متنوعة من المبادرات الجديدة والمبتكرة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، مثل دمج وتكييف مواد التوعية بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مختلف الوحدات والفعاليات التعليمية الأخرى، أو العمل في فرق عمل معنية بسوء السلوك الجنسي أو في لجان شتى لصنع سياسات مماثلة، ولكنها أوسع نطاقاً، تكون ولايتها مكافحة التحرش والتمييز. ولمزيد من التفاصيل، انظر المرفق الثاني.

272- تؤدي الأخلاقيات دوراً داعماً للكيانات الأخرى المسؤولة عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. في مؤسسات المنظومة الأكبر حجماً، توجد كيانات مخصصة تهتم بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتدعم وظائف الأخلاقيات هذه الكيانات بدلاً من أن تقود المبادرات ذات الصلة. فمكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لا يتحمل المسؤولية الأساسية عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، مثله في ذلك كمثل مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. غير أنه عضو أساسي ومهم فعلاً في فرقة العمل التنفيذية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي أنشئت في عام 2018، والتي قامت أيضاً بأمر، منها تجربة مبادرات جديدة لتوفير مكان عمل يسوده الاحترام. والحالة مماثلة في اليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

273- تتباين الصورة فيما يتعلق بمسؤوليات الأخلاقيات عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الوكالة الدولية للطاقة الذرية والعديد من الوكالات المتخصصة. فإلى جانب الأطراف المعنية الأخرى، تتحمل وظيفة الأخلاقيات التابعة للوكالة الدولية للطاقة الذرية بعض المسؤولية عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، أصبح رئيس الأخلاقيات، منذ شهر حزيران/يونيه 2021، جهة الاتصال في المنظمة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ولم يكن قد أُسند إلى الموظف المعني بالأخلاقيات في منظمة العمل الدولية عند إجراء هذا الاستعراض أي دور قيادة أو جهة اتصال في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. غير أن لمكتب الأخلاقيات التابع لمنظمة العمل الدولية دوراً في تعزيز الوعي والتقييد بمعايير السلوك الأخلاقية، وهو ما يساهم في منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. والحالة مماثلة في المنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات. وتشكل المنظمة العالمية للملكية الفكرية استثناء، لأن وظيفة الأخلاقيات التابعة لها لا تشارك في أي نشاط متعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

274- أسفرت الجهود المضاعفة في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بحكم الواقع، عن إضافة مسؤولية جديدة إلى وظيفة الأخلاقيات. استناداً إلى العقيدة التي مفادها أن فحص الموظفين وتدريبهم ورفع مستوى الوعي العام، وإجراء تقييمات للمخاطر هي العناصر الأساسية الثلاثة لنهج وقائي فعال ضد الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فمن الواضح أن وظائف الأخلاقيات جهات فاعلة وشريكة كبرى في هذه المهمة، ومن ثم ينبغي أن تشارك في كل هذه الجهود، سواء على مستوى المنظومة أو على مستوى المؤسسات.

275- ينبغي إدراج أي مسؤوليات ذات صلة تتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين إدراجاً رسمياً في اختصاصات وظيفة الأخلاقيات. غير أن استنتاجات هذا الاستعراض تشير إلى أن مساهمة وظيفة الأخلاقيات في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، حتى الآن، لم يُعترف بها ولم يُصَف عليها الطابع الرسمي بصفتها مسؤولية مختلفة من مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات في جميع المؤسسات المشمولة بالاستعراض. وكون العديد من وظائف الأخلاقيات في المؤسسات قد أفادت بأنها كُلفت في الآونة الأخيرة بمسؤوليات تتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ولكن من دون إمدادها بأي موارد إضافية، أمرٌ يثير تساؤلات عن مدى الفعالية التي يمكن أن تتفد بها هذه المسؤوليات الإضافية.

276- وإذ تأخذ المفتشة في الحسبان خصوصيات كل مؤسسة وحجمها ومهمتها وآليات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين المعمول بها في الوقت الحالي، كوجود جهة تنسيق أو جهة اتصال متفرغة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإنها تقترح أن تحرص المؤسسات المعنية على أن تحدّد اختصاصات وولايات وظائف الأخلاقيات التابعة لها نطاق مسؤولياتها في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأن تمتد تلك الوظائف بالموارد اللازمة. وتقديراً لأي تضارب محتمل في المصالح مع مسؤولية مكاتب الأخلاقيات عن النظر في شكاوى المبلغين عن المخالفات، لا ينبغي أن يكون من ولاية مكاتب الأخلاقيات تلقي شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي. أما المؤسسات التي لديها كيانات مخصصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فينبغي أن تحدّد اختصاصاتها العلاقة بين وظيفة الأخلاقيات وذلك الكيان.

2- المسؤولين الجديدة لوظائف الأخلاقيات الناشئة من الظواهر والاحتياجات المعاصرة

277- تكررت غالبية المؤسسات أن وظيفة الأخلاقيات التابعة لكل منها لم تكلف رسمياً بعد بمسؤوليات إضافية ناشئة من تطورات واتجاهات معاصرة، كالنزاهة المؤسسية وثقافة مكان العمل والمناخ الأخلاقي. غير أنه، في السنوات القليلة الماضية، وُجّهت الدعوة إلى بعض مكاتب الأخلاقيات، ولا سيما مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، للمشاركة في عدد من المبادرات الجديدة داخل مؤسستها حيث اعتبرت مساهمتها ورؤيتها وخبرتها قيمة مضافة. وتشمل الأمثلة الجهود الرامية إلى مكافحة العنصرية والتمييز، والإدارة المركزية للمخاطر، والمساواة بين الجنسين، وتدابير مكافحة الغش، وسرية البيانات. واضطلعت وظيفة الأخلاقيات التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بدور قيادي في المبادرات المشتركة بين الإدارات لمكافحة العنصرية وتعاونت مع وظيفة الموارد البشرية على تقييم ثقافة مكان العمل وتأثيرها على السلوك الأخلاقي. غير أن هذه الأنشطة لم تؤد إلى تغييرات في ولاية وظيفة الأخلاقيات.

278- أسندت مهام جديدة إلى وظائف الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومنظمة الصحة العالمية والأونروا. عُهد إلى وظيفتي الأخلاقيات التابعتين لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومنظمة الصحة العالمية بمسؤولية جديدة، هي إدارة الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات في المؤسسة. وتضطلع وظيفة الأخلاقيات التابعة للأونروا بمسؤولية إضافية هي قيامها بدور الوسيط في التسوية غير الرسمية للمنازعات داخل المؤسسة. وترى المفتشة أنه يجب التأكيد في الاختيار عند إضافة مسؤوليات جديدة إلى ولاية وظائف الأخلاقيات، وذلك لنفاذ أي تأثير سلبي على استقلاليتها. ويتعلق ذلك، على الخصوص، بتولي أمور هي من المسؤوليات الأساسية للإدارة.

3- الامتثال

279- ولاية وظيفة الأخلاقيات ولاية وقائية واستباقية بطبيعتها. يُجمع، في العديد من كيانات القطاع الخاص، بين الأخلاقيات والامتثال في مكتب واحد. والسؤال هو هل يُعقل أن يضاف الامتثال بصفته مسؤولية من مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة؟ وما الذي سترتب على هذه المسؤولية الإضافية؟ إن وظائف الأخلاقيات، بصفقتها تقوم على صياغة وتنفيذ سياسات أخلاقيات المؤسسات، مسؤولة عن تقديم المشورة والدعم للإدارة، ولكنها مسؤولة أيضاً عن رصد امتثال المؤسسات لسياسات الأخلاقيات هذه وعن إعداد تقارير بشأنه. وبهذا المعنى، يمكن اعتبار الامتثال مسؤولية أخرى من مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات، خدمة مهمة يمكن بواسطتها إبلاغ الإدارة العليا بمدى تنفيذ وتطبيق سياسات الأخلاقيات بأطراد في المؤسسة كلها.

خامساً - الالتزام بإزاء وظيفة الأخلاقيات

ألف - التزام الرؤساء التنفيذيين

الإطار 8: معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و2020

- (أ) يكفل الرئيس التنفيذي كتابةً حق رئيس وظيفة الأخلاقيات في المشاركة في جميع اجتماعات كبار الإداريين.
- (ب) يعقد الرئيس التنفيذي لقاءً مفتوحاً سنوياً مع الموظفين، يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات.
- (ج) يقدم الرئيس التنفيذي إقراراً بالذمة المالية إلى مكتب الأخلاقيات.
- (د) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرار الذمة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي ويتحقق منه.
- (هـ) يُفصح علناً على أساس طوعي عن إقرار الذمة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي.

280- "القُدوة الحسنة على مستوى القيادة". مضى عقد من الزمن على أول استعراض أجرته وحدة التفتيش المشتركة لوظيفة الأخلاقيات. ومنذ ذلك الحين، وقعت فضائح تورط فيها بعض كبار المسؤولين في منظومة الأمم المتحدة، وظهرت حركات اجتماعية عالمية جديدة في غضون ذلك على الساحة الدولية. ولهذا السبب، وبالنظر إلى الآثار المحتملة لهذه العوامل على عمل الأمم المتحدة وسمعتها، تظل الصحة الأخلاقية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أكثر من أي وقت مضى موضوعاً مهماً وقضيةً تحتلّ موقع الصدارة من المناقشات ذات الصلة.

281- تتوقف جميع الجهود المبذولة لتحسين المعايير الأخلاقية على التزام الرئيس التنفيذي. لما كان سلوك الأفراد المنتخبين أو المعيّنين على رأس مؤسسات منظومة الأمم المتحدة يؤثر بشدة في الثقافة الأخلاقية على المستوى المؤسسي، فإن مُعدّي تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 اقترحوا أن يُبين الرؤساء التنفيذيون عن التزام شخصي قوي بإزاء وظيفة الأخلاقيات⁽¹⁶⁰⁾. وبعبارة أدق، وصّغوا قائمة بالالتزامات التي ينبغي أن يفي بها الرؤساء التنفيذيون بصفقتها معياراً أدنى. ويشمل ذلك ما تغطيه المعايير الخمسة للوحدة المشتركة الواردة في الإطار 8 المتقدّم.

282- درجة جيدة من الامتثال لجميع الالتزامات الخمسة داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها وغيرها من الهيئات والكيانات. نفّذت معظم الكيانات المعنية معايير وحدة التفتيش المشتركة (أ) إلى (د) المذكورة آنفاً. ويمتثل العديد منها أيضاً لمعيار وحدة التفتيش المشتركة (هـ) بشأن الإفصاح العلني الطوعي عن بيانات إقرار الذمة المالية المقدمة من الرئيس التنفيذي، ما عدا مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽¹⁶¹⁾.

283- تبرز صورة مختلطة داخل الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية. أجابت الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بأنها وفّت جزئياً على الأقل بالتزامين (المعيارين (أ)

(160) JIU/REP/2010/3، الفقرة 77.

(161) المرجع نفسه، الإطار 7 وال فقرات 79 و81 و84.

و(ب))، في حين لم تقم وكالتان أخريان (هما اليونيسكو، ومنظمة السياحة العالمية) بذلك بعد. وفيما يتعلق بممارسة الإفصاح العلني الطوعي عن إقرارات الذمة المالية للرؤساء التنفيذيين (معياري وحدة التفتيش المشتركة (ه))، لم تقدّم أي من الوكالات المتخصصة ولا الوكالة الدولية للطاقة الذرية بيانات، مما يشير إلى أن هذا لم يحدث في هذه المؤسسات حتى الآن. وفيما يخص الالتزامين الموافقين لمعيار وحدة التفتيش المشتركة (ج) و(د)، فإن الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية تحقق نتائج إيجابية في الواقع؛ وقد نفذت جميع تلك المؤسسات، ما عدا منظمة الصحة العالمية، هذه الالتزامات. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق العاشر.

284- تتناقش الفقرات التالية بمزيد من التفصيل الالتزامات الرئيسية للرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بمعالجة القضايا الأخلاقية والممارسات الحالية للوكالات في هذا الصدد.

1- معيار وحدة التفتيش المشتركة (أ): مشاركة رئيس الأخلاقيات في فريق الإدارة العليا

285- هذا المعيار لا يطبق إلا بفتور منذ عام 2010. اقترح معيار وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 أن يُسمح لرئيس وظيفة الأخلاقيات بالمشاركة الكاملة في جميع اجتماعات فريق الإدارة العليا لكل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وذلك من أجل التحقق من أن مقررات الإدارة ليس لها تأثير سلبي على نزاهة ومصداقية المؤسسة. غير أن العديد من المؤسسات المشمولة بالاستعراض لم تطبق هذا المعيار على الإطلاق أو طبقته بطريقة غير متسقة وجزئية وانتقائية. ولم يرق أي منها، حتى الآن، بوضع صك ينص صراحة على هذه المشاركة.

286- يُسمح بالفعل لأقلية من رؤساء الأخلاقيات بحضور اجتماعات الإدارة العليا. خلال العقد الماضي، غالباً ما تجاهل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة نصيحة وحدة التفتيش المشتركة بأن من شأن إتاحة "مقعد على الطاولة" لرئيس وظيفة الأخلاقيات أن ترسل إشارة قوية إلى تقديرهم لوظيفة الأخلاقيات وإلى أهميتها في التسلسل الهرمي للمؤسسة، مع حفاظها على استقلالية عملها. وأظهر استعراض معيار عام 2010 ذي الصلة أن الثغرة توجد على مستوى الوكالات المتخصصة أساساً، في حين يمكن لرؤساء الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، أن يشاركوا في اجتماعات الإدارة العليا، وإن كان ذلك بصفة مراقب في الغالب. واستناداً إلى استنتاجات الاستعراض الحالي، تذكّر المفتشة بأهمية معيار عام 2010 وتشجع الرؤساء التنفيذيين، الذين لم يفعلوا ذلك بعد، على تنفيذ التوصية 14 الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن الأخلاقيات⁽¹⁶²⁾ في أقرب وقت ممكن بإنشاء الأساس القانوني اللازم لمشاركة رؤساء الأخلاقيات في اجتماعات فريق الإدارة العليا.

2- معيار وحدة التفتيش المشتركة (ب): تواصل الرؤساء التنفيذيين يكون أساساً من خلال "لقاءات مفتوحة" ووسائل مماثلة

287- سبق تقديم توصية بعقد "لقاءات مفتوحة" سنوية، تتضمن مواضيع الأخلاقيات، في عام 2010. خلص مُعدّ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 إلى أنه، على الرغم من أن بعض الرؤساء التنفيذيين قد أدرجوا قضايا الأخلاقيات إلى جانب قضايا أخرى في الاجتماعات المعقودة للتحديث إلى الموظفين عموماً، فإنه ينبغي القيام بذلك بقدر أكبر من المنهجية⁽¹⁶³⁾. وبعد أن استنتج مُعدّ ذلك التقرير أن عقد "لقاء مفتوح" سنوي يتضمن جدول أعماله بدأً محددًا بشأن الأخلاقيات سيشكل إحدى

(162) JIU/REP/2010/3.

(163) المرجع نفسه، الفقرة 80 والمرفق الثالث عشر.

الطرق القوية والفعالة من حيث التكاليف المتاحة للرؤساء التنفيذيين لتوصيل الرسالة المتعلقة بالأخلاقيات إلى جميع موظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي ينتمون إليها، وذلك في الوقت نفسه الذي يبرهنون هم فيه على التزامهم الشخصي بهذه الوظيفة، فإنهما أدرجا بصفته معياراً من معايير وحدة التفتيش المشتركة وأوصيا بأن تكون هذه الممارسة التزاماً أساسياً للرؤساء وظيفية الأخلاقيات⁽¹⁶⁴⁾.

288- اعتمدت معظم المؤسسات، ولكن ليس جميعها، هذه الممارسة بالفعل. ما زال الرؤساء التنفيذيون لمعظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة- ما عدا المنظمة البحرية الدولية، واليونسكو، ومنظمة السياحة العالمية- يعقدون "لقاءات مفتوحة" قد يشيرون خلالها إلى الأخلاقيات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ويتطرقون فيها لقضايا تتعلق بالأخلاقيات. وتُعد هذه الاجتماعات، في بعض المؤسسات، أكثر من مرة في السنة، وقد تتخذ، في بعض الحالات، شكل اجتماعات مخصصة وتركز على المسائل الأخلاقية حصرياً. وبعد بدء جائحة كوفيد-19 والتدابير الوقائية ذات الصلة التي اتخذتها المؤسسات، ما زالت "اللقاءات المفتوحة" تُعقد، ولكن افتراضياً، بحيث صار الرؤساء التنفيذيون يتواصلون الآن مع موظفيهم عبر الإنترنت.

289- تذكر المفتشة بالتوصية 15 المتضمنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن الأخلاقيات، التي أوصى فيها مُعداً ذلك التقرير الرؤساء التنفيذيين بضرورة إدراج بند محدد في جدول الأعمال بشأن الأخلاقيات عند عقد "اللقاءات المفتوحة" السنوية، وتطلب أن يقوم الرؤساء التنفيذيون الذين لم يفعلوا ذلك بعد بتنفيذ هذه التوصية في أقرب وقت ممكن، لأنها تشكل وسيلة فعالة للحوار بشأن المواضيع الأخلاقية.

3- معايير وحدة التفتيش المشتركة (ج) و(د) و(هـ): إقرارات الذمة المالية

290- ضرورة أن يكون الرؤساء التنفيذيون قدوة لغيرهم. اقترح مُعداً تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن الأخلاقيات ألا يقتصر الرؤساء التنفيذيون على وضع برنامج قوي لإقرارات الذمة المالية، بل أن يتولوا أيضاً زمام القيادة وأن يضربوا المثل بأنفسهم في هذا المجال، فيحرصوا على ألا يحصل أي تمييز في هذا الصدد بينهم وبين الموظفين الآخرين المطلوب منهم تقديم إقرارات الذمة المالية. وفضلاً على ذلك، شدد مُعداً التقرير على أنه ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يكونوا في غاية الدقة في تلبية جميع متطلبات البرنامج من حيث تقديم الإقرارات الخاصة بهم إلى مكتب الأخلاقيات، الذي ينبغي له هو أيضاً أن يستعرض تلك الإقرارات ويتحقق من محتواها. ومن ثم، أدرج مُعداً التقرير تقديم إقرار منظم للذمة المالية ونشره طوعاً ضمن المعايير والالتزامات التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة للرؤساء التنفيذيين وأصدرا توصية ذات صلة.

291- تكرر المفتشة التوصية 16 المتضمنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بشأن الأخلاقيات وتقدم أن تتخذ الأجهزة التشريعية للمؤسسات المعنية إجراءات في أقرب وقت ممكن وأن توعز إلى الرؤساء التنفيذيين لتلك المؤسسات أن يقدموا إقراراً للذمة المالية، ينبغي استعراضه بنفس الطريقة التي تُتبع مع سائر الموظفين وينبغي الإعلان عنه طوعاً وفقاً لهذه التوصية. وعلاوة على ذلك، تتفق المفتشة تمام الاتفاق مع الأمين العام على تشجيعه كبار المسؤولين على الإعلان عن إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم.

(164) المرجع نفسه، التوصية 15.

4- الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي

292- يمكن للرؤساء التنفيذيين أن يفلتوا من العقاب عند عدم وجود إجراءات رسمية فعالة للتحقيق في الشكاوى من سوء سلوكهم. في الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة في عام 2010، تبين أن عدة حالات مشهورة من إساءة استعمال السلطة أو غيرها من المخالفات التي ارتكبتها رؤساء تنفيذيون من المنظومة وحظيت بتغطية إعلامية واسعة النطاق قد أثبتت أن الرؤساء التنفيذيين يمكن أن يفلتوا من العقاب، بل ويحدث فعلاً أنهم يفلتون من العقاب، عند عدم وجود آليات داخلية فعالة تمكن من التحقيق في ادعاءات المخالفات الموجهة ضدهم⁽¹⁶⁵⁾. وفي ذلك الوقت، كان من المسلم به على نطاق واسع أن مثل هذه الحالة تشكل ثغرة في الرقابة الداخلية ومصدر قلق كبير للمؤسسات المعنية، يتعين التصدي له على وجه الاستعجال⁽¹⁶⁶⁾.

293- في ضوء ما سبق، تضمن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 توصية بإنشاء آلية داخلية تحدد طرائق إجراء تحقيق أو استعراض بشأن الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي للمؤسسة، وتقديم نتائج التحقيق أو الاستعراض مباشرة إلى الجهاز التشريعي المعني⁽¹⁶⁷⁾.

294- في عام 2020، كانت هذه المسألة لا تزال بلا حل إلى حد كبير في العديد من المؤسسات. قام استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 بشأن السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات، وكذلك استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 بشأن وظيفة التحقيق، بإعادة بحث الآليات الداخلية للتحقيق في ادعاءات المخالفات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتصل بالتضارب المحتمل في المصالح. وخلص استعراض الوحدة لعام 2020 بشأن وظيفة التحقيق إلى أن الإجراءات المتخذة في هذا الصدد مرضية في الصناديق والبرامج، وأقل من مرضية في معظم المؤسسات الأخرى، ولا سيما الوكالات المتخصصة⁽¹⁶⁸⁾، وذلك لأن معظمها ليس لديه في أحسن الأحوال إلا عناصر لاتخاذ إجراءات بشأن تناول الادعاءات الموجهة ضد رؤسائها التنفيذيين. ولذلك ذكرت مُعدّة تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 أن تلك الثغرة تقتضي وضع إجراءات رسمية مناسبة لتغطية العملية برمتها، حتى تقرّها الأجهزة التشريعية بحلول نهاية عام 2021.

295- لا ينبغي لوظائف الأخلاقيات إجراء تحقيقات. خلص استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 إلى أن مسؤولية وظيفة الأخلاقيات عن التحقيقات في عدد قليل من المؤسسات (منظمة الطيران المدني الدولي⁽¹⁶⁹⁾، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة السياحة العالمية⁽¹⁷⁰⁾) شاذة وينبغي وقفها. وذكر أن التحقيقات والأنشطة ذات الصلة تشكل عادة جزءاً من ولاية وظيفة الرقابة الداخلية، ولا سيما لأن هذه الوظيفة مقيدة بإطار مهني معترف به تُتخذ فيه قرارات مستقلة بما يتماشى مع المعايير

(165) JIU/REP/2010/3، الفقرة 85.

(166) المرجع نفسه، الفقرة 86.

(167) المرجع نفسه، التوصية 17.

(168) JIU/REP/2018/4. انظر أيضاً JIU/REP/2020/1، الفقرة 209؛ و JIU/REP/2020/1، الفقرة 222؛ و JIU/REP/2020/1، الفقرة 224 (توصية غير رسمية).

(169) في منظمة الطيران المدني الدولي، جرى وقف ولاية وظيفة الأخلاقيات المتعلقة بالتحقيقات في يونيو 2020.

(170) لا يوجد لدى منظمة السياحة العالمية وظيفة معنية بالرقابة الداخلية. ولذلك اقترح تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 بشأن وظيفة التحقيق إبرام مذكرة تفاهم لإجراء التحقيقات مع مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وإنهاء ولاية موظف الأخلاقيات المتعلقة بإجراء التحقيقات في منظمة السياحة العالمية.

المهنية، وتخضع لعمليتي ضمان الجودة والاستعراض، وتكون فيه السلطات المعنية والتسلسل الإداري لإبلاغ الإدارة العليا والهيئات التشريعية واضحين وراسخين تماماً من أجل ضمان استقلالية الوظيفة⁽¹⁷¹⁾.

296- استناداً إلى نتائج استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 بشأن وظيفة التحقيق، تذكّر المفتشة هيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المعنية بضرورة دمج كل أنشطة التحقيق، ما عدا الأنشطة المتعلقة باستعراض شكاوى الانتقام بموجب سياسات حماية المبلغين عن المخالفات، في كيانات الرقابة الداخلية التابعة لمؤسساتهم، وإنهاء ولاية مكاتب الأخلاقيات المتعلقة بجميع التحقيقات الأخرى. ويشمل ذلك أي مسؤولية عن التحقيق في الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك المزعوم ضد الرؤساء التنفيذيين. وفي الوقت نفسه، تكرر المفتشة التوصية 7 الواردة في ذلك الاستعراض⁽¹⁷²⁾ والموجهة إلى الأجهزة التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن ضرورة إعداد واعتماد إجراءات رسمية ملائمة للتحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون واعتماد السياسات الملائمة.

باء - الأخلاقيات باعتبارها مسؤولية مشتركة بين الدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين

297- دور الرؤساء التنفيذيين في مجال الأخلاقيات لا يقل أهمية عن دور الأجهزة التشريعية. أكد الاستعراض الحالي الدور الحاسم للرؤساء التنفيذيين باعتبارهم أطرافاً رئيسية في إعطاء "القدوة الحسنة على مستوى القيادة" على نطاق المنظومة، وأعاد تأكيد مساهمتهم في تطوّر وظائف الأخلاقيات خلال العقد الماضي. ومن ثم، تكرر المفتشة الاستنتاج الذي خلص إليه مُعدّ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، والذي ساوياً فيه مسؤولية الرؤساء التنفيذيين ذات الصلة مع صلاحيات وسلطات الدول الأعضاء فيما يتعلق بوظيفة الأخلاقيات ومواردها⁽¹⁷³⁾. وبُيّنت المناقشات التي أجريت في سياق الاستعراض الحالي أن مستوى جودة المعايير والثقافة الأخلاقية لمؤسسة من المؤسسات مرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالمكانة التي تحتلها في جدول أعمال قادة المؤسسة. وما لم تحظ وظيفة الأخلاقيات بدعم قويّ على أعلى مستوى، فإنه لا يمكن للأخلاقيات أن تندمج أو أن تتطور تطوراً إيجابياً في ثقافة مؤسسة ما.

298- للدول الأعضاء دور حاسم في تأهّل وظيفة الأخلاقيات تأهلاً كافياً لأداء دورها على النحو الصحيح. من الواضح، في ضوء كل ما سبق، وكما ورد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010، أن تطوّر وظيفة الأخلاقيات مسؤولية مشتركة بين الدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين ولا تقع على عاتق هؤلاء وحدهم. وكما أن وظيفة الأخلاقيات تتطلب الدعم المعنوي من قادة المؤسسة طبعاً، فإنها تتطلب أيضاً دعماً وموارد مناسبة وكافية للوفاء بولايتها وتحقيق أهدافها. ولا يمكن لأي وظيفة أخلاقية أن تعمل بكفاءة وفعالية على تنفيذ المعايير والتوصيات المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة لتشكيل الثقافة الأخلاقية لمؤسسة ما من دون الدعم والتوجيه والموارد الكافية التي تقدمها الدول الأعضاء التي تدير المؤسسة.

(171) JIU/REP/2020/1، الفقرة 123.

(172) المرجع نفسه، التوصية 7.

(173) JIU/REP/2010/3، الفقرة 87.

سادساً - الفرص المتاحة لزيادة التعاون والاتساق فيما بين المؤسسات

ألف - التعاون وسيلة لتعزيز الاتساق

299- التعاون بين المؤسسات ضروري لضمان وظيفة قوية ومستقلة للأخلاقيات. أقرّ مُعدو استعراضات وحدة التفتيش المشتركة على مرّ السنين أنه في ضوء الاختلافات بين ولايات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وعملياتها وهيكلها المؤسسية والإدارية، فإنه من المفيد تعزيز الاتساق والتناسق بين القواعد والمعايير والممارسات على نطاق المنظومة، ولا سيما فيما يتعلق ببعض الوظائف. وكشف الاستعراض الحالي أن تعزيز التعاون بين المؤسسات وتشجيع التبادل فيما بينها يكتسبان أهمية بالغة لإرساء وظيفة للأخلاقيات تتمتع بقدر متساو من الاستقلالية والمهنية في جميع المؤسسات.

300- بيد أنه لا تزال هناك ثغرات وأوجه قصور هامة. في حين أن معظم وظائف الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة قد أدرجت التعاون بين المؤسسات في خطة عملها بصفتها جزءاً من أنشطتها المعتادة وأقرت بأهميته، فإن تعميم هذا التعاون لا يزال يشكو من ثغرات وأوجه قصور. وما لم يصبح هذا الإقرار عالمياً، فإنه لا يمكن تحقيق درجة مناسبة من الاتساق في مجال الأخلاقيات على نطاق المنظومة.

1- المبادرات الرامية إلى إنشاء إطار للتعاون بين المؤسسات: عضوية فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

301- كانت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي أنشئت في عام 2007 سلف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. حُدِد إطار المنتدى الأول للتعاون بشأن الأخلاقيات عام 2007 في نشرتين للأمين العام خصّصتا لسلف فريق الأخلاقيات - لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات - مهمة وضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية خاصة بالأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، وذلك بعد إنشاء وظائف الأخلاقيات الخاصة بكل منها. ويتألف الفريق حتى الآن من رؤساء وظائف الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي سبعة أجهزة وبرامج ذات إدارة مستقلة⁽¹⁷⁴⁾. ويتألف الفريق مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، في حين يتناوب الرؤساء الآخرون على دور الرئيس المناوب لهذا الفريق كل عام.

302- بينما يظل الغرض والدور الأساسيان للفريق هما وضع المعايير والسياسات الموحدة للكيانات المكوّنة، فإن مهمته أيضاً استعراض مشاريع تقاريرها السنوية. والاستعراض الحالي "المسبق" - على عكس الاستعراض "البعدي" للقرار النهائي بعد تقديمه - يشكل أيضاً مساهمة كبيرة في التنسيق. وفضلاً على ذلك، يُستشار فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن الحالات المعقدة التي لها آثار على نطاق المنظومة. غير أن اقتصار هذا المحفل على التعاون بين الصناديق والبرامج فقط، وعدم إشراك الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، تركا فراغاً في مجال التعاون على مستوى منظومة الأمم المتحدة، كان قد سبقت الإشارة إليه منذ أكثر من عقد من الزمان في عام 2010 في استعراض وحدة التفتيش المشتركة بشأن الأخلاقيات.

303- توصيتان سابقتان لوحدة التفتيش المشتركة بأن يغطي فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات منظومة الأمم المتحدة بأسرها. لما كان المفتشون يرون أن عمل الفريق - الذي كان آنذاك يسمى باللجنة

(174) انظر تكوين الفريق ومهامه في نشرتي الأمين العام ST/SGB/2007/11/Amend.1 و ST/SGB/2007/11. والمؤسسات الأعضاء الثماني هي الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي. أما هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، فليسا عضوين.

- ينبغي أن يفيد المنظومة بأسرها، ولما كانوا يدركون بالتالي ضرورة إدراج جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، فإنهم أوصوا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 بأن يقوم الرؤساء التنفيذيون للمؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، الذين لم يكونوا قد فعلوا ذلك بعد، بالتعجيل بعملية التماس العضوية للمؤسسات التابعة لهم في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات - لجنة الأخلاقيات آنذاك⁽¹⁷⁵⁾. وفضلاً على ذلك، وجّه مُعدو تقرير عام 2017 بشأن تضارب المصالح توصية غير رسمية مماثلة إلى أعضاء الفريق، وطلبوا منهم توسيع العضوية بحيث تشمل وكالات الأمم المتحدة المتخصصة من أجل إنشاء محفل أوسع للتعاون وتبادل الأفكار والآراء داخل منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁷⁶⁾.

304- أعادت وحدة التفتيش المشتركة التحقق من جدوى هاتين التوصيتين واعتبرتهما متجاوزتين. نظراً لأن أيّاً من هاتين التوصيتين لم تكن قد نُفذت بعد، فقد اغتتمت المفتشة الفرصة، خلال الاستعراض الحالي، للاستفسار عن مدى ملاءمتها وجدواها في الوقت الراهن. فمن جهة، يقدّر أعضاء الفريق الشكل المرن والحجم الصغير لعضويته الحالية، مما يسمح بإجراء حوار متكرر ومثمر. وتمكّنهم اجتماعاتهم الشهرية بثمانية مشاركين فقط من بناء علاقة ثقة متبادلة. ومن جهة أخرى، فإنهم يرون أن الفريق المتناغم المعني بالأخلاقيات التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين هو آلية للتعاون على نطاق المنظومة قد تقيد في سد الفجوة المحددة.

305- مناقشات سياسة الأخلاقيات داخل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. فيما يتعلق بتوحيد السياسات، فإن النظر في توصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بالأخلاقيات يجري على مستوى الفريق. ويستعرض أعضاء الفريق توصيات وحدة التفتيش المشتركة بطريقة جماعية ويتباحثون تنفيذها، ولا سيما الإجراءات اللازمة التي ينبغي اتخاذها وتحديثات السياسات التي يتعين إجراؤها في مؤسساتهم.

306- دور فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في تعزيز تجانس شكل البيانات وطريقة عرضها. يبحث الفريق أيضاً سبل تعزيز الاتساق والتجانس عند عرض البيانات والإبلاغ عن أنشطة مكاتب الأخلاقيات في تقاريرها السنوية، ومن ثم يستعرض التقارير السنوية لأعضائه عن الأخلاقيات. وعلى العموم، يشمل التعاون مشاورات حول أحسن طريقة لإبلاغ الإرشادات للموظفين بشأن السياسات والإجراءات الجديدة في مجال الأخلاقيات أو بشأن تنسيق الدورات التدريبية. ويتبادل بعض الأعضاء مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، بانتظام، مواد تثقيفية وبرنامجية تعدّها مكاتب الأخلاقيات التابعة لهم، ومعلومات راهنة عن الأخلاقيات متأتية من مصادر القطاعين الخاص والعام.

307- الدعم المتبادل بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات عندما تكون مناصب رؤساء الأخلاقيات شاغرة مؤقتاً. من مجالات التعاون المفيدة الأخرى تقديم المساعدة لأعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات عندما تكون مناصب رئيس الوظيفة شاغرة. إذ، بموجب اتفاقٍ حديثٍ، يُسمح لرئيس مكتب الأخلاقيات الذي هو عضو في الفريق بتقديم خدمات مؤقتة في مجال الأخلاقيات لموظفي مؤسسة أخرى هي أيضاً عضو في الفريق، وذلك ريثما يُعيّن موظف أخلاقيات جديد. وهذا يدل على التعاون الجيد القائم بالفعل داخل الفريق، ويشكّل، في نظر المفتشة، ممارسة جيدة يتعين اعتمادها على نطاق أوسع.

308- فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات باعتباره هيئة للطعون في حالات عدم البت في الانتقام. أخيراً وليس آخراً، يضطلع الفريق بدور بالغ الأهمية هو دور المحكم النهائي في استعراض الدعاوى التي لم تُعتبر دعاوى انتقام ظاهرة الواجهة من قبل رؤساء وظائف الأخلاقيات المعنية الذين هم أعضاء في الفريق. وهذا يعني أن رئيس الفريق، أو، في الحالات التي تشمل مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات،

(175) JIU/REP/2010/3، التوصية 9.

(176) JIU/REP/2017/9، الفقرة 90.

الرئيس المناوب، يعمل كآلية للطعون في عدم البت في قضايا الانتقام للأمانة العامة والصناديق والبرامج السبعة الأعضاء في الفريق. وكانت الثغرة الوحيدة التي اكتشفتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2018 في هذا الصدد هي أن صناديق وبرنامج الأمم المتحدة لا تزال تقتصر على إجراءات عمل موحدة خاصة بفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لاستعراض الرؤساء المناوبين، من أجل ضمان الاتساق والتطابق والشفافية في عملية تقديم الطعون. ولذلك قدمت وحدة التفتيش المشتركة توصية غير رسمية ذات صلة في تقريرها لعام 2018 بشأن سياسات حماية المبلغين عن المخالفات⁽¹⁷⁷⁾. غير أن الصناديق والبرامج، عند مقارنتها بالوكالات المتخصصة، لا تزال في حالة أفضل، لأن الفريق يكفل بالفعل آلية خارجية ومستقلة للطعون في عدم البت في دعاوى الانتقام، وهو ما يظل توصية لم تتفد بعد في حالة المؤسسات التي لا يغطيها الفريق⁽¹⁷⁸⁾.

2- المبادرات الرامية إلى إنشاء إطار أوسع للتعاون الدولي: عضوية شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

309- تُعقد المؤتمرات السنوية لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف منذ عام 2010. في عام 2010، دعماً لجهود الأمين العام الرامية إلى النهوض بالتعاون على نطاق المنظومة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة، أطلقت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ومجموعة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، أول مؤتمر لشبكة أخلاقيات الأمم المتحدة، التي أعيد تسميتها لاحقاً باسم شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. ومنذ ذلك الحين وهذا المؤتمر يُعقد كل عام وتستضيفه مؤسسة عضو مختلفة كل عام. ونظراً للقيود على السفر واحتياجات السلامة المتعلقة بكوفيد-19، نُظمت هذه الفعالية عبر الإنترنت في عامي 2020 و2021.

310- دور وعضوية شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف هي الشبكة الدولية الرائدة للأخلاقيات المهنية لأنها، إضافةً إلى الموظفين المسؤولين عن وظائف الأخلاقيات في المنظمات الأعضاء المؤسسة، تضم أيضاً متخصصين في الأخلاقيات من جميع المؤسسات الدولية التي تستوفي شروط الانضمام إلى الشبكة⁽¹⁷⁹⁾. وقد اتسعت قائمة أعضائها، على مرّ السنين، لتشمل جميع المؤسسات التي تربطها اتفاقيات استشارية وتعاونية مع منظومة الأمم المتحدة. وفي غضون عقد واحد فقط، كبرت هذه الشبكة إلى حدّ أنها صارت تضم في الوقت الحالي أكثر من 100 من كبار مسؤولي الأخلاقيات من أكثر من 40 مؤسسة متعددة الأطراف.

311- منبر لتبادل أفضل الممارسات. يشكّل الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف منبراً للتبادل الحرّ للآراء، حيث يتبادل أعضاؤها أفضل الممارسات ويتباحثون القضايا ذات الاهتمام المشترك في مجال الأخلاقيات المؤسسية. وبعبارة أدق، يعلن بيان مهمتها أنها تشكّل محفلاً يمكن أعضائها من تبادل المعلومات والخبرات والتعاون في القضايا ذات الاهتمام المشترك والتطبيق العام التي تتعلق بوظائف الأخلاقيات التابعة لها، وذلك من أجل توسيع قاعدة معارف أعضائها، وتعزيز القدرات المهنية لوظائف الأخلاقيات، والنهوض بمعايير الممارسة والمسؤوليات الأساسية لوظيفة الأخلاقيات بين المؤسسات الأعضاء.

(177) JIU/REP/2018/4، الفقرتان 87 و88.

(178) المرجع نفسه، التوصية 2.

(179) وفقاً لمناهج عمل شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، فإن العضوية في الشبكة هي عضوية مؤسسية ومفتوحة للمؤسسات الحكومية الدولية المتعددة الأطراف، ومنها المؤسسات الأعضاء في أسرة منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات ذات الصلة، وفي المؤسسات المالية الدولية والإقليمية، وفي المؤسسات الحكومية الدولية التي تتمتع بمركز استشاري أو لها علاقة مؤسسية بالأمم المتحدة.

312- كانت شبكة أخلاقيات المؤسسات المتعددة الأطراف، إلى عهد قريب، هي المحفل الوحيد الذي يمكن فيه لرؤساء وظائف الأخلاقيات في الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة أن يتبادلوا الآراء مع نظرائهم من الصناديق والبرامج التي هي أعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وهكذا، فعندما يتدخل الأمين العام من حين لآخر برسائل عند افتتاح بعض مؤتمرات شبكة أخلاقيات المؤسسات المتعددة الأطراف، فإنه يعترف بالدور الهام للشبكة والفائدة التي يمكن أن تجنيها الأمم المتحدة بأسرها من مبادراتها.

313- غير أن وحدة التفتيش المشتركة تلاحظ المفارقة المتمثلة في أن محفل التعاون الوحيد في مجال الأخلاقيات، الذي يضم جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة خلال السنوات العشر الماضية، قد أصبح الآن شبكة مهنية غير رسمية تمتد إلى ما هو أبعد من نطاق المنظومة. وفي هذا السياق، بُذلت بعض الجهود الرامية إلى توطيد التعاون بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في هذا الإطار، كأن تعقد على المستوى المحلي اجتماعات منفصلة لأعضاء شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تتخذ من جنيف مقراً لها، إضافة إلى الاجتماعات السنوية للشبكة.

باء - تعزيز الاتساق في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق - فريق اختصاصي الأخلاقيات المنتسبين

314- الأفرقة الفرعية لاختصاصي الرقابة الداخلية المنتسبين سمةً ثابتةً بالفعل. كشفت الاستعراضات السابقة لوحدة التفتيش المشتركة أن جميع الاختصاصيين ذوي الصلة بالنزاهة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أي المسؤولين الذين يضطلعون بوظائف الرقابة الداخلية (المراجعة والتقييم والتحقيق)، قد شكّلوا أيضاً، تدريجياً على مرّ السنين، أفرقة فرعية من الاختصاصيين المنتسبين داخل الشبكات الدولية القائمة لمهنتهم⁽¹⁸⁰⁾. وعلى غرار هذا المثال، أنشأ ممثلو وظائف الأخلاقيات التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة في الآونة الأخيرة فريقاً فرعياً من الاختصاصيين المنتسبين بمناسبة اجتماع شبكة أخلاقيات المؤسسات المتعددة الأطراف، استناداً إلى عضوية مؤسساتهم في مجلس الرؤساء التنفيذيين.

315- لا يزال الفريق المتناغم المعني بالأخلاقيات التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين في بداياته. في وقت إجراء الاستعراض الحالي، كان فريق اختصاصي الأخلاقيات التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين، الذي شكّل حديثاً، لا يزال في مرحلته التكوينية. وتكشف من المقابلات أن آراء رؤساء وظائف الأخلاقيات منقسمة بشأن هذا الفريق، نظراً للفصل والتقسيم الحاليين بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى أعضاء في فريق الأخلاقيات وغير أعضاء في هذا الفريق.

316- تضحية ضرورية بالوقت من أجل تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة. على الرغم مما يشكّله من عبء إضافي على رؤساء وظائف الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها - الذين لديهم بالفعل تعاون وشكل اجتماعات فعّالان - اجتماعهم مع نظرائهم من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وغيرها من الكيانات في سياق الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف هؤلاء، فإن المفتشة ترى أن هذا العبء تضحية ضرورية لمصلحة المنظومة. ويحظى فريق اختصاصي الأخلاقيات المتناغم التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين، والمنشأ حديثاً، بأهمية كبيرة محتملة لتحقيق مزيد من الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومن ثم يُتوقع منه أن يسدّ فجوة مهمة محدّدة في هذا الصدد.

(180) ممثلو دوائر المراجعة الداخلية التابعة لمؤسسات الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمراجعين، وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم فيما يتعلق بالمقيمين، وممثلو دوائر التحقيقات بالأمم المتحدة فيما يتعلق بالمحقّقين.

317- ينبغي أن تستفيد وظائف الأخلاقيات من الخبرة المكتسبة في أفرقة فرعية مماثلة أخرى. خلصت استعراضات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة إلى أن انتسابات الاختصاصيين هذه، مثل ممثلي دوائر المراجعة الداخلية لمؤسسات الأمم المتحدة أو ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة، تشكل حوافز للتعاون بين المؤسسات، وتبادل المعلومات على نطاق المنظومة، ووضع المعايير المرجعية. ولذلك تقترح المفتشة أن يطبق رؤساء وظائف الأخلاقيات التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الدروس المستفادة ويقتبسوا الممارسات الجيدة من الانتسابات المهنية الأخرى ذات الصلة بالرقابة في مجال سلامة الإنشاء وسلامة العمل.

سابعاً - المطالب والتحديات الجديدة

ألف - النزاهة التنظيمية والمؤسسية

318- تقع النزاهة في صلب الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية. قياساً على عقيدة العلوم السياسية بأن النزاهة هي إحدى الركائز الأساسية للهياكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم فهي ضرورية للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية ولتوفير الازدهار للأفراد والمجتمعات عموماً⁽¹⁸¹⁾، فإن حُسن سير عمل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة يعتمد على نزاهة المنظومة وموظفيها. ومن ثم، فإن للنزاهة دوراً طليعياً في مكافحة المنظومة للغش والفساد.

319- يزداد النظر إلى النزاهة على أنها جزء لا يتجزأ من الثقافة المؤسسية الشاملة. في السنوات الأخيرة، انتقلت النزاهة "من سياسات نزاهة مخصصة إلى نهج يأخذ السياق والسلوك والمخاطر في الحسبان، ويولي اهتماماً خاصاً لتنمية ثقافة النزاهة في المجتمع بأسره"⁽¹⁸²⁾. وهو ما يصح أيضاً عن منظومة الأمم المتحدة، التي انتهت الأمر بأطرافها المعنية إلى أن تنتظر، أكثر فأكثر، إلى النزاهة في إجراءات المؤسسات على أنها مكون أساسي من مكونات ثقافة المؤسسة بأكملها، وليس على أنها مجرد سمة شخصية وسلوك مهمين لموظفيها وشركائها.

320- تنحو منظومة الأمم المتحدة هذا المنحى هي أيضاً. لهذا السبب قامت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مدعومةً بوظائف الأخلاقيات التابعة لها، بتغيير توجهها هي أيضاً وبدأت تلتزم وتنطبق في عملها تصورات تتجاوز عدم تعريف النزاهة المؤسسية إلا من منظور نزاهة موظفيها الأفراد ومجموع التقييمات الشاملة المتعلقة بنزاهة فرادى الموظفين.

321- من ثم فإن "النزاهة المؤسسية" هي الشعار الجديد. استناداً إلى التصور المعاصر للنزاهة العامة، تشير النزاهة المؤسسية لمنظومة الأمم المتحدة أيضاً إلى "الامتثال والالتزام المتسق لكل مؤسسة بالقيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية المشتركة لحماية المصلحة العامة وإعطاء الأولوية لها على حساب المصالح الخاصة في القطاع العام"⁽¹⁸³⁾.

(181) توصيات مجلس منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن النزاهة العامة.

(182) المرجع نفسه.

(183) المرجع نفسه.

باء - التحديات والمطالب الجديدة التي ينبغي لوظيفة الأخلاقيات أن تتصدى لها

322- إقامة ثقافة مؤسسية للأخلاقيات مهمةٌ جسيمة. من الواضح، في نظر المفتشة، أن وظيفة الأخلاقيات لا يمكن ولا ينبغي تركها وحدها في مواجهة التحديات الحالية والمطالب الجديدة. ويمثل إنشاء وتعاهدُ ثقافة مؤسسية للأخلاقيات والنزاهة مهمةً ضخمة، تتطلب أن تنخرط فيها جميع الأطراف المعنية والإدارة والموظفين، وكذلك الدول الأعضاء والجهات المانحة. وفضلاً على ذلك، يتطلب حل مشكلات النزاهة المؤسسية، ومنها مخاطر السمعة وتضارب المصالح المؤسسية ونزاهة آليات العمل، إماماً شاملاً بهيكل الحوكمة وآليات صنع القرار. لذلك فإن الاستراتيجية الأنسب لتحقيق ذلك كله ينبغي دراستها وتصميمها وإعدادها بدقة من عدة زوايا، على أن تتولى الوظيفة الأخلاقية قيادة هذه الجهود وتوجيهها. ومن ثم ينبغي أن تجسّد البنية التحتية للمؤسسات الطبيعة المتكاملة للأخلاقيات من حيث التعاون والتشاور مع وظائف أخرى ذات صلة، مع تقدير الخبرة المتأتية من وظيفة الأخلاقيات.

323- يتعين على القيادة العليا أن تحدّد الاتجاه. تحديد الاتجاه انطلاقاً من القمة ضروري في تشكيل نزاهة وثقافة مؤسستين. لكن ثبت أن تحقيق تقدم مستمر في ذلك هو من أصعب الصعوبات، نظراً للوقت الذي يستغرقه بناء ثقافة مؤسسية، واعتباراً للانتقال المستمر للقادة، أي الرؤساء التنفيذيين والإدارة العليا. ومع ذلك، فإن القيادة المؤسسية شريك قيم لوظيفة الأخلاقيات، لأنها تتمتع بالقدرة على فرض وتأكيد دور هذه الوظيفة بصفتها عضواً ضرورياً ومحترماً ومتساوياً العضوية داخل المؤسسة.

324- ينبغي توضيح ولاية وظيفة الأخلاقيات في مجال وضع السياسات والمعايير. يعزّز وضع واعتماد سياسات فعالة في مجال الأخلاقيات (كالحماية من الانتقام، ومنع تضارب المصالح، إلخ.) التمسك بالمعايير الأخلاقية ويزوّد وظيفة الأخلاقيات بمجموعة من الأدوات المناسبة للوفاء بمهمتها وولايتها. غير أن ولايات معظم وظائف الأخلاقيات، كما سبقت الإشارة في الفصل الثاني، لا تحدّد بدقة القدر والطرائق التي تشارك بها وظيفة الأخلاقيات في السياسات وفي وضع المعايير.

325- قد تكون التوقعات بشأن التزام القوة العاملة عالية على نحو غير واقعي. فيما يتعلق بالنزاهة الفردية، لاحظت وظائف الأخلاقيات أنه بينما تُتوقع أعلى المعايير الأخلاقية من جميع موظفي الخدمة المدنية الدوليين على حدٍ سواء بغض النظر عن نوع العقد ومدة التعيين، فإن المؤسسات لا تعامل جميع أفراد قوتها العاملة على قدم المساواة من الناحية العملية. فهي تطلب نفس المستوى من الالتزام والمشاركة من جميع مستخدميها، في حين أن العديد منهم من الناحية العملية ليسوا موظفين، وبذلك لا يتمتعون بالأمان الوظيفي ولا بمجموعة من استحقاقات الموظفين. وهذا قد يعرّض المؤسسة لمخاطر ذات صلة بالأخلاقيات.

326- نشوء معضلات أخلاقية جديدة من تعميم العمل عن بعد. أدت جائحة كوفيد-19 وآليات العمل وطرائق التشغيل المرنة الجديدة التي استُخدمت على نطاق واسع كتدابير للحماية والوقاية من الجائحة إلى نشوء معضلات وقضايا أخلاقية جديدة تتطلب التحليل من وجهة نظر أخلاقية.

327- اللجوء المتزايد إلى الذكاء الاصطناعي يجلب معه قضايا مساءلة لم تُحلّ بعد. يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي والخط المحتمل بين المعدات الشخصية ومعدات المكتب للوفاء بمتطلبات العمل إلى ظهور حالات غير مسبوقة وقضايا مساءلة، سواء على مستوى السياسات أو على مستوى البرامج، مع استبدال الطرائق التقليدية لتقديم الخدمات. غير أن التبعات الأخلاقية العديدة لذلك لم تجر بعد دراستها وتقنينها على نطاق المنظومة. وعلى وجه الخصوص، من الواضح أن استخدام الذكاء الاصطناعي ما زال لا يفي بالمعايير الأخلاقية المناسبة.

328- **مخاطر انتشار استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.** ينطوي التطور السريع لوسائل التواصل الاجتماعي على مخاطر كبيرة ويجعل التمييز بين ما هو مسموح به لموظفي الخدمة المدنية الدولية وما هو غير مسموح به أمراً صعباً. وكما ذكر معهد أخلاقيات العمل، يتعين على المؤسسات المسؤولة، في مساحة تزداد فيها الحدود بين القضايا العامة والخاصة والمؤسسية غموضاً، أن تركز أكثر من أي وقت مضى على دمج قيمها في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي⁽¹⁸⁴⁾.

329- **الشراكات بين القطاعين العام والخاص ومصادر التمويل الجديدة.** يترتب على انخفاض التمويل التقليدي للحكومات والجهات المانحة مضاعفات أخلاقية عميقة أيضاً، لأنه يجبر المؤسسات أكثر فأكثر على البحث عن تمويلات لدى مختلف كيانات القطاع الخاص وعلى إقامة شراكات معها. وهذه الشراكات لها تبعات أخلاقية وتعرض كلاً من الموظفين والنزاهة المؤسسية العامة لأنواع جديدة من المخاطر، مثل المخاطر المتعلقة بحياد الأطراف المعنية، وسلامة عرض القيمة، والمحسوبية المحتملة أو تضارب المصالح. وسيكون لوظائف الأخلاقيات دور مهم تضطلع به في توجيه المؤسسات في خضم هذه التحولات، ولا سيما لتخفيف وإدارة المخاطر الأخلاقية الناجمة عنها.

330- **من الضروري دمج المخاطر الأخلاقية في الإطار العام للإدارة المركزية للمخاطر.** على الرغم من أن العديد من المؤسسات لا تجري تقييمات متخصصة للمخاطر الأخلاقية في الوقت الحالي، فإن تلك المؤسسات التي تجري هذه التقييمات (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) تعتبر المخاطر الأخلاقية جزءاً من تقييم المخاطر على مستوى الكيان. وفي حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، يُدرج عددٌ من المخاطر الأخلاقية في فهرسها الخاص بالمخاطر، مثل السلوك الأخلاقي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتحرش الجنسي، ويُنظر فيها على مستوى الكيان عند تقييمه للمخاطر. وترى المفتشة أن إدراج المخاطر الأخلاقية في إطار الإدارة المركزية للمخاطر على مستوى المؤسسة أمرٌ بالغ الأهمية. ومن شأنه أن يسمح للمؤسسات بتحديد تلك المجالات المعرضة لمخاطر أخلاقية أعلى، ومن ثم إعطاء الأولوية لإدارة هذه المخاطر ورصدها.

ثامناً- الملاحظات الختامية والدروس المستفادة

331- **فيضٌ من موادّ "الممارسات الفضلى" المتاحة للجمهور.** عند البحث في الطريقة التي يجري بها تناول وتنظيم القضايا الأخلاقية اليوم في سياق العمل اليومي لكيانات القطاعين العام والخاص، وفي "الممارسات الفضلى" الجديدة التي تظهر تدريجياً في هذا المجال، وفي القضايا الجديدة التي يجب أن يعالجها المتخصصون في الأخلاقيات في العالم أجمع أو يعيدوا إليها التوازن في أهميتها النسبية على الأقل (كقضية الإنصاف والمساواة في المعاملة في العمل، واستدامة العمليات التجارية و"تأثيرها البيئي"، أو منع التحرش الجنسي أو أي شكل آخر من أشكال التحرش)، نجد كثيراً من المواد ذات الصلة متاحة للجمهور. ويمكن ملاحظة زيادة الشفافية في التقارير المعدة عن الأخلاقيات داخل المؤسسات الكبيرة، كالبنك الدولي أو الاتحاد الأوروبي أو منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ مثلما يمكن ملاحظة تطور جهود التوعية والتواصل والتدريب ذات الصلة التي تبذلها وظائف الأخلاقيات التابعة لكل منها.

332- **زيادة شفافية الوظيفة.** على أثر الاتجاهات الحديثة في المجالات الأخرى التي تغيرت تغيراً جذرياً بفضل التقدم في تكنولوجيا الكمبيوتر والإنترنت، كان على وظيفة الأخلاقيات، هي أيضاً، أن تتجاوب وتتكيف مع كل هذه التحولات والتطورات والطلبات الجديدة بشأنها، حتى لو كانت مقاومة هذه

(184) معهد أخلاقيات العمل، "The Ethical Challenges and Opportunities of Social Media Use"، متاح على www.ibe.org.uk/resource/the-ethical-challenges-and-opportunities-of-social-media-use.html

التغيرات شديدة ربما في بعض المؤسسات. وتقصص معظم المؤسسات الكبيرة الآن عن المزيد من المعلومات عن أنشطتها المتعلقة بالمراجعة والرقابة للأطراف المعنية الخارجية وحتى لعامة الناس. وبالمثل، يُنشر أيضاً المزيد والمزيد من التفاصيل الداخلية عن أنشطة وظيفة الأخلاقيات.

333- ما الذي يمكن لمنظومة الأمم المتحدة أن تتعلمه من نُهج الأخلاقيات في مؤسسات عامة أو خاصة أخرى؟ على الرغم من وجود اختلافات مهمة في البيئات المؤسسية والمهنية للكيانات وفي التوقعات المرتبطة بها، فإن هناك اتجاهاً واضحاً نحو زيادة تمهين وعولمة وظيفة الأخلاقيات. ولذلك ينبغي لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تلاحظ اتجاهات الأخلاقيات خارج مدارها وأن تكون مستعدة للتعلم من الجهات الفاعلة الأخرى واعتماد نُهج جديدة أثبتت جدواها في أماكن أخرى.

334- أوجه القصور الملحوظة خارج منظومة الأمم المتحدة. خلص هذا الاستعراض إلى وجود تباين كبير بين وظائف الأخلاقيات التابعة لكيانات من خارج منظومة الأمم المتحدة من حيث هيكلها التنظيمي وولايتها ومستوى استقلاليتها. ولذلك لا يمكن القول إن القطاع الخاص أو المؤسسات المالية المتعددة الأطراف في حد ذاتها قد تقدّمت في استحداث وظائف للأخلاقيات خاصة بها. إذ لا يزال استقلال الوظيفة عموماً غير مكفول بما فيه الكفاية خارج منظومة الأمم المتحدة. ولعل ميل بعض ترتيبات وظيفة الأخلاقيات إلى التركيز أكثر على توفير الحد الأدنى من الامتثال للقانون وإلى إبعاد المؤسسات عن المشاكل بدلاً من محاولة إرساء "ثقافة أخلاقيات" حقيقية فيها يكون مفهوماً في سياق الضغوط التي تتعرض لها هذه الوظائف، ولكن ذلك الميل في الوقت نفسه غالباً ما يحدّ من قيمتها المحتملة بصفتها أمثلة على الممارسات الفضلى التي يمكن أن تستفيد منها منظومة الأمم المتحدة.

335- مجالات التحسين المحتملة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ترى المفتشة أن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ستكون الأكثر استفادة في مجال تحسين وظيفة الأخلاقيات التابعة لها باعتماد الممارسات الفضلى التالية: (أ) اعتبار الأخلاقيات وظيفة أساسية وضرورية في حد ذاتها، ومن ثم إنشاء مكتب أخلاقيات قائم بذاته ذي تسلسل إداري مباشر مع الرئيس التنفيذي؛ (ب) وضمان استقلالية الوظيفة بوضع حدود زمنية لمدة الولاية وقيود لما بعد انتهاء الخدمة لرؤساء الأخلاقيات الاختصاصيين المؤهلين المتمرسين، مع إمكان الوصول المباشر إلى هيئة الإدارة وإلى لجنة المراجعة والرقابة؛ (ج) وتخصيص موارد بشرية ومالية كافية للوظيفة تمكّنها من الوفاء بولايتها على نحو كامل وفعال، حتى في الممارسة العملية؛ (د) وإطلاق برنامج طموح للتدريب في مجال الأخلاقيات، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بإثبات مدى ضرورة السلوك الأخلاقي في جميع الأوقات لتحقيق مهمة المؤسسة وأغراضها وأهدافها العامة.

المرفق الأول

إنشاء وظيفة الأخلاقيات

المؤسسة	إنشاء وظيفة الأخلاقيات	بموجب مقرر للجهاز التشريعي أو هيئة الإدارة	بموجب أمر إداري داخلي	وظيفة داخلية مكرسة للأخلاقيات
الأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها* *على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	الأمم المتحدة	1 كانون الثاني/يناير 2006	نعم القرار 1/60 القرار 254/60	نعم مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات
	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مؤهل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	صناديق وبرامج الأمم المتحدة	نعم 1 كانون الأول/ديسمبر 2007	نعم مقرر المجلس التنفيذي 37/2008	نعم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي
صندوق الأمم المتحدة للسكان	صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم كانون الثاني/يناير 2008	نعم مقرر المجلس التنفيذي 37/2008 مقرر المجلس التنفيذي 17/2010	نعم مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان
	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم حزيران/يونيه 2008	نعم مقرر اللجنة التنفيذية ثالثاً-جيم (A/AC.96/1063)	نعم مكتب الأخلاقيات التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

المؤسسة	إنشاء وظيفة الأخلاقيات	بموجب مقرر للجهاز التشريعي أو هيئة الإدارة	بموجب أمر إداري داخلي	وظيفة داخلية مكرسة للأخلاقيات
اليونيسيف	نعم كانون الأول/ديسمبر 2007	نعم مقرر المجلس التنفيذي 2/2008 مقرر المجلس التنفيذي 8/2009 مقرر المجلس التنفيذي 12/2014 مقرر المجلس التنفيذي 18/2010	نعم ST/SGB/2007/11	نعم مكتب اليونسيف للأخلاقيات
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم كانون الثاني/يناير 2009	نعم مقرر المجلس التنفيذي 17/2010	نعم ST/SGB/2007/11 OLLG.2018.08: Compliance OD.PCG.2017.01	نعم 2009-2018: مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع منذ عام 2019: مكتب الأخلاقيات والامتثال التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
الأونروا	نعم منصب مسؤول الأخلاقيات 2008 مكتب الأخلاقيات أيلول/سبتمبر 2009	لا	نعم OD 30، 1 تشرين الأول/أكتوبر 2020 ST/SGB/2007/11	نعم مكتب الأونروا للأخلاقيات حتى عام 2020 ملحق بدائرة خدمات الرقابة الداخلية
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	لا يوفر خدمات الأخلاقيات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا	نعم بناء على تبادل للمذكرات بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، بما في ذلك مذكرة مؤرخة 11 و 18 أيار/مايو 2011 ST/SGB/2007/11	لا

المؤسسة	إنشاء وظيفة الأخلاقيات	بموجب مقرر للجهاز التشريعي أو هيئة الإدارة	بموجب أمر إداري داخلي	وظيفة داخلية مكرسة للأخلاقيات
برنامج الأغذية العالمي	نعم 31 كانون الثاني/يناير 2008	نعم مقرر المجلس التنفيذي EB.2/4/2007	نعم ED2008/002 ST/SGB/2007/11	نعم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأغذية العالمي
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم UNAIDS/PCB (44)/19.22 (31 تشرين الأول/أكتوبر 2019) بشأن إنشاء وظيفة مكرسة للأخلاقيات	لا	نعم تعميم المدير التنفيذي (10 تشرين الأول/أكتوبر 2010) مذكرة المدير التنفيذي بشأن وظيفة الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (26 أيار/مايو 2020) نعم 2009-2014: مكتب الأداء التنظيمي والأخلاقيات وبعد ذلك مكتب الأخلاقيات وإدارة التغيير 2014-2020: كبير موظفي الأخلاقيات في مكتب نائب المدير التنفيذي للشؤون الإدارية والعلاقات الخارجية منذ أيار/مايو 2020: مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم كانون الأول/ديسمبر 2009 أنشئت في الأصل كوظيفة مزدوجة المهام تضم الأخلاقيات وأمين المظالم منذ عام 2020 قُسمت إلى وظيفتين مستقلتين	نعم القرار 1/2008 القرار 3/2009 CL 161/4 (مقرر المجلس الصادر في نيسان/أبريل 2019)	نعم كانون الأول/ديسمبر 2009: إنشاء مكتب الأخلاقيات 2014: إنشاء منصب أمين المظالم/موظف الأخلاقيات ضمن مكتب الشؤون القانونية لأغراض إدارية 2019: قرار الفصل بين الوظيفتين منذ عام 2020: وظيفة مكرسة للأخلاقيات - مكتب الأخلاقيات التابع لمنظمة الأغذية والزراعة

المؤسسة	إنشاء وظيفة الأخلاقيات	بموجب مقرر للجهاز التشريعي أو هيئة الإدارة	بموجب أمر إداري داخلي	وظيفة داخلية مكرسة للأخلاقيات
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم أيار/مايو 2018	نعم GC (61)/4	سياسة الأخلاقيات وميثاق وظيفة الأخلاقيات التابعة للوكالة الدولية للطاقة الذرية AM.XI/2 (1 نيسان/أبريل 2019)	نعم وظيفة الأخلاقيات التابعة للوكالة الدولية للطاقة الذرية
منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو)	نعم 4 تشرين الثاني/نوفمبر 2011	نعم مقرر المجلس 6/193	نعم مدونة الخدمة للإيكاو الوثيقة 9/7350 (تشرين الثاني/نوفمبر 2011)	نعم مكتب الإيكاو للأخلاقيات
منظمة العمل الدولية	نعم نيسان/أبريل 2006	نعم dec-GB.298/8/3 dec-GB.304/8/3	نعم 11 تشرين الثاني/نوفمبر 2019 نظام إدارة الوثائق الداخلية رقم 76 (الإصدار 2)	لا ^(أ) وظيفة مزدوجة المهام حتى كانون الأول/ديسمبر 2021، عهد بها إلى أخصائي أول معني بالمساواة وعدم التمييز في الشعبة المعنية بالمساواة الجنسانية والمساواة والتنوع، عمل كموظف للأخلاقيات على أساس عدم التفرغ (25 في المائة)
المنظمة البحرية الدولية	نعم شباط/فبراير 2014 مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات 2012	لا	نعم أنشأها الأمين العام بالموافقة على اختصاصات وظيفة الأخلاقيات التابعة للمنظمة البحرية الدولية	لا وظيفة مزدوجة المهام لدى مكتب الرقابة الداخلية، عهد بها إلى رئيس مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات (20 في المائة) مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات

(أ) في حزيران/يونيه 2021، وافق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية على إنشاء منصب موظف الأخلاقيات على أساس التفرغ في إطار الميزانية البرنامجية للفترة 2022-2023.

المؤسسة	إنشاء وظيفة الأخلاقيات	بموجب مقرر للجهاز التشريعي أو هيئة الإدارة	بموجب أمر إداري داخلي	وظيفة داخلية مكرسة للأخلاقيات
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم كانون الأول/ديسمبر 2009	نعم القرار 1308 اعتمده المجلس (C09/121)، الفقرة 3-21)	نعم أمر الخدمة رقم 02/11 (22) شباط/فبراير 2011	نعم وظيفة مشتركة مع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (80 في المائة للاتحاد الدولي للاتصالات، و20 في المائة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية)
اليونسكو	نعم تشرين الأول/أكتوبر 2009	نعم القرارات C/2.2؛ 34 و C/5.7؛ 34C/66.3 176 EX/Dec.61	نعم DG/NOTE/09/56 (9 تشرين الأول/أكتوبر 2009)	نعم مكتب اليونسكو للأخلاقيات
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	نعم آذار/مارس 2010 بعد إصدار مدونة قواعد السلوك الأخلاقي	لا	نعم DGB/2020/10 (28 تشرين الأول/أكتوبر 2020)	نعم مكتب الأخلاقيات والمساءلة
منظمة السياحة العالمية	نعم 2013	نعم مقرر المجلس التنفيذي CE/DEC/12 (XCIV) تشرين الأول/أكتوبر 2012	نعم بقرار من الأمين العام، اعترفت به هيئة الإدارة في المقرر EC/DEC/15 (CVIII) أيار/مايو 2018، الصفحة 31. الوثيقة CE/108/DEC; CE/DEC/15(CVIII)	لا (أ) بين عامي 2013 و2016 عهد بها إلى خبير استشاري في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (ب) في عامي 2017 و2018 عهد بها إلى متقاعد من منظمة السياحة العالمية في شيلي (ج) منذ أيار/مايو 2018 وظيفة مزدوجة المهام أوكلت إلى الموظف المسؤول عن إدارة الأخلاقيات والثقافة والمسؤولية الاجتماعية (10 في المائة)

المؤسسة	إنشاء وظيفة الأخلاقيات	بموجب مقرر للجهاز التشريعي أو هيئة الإدارة	بموجب أمر إداري داخلي	وظيفة داخلية مكرسة للأخلاقيات
الاتحاد البريدي العالمي	نعم 2009	نعم CA C 3 2009.1-Doc 17 CA C 2 2014.1-Doc 12a	لا	لا في عام 2009 أنشأها مجلس الإدارة كوظيفة مزدوجة المهام لدى المستشار القانوني منذ عام 2011، وظيفة للأخلاقيات مشتركة بين الاتحاد البريدي العالمي والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية منذ عام 2014، أُسندت وظيفة الأخلاقيات إلى مقدم خدمات خارجي من القطاع الخاص في إطار عقد غير قابل للتجديد مدته 3 سنوات بعد عملية رسمية لتقديم العطاءات. منذ عام 2010، أُسند برنامج إقرارات الذمة المالية إلى مقدم خدمات خارجي آخر من القطاع الخاص.
منظمة الصحة العالمية	نعم كانون الثاني/يناير 2014 بوصفها مكرسة للأخلاقيات في مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات	لا	نعم الرسالة التي وجهتها منظمة الصحة العالمية إلى جميع الموظفين بشأن إنشاء مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات في إطار إصلاح المنظمة (2013-2014)	نعم بوصفها مكرسة للأخلاقيات في مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم أنشئت في عام 2010 ضمن نظام الأخلاقيات والنزاهة الشامل في إطار برنامج المنظمة لإعادة مواءمة استراتيجية عملها	لا	نعم أمر المكتب رقم 2010/25، مكتب الأخلاقيات التابع للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (9 حزيران/يونيه 2010)	نعم مكتب الأخلاقيات التابع للمنظمة العالمية للملكية الفكرية

المؤسسة	إنشاء وظيفة الأخلاقيات	بموجب مقرر للجهاز التشريعي أو هيئة الإدارة	بموجب أمر إداري داخلي	وظيفة داخلية مكرسة للأخلاقيات
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم 2009	لا	نعم	نعم حتى عام 2014 كانت وظيفة الأخلاقيات مشتركة مع الاتحاد الدولي للاتصالات والاتحاد البريدي العالمي منذ عام 2017، وظيفة للأخلاقيات مشتركة مع الاتحاد الدولي للاتصالات (80 في المائة للاتحاد الدولي للاتصالات، و20 في المائة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) مكتب الأخلاقيات التابع للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية

مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
الأمم المتحدة ومكاتبها* * على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	(أ) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات، بما يشمل تعهد خط هاتفي للمساعدة فيما يخص الأخلاقيات (ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية (ج) إدارة السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام في إطار المسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات (د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتتقيف بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب الموارد البشرية وغيره من المكاتب، وتنظيم أنشطة التوعية ذات الصلة بمسائل الأخلاقيات (هـ) دعم عملية وضع المعايير المتعلقة بالأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات العامة المتبعة في الأمانة العامة ولدى أجهزة المنظمة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة (و) رئاسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات والمشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف (ز) أي مهام أخرى يرى الأمين العام أنها ملائمة: - كفالة اتساق وتوافق منظومة الأمم المتحدة - إدارة مبادرة الأمين العام للإفصاح الطوعي - إجراء الاستعراض السابق لتعيين كبار الموظفين - بذل العناية الواجبة فيما يتعلق بجميع المساهمات المقدمة إلى الصندوق الاستئماني لدعم مكتب رئيس الجمعية العامة	تتطبق الوظيفة الاستشارية وبرنامج إقرارات الذمة المالية أساساً على موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، في حين أن السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام تنطبق على فئات الموظفين وغير الموظفين (مثل الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد، ومتطوعي الأمم المتحدة، والمتدربين الداخليين) الاستشاريون مشمولون أيضاً بنشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8.	نعم ST/SGB/2002/9 ST/SGB/2003/13 ST/SGB/2016/9 ST/SGB/2017/2/Rev.1 ST/AI/2017/1 مدونة قواعد السلوك المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة ST/SGB/2018/1 ST/SGB/2019/8 السلوك في بعثات الأمم المتحدة الميدانية مدونة قواعد السلوك الشخصي لذوي الخوذات الزرقاء مدونة قواعد السلوك لمتطوعي الأمم المتحدة مدونة قواعد السلوك لرئيس الجمعية العامة

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
	- تقديم المشورة المستقلة إلى شعبة المشتريات بشأن برامج الامتثال المؤسسي لإعادة التعامل مع الموردين الذين سبق حذفهم من قائمة الموردين المعتمدين - استعراض وتسوية حالات تضارب المصالح لدى موظفي الإدارة الرئيسيين الناشئة عن معاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام		
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مؤئل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرامج الأمم المتحدة	(أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ إساءة المشورة بشأن وضع السياسات (ب) التدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين وغير الموظفين والإدارة بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بها (د) إدارة برنامج المؤسسة لإقرارات الذمة المالية (هـ) حماية الموظفين من الانتقام وتشجيع الإبلاغ عن المخالفات (و) إطلاع المؤسسة والجهات الإدارية العليا على المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات (ز) المشاركة النشطة والمنظمة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف	جميع الموظفين وغير الموظفين، ومتعهدي الخدمات، ومتطوعي الأمم المتحدة، والمتعاقدين الأفراد، والمتدربين الداخليين، والموظفين الفنيين المبتدئين	نعم مدونة الأخلاقيات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (أكتوبر 2017)، المحدثّة في حزيران/يونيه 2020 ST/SGB/2016/9
صندوق الأمم المتحدة للسكان	(أ) تقديم المشورة والتوجيه السريين (ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية	يتعين على جميع فئات الموظفين التقيد بالنظام الإداري والأساسي للموظفين	لا ST/SGB/2016/9

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
	(ج) الاضطلاع بالأنشطة الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات بموجب السياسة المتعلقة بالحماية من الأعمال الانتقامية (د) وضع المعايير وإجراء التدريب والتثقيف بمسائل الأخلاقيات ونشر التوعية المتعلقة بالأخلاقيات، بالتعاون مع وحدات صندوق الأمم المتحدة للسكان ذات الصلة وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، لضمان التطبيق الموحد والمتسق للمسائل المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (هـ) تقديم التوجيه للإدارة لضمان أن قواعد المؤسسة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها تعزز وتروج لأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة التي يشترطها ميثاق الأمم المتحدة والقواعد واللوائح السارية الأخرى الخاصة بالموظفين	ومعايير السلوك الخاصة بهم. تنطبق سياسة الحماية من الانتقام على جميع فئات الموظفين	
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	(أ) تقديم المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات (ب) الحماية من الانتقام (ج) إدارة خط الاتصال للمساعدة المسمى SpeakUp! (د) التوعية والتدريب والتثقيف (هـ) تنظيم جلسات للحوار بشأن مدونة قواعد السلوك (و) برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية (ز) وضع المعايير ودعم السياسات (ح) الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (حتى عام 2019) (ط) التنسيق مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ولجان الأخلاقيات الأخرى (ي) كفالة الاتساق والتواءم مع منظومة الأمم المتحدة	إضافة إلى موظفي المفوضية، يشمل نطاق الوظيفة أيضاً القوة العاملة المنتسبة	نعم مدونة قواعد السلوك الخاصة بمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (حزيران/يونيه 2004) ST/SGB/2016/9
اليونيسيف	(أ) تقديم المشورة والتوجيه السريعين للموظفين والإدارة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ب) التدريب والتثقيف والتوعية (ج) وضع المعايير ودعم السياسات (د) تضارب المصالح وبرنامج إقرارات الذمة المالية	جميع الموظفين وغير الموظفين، والاستشاريين، والمتعاقدین الأفراد، والموظفين الاحتياطيين، ومتطوعي الأمم المتحدة، والمتدربين الداخليين	لا ST/SGB/2016/9

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	(هـ) حماية الموظفين من الانتقام (و) المشاركة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف (المساهمة في مواءمة النهج إزاء مسائل الأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة) (أ) وضع المعايير، وتوفير التدريب والتثقيف بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ب) توفير التوجيه للإدارة لكفالة أن تؤدي قواعد المؤسسة إلى تعزيز معايير النزاهة (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (د) التوعية بالمعايير الأخلاقية والسلوك المتوقع (هـ) إدارة سياسة المؤسسة للحماية من الانتقام (و) إدارة برنامج المؤسسة لإقرارات الذمة المالية (ز) المشاركة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف (ح) الامتثال (وضع برنامج جديد للامتثال)	جميع الموظفين وغير الموظفين، والمتعاقدين الأفراد الذين تتعامل معهم المؤسسة بوجب اتفاقات للتعاقد الفردي، وغيرهم من الأفراد الذين تتعامل معهم المؤسسة بموجب طريقة تعاقدية خاصة بها، مثل اتفاقات التدريب الداخلي واتفاقات المتطوعين	لا ST/SGB/2016/9
الأونروا	(أ) وضع المعايير، وتوفير التدريب والتثقيف بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ب) تقديم المشورة والدعم للإدارة لتعزيز وتشجيع معايير النزاهة (ج) تقديم المشورة السرية للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (د) العمل كجهة تنسيق لزيادة وعي الموظفين بالمعايير الأخلاقية والسلوك المتوقع (هـ) العمل كجهة تنسيق لبرنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية (و) إدارة برنامج بيان المصالح الخاص بالموظفين المحليين	جميع العاملين في الأونروا، ومنهم الموظفون، ومتطوعو الأمم المتحدة، والمتدربون الداخليون والمتطوعون الدوليون والمحليون، والخبراء المعارون، ومقدمو الخدمات الأفراد المتعاقد معهم بموجب الأمر التوجيهي التكميلي للموظفين رقم CPD/1 بشأن التعاقد مع مقدمي الخدمات الأفراد، والعاملون بأجر يومي المتعاقد معهم بموجب التعميم العام للموظفين رقم GSC	نعم القيم الأساسية والمبادئ التوجيهية ST/SGB/2016/9

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
	(ز) الاضطلاع بمسؤوليات المنسق على نطاق المؤسسة في إطار سياسات الأونروا لمنع السلوك المحظور والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهذه الممارسات (ح) المشاركة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف	05/2010 بشأن توظيف العاملين بأجر يومي	
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	جميع موظفي الهيئة والعاملين فيها، ومنهم أصحاب عقود الخدمات، والاستشاريون، والمتعاقدون الأفراد، والأشخاص المتعاقد معهم بموجب اتفاق قرض واجب السداد أو اتفاق قرض غير قابل للسداد، ومتطوعو الأمم المتحدة، والحاصلون على زمالات، والمتدربون الداخليون.	ST/SGB/2016/9 ST/SGB/2018/1
برنامج الأغذية العالمي	(أ) تقديم المشورة والتوجيه (ب) البرنامج السنوي لتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية (ج) الحماية من الانتقام - سياسة حماية المبلغين عن المخالفات (د) وضع المعايير الترويج للسياسات (هـ) التدريب والتثقيف والتوعية (و) الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (ز) اتساق الأمم المتحدة: فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، والمؤسسات التي تتخذ من روما مقرأ لها	جميع موظفي المؤسسة وفئات الموظفين بغض النظر عن نوع العقد ومدته	نعم مدونة قواعد السلوك الخاصة ببرنامج الأغذية العالمي (أكتوبر 2014)

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	(أ) تقديم المشورة لإدارة المؤسسة والموظفين فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات (ب) صياغة السياسات المتعلقة بالأخلاقيات واستعراضها ونشرها (ج) مساعدة المديرين على تطوير المهارات والقدرات اللازمة للتعامل مع مسائل الأخلاقيات (د) زيادة وعي الموظفين بالمعايير والسلوكيات الأخلاقية المتوقعة، بوسائل منها وضع برامج تدريبية بشأن الأخلاقيات والتوعية المستهدفة (هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات بموجب السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام (و) وضع وتنفيذ برنامج المؤسسة المتعلق ببيان المصالح (ز) العمل كجهة تنسيق للمسائل المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين (ح) إقامة اتصالات مع شبكة منظومة الأمم المتحدة للأخلاقيات والمنظمات الخارجية ذات الصلة	جميع موظفي المؤسسة والعاملين فيها، ومنهم المتدربون الداخليون، والمستشارون المؤقتون، وأصحاب اتفاقات الخدمة الخاصة، وأصحاب اتفاقات أداء العمل، والاستشاريون	نعم دليل الأخلاقيات الخاص بأمانة المؤسسة (أبريل 2015)
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	جميع فئات الموظفين وغير الموظفين	نعم مدونة قواعد السلوك الأخلاقي (قيد الإعداد في وقت إجراء هذا الاستعراض)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	(أ) تقديم المشورة والتوجيه (ب) برنامج إقرارات الذمة المالية (د) التدريب في مجال الأخلاقيات (هـ) الاتصال والتوعية (و) وضع المعايير والترويج للسياسات (ز) حماية المبلغين عن المخالفات	جميع الموظفين وغير الموظفين من قبيل الاستشاريين، وفئات معينة من الخبراء العاملين بلا تكلفة، وخبراء التعاون التقني،	لا

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
	(د) إدارة أحكام الحماية من الانتقام بموجب سياسة المؤسسة المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات (هـ) إدارة برنامج المؤسسة لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح (و) المشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف	والمدرّبين الداخليين. ويمكن أن تقدم وظيفة الأخلاقيات المشورة أيضاً بشأن الشركات التابعة للمتعاقدين	
منظمة الطيران المدني الدولي	(أ) تقديم المشورة والتوجيه السريعين في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين وحماية جميع المعلومات السرية الواردة من الموظفين والمصادر الأخرى (ب) إساءة المشورة إلى الأمين العام والمجلس بشأن السياسات والإجراءات المتصلة بمسائل الأخلاقيات (ج) إدارة سياسة المؤسسة بشأن حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (د) الوقاية والتوعية عن طريق وضع وتنفيذ برامج إلزامية للتدريب على الأخلاقيات (تشمل دورات تدريبية أولية ودورات تدريبية لتجديد المعلومات) والاتصال الداخلي، بما في ذلك المساهمة في الموقع الشبكي للمؤسسة الخاص بوظيفة الأخلاقيات (هـ) وضع برنامج المؤسسة المتعلق بإقرارات الذمة المالية وتنفيذه وإدارته	جميع الموظفين والأفراد من غير الموظفين العاملين في المؤسسة، ومنهم - دون حصر - الموظفون العاملون دون مقابل، والاستشاريون، والخبراء، والمدرّبون الداخليون، والأفراد العاملون لدى المؤسسة في إطار علاقة تعاقدية	نعم إطار الأخلاقيات في الإيكاو (9 تموز/يوليه 2020)
منظمة العمل الدولية	(أ) إساءة المشورة بشأن الأخلاقيات (ب) التوعية والتدريب (ج) وضع السياسات (د) الحماية من الانتقام (هـ) العمال المنزليون العاملون لدى موظفي المؤسسة (و) المشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف ملاحظة: يتولى المراقب المالي إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية	موظفو المؤسسة فقط	نعم مبادئ سلوك موظفي منظمة العمل الدولية 2009

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
المنظمة البحرية الدولية	(أ) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية (ب) وضع المعايير والتدريب والمواد التعليمية بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (د) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إلى وظيفة الأخلاقيات بموجب السياسة المتعلقة بالحماية من الأعمال الانتقامية (هـ) تقديم التوجيه للإدارة لكفالة أن تؤدي القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات إلى تعزيز معايير النزاهة والترويج لها (و) المشاركة في المنتديات ذات الصلة المشتركة بين المؤسسات	جميع الموظفين، والموظفين المؤقتين، والعاملين في الكيانات غير التابعة للمؤسسة أو الأفراد المتعاقدين مع المؤسسة بموجب ترتيب تعاوني (ومنهم المتدربون الداخليون، والاستشاريون، والمتعاقدون) والخبراء القائمين بمهمة.	نعم مدونة الأخلاقيات (21 نيسان/أبريل 2016)
الاتحاد الدولي للاتصالات	(أ) تعزيز بيئة الوعي الأخلاقي: - تقديم التقارير بشأن الخط الهاتفي المخصص للإبلاغ عن سوء السلوك وإدارته ورصده - توفير المواد والمعلومات المتعلقة بالأخلاقيات وإدارة الموقع الشبكي الخارجي لمكتب الأخلاقيات - نشر مواد التوعية - تنظيم دورة تدريبية لجميع الموظفين بشأن مكافحة الغش - التدريب على الأخلاقيات عبر الإنترنت - التدريب على مكافحة الغش عبر الإنترنت - جلسة تعريفية وحفل أداء اليمين للموظفين المعيّنين حديثاً (ب) تعزيز الإطار القانوني والإداري، بما في ذلك حماية الموظفين من الانتقام (ج) تقديم المشورة والتوجيه للموظفين (د) إدارة عملية إقرارات الذمة المالية (هـ) تلقي الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك واستعراضها	جميع العاملين في المؤسسة	نعم مدونة الأخلاقيات للعاملين في المؤسسة (22 شباط/فبراير 2011)

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
	(و) اتساق منظومة الأمم المتحدة ومواءمتها، مثل المشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف (ز) التعاون مع أصحاب المصلحة الداخليين وعلى المستوى المشترك بين المؤسسات لتعزيز خلو مكان العمل من التحرش أو سوء المعاملة		
اليونسكو	(أ) تقديم المشورة السرية للموظفين والإدارة بشأن الأخلاقيات (ب) مراجعة طلبات التسوية غير الرسمية لقضايا التحرش ومعالجتها، بموجب سياسة مكافحة التحرش (ج) تقديم المشورة والتوجيه بشأن النزاع في مكان العمل (د) مراجعة طلبات الحماية بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات (هـ) إدارة نظام إقرارات الذمة المالية (و) تقديم المشورة بشأن مسائل تضارب المصالح وإدارة تنفيذ سياسة الهدايا (ز) صياغة السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ودعم أصحاب المصلحة الداخليين في وضع السياسات والاتفاقات لضمان تنصيبها على القيم الأخلاقية الأساسية للمؤسسة (ح) العمل كجهة تنسيق للحماية من الانتهاك والاستغلال الجنسيين (ط) توفير التدريب على الأخلاقيات وعقد حلقات عمل حول مكافحة التحرش	جميع العاملين بالمؤسسة (الموظفون، وغير الموظفين، والمتدربون الداخليون، والاستشاريون، وأصحاب عقود الخدمات، والمتطوعون، وغيرهم). ويمكن أيضاً للكيانات أو الأفراد من خارج المؤسسة أن يثيروا مسائل الأخلاقيات إذا تعلق الأمر بسلوك العاملين في المؤسسة	لا
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	(أ) استعراض وتطوير وتنفيذ السياسات والإجراءات والممارسات ذات الصلة بالأخلاقيات (ب) تقديم خدمات استشارية متخصصة بشأن السياسات والإجراءات وأفضل الممارسات (ج) المساعدة في تنفيذ إطار المساءلة الخاص بالمؤسسة (د) تعزيز ورفع مستوى الوعي لدى العاملين في المؤسسة عن طريق التدريب والإعلام وغيرهما من الوسائل	جميع العاملين في المؤسسة	مدونة قواعد السلوك الأخلاقي (1 آذار/مارس 2010)

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
		(هـ) تقديم المشورة والتوجيه السريين للعاملين في المؤسسة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (و) إعداد تقارير سرية للإدارة حول المسائل النظمية ذات الصلة بالأخلاقيات (ز) إدارة سياسة إقرار الذمة المالية وبيان المصالح (ح) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات بموجب السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام (ط) تلقي الشكاوى أو التقارير عن الانتهاكات المزعومة لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي وإحالتها إلى مكتب التقييم والرقابة الداخلية للتحقيق فيها، متى كان منطبقاً. (ي) مساعدة المدير العام لإدارة المشاريع والعمليات في السياسات المتعلقة بالأخلاقيات أو المساءلة (ك) رصد التطورات الجديدة وأفضل الممارسات على نطاق المنظومة فيما يتعلق ببرامج الأخلاقيات والامتثال (ل) الاضطلاع بالمهام والمسؤوليات الإضافية الموكلة إلى المكتب	
منظمة السياحة العالمية		(أ) وضع معايير الأخلاقيات ونشرها (ب) وضع دورات تدريبية إلزامية بشأن الأخلاقيات وتنفيذها (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات لجميع العاملين في المؤسسة (د) إدارة سياسة المؤسسة المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام (هـ) إدارة برنامج المؤسسة لإقرارات الذمة المالية (و) تلقي الشكاوى المتعلقة بالسلوك غير الأخلاقي، بما في ذلك التحرش، وتقديم المشورة بشأن ما إذا كان يبدو أن هناك قضية ظاهرة الوجهة، واقتراح أفضل نهج على الإدارة للتعامل مع هذه القضية (ز) استخدام خط الاتصال المباشر الخاص بالأخلاقيات ليس فقط لتلقي البلاغات حول قضايا الأخلاقيات ولكن جميع	لا جميع العاملين في المؤسسة، بمن فيهم أصحاب عقود الخدمات، والخبراء، والموظفون المعارون، والمتدربون الداخليون، والمستشارون الخاصون

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
	البلاغات أو الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك، مع الإحالة الملائمة (ح) المساعدة في الوساطة بين الموظفين إذا طلب الأمين العام ذلك (ط) المساعدة في تحديد المحققين المناسبين عندما تتطلب القضايا إجراء تحقيق (ي) إجراء دراسة أولية للشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد الرئيس التنفيذي بغية التوصية باتخاذ الإجراءات المناسبة حسب الاقتضاء (ك) المشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف		
الاتحاد البريدي العالمي	(أ) استعراض الأوامر الإدارية ذات الصلة وإبداء التعليقات بشأنها وتطويرها (ب) تطوير المعايير والتدريب وحملات التوعية بشأن الأخلاقيات، بالاشتراك مع الموارد البشرية والمكاتب الأخرى (ب) توفير دورات تدريبية للموظفين حول موضوع الأخلاقيات (ج) حملات التوعية في مجال الأخلاقيات (د) تقديم المشورة والتوجيه لإدارة المؤسسة لكفالة أن تؤدي القواعد واللوائح الداخلية والإجراءات والممارسات إلى تعزيز النزاهة والترويج لها (هـ) تطوير وإدارة نظام الاستجابة للحوادث (الإبلاغ عن المخالفات) (و) الاستجابة للحوادث المبلغ عنها والتحقق منها (ز) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ح) إعداد تقرير سنوي عن الأنشطة ملاحظة: يتولى إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية مقدم خدمات خارجي غير مقدم خدمات الأخلاقيات	الموظفون وغير الموظفين	نعم مدونة قواعد السلوك (2007)، قيد المراجعة حالياً

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
منظمة الصحة العالمية	(أ) وضع معايير الأخلاقيات وإعداد السياسات ودعمها (ب) تقديم المشورة للإدارة (ج) الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (د) التثقيف والتوعية (هـ) تنفيذ التدريب الإلزامي على الأخلاقيات (و) تقديم المشورة والتوجيه للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ز) إدارة سياسة المؤسسة بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام (ح) إدارة الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات وتلقي البلاغات من خلاله بشأن مزاعم سوء السلوك (ط) دراسة البلاغات الواردة عبر الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات وإحالتها لاتخاذ ما يلزم من إجراءات، حسب الاقتضاء (ي) إدارة برنامج بيان المصالح الخاص بالموظفين (ك) إدارة بيانات المصالح الخاصة بالخبراء التقنيين، وتقديم المشورة إلى الخبراء أو المستشارين الخارجيين بشأن تضارب المصالح (ل) المشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف	جميع القوى العاملة في المؤسسة، والخبراء التقنيون فيما يتعلق ببيانات المصالح	نعم مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني (2016)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	(أ) توعية الموظفين وتدريبهم (ب) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين وغيرهم من العاملين في المؤسسة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ج) وضع المعايير وإعداد السياسات (د) إدارة برنامج المؤسسة المتعلق بإقرار الذمة المالية وبيان المصالح (هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات بموجب السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام	الموظفون وغيرهم من العاملين في المؤسسة	نعم مدونة الأخلاقيات (أب/أغسطس 2017)

المؤسسة	المسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات	الأشخاص المشمولون	مدونة الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
	(و) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف بشأن مسائل الأخلاقيات وضمان التدريب المنتظم في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين وغيرهم من العاملين في المؤسسة (ز) التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل الأمم المتحدة، مثل شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف		
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	(أ) تقديم المشورة والتوجيه السريين للعاملين في المؤسسة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات (ب) تقديم المشورة والتوجيه لإدارة المؤسسة لكفالة أن تؤدي القواعد والسياسات والإجراءات إلى تعزيز المعايير الأخلاقية والامتثال لها والترويج لذلك (ج) إعداد السياسات والتدريب والتوجيه فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات واستعراضها وزيادة الوعي بشأنها (د) الاضطلاع بالمسؤوليات المسندة إلى موظف الأخلاقيات بموجب سياسة المؤسسة لحماية الموظفين من الانتقام (هـ) منع التحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (و) الوقاية والتوعية: العمل كجهة تنسيق لزيادة وعي الموظفين بالمعايير الأخلاقية والسلوك المتوقع (ز) السياسة والترويج: إعداد السياسات والمعايير والتدريب والتوجيه فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات واستعراضها ونشرها (ح) الحماية من الانتقام (ط) أي مهام أخرى يرى الأمين العام أنها ملائمة (ي) المشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف ملاحظة: لا يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الذمة المالية	موظفو المؤسسة فقط	نعم مدونة الأخلاقيات

المرفق الثالث

الترتيبات المتعلقة بمنصب رئيس وظيفة الأخلاقيات

المؤسسة	مستوى منصب رئيس وظيفة الأخلاقيات	وظيفة مكرسة للأخلاقيات على أساس التفرغ	الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات باعتبارها من المؤهلات المطلوبة	تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات عن طريق إعلان خارجي عن وظيفة شاغرة	مشاركة ممثل الموظفين في مجلس الاختيار أو التعيينات	إشراك اللجنة المستقلة للمراجعة والرقابة في اختيار أو تعيين رئيس وظيفة الأخلاقيات
الأمانة العامة للأمم المتحدة ^(أ)	مد-2	نعم	نعم	نعم	لا	لا
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	مد-1	نعم	نعم	نعم	لا	نعم
صندوق الأمم المتحدة للسكان	مد-1	نعم	نعم	نعم	لا	لا
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	مد-1	نعم	لا	لا (ب-)	لا	لا
اليونيسيف	مد-1	نعم	نعم	نعم	لا	لا
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	مد-1	نعم	نعم	نعم	لا	لا
الأونروا	ف-5	نعم	نعم	نعم	لا	لا
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأغذية العالمي	مد-1	نعم	نعم	نعم	لا	لا

(أ) بما في ذلك مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومركز التجارة الدولية.

(ب) لم ينشر الإعلان الأخير عن شغور منصب مدير مكتب الأخلاقيات في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في عام 2020 إلا على الموقع الشبكي للمفوضية، وليس على نطاق واسع داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، كما هو الحال بالنسبة للوظائف المماثلة في مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى.

المؤسسة	مستوى منصب رئيس وظيفة الأخلاقيات	وظيفة مكرسة للأخلاقيات على أساس التفرغ	الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات باعتبارها من المؤهلات المطلوبة	تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات عن طريق إعلان خارجي عن وظيفة شاغرة	مشاركة ممثل الموظفين في مجلس الاختيار أو التعيينات	إشراك اللجنة المستقلة للمراجعة والرقابة في اختيار أو تعيين رئيس وظيفة الأخلاقيات
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	ف-5 ^(ج) (مخطط له في عام 2021)	نعم	نعم	نعم	نعم	(د)-
منظمة الأغذية والزراعة	ف-5	نعم	نعم	نعم	لا	لا
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	ف-5	نعم	نعم	نعم	لا	-
منظمة الطيران المدني الدولي	ف-5	نعم	نعم	نعم	لا	لا
منظمة العمل الدولية	ف-5 ^(هـ)	لا (وظيفة مزدوجة المهام) ^(د)	نعم	نعم	نعم	لا
المنظمة البحرية الدولية	مد-1 ^(ز)	لا (وظيفة مزدوجة المهام)	نعم	نعم	-	-
الاتحاد الدولي للاتصالات	ف-5	نعم (وظيفة مشتركة مع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية)	نعم	نعم	نعم	لا

(ج) يتقلد هذا المنصب حالياً مدير في الرتبة مد-1 على أساس مؤقت (الرئيس السابق لمكتب المدير التنفيذي) إلى أن يعيّن رئيس للأخلاقيات (وظيفة برتبة ف-5).

(د) في وقت إجراء هذا الاستعراض، لم يكن لدى برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي لجنة خارجية مستقلة للمراجعة والرقابة. وقررت هيئة إدارة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في كانون الأول/ديسمبر 2020 إنشاء لجنة مستقلة للرقابة يعيّن أعضاؤها في عام 2021.

(هـ) حتى نهاية عام 2021، عُهد بوظيفة الأخلاقيات إلى أخصائي أول برتبة ف-5 معني بالمساواة وعدم التمييز في دائرة الشؤون الجنسانية والمساواة والتنوع والشمول، الذي كان يتولى مهام موظف الأخلاقيات على أساس عدم التفرغ (25 في المائة).

(و) أنشئ منصب موظف الأخلاقيات على أساس التفرغ وسيُشغل في عام 2022.

(ز) يُعهد بوظيفة الأخلاقيات إلى رئيس مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات برتبة مد-1، الذي يعمل أيضاً كموظف للأخلاقيات (20 في المائة).

المؤسسة	مستوى منصب رئيس وظيفة الأخلاقيات	وظيفة مكرسة للأخلاقيات على أساس التفرغ	الخلفية المهنية في مجال الأخلاقيات باعتبارها من المؤهلات المطلوبة	تعيين رئيس مكتب الأخلاقيات عن طريق إعلان خارجي عن وظيفة شاغرة	مشاركة ممثل الموظفين في مجلس الاختيار أو التعيينات	إشراك اللجنة المستقلة للمراجعة والرقابة في اختيار أو تعيين رئيس وظيفة الأخلاقيات
اليونسكو	ف-5	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	ف-5	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
منظمة السياحة العالمية	ف-4(ج)	لا (وظيفة مزدوجة المهام)	لا	-	-	-
الاتحاد البريدي العالمي	أسندت وظيفة الأخلاقيات إلى مقدم خدمات خارجي من القطاع الخاص	لا يتولى موظف برتبة ف-5 مهمة المنسق الداخلي لمسائل الأخلاقيات (10 في المائة)	-	- يُعيّن مقدم الخدمات الخارجي من خلال عملية مناقصة عامة	-	-
منظمة الصحة العالمية	مد-1 (مدير مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات) ف-5 (منسق الأخلاقيات)	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	ف-5	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	ف-5	لا (وظيفة مشتركة مع الاتحاد الدولي للاتصالات)	نعم	نعم	نعم	نعم

(ح) يُعهد بوظيفة الأخلاقيات إلى رئيس برنامج الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية برتبة ف-4، الذي يعمل أيضاً كموظف للأخلاقيات (10 في المائة).

المرفق الرابع، الجزء الأول

استقلالية رئيس وظيفة الأخلاقيات (طرائق الإبلاغ)

	المؤسسة	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة للرئيس التنفيذي	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة لهيئة الإدارة	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى هيئة الإدارة باعتباره تقريراً لرئيس وظيفة الأخلاقيات أو الرئيس التنفيذي	تقديم جواب منفصل للإدارة إلى هيئة الإدارة	إدراج توصيات إلى الإدارة و/أو هيئة الإدارة في التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات	إمكانية وصول رئيس وظيفة الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإدارتها ومكاتبها * * على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	الأمم المتحدة	نعم	لا	نعم	الرئيس التنفيذي	لا	نعم، إلى الجمعية العامة	لا
	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مؤئل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرامج الأمم المتحدة	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	نعم	نعم	رئيس وظيفة الأخلاقيات	نعم	نعم إلى الإدارة	نعم
	صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	نعم	نعم	رئيس وظيفة الأخلاقيات	نعم	نعم إلى الإدارة	نعم

	المؤسسة	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة للرئيس التنفيذي	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة لهيئة الإدارة	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى هيئة الإدارة باعتباره تقريراً لرئيس وظيفة الأخلاقيات أو الرئيس التنفيذي	تقديم جواب منفصل للإدارة إلى هيئة الإدارة	إدراج توصيات إلى الإدارة و/أو هيئة الإدارة في التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات	إمكانية وصول رئيس وظيفة الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة
	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	لا	نعم (أ) إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لغرض الاستعراض و(ب) إلى المفوض السامي	لا يقدم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى هيئة الإدارة	لا	نعم إلى الإدارة	لا
	اليونيسيف	نعم	لا	نعم (أ) إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لغرض الاستعراض و(ب) إلى المدير التنفيذي لغرض العلم	رئيس وظيفة الأخلاقيات	نعم	نعم إلى الإدارة	نعم
	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	لا	نعم (أ) إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لغرض الاستعراض و(ب) إلى المدير التنفيذي لغرض العلم	رئيس وظيفة الأخلاقيات	نعم	نعم إلى الإدارة	نعم
	الأونروا	نعم	لا	نعم (أ) إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لغرض الاستعراض، و(ب) إلى اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية لغرض الاستعراض وإسداء المشورة، و(ج) إلى المفوض العام لغرض العلم	رئيس وظيفة الأخلاقيات	نعم	نعم إلى الإدارة	نعم

	المؤسسة	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة للرئيس التنفيذي	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة لهيئة الإدارة	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى هيئة الإدارة باعتباره تقريراً لرئيس وظيفة الأخلاقيات أو الرئيس التنفيذي	تقديم جواب منفصل للإدارة إلى هيئة الإدارة	إدراج توصيات إلى الإدارة و/أو هيئة الإدارة في التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات	إمكانية وصول رئيس وظيفة الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة
	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا
	برنامج الأغذية العالمي	لا منذ عام 2019	لا	نعم (أ) إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لغرض الاستعراض و(ب) إلى المدير التنفيذي لغرض العلم	رئيس وظيفة الأخلاقيات	لا	لا	نعم
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لا عن طريق رئيس مكتب المدير التنفيذي	نعم ^(أ)	نعم	نعم (ب)	نعم	لا	لا
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم	لا	نعم	الرئيس التنفيذي	لا	لا	نعم
	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	لا	نعم	الرئيس التنفيذي، يقدمه في الواقع رئيس وظيفة الأخلاقيات	لا	لا	نعم

(أ) ابتداء من عام 2021.

(ب) حتى عام 2020، كان التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات التابع للمؤسسة جزءاً من التقرير المعنون "معلومات مستكملة عن المسائل الاستراتيجية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية" المقدم إلى مجلس التنسيق البرامجي للمؤسسة. واعتباراً من عام 2021، أضحي التقرير السنوي لوظيفة الأخلاقيات يقدم لمجلس التنسيق البرامجي كوثيقة منفصلة ومخصصة لمسائل الأخلاقيات.

	المؤسسة	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة للرئيس التنفيذي	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة لهيئة الإدارة	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات لرئيس وظيفة الأخلاقيات أو الرئيس التنفيذي	تقديم جواب منفصل للإدارة إلى هيئة الإدارة	إدراج توصيات إلى الإدارة و/أو هيئة الإدارة في التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات	إمكانية وصول رئيس وظيفة الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة
منظمة الطيران المدني الدولي	نعم	نعم	نعم	نعم	الرئيس التنفيذي، يقدمه في الواقع رئيس وظيفة الأخلاقيات	لا	نعم	نعم
منظمة العمل الدولية	نعم	لا	لا	نعم	لا لا يقدم التقرير السنوي إلى هيئة الإدارة	لا	لا	لا
المنظمة البحرية الدولية	نعم	لا	لا	نعم	الرئيس التنفيذي	لا	لا	لا
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	لا	لا	نعم	الرئيس التنفيذي	لا	لا	نعم
اليونسكو	نعم	لا	لا	نعم	الرئيس التنفيذي، يقدمه في الواقع رئيس وظيفة الأخلاقيات	لا يمكن للرئيس التنفيذي إبداء تعليقاته ضمن مرفق منفصل	نعم	لا
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لا	لا	لا	نعم	لا، لا يقدم التقرير السنوي إلى هيئة الإدارة	لا	لا	لا
منظمة السياحة العالمية	نعم	لا	لا	نعم	لا(ج)	لا	لا	لا
الاتحاد البريدي العالمي	نعم	لا	لا	نعم	الرئيس التنفيذي، يقدمه في الواقع مقدم خدمات الأخلاقيات الخارجي	لا	لا	لا

(ج) يصدر التقرير السنوي لموظف الأخلاقيات كمرفق بتقرير الموارد البشرية المقدم إلى المجلس التنفيذي للمؤسسة.

	المؤسسة	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة للرئيس التنفيذي	خضوع رئيس وظيفة الأخلاقيات للمسؤولية المباشرة لهيئة الإدارة	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات إلى الرئيس التنفيذي	تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات لرئيس وظيفة الأخلاقيات أو الرئيس التنفيذي	تقديم جواب منفصل للإدارة إلى هيئة الإدارة	إدراج توصيات إلى الإدارة و/أو هيئة الإدارة في التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات	إمكانية وصول رئيس وظيفة الأخلاقيات إلى هيئة الإدارة
منظمة الصحة العالمية	نعم ^(د)	نعم	نعم	نعم	الرئيس التنفيذي	لا	لا	لا
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	لا	لا	نعم	الرئيس التنفيذي	لا	نعم إلى الإدارة وهيئة الإدارة أو إحداهما	نعم
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	لا	لا	نعم	رئيس وظيفة الأخلاقيات	لا	نعم إلى هيئة الإدارة	لا

(د) يعمل مدير مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات تحت الإشراف المباشر للرئيس التنفيذي وهيئة الإدارة، ويحضر اجتماعات هيئة الإدارة عند تقديم التقرير السنوي عن الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات.

المرفق الرابع، الجزء الثاني

استقلالية رئيس وظيفة الأخلاقيات (المركز التعاقدى)

	المؤسسة	التعيين		الفصل أو العزل		الحد الزمني للولاية	فترة الاختبار	عدد العقود	القيود الواجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة
		من لندن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	من لندن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها				
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإداراتها ومكاتبها*	الأمم المتحدة	نعم	لا	نعم	لا	لا	لا	– ⁽¹⁾	لا
* على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مؤهل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرامج الأمم المتحدة	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

(1) رئيس مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات معيّن حالياً تعييناً مستمراً.

	المؤسسة	التعيين		الفصل أو العزل		الحد الزمني للولاية	فترة الاختبار	عدد العقود	القيود الواجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة
		من لدن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	من لدن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	رهناً بالحد الزمني للولاية	عدد السنوات	عدد العقود المبرمة خلال ولاية واحدة	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
	صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	لا	نعم	لا	نعم خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة خمس سنوات	لا	عدة عقود متتالية سنة + سنتين + سنتين	نعم
	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	لا	نعم	لا	لا(ب)	لا	–(ج)	لا
	اليونيسيف	نعم	لا	نعم	نعم	نعم خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة خمس سنوات	لا	ولاية كاملة	نعم
	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	لا	نعم	لا	لا	لا	عقد أولي مدته سنة واحدة قابل للتجديد رهناً بتوافر الأموال والأداء المرضي	لا
	الأونروا	نعم	لا	نعم	لا	نعم ست سنوات غير قابلة للتجديد	نعم سنة واحدة	عدة عقود متتالية بعد فترة الاختبار (سنة + سنتين + ثلاث سنوات)	نعم
	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة

(ب) محددة في خمس سنوات بموجب لوائح المؤسسة بشأن مدة الانتداب العادية للوظائف في المقر.

(ج) رئيس مكتب الأخلاقيات التابع للمؤسسة معيّن تعييناً مستمراً.

	المؤسسة	التعيين		الفصل أو العزل		الحد الزمني للولاية	فترة الاختبار	عدد العقود	القيود الواجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة
		من لادن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	من لادن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	رهناً بالحد الزمني للولاية	عدد السنوات	عدد العقود المبرمة خلال ولاية واحدة	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
	برنامج الأغذية العالمي	نعم	لا	نعم	لا	نعم أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة أربع سنوات	نعم سنة واحدة	ولاية كاملة، بعد فترة الاختبار (سنة + ثلاث سنوات)	نعم
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم	□ -	نعم	-	نعم خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة سنتين	..	..	نعم
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم	لا ^(د)	نعم	لا	نعم سبع سنوات غير قابلة للتجديد	نعم سنة واحدة	عدة عقود متتالية بعد فترة الاختبار (سنة + سنتين + أربع سنوات)	نعم
	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	-	نعم	-	نعم ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرتين، مدة كل واحدة منهما سنتان ^(د)	نعم سنة واحدة	ولاية كاملة، بعد فترة الاختبار	نعم

(د) لا يملك برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي لجنة خارجية مستقلة للمراجعة والرقابة. وقررت هيئة إدارة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في كانون الأول/ديسمبر 2020 إنشاء لجنة مستقلة للرقابة يعيّن أعضاؤها في عام 2021.

(هـ) ستراجع اختصاصات اللجنة لمراعاة هذه الاعتبارات.

(و) استناداً إلى القاعدة ذات الصلة من النظام الأساسي لموظفي المؤسسة بشأن مدة الخدمة القصوى.

	المؤسسة	التعيين		الفصل أو العزل		الحد الزمني للولاية	فترة الاختبار	عدد العقود	التقييد الواجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة
		من لادن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	من لادن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	رهنأ بالحد الزمني للولاية	عدد السنوات	عدد العقود المبرمة خلال ولاية واحدة	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
	منظمة الطيران المدني الدولي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم سبع سنوات غير قابلة للتجديد	نعم سنة واحدة	ولاية كاملة، بعد فترة الاختبار	نعم
	منظمة العمل الدولية	نعم	لا	نعم	لا	لا	نعم سنتين	تمديد العقد بعد فترة الاختبار رهنأ بالسلوك والأداء المرضيين	لا
	المنظمة البحرية الدولية	نعم	-	نعم	-	لا	..	-	لا
	الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	لا	نعم	لا	لا	نعم سنة واحدة	..	لا
	اليونسكو	نعم	لا	نعم	لا	نعم أربع سنوات غير قابلة للتجديد	نعم سنة واحدة	ولاية كاملة، بعد فترة الاختبار	نعم
	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	نعم	لا	نعم	لا	لا	نعم، سنة واحدة	..	لا
	منظمة السياحة العالمية	نعم	-	نعم	-	لا	-	-	لا
	الاتحاد البريدي العالمي	نعم بعد عملية مناقصة عامة	-	نعم	-	نعم ⁽³⁾ ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد	-	-	-

(ز) أُسندت وظيفة الأخلاقيات إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص.

	المؤسسة	التعيين		الفصل أو العزل		الحد الزمني للولاية	فترة الاختبار	عدد العقود	القيود الواجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة
		من لدن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	من لدن الرئيس التنفيذي	بالتشاور مع لجنة المراجعة والرقابة و/أو بموافقتها	رهنأ بالحد الزمني للولاية	عدد السنوات	عدد العقود المبرمة خلال ولاية واحدة	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
	منظمة الصحة العالمية	نعم (ج)	لا	نعم	لا	لا	..	-	لا
	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 4 سنوات	نعم سنة واحدة	ولاية كاملة، بعد فترة الاختبار	نعم
	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	لا	نعم	لا	انظر الاتحاد الدولي للاتصالات	انظر الاتحاد الدولي للاتصالات	انظر الاتحاد الدولي للاتصالات	انظر الاتحاد الدولي للاتصالات

(ح) تشير المعلومات إلى مدير مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات.

دور لجان المراجعة والرقابة إزاء وظيفة الأخلاقيات

المؤسسة	لدى المؤسسة لجنة للمراجعة والرقابة	تساعد لجنة المراجعة والرقابة هيئة الإدارة أو تسدي لها المشورة	تشمل ولاية لجنة المراجعة والرقابة أو اختصاصاتها مسائل الأخلاقيات	تستعرض لجنة المراجعة والرقابة وظيفة الأخلاقيات من الميزانية وملاك الموظفين	تستعرض لجنة المراجعة والرقابة احتياجات وظيفة الأخلاقيات من الميزانية وملاك الموظفين	مشاركة لجنة المراجعة والرقابة في عملية اختيار رئيس وظيفة الأخلاقيات أو تعيينه وفصله أو عزله	تصدر لجنة المراجعة والرقابة توصيات رسمية بشأن الأخلاقيات
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإداراتها ومكاتبها *	نعم	نعم	لا	نعم (جزئياً)	لا	لا	نعم
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مؤئل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرامج الأمم المتحدة	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	لا	لا
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	نعم	نعم ⁽¹⁾	لا	لا	لا	لا

(1) وترى لجنة الرقابة التابعة لمفوضية شؤون اللاجئين أن الأخلاقيات، وإن لم ترد صراحة في اختصاصاتها، فهي متضمنة في مسؤوليتها عن استعراض فعالية نظام المساءلة. ولذلك كانت الأخلاقيات بنداً منتظماً في جدول أعمال هذه اللجنة.

	المؤسسة	لدى المؤسسة لجنة للمراجعة والرقابة	تساعد لجنة المراجعة والرقابة هيئة الإدارة أو تسدي لها المشورة	تشمل ولاية لجنة المراجعة والرقابة أو اختصاصاتها مسائل الأخلاقيات	تستعرض لجنة المراجعة والرقابة وظيفة الأخلاقيات والميزانية وملاك الموظفين	تستعرض لجنة المراجعة والرقابة احتياجات وظيفة الأخلاقيات من الأداء الإجمالي لوظيفة الأخلاقيات	مشاركة لجنة المراجعة والرقابة في عملية اختيار رئيس وظيفة الأخلاقيات أو تعيينه وفصله أو عزله	تصدر لجنة المراجعة والرقابة توصيات رسمية بشأن الأخلاقيات
	اليونيسيف	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	لا	نعم
	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	لا	نعم	نعم	لا	لا	لا
	الأونروا	نعم	لا	نعم	نعم	لا	لا	لا
	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	لا	لا
	برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لا(ب)	-	-	-	-	-	-
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا	نعم
	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	-	-	-	-	-	-
	منظمة الطيران المدني الدولي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

(ب) قررت هيئة إدارة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في كانون الأول/ديسمبر 2020 إنشاء لجنة مستقلة للرقابة. ولم تكن اختصاصات هذه اللجنة متاحة في وقت إجراء هذا الاستعراض.

	المؤسسة	لدى المؤسسة لجنة للمراجعة والرقابة	تساعد لجنة المراجعة والرقابة هيئة الإدارة أو تسدي لها المشورة	تشمل ولاية لجنة المراجعة والرقابة أو اختصاصاتها مسائل الأخلاقيات	تستعرض لجنة المراجعة والرقابة وظيفة الأخلاقيات الميزانية وملاك الموظفين	تستعرض لجنة المراجعة والرقابة احتياجات وظيفة الأخلاقيات من الأداء الإجمالي لوظيفة الأخلاقيات	مشاركة لجنة المراجعة والرقابة في عملية اختيار رئيس وظيفة الأخلاقيات أو تعيينه وفصله أو عزله	تصدر لجنة المراجعة والرقابة توصيات رسمية بشأن الأخلاقيات
	منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا	لا
	المنظمة البحرية الدولية	لا	-	-	-	-	-	-
	الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	نعم	لا(ج)	لا	لا	لا	لا
	اليونسكو	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	لا	نعم
	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	نعم	نعم	لا	لا	لا	لا	لا
	منظمة السياحة العالمية	لا	-	-	-	-	-	-
	الاتحاد البريدي العالمي	لا	-	-	-	-	-	-
	منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	لا(د)	لا	لا	لا	لا
	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

(ج) وافق مجلس الاتحاد الدولي للاتصالات في عام 2018 على الاختصاصات المنقحة للجنة الاستشارية الإدارية المستقلة التي شملت المسؤولية عن الأخلاقيات. بيد أن الاختصاصات المنقحة لم تقدم إلى مؤتمر المندوبين المفوضين للاتحاد الذي عقد في عام 2018، ومن ثم لم تُعتمد. والإمكانية التالية للموافقة على هذا التنقيح هي في مؤتمر المندوبين المفوضين الذي سيعقد في عام 2022. وفي غضون ذلك، وعلى أساس "اتفاق شرف"، تواصل اللجنة الاستشارية الإدارية المستقلة تغطية المسائل المتصلة بالأخلاقيات.

(د) جعلت لجنة المراجعة والرقابة التابعة لمنظمة الصحة العالمية، بالاتفاق مع القيادة العليا للمنظمة، الأخلاقيات بنداً "بحكم الواقع" في جدول أعمالها العادي. ويجري حالياً تنقيح اختصاصات اللجنة. ومن المتوقع أن يشمل التنقيح المسؤولية عن الأخلاقيات.

المرفق السادس

وظيفة الأخلاقيات: العدد الإجمالي لطلبات الحصول على الخدمات والمشورة، والموظفين المدربين، والمشاركين في برنامج
إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح

	المؤسسة	العدد الإجمالي للمسائل التي عولجت (طلبات الحصول على الخدمات والمشورة)						العدد الإجمالي للموظفين المدربين			العدد الإجمالي للمشاركين المستعرضين في برنامج إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ لألمم المتحدة؛ وإداراتها ومكاتبها*	الأمم المتحدة	980 ^(أ)	1 671 ^(ب)	1 490	1 966	2 141	1 681	99 427	124 503	107 999	5 937	6 157	5 904
* على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/201 5/3	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مؤل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرنامج الأمم المتحدة	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	643	836	995	1 067	1 120	1 143	14 998	17 524	18 199	1 394	1 276	1 459
	صندوق الأمم المتحدة للسكان	390	372	443	397	309	430	864	1 338	1 150	515	542	542
	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ^(ج)	حوالي 105	153	191	316	458	420	13 438	حوالي 14 500	13 282	1 716	2 104	2 223

(أ) طلبات الحصول على الخدمات والمشورة الواردة بين 1 آب/أغسطس 2014 و31 آب/أغسطس 2015.

(ب) نظراً للتغير في الفترة المشمولة بالتقرير، تحتوي الفترة 2015-2016 على بيانات تغطي 18 شهراً، من 1 آب/أغسطس 2015 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2016.

(ج) طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات فقط.

	المؤسسة	العدد الإجمالي للمسائل التي عولجت (طلبات الحصول على الخدمات والمشورة)						العدد الإجمالي للموظفين المدربين			العدد الإجمالي للمشاركين المستعرضين في برنامج إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
	اليونيسيف	323	321	634	738	788	555	2 786	9 925	حوالي 15 000	2 160	1 613	1 626
	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	498	621	961	1 055	868	970	^(د) 411	^(د) 432	1 392	810	851	893
	الأونروا	299	295	316	293	320	286	1 015	780	750	691	829	^(د) 76 ^(ج) 1 161
	هيئة الأمم المتحدة للمرأة ^(ج)	..	..	..	..	..	..	..	2 072	..	135	154	..
	برنامج الأغذية العالمي	^(ج) 252	^(ج) 343	1 229	1 830	1 752	1 177	حوالي 14 000	حوالي 17 000	حوالي 18 000	1 830	2 069	2 618
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ^(ج)	97	145	205	234	249	124	662	1 091	حوالي 76 في المائة من الموظفين	134	198	467
الوكالات المتخصصة	منظمة الأغذية والزراعة ^(ج)	193	218	251	302	209	288	حوالي 800 6	حوالي 3 500	..	410	411	..

(د) أشارت المؤسسة إلى عدد الموظفين الذين أكملوا الدورة الإلزامية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في عام 2018. بيد أن أعداد المشاركين في الدورات الأخرى غير متوفرة.

(هـ) أشارت المؤسسة إلى عدد الموظفين الذين أكملوا الدورة الإلزامية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في عام 2019. بيد أن أعداد المشاركين في الدورات الأخرى غير متوفرة.

(و) برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية.

(ز) برنامج بيان المصالح الخاص بالموظفين المحليين

(ح) تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة خدمات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.

	المؤسسة	العدد الإجمالي للمسائل التي عولجت (طلبات الحصول على الخدمات والمشورة)						العدد الإجمالي للموظفين المدربين			العدد الإجمالي للمشاركين المستعرضين في برنامج إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية ^(ط)	..	..	..	92 ^(ب)	202	206	986	2 311	..	201	342	669
	منظمة الطيران المدني الدولي ^(ج)	..	..	85	68	58	63	140	250	746	149	149	156
	منظمة العمل الدولية ^(د)	..	22	34	40	36	..	490	928	..	164 ^(هـ)	161	..
	المنظمة البحرية الدولية ^(و)	..	..	..	13	24	23	37 ^(ز)	19	..	39	44	50
	الاتحاد الدولي للاتصالات ^(ح)	..	..	50	.. ^(ط)	26	52	0	82	جميع الموظفين المستهدفين	107	168	72
	اليونسكو	260	262	355	313	354	362	595	571	1 229	407	422	449
	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ^(ث)	..	..	..	..	18	40	..	566	..	295	498	..
	منظمة السياحة العالمية ^(ي)	..	..	..	16	24	15	لا يوجد تدريب	156	0	15	20	20
	الاتحاد البريدي العالمي ^(ك)	..	..	..	1	0	2	215	252	..	57 ^(ل)	57	52

(ط) من أيار/مايو إلى كانون الأول/ديسمبر 2018.

(ي) يتولى أمين الخزانة والمراقب المالي للمؤسسة إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية.

(ك) الموظفون فقط.

(ل) ظل منصب موظف الأخلاقيات في المؤسسة شاغراً من أيار/مايو 2018 إلى حزيران/يونيه 2019.

(م) أسند برنامج إقرارات الذمة المالية إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص.

المؤسسة	العدد الإجمالي للمسائل التي عولجت (طلبات الحصول على الخدمات والمشورة)						العدد الإجمالي للموظفين المدربين			العدد الإجمالي للمشاركين المستعرضين في برنامج إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
منظمة الصحة العالمية (ج)	26	48	حوالي 70	حوالي 110	حوالي 200	حوالي 400	جميع الموظفين	جميع الموظفين	95 في المائة من الموظفين	1 452	1 710	4 726 (د)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية (ج)	16	36	40	98	55	50	500	470	412	105	105	111
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (ج)	..	..	15	15	22	25	..	..	140	43 (هـ)	47	..

(ن) يشمل هذا العدد الموظفين والخبراء أو المستشارين الخارجيين.

(م) يتولى إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية مكتب الرقابة الداخلية التابع للمؤسسة.

المرفق السابع

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات: وضع المعايير ودعم السياسات، وتوفير التدريب، وتقديم المشورة والتوجيه فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010

المؤسسة	(أ) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع المعايير ودعم السياسات، بما في ذلك - نون حصر - الهدايا، والأوسمة وشهادات التقدير، وتضارب المصالح، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة الإقرار المالي	(ب) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع البرامج التدريبية الإلزامية (دورات تدريبية أولية ودورات تدريبية لتجديد المعلومات) وحلقات العمل لجميع موظفي المؤسسة	(ج) ينشئ مكتب الأخلاقيات موقعاً شبكياً بشأن وظيفة الأخلاقيات في المؤسسة، يكون شاملاً ويحدث بانتظام	(د) يستجيب مكتب الأخلاقيات لطلبات المشورة والتوجيه خلال مواعيد زمنية محددة	(هـ) يحتفظ مكتب الأخلاقيات بسجلات بالمشورة والتوجيه المقدمين	(و) يُنسّق مكتب الأخلاقيات مع الجهات المعنية الأخرى التابعة للأمانة لضمان اتساق المشورة والتوجيه المقدمين إلى الموظفين
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإداراتها ومكاتبها*	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
* على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
اليونيسيف	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

	المؤسسة	(أ) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع المعايير ودعم السياسات، بما في ذلك - نون حصر - الهدايا، والأوسمة وشهادات التقدير، وتضارب المصالح، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة الإفراج المالي	(ب) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع البرامج التدريبية الإلزامية (دورات تدريبية أولية ودورات تدريبية لتجديد المعلومات) وحلقات العمل لجميع موظفي المؤسسة	(ج) ينشئ مكتب الأخلاقيات موقعاً شبكياً بشأن وظيفة الأخلاقيات في المؤسسة، يكون شاملاً ويحدث بانتظام	(د) يستجيب مكتب الأخلاقيات لطلبات المشورة والتوجيه خلال مواعيد زمنية محددة	(هـ) يحتفظ مكتب الأخلاقيات بسجلات بالمشورة والتوجيه المقدمين	(و) يُنسّق مكتب الأخلاقيات مع الجهات المعنية الأخرى التابعة للأمانة لضمان اتساق المشورة والتوجيه المقدمين إلى الموظفين
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
هيئات الأمم المتحدة للمرأة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

	المؤسسة	(أ) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع المعايير ودعم السياسات، بما في ذلك - نون حصر - الهدايا، والأوسمة وشهادات التقدير، وتضارب المصالح، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة الإقرار المالي	(ب) يتولى مكتب الأخلاقيات الدور القيادي في وضع البرامج التدريبية الإلزامية (دورات تدريبية أولية ودورات تدريبية لتجديد المعلومات) وحلقات العمل لجميع موظفي المؤسسة	(ج) ينشئ مكتب الأخلاقيات موقعاً شبكياً بشأن وظيفة الأخلاقيات في المؤسسة، يكون شاملاً ويحدث بانتظام	(د) يستجيب مكتب الأخلاقيات لطلبات المشورة والتوجيه خلال مواعيد زمنية محددة	(هـ) يحتفظ مكتب الأخلاقيات بسجلات بالمشورة والتوجيه المقدمين	(و) يُنسّق مكتب الأخلاقيات مع الجهات المعنية الأخرى التابعة للأمانة لضمان اتساق المشورة والتوجيه المقدمين إلى الموظفين
	منظمة السياحة العالمية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	الاتحاد البريدي العالمي	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
	منظمة الصحة العالمية	نعم	لا ^(أ)	نعم	نعم	نعم	نعم
	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم

ملاحظة: ترد معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 في الوثيقة JIU/REP/2010/3.

(أ)

أبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن التدريب الإلزامي قيد الإعداد في عام 2021.

المرفق الثامن

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و 2020

	المؤسسة	(أ) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم	(ب) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويستعرضها في إطار شروط السرية التامة	(ج) تشمل طرائق تلقي مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم على استخدام خط اتصال مباشر وعنوان بريد إلكتروني مكرس لذلك	(د) يستعرض مكتب الأخلاقيات الشكاوى على وجه السرعة	(هـ) يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً للانتقام المزعوم، ويطلب إجراء تحقيق رسمي إذا خلص إلى وجود دعوى ظاهرة الواجهة	(و) يُبلغ مكتب الأخلاقيات مقدم الشكاوى كتابياً بنتيجة الاستعراض الأولي والتحقيق	(ز) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى أن الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم غير جدية أو كيدية	(ح) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى أن الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم غير جدية أو كيدية
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإدارتها ومكاتبها *	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مؤئل الأمم المتحدة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
صناديق وبرامج الأمم المتحدة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
اليونيسيف	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا

المؤسسة	(أ) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم	(ب) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويستعرضها في إطار شروط السرية التامة	(ج) تشمل طرائق تلقي مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم على استخدام خط اتصال مباشر وعنوان بريد إلكتروني مكرس لذلك	(د) يستعرض مكتب الأخلاقيات الشكاوى على وجه السرعة	(هـ) يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً للانتقام المزعوم، ويطلب إجراء تحقيق رسمي إذا خلص إلى وجود دعوى ظاهرة الواجهة	(و) يُبلغ مكتب الأخلاقيات مقدم الشكاوى كتابياً بنتيجة الاستعراض الأولي والتحقيق	(ز) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى وجود انتقام	(ح) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى أن الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم غير جدية أو كيدية
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
الأونروا	لا ^(أ)	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
منظمة الطيران المدني الدولي	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا

(أ) يُعهد بإدارة سياسة حماية المبلغين عن المخالفات إلى إدارة خدمات الرقابة الداخلية.

المؤسسة	(أ) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم	(ب) يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى ويستعرضها في إطار شروط السرية التامة	(ج) تشمل طرائق تلقي مكتب الأخلاقيات للشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم على استخدام خط اتصال مباشر وعنوان بريد إلكتروني مكرس لذلك	(د) يستعرض مكتب الأخلاقيات الشكاوى على وجه السرعة	(هـ) يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً للانتقام المزعوم، ويطلب إجراء تحقيق رسمي إذا خلص إلى وجود دعوى ظاهرة الواجهة	(و) يُبلغ مكتب الأخلاقيات مقدم الشكاوى كتابياً بنتيجة الاستعراض الأولي والتحقيق	(ز) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى وجود انتقام	(ح) يُبلغ مكتب الأخلاقيات الرئيس التنفيذي بالحالات التي يُخلص فيها إلى أن الشكاوى المتعلقة بالانتقام المزعوم غير جدية أو كيدية
المنظمة البحرية الدولية	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
اليونسكو	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	لا	لا
منظمة السياحة العالمية	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
الاتحاد البريدي العالمي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	نعم	نعم (جزئياً) لا يوجد خط اتصال مباشر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا

ملاحظة: ترد معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 في الوثيقة JIU/REP/2010/3.

المرفق التاسع

مسؤوليات مكتب الأخلاقيات بموجب برنامج إقرارات الذمة المالية أو بيان المصالح فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش
المشتركة لعامي 2010 و 2020

المؤسسة	(أ) يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح فيما يتعلق بجميع الموظفين المعنيين من غير موظفي مكتب الأخلاقيات	(ب) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح ويتابعها، على النحو المطلوب	(ج) يجري مكتب الأخلاقيات عملية تحقق من عينة عشوائية من إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح لتقييم مدى دقتها	(د) يقدم موظفو مكتب الأخلاقيات إقراراتهم المتعلقة بالذمة المالية أو بيان المصالح إلى الرئيس التنفيذي	(هـ) يستعرض مكتب الشؤون القانونية إقرارات الذمة المالية أو إعلانات بيان المصالح التي يقدمها موظفو مكتب الأخلاقيات، ويتحقق منها
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإداراتها ومكاتبها*	نعم	نعم	نعم	لا: إلى مراجع خارجي مستقل	لا: من لدن مراجع خارجي مستقل
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
* على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مؤئل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرامج الأمم المتحدة	نعم	نعم	نعم	لا: يقدم رئيس مكتب الأخلاقيات وموظفوه إقراراتهم وإعلاناتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يقدم رئيس مكتب الأخلاقيات وموظفوه إقراراتهم وإعلاناتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	نعم	نعم	لا: إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: من لدن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	لا: إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: من لدن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات
اليونيسيف	نعم	نعم	نعم	لا: إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: من لدن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات

المؤسسة	(أ) يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح فيما يتعلق بجميع الموظفين المعنيين من غير موظفي مكتب الأخلاقيات	(ب) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح ويتابعها، على النحو المطلوب	(ج) يجري مكتب الأخلاقيات عملية تحقق من عينة عشوائية من إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح لتقييم مدى دقتها	(د) يقدم موظفو مكتب الأخلاقيات إقراراتهم المتعلقة بالذمة المالية أو بيان المصالح إلى الرئيس التنفيذي	(هـ) يستعرض مكتب الشؤون القانونية إقرارات الذمة المالية أو إعلانات بيان المصالح التي يقدمها موظفو مكتب الأخلاقيات، ويتحقق منها
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	نعم	لا ^(أ)	لا: إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: من لدن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات
الأونروا	لا: يقدم الموظفون الدوليون إقراراتهم وإعلاناتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات نعم: فيما يتعلق بالموظفين المحليين ^(ب)	لا: يقدم الموظفون الدوليون إقراراتهم وإعلاناتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات نعم: فيما يتعلق بالموظفين المحليين	لا: يقدم الموظفون الدوليون إقراراتهم وإعلاناتهم إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات نعم: فيما يتعلق بالموظفين المحليين	لا: إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: من لدن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	لا	لا: يقدم رئيس مكتب الأخلاقيات إقراره وإعلانه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: من لدن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات فيما يتعلق برئيس مكتب الأخلاقيات
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
	نعم: (بيان المصالح) انظر الأمم المتحدة فيما يتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية	نعم: (بيان المصالح) انظر الأمم المتحدة فيما يتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية	نعم: (بيان المصالح) انظر الأمم المتحدة فيما يتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية	لا: إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات (برنامج إقرارات الذمة المالية)	لا: إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات (برنامج إقرارات الذمة المالية)
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة الوكالة الدولية للطاقة الذرية منظمة الطيران المدني الدولي	نعم نعم نعم	نعم نعم نعم	لا لا نعم	لا: من لدن مقدم خدمات خارجي لا لا

(أ) غُلِّقت عملية التحقق بين عامي 2014 و2020.

(ب) برنامج بيان المصالح الخاص بالموظفين المحليين

المؤسسة	(أ) يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح فيما يتعلق بجميع الموظفين المعنيين من غير موظفي مكتب الأخلاقيات	(ب) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح ويتابعها، على النحو المطلوب	(ج) يجري مكتب الأخلاقيات عملية تحقق من عينة عشوائية من إقرارات الذمة المالية وإعلانات بيان المصالح لتقييم مدى دقتها	(د) يقدم موظفو مكتب الأخلاقيات إقراراتهم المتعلقة بالذمة المالية أو بيان المصالح إلى الرئيس التنفيذي	(هـ) يستعرض مكتب الشؤون القانونية إقرارات الذمة المالية أو إعلانات بيان المصالح التي يقدمها موظفو مكتب الأخلاقيات، ويتحقق منها
منظمة العمل الدولية	لا (ج)	لا	لا	لا	لا
المنظمة البحرية الدولية	نعم	نعم	لا	لا	لا
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	نعم	نعم	نعم	لا: من لدن موظف الأخلاقيات، باستثناء إقرار موظف الأخلاقيات وإعلانه للذين يدلي بهما إلى الأمين العام
اليونسكو	نعم	نعم	لا	لا: إلى مدير دائرة الرقابة الداخلية	لا: من لدن مدير دائرة الرقابة الداخلية
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	نعم	نعم	لا	لا: إلى المدير العام لإدارة المشاريع والعمليات	لا: من لدن المدير العام لإدارة المشاريع والعمليات
منظمة السياحة العالمية	نعم (بيان المصالح)	نعم (بيان المصالح)	نعم (بيان المصالح)	لا	لا
الاتحاد البريدي العالمي	لا (د)	لا	لا	– (هـ)	–
منظمة الصحة العالمية	نعم (بيان المصالح)	نعم (بيان المصالح)	نعم (بيان المصالح)	لا: يستخدم موظفو مكتب الأخلاقيات نفس النظام الإلكتروني الذي يستخدمه الموظفون الآخرون	لا: من لدن مدير مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم	لا	لا
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا (د)	لا	لا	لا	لا

ملاحظة: ترد معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 في الوثيقة JIU/REP/2010/3.

(ج) يديرها أمين الخزانة والمراقب المالي للمؤسسة.

(د) أسندت إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية إلى مقدم خدمات آخر من القطاع الخاص غير الذي أسندت إليه وظيفة الأخلاقيات.

(هـ) يضطلع بوظيفة الأخلاقيات مقدم خدمات خارجي من القطاع الخاص.

(و) يديرها مكتب الرقابة الداخلية.

التزام الرؤساء التنفيذيين إزاء وظيفة الأخلاقيات فيما يتعلق بتطبيق معايير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2010 و2020

المؤسسة	(أ) يكفل الرئيس التنفيذي كتابةً حق رئيس وظيفة الأخلاقيات في المشاركة في جميع اجتماعات كبار الإداريين	(ب) يعقد الرئيس التنفيذي لقاء مفتوحاً سنوياً مع الموظفين، يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات	(ج) يقدم الرئيس التنفيذي إقراراً بالنزاهة المالية إلى مكتب الأخلاقيات	(د) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرار النزاهة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي ويتحقق منه	(هـ) يُفصّل علناً على أساس طوعي عن إقرار النزاهة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي في عامي 2017 و2018
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإداراتها ومكاتبها* * على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	نعم (جزئياً)	نعم	نعم	نعم	نعم
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	لا
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	نعم، في عام 2017
مؤهل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	نعم، في عام 2018
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	نعم
صناديق وبرامج الأمم المتحدة	نعم	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم (جزئياً)	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	نعم
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم (جزئياً)	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	نعم
اليونيسيف	نعم (جزئياً)	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم (جزئياً)	لا	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	نعم

	المؤسسة	(أ) يكفل الرئيس التنفيذي كتابةً حق رئيس وظيفة الأخلاقيات في المشاركة في جميع اجتماعات كبار الإداريين	(ب) يعقد الرئيس التنفيذي لقاء مفتوحاً سنوياً مع الموظفين، يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات	(ج) يقدم الرئيس التنفيذي إقراراً بالذمة المالية إلى مكتب الأخلاقيات	(د) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرار الذمة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي ويتحقق منه	(هـ) يُفصح علناً على أساس طوعي عن إقرار الذمة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي في عامي 2017 و2018
	الأونروا	لا ^(أ)	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	نعم
	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	لا ^(ب)	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا
	برنامج الأغذية العالمي	لا	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	نعم
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	نعم
	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم (جزئياً)	نعم	لا: يقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	لا: يتولى ذلك مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات	نعم
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	لا	نعم	نعم	نعم	لا
	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم (جزئياً)	نعم	نعم	نعم	لا
	منظمة الطيران المدني الدولي	نعم (جزئياً)	نعم	نعم	نعم إذا اختير أثناء عملية التحقق العشوائي	لا
	منظمة العمل الدولية	لا	نعم	لا	لا	لا
	المنظمة البحرية الدولية	نعم (جزئياً)	لا	لا	لا	لا
	الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم (جزئياً)	نعم	نعم	نعم	لا
	اليونسكو	لا	لا	نعم	نعم	لا
	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لا	نعم	نعم	نعم	لا
	منظمة السياحة العالمية	لا	لا	نعم	نعم	لا

(أ) يحضر رئيس وظيفة الأخلاقيات الاجتماعات الشهرية للجنة الإدارة، رغم عدم إدراج ذلك في اختصاصات وظيفة الأخلاقيات.

(ب) لا يوجد في هيئة الأمم المتحدة للمرأة منصب موظف الأخلاقيات.

المؤسسة	(أ) يكفل الرئيس التنفيذي كتابةً حق رئيس وظيفة الأخلاقيات في المشاركة في جميع اجتماعات كبار الإداريين	(ب) يعقد الرئيس التنفيذي لقاءً مفتوحاً سنوياً مع الموظفين، يتضمن جدول أعماله بنداً محدداً بشأن الأخلاقيات	(ج) يقدم الرئيس التنفيذي إقراراً بالذمة المالية إلى مكتب الأخلاقيات	(د) يستعرض مكتب الأخلاقيات إقرار الذمة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي ويتحقق منه	(هـ) يُفصح علناً على أساس طوعي عن إقرار الذمة المالية المقدم من الرئيس التنفيذي في عامي 2017 و2018
الاتحاد البريدي العالمي	-	نعم	لا	لا	لا
منظمة الصحة العالمية	نعم (جزئياً) مدير مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات	نعم	لا	لا	لا
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم (جزئياً)	نعم	نعم	نعم	لا
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	نعم	نعم	نعم	لا

ملاحظة: ترد معايير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2010 في الوثيقة JIU/REP/2010/3.

المرفق الحادي عشر، الجزء الأول

تزويد وظيفة الأخلاقيات بالموارد (في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018)

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2018 (بالملايين) ⁽²⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
الأمم المتحدة؛ إداراتها ومكاتبها* * على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	6 790,4 دولار أمريكي ⁽³⁾	2,376 دولار أمريكي	2,376 دولار أمريكي	حوالي 54 000	37 505 ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾	13 ⁽⁶⁾
العمليات الميدانية للأمم المتحدة وبعثاتها السياسية	7 462,5 دولار أمريكي 1) تموز/يوليه 2018 - 20 حزيران/يونيه 2019 ⁽⁷⁾	انظر أعلاه	انظر أعلاه	100 035 ⁽⁸⁾	17 407 ⁽⁹⁾	انظر أعلاه
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	69,2 دولار أمريكي ⁽¹⁰⁾	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	542 ⁽¹¹⁾	492 ⁽¹²⁾	انظر الأمم المتحدة

- (1) معدلات سعر الصرف لصندوق النقد الدولي لعام 2018.
- (2) بناء على المعلومات المقدمة من المؤسسات، ما لم يشر إلى خلاف ذلك.
- (3) A/74/5 (Vol. I).
- (4) A/74/82.
- (5) يشمل العدد 37 505 الأعداد الواردة بعده والمتعلقة بموظفي العمليات الميدانية للأمم المتحدة وبعثاتها السياسية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، على النحو الوارد في الوثيقة A/75/591.
- (6) يعكس هذا الرقم عدد موظفي مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. ولا يعمل في المكتب إلا الموظفون.
- (7) A/74/5 (Vol. II).
- (8) المرجع نفسه.
- (9) A/74/82.
- (10) A/74/5 (Vol. I)، يرد المبلغ في مجموع إيرادات الأمم المتحدة (الميزانية العادية).
- (11) معلومات قدمتها المؤسسات.
- (12) A/74/82، أدرج عدد الموظفين في العدد الإجمالي لموظفي الأمم المتحدة.

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لعام 2018 (بالملايين) ⁽²⁾	الميزانية التشغيلية لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	741,8 دولار أمريكي	741,8	انظر الأمم المتحدة	2 341 ⁽¹¹⁾	1 292 ⁽¹³⁾	انظر الأمم المتحدة
مؤئل الأمم المتحدة	178,7 دولار أمريكي	178,7	انظر الأمم المتحدة	826 ⁽¹¹⁾	350 ⁽¹⁴⁾	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	409,1 دولار أمريكي ⁽¹⁵⁾	409,1	انظر الأمم المتحدة	1 159 ⁽¹¹⁾	704 ⁽¹⁶⁾	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرامج الأمم المتحدة						
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	5 517,0 دولار أمريكي	5 517,0	0,186 دولار أمريكي	18 147 ⁽¹¹⁾	7 203 ⁽¹⁷⁾	4
صندوق الأمم المتحدة للسكان	1 209,3 دولار أمريكي	1 209,3	0,056 دولار أمريكي	6 547 ⁽¹¹⁾	2 785 ⁽¹⁸⁾	2
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	4 338,3 دولار أمريكي	4 338,3	0,652 دولار أمريكي	16 310 ⁽¹¹⁾	11 867 ⁽¹⁹⁾	14
اليونيسيف	6 675,8 دولار أمريكي	6 675,8	0,051 دولار أمريكي	18 321 ⁽¹¹⁾	14 396 ⁽²⁰⁾	4
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	942,5 دولار أمريكي	942,5	0,122 دولار أمريكي	4 439 ⁽¹¹⁾	756 ⁽²¹⁾	3
الأونروا	1 295,2 دولار أمريكي	1 295,2	0,019 دولار أمريكي	29 628 ⁽²²⁾	188 ⁽²³⁾	3

(13) المرجع نفسه.

(14) المرجع نفسه.

(15) A/74/5 (Vol. I)، يرد المبلغ في مجموع إيرادات الأمم المتحدة (الميزانية العادية).

(16) A/74/82، أدرج عدد الموظفين في العدد الإجمالي لموظفي الأمم المتحدة.

(17) A/74/82.

(18) A/74/5/Add.8.

(19) A/74/82.

(20) المرجع نفسه.

(21) المرجع نفسه.

(22) A/74/5/Add.4.

(23) A/74/82.

	المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2018 (بالملايين)	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لعام 2018 (بالملايين) ⁽²⁾	الميزانية التشغيلية لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
هيئة الأمم المتحدة للمرأة برنامج الأغذية العالمي	404,7 دولار أمريكي	404,7	0 دولار أمريكي ⁽²⁴⁾	0 دولار أمريكي ⁽²⁴⁾	0 دولار أمريكي ⁽²⁴⁾	1 891 ⁽²⁵⁾	990 ⁽²⁶⁾	انظر الأمم المتحدة
	7 368,3 دولار أمريكي	7 368,3	0,224 دولار أمريكي ⁽²⁷⁾	0,224 دولار أمريكي ⁽²⁷⁾	0,224 دولار أمريكي	16 858 ⁽²⁸⁾	1 499 ⁽²⁹⁾	10
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	120,1 دولار أمريكي	120,1	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	1 287 ⁽³⁰⁾	323 ⁽³¹⁾	انظر الأمم المتحدة
	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	218,7 دولار أمريكي	218,7	0,008 دولار أمريكي	0,008 دولار أمريكي	808 ⁽³²⁾	680 ⁽³³⁾	1
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	1 629,0 دولار أمريكي	1 629,0	0,063 دولار أمريكي	0,063 دولار أمريكي	11 532 ⁽¹¹⁾	3 121 ⁽¹¹⁾	1
	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	585,0 يورو	688,2	0,01 يورو	0,012 دولار أمريكي	3 200 ⁽¹¹⁾	2 507 ⁽¹¹⁾	2
	منظمة الطيران المدني الدولي	321,5 دولار كندي	247,3	0,016 دولار كندي	0,012 دولار أمريكي	933 ⁽¹¹⁾	702 ⁽¹¹⁾	1

(24) يقدم مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات خدمات الأخلاقيات مجاناً.

(25) A/74/5/Add.12.

(26) A/74/82.

(27) معلومات قدمتها المؤسسة.

(28) تقرير الأداء السنوي لبرنامج الأغذية العالمي لعام 2018، المرفق الخامس.

(29) المرجع نفسه.

(30) A/74/5 (Vol. III).

(31) A/74/82.

(32) UNAIDS/PCB(44)/CRP1.

(33) UNAIDS/PCB(44)/19.8.

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2018 (بالملايين)	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لعام 2018 (بالملايين) ⁽²⁾	الميزانية التشغيلية لعام 2018 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
منظمة العمل الدولية	708,3 دولار أمريكي	708,3	0 دولار أمريكي	0 دولار أمريكي	3 102 ⁽³⁴⁾	3 102 ⁽³⁵⁾	0,25 ⁽³⁶⁾
المنظمة البحرية الدولية	57,9 جنيه استرليني	77,2	0,015 جنيه استرليني	0,02 دولار أمريكي	410 ⁽¹¹⁾	270 ⁽¹¹⁾	1
الاتحاد الدولي للاتصالات	176,4 فرنك سويسري	180,0	0,000 فرنك سويسري	0,000 دولار أمريكي	1 077 ⁽¹¹⁾	762 ⁽¹¹⁾	1,3 ⁽³⁷⁾
اليونسكو	683,8 دولار أمريكي	683,8	0,114 دولار أمريكي	0,114 دولار أمريكي	4 500 ⁽¹¹⁾	2 240 ⁽¹¹⁾	4
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	217,6 يورو	256,0	0,009 يورو	0,011 دولار أمريكي	2 128 ⁽¹¹⁾	666 ⁽¹¹⁾	2 ⁽³⁸⁾
منظمة السياحة العالمية	22,0 يورو	25,9	0,003 دولار أمريكي	0,004 دولار أمريكي	140 ⁽³⁹⁾	81 ⁽⁴⁰⁾	0,1
الاتحاد البريدي العالمي	74,3 فرنك سويسري	75,8	0 065 فرنك سويسري ⁽⁴¹⁾	0,066 دولار أمريكي	270 ⁽¹¹⁾	268 ⁽¹¹⁾	–
منظمة الصحة العالمية	2 901,4 دولار أمريكي	2 901,4	0,170 دولار أمريكي	0,170 دولار أمريكي	12 617 ⁽¹¹⁾	7 958 ⁽¹¹⁾	2
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	430,6 فرنك سويسري	439,4	0,099 دولار أمريكي	0,102 دولار أمريكي	1 536 ⁽¹¹⁾	1 084 ⁽⁴²⁾	1
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	87,8 فرنك سويسري	89,6	0,000 فرنك سويسري	0,000 دولار أمريكي	405 ⁽¹¹⁾	324 ⁽¹¹⁾	0,2 ⁽⁴³⁾

(34) GB.335/PFA/11.

(35) المرجع نفسه.

(36) حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وابتداء من عام 2022، سيكون لدى منظمة العمل الدولية منصب واحد لموظف الأخلاقيات على أساس التفرغ.

(37) يشير العدد 1,3 إلى 0,8 لموظف الأخلاقيات و0,5 لموظف من فئة الخدمات العامة. وظلت الوظيفة من الفئة الفنية شاغرة من أيار/مايو 2018 حتى حزيران/يونيه 2019.

(38) يشير العدد 2 إلى وظيفة واحدة من الفئة الفنية ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة.

(39) A/23/6، الأرقام في 1 تموز/يوليه 2019.

(40) المرجع نفسه.

(41) يشمل هذا المبلغ 38 000 فرنك سويسري لخدمات الأخلاقيات التي تقدمها شركة من القطاع الخاص، و27 000 فرنك سويسري لإدارة برنامج إقرارات النمة المالية من جانب شركة أخرى من القطاع الخاص.

(42) المنظمة العالمية للملكية الفكرية، "موظفو الويبو: قدرة على المشاركة والابتكار والتكيف، القوى العاملة 2020".

(43) تتشارك المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ووظيفة الأخلاقيات مع الاتحاد الدولي للاتصالات. وظلت الوظيفة من الفئة الفنية شاغرة من أيار/مايو 2018 حتى حزيران/يونيه 2019.

المرفق الحادي عشر، الجزء الثاني

تزويد وظيفة الأخلاقيات بالموارد (في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019)

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بالملايين)	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (بالملايين) ⁽²⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وإداراتها ومكاتبها* * على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3	6 896,6 ⁽³⁾	6 896,6	2,369 دولار أمريكي	2,369	حوالي 53 000	36 574 ⁽⁴⁾	13 ⁽⁶⁾
العمليات الميدانية للأمم المتحدة وبعثاتها السياسية	7 340,5 دولار أمريكي ⁽⁷⁾ (1 تموز/يوليه 2019 – 30 حزيران/يونيه 2020)	7 340,5	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	93 364 ⁽⁸⁾	15 788 ⁽⁹⁾	انظر الأمم المتحدة

(1) معدلات سعر الصرف لصندوق النقد الدولي لعام 2019.

(2) بناء على المعلومات المقدمة من المؤسسات، ما لم يشر إلى خلاف ذلك.

(3) A/75/5 (Vol. I).

(4) A/75/591.

(5) يشمل العدد 36 574 الأعداد الواردة بعده والمتعلقة بموظفي العمليات الميدانية للأمم المتحدة وبعثاتها السياسية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، على النحو الوارد في الوثيقة A/75/591.

(6) A/75/591. يعكس هذا الرقم عدد موظفي مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. ولا يعمل في المكتب إلا الموظفون.

(7) A/75/5(Vol. II).

(8) المرجع نفسه.

(9) A/75/591.

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بالملايين)	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽²⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	70,7 دولار أمريكي ⁽¹⁰⁾	70,7	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	591	488	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	837,7 دولار أمريكي ⁽¹¹⁾	837,7	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	2 205	1 330	انظر الأمم المتحدة
مؤئل الأمم المتحدة	172,3 دولار أمريكي ⁽¹²⁾	172,3	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	893 ⁽¹³⁾	358	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	458,1 دولار أمريكي ⁽¹⁴⁾	458,1	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	1 027	755	انظر الأمم المتحدة
صناديق وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي	4 829,1 دولار أمريكي ⁽¹⁵⁾	4 829,1	0,186 دولار أمريكي	0,186	18 691 ⁽¹⁶⁾	7 160	5
صندوق الأمم المتحدة للسكان	1 409,2 دولار أمريكي ⁽¹⁷⁾	1 409,2	0,056 دولار أمريكي	0,056	4 543	2 935	2
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	4 183,1 دولار أمريكي ⁽¹⁸⁾	4 183,1	0,765 دولار أمريكي	0,765	17 418	12 573	14

(10) A/75/7. نفقات الميزانية العادية لعام 2019.

(11) A/75/5/Add.7.

(12) A/75/5/Add.9.

(13) A/75/591/Add.1.

(14) A/75/5/Add.10.

(15) A/75/5/Add.1.

(16) معلومات قدمتها المؤسسات.

(17) A/75/5/Add.8.

(18) A/75/5/Add.6.

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بالملايين)	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (بالملايين) ⁽²⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
اليونيسيف	6 412,3 دولار أمريكي ⁽¹⁹⁾	6 412,3	0,045 دولار أمريكي	0,045	19 982	15 278	5
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	1 211,8 دولار أمريكي ⁽²⁰⁾	1 211,8	0,125 دولار أمريكي	0,125	5 038	823	4
الأونروا	1 000,8 دولار أمريكي ⁽²¹⁾	1 000,8	0,015 دولار أمريكي	0,015	28 615 ⁽²²⁾	191	2
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	527,4 دولار أمريكي ⁽²³⁾	527,4	0,000 دولار أمريكي	0,000	2 862 ⁽²⁴⁾	1 100	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأغذية العالمي	8 271,6 دولار أمريكي ⁽²⁵⁾	8 271,6	0,368 دولار أمريكي ⁽²⁶⁾	0,368	18 346 ⁽²⁷⁾	1 638	12
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	125,3 دولار أمريكي ⁽²⁸⁾	125,3	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	1 577	353	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	230,4 دولار أمريكي ⁽²⁹⁾	230,4	0,024 دولار أمريكي	0,024	835 ⁽³⁰⁾	696	1

(19) A/75/5/Add.3.

(20) A/75/5/Add.11.

(21) A/75/5/Add.4.

(22) المرجع نفسه.

(23) A/75/5/Add.12.

(24) المرجع نفسه.

(25) WFP/EB.A/2020/6-A/1.

(26) معلومات قدمتها المؤسسة.

(27) تقرير الأداء السنوي لبرنامج الأغذية العالمي لعام 2019، المرفق الخامس.

(28) A/75/5 (Vol. III).

(29) UNAIDS/PCB(46)/20.12.

(30) UNAIDS/PCB(46)/CRP3.

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽²⁾	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
الوكالات المتخصصة	1 660,9 دولار أمريكي ⁽³¹⁾	0,037 دولار أمريكي	12 642	3 130	1
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	580,7 يورو ⁽³²⁾	0,036 يورو	2 960	2 570	2
منظمة الطيران المدني الدولي	297,3 دولار كندي ⁽³³⁾	0,016 دولار كندي	943	703	1
منظمة العمل الدولية	758,2 دولار أمريكي ⁽³⁴⁾	0,142 دولار أمريكي	3 241 ⁽³⁵⁾	3 241	0,25 ⁽³⁶⁾
المنظمة البحرية الدولية	60,5 جنيه استرليني ⁽³⁷⁾	0,015 جنيه استرليني	301 ⁽³⁸⁾	271	1
الاتحاد الدولي للاتصالات	187,2 فرنك سويسري ⁽³⁹⁾	0,000 فرنك سويسري	1 040	802	1,3 ⁽⁴⁰⁾
اليونسكو	659,3 دولار أمريكي ⁽⁴¹⁾	0,114 دولار أمريكي	4 718	2 308	4

(31) C. 2021/6 A.

(32) GC(64/4).

(33) منظمة الطيران المدني الدولي، التقرير السنوي لعام 2019: استراتيجيات الدعم - الشؤون المالية - مقتطفات من البيانات المالية المدققة، متاح على www.icao.int/annual-report-2019/Pages/supporting-strategies-finances-extracts-of-the-audited-financial-statements.aspx

(34) ILC.109/FIN/2019.

(35) GB.340/PFA/12.

(36) حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وابتداء من عام 2022، سيكون لدى منظمة العمل الدولية منصب واحد لموظف الأخلاقيات على أساس التفرغ.

(37) التقرير المالي للمنظمة البحرية الدولية وبياناتها المالية المراجعة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.

(38) معلومات قدمتها المؤسسة.

(39) C20/42 (Rev.1)-E.

(40) يشير العدد 1,3 إلى 0,8 لموظف الأخلاقيات و0,5 لموظف من فئة الخدمات العامة. وظلت الوظيفة من الفئة الفنية شاغرة من أيار/مايو 2018 حتى حزيران/يونيه 2019.

(41) البيانات المالية لليونسكو لعام 2019.

المؤسسة	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بالملايين)	مجموع الإيرادات حسب البيانات المالية المراجعة لعام 2019 (بعد إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة) ⁽¹⁾	الميزانية التشغيلية لوظيفة الأخلاقيات لعام 2019 (إعادة حسابها بملايين دولارات الولايات المتحدة)	مجموع عدد العاملين (الموظفين وغير الموظفين) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	مجموع عدد موظفي مكتب الأخلاقيات الداخلي
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	239,9 يورو ⁽⁴²⁾	269,6	0,009 يورو	0,011	2 097	671
منظمة السياحة العالمية	20,8 يورو ⁽⁴⁴⁾	23,4	0,003 يورو	0,004	150	84
الاتحاد البريدي العالمي	74,6 فرنك سويسري ⁽⁴⁵⁾	75,4	0 054 فرنك سويسري ⁽⁴⁶⁾	0 055	269	249
منظمة الصحة العالمية	3 116,1 دولار أمريكي ⁽⁴⁸⁾	3 116,1	0,170 دولار أمريكي	0,170	13 936	8 233
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	457,0 فرنك سويسري ⁽⁴⁹⁾	461,6	0,099 دولار أمريكي	0,102	1 427	1 091 ⁽⁵⁰⁾
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	90,8 فرنك سويسري ⁽⁵¹⁾	91,7	0,000 فرنك سويسري	0,000	408	325
						0,2 ⁽⁵²⁾

(42) IDB.48/3-PBC.36/3.

(43) يشير العدد 1,5 إلى 0,5 لوظيفة من الفئة الفنية و1,0 لوظيفة من فئة الخدمات العامة.

(44) CE/112/3(d) rev.1.

(45) البيانات المالية للاتحاد البريدي العالمي، الفترة المالية المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.

(46) يشمل هذا المبلغ 30 000 فرنك سويسري لخدمات الأخلاقيات التي تقدمها شركة من القطاع الخاص، و24 000 فرنك سويسري لإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية من جانب شركة أخرى من القطاع الخاص.

(47) يتولى مقدم خدمات من القطاع الخاص توفير خدمات الأخلاقيات.

(48) A73/25.

(49) WO/PBC/31/8.

(50) المنظمة العالمية للملكية الفكرية، "موظفو الويبو: قدرة على المشاركة والابتكار والتكيف، القوى العاملة 2020".

(51) EC-72/INF.6.1(1).

(52) انظر الاتحاد الدولي للاتصالات. وظلت الوظيفة من الفئة الفنية شاغرة من أيار/مايو 2018 حتى حزيران/يونيه 2019.

مصدر تعاريف النزاهة لمختلف المؤسسات المشاركة

المؤسسة	مصدر التعريف
الأمانة العامة للأمم المتحدة	يُرد تعريف المؤسسة للنزاهة في إطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات على النحو التالي: "التصرف وفقاً للقواعد الأخلاقية، والعمل على أساس معايير السلوك المتبعة في الأمم المتحدة، واتخاذ إجراءات فورية في حالة الوقوف على سلوك غير مهني أو غير أخلاقي، أو أي انتهاك آخر لمعايير الأمم المتحدة".
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نشرنا الأمين العام ST/SGB/2005/22 و ST/SGB/2007/11.
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	تعرف المؤسسة هذا المصطلح في سياستها لعام 2019 بشأن الرقابة المستقلة بأنه "حجر الزاوية لجميع السلوكيات الأخلاقية الذي يكفل الالتزام بمدونات الأخلاقيات والممارسات المقبولة. فالموضوعية والاستقلالية والحكمة المهنية والسرية كلها عناصر من عناصر النزاهة". ويُستخدم هذا المصطلح على نطاق أوسع في المؤسسة لوصف الإجراءات والتدابير الرامية إلى الحد من جميع أشكال سوء السلوك أو القضاء عليها وتعزيز معايير السلوك الرفيعة، مع تجسيد قيم النزاهة والحس المهني والتنوع.
اليونيسيف	شرح موجز في ميثاق قيم المؤسسة.
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	أدرجت النزاهة التنظيمية أو المؤسسية في التعريف الذي صاغته المؤسسة للأخلاقيات.
الأونروا	شرح موجز في الكتيب.
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	شرح موجز في إطار القيم والكفاءات.
برنامج الأغذية العالمي	أدرجت معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية (2013) ضمن الإطار القانوني للمؤسسة في إطار دليلها للموارد البشرية وتعميم المدير التنفيذي OED2013/021 الذي يتضمن الإشارة التالية إلى "النزاهة": "يشمل مفهوم النزاهة المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة جميع جوانب سلوك الموظفين المدنيين الدوليين، ومنها صفات الأمانة والصدق والحياد وعدم الفساد. وهي صفات أساسية مثل صفتي الكفاءة والفعالية المنصوص عليهما أيضاً في الميثاق".
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	يقترح التعريف الذي تحدده المؤسسة لمصطلح النزاهة من المعايير الأخلاقية، حيث تؤكد على قيم الأمانة والشفافية والصدق والحياد وعدم الفساد.
منظمة الأغذية والزراعة	لا يوجد تعريف رسمي.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا يعرف إطار المؤسسة "النزاهة التنظيمية"؛ بيد أن سياستها المتعلقة بمكافحة الغش تنص على ما يلي: "تلتزم الوكالة بثقافة مناهضة للغش. وكما هو مبين أدناه، ينعكس هذا الالتزام فيما يلي: (أ) المعايير المتوقعة من العاملين في الوكالة التحلي بها؛ (ب) نظم الوكالة لإدارة المخاطر والرقابة الداخلية؛ (ج) المبادرات المتخذة لتوفير التدريب والتوعية بشأن الالتزامات الأخلاقية والممارسات المالية السليمة؛ (د) التدابير الرامية إلى درء المخاطر الناشئة عن الاستعانة بالمتعاقدين؛ (هـ) التدابير الرامية إلى منع المخاطر الناشئة أثناء عملية التوظيف".
منظمة العمل الدولية	على الرغم من أن المؤسسة تشير إلى معايير السلوك والنزاهة التي يتوقع من جميع المسؤولين مراعاتها (انظر الفقرتين 1 و 2 من نظام إدارة الوثائق الداخلية رقم 76)، فإنها لا تحدد هي أيضاً تعريفاً رسمياً للنزاهة.
المنظمة البحرية الدولية	لا يوجد تعريف رسمي.
الاتحاد الدولي للاتصالات	مدونة الأخلاقيات (الخاصة بالمؤسسة).

اليونسكو	مدونة ومعايير السلوك (الخاصة بالمؤسسة).
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	مدونة قواعد السلوك الأخلاقي (الخاصة بالمؤسسة).
منظمة السياحة العالمية	مدونة ومعايير السلوك (الخاصة بالمؤسسة).
منظمة الصحة العالمية	يرد تعريف المؤسسة للنزاهة التنظيمية في مدونتها للأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، وهو كما يلي: "التصرف وفقاً للمبادئ الأخلاقية والتحلي بحسن النية والأمانة الفكرية والإنصاف".
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	ترد تعريفات محددة للنزاهة في مدونة الأخلاقيات.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	ترد تعريفات محددة للنزاهة في مدونة الأخلاقيات.

لم تعتمد أي مؤسسة حتى الآن تعريفاً خاصاً بها للنزاهة. خلاصة القول إن أي مؤسسة لم تعتمد تعريفاً خاصاً بها لمصطلح النزاهة، في حين أن جميعها تعرف النزاهة من خلال بعض الوثائق الأخرى، مثل النظام الأساسي للموظفين، ومدونات ومعايير السلوك، ومدونات الأخلاقيات، والأطر القانونية، والكتيبات.

المرفق الثالث عشر

الأخلاقيات خارج نطاق منظومة الأمم المتحدة

ألف - المعايير، والممارسات الجيدة، والمقاييس المرجعية في القطاعين العام والخاص

1- يمكن ملاحظة كل من القواسم المشتركة والاختلافات المهمة في وظائف الأخلاقيات التابعة لها. من الواضح أن القيود والاحتياجات المحددة للقطاعين العام والخاص خارج نطاق منظومة الأمم المتحدة من حيث ما يمكن وينبغي أن تفعله وظيفة الأخلاقيات للمؤسسة المعنية، تختلف بحسب كيانات القطاعين العام والخاص وكذلك بحسب مختلف أنواع المؤسسات داخل القطاع العام. وتشكل منظومة الأمم المتحدة جزءاً من ذلك القطاع، ولكن مؤسساتها تشترك في بعض الخصائص المحددة والمميزة التي ليست بالضرورة موجودة أو لها ذلك القدر من الأهمية في أنواع أخرى من الكيانات العامة. ومن الأمثلة الأساسية على ذلك حصانة مؤسسات الأمم المتحدة من الاختصاص الإقليمي وإعفاؤها النسبي من القوانين الوطنية في المواقع التي يوجد فيها كل منها، وهو ما يسمح لها باعتماد "قوانينها" وإجراءاتها الداخلية بحرية أكبر من الكيانات العامة الأخرى، ومن ثم يجعل "رقابتها" الأخلاقية المستقلة والفعالة من الداخل ذات أهمية خاصة.

2- خمسة عوامل رئيسية تشكل وظيفة الأخلاقيات. واكب تطوّر هذه الوظيفة داخل مختلف تلك الأفرقة والأفرقة الفرعية خلال العقود القليلة الماضية، عن كثب، الاحتياجات والقيود الخاصة المذكورة آنفاً، فشكّلتها هذه الأخيرة تشكيلاً حاسماً. وقد وقف الاستعراض الحالي على خمسة عوامل أساسية تحدّد أهمية وظيفة الأخلاقيات ونضجها وطريقة عملها في مؤسسة معينة:

(أ) مستوى التوقعات المتعلقة بالمعايير الأخلاقية والسلوك ذي الصلة للكيان المعني التي تُعتبر مناسبة في ذلك السياق (هذه التوقعات هي عموماً أعلى في حالة المؤسسات غير الربحية منها في حالة القطاع الخاص)؛

(ب) السياقات الثقافية والقانونية التي يتعين على الكيان أن يعمل فيها، سواء في "قاعدته الأصلية" أو في البيئات التي ينخرط فيها. وعلى الرغم من الاختلافات المهمة، مبدئياً، بين الأخلاقيات ومجرد الامتثال للقوانين، فإن الامتثال للقوانين والمستوى السابق الوجود لتسامح المجتمع تجاه أي تجاوزات لا يزالان يُحدثان فرقاً؛

(ج) مهمتها أو ولايتها أو نوع عملها، إذ من الواضح أن العمل الإنساني يُحدث توقعات أخلاقية عالية جداً؛

(د) نوع وحجم المخاطر المحددة التي تترتب على أي خروج على السلوك الأخلاقي الكامل (كما في البحوث الطبية أو استكشاف الفضاء أو تكنولوجيا الجينات)؛

(هـ) المهنية، والتطور، ومستوى الرقابة التي تمارس على عمليات الكيان المعني. إذ تتخلل وظيفة أخلاقيات ناضجة وراسخة الاستراتيجية المؤسسية بأكملها وتعتبرها الإدارة والموظفون على حد سواء مساهماً أساسياً في تحقيق أهداف الكيان.

3- "عولمة" تدريبية لولايتها. غير أنه فيما وراء هذه الخصائص المحددة المشتركة بين أعضاء كل فريق فرعي والمستوى غير المتكافئ لتطور أو نضج وظائف الأخلاقيات التابعة لمؤسسات محدّدة داخل كل فريق، ظهر في غضون ذلك ما يمكن اعتباره ولاية أساسية نموذجية لوظيفة الأخلاقيات في أي نوع

من المؤسسات ذي حجم وأهمية معينة، إلى جانب الأنشطة الأساسية والمعايير والمؤشرات والمقاييس المرجعية المرتبطة بها، ومنها هيكل الرصد والتقييم ذو الصلة.

4- **محددات معايير الأخلاقيات الجديدة ومصادرها الأساسية.** جرى وضع هذه المعايير والقواعد والممارسات الأخلاقية - ومنها وحدات التدريب والاعتماد ذات الصلة لاختصاصيي الأخلاقيات المستقبليين - واختبارها في تطبيقها العملي، وصقلها تدريجياً بفضل جهود البحث والتدريب التي تبذلها الجامعات، والمؤسسات غير الحكومية، ومعاهد الأخلاقيات المتخصصة المجانية، والجمعيات، والمراكز الفكرية، مثل معهد أخلاقيات العمل الذي يوجد مقره في لندن (الذي يشارك مشاركة فعالة في جميع الأنشطة الاستشارية المتعلقة بالأخلاقيات منذ عام 1986)، ومركز ماركولا للأخلاقيات التطبيقية، وتحالف قيادة أخلاقيات العمل، وغيرها الكثير.

5- **تجمع مجموعة من المقاييس المرجعية العالمية الشاملة في مجال الأخلاقيات والنزاهة بين العمليات والنتائج من أجل تقييم جودة وظيفة الأخلاقيات.** من المبادرات المتعددة الرامية إلى تحسين وظيفة الأخلاقيات استناداً إلى مقاييس مرجعية قابلة للقياس تمكّن من إجراء تقييم موضوعي ومقارن بين مختلف البيئات، يتسم الإصدار الذي نشره استشاريان خاصان، هما دوينسكي وريختر، في عام 2020، بعنوان "المقاييس المرجعية العالمية للأخلاقيات والنزاهة" بنهج عملي قابل للتطبيق على جميع أنواع المؤسسات.

6- **الفئات الرئيسية المستخدمة في نظام وضع المقاييس المرجعية المذكور آنفاً.** تقوم المنظومة على ثلاثة مفاهيم شاملة هي: أساس الأخلاقيات، والثقافة الأخلاقية، والمخاطر. وينقسم كل من هذه المفاهيم إلى عدد من الفئات، تتضمن كل فئة منها دورها خمسة مستويات من الإنجاز، من صفر (غير نشط) إلى 100 بالمائة (منجز بالكامل أو "ممارسة فضلى"). ويتألف المفهوم الشامل الأول، وهو أساس الأخلاقيات، من الفئات الأربع التالية: الرؤية والهدف والغايات؛ والقيادة؛ والموارد المتعلقة بالأخلاقيات؛ والامتثال القانوني والسياسات والقواعد. ويتألف ثاني هذه المفاهيم الشاملة، وهو الثقافة الأخلاقية، من الفئات الخمس التالية: الثقافة المؤسسية؛ والجزاء والعقاب؛ والمسؤولية الاجتماعية والاستدامة؛ والتواصل في مجال الأخلاقيات؛ والتدريب والتعليم المتعلقان بالأخلاقيات. أمّا ثالث هذه المفاهيم الشاملة، وهو جانب المخاطر، فيشمل الفئات الست التالية: تقييم المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات؛ ومعالجة سوء السلوك بين الأشخاص؛ والتبليغ عن المخالفات وإجراء التحقيقات؛ وتضارب المصالح؛ والسرية والشفافية؛ والرشوة والفساد.

7- **تمكّن طريقة وضع المقاييس المرجعية هذه من تقييم جميع أنواع المؤسسات من حيث مستوى تقدمها في مجال الأخلاقيات.** يمكن تقييم أداء المؤسسات في مجال الأخلاقيات بتطبيق مستويات الإنجاز الخمسة (0 أو 25 أو 50 أو 75 أو 100 في المائة) تطبيقاً مطّرداً على كل فئة من الفئات، التي يمكن أن تكون أكثر ارتباطاً بالعملية أو بالنتائج. وتيسيراً لهذا التقييم، اقترح الاستشاريان قائمة مفصلة بالتأكدات المتعلقة بكل فئة، التي يمكن التنبؤ من أنها صحيحة أو صحيحة جزئياً أو خاطئة أو غير قابلة للتطبيق. ومع أن كل هذه التأكدات لا يسهل قياسها، فإنها تحتوي في مجملها على السمات الرئيسية التي ينبغي أن تكون علامة على ثقافة للأخلاقيات جيّدة الأداء، ومن ثم فإنه من الواضح أن إجراء هذا التقييم المفصل عملية مفيدة.

8- **دور اختصاصيي الأخلاقيات وغيرهم من الخبراء.** كان مساهمون مهمون آخرون في التطور الرائع لوظيفة الأخلاقيات وفي التقدم الواضح الذي أحرز في درجة مهنتها الملحوظة عموماً خلال العقدين الماضيين - ولا يزالون - مسؤولي الأخلاقيات والاختصاصيين النشطين "في الطليعة" داخل مختلف المؤسسات، إضافة إلى مجموعة متنوعة من الخبراء في مجالات ذات صلة، كالامتثال، أو وظيفة أمين المظالم، أو المراجعة الداخلية، أو وظيفة التحقيق، الذين وضعوا جميعاً واجبات لوظائفهم المحددة ترتبط ارتباطاً وثيقاً وتتداخل تداخلاً جزئياً مع مجال الأخلاقيات المؤسسية أو أخلاقيات العمل.

9- غير أن التعاريف الأساسية للأخلاقيات لا تزال غامضة إلى حد ما ومتباينة جداً. على الرغم من التقدم المثير للإعجاب الذي تحقق بفضل جميع جهود البحث ووضع المفاهيم المذكورة آنفاً، ما زالت لا توجد معايير مقبولة عمومًا ولا جهة معترف بها عالميًا تسنّ المعايير لوظيفة الأخلاقيات عمومًا، على غرار الجهات الموجودة التي تضع المعايير لوظيفة أمين المظالم⁽¹⁾، والمراجعة الخارجية⁽²⁾ والداخلية⁽³⁾، والتحقيقات⁽⁴⁾. وفيما يلي بعض الأمثلة على الطريقة التي عُرِف بها مفهوم الأخلاقيات: "أخلاقيات العمل هي دراسة معايير سلوك الشركات التي تعزز رفاهية الإنسان وتشجع الخير"⁽⁵⁾؛ أو "الأخلاقيات هي معايير السلوك التي نخبرنا بما ينبغي أن يفعله البشر في حياتهم الشخصية والمهنية"⁽⁶⁾؛ أو "تشير الأخلاقيات (العمل الصحيح) والنزاهة (طابع الشخصية) إلى الحرص على التفكير والعمل بطريقة مستقيمة في جميع جوانب إدارة مؤسسة وتسييرها"⁽⁷⁾.

10- يزيد الدمج المستمر للأخلاقيات مع الامتثال من إرباك الأمور. إذا كان المصطلحان "الأخلاقيات" و"الامتثال" لا يزالان للأسف يُستخدمان في كثير من الأحيان على نحو متبادل تقريباً، فإن الامتثال إنما يحدد معياراً لأدنى سلوك متوقع ومتسامح فيه، بحيث يكون على أي موظف لا يستوفي هذه المتطلبات الدنيا أن يتحمل عواقب ذلك (إنه مبدأ قائم على قواعد). أما الأخلاقيات، فتشجع على سلوك ينبغي أن يطمح الموظفون إلى بلوغه بغض النظر عما يمكن أن يكون عليه أدنى معيار قانوني للسلوك (مبدأ قائم على القيم).

11- "الأخلاقيات يبدأ حيث ينتهي القانون والنظام". يتعين إيلاء اهتمام خاص للنهج الذي يروج له معهد أخلاقيات العمل، والذي ينص على أن "الأخلاقيات تبدأ حيث ينتهي القانون والنظام"⁽⁸⁾. وترى المفتشة أن هذا النهج ملائم على نحو خاص لمنظومة الأمم المتحدة، التي تتمتع مؤسساتها بدرجة معينة من الحرية، في حدود المعايير القانونية التي تضعها الأجهزة التشريعية المعنية، في سنّ معاييرها القانونية الداخلية الخاصة بها (كالسياسات، والتعليمات الإدارية، وقواعد وأنظمة الموظفين أو القواعد والأنظمة المالية، إلخ). ومن الواضح أن هذه المعايير تؤثر إلى حد بعيد على ما يمكن اعتباره سلوكاً ممتثلًا، ومن ثم تتطلب نظامًا قويًا من الضوابط والموازن للحفاظ على "أسسها الأخلاقية" في جميع الأوقات.

12- تنظيم وظيفة الأخلاقيات خارج نطاق منظومة الأمم المتحدة. اكتشف الاستعراض الحالي أن (أ) المؤسسات المالية المتعددة الأطراف (مثل مجموعة البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، وبنك الاستثمار الأوروبي)؛ (ب) والمؤسسات الدولية وكيانات القطاع العام الأخرى، مثل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والاتحاد الأوروبي، ومجلس أوروبا؛ (ج)

- (1) معايير الممارسة الخاصة بالرابطة الدولية لأمناء المظالم.
- (2) المعايير الدولية لمراجعة الحسابات وعمليات الضمان والخدمات ذات الصلة التي وضعها مجلس المعايير الدولية لمراجعة الحسابات والضمان، ومدونة أخلاقيات المحاسبين المهنيين التي وضعها مجلس معايير الأخلاقيات الدولية للمحاسبين.
- (3) معايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية التي وضعها معهد المدققين الداخليين.
- (4) المبادئ والتوجيهات الموحدة للتحقيقات التي أقرها مؤتمر المدققين الدوليين.
- (5) مركز ماركولا للأخلاقيات التطبيقية، "What is Business Ethics"، متاح على www.scu.edu/ethics/focus-areas/business-ethics/resources/what-is-business-ethics.
- (6) قناة يوتيوب لمركز ماركولا للأخلاقيات التطبيقية، Government Ethics and Integrity: Establishing Public Trust - The Markkula Center for Applied Ethics - "1 تشرين الأول/أكتوبر 2010، متاح على www.youtube.com/watch?v=XV6hNF1zGk.
- (7) Joan Elise Dubinsky and Alan Richter, "Global Ethics and Integrity Benchmarks", p. iv, 2020.
- (8) قناة معهد أخلاقيات العمل على يوتيوب، "What ethical issues will be more important in the future?" 3 كانون الثاني/يناير 2016، متاح على www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

والمؤسسات غير الحكومية مثل منظمة الشفافية الدولية، ومنظمة أطباء بلا حدود؛ (د) والقطاع الخاص، كما يدل على ذلك الموقع الإلكتروني لتحالف قيادة أخلاقيات العمل، تتباين تصوراتها للأطر التنظيمية الخاصة بكل منها.

13- **المجموعة (أ)، المؤسسات المالية المتعددة الأطراف.** لا يبدو أن هناك فصلاً قاطعاً بين وظيفة الأخلاقيات والوظائف المماثلة الأخرى، مثل الرقابة أو الامتثال أو التحقيقات. فقضية سوء سلوك الموظفين، مثلاً، تنظرها وتحقق فيها إدارة الأخلاقيات والسلوك الوظيفي في مجموعة البنك الدولي، وهو أمر يتنافى مع الممارسة الجيدة المعمول بها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لا ينبغي بموجبها أن تتضمن ولاية وظيفة الأخلاقيات أي مسؤولية عن التحقيقات، لأسباب تتعلق بتحديد واضح للأدوار.

14- تشارك إدارة الأخلاقيات والسلوك الوظيفي أيضاً، إضافةً إلى الجانب التشغيلي من عملها، في مبادرات أبعد أمداً وأكثر "استراتيجية" من أجل تحسين البيئة الأخلاقية لمجموعة البنك الدولي، وذلك بالتركيز على الوقاية. ويشمل ذلك، مثلاً، خطة عمل لمنع الانتقام والتصدي له وتحليلاً للأسباب الجذرية لادعاءات إساءة استخدام موارد مجموعة البنك الدولي خلال العامين الماضيين، واستخلاصاً للدروس. وبخلاف إدارة الأخلاقيات والسلوك الوظيفي، تولى مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق النقد الدولي (الذي أنشئ في عام 2000) عن ولاية التحقيق في عام 2016. ويشبه مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق النقد الدولي من حيث التكوين والمسؤوليات الحالية وظائف الأخلاقيات التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. غير أن وظيفة الامتثال في بنك الاستثمار الأوروبي مكلفة بدعم الثقافة المؤسسية القائمة على القيم الأخلاقية والسلوك المهني، أي أنها تعمل عمل وظيفة الأخلاقيات أيضاً.

15- **المؤسسات الدولية الأخرى وكيانات القطاع العام في المجموعة (ب).** لا يوجد تصوّر موحد يمكن ملاحظته للدور والأطر التنظيمية لوظيفة الأخلاقيات في هذه الكيانات. ففي منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، يوجد منسق للأخلاقيات، دوره هو "دعم الإطار الأخلاقي للمؤسسة وتقديم المشورة والتوصيات بشأن المعضلات الأخلاقية"⁽⁹⁾. ووفقاً لإشعار حديث بشغور هذا المنصب، فإن منسق الأخلاقيات "يتبع إلى حد بعيد للأمين العام، ويعمل تحت الإشراف الإداري لمدير الموارد البشرية"⁽¹⁰⁾. وعلى الرغم من عدم توافر المزيد من المعلومات، فإنه يبدو أن وظيفة الأخلاقيات لا تتمتع بنفس المستوى من المؤسسية والاستقلالية الذي تتمتع به نظيراتها التابعة للأمم المتحدة.

16- **منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.** يبدو أن الموقع الإلكتروني لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أصبح متجاوزاً جزئياً على الأقل فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات. ففي الوقت الذي تدعو فيه مدونة قواعد السلوك الخاصة بهذه المؤسسة⁽¹¹⁾ القراء بالرجوع إلى وظيفة الموارد البشرية بشأن أي أسئلة تتعلق بمحتواها، توجد وظيفة مستقلة ومحايدة للأخلاقيات يديرها رئيس الأخلاقيات، المعين في مارس 2020. وهذه الوظيفة مسؤولة عن رصد فعالية إطار الأخلاقيات العام وإعداد تقارير عن هذه الفعالية، وتعزيز الوعي بالمعايير الأخلاقية للمؤسسة، وإسداء المشورة للموظفين على جميع المستويات وكذلك الأمين العام بشأن هذه المعايير. ويشرف رئيس الأخلاقيات أيضاً على سياسة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات، التي جرى تعزيزها في الآونة الأخيرة، فيتلقي ادعاءات الانتقام ويتخذ القرارات ويقدم التوصيات بشأنها.

(9) منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، "Working for the OSCE"، متاح على <https://jobs.osce.org/working-for-osce>.

(10) الإشعار بشغور المنصب الصادر في 19 آب/أغسطس 2020، متاح على <https://jobs.osce.org/vacancies/osce-ethics-co-ordinator-vnsecp01558>.

(11) مدونة قواعد السلوك لموظفي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2017)، الفقرة 47.

17- **الاتحاد الأوروبي.** المعلومات المتاحة عن الأخلاقيات على المواقع الإلكترونية للاتحاد الأوروبي محدودة وتتعلق في المقام الأول بالتوقعات الأخلاقية المتعلقة بمشاريعها البحثية، وهي ليست ذات صلة بالاستعراض الحالي. ووفقاً لوثيقة صادرة في عام 2014⁽¹²⁾، تدار الأخلاقيات بطريقة لامركزية، نظراً لوجود مراسل محلي للأخلاقيات داخل وحدة الموارد البشرية التابعة لمؤسسات الاتحاد الأوروبي. وعلى المستوى المركزي، توجد وحدة حقوق الموظفين وواجباتهم، التي يرجع إليها المراسلون المحليون في مجال الأخلاقيات، وهي مسؤولة عن السياسة العامة المتعلقة بأخلاقيات الموظفين. وإضافةً إلى ذلك، توجد اللجنة الأخلاقية المستقلة⁽¹³⁾، التي تنظر في قضايا الأخلاقيات الخاصة بمفوضي الاتحاد الأوروبي السابقين، وتنتظر كذلك - بناءً على طلب الرئيس - في قضايا الأخلاقيات الخاصة بالأعضاء الحاليين في المفوضية الأوروبية.

18- **مجلس أوروبا.** لم تنشأ وظيفة الأخلاقيات في هذه المؤسسة إلا في الآونة الأخيرة، في عام 2019. ومسؤول الأخلاقيات، وفقاً لولايته⁽¹⁴⁾، "يقدم التوجيه والمشورة بشأن القضايا الأخلاقية للموظفين ولأي شخص آخر يشارك في أنشطة مجلس أوروبا". غير أن ولاية مسؤول الأخلاقيات لا تشمل حماية المبلغين عن المخالفات، وهي مسؤولية نموذجية من مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات. وفضلاً على ذلك، يعيّن مسؤول الأخلاقيات من قبل الأمين العام وهو ليس مستقلاً عنه، لأنه يمكن تجديد ولايته مرة أو عدة مرات مُدداً لا تقل عن سنة واحدة، ولا يتجاوز إجمالها ثماني سنوات.

19- **المجموعة (ج)، المنظمات غير الحكومية مثل منظمة الشفافية الدولية.** نتيجة لاستعراض خارجي، أنشأت منظمة الشفافية الدولية نظاماً للأخلاقيات مكوناً من عنصرين رئيسيين هما: (أ) عملية التعلم الأخلاقي؛ و(ب) ممارسة الامتثال. ومن ثم، هناك دوران رئيسان هما: (أ) التّفات، ويتمثل دورهم في تقديم المشورة لموظفي منظمة الشفافية الدولية بشأن المسائل الأخلاقية؛ (ب) ومسؤول النزاهة، وهو قناة الإبلاغ عن انتهاكات النزاهة المشتبه بها. ويتبع هذا المنصب للمدير العام، ومن ثم فهو غير مستقل رسمياً ولكن له حق الوصول إلى لجنة الأخلاقيات التابعة لمجلس إدارة منظمة الشفافية الدولية.

20- **المجموعة (د)، القطاع الخاص.** في هذه المجموعة، لا يوجد دائماً فصل واضح بين الأخلاقيات والامتثال والرقابة. ففي بعض الكيانات، تنظر إدارة واحدة في الأخلاقيات والامتثال معاً. وفي كيانات أخرى، تكون ما تسمى بإدارة الأخلاقيات في الواقع مسؤولة أيضاً عن التحقيقات - وهي نشاط رقابي واضح يتعلق بحوادث عدم الامتثال. ومن ثم، يعرف تحالف قيادة أخلاقيات العمل نفسه بأنه محفل يمكن أعضاءه من التواصل مع "كبار المسؤولين القانونيين وكبار مسؤولي الأخلاقيات والامتثال"⁽¹⁵⁾.

21- **مايكروسوفت وإيه تي أند تي (AT&T).** ففي مايكروسوفت، مثلاً، أحد أبرز أعضاء تحالف قيادة أخلاقيات العمل، الذي صنفه معهد Ethisphere (مؤسس التحالف) في عام 2019 ضمن الشركات الأكثر أخلاقية في العالم للعام التاسع على التوالي، يشغل الرئيس وكبير الموظفين القانونيين منصب كبير موظفي مراقبة الامتثال في مايكروسوفت ويتحمل المسؤولية الكاملة عن إدارة برنامج الامتثال والأخلاقيات. وهو يتبع للرئيس التنفيذي مباشرة، ويتبع أيضاً، لهذا الغرض، مباشرةً للجنة المراجعة التابعة

(12) رسالة من رئيس المفوضية الأوروبية إلى أمين المظالم فيها (30 أيلول/سبتمبر 2014)، المرفق 4: الدليل العملي لأخلاقيات وسلوك الموظفين، متاح على www.ombudsman.europa.eu/pdf/en/58076.

(13) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن اللجنة في <https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee>.

(14) متاحة على www.coe.int/en/web/ethics/mandate.

(15) الموقع الإلكتروني لتحالف قيادة أخلاقيات العمل، متاح على <https://bela.ethisphere.com>.

لمجلس إدارة مايكروسوفت. ويشرف الرئيس وكبير الموظفين القانونيين، ممثلاً في نائب الرئيس ونائب المستشار العام للامتثال والأخلاقيات، على مكتب مراقبة الامتثال القانوني. ويلتزم نائب المستشار القانوني العام بإمكانية الوصول المباشر إلى لجنة المراجعة ويلتزم بتقديم التقارير إليها⁽¹⁶⁾. وبالمثل، في إيه تي أند تي (AT&T)، وهو عضو بارز آخر في تحالف قيادة أخلاقيات العمل وحاصل على جائزة أكثر الشركات أخلاقية في العالم من معهد Ethisphere في عام 2020، يتولى كبير موظفي مراقبة الامتثال في الشركة إدارة الأخلاقيات والامتثال معاً.

22- **اختلافات مهمة في المفاهيم الأخلاقية والتوقعات.** يغلب على مسألة الاستقلالية، مثلاً، أن تكون، كما ذكر سابقاً، أكثر أهمية في سياق الأمم المتحدة منه في سياقات أخرى، مثل المؤسسات المالية المتعددة الأطراف أو القطاع الخاص. وبالمثل، يغلب على التوقعات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي أن تكون أعلى في المؤسسات الدولية وكيانات القطاع العام منها في القطاع الخاص، الذي يتعرض للضغوط من أجل تحقيق الربحية.

باء - ممارسات المنظمات الدولية الأخرى في مجال الأخلاقيات

23- كما أجريت مقابلات مع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة التي يتناولها الاستعراض الحالي، فذلك أجريت مع مسؤولين من مؤسسات أخرى غير مشاركة بشأن الطريقة التي تؤدي بها مؤسساتهم وظيفة الأخلاقيات. وكانت هذه المؤسسات هي اللجنة التحضيرية التابعة لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمنظمة الدولية للهجرة.

24- **لا يوجد لدى منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، حتى الآن، وظيفة مخصصة للأخلاقيات.** يعزى هذا النقص إلى كونها منظمة تقنية مركزية صغيرة لا يتجاوز عدد موظفيها 270 موظفاً. ولذلك، فإن المسؤوليات الرئيسية المتعلقة بالأخلاقيات تضطلع بها كيانات داخلية أخرى، في حين يُعهد بالوظائف الأخرى ذات الصلة، مثل وظيفة أمين المظالم، إلى مصادر خارجية.

25- **لم تحصل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على وظيفة مخصصة للأخلاقيات إلا في عام 2017.** ففي ذلك العام، قرر أمينها العام إنشاء الوظيفة بناء على توصية من وظيفة المراجعة الداخلية. وقد سبقت مدونة قواعد سلوك لموظفي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إنشاء هذه الوظيفة، وذلك بالنظر إلى الدور الرائد والعمل البرنامجي لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد على المستوى القطري، ولا سيما بإدخال مدونات لقواعد السلوك في جميع الدول الأعضاء. وتُسند وظيفة الأخلاقيات إلى مسؤول واحد يغطي جميع موظفي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (نحو 3,700 موظف).

26- **في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، قرر رئيسه التنفيذي إنشاء وظيفة الأخلاقيات في عام 2011.** يتأسس مكتب الأخلاقيات التابع للصندوق مدير من الرتبة مد-1 مؤازر بموظف برتبة ف-4 وموظف برتبة خ ع-5، يغطيان جميع موظفي الصندوق (نحو 700 موظف، منهم نحو 500 موزعون في المقر و200 في مكاتب توجد خارج المقر). وتعيين رئيس مكتب الأخلاقيات محدود في ولاية من خمس سنوات غير قابلة للتجديد. ولا يحق لرئيس هذه الوظيفة الوصول إلى لجنة المراجعة، التي هي لجنة فرعية تابعة للمجلس التنفيذي ولا تقدم تقاريرها السنوية إلا إلى رئيس الصندوق.

27- مكتب الأخلاقيات والسلوك التابع للمنظمة الدولية للهجرة، أنشأه مديرها العام في عام 2014. يغطي مكتب الأخلاقيات والسلوك التابع للمنظمة الدولية للهجرة الموظفين وغير الموظفين والوكلاء الحكوميين، وتطبق مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة الدولية للهجرة عليهم جميعاً. ويترأس المكتب موظف برتبة ف-5 يساعده أربعة موظفين (منهم موظفان برتبة ف-4 وبرتبة ف-3). ويغطي المكتب نحو 300 موظف في المقر وأكثر من 10 000 موظف في العالم.

28- مدونة قواعد السلوك الخاصة بالصندوق الدولي للتنمية الزراعية مثلاً على الممارسات الجيدة. يتميز الصندوق عن تلك المؤسسات الأربع بممارسته الجيدة التي ترمي إلى التثبت من أن جميع الموظفين يدركون أنه يجب عليهم التقيد بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالصندوق. ويخضع الصندوق جميع موظفيه لشهادة سنوية تتعلق بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالصندوق. كذلك، يكون غير الموظفين ملزمين بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالصندوق مرة واحدة، عند بدئهم التعامل مع هذه المؤسسة.

