

Distr.: General  
30 August 2005  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



## الدورة الستون

البندان ١٢٢ و ١٢٣ من جدول الأعمال المؤقت\*  
التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير  
مجلس مراجعي الحسابات  
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

## تدابير لتعزيز المساءلة في الأمم المتحدة

## تقرير الأمين العام\*\*

موجز

يستجيب هذا التقرير لقرار الجمعية العامة ٥٩/٢٧٢، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، الذي طلبت فيه إلى الأمين العام أن يقدم سنويا تقريرا عما اتخذ من تدابير تهدف إلى تعزيز المساءلة في الأمانة العامة. ويأتي هذا التقرير في وقت واجهت فيه الأمم المتحدة مجموعة من التحديات لم يسبق لها مثيل. ولمواجهة هذه التحديات، أعاد الأمين العام النظر في آليات المساءلة والمراقبة القائمة ووضع مجموعة من التدابير تستند إلى أعمدة رئيسية ثلاثة، هي: المساءلة والشفافية والأخلاق.

\* A/60/150.

\*\* يُعزى التأخر في تقديم هذا التقرير إلى المشاورات المكثفة التي أجريت.

ويوجز التقرير هذه التدابير الجديدة وغيرها من التدابير التي سبق أن بدأ اتخاذها، ويعرضها تحت العناوين المواضيعية التالية: تدابير لتعزيز إطار المساءلة؛ تعزيز آليات المراقبة؛ كفالة السلوك الأخلاقي؛ تعزيز الشفافية؛ وغير ذلك من التدابير. إضافة إلى ذلك، يستجيب التقرير لطلبين آخرين للجمعية العامة وردا في القرارين ٢٦٤/٥٩ ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٢٦٤/٥٩ بء، المؤرخ ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ على التوالي، وهما أن يقدم تقريرا عما يلي: تحليل للخبرات التي اكتسبتها لجان مراجعة الحسابات مستمدا من استعراض أجرته الأمانة العامة؛ و (ب) التقدم المحرز فيما يتعلق بتحديد الفترة الزمنية لتنفيذ توصيات هيئات الرقابة، ويشكل كلا الطلبين جزءا لا يتجزأ من التدابير المتخذة لتحسين المساءلة.

## المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٥	٣-١	..... مقدمة - أولا
٥	١٤-٤	..... تدابير لتعزيز إطار المساءلة - ثانيا
٦	٧-٥	..... إعادة تشكيل فريق المساءلة ليصبح مجلس الأداء الإداري - ألف
٦	٨	..... تحسين صنع القرارات على المستوى التنفيذي - باء
٧	٩	..... إدخال برنامج تعريفي إلزامي لكبار المسؤولين - جيم
٧	١٢-١٠	..... تحديد توقعات الأداء في إنجاز البرامج - دال
٨	١٣	..... تحسين نظام تقييم الأداء - هاء
٩	١٤	..... اقتضاء المسؤولية المالية الشخصية لدى الموظفين - واو
		..... تقييم الخبرة التي اكتسبتها لجان مراجعة الحسابات والرقابة داخل منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى - ثالثا
٩	٢٢-١٥	..... تعزيز آليات الرقابة - رابعا
١٢	٣٨-٢٣	..... إنشاء لجنة الأمم المتحدة للرقابة - ألف
١٢	٢٨-٢٤	..... تعزيز آليات منع الاحتيال والفساد - باء
١٤	٣٢-٢٩	..... الجهود المبذولة لتعزيز مكتب خدمات الرقابة الداخلية - جيم
١٥	٣٥-٣٣	..... استعراض هياكل الإدارة وشكل تقارير المساءلة - دال
١٧	٥٠-٣٩	..... ضمان السلوك الأخلاقي - خامسا
١٧	٤٠	..... اقتراح إنشاء مكتب معني بالأخلاقيات في الأمم المتحدة - ألف
١٧	٤٢-٤١	..... الإقرار المالي من جانب كبار الموظفين - باء
		..... الحماية من الانتقام بسبب الكشف عن الإساءات أو الإبلاغ عن المخالفات والسلوك المشين - جيم
١٨	٤٣	..... تعزيز مدونة قواعد السلوك وقواعد تضارب المصالح - دال
١٨	٤٥-٤٤	..... إدماج الأخلاقيات في برامج تدريب الموظفين - هاء

١٩	٤٧	..... الحماية من المضايقة في مكان العمل	واو -
		..... الرد على ادعاءات بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي من قبل	زاي -
١٩	٤٩-٤٨	..... موظفين ميدانيين	
٢٠	٥٠	..... نشر المعلومات المتعلقة بقرارات الأمين العام في المسائل التأديبية	حاء -
٢١	٥٨-٥١	..... تعزيز الشفافية	سادسا -
٢١	٥٢	..... الوصول إلى المعلومات المتصلة بالأمم المتحدة	ألف -
٢١	٥٤-٥٣	..... اختيار كبار الموظفين وتعيينهم	باء -
٢٢	٥٥	..... فريق الاستعراض الرفيع المستوى	جيم -
٢٣	٥٧-٥٦	..... التحقق الخارجي من سلامة نظام المشتريات	دال -
٢٣	٥٨	..... معايير المحاسبة	هاء -
٢٣	٦٢-٥٩	..... الأطر الزمنية لتنفيذ توصيات هيئات الرقابة	سابعا -
٢٥	٦٥-٦٣	..... الاستنتاجات والتوصيات	
		المرفقات	
٢٦		..... إطار المساءلة	الأول -
٢٧		..... نتائج الدراسة الاستقصائية المتعلقة بلجان مراجعة الحسابات والرقابة	الثاني -
٢٨		..... تحديد الأطر الزمنية وحالة تنفيذ توصيات المجلس للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٢	الثالث -

## أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير إلى الجمعية العامة عملا بالفقرة ٩ من القرار ٢٧٢/٥٩، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، الذي كلفت فيه الجمعية العامة الأمين العام بأن يقدم سنويا تقريرا في إطار البند المعنون "استعراض الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، يتناول فيها التدابير الرامية إلى تعزيز المساءلة في الأمانة العامة. ويستجيب التقرير أيضا إلى الفقرة ١١ من القرار ٢٦٤/٥٩ ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ والفقرة ٧ من القرار ٢٦٤/٥٩ بقاء المؤرخ ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، اللذين طلبت فيهما الجمعية العامة على التوالي إجراء تقييم للخبرات التي اكتسبتها لجان مراجعة الحسابات في منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى، وتقييم للتقدم المحرز في تحديد الفترات الزمنية المطلوبة لتنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات.

٢ - وقد تم، منذ تقديم التقرير الأخير للأمين العام إلى الجمعية العامة المعنون "المساءلة والمسؤولية" الوارد في الوثيقة A/55/270 المؤرخة ٣ آب/أغسطس ٢٠٠٠، بذل جهود متواصلة لتعزيز المساءلة في الأمم المتحدة. غير أن الأمانة العامة تواجه في الوقت الحاضر مجموعة لم يسبق لها مثيل من التحديات التنظيمية التي كشفت عن أوجه قصور في الطريقة التي تجري بها عملها. لذلك فإن الأمين العام بصدد اتخاذ إجراءات إضافية ضمن السلطات المخولة له، لا سيما في المجالات الحساسة وهي إطار المساءلة والمراقبة والأخلاق والشفافية.

٣ - والتقرير مقسم إلى ستة أجزاء تغطي العناوين التالية: تدابير لتعزيز إطار المساءلة؛ وتقييم الخبرات التي اكتسبتها لجان مراجعة الحسابات؛ وإنشاء آليات المراقبة؛ وكفالة السلوك الأخلاقي؛ وتعزيز الشفافية؛ وتنفيذ توصيات هيئات المراقبة في الوقت المطلوب.

## ثانيا - تدابير لتعزيز إطار المساءلة

٤ - يستند إطار المساءلة في الأمم المتحدة إلى نظام تراتبي ترأسه الجمعية العامة ويمر عبر الأمين العام وكبار المديرين ثم المديرين في الرتب الوسطى ثم جميع الموظفين الآخرين. ويتضمن المرفق الأول من هذا التقرير عرضا تخطيطيا لهذا الهيكل والآليات التي تدعمه. وعند كل مستوى في هذا السلم التراتبي، من الأساسي أن تكون هناك مسؤوليات محددة بوضوح وتوقعات في مجال الأداء، وهناك آليات قائمة تتيح إجراء تقييم للأداء على المستويين الاعتيادي والرسمي. وتهدف التدابير الواردة وصفها في هذا الفرع من التقرير إلى كفالة ما يلي: (أ) أن يتلقى الأمين العام المشورة اللازمة ليتسنى له تقييم أداء كبار المديرين على النحو السليم؛ (ب) أن تفهم القرارات المتخذة على المستوى التنفيذي وتتبع بوضوح؛

(ج) أن يفهم كبار المديرين ما هو متوقع منهم؛ (د) أن تتحسن آلية التقييم الرسمي لجميع الموظفين بمن فيهم المديرين.

## ألف - إعادة تشكيل فريق المساءلة ليصبح مجلس الأداء الإداري

٥ - من خلال إصدار نشرة الأمم المتحدة ST/SGB/2005/13، التي أصبحت نافذة المفعول من ١٣ أيار/مايو ٢٠٠٥، أحل الأمين العام مجلس الأداء الإداري محل فريق المساءلة. فاختصاصات المجلس ومسؤولياته أوضح من اختصاصات الفريق وأفضل تحديداً. وسوف يتولى مجلس الأداء الإداري تقديم المشورة إلى الأمين العام حول المسائل المتعلقة بأداء كبار المديرين كل على حده. ومن مهامه القيام باستعراض توصيات لجنة المراقبة (انظر الفرع الرابع من هذا التقرير)، وكفالة أن ينصب عمل المديرين على المسائل الإدارية الجادة التي تحددها هيئات الرقابة التابعة له. وسيتولى أيضاً مراقبة الطريقة التي يمارس بها كبار المديرين جوانب السلطة التي فوضت إليهم، بما في ذلك أدائهم في تحقيق الأهداف الواردة في خطط عمل الموارد البشرية واستعراض نتيجة إجراءات إقامة العدل في الأمانة العامة لأغراض المساءلة الإدارية.

٦ - وسيتولى الأمين العام تعيين أعضاء مجلس الأداء الإداري لفترة سنتين قابلة للتجديد. وسوف تتألف عضوية المجلس من الرئيس الذي سينوب الأمين العام، وعضوين برتبة وكيل أمين عام وخبير خارجي في مجال الإدارة في القطاع العام.

٧ - وقد تولى نائب الأمين العام رئاسة الاجتماع التنظيمي الأول لمجلس الأداء الإداري المعقود في تموز/يوليه ٢٠٠٥، الذي أجرى استعراضاً للمصادر الحالية لبيانات الأداء الإداري. وطلب من إدارة الشؤون الإدارية أن تجري استعراضاً لطرق تقييم الأداء المتبعة في المنظمات الشبيهة الأخرى، وذلك بغية إعداد مقترحات لمجموعة من مؤشرات الأداء النوعي والكمي تغطي المهام البرنامجية والإدارية على السواء وتتيح إجراء تقييم على مستوى الرتب العليا لأداء كبار المديرين. ومن المتوقع أن ينظر المجلس في هذه المقترحات في اجتماعه القادم الذي سيعقد في الربع الأخير من عام ٢٠٠٥.

## باء - تحسين صنع القرارات على المستوى التنفيذي

٨ - أنشأ الأمين العام في عام ١٩٩٧ فريقاً من كبار المديرين، بوصف ذلك جزءاً من برنامج إصلاحه الأولي، وذلك إدراكاً منه للقيمة التي ينطوي عليها توفر قدرة على اتخاذ قرارات على مستويات عليا في الوقت المناسب، وفي محاولة تهدف إلى كفالة وجود آليات تضع كبار المديرين موضع المساءلة فيما يتعلق بإجراءات المتابعة. وتألف الفريق من جميع

رؤساء الإدارات في الأمانة العامة ومكاتب الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وبفضل ذلك، فقد تحسن التنسيق والاتساق داخل أسرة الأمم المتحدة منذ ذلك الحين. ولكن في واقع الممارسة، وفي حين شكل الفريق أداة نافعة حقيقية بوصفه هيئة لتبادل المعلومات، فقد تبين أنه أكبر حجما مما ينبغي لأغراض اتخاذ قرارات فعالة وفي حينها. ونتيجة لذلك، فقد تم إنشاء لجنتين أصغر حجما على مستوى الرتب العليا وهما لجنة للسياسات العامة ولجنة إدارية، ويرأسهما الأمين العام. ويضمن أسلوب عمل اللجنتين وضوحا في التوقعات ووضوحا في تحديد المسؤولية وتنفيذا في الوقت المناسب. واعتبارا من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، اجتمعت لجنة السياسة العامة في ست مناسبات منذ إنشائها في أيار/مايو ٢٠٠٥، وعرضت على الأمين العام خيارات في مجال السياسات العامة حول مجموعة واسعة من المسائل. وعقدت اللجنة الإدارية اجتماعها الأول في ٢٠ أيار/مايو ٢٠٠٥ لاستعراض التقدم المحرز حتى ذلك الحين في مجال الإصلاح الإداري، واجتمعت في وقت لاحق في تموز/يوليه ٢٠٠٥ لتأييد عدد من المقترحات في مجال الإصلاح.

## جيم - إدخال برنامج تعريفي إلزامي لكبار المسؤولين

٩ - هناك حاجة إلى نهج أقوى لجعل كبار المسؤولين على اطلاع بما فيه الكفاية بالنظام الأوسع لأنظمة الأمم المتحدة وقواعدها ومدونة قواعد السلوك والأنظمة الإدارية فيها. وللوفاء بهذه الحاجة، نظمت إدارة حفظ السلام أول دورة تعريفية لها في حزيران/يونيه ٢٠٠٥، لمجموعة من القادة المعينين حديثا في عدد من البعثات الميدانية. وسوف يغطي هذا البرنامج، الذي يعتزم تنفيذه كل سنتين، دورات حول السلوك ومتطلبات الأداء الإداري. وفي الوقت ذاته، يجري حاليا وضع برنامج تعريفي أوسع نطاقا للمعينين حديثا في الرتب العليا في بقية أجزاء الأمانة العامة للأمم المتحدة. ويُتوقع أن يبدأ هذا البرنامج بحلول نهاية عام ٢٠٠٥. وتم إعداد دليل مرجعي موحد بشأن تفويض السلطات، وسيكون بمثابة مساعد تدريبي أثناء تنفيذ البرامج التعريفية ووثيقة مرجعية الغرض منها توضيح المسؤوليات المخولة إلى كبار المسؤولين.

## دال - تحديد توقعات الأداء في إنجاز البرامج

١٠ - من العناصر الأساسية لإطار المساءلة إجراء قياس واضح ومفيد لإنجاز البرامج. ولهذا الغرض، تم الأخذ بنظام الميزنة على أساس النتائج، بوصف ذلك جزءا من جولة الإصلاحات الأولى للأمين العام. وقد تم حتى الآن وضع مجموعة شاملة من مؤشرات الأداء تستخدم في جميع البرامج. وشمل ذلك أيضا مقاييس الأداء، أي خطوط الأساس والأهداف

بالنسبة للميزانية البرنامجية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، والميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

١١ - ولتحقيق أكبر الفوائد من مؤشرات الأداء هذه يجري تحسين عمليات الرصد والتقييم. وقد قدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية آخر توصياته بشأن هذا الموضوع إلى الجمعية العامة في تقريره عن تعزيز دور نتائج التقييم فيما يتعلق بتصميم البرامج وإنجازها، والتوجيهات المتعلقة بالسياسة العامة (انظر A/59/79)، إلى جانب مقترحات محددة أخرى (أعدت بصورة مشتركة مع وحدة التفتيش المشتركة) بشأن تعزيز أداء البرامج وتقييمها ورصدها (A/60/73). وسوف تشمل التدابير المتخذة إجراء تحسينات في نظم جمع البيانات ورصدها وتعزيز التقييم الذاتي. وعلى مديري البرامج أن يضمنوا مقترحاتهم المتعلقة بالميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ موارد كافية، لتحقيق الفعالية في تقييم أداء برامجهم.

١٢ - وسوف تشكل التحسينات المحققة في مجالي الرصد والتقييم، إلى جانب مؤشرات الأداء الواردة في الخطة البرنامجية لفترة السنتين والميزانية البرنامجية، أساساً لإعداد تقارير موضوعية عن الأداء سواء ما كان منها موجهاً إلى الدول الأعضاء من خلال تقرير أداء البرامج وما كان موجهاً إلى مجلس الأداء الإداري. ومن شأن هذه الإسهامات، إلى جانب تقارير التفتيش والتقييم المستقلة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة أن تتيح لمجلس الأداء الإداري تزويد الأمين العام بالمشورة التي يحتاج إليها لتحميل كبار مديريه المسؤولية عما يحققونه من نتائج في إنجاز برامج عملهم.

## هاء - تحسين نظام تقييم الأداء

١٣ - يشكل النظام الإلكتروني لتقييم الأداء، ضمن إطار المساءلة بوجه عام، الأداة الرسمية المستخدمة في تحميل الموظفين المسؤولية عن أدائهم. ولهذا النظام هدف أساسي يتمثل في إقامة نظام لإدارة الأداء يتسم بالزاهة والإنصاف والشفافية والقابلية للقياس، لدعم ثقافة تستند إلى النتائج وتعترف بالامتياز في الأداء وتجازي عليه فيما تعالج أوجه النقص بكفاءة. وينطبق هذا النظام على جميع الموظفين والمديرين فيما عدا رؤساء الإدارات الذين يخضعون حالياً لتقييم سنوي من خلال خطط إدارة برامجهم. ويمثل النظام الإلكتروني لتقييم الأداء ترقية لنظام تقييم الأداء الأصلي، وقد تم الأخذ به بعد مشاورات مكثفة أجريت في جميع أنحاء الأمانة العامة. ويتضمن النظام الإلكتروني المنقح لتقييم الأداء السمات التالية:

(أ) القيم والكفاءات الأساسية للمنظمة لإعطاء صورة أشمل عن الأداء؛

(ب) التقييم الذاتي من قبل الموظفين؛



(ج) الكفاءات الإدارية للموظفين في المناصب الإشرافية لإعطاء تقييم لمهاراتهم الإشرافية؛

(د) تعزيز الروابط بين إدارة الأداء وتطوير الحياة الوظيفية؛

(هـ) تعزيز تدابير المساءلة، من قبيل إدراج قسم اختياري في النظام الإلكتروني لتقييم الأداء يتضمن تعليقات الموظفين على ما يتلقونه من إشراف.

## واو - اقتضاء المسؤولية المالية الشخصية لدى الموظفين

١٤ - حدد الأمين العام، من خلال القواعد ١١٢-٣ و ٢١٢-٢ و ٣١٢-٢ من النظام الإداري للموظفين، الشروط التي قد يطلب بموجبها من الموظفين أن يدفعوا للأمم المتحدة تعويضا ماليا بالكامل أو جزئيا عن أي خسائر مالية تتكبدها المنظمة جراء إهمال أو انتهاك حسيم من جانب الموظف للأنظمة والإجراءات. ولهذا الغرض، صدرت نشرة التعليمات الإدارية ST/AI/2004/3 المؤرخة ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. وتحدد التعليمات أيضا شروط تنفيذ القاعدة المالية ١٠١-٢ التي تلقى بموجبها المسؤولية الشخصية على أي موظف ينتهك النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة (ST/SGB/2003/7) أو ما يقابلها من تعليمات إدارية ويتحمل التبعات المالية المترتبة على عمله.

## ثالثا - تقييم الخبرة التي اكتسبتها لجان مراجعة الحسابات والرقابة داخل منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى

١٥ - بعد أن أحاطت الجمعية العامة علما بالجهود التي تبذلها الأمانة العامة في جمع المعلومات بشأن ما اكتسبته لجان مراجعة الحسابات من خبرة داخل منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى، طلبت إلى الأمين العام في الفقرة ١١ من قرارها ٢٦٤/٥٩ ألف أن يقدم إليها في دورتها الستين تقريرا يتضمن تقييما للنتائج التي توصلت إليها الأمانة العامة.

١٦ - وقد قامت الأمانة العامة خلال عام ٢٠٠٤ بجمع معلومات عن لجان مراجعة الحسابات. وشملت هذه العملية ثلاثا وثلاثين منظمة، قسمت إلى أربع فئات هي: الوكالات المتخصصة، والصناديق والبرامج، والمؤسسات المالية المتعددة الجنسيات، والمنظمات الدولية الأخرى. ويكشف التحليل الذي أجرته الأمانة العامة أن ٦٠ في المائة من المنظمات التي شملتها الدراسة الاستقصائية سبق أن أنشأت آلية للرقابة (انظر المرفق الثاني). ويشار إلى آليات الرقابة هذه إما بوصفها لجانا لمراجعة الحسابات أو لجانا للرقابة. وجددير بالملاحظة أن المنظمات التي ليس لها لجان رسمية لمراجعة الحسابات أنشأت، هي أيضا، آليات لاستعراض

المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات الداخلية والخارجية والتقدم المحرز في تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات. وفي بعض هذه الحالات، فإن لجنة البرامج والميزانية ذات الصلة هي التي تضطلع بهذا الدور.

١٧ - عند النظر في دور لجان مراجعة الحسابات داخل أي منظمة، من الأهمية بمكان إدراك السمة الفارقة بين اللجان التي تعمل بوصفها أفرقة استشارية سواء لدى الرؤساء التنفيذيين لهذه المنظمات أو لدى المجالس التنفيذية، واللجان التي تشكل جزءاً من مجلس إدارة المنظمة. وهذه الحالة الأخيرة هي السائدة في معظم المؤسسات المالية المتعددة الجنسيات كمجموعة البنك الدولي ومصرف التنمية الأفريقي والمصرف الأوروبي للاستثمار والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

١٨ - وتشمل مسؤوليات لجان الرقابة بوجه عام ما يلي:

(أ) استعراض استراتيجية وخطط عمل مراجعة الحسابات الداخلية وفي بعض المنظمات مراجعة الحسابات الخارجية؛ ومناقشة نطاق وفحوى عمليات مراجعة الحسابات التي تقوم بها، وذلك لتحديد أولويات مراجعة الحسابات واقتراح مجالات مراجعة الحسابات المحتملة لمعالجة المخاطر التي توجهها المنظمة؛

(ب) استعراض النتائج والتوصيات المستمدة من التقارير وعمليات التفتيش والتحقيق بما فيها العمليات المتصلة بالمخالفات والغش؛

(ج) ضمان اتخاذ الإدارة الإجراءات الملائمة في الوقت المناسب لتنفيذ توصيات هيئات الرقابة الداخلية والخارجية ورصد أعمال المتابعة في هذا الصدد.

١٩ - إضافة إلى ذلك، تشمل مسؤوليات بعض اللجان ما يلي:

(أ) تقييم نزاهة البيانات المالية للمنظمات وحساباتها وعمليات الإبلاغ المالي وسياسات وممارسات الكشف المتبعة؛

(ب) استعراض إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية؛

(ج) تقديم توصيات بشأن تعيين أعضاء مجلس مراجعي الحسابات وفترات ولايتهم؛

(د) تقييم كفاءة خدمات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية وفعاليتها؛

(هـ) توفير ملتقى مفتوح للاتصال بين مجلس الإدارة، والجهاز الإداري ومهام مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية؛

(و) العمل بمثابة منتدى لحل المسائل في الحالات التي تنشأ فيها اختلافات، بشأن الآراء أو التوصيات، بين المديرين ومراجعي الحسابات والمحققين، أو بين مراجعي الحسابات أنفسهم؛

(ز) الترويج لثقافة على نطاق المنظومة تسلم بما لمهام مراجعة الحسابات الداخلية والتفتيش والتحقيق من أهمية وقيمة، وتعطي الرؤساء التنفيذيين ضمانات بأن تتم هذه المهام بفعالية وكفاءة.

### تكوين اللجان

٢٠ - يتراوح عدد أعضاء اللجان بوجه عام بين ستة وتسعة أعضاء، وهم أساساً من ذوي الرتب العليا أو كبار الموظفين. بيد أن العضوية تشمل من الناحية الاستراتيجية أعضاء خارجيين (سواء من الأمم المتحدة أو غير الأمم المتحدة) بحكم المنصب الذي يحتلونه، كما هو الأمر في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو بحكم مؤهلاتهم المهنية وخبرتهم و/أو كفاءتهم كما هو الأمر في منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). وتستمر عضوية الأعضاء الخارجيين فترة سنتين قابلة للتجديد.

### الاجتماعات

٢١ - تعقد اللجان ما يصل إلى أربعة اجتماعات في السنة. غير أن لدى الرئيس، في معظم الحالات، سلطة تقديرية للدعوة إلى عقد اجتماعات أخرى متى رأى ذلك ملائماً؛ على سبيل المثال، لبدء مناقشة مسائل ناشئة تتعلق بمراجعة الحسابات. وبإمكان الرئيس التنفيذي في بعض الحالات أن يطلب أيضاً من الرئيس الدعوة إلى عقد اجتماع.

### المسؤولية

٢٢ - اللجان عموماً مسؤولة إما أمام الرئيس التنفيذي أو أمام مجلس الإدارة (المجلس التنفيذي، مثلاً). وجدير بالملاحظة أن اللجان داخل منظومة الأمم المتحدة مسؤولة عموماً أمام رؤسائها التنفيذيين، في حين تكون اللجان داخل المؤسسات المالية المتعددة الجنسيات وسائر المنظمات الدولية مسؤولة أمام مجالسها التنفيذية.

## رابعاً - تعزيز آليات الرقابة

٢٣ - إن وجود رقابة مستقلة جزء أساسي في أي نظام شامل للمساءلة. وهناك في الأمم المتحدة ثلاث هيئات رئيسية تقوم بهذه الوظيفة، وهي مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة. فبدون مراجعة حسابات البيانات المالية، والتحقيق في الشكاوى، وتقييم أداء البرامج وجميع الاستعراضات الأخرى التي تقوم بها هذه الهيئات، لن يتسنى للإدارة الداخلية ومجالس الإدارة إجراء تقييم محاييد لأداء المنظمة، وفي حالة وجود أي أوجه قصور، لن يكون بمقدورها تحديد من تقع عليه المسؤولية عن ذلك. فمن الأساسي، إذن، أن تكون هيئات الرقابة مستقلة، وأن تكون لديها القدرة على أداء وظائفها، وأن تقدم تغطية شاملة لجميع جوانب أداء المنظمة. وأساسي أيضاً القيام بإجراءات متابعة فعالة على أساس النتائج التي تتوصل إليها هذه الهيئات، ومن ذلك تنفيذ التوصيات والتحليلات الواردة في تقاريرها لمعالجة أوجه الضعف في النظام. والتدابير الوارد وصفها في هذا الفرع من التقرير تعالج هذه المسائل.

## ألف - إنشاء لجنة الأمم المتحدة للرقابة

٢٤ - كما ورد ذكره في الفرع الثالث من هذا التقرير، بدأت الأمانة العامة استعراضاً للجان مراجعة الحسابات بهدف إنشاء هيئة مماثلة في الأمم المتحدة. وعلى إثر البدء بهذا الاستعراض طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٧٢/٥٩، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، إنشاء آلية متابعة رفيعة المستوى تخضع لسلطة الأمين العام لتقوم بإدخال النتائج التي تتوصل إليها هيئات الرقابة وتوصياتها بفعالية في عمليات الإدارة التنفيذية.

٢٥ - واستناداً إلى نتائج استعراض الأمانة العامة، تم إعداد اختصاصات لجنة الأمم المتحدة للرقابة وهي جاهزة لإصدارها. وستقوم لجنة الرقابة بوظيفة فريق استشاري مستقل لدى الأمين العام. وتشمل الأهداف المتوخاة منها كفاءة التنفيذ المنتظم لتوصيات هيئات الرقابة، ومشاطرة المعلومات المتصلة بمراجعة الحسابات والدروس المكتسبة داخل الأمانة العامة، حسب الاقتضاء؛ والعمل على تحديد المخاطر الكبيرة التي تواجه المنظمة، واتخاذ تدابير لتخفيف تلك المخاطر. وتشمل مسؤولياتها ما يلي:

(أ) كفاءة قيام المديرين المعنيين باتخاذ الإجراءات الملائمة في الوقت المناسب لتسوية المشاكل في المجالات المثيرة للقلق التي حددها هيئات الرقابة، ومعالجة المخاطر بفعالية داخل المنظمة؛

- (ب) توجيه انتباه الأمين العام إلى المسائل التنظيمية في المنظمة التي قد تنشأ عن تقارير مراجعة الحسابات أو التحقيق أو التقييم وتقديم توصيات، حسب الاقتضاء؛
- (ج) القيام، باسم الأمين العام، بتقديم المشورة والمقترحات اللازمة بشأن أولويات هيئات الرقابة واستراتيجيتها على المدى الطويل وخطط عملها وطلب إدراج المخاطر الكبيرة التي يتم تحديدها ضمن خطط العمل تلك؛
- (د) إعداد رد الأمين العام على تقارير هيئات الرقابة المقدمة إلى الجمعية العامة أخذة في اعتبارها الإسهامات المقدمة من الإدارات أو المكاتب المعنية؛
- (هـ) تقديم المشورة إلى الأمين العام ورؤساء الإدارات بشأن المسائل المتصلة بمراجعة الحسابات، حسبما تراه مناسباً؛

(و) تشجيع التعاون والتآزر، إذا لزم الأمر، فيما بين مختلف هيئات الرقابة.

٢٦ - وسوف يقوم الأمين العام بتعيين رئيس للجنة وثلاثة أعضاء إضافيين فيها. وسيعين الرئيس وعضوان في اللجنة من كبار المسؤولين في الأمانة العامة على أن يكونوا من رتب ليست أدنى من رتبة أمين عام مساعد. أما العضو الآخر فسيكون من خارج الأمانة العامة. وسوف تمتد عضوية أعضاء اللجنة فترة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة بحيث تنتهي فترة التجديد على مراحل لضمان الاستمرارية. وسوف يعمل أعضاء اللجنة بصفة مستقلة عند أدائهم دورهم الاستشاري في اللجنة. وستعقد اللجنة اجتماعاتها بطلب من الرئيس أو من أي عضو حسب الاقتضاء على ألا تقل الاجتماعات عن اجتماع واحد كل ثلاثة أشهر. وسوف يحضر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية الاجتماعات بحكم منصبه.

٢٧ - ويتعين على اللجنة أن تقدم تقريراً سنوياً عن عملها في السنة السابقة، وهو تقرير سيقدم إلى الأمين العام خلال الربع الأول من كل سنة تقويمية. وسوف تساهم اللجنة أيضاً في التقرير السنوي الذي يقدم إلى الجمعية العامة بشأن التدابير المتخذة لتحسين المساءلة في الأمانة العامة.

٢٨ - تجدر الإشارة إلى أن بعض المهام التي جرى تحديدها خلال الاستعراض الذي أجرته لجان مراجعة الحسابات التابعة لمنظمات أخرى لم تدرج ضمن اختصاصات لجنة الرقابة التابعة للأمم المتحدة. ومن هذه المهام وضع توصيات بشأن احتياجات مختلف هيئات الرقابة من الموارد الخاصة، وتقييم الجهود التي يبذلها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة لتعزيز عمليات المراقبة الداخلية في المنظمة وتحديد الفجوات المحتملة في عملية التغطية الرقابية في الأمم المتحدة. ويعتقد أن اضطلاع لجنة

مسؤولة مباشرة أمام الأمين العام لن يكون بالأمر الملائم. بيد أن زيادة تعزيز الرقابة في الأمم المتحدة هو موضوع بحث في الوقت الراهن في الجمعية العامة.

## باء - تعزيز آليات منع الاحتيال والفساد

٢٩ - أوصى مجلس مراجعي الحسابات في الفقرة ٣٤٩ من الجزء الأول من تقريره (A/59/5 (Vol.I), Chap.I) بأن تقوم الإدارة ، بين ما تقوم به أمور، بما يلي:

(أ) تنفيذ خطة شاملة لمكافحة الفساد والاحتيال في منظومة الأمم المتحدة وتعمل على تعميمها بشكل جيد؛

(ب) تنشئ لجنة لمكافحة الفساد والاحتيال تكون بمثابة إطار فعال ومركز تنسيق لآلية مكافحة الفساد والاحتيال في منظومة الأمم المتحدة؛

(ج) تنظم دورات تدريبية وحلقات عمل بين المديرين والعاملين الدوليين والمحليين وغيرهم من أصحاب المصلحة بشأن أخلاقيات المهنة والتوعية بالفساد والاحتيال؛

(د) تستحدث آليات مناسبة للبت في الحوادث المبلغ عنها والمكتشفة وفي ادعاءات الفساد والاحتيال.

وأوضح مجلس مراجعي الحسابات أن كلمة "منظومة" المذكورة في توصيته تشير إلى الأمم المتحدة والصناديق والبرامج التابعة لها.

٣٠ - ويتوافر لدى الأمم المتحدة بالفعل كثير من القواعد والإجراءات والضوابط الرامية إلى منع الاحتيال والفساد. ومع ذلك تُبذل جهود جديدة استناداً إلى توصية المجلس لوضع خطة أشمل تتناول جميع جوانب منع الفساد والاحتيال. ولهذه الغاية أنشئ فريق عامل لاقتراح هذه الخطة. وكخطوة أولى يعكف الفريق العامل على وضع سياسة عامة لمكافحة الفساد ومنع الاحتيال ستستند إلى أفضل الممارسات القائمة بما في ذلك النموذج الذي أعده البنك الدولي مؤخراً.

٣١ - وسيقترح الفريق أيضاً آلية فعالة يتم من خلالها تنسيق الجهود المتعلقة بمنع الفساد والاحتيال فيما بين الأمم المتحدة والصناديق والبرامج التابعة لها.

٣٢ - وسيشكل برنامج تدريبي جزءاً من الخطة العامة لمنع الفساد والاحتيال. ويشمل هذا البرنامج التدريب في مجال التوعية العامة فضلاً عن إبراز نماذج محددة للمهام التي يكون وقوع الفساد والاحتيال فيها أقوى احتمالاً. وسيتناول البرنامج الموظفين على جميع المستويات في المنظمة.

## جيم الجهود المبذولة لتعزيز مكتب خدمات الرقابة الداخلية

٣٣ - عرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقريره السنوي العاشر المقدم إلى الجمعية العامة (انظر A/59/359) نتائج تقييمه الذاتي الخاص به لمساعدة الجمعية العامة في استعراضها وتقييمها للمكتب للعام ٢٠٠٤. وتناولت عملية التقييم الذاتي نقاط القوة والضعف في المكتب وأشارت إلى المجالات التي يمكن فيها تحسينه. وإضافة إلى ذلك، أوصى الأمين العام الجمعية العامة، في مذكرته التي أحال بها التقرير السنوي إلى الجمعية العامة، بأن يخضع المكتب لاستعراض خارجي شامل من أجل تعزيز قدراته على الاضطلاع بجميع جوانب عمله. وأكد الأمين العام هذه التوصية من جديد في الفقرة ١٩٢ من تقريره المعنون "في جو من الحرية أفسح": صوب تحقيق التنمية والأمن وحقوق الإنسان للجميع (A/59/2005).

٣٤ - وأكدت الجمعية العامة في الفقرة ١١ من قرارها ٢٧٢/٥٩ أن المكتب لا يمكن أن يخضع لأي عملية استعراض أو مراجعة أو تفتيش أو رصد أو تقييم أو تحقيق خارجية إلا من قبل الهيئتين المذكورتين أو الهيئات المكلفة بذلك من قبل الجمعية العامة. ويوصى بأن يشمل نطاق هذا الاستعراض عمليات التحقيق التي تجري في المكاتب البعيدة عن المقر على نحو ما أوصى به المجلس.

٣٥ - وبصرف النظر عن أي استعراض خارجي يمكن أن يتم استجابة لاقتراحات الأمين العام المذكورة أعلاه فقد اتخذت بالفعل تدابير لتعزيز مهمة التحقيق التي يضطلع بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وتكرر الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ التشديد على أن المكتب هو الهيئة الداخلية التي يعهد إليها بإجراء التحقيق في الأمم المتحدة، ولذا قررت إبلاغه بنتائج جميع التحقيقات الأولية التي يجريها مديرو البرامج. وإثر اتخاذ هذا القرار، أصبح المكتب في الوقت الحاضر يتمتع بسلطة مستقلة وفضلية وحصرية للتحقيق في أخطر القضايا (جميع قضايا "الفئة الأولى" أي ما معناه جميع المسائل المعقدة العالية الخطورة والقضايا الجنائية الخطورة). فتراكم عملية الرقابة تحتم أن يحاط المكتب علماً بنتائج جميع القضايا "التي من الفئة الثانية" (القضايا الأقل خطورة على المنظمة) التي يحقق فيها مديرو البرامج لتتوافر لديه نظرة عامة عن جميع المسائل التي حققت فيها المنظمة.

## دال - استعراض هياكل الإدارة وشكل تقارير المساءلة

٣٦ - تشكل الطريقة المتبعة في النظر في التقارير المالية وتقارير هيئات الرقابة واتخاذ إجراءات بشأنها جزءاً أساسياً من عملية المساءلة. وقد طلبت الجمعية العامة، إدراكاً منها

لذلك، في الفقرة ٦ من قرارها ٢٧٨/٥٧ ألف المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ (وأكدت ذلك مجدداً في القرار ٢٦٤/٥٩ ألف) "... إلى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج التابعة للأمم المتحدة دراسة هياكل الإدارة، ومبادئها والمساءلة بشأنها في منظومة الأمم المتحدة بكاملها وتقديم مقترحات بشأن شكل تقارير مجلس مراجعي الحسابات وكيفية النظر فيها من قبل المجالس التنفيذية المعنية والجمعية العامة في المستقبل". وتناولت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى هذه المسألة وناقشتها في دورتها الثامنة المعقودة في روما في ٥ و ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤. وفي هذه الدورة، قررت اللجنة، في المرحلة الأولى، أن تطلع شبكة المالية والميزانية بهذا البند ولا سيما فيما يتعلق بشكل تقارير مجلس مراجعي الحسابات وعملية النظر فيها، وطلبت أن تقوم أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة بإجراء مشاورات مع مجلس مراجعي الحسابات والحصول على معلومات أكثر تفصيلاً بشأن نطاق هذا الاستعراض وأهدافه (انظر CEB/2004/6، الفقرة ٦٠). وتنظر الدول الأعضاء حالياً في موضوع تعزيز ترتيبات الإدارة في سياق المناقشات المتعلقة بالبيان الختامي المقدم إلى الاجتماع الرفيع المستوى الخاص بالجلسة العامة للجمعية العامة.

٣٧ - والتوصية الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات وثيقة الصلة بهذا الموضوع وهي تشمل مسألة مبادئ الإدارة وأفضل الممارسات المتصلة بإعداد التقارير المالية. وقد أشار مراجعو الحسابات إلى أنهم يرون أن المسائل التالية المتعلقة بالإدارة عادة ما يبلغ عنها بواسطة تقرير من قبيل التقرير المالي الذي يسبق البيانات المالية: (أ) هيئات الإدارة وهيئات التنظيمية الأخرى؛ (ب) تقارير الأداء والمعلومات غير المالية؛ (ج) المسائل الاجتماعية المتعلقة بالحاسبة؛ (د) إدارة المخاطر، والاستمرارية والمراقبة الداخلية.

٣٨ - وقررت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، في دورتها التاسعة المعقودة (في جنيف) في نيسان/أبريل ٢٠٠٥، إنشاء فريق عامل لدراسة آليات المساءلة الحالية في المنظمة وللتوعية بهذه الأدوات ولتحديد أفضل الممارسات، انظر CEB/2005/3، الفقرة ٢٢ (و). ومن المسلم به أن هذه المسألة كانت متشعبة للغاية ومتصلة بالثقافة في المنظمة عموماً لا بعمليات مراجعة الحسابات وحدها (نفس المرجع، الفقرة ٢١). ولذا فإن الفريق العامل سيضم ممثلين عن إدارة الميزانية والشؤون المالية والموارد البشرية. وستشمل اختصاصات الفريق، بين ما تشمله، معالجة القرارات والتوصيات أعلاه المشار إليها في الفقرتين ٣٦ و ٣٧ أعلاه.



## خامسا - ضمان السلوك الأخلاقي

٣٩ - يمثل الالتزام بأعلى المستويات الأخلاقية في الأمم المتحدة قيمة أساسية ومبدأ توجيهياً لا غنى عنه لضمان أداء المنظمة لرسالتها. ورداً على نتائج دراسة استقصائية للموظفين أجريت على نطاق الأمانة العامة، والتحقيقات في إدارة برنامج النفط مقابل الغذاء وادعاءات حدوث سوء سلوك جنسي بين أفراد بعثات حفظ السلام، بدأت الأمم المتحدة اتخاذ إجراءات إضافية للتصدي لمواطن الخلل وضمان ثقافة تقوم على السلوك الأخلاقي.

### ألف - اقتراح إنشاء مكتب معني بالأخلاقيات في الأمم المتحدة

٤٠ - يستند الجهد الرئيسي الذي تبذله الأمانة العامة في هذا الخصوص إلى الاقتراح المتمثل في إنشاء مكتب مستقل معني بالأخلاقيات ويكون رئيسه مسؤولاً مباشرة أمام الأمين العام. وسيكون هدف المكتب مساعدة المنظمة في الحفاظ على أعلى معايير النزاهة وفقاً لما يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة وبذلك الاستمرار في كسب ثقة المجتمع الدولي في الأمم المتحدة وتعزيز هذه الثقة عن طريق دعم ثقافة قائمة على السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة ووضع معايير لأغراض السلوك المهني المناسب ونشرها وتوفير القيادة للهيكل الأساسي للأخلاقيات في الأمم المتحدة وإدارته والإشراف عليه. ويجري حالياً إعداد مقترحات لإنشاء المكتب المعني بالأخلاقيات إلى جانب اختصاصاته لتقديمها إلى الجمعية العامة للنظر فيها.

### باء - الإقرار المالي من جانب كبار الموظفين

٤١ - قرر الأمين العام، في تموز/يوليه ٢٠٠٥، توسيع نطاق عمليات الإقرار المالي على نحو ما هو مطلوب في الوقت الراهن من كبار الموظفين، بما في ذلك المستخدمون لفترات قصيرة أو بشروط خاصة. وجاء ذلك إثر استعراض لممارسات الإقرار المتبعة في منظمات شبيهة. ويجري أيضاً استعراض الآليات المناسبة لرصد هذه الإقرارات من أجل تعزيزها على الفور. ومن المتوخى توسيع نطاق عمليات الإقرار المالي السنوي والإعلان عن المصلحة من رتبة الأمين العام المساعد/وكيل الأمين العام ليشمل جميع الموظفين في الرتبة مد-١ وما فوق. وستخفف المستويات الحدية فيما يتعلق بالأصول والإيرادات من ٢٥ ٠٠٠ دولار إلى ١٠ ٠٠٠ دولار وفيما يتعلق بالهدايا من ١٠ ٠٠٠ دولار إلى ٢٥٠ دولار.

٤٢ - سيتولى المكتب المعني بالأخلاقيات المقترح بعد إنشائه إدارة برنامج الإقرارات المالية. وسيقتضي تنفيذ نظام الإقرار المالي الموسع إجراء تعديل في البند ١-٢ (ن) من النظام الأساسي للموظفين تقوم به الجمعية العامة.

### جيم - الحماية من الانتقام بسبب الكشف عن الإساءات أو الإبلاغ عن المخالفات والسلوك المشين

٤٣ - يقوم الأمين العام بوضع اللمسات الأخيرة على سياسة شاملة لضمان الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سلوك مشين مزعوم. وستكون هذه السياسة مكتملة للمنشورات الإدارية القائمة المتعلقة بسبل الإبلاغ عن سلوك مشين مزعوم والواردة في نشرة المعلومات ST/IC/2005/19. ومن الأساسي أن يثق الموظفون بهذه الآليات وأن تقدم لهم ضمانات بتوافر القدر المناسب من الحماية. ولهذا الغرض أجريت جولة إضافية من المشاورات مع الموظفين بشأن أحكام السياسة الجديدة.

### دال - تعزيز مدونة قواعد السلوك وقواعد تضارب المصالح

٤٤ - في حين تتوافر للأمم المتحدة مدونة لقواعد السلوك متاحة بسهولة لجميع الموظفين على شبكة الإنترنت، يجري في الوقت الحاضر التخطيط لنشر هذه المدونة بوسائل أخرى. وقد طلب الأمين العام تصميم كتيب سهل الاستعمال للتوجيه والمعلومات لتوزيعه على جميع الموظفين في فترة لاحقة من هذا العام استناداً إلى نشرة الأمين العام بشأن مركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/13). ويجري أيضاً وضع قواعد إضافية خاصة للموظفين العاملين في الأنشطة المتصلة بالمشتريات. وفي هذا الصدد، جرى إعداد تصريح بالاستقلالية سيوقعه جميع الموظفين العاملين في محل المشتريات كما يجري استكمال منشور إداري بشأن "القواعد الناظمة لسلوك الموظفين العاملين في الأنشطة المتصلة بالمشتريات". ويجري أيضاً صوغ مشروع مدونة سلوك لموردي الأمم المتحدة. ومن المتوقع أن يتم إنتاج جميع هذه المواد وتصبح جاهزة للنشر في المستقبل القريب.

٤٥ - وسيتولى المكتب، حالما يتم إنشاؤه، مسؤولية وضع معايير بشأن مسائل الأخلاقيات والتدريب عليها بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية.

### هاء - إدماج الأخلاقيات في برامج تدريب الموظفين

٤٦ - سيكون مطلوباً من الموظفين إنجاز نموذج جديد. محتوي قابل للتزليل الإلكتروني بشأن أحكام النزاهة والأخلاقيات وذلك لأغراض التدريب الذاتي، وقد أنجز هذا النموذج في

شكل قرص حاسوبي مدمج. وإضافة إلى ذلك أدرجت نماذج للأخلاقيات في جميع البرامج التدريبية القائمة المعدة لموظفي الأمم المتحدة بما في ذلك على مستوى الدورات التعريفية، ويقدم مركز الموارد الوظيفية برنامجاً عن الأخلاقيات وقت وجبة الغداء. ومن المقرر إلزام جميع الموظفين بمحتوى كل من القرص الحاسوبي المدمج بشأن التزاهة وبرنامج الأخلاقيات.

## واو - الحماية من المضايقة في مكان العمل

٤٧ - في حين تتبع الأمم المتحدة سياسة عدم التسامح المطلق تجاه المضايقة الجنسية، يعكف الأمين العام الآن على صوغ سياسة جديدة أوسع نطاقاً تشمل أشكالاً أخرى للمضايقة. وستعتمد هذه السياسة بعد التشاور مع الهيئات الممثلة للموظفين. كذلك انضمت الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في وضع وتنفيذ برنامج للتعليم عن طريق الإنترنت بشأن المضايقة والمضايقة الجنسية وسوء استخدام السلطة وهو برنامج سيكون، حال توافره، ملزماً لجميع الموظفين.

## زاي - الرد على ادعاءات بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي من قبل موظفين ميدانيين

٤٨ - إضافة إلى الجهود المبذولة في الموقع لمعالجة مسائل المضايقة والمضايقة الجنسية رداً على الادعاءات المنتشرة على نطاق واسع بارتكاب أعمال استغلال جنسي واعتداءات جنسية في بعض عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، تتابع المنظمة بقوة هذه القضايا. وفي تموز/يوليه ٢٠٠٥ جرى التحقيق في جميع عمليات حفظ السلام مع ١٨٦ فرداً لحفظ السلام بشأن ارتكاب عمليات استغلال جنسي واعتداءات جنسية وجرى فصل سبعة موظفين مدنيين في الأمم المتحدة بإجراءات موجزة وطرد ٨٠ فرداً في الوحدات العسكرية من البعثات الميدانية. والتحقيقات جارية بشأن هذه الادعاءات وبوجه خاصة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وليبيريا وهايتي. وعلاوة على ذلك يجري اتخاذ طائفة من المبادرات القصيرة الأجل والمتوسطة الأجل تشمل ما يلي:

(أ) وضع معيار موحد للسلوك لدى جميع فئات أفراد حفظ السلام. وإدراج التدريب الإلزامي بشأن منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي في جميع البرامج التعريفية للبعثات. وأنشئت آليات محسنة للشكوى في جميع البعثات بما في ذلك خطوط هاتفية لحالات الطوارئ وشبكة منسقين للمسائل المتعلقة بالاستغلال الجنسي وسوء المعاملة يتسلمون الشكاوى شخصياً. زد على ذلك أن البعثات تضمن إحالة ضحايا الاعتداء الجنسي

إلى منطقة البعثة للحصول على المساعدة المتوفرة حالياً لحالات الطوارئ (المساعدة الطبية والنفسية - الاجتماعية والقانونية)؛

(ب) قيام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بإجراء استعراض عالمي لحالة الانضباط في عمليات حفظ السلام ويتم في الوقت الحالي تحليل نتائج هذا الاستعراض؛

(ج) قيام إدارة عمليات حفظ السلام بإنشاء "وحدة معنية بالسلوك والانضباط" في مقر الأمم المتحدة. وسيجري على مدى الأشهر المقبلة تأمين قدرات مماثلة في ثماني بعثات تابعة لإدارة عمليات حفظ السلام. وستركز هذه الوحدات على منع السلوك المشين بشتى الوسائل بما فيها إذكاء الوعي والتدريب وتحسين مرافق الترفيه والاستجمام. وتشمل الأنشطة الرئيسية الأخرى التي تضطلع بها هذه الوحدات تعقب البيانات بشأن القضايا المتعلقة بالسلوك المشين لدى جميع فئات أفراد حفظ السلام ووضع تدابير لضمان الامتثال لمعايير قواعد السلوك في الأمم المتحدة من قبيل وضع قائمة بالأماكن التي تعتبر محظورة على موظفي الأمم المتحدة. وستعمل هذه الوحدات مع شبكات قطرية بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي وقد أعدت من أجل تنسيق المعلومات المتعلقة بهذه المشكلة وتشاؤها على نحو أفضل؛

(د) موافقة الجمعية العامة في حزيران/يونيه ٢٠٠٥ على ١٩ منصب محقق جديداً في مكتب خدمات الرقابة الداخلية فضلاً عن موارد تحقيقية إضافية لمتابعة أي ادعاءات بوجود السلوك المشين في بعثات حفظ السلام.

٤٩ - وعلى المدى الطويل سيُجرى استعراض شامل للاحتياجات في مجالي الترفيه والاستجمام لجميع أفراد حفظ السلام فضلاً عن وضع استراتيجية شاملة من أجل مساعدة الضحايا. وستعد اتفاقات جديدة مع البلدان المساهمة بقوات ومع شركاء الأمم المتحدة. وإضافة إلى ذلك سيقوم فريق مؤلف من خبراء قانونيين بدراسة السبل الكفيلة بضمان تحميل موظفي وخبراء الأمم المتحدة الموفدين في بعثات المسؤولية عن أي أفعال إجرامية ترتكب في بلدان لا يوجد فيها جهاز قضائي فعال.

## حاء - نشر المعلومات المتعلقة بقرارات الأمين العام في المسائل التأديبية

٥٠ - اعتباراً من عام ٢٠٠٢ جرى إصدار تعميمين إعلاميين (ST/IC/2002/25 و ST/IC/2004/28) لإعلام جميع الموظفين بالممارسة التي يتبعها الأمين العام في المسائل التأديبية. ولن يسهم تشاير المعلومات مع أفراد الموظفين فيما يتعلق بالقضايا التأديبية كما

هو متوقع في إذكاء الوعي وتعزيز الشفافية في المسائل التأديبية فحسب بل سيكون له أيضاً تأثير رادع ومن ثم يعزز السلوك الأخلاقي.

## سادساً - تعزيز الشفافية

٥١ - تعد الشفافية سمة أساسية لأي نظام للمساءلة. والأمم المتحدة، إذ تعمل على زيادة تيسير سبل الوصول إلى عمليات صنع القرارات وبيانات الأداء وتجهيز المعاملات وإلى المعلومات العامة عن المنظمة، فإنها تصبح أكثر عرضة للمساءلة أمام الدول الأعضاء والموظفين والمجتمع المدني. وتشكل تكنولوجيا شبكة الإنترنت أداة رئيسية لتحسين الشفافية، وقد جرى تحسين صفحة الاستقبال التابعة للأمم المتحدة على شبكة الإنترنت طوال السنوات القليلة الماضية لتصبح أداة اتصال استراتيجية. وتبذل الجهود أيضاً لزيادة الوعي داخل الأمم المتحدة بقدرات شبكة الإنترنت الداخلية والاستناد إلى الميزات البارزة الحالية، ومنها، على سبيل المثال، نظم التعقب التابعة لإدارة المشتريات والمرافق التي تضيء صبغة الشفافية على العمليات الإدارية. وإضافة إلى استمرار توسع الشبكتين الداخلية والخارجية للمنظمة وشبكة الإنترنت، هناك تدابير أخرى ترمي إلى زيادة انفتاح أعمال الأمم المتحدة، ويرد وصفها فيما يلي.

### ألف - الوصول إلى المعلومات المتصلة بالأمم المتحدة

٥٢ - استهل الأمين العام تقييماً لأفضل الممارسات المتبعة في الإدارات العامة في جميع أنحاء العالم، وقام بدراسة عدة نماذج تتعلق بالوصول إلى المعلومات في بلدان مختلفة لوضع سياسة واضحة ومتسقة لتحديد أي وثائق من وثائق الأمم المتحدة ينبغي تيسير الوصول إليها من خارج الأمانة العامة. وفي الأشهر الأخيرة من عام ٢٠٠٥، ستقوم لجنة الشؤون الإدارية باستعراض هذا التقييم الشامل وستقدم إرشادات من أجل وضع سياسة جديدة. وحدير بالذكر أن الوصول إلى وثائق الأمم المتحدة الذي كان إما مقيداً أو سرياً أصبح متاحاً مجاناً في الوقت الحاضر على شبكة الإنترنت عن طريق نظام الوثائق الرسمية.

### باء - اختيار كبار الموظفين وتعيينهم

٥٣ - توخياً لتعزيز الشفافية في تعيين كبار الموظفين، وضع الأمين العام عملية جديدة للاختيار تضمن إجراء بحث عن مرشحين مؤهلين على نطاق أوسع كثيراً وتتيح القيام بعملية صارمة ومفتوحة على أساس معايير محددة مسبقاً لجميع المناصب العليا لكبار الموظفين في الأمم المتحدة ورؤساء الصناديق والبرامج فيها. وفي إطار الآلية الجديدة، سيقوم فريق

التعيينات العليا باستعراض المرشحين الذين سيعينهم الأمين العام. وبعدئذ يشكل رئيس مكتب الأمين العام فريقاً لإجراء المقابلات يضم أربعة أعضاء على الأقل من فريق التعيينات العليا. ومن ثم تقدم إلى الأمين العام ونائب الأمين العام أسماء مرشحين اثنين أو أكثر لينظر في هذه الأسماء بصفة نهائية.

٥٤ - وفي حالات التعيين للمناصب العليا التي تستدعي مشاركة هيئات حكومية دولية في عملية التعيين (مثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى ومكتب خدمات الرقابة الداخلية)، تستخلص قوائم مختصرة من قائمة التعيينات المقدمة استجابة لطلب بشأن هذا التعيين يوجهه الأمين العام إلى الدول الأعضاء والمؤسسات ذات الصلة. وستعد أيضاً قوائم مختصرة عن طريق عملية اتصال وبمحت يغلب عليها الطابع غير الرسمي. وفي حالة تعيينات الأمانة العامة التي تتسم بطابع التخصص، قد يدعى خبير تقني من الخارج للمشاركة في الفريق ذي الصلة المعني بإجراء المقابلات. وفي جميع الحالات ستوضع مواصفات واضحة للوظيفة والمؤهلات المطلوبة يمكن الحكم على المرشحين من خلالها. وستنشأ عملية لفحص السجل الشخصي والتحقق من الأشخاص المرجعيين تتسم بقدر أكبر من المنهجية إلى جانب اللجوء إلى مساعدة خارجية كلما اقتضى الأمر ذلك. وسيكون للأمين العام في جميع الحالات السلطة العليا لإجراء الاختيار النهائي مع مراعاة عوامل أخرى من قبيل التوزيع الجغرافي وتحقيق التوازن في المساواة بين الجنسين. وفي أعقاب إرساء هذا الإجراء الجديد تم شغل عدد من وظائف الرتب العليا باستخدام النظام الجديد بما في ذلك وظائف في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

### جيم - فريق الاستعراض الرفيع المستوى

٥٥ - أنشأ الأمين العام فريق الاستعراض الرفيع المستوى بوصفه هيئة استشارية دائمة تتولى تقديم توصيات إلى الأمين العام بشأن التعيين والترقية في الوظائف التي برتبة مد-٢. ولأغراض تحديد اختصاصات الفريق، صدرت نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/4 في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٥. وعرضت أسماء أعضاء الفريق في التعميم الإعلامي ST/IC/2005/33 المؤرخ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥. ووفقاً للمواد الواردة في الفرع ٢ من نشرة الأمين العام، يقوم الأمين العام بجميع التعيينات لهذه الهيئة. ووفقاً للمادة ٣، ستعمم جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة التي برتبة مد-٢ باستثناء الوظائف الشاغرة في المكتب التنفيذي للأمين العام ووظائف المبعوثين الخاصين.

## دال - التحقق الخارجي من سلامة نظام المشتريات

٥٦ - انتقد "تحقيق فولكر" عدة حالات متعلقة بالمشتريات في الأمم المتحدة في السنوات الأولى لبرنامج النفط مقابل الغذاء. بيد أن عملية المشتريات في الأمم المتحدة خضعت منذ منتصف التسعينات لإصلاح جذري جعلها تتسم بمزيد من الشفافية وتتصدى لأي مواطن نقص جرى تحديدها في الاستعراضات المختلفة. وفي ضوء المسائل التي أثارها تحقيق فولكر، أصدر الأمين العام تكليفاً بإجراء استعراض أُنجز في حزيران/يونيه ٢٠٠٥؛ وتضمن مقارنة بين قواعد المشتريات وأنظمتها القائمة وأفضل الممارسات المتبعة خارج نطاق المنظمات والشركات بهدف ضمان تلبية التحسينات التي أُدخلت منذ منتصف وأواخر التسعينات لأعلى المعايير المعمول بها على المستوى العالمي. إضافة إلى ذلك طلب الأمين العام، في آب/أغسطس ٢٠٠٥، إجراء استعراض كامل للمراقبة المالية والداخلية في نظام المشتريات الحالي في الأمم المتحدة.

٥٧ - وخلص التقييم الذي أجراه استعراض حزيران/يونيه ٢٠٠٥ للشفافية التي حققها موقع دائرة المشتريات في الأمم المتحدة على شبكة الإنترنت إلى نتيجة إيجابية. وذكر في الاستعراض أن موقع الدائرة على شبكة الإنترنت (<http://www.un.org/Depts/ptd>) موسع ومصمم بشكل جيد وما يحتوي عليه من معلومات وثيق الصلة باحتياجات الموردین المتوقعين والفعالين، وأن النهج الشفاف والمنفتح الذي تتبعه الدائرة إزاء تطوير سبل الاستفادة من المصادر والبائعين يتمشى مباشرة مع النهج التي تتبعها أهم الوكالات العامة للمشتريات.

## هاء - معايير المحاسبة

٥٨ - إن اعتماد معايير واضحة لأغراض المحاسبة جوهرية من أجل إعداد تقارير مالية شفافة. وقد وافقت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى على مشروع لوضع معايير المحاسبة هذه داخل منظومة الأمم المتحدة. وتضطلع بهذا المشروع فرقة عمل تحت رعاية شبكة التمويل والميزانية التابعة للجنة. وقامت فرقة العمل بتحديد معايير محتملة وستقدم مقترحات نهائية إلى شبكة المالية والميزانية من أجل الحصول على الموافقة قبل عرضها على اللجنة لإقرارها.

## سابعاً - الأطر الزمنية لتنفيذ توصيات هيئات الرقابة

٥٩ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٨ من قرارها ٢٦٤/٥٩ ألف إلى الأمين العام وإلى الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها بيان الإطار الزمني الذي يتوقعونه لتنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات بما في ذلك شاغلوا المكاتب الذين يساءلون عن تنفيذها.

وتكرر لاحقاً طلب مماثل ورد في الفقرة ٦ من القرار ٢٦٤/٥٩ بء؛ وطلب كذلك إلى الأمين العام في الفقرة ٧ من نفس القرار، أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الستين تقييماً للتقدم المحرز في تحديد الأطر الزمنية لتنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات.

٦٠ - وفقاً للمرفق الثالث من هذا التقرير جرى تحديد الأطر الزمنية لما يقرب من ٧٣ في المائة من التوصيات الموجهة إلى الأمم المتحدة التي أبلغ مجلس مراجعي الحسابات في نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠٤ بأنها لم تنفذ بعد. وفيما يتعلق بجامعة الأمم المتحدة ومركز التجارة الدولية (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية/منظمة التجارة العالمية) والمحكمة الدولية لمحاكمة الأشخاص المسؤولين عن الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي التي ارتكبت في إقليم يوغوسلافيا السابقة منذ عام ١٩٩١ والمحكمة الجنائية الدولية لمحاكمة الأشخاص المسؤولين عن أعمال الإبادة الجماعية وغير ذلك من الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي المرتكبة في إقليم رواندا والمواطنين الروانديين المسؤولين عن أعمال الإبادة الجماعية وغيرها من الانتهاكات المماثلة المرتكبة في أراضي الدول المجاورة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، فقد جرى تحديد الأطر الزمنية بنسبة ٨٢ في المائة و ٥٠ في المائة و ٤٠ في المائة و ٤٧ في المائة من الحالات على التوالي. وبالنسبة لهذه المؤسسات الأربع فقد جرى بوضوح تحديد الموظفين المسؤولين عن تنفيذ جميع التوصيات التي لم تنفذ. ويعترف مجلس مراجعي الحسابات، في الفقرة ١(أ) من تقريره الحالي عن حالة تنفيذ توصياته (فيما يتعلق بفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣) (انظر A/60/113، المرفق)، المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الستين، بالتقدم المحرز في تحديد الأطر الزمنية على نحو مناسب.

٦١ - ونظراً إلى الأولوية العليا التي يحظى بها تنفيذ جميع التوصيات التي أقرها مجلس مراجعي الحسابات وهيئات الرقابة الأخرى، تقوم الأمانة العامة ببذل جهود مكثفة لضمان أن يحدد أيضاً موظفون مسؤولون عن تنفيذ توصيات هيئات الرقابة الأخرى ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة وأن تحدد أطر زمنية لتنفيذ هذه التوصيات. وستتولى لجنة الإشراف المسؤولة العامة عن ضمان الامتثال لهذه المتطلبات.

٦٢ - ويجري إحراز تقدم بوجه عام نحو تحسين معدلات التنفيذ. وقد أعرب مجلس مراجعي الحسابات عن ارتياحه، إذ لاحظ أن النسبة الإجمالية للتنفيذ قد زادت من ٣٤ في المائة في فترة السنتين السابقة إلى ٤٦ في المائة في فترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣) (انظر A/60/113، المرفق، الفقرة ٩).



## الاستنتاجات والتوصيات

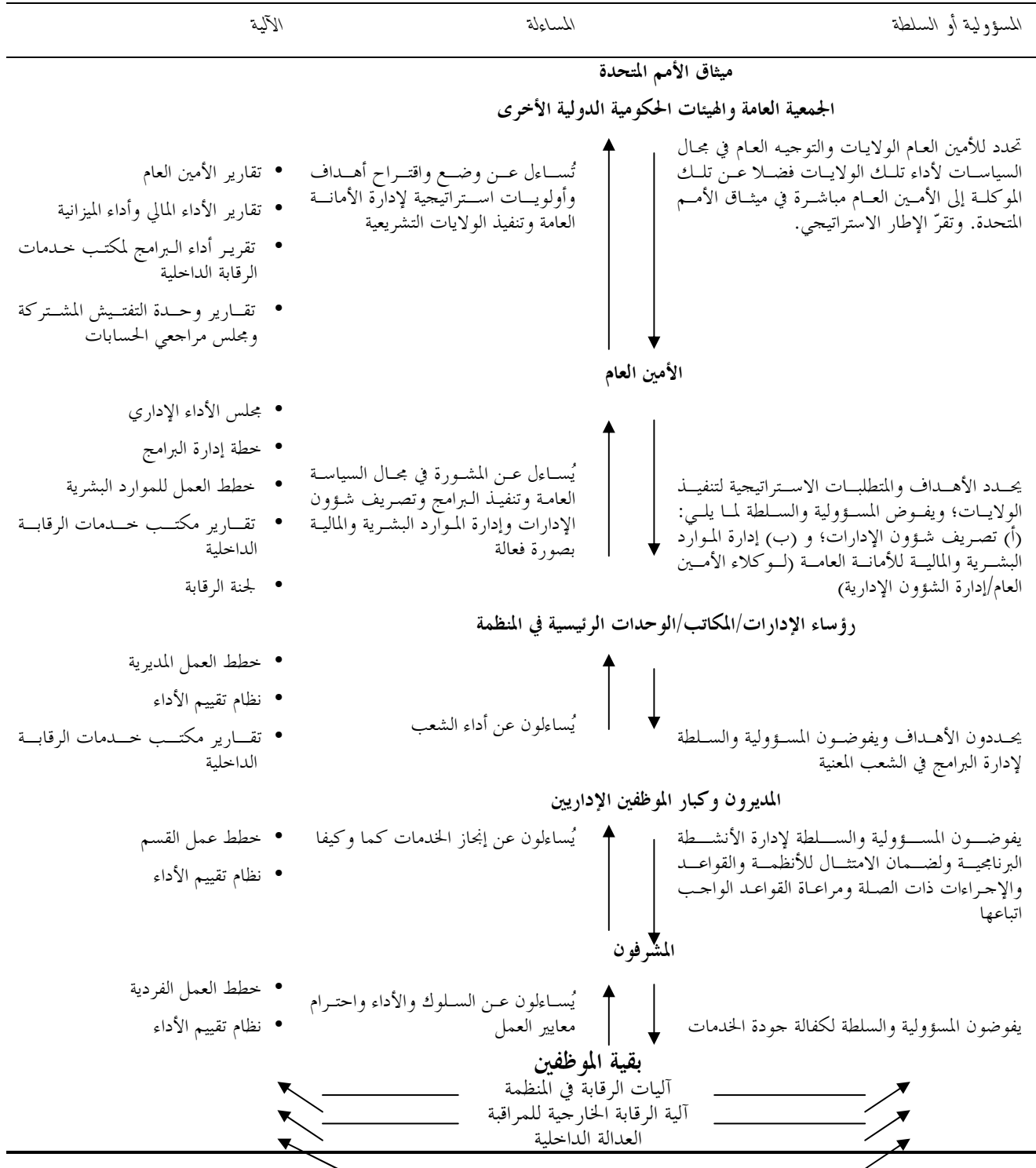
٦٣ - يصف هذا التقرير التدابير التي اتخذها الأمين العام لتعزيز نظام المساءلة في الأمم المتحدة. وراعى الأمين العام عند صوغه هذه الإجراءات ما يلي: (أ) التعريف الواضح للسلطة وللنتائج التي ستحقق؛ (ب) إرساء آليات مناسبة للدعم والتوجيه؛ (ج) تعزيز النظم اللازمة لضمان رصد الأداء وتقييمه على الوجه المناسب؛ (د) توفير آليات للمتابعة تفضي إلى الاعتراف المناسب بحالة الأداء سواء كانت جيدة أو غير مرضية وإلى إجراء تحقيقات واتخاذ إجراءات تصحيحية ملائمة إذا اقتضى الأمر ذلك.

٦٤ - وسيؤدي كثير من التدابير التي ورد وصفها، من قبيل إنشاء مجلس الأداء الإداري واقتراح إنشاء مكتب معني بالأخلاقيات، إلى مواصلة دراسة السبل التي تتبعها الأمم المتحدة لأداء أعمالها وإلى اتخاذ تدابير إضافية لتحسين نظام المساءلة. وستساعد هذه التدابير إلى جانب تلك التي سبق أن ورد وصفها في هذا التقرير في تحقيق الهدف المتمثل في ضمان أن يتحمل مديرو البرامج وموظفوها المسؤولية عن الإنجاز الفعال لعملهم وعن الطريقة التي ينجزون بها هذا العمل، وأن تعمل الإدارة والموظفون على السواء في بيئة منفتحة وشفافة وتخلو من كل سلوك لا أخلاقي.

٦٥ - قد تود الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير ولا سيما أن عناصر جديدة قد أضيفت إلى إطار المساءلة، وهو ما سيعمل على تعزيز المساءلة في الأمانة العامة.

## المرفق الأول

## إطار المساءلة



## المرفق الثاني

## نتائج الدراسة الاستقصائية المتعلقة بلجان مراجعة الحسابات والرقابة

نوع المنظمة	المنظمات	اللجان		مجموع	النسب المئوية	متوسط عدد الأعضاء	متوسط تواتر الاجتماعات في السنة	النصاب القانوني
		نعم	لا					
الوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها	منظمة العمل الدولية، منظمة الأغذية والزراعة، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، منظمة الصحة العالمية، منظمة الطيران المدني الدولي، المنظمة البحرية الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، الاتحاد البريدي العالمي، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، منظمة التجارة العالمية، للوكالة الدولية للطاقة الذرية، منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، منظمة حظر الأسلحة الكيميائية	٤	١١	١٥	٢٧	٨-٦	٣,٥	٥-٤
الصناديق والبرامج	منظمة الأمم المتحدة للطفولة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، برنامج الأغذية العالمي، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٥	٥	٥	١٠٠	٨-٥	٤	٤
المؤسسات المتعددة الجنسيات والمالية	البنك الدولي، صندوق النقد الدولي، مصرف التنمية الأفريقي، صندوق الإغاثة الخاص لمصرف التنمية الأفريقي، المصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير، مكتب الإعلام البيئي، مصرف التنمية للبلدان الأمريكية، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٨	٨	٨	١٠٠	٨-٤	٢	٠٠
المنظمات الدولية الأخرى	الجماعة الأوروبية، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الفريق الاستشاري للبحوث الزراعية الدولية، المنظمة الدولية للهجرة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا	٣	٢	٥	٦٠	٧-٤	٠٠	٠٠
المجموع		٢٠	١٣	٣٣	٦٠,١			

## المرفق الثالث

## تحديد الأطر الزمنية وحالة تنفيذ توصيات المجلس للفترة

٢٠٠٣-٢٠٠٢

المحكمة الجنائية الدولية لرواندا		المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة		مركز التجارة الدولية		جامعة الأمم المتحدة		الأمم المتحدة			
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
	٢٦		٢٢		١٠		٢٦		٦٩	مجموع عدد التوصيات	
	٣٥	٩	٧٧	١٧	٤٠	٤	٣٥	٩	٣٥	٢٤	عدد التوصيات المُبلّغ عن "اكتمال تنفيذها"
	٦٥	١٧	٢٣	٥	٦٠	٦	٦٥	١٧	٦٥	٤٥	عدد التوصيات غير المنفذة
	٤٧	٨	٤٠	٢	٥٠	٣	٨٢	١٤	٧٣	٣٣	التوصيات غير المنفذة التي جرى تحديد أطر زمنية لتنفيذها