

## مقدمة

خلال نصف القرن الماضي استرشدت الخدمة المدنية الدولية بمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي أعدها في عام ١٩٥٤ المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية. ورغم أن هذه المعايير قد صمدت في وجه الزمن، فإن أصداء مرحلة سابقة تتردد في بعض محتواها ولغتها. ووفر مقدم الألفية الجديدة الدافع لتفقيح هذه المعايير بحيث تراعي التغيرات العالمية وتعكس بلغة عصرية أكثر ومحايدة من حيث نوع الجنس، التطورات والمفاهيم التي إما لم تكن موجودة في عام ١٩٥٤ أو لم تكن تحظى بالقدر نفسه من الأهمية. والاهتمام المتجدد الذي أولته الخدمات المدنية الوطنية والقطاع الخاص للموضوع في معرض الاستجابة للتحديات الأخلاقية الجديدة كان حافزاً إضافياً لوضع نص جديد.

ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية الواردة في هذا الكتيب نقحتها واستكملتتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بالتشاور مع المؤسسات المشاركة فيها وممثلي الموظفين على امتداد فترة ثلاث سنوات. وعند اكتمال المعايير في عام ٢٠٠١، حظيت بالترحيب من الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٥٦/٢٤٤. وإطار لجنة الخدمة المدنية الدولية لإدارة الموارد البشرية، الذي وافقت عليه الجمعية العامة في عام ٢٠٠٠، يوضح الطابع الشامل لمعايير السلوك، ملاحظاً أنها ترتبط بجميع عناصر الإطار، ويعلن أنه "رغم إمكانية تنوع الثقافات الداخلية للمؤسسات، فإنها تواجه تحديات أخلاقية متشابهة. ووجود معايير للسلوك الأخلاقي من شأنه أن يعزز القيم المشتركة ويجدد السلوك والأداء المتوقع من موظفي الخدمة المدنية الدولية".

ويهدف هذا النص الجديد إلى إتاحة معايير للخدمة المدنية الدولية تُصبح، شأنها شأن معايير عام ١٩٥٤، جزءاً لا غنى عنه من ثقافة وتراث المؤسسات وتكون ذات قدرة مماثلة على البقاء.

محسن بلحاج عُمر

رئيس

لجنة الخدمة المدنية الدولية

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢



# معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

١ - الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة تجسد أسمى آماني شعوب العالم، فهدفها هو إنقاذ الأجيال المقبلة من ويلات الحرب وتمكين كل الناس، رجالاً ونساءً وأطفالاً، من العيش في كرامة وحرية.

٢ - وتقع على عاتق الخدمة المدنية الدولية مسؤولية ترجمة هذه المثلى العليا إلى واقع حي، فعمادها هو التقاليد العريقة لنظام الإدارة العامة الذي نشأ وترعرع في الدول الأعضاء، وهي تقاليد المقدرة والنزاهة والحياد والاستقلال والحيطة. على أن ذلك يأتي قبله ويعلوه أن موظفي الخدمة المدنية الدولية مكلفون برسالة خاصة، ألا وهي خدمة مثل السلام واحترام الحقوق الأساسية والرفعي الاقتصادي والاجتماعي والتعاون الدولي. ولذلك فمن واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية الالتزام بأرفع معايير السلوك؛ فالخدمة المدنية الدولية في خاتمة المطاف هي أداة منظومة الأمم المتحدة لتحقيق قيام عالم يسوده العدل والسلام.

## المبادئ الهادية

٣ - القيم التي تجسدها منظمات الأمم المتحدة يجب أن تكون أيضاً القيم التي يسترشد بها موظفو الخدمة المدنية الدولية في جميع تصرفاتهم: حقوق الإنسان الأساسية، والعدالة الاجتماعية، وكرامة الفرد وقدره، واحترام ما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية.

٤ - ويتعين أن تكون رؤية موظفي الخدمة المدنية الدولية للأمر هي رؤية منظماتهم. فالولاء لهذه الرؤية هو الذي يكفل لموظفي الخدمة المدنية الدولية نزاهتهم ونظرتهم الدولية؛ كما أنه يضمن إعلاءهم مصالح منظماتهم على مصالحهم الذاتية وتحليلهم بالإحساس بالمسؤولية في استخدامهم موارد هذه المنظمات.

٥ - ومفهوم النزاهة المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة يشمل جميع نواحي السلوك الذي يتبعه موظفو الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك خصال من قبيل الأمانة والصدق والحياد وطهارة اليد. وهذه شيم أصيلة أصالة شيمتي المقدرة والكفاءة المنصوص عليهما في الميثاق أيضاً.

٦ - والتسامح والتفهم قيمتان إنسانيتان أصيلتان، ولهما أهمية جوهرية لموظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يجب عليهم احترام جميع الأشخاص على قدم المساواة دون تمييز من أي نوع. فهذا الاحترام يعمل على سيادة مناخ وقيام بيئة عمل يستجيبان لاحتياجات الجميع. أما تحقيق ذلك في وسط متعدد الثقافات فيحتاج إلى تأكيد إيجابي يتجاوز كثيراً مجرد القبول السلبي.

٧ - ويراد بالولاء الدولي الولاء لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها وليس فقط للمنظمة التي يعمل فيها الفرد؛ وموظفو الخدمة المدنية الدولية يقع علي عاتقهم التزام بتفهم هذا الولاء بمعناه الأوسع وبالتصرف على نحو ينهض مثلاً عليه. وبديهي أن ضرورة سلوك مسلك التعاون والتفهم تجاه موظفي الخدمة المدنية الدولية العاملين في سائر منظمات الأمم المتحدة أمر له أهمية بالغة عندما يضطلع موظفو خدمة مدنية دولية ينتمون إلى عدد من مختلف المنظمات بالخدمة في بلد واحد أو في منطقة واحدة.

٨ - والمحافظة على حياد الخدمة المدنية الدولية تقتضي من موظفي الخدمة المدنية الدولية البقاء على استقلالهم عن أي سلطة من خارج منظماتهم؛ ويجب أن يتحلى هذا الاستقلال في تصرفاتهم. وتمشياً مع بيمين الوظيفة الذي أدوه، لا ينبغي لهم أن يلتمسوا أو أن يقبلوا أي تعليمات من أي حكومة أو شخص أو كيان من خارج منظماتهم. وغني عن البيان أن موظفي الخدمة المدنية الدولية ليسوا بأي شكل من الأشكال ممثلين لحكومات أو لأي كيانات أخرى، كما أنهم ليسوا دعاة يروجون لسياساتها. ويصدق ذلك بنفس المقدار على الموظفين المعارين من حكوماتهم وعلى الموظفين الذين أتيحت خدماتهم من جانب أي جهات أخرى. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يكونوا على وعي دائم أن ولاء الدول الأعضاء وممثلها للميثاق وما يقابله من صكوك كل منظمة يلزمهم باحترام هذا المركز المستقل.

٩ - والحياذ يعني ضمناً توخي التسامح وضبط النفس في التعامل مع المعتقدات السياسية أو الدينية. وإذا كان للآراء الشخصية لموظفي الخدمة المدنية الدولية حصانها، فليس لهم ما للأشخاص العاديين من حرية في الانحياز أو في المجاهرة بما يعتقدونه من آراء بشأن المسائل الخلافية، سواء بصفة فردية أو بصفتهم أعضاء في جماعة. ومن مؤدى ذلك أنه ينبغي في بعض الحالات عدم الإعراب عن الآراء الشخصية إلا إذا كان ذلك ببطنة وكياسة.

١٠ - وليس معنى ذلك أن على موظفي الخدمة المدنية الدولية نبد آرائهم السياسية الشخصية أو وجهات نظرهم القومية، ولكن معناه أنه يتعين عليهم في جميع الأوقات التعبير عن نظرة دولية عريضة وإظهار تفهمهم للمجتمع الدولي بأسره.

١١ - على أن استقلال الخدمة المدنية الدولية لا يتعارض مع واقع أن الدول الأعضاء (ومعها أحياناً عناصر أخرى) هي التي تؤلف معاً المنظمة الدولية. وكل تصرف يعمل على تنمية حسن العلاقات مع فرادى الدول الأعضاء وعلى المساهمة في كسب ثقتها في أمانة المنظمة والاطمئنان إليها هو تصرف فيه تقوية للمنظمة وتعزيز لمصالحها.

١٢ - وقد يطلب من موظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يتولون مسؤولية مشاريع تنفيذ في بلدان أو مناطق يعينها أن يتوخوا حرصاً خاصاً في سعيهم إلى الحفاظ على استقلالهم. وقد يتلقون أحياناً تعليمات من البلد المضيف، وإن كان ذلك لا ينبغي أن يخل باستقلالهم. وإذا بدا لهم في أي وقت من الأوقات أن في هذه التعليمات تهديداً لاستقلالهم وجب عليهم التشاور في الأمر مع المشرفين عليهم.

١٣ - وتنبع النظرة الدولية من تفهم أهداف ومقاصد المنظمة الدولية نفسها كما تنص عليها صكوكها القانونية ومن واقع الولاء لها. وهي تعني ضمناً، في جملة أمور، احترام حقوق الآخرين في التمسك بوجهات نظر مختلفة واتباع أنماط ثقافية مختلفة. ثم أنها تتطلب توفر الاستعداد للعمل دون تمييز مع أشخاص ينتمون إلى جميع الجنسيات والأديان والثقافات؛ وهي تستدعي التفطن

إلى الوقع المحتمل للاقتراحات والأحداث والأقوال على الآخرين. كما أنها تقتضي شديد الحرص على تجنب أي تعبيرات يمكن أن تُفسر على أنها صادرة عن تحيز أو تعصب. فأساليب العمل يمكن أن تختلف باختلاف الثقافات. ولا ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية الإصرار على اتباع مسالك أو أساليب أو عادات للعمل متبعة في البلدان أو المناطق التي ينتمون إليها.

١٤ - وعدم التعرض للتمييز حق أساسي من حقوق الإنسان. وموظفو الخدمة المدنية الدولية ينتظر منهم احترام كرامة جميع الأشخاص وقدرهم وتساويهم دون تمييز أو تفرقة من أي نوع. ويجب المثابرة على تجنب الافتراضات القائمة على قوالب جامدة. وإذا كان تساوي الناس رجالاً ونساءً من المبادئ الجوهرية للميثاق، ينبغي للمنظمات أن تبذل كل ما في وسعها لتشجيع المساواة بين الجنسين.

## علاقات العمل

١٥ - يحتل المديرين والرؤساء مواقع القيادة وتقع على عاتقهم مسؤولية كفالة أن يسود الانسجام القائم على الاحترام المتبادل مكان العمل؛ وينبغي أن يتسع صدرهم لكل وجهات النظر والآراء وأن يكفلوا حصول الموظفين ذوي الجدارة على ما يستحقونه من تقدير. وعليهم شمول موظفيهم بالرعاية، وهو أمر له أهميته الخاصة إذا تعرضوا للانتقاد بسبب أدائهم لواجباتهم. كما تقع على المديرين مسؤولية توجيه موظفيهم وتشجيعهم والعمل على ترقيتهم.

١٦ - ومن طبيعة الأشياء النظر إلى المديرين كقدوة تحتذى ومن ثم يقع عليهم التزام خاص بمراعاة أرفع معايير التصرف. فلا يليق بهم إطلاقاً أن يطلبوا صنيعاً أو هدايا أو قروضاً من موظفيهم؛ وعليهم أن يتوخوا الحياد وأن يمتنعوا عن ممارسة التخويف أو المحاباة. وفي المسائل المتعلقة بتعيين غيرهم أو بالحياة الوظيفية للآخرين، لا يجوز لأي موظف مدني دولي أن يحاول التأثير على زملائه لمآرب شخصية.

١٧ - ومن الطبيعي أن من واجب المديرين والمشرفين أن يكونوا على اتصال فعّال مع موظفيهم وأن يتقاسموا معهم المعلومات. وتقع على عاتق موظفي

الخدمة المدنية الدولية مسؤولية مشتركة عن عرض جميع الحقائق والمعلومات ذات الصلة على المشرفين عليهم والتقدير. بما يصدر من قرارات والدفاع عنها حتى إذا لم تكن تلك القرارات متفقة مع وجهات نظرهم الشخصية.

١٨ - ويتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتبعوا التعليمات التي يتلقونها بصدد مهامهم الرسمية وإذا خامرهم الشكوك حول تمثلي أي تعليمات مع الميثاق أو أي صك تأسيسي آخر، أو مع قرارات هيئات الإدارة أو مع القواعد والأنظمة الإدارية، فعليهم أولاً أن يتشاورا في الأمر مع المشرفين عليهم. فإذا تعذر على موظف الخدمة المدنية الدولية إبداء موافقته جاز له أن يطلب تعليمات كتابية. ويجوز الطعن في هذه التعليمات من خلال الآليات المؤسسية المناسبة، غير أن أي طعن من هذه الطعون لا ينبغي أن يؤدي إلى تأخير تنفيذ التعليمات. ويجوز أيضاً لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يسجلوا وجهات نظرهم في أوراق رسمية. ولا ينبغي لهم أن يتبعوا أي تعليمات شفوية أو كتابية يستبين منها صراحة أنها تتعارض مع مهامهم الرسمية أو أنها تنطوي على تهديد لسلامتهم أو لآخرين.

١٩ - ويتعين أن يكون من واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية إبلاغ أي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها إلى موظف أعلى رتبة يكون من مسؤوليته اتخاذ الإجراء المناسب. ولكل موظف دولي يقوم بمثل هذا الإبلاغ بحسن نية الحق في حمايته من التعرض للانتقام أو المجازاة.

## المضايقة

٢٠ - المضايقة بأي صورة أو شكل تمثل إهانة لكرامة الفرد. وعلى موظفي الخدمة المدنية الدولية تحاشي الإقدام عليها. فلا ينبغي لهم ممارسة أي شكل من أشكال المضايقة، وعليهم أن يكونوا فوق مستوى أي شبهة بها. ولموظفي الخدمة المدنية الدولية الحق في أن تتاح لهم بيئة تخلو من المضايقة. وتقع على عاتق المنظمات مسؤولية بيان تفسيرها للمراد بهذه التسمية وأن تضع القواعد وتوفر التوجيه بشأن الأمور التي تشكل المضايقة أو الطريقة التي ستتبع في التصرف بشأنها.

## تنازع المصالح

٢١- قد يحدث أن يواجه موظفو الخدمة المدنية الدولية مسألة يترتب عليها تنازع بين المصالح؛ وقد تكون مثل هذه المسائل شديدة الحساسية وبحاجة إلى تناولها بحذر. وتدخل ضمن تنازع المصالح الظروف التي قد يبدو فيها بصورة مباشرة أو غير مباشرة أن موظفي الخدمة المدنية الدولية يستفيدون دون وجه حق، أو يسمحون للغير بالاستفادة دون وجه حق، من مشاركتهم في إدارة مؤسسة لها أي علاقة أو معاملة تجارية مع المنظمة أو من حيازتهم لمصلحة مالية في تلك المؤسسة.

٢٢- ولا جدال في أن موظفي الخدمة المدنية الدولية ينبغي لهم تحاشي مساعدة الهيئات الخاصة أو الأفراد العاديين في معاملاتهم مع المنظمات التي يعمل لديها هؤلاء الموظفون إذا توافر الاحتمال بأن تؤدي تلك المساعدة إلى الحصول على معاملة تفضيلية فعلاً أو تصوراً. ولهذا الأمر أهميته الخاصة في شؤون المشتريات أو لدى التفاوض على احتمال تولي وظيفة. وقد يُطلب أحياناً من موظفي الخدمة المدنية الدولية الإقرار بممتلكات شخصية معينة إذا لزم ذلك لتمكين منظماتهم من التأكد من عدم وجود تنازع للمصالح. وينبغي لهم أيضاً أن يقرروا سلفاً باحتمال نشوء تنازع بين المصالح في سياق قيامهم بواجباتهم. وينبغي لهم تأدية واجباتهم الرسمية وتسيير شؤونهم الخاصة على نحو يحافظ على الثقة العامة في نزاهتهم الشخصية ونزاهة منظماتهم ويعزز هذه الثقة.

## دور الأمانة

٢٣- تتألف المنظمات الدولية من دولها الأعضاء وتقع على عاتق أماناتها مسؤولية تقديم الخدمات لها. والمهمة الرئيسية للأمانة هي مساعدة الهيئات التشريعية في أعمالها وفي تنفيذ قراراتها. وتقع على عاتق الرئيس التنفيذي مسؤولية توجيه أعمال الأمانة ومراقبتها. وعلى ذلك فإذا قدم موظفو الخدمة المدنية الدولية اقتراحات للهيئة أو للجنة التنفيذية أو زكوا أمامها مواقف فإنما يفعلون ذلك عرضاً لموقف الرئيس التنفيذي لا لموقف فرد أو وحدة.

٢٤- ومن نافلة القول أنه ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية في تقديمهم الخدمات لهيئة تشريعية أو نيابية أن يراعوا مصالح المنظمة دون غيرها. ولا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يُعدوا لممثلي الحكومات أو للغير من موظفي الخدمة المدنية الدولية أي حُطْبٍ أو حجج أو اقتراحات بشأن مسائل مطروحة المناقشة. غير أنه يمكن أن يكون من الصحيح تماماً طرح المعلومات الوقائية أو إسداء المشورة الفنية أو تقديم المساعدة فيما يتعلق بمهام من قبيل إعداد مشاريع القرارات.

٢٥- ولا يصح مطلقاً لموظفي الخدمة المدنية الدولية السعي لدى ممثلي الحكومات أو لدى أعضاء الهيئات التشريعية أو التماس الدعم منهم من أجل تحسين أوضاعهم أو أوضاع غيرهم، أو الحيلولة دون صدور قرارات تتعلق بمركزهم، أو إلغاء مثل هذه القرارات. وقد تعهدت الحكومات، بمقتضى التزامها بالميثاق وبدساتير مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بأن تصون استقلال الخدمة المدنية الدولية؛ ولذلك فإن من المفهوم أن يتمتع ممثلو الحكومات وأعضاء الهيئات التشريعية عن الرضوخ لهذه الطلبات وعن التدخل في هذه المسائل. والطريقة السليمة التي يمكن أن يتبعها موظف الخدمة المدنية الدولية لإثارة هذه المسائل هي أن يتم ذلك من خلال القنوات الإدارية؛ ومن مسؤولية كل منظمة أن توفر هذه القنوات.

## العلاقات بين الإدارة والموظفين

٢٦- يجب أن يكون الاحترام المتبادل هو نبراس العلاقات بين الإدارة والموظفين. وللممثلين المنتخبين للموظفين دور رئيسي في دراسة شروط التوظيف والعمل، وكذلك في كل الأمور المتعلقة بصالح الموظفين. وحرية تكوين الرابطة حق أساسي من حقوق الإنسان، ولموظفي الخدمة المدنية الدولية الحق في تشكيل الرابطة والنقابات وسائر الجمعيات تعزيزاً لمصالحهم وحمايتهم وفي الانضمام إلى مثل تلك الهيئات. ولا غنى عن قيام حوار مستمر بين الموظفين والإدارة، وينبغي للإدارة أن تعمل على تسهيل هذا الحوار.

٢٧- ويتمتع الممثلون المنتخبون للموظفين بحقوق نابعة من مركزهم؛ ويجوز أن يدخل ضمن ذلك إتاحة الفرصة لمخاطبة الهيئات التشريعية لمنظمتهم.

وينبغي ممارسة هذه الحقوق على نحو يتماشى مع الميثاق والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين لحقوق الإنسان ولا يعمل على تقويض استقلال الخدمة المدنية الدولية ونزاهتها. ويتعين على ممثلي الموظفين في استفادتهم من حرية التعبير العريضة التي يتمتعون بها أن يبدوا الإحساس بالمسؤولية وأن يتحاشوا توجيه الانتقاد إلى المنظمة بغير موجب.

٢٨- ويجب حماية ممثلي الموظفين من التعرض للمعاملة التمييزية أو الضارة على أساس مركزهم أو أنشطتهم بصفقتهم ممثلين للموظفين، سواء أثناء فترة تمثيلهم للموظفين أو بعد انتهائها.

### العلاقات مع الدول الأعضاء والهيئات التشريعية

٢٩- على جميع موظفي الخدمة المدنية الدولية واجب واضح في الاحتفاظ بأفضل علاقات ممكنة مع الحكومات وتحاشي أي تصرف قد يسيء إلى هذه العلاقات؛ فلا ينبغي لهم على وجه التأكيد أن يتدخلوا في سياسات الحكومات أو شؤونها. ولا يقبل منهم، سواء فرادى أو جماعات، انتقاد أي حكومة أو الحط من شأنها. وفي الوقت ذاته فمن المفهوم أنه يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتكلموا بحرية تأييداً لسياسات منظماتهم. وكل نشاط يرمي، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، إلى تقويض حكومة أو الإطاحة بها يشكل سوء سلوك جسيماً.

٣٠- وموظفو الخدمة المدنية الدولية ليسوا ممثلين لبلداتهم، وليس لهم سلطة التصرف كمندوبي اتصال بين المنظمات الدولية وحكوماتهم. غير أنه يجوز للرئيس التنفيذي أن يطلب إلى موظف مدني دولي أن يقوم بمثل هذه المهمة التي تمثل دوراً فريداً يشكل الولاء والنزاهة الدوليان عنصرين جوهريين فيه. ولا ينبغي للحكومات أو المنظمات أن تقوم من جانبها بوضع الموظفين المدنيين الدوليين في موقف قد يتنازع فيه ولاؤهم الدولي مع ولائهم الوطني.

## العلاقات مع الجمهور

٣١- يتطلب نجاح المنظمة الدولية في تسيير أعمالها أن تنال تأييد الجمهور. ومن ثم تقع على عاتق جميع موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية مستمرة في ترويج تفهم أفضل لأهداف منظماتهم وأعمالها. ويقتضي منهم ذلك أن يكونوا حسني الإطلاع لا على إنجازات منظماتهم فحسب بل وإنجازات منظومة الأمم المتحدة في مجموعها. ففرصة تقديم المعلومات للجمهور قد تنشأ في أي وقت.

٣٢- ولا مفر من أن يتعرض موظفو الخدمة المدنية الدولية للانتقاد أحياناً من خارج المنظمة؛ وتمشياً مع مسؤوليتهم كموظفي خدمة مدنية دولية، ينبغي لهم أن يردوا بكياسة وانضباط. ولهم الحق في أن تدافع عنهم منظماتهم إذا تعرضوا للانتقاد بسبب إجراءات اتخذوها في معرض أدائهم لواجباتهم ولهم أن يكونوا على ثقة من أن منظماتهم ستقوم بذلك.

٣٣- ولا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يجهروا بتظلماتهم الشخصية من منظماتهم أو أن ينتقدوها علانية. إذ ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يحاولوا في جميع الأوقات عرض صورة إيجابية للخدمة المدنية الدولية اتساقاً مع أدائهم يمين الولاء.

## العلاقات مع وسائل الإعلام

٣٤- الانفتاح والشفافية في العلاقات مع وسائل الإعلام وسيلتان فعّالتان لإبلاغ رسالة المنظمة. وينبغي أن يكون لدى المنظمات مبادئ توجيهية وإجراءات لهذا الغرض. وفي إطار هذا السياق، ينبغي تطبيق المبادئ التالية: أن يعتبر موظفو الخدمة المدنية الدولية أنفسهم ناطقين باسم منظماتهم وأن يتحاشوا الإشارة إلى أشخاصهم أو إبداء آرائهم الشخصية؛ ولا ينبغي لهم تحت أي ظرف من الظروف استغلال وسائل الإعلام لتعزيز مصالحهم الشخصية، أو للإعلان عن تظلماتهم، أو لإفشاء معلومات بغير إذن، أو لمحاولة التأثير على قرارات تتعلق بالسياسة العامة قيد النظر في منظماتهم.

## استخدام المعلومات وحمايتها

٣٥- قد يضر إعلان المعلومات السرية أشد الضرر بكفاءة المنظمة ومصداقيتها. وتقع على عاتق موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية توشي الحصافة في كل الشؤون المتعلقة بالأعمال الرسمية. وعليهم ألا يذيعوا المعلومات السرية بغير إذن. كما لا ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يستغلوا لمصلحة شخصية معلومات لم تعلن وتكون معروفة لديهم بحكم مركزهم الرسمي. وهذه التزامات لا يتوقف سريانها بانتهاء خدمتهم. ويلزم أن تكون لدى المنظمات مبادئ توجيهية لاستخدام المعلومات السرية وحمايتها، ويلزم أيضاً أن تساير هذه المبادئ التوجيهية التطورات التي تقع في مجال تكنولوجيا المعلومات. ومن المفهوم أنه لا أثر لهذه الأحكام على الممارسات المرعية التي تنظم تبادل المعلومات بين الأمانات والدول الأعضاء وتكفل مشاركة الدول الأعضاء على أوفى درجة في حياة المنظمة وأعمالها.

## احترام مختلف العادات والثقافات

٣٦- يضم العالم شعباً ولغات وثقافات وعادات وتقاليد مختلفة لا تعد ولا تحصى. ومن البديهي أن الاحترام الصادق لها جميعاً مبدأً أساسياً للخدمة المدنية الدولية. ويجب تحاشي إثيان كل سلوك لا يلقي القبول في سياق ثقافي بعينه. غير أنه إذا تعارض تقليد من التقاليد تعارضاً مباشراً مع أي صك لحقوق الإنسان اعتمده منظومة الأمم المتحدة، وجب على موظف الخدمة المدنية الدولية أن يسترشد بهذا الصك. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية تحاشي التباهي بأسلوب معيشتهم، والظهور بمظهر ينم عن المغالاة في شعورهم بأهميتهم الذاتية.

## الأمن والسلامة

٣٧- إذا كانت الضرورة تقتضي أن تكون للرئيس التنفيذي الحرية دائماً في تكليف الموظفين بالعمل وفقاً لمقتضيات الخدمة، فإن المنظمات تقع على عاتقها مسؤولية عدم تعريض صحة موظفيها ورفاههم وحياتهم، دون تمييز من أي نوع،

لمخاطر لا داعي لها. وينبغي للمنظمات أن تتخذ تدابير لحماية سلامتهم وسلامة أفراد أسرهم. ومن ناحية أخرى، فمن نافلة القول أنه من واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية الامتثال لكل التعليمات الرامية إلى حماية سلامتهم.

## التصرفات الشخصية

٣٨ - الحياة الشخصية لموظفي الخدمة المدنية الدولية من شأنهم وحدهم ولا ينبغي للمنظمات أن تقحم نفسها فيها. غير أنه قد تنشأ أحوال ينعكس فيها سلوك موظف الخدمة المدنية الدولية على المنظمة. ولذلك يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يضعوا في اعتبارهم أن تصرفاتهم وأنشطتهم خارج مكان العمل، حتى وإن كانت منبئة الصلة بواجباتهم الرسمية، يمكن أن تسئ إلى صورة المنظمة ومصالحها. وقد ينجم ذلك أيضاً عن تصرفات أفراد أسر موظفي الخدمة المدنية الدولية ومن مسؤولية موظفي الخدمة المدنية الدولية التأكد من إدراك أفراد أسرهم لهذا الأمر إدراكاً تاماً.

٣٩ - وتمنح الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها موظفو الخدمة المدنية الدولية لغرض وحيد هو تحقيق مصالح المنظمة. وهي لا تعفي موظفي الخدمة المدنية الدولية من احترام القوانين المحلية، كما أنها لا تتيح لهم ذريعة لتجاهل الالتزامات القانونية أو المالية الشخصية. ويجدر بالتذكر أن الرئيس التنفيذي هو وحده صاحب الاختصاص في رفع الحصانة الممنوحة لموظفي الخدمة المدنية الدولية أو تحديد نطاقها.

٤٠ - وانتهاك القانون يمكن أن يمتد ما بين الأنشطة الإجرامية الجسيمة إلى الجرائم البسيطة، وقد تُطالب المنظمات بتحكيم العقل على ضوء طبيعة كل حالة قائمة بذاتها وظروفها. وحكم الإدانة الذي يصدر عن محكمة وطنية يكون في العادة، وإن لم يكن دائماً، دليلاً مُقنعاً على التصرف الذي حوكم من أجله موظف الخدمة المدنية الدولية، والتصرفات التي تنص القوانين الجنائية الوطنية عموماً على أنها تدخل في عداد الجرائم ستعتبر في العادة انتهاكاً لمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

## العمل وممارسة النشاط في هيئات خارجية

٤١ - يتمثل الالتزام الأول لموظفي الخدمة المدنية الدولية في أن يكرسوا طاقاتهم لأعمال منظماتهم. ومن ثم فلا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن ينخرطوا، دون إذن مسبق، في أي نشاط خارجي، سواء بأجر أو بغير أجر، يتعارض مع ذلك الالتزام أو لا يتفق ومركزهم أو يتنازع مع مصالح المنظمة. ويجب إحالة كل مسألة تتعلق بهذا الأمر إلى الرئيس التنفيذي.

٤٢ - ومع مراعاة ما تقدم، فإن الأنشطة الخارجية يمكن بطبيعة الحال أن تكون ذات نفع للموظفين ولمنظماتهم. وينبغي للمنظمات أن تسمح بمشاركة موظفي الخدمة المدنية الدولية في الأنشطة المهنية التي تؤدي إلى إقامة اتصالات مع الهيئات الخاصة والعامّة وبالتالي تعمل على استمرار كفاءتهم المهنية والتقنية والنهوض بها وأن تشجعهم على ذلك وتيسر لهم أمره.

٤٣ - وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية الحاصلين على إجازة، سواءً بأجر أو بغير أجر، أن يضعوا في اعتبارهم أنهم لا يزالون موظفي خدمة مدنية دولية عاملين لدى منظماتهم ولا يزالون خاضعين لقواعدها. ولذلك لا ينبغي لهم أن يقبلوا العمل، بأجر أو بغير أجر، أثناء إجازتهم إلا إذا صدر بذلك إذن حسب الأصول.

٤٤ - وبالنظر إلى أنه يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يحافظوا على استقلالهم وحيادهم، فمع احتفاظهم بحقهم في التصويت، لا ينبغي لهم أن يشاركوا في أنشطة سياسية من قبيل ترشيح أنفسهم لمنصب سياسي وطني أو محلي أو شغله. غير أن ذلك لا يحول دون المشاركة في أنشطة المجتمع المحلي أو الأنشطة المدنية، بشرط أن تكون هذه المشاركة متمشية مع يمين الخدمة في منظومة الأمم المتحدة. ومن اللازم أن يراعي موظفو الخدمة المدنية الدولية الحصافة في تأييدهم لحزب سياسي أو حملة سياسية، ولا ينبغي لهم قبول أو طلب أموال أو كتابة مقالات أو إلقاء خطب عامة أو الإدلاء بأقوال للصحف. ومثل هذه الحالات تتطلب ترجيح المنطق ويجب، إذا ثار أي شك، الرجوع فيها إلى الرئيس التنفيذي.

٤٥ - ودلالة الانتماء إلى عضوية حزب سياسي تختلف من بلد لآخر. ويصعب وضع معايير يمكن تطبيقها في كل الحالات. وبصفة عامة، يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية الانضمام إلى عضوية حزب سياسي شريطة أن تكون آراؤه الداعمة والالتزامات التي يفرضها على أعضائه متمشية مع يمين الخدمة في منظومة الأمم المتحدة.

## الهدايا والتكريمات والأجور المتأتية من مصادر خارجية

٤٦ - حماية للخدمة المدنية الدولية من أي شبهات تمسها، يحظر على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يقبلوا، دون إذن من الرئيس التنفيذي، أي تكريم أو وسام أو هدية أو أجر أو مكرمة أو منفعة اقتصادية تتجاوز القيمة الرمزية من أي مصدر من خارج منظمتهم؛ ومن المفهوم أن ذلك يشمل الحكومات فضلاً عن الشركات التجارية وسائر الكيانات.

٤٧ - ولا يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية قبول مدفوعات تكميلية أو أي إعانات أخرى من حكومة أو أي مصدر آخر قبل تكليفهم بالعمل في منظمة دولية أو أثناءه أو بعده إذا كانت تلك المدفوعات متصلة بالتكليف المذكور. ولموازنة هذا الشرط، من المفهوم أنه لا ينبغي للحكومات أو غيرها من الكيانات أن تقدم مثل هذه المدفوعات أو أن تعرضها، وأن تدرك أنها مخالفة لروح الميثاق ودساتير مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

## خاتمة

٤٨ - يتطلب الارتفاع إلى مستوى معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية أعلى درجات الالتزام من جانب جميع الأطراف. ويجب أن يلتزم موظفو الخدمة المدنية الدولية بالقيم والمبادئ والمعايير المبيّنة فيما سبق. وينتظر منهم اتباع أسلوب إيجابي وعملي في التمسك بها. ويجب أن يكونوا مدركين لمسؤوليتهم عن المساهمة في تحقيق المثل العريضة التي كرسوا لها أنفسهم بالالتحاق بمنظومة الأمم المتحدة. وتقع على عاتق المنظمات الدولية مسؤولية خاصة عن كفالة اعتماد ما يلزم من توجيهات وقواعد لإعمال هذه المعايير. وينتظر من الموظفين، من

ناحيّتهم، أن يحافظوا، من خلال ولائهم للميثاق وسائر الصكوك التأسيسية، على استقلال الخدمة المدنية الدولية وحيادها.

٤٩ - ويقتضي التطبيق الفعّال لهذه المعايير أن يتم نشرها على نطاق واسع، وأن تتخذ التدابير الكفيلة بتعميم فهم نطاقها وأهميتها في جميع جهات الخدمة المدنية الدولية والدول الأعضاء ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٥٠ - ومن شأن احترام هذه المعايير أن يكفل للخدمة المدنية الدولية الاستمرار بوصفها أداة فعّالة للنهوض بمسؤولياتها ولتحقيق أمان شعوب العالم.