

Distr.: General
28 May 2017
Arabic
Original: English

مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد



الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بمنع الفساد

فيينا، ٢١-٢٣ آب/أغسطس ٢٠١٧

البند ٢ (أ) '٢٤' من جدول الأعمال المؤقت*

تنفيذ قرار المؤتمر ٦/٦، المعنون "متابعة إعلان مراكش بشأن منع

الفساد"، وتنفيذ التوصيات التي اتفق عليها الفريق العامل

في اجتماعه المعقود في آب/أغسطس ٢٠١٦: الممارسات الجيدة

والمبادرات في مجال منع الفساد: النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية

(المواد ٧ و ٨ و ١١ من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد)

النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية (المواد ٧ و ٨ و ١١ من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد)

ورقة معلومات أساسية من إعداد الأمانة

أولاً - مقدمة

١- طلب مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد إلى الأمانة، في قراره ١/٦، أن تنظّم جداول الأعمال المؤقتة للهيئات الفرعية التي أنشأها المؤتمر بحيث تتجنب تكرار المناقشات، مع مراعاة الولايات المسندة إلى تلك الهيئات. كذلك طلب المؤتمر إلى الأمانة، في قراره ٦/٦، مواصلة تحديد الممارسات الجيدة المقارنة وتيسير تبادل الخبرات والدروس المستفادة فيما بين الدول الأطراف.

٢- وفي ضوء هذين القرارين، ووفقاً لاستنتاجات الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بمنع الفساد، في اجتماعه السابع المعقود فيما بين الدورتين، في فيينا من ٢٢ إلى ٢٤ آب/أغسطس ٢٠١٦، تقرّر أن الموضوعين المطروحين للمناقشة في الاجتماع الثامن المقبل فيما بين الدورتين للفريق العامل، المقرر عقده في فيينا من ٢١ إلى ٢٣ آب/أغسطس ٢٠١٧، هما:

* CAC/COSP/WG.4/2017/1



(أ) التعليم في المدارس والجامعات بشأن جهود مكافحة الفساد (المادة ١٣، الفقرة ١ (ج) من الاتفاقية)؛

(ب) النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية (المواد ٧ و ٨ و ١١ من الاتفاقية).

٣- وكان قد أوصى الفريق العامل، في اجتماعه الثاني المعقود في فيينا من ٢٢ إلى ٢٣ آب/أغسطس ٢٠١١، بأن تدعى الدول الأطراف قبل انعقاد أي اجتماع للفريق العامل في المستقبل إلى عرض تجاربها في تنفيذ الأحكام قيد النظر، ويُفضَّل أن تستعمل في ذلك قائمة التقييم الذاتي المرجعية، بما في ذلك، إن أمكن، تبادل المعلومات عن النجاحات التي حققتها والتحديات التي صادفتها في التنفيذ واحتياجاتها من المساعدة التقنية والدروس التي استفادت منها من ذلك التنفيذ. وطلب الفريق العامل إلى الأمانة أن تعد ورقات معلومات أساسية تُجمَع فيها المعلومات المقدّمة، وقرر أن تُعقد أثناء اجتماعاته حلقات نقاش يشارك فيها خبراء من البلدان التي قدّمت ردوداً كتابية بشأن المواضيع ذات أولوية التي هي قيد النظر.

٤- ووفقاً لطلب المؤتمر، أُعدَّت هذه المذكرة استناداً إلى المعلومات المتعلقة بتنفيذ المواد ٧ و ٨ و ١١ من الاتفاقية، التي قدمتها الحكومات استجابة للمذكرة الشفوية من الأمين العام CU 2017/51/DTA/CEB المؤرّخة ٢٢ شاط/فبراير ٢٠١٧ والمذكرة الشفوية التذكيرية CU 2017/96/DTA/CEB المؤرّخة ١٠ نيسان/أبريل ٢٠١٧.^(١) وبحلول ٢٩ أيار/مايو ٢٠١٧، تم تلقي ردود مقدّمة من ٣٤ دولة. والردود المقدمة من ٢٨ بلداً التالية تتضمن معلومات تتعلق بموضوع النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية: الاتحاد الروسي، أرمينيا، أفغانستان، أوكرانيا، باكستان، بنما، تشيكيا، جامايكا، رومانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، السويد، صربيا، الصين، غابون، غواتيمالا، فزويلا (جمهورية-البوليفارية)، قطر، الكويت، لايفيا، ماليزيا، المملكة العربية السعودية، موريشيوس، ميانمار، النرويج، هندوراس، اليابان، اليونان.

٥- وبالاتفاق مع البلدان المعنية، أُتيح النص الكامل للردود المقدّمة، في صفحة الموقع الشبكي لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة المخصّصة للاجتماع،^(٢) وأدمج في الموقع الشبكي المواضيع الذي أنشأته الأمانة.^(٣)

٦- وليس القصد من هذه المذكرة أن تكون شاملة، بل أن تتضمن ملخصاً للمعلومات المقدمة من الدول الأطراف والموقّعة.

(١) يرد في مذكرة منفصلة من الأمانة (CAC/COSP/WG.4/2017/2) ملخص المعلومات المقدّمة من الدول عن التوعية في المدارس والجامعات بجهود مكافحة الفساد في سياق الفقرة ١ (ج) من المادة ١٣ من الاتفاقية.

(٢) متاح في الموقع الشبكي: www.unodc.org/unodc/en/corruption/WG-Prevention/session8.html.

(٣) متاح في الموقع الشبكي: www.unodc.org/unodc/en/corruption/WG-Prevention/thematic-compilation-prevention.html.

ثانياً- تحليل الردود المقدمة من الدول الأطراف والموقعة

ألف- خلفية الموضوع

٧- تحظى أهمية النزاهة في مؤسسات العدالة الاجتماعية بالفهم والتقدير في العالم قاطبة. والرأي الراسخ أيضاً أن الحفاظ على مؤسسات عدالة جنائية قوية يستلزم الحرص في التدابير المتخذة لتعزيز النزاهة على دوام اليقظة والتنفيذ على مرّ الزمن. فصول النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية - بما في ذلك القضاء، ودوائر النيابة العامة، والشرطة، ودوائر السجون، والعاملون في المحاكم - هو عملية مستمرة تسعى إلى درء الفرص السانحة للفساد، واعتماد وتنفيذ مدونات لقواعد السلوك المهني، وإدماج المفاهيم الأساسية الخاصة بالإنصاف والموضوعية والعدالة في صلب نظام العدالة الجنائية.

٨- وقد سلّمت الدول الأطراف كلها التي قدّمت ردوداً بالحاجة إلى اتخاذ تدابير ترمي إلى ضمان النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية. واستناداً إلى هذه الردود المقدمة وكذلك إلى الأعمال التي سبق أن اضطلع بها الفريق العامل، بات من الواضح أن التدابير الكفيلة بالارتقاء بالنزاهة وتعزيزها في مؤسسات العدالة الجنائية تتطلب توجيه الانتباه إلى نظم الموارد البشرية والتوظيف والتدريب (المادة ٧ من الاتفاقية)؛ ووضع وتنفيذ مدونات لقواعد السلوك وآليات للمساءلة، والإفصاح عن الموجودات والمصالح (المادة ٨ من الاتفاقية)؛ والتدابير الخاصة بالجهاز القضائي وأجهزة النيابة العامة (المادة ١١ من الاتفاقية).

٩- وفي مجال الموارد البشرية والتوظيف والتدريب، عرضت الدول الإجراءات والعمليات المطبّقة لضمان الشفافية والمساءلة في إجراءات التوظيف والاستبقاء في العمل والترقية الخاصة بالموظفين العموميين. وفي بعض الحالات تناولت الدول الإجراءات المتّبعة في اختيار وتدريب الأفراد لتولي المناصب العمومية التي تعتبر معرّضة بصفة خاصة لمخاطر الفساد. وفي أكثر الحالات المبلّغ عنها، لا يخضع الموظفون العموميون في مؤسسات العدالة الجنائية للانتخاب، ومن ثم لا يلزم أي معايير محددة للترشيح للمناصب بوصفهم موظفين منتخبين.

١٠- وفي مجال مدونات قواعد السلوك وآليات المساءلة والإفصاح عن الموجودات والمصالح، وصفت الدول بتفصيل كبير مدونات قواعد السلوك المطبّقة بشأن مختلف الموظفين في مؤسسات العدالة الجنائية. وشمل ذلك الإجراءات والقواعد والأنظمة المتّبعة بشأن الإبلاغ عن أفعال الفساد إلى السلطات المعنية، بما في ذلك من جانب أفراد الجمهور وأعضاء مؤسسات العدالة الجنائية على حد سواء. وأوضحت الدول أيضاً الإجراءات والآليات التأديبية المطبّقة لإنفاذ مدونات قواعد السلوك، بما في ذلك العواقب والجزاءات المحتملة بشأن المخالفات. وفي عدد من الدول، أبلغ بأن الموظفين العموميين في مؤسسات العدالة الجنائية ملزمون بتقديم بيانات منتظمة يفصحون فيها عن ممتلكاتهم ومصالحهم، بما في ذلك المخصّصة منها لأفراد معينين من الأسرة. وإضافة إلى ذلك، أدمجت عدة دول لوائح تنظيمية بخصوص تلقي الموظفين العموميين في مؤسسات العدالة الجنائية هدايا بصفتهن الرسمية.

١١- وفي مجال التدابير الخاصة بالجهاز القضائي وأجهزة النيابة العامة، قدّمت الدول معلومات بشأن التدابير الرامية إلى نشر المعلومات وبناء الوعي بالمعايير الوطنية والدولية للنزاهة القضائية، من خلال عدة سُبل ومنها المتطلبات الخاصة بالتدريب والمناهج الدراسية المقدّمة في مرحلة التوجيه التعريفي وكذلك على نحو مستمر. وأبلغت دول أيضاً عن آليات تقييم أداء موظفي الجهاز القضائي وأجهزة النيابة العامة. ووصفت دول كثيرة الآليات والإجراءات الناظمة لبيانات الإفصاح عن الموجودات والمصالح بشأن القضاة، وخصوصاً بالنسبة إلى درء أو كشف حالات تضارب المصالح. وعرضت دول أيضاً الإجراءات المطبّقة لتحسين الشفافية والمساءلة والكفاءة في إجراءات إسناد القضايا وتوزيعها.

١٢- وقد بيّن أكثر الردود المقدّمة التدابير المتخذة بشأن تنفيذ المواد ٧ و ٨ و ١١ فيما يخص الجهاز القضائي وأجهزة النيابة العامة، في حين وصف عدد أقل من الردود المقدمة إجراءات مشابهة فيما يخص الشرطة ودوائر السجون.

باء- التدابير التي اعتمدها الدول لتعزيز النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية

١- الموارد البشرية والتوظيف والتدريب

١٣- تقتضي المادة ٧ من الاتفاقية من الدول الأطراف أن تسعى إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نظم لتوظيف المستخدمين المدنيين واستخدامهم واستبقائهم وترقيتهم وإحالتهم على التقاعد. ولا بدّ لهذه النظم من أن تستند إلى مبادئ الكفاءة والشفافية والمعايير الموضوعية، مثل الجدارة والإنصاف والأهلية. وينبغي لها أن تشمل على إجراءات مناسبة لاختيار وتدريب أفراد لتولي المناصب العمومية التي تعتبر عرضة بصفة خاصة للفساد. كما ينبغي لها أن تشجّع على تقديم أجور كافية ووضع جداول أجور منصفة، وكذلك برامج تعليمية وتدريبية لتمكينهم من الوفاء بمتطلبات الأداء الصحيح والمشرّف والسليم للوظائف العمومية. ويجوز أن تتضمن هذه البرامج إشارات مرجعية إلى مدونات قواعد وإلى معايير للسلوك في المجالات التي يمكن أن تنطبق عليها.

١٤- وإضافة إلى ذلك، تقتضي المادة ٧ من الدول الأطراف أن تنظر في اعتماد التدابير التشريعية والإدارية المناسبة لتحديد المعايير الخاصة بالترشيح للمناصب العمومية وانتخاب الأشخاص الذين يتولونها. لكن الردود المقدمة لم تقدم معلومات تخص هذا الجانب من المادة ٧، وذلك لوجود تعارض بين إدارة شؤون العدالة والمشاركة في السياسة والانتخابات. غير أن الدول الأطراف ملزمة أيضاً في المادة ٧ بأن تسعى إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نظم تعزّز الشفافية وتمنع تضارب المصالح.

١٥- وفي ما يخص أعضاء الجهاز القضائي، أبلغت أرمينيا بأن الإصلاحات القضائية التي أُجريت ضمن إطار أوسع لبرنامج استراتيجي للإصلاحات القانونية والقضائية (للفترة ٢٠١٢ - ٢٠١٦)، أدت إلى إدخال تحسينات على إجراءات اختيار القضاة والأخذ بمعايير موضوعية وإجراءات تُتبع من أجل تقييم أدائهم وترقيتهم. وعقب إجراء اختبار مؤهلات ومقابلة وتصويت داخلي بشأن الأشخاص الذين يستوفون المؤهلات الأساسية، يجمع مجلس العدل قائمة بالمرشحين

القضائين لكي ينظر فيها الرئيس. وبعدُ التوازن بين الجنسين مكوّنًا رئيسياً يُنظر إليه بعين الاعتبار، بالاستناد إلى نسب مئوية للمرشّحين المؤهلين.

١٦- ووصفت ماليزيا النهج الذي تّبّعه في منع تأثير النفوذ السياسي في تعيين القضاة من خلال تطبيق أحكام دستورها التي تحدّد قيوداً صارمة على عدد القضاة في كل محكمة وكذلك على المؤهلات الموضوعية اللازمة للتعيين. والاستثناء الوحيد من ذلك يمكن أن يأمر به ملك البلد، المفوض بموجب الدستور بالصلاحيّة لزيادة عدد القضاة في المحاكم العليا. وتصون لجنة التعيينات القضائية، المنشأة في عام ٢٠٠٩، اختيار المرشحين القضائين غير المتحيز، من خلال تطبيق معايير اختيار موضوعية وعملية فرز تفصيلي ينظر فيها رئيس الوزراء، الذي يتخذ القرار النهائي بشأن التعيين.

١٧- وعرضت النرويج لحة عن الوظائف المنوطة بمجلس التعيينات القضائية لديها، وهو مسؤول عن النظر في الطلبات المقدّمة والتوصيات المرفوعة بخصوص تعيين القضاة. ويُعلن على العموم عن جميع المناصب القضائية المفتوحة، وتكون خاضعة للتقدم بطلبات وإجراء المقابلات والتقييم من جانب المجلس المذكور. وهذا المجلس هو هيئة مستقلة، عضويتها مكونة من قضاة ومحام وفقه حقيقي من القطاع العام وعضوين غير حقوقيين.

١٨- ويخضع تعيين القضاة في الاتحاد الروسي للدستور والقوانين المطبّقة، التي تحدد معايير موضوعية يجب استيفاؤها من أجل استحقاق التعيين، من خلال عدة سُبل ومنها النجاح في امتحان كتابي. كما أن الاختيار التنافسي للمرشحين القضائين الملائمين يخضع أيضاً للفرز تحسباً لحالات محتملة من تضارب المصالح بخصوص أفراد الأسرة في إطار الجهاز القضائي أو المشمولين في ممارسة القانون. وهناك مجالس للمؤهلات مسؤولة عن النظر في الطلبات المقدّمة والتوصيات المرفوعة بشأن المرشحين المختارين للتعيين. ويقتضي القانون المطبّق أن تشمل هذه المجالس أعضاء من الجمهور بصفة مشاركين متفرّعين في عملية التقييم والاختيار.

١٩- وفي رومانيا، يعدّ القضاة والمدّعون العامون جزءاً من هيئة واحدة من الموظفين القضائين، يخضع تعيينهم لأحكام القانون. والمعهد الوطني للقضاة هو الهيئة المعيّنة خصيصاً لإجراء المسابقات المفتوحة لتعيين الموظفين القضائين، التي تتكون من اختبار كتابي واختبار في المنطق ومقابلة وامتحان نفسي. وعقب التخرج من هذا المعهد، يعيّن المجلس الأعلى للقضاء المرشحين بوصفهم قضاة متدرّجين مستجدين، ثم عقب عام من العمل بالممارسة العملية وامتحان أهلية، يجوز أن يقترح المجلس على الرئيس أسماء القضاة المستجدين لتعيينهم رسمياً.

٢٠- ويُنْت سلوفينيا أنّها تتطلّب، بموجب القانون المطبّق، من كل محكمة ومكتب للنائب العام في جميع أنحاء البلد وضع وتنفيذ خطة بشأن التّراهة، تتضمن التدابير الرامية إلى منع الفساد في التوظيف والاستخدام والترقية، من جملة أمور أخرى. كما أبلغت سلوفينيا عن تحدّ تواجهه في هذا الصدد من جراء الافتقار إلى الخبرة في إجراء عمليات تقييم للمخاطر وإدارتها مما يلزم لإحراز النجاح في تنفيذ خطط من هذا القبيل.

٢١- وأبلغت لاتيفيا بأنه بمقتضى مشروع جار بشأن الجهاز القضائي، يجري إعداد نموذج للكفاءات اللازمة للمرشحين القضائيين من أجل ضمان تطبيق مجموعة موحدة وموضوعية من معايير اختيار القضاة وغيرهم من الموظفين الرسميين الذين يوظفهم الجهاز القضائي. وأبلغت غواتيمالا أيضاً عن إصلاحات مقترحة قيد النظر من أجل إنشاء آليات جديدة تُطبَّق في اختيار الموظفين الرسميين المسؤولين عن إدارة شؤون نظام العدالة بغية تعزيز الشفافية والموضوعية ومنع الفساد.

٢٢- وفي بنما، يخضع توظيف أعضاء الجهاز القضائي واستبقاؤهم وترقيتهم وتقاعدهم للقانون الساري، والذي يتضمن منح مكافأة على الأقدمية في ما يتعلق بالتقاعد بعد مدة خدمة تستمر ١٠ سنوات. وتخضع عملية الاختيار نفسها للوائح تنظيمية فيما يخص الدراسات الأكاديمية والامتحانات والمقابلات.

٢٣- وأبلغت اليونان بأن أعضاء الجهاز القضائي يعيّنون عقب إجراء عملية منافسة شديدة التطلب من حيث الشروط وبعد التخرُّج من المعهد الوطني للقضاة. ويتم التعيين بمرسوم رئاسي، ضمن معايير يحددها القانون بخصوص المؤهلات اللازمة وإجراءات التوظيف المتبعة.

٢٤- وأشارت إكوادور إلى أن تعيين بعض أعضاء الجهاز القضائي، ومنهم مثلاً أعضاء المحكمة الدستورية، يخضع لأحكام الدستور، في ما يخص تحديد المرشحين، مما يتيح للجمهور التقدُّم باعتراضات، وسعيًا إلى إقامة التوازن بين الجنسين. وأما القضاة من المرتبة الأدنى فيجري توظيفهم من خلال عملية تنافسية قائمة على الجدارة، ويعيّنهم المجلس القضائي.

٢٥- وأبلغت قطر عن حدوث تطورات حديثة العهد ترمي إلى تعزيز السياسات العامة التي تحكم نظم التوظيف والاختيار في القطاع العام بأجمعه، بما في ذلك أعضاء الجهاز القضائي والمدَّعين العامين والشرطة، استناداً إلى الجدارة والكفاءة والشفافية والموضوعية. وأبلغت أيضاً عن إعداد معايير من أجل تحديد الفئات التي هي أكثر عرضة لمخاطر الفساد في مؤسسات العدالة الجنائية.

٢٦- وفي هندوراس، يُوظف ويعيّن أعضاء الجهاز القضائي من خلال عملية إجرائية تفصيلية أرستها لجنة خاصة. وهذه اللجنة مسؤولة عن إقرار وإدارة الإجراءات المطبقة بخصوص معايير تقييم المرشحين في سياق استعراض الخلفية الأكاديمية، وتقييم المعرفة القانونية ومستوى الأداء في أثناء المقابلة وغير ذلك من الامتحانات.

٢٧- وفي غابون، المجلس الأعلى للقضاء هو المسؤول عن تقرير تعيين القضاة وانتدابهم ونقلهم وترقيتهم. وفي وقت الحاجة، من الجائز أن يُستدعى قاضٍ من رتبة عالية إلى أداء واجبات على درجة أدنى مؤقتاً. وفي موريشيوس، يعيّن الرئيس قضاة المحكمة العليا، في حين أن القضاة الجزئيين والموظفين القانونيين تعيّنهم لجنة الشؤون القضائية والقانونية، التي تقوم بعملها بصفتها هيئة مستقلة. وأبلغت باكستان بأن التعيينات القضائية يتولاها المجلس القضائي الأعلى، وتضمن التشريعات المطبقة الشفافية والمساءلة في عملية إجراءات التوظيف والاستخدام والاستبقاء والترقية والتقاعد.

٢٨- وأبلغت المملكة العربية السعودية بأن الأعضاء المعينين في الجهاز القضائي وأجهزة الادعاء العام يخضعون لفترة اختبارية مدتها سنتان، وتستند الترقية إلى ترابطة الأقدمية، وكذلك إلى تقارير تقييم الأداء.

٢٩- أما فيما يتعلق بالكتابة القضائية ومديري الشؤون القانونية، فوصفت رومانيا دور ووظيفة المدرسة الوطنية للكتابة القضائية، التي تدير شؤون الإجراءات التنفيذية المتبعة في توظيف وتقييم موظفي الخدمة المدنية. وفي الاتحاد الروسي، يُوظف ويُعيّن العاملون في سلك الخدمة المدنية والجهاز القضائي من خلال تطبيق الإجراءات التي تحكم التوظيف في سلك الخدمة المدنية عموماً، وكذلك من خلال عملية تنافسية. وأبلغت موريشيوس بأن موظفي المحاكم توظفهم وتعيّنهم لجنة سلك الخدمة العمومية.

٣٠- وفيما يخص أجهزة النيابة العامة، أبلغت تشيكيا بأن مجالات التركيز الرئيسية، في إطار مشروعها الإصلاحية الجاري حالياً، تنصبُّ على ضمان استقلال جهاز النيابة العامة عن النفوذ السياسي، بما في ذلك في مجال توظيف المدّعين العامين واستخدامهم واستبقائهم وترقيتهم. وقد بُذلت جهود من أجل ضمان الشفافية في عملية الاختيار من خلال تطبيق معايير موحّدة بشأن المؤهلات والامتحان الكتابي والمقابلة. وجار النظر في مشروع قانون من شأنه أن يضيف عوامل موضوعية يُنظر فيها بعين الاعتبار في سياق ترقية المدّعين العامين وانتدابهم ونقلهم.

٣١- وأشار الاتحاد الروسي إلى وجود جملة من الإجراءات الخاصة بعمليات التعيين للمدّعين العامين، تبعاً لمستوى منصبهم واختصاصهم القانوني. وأما المدعي العام الاتحادي ونائب المدعي العام الاتحادي فيعيّنهما الرئيس، وكذلك المدعون العامون لرعايا الاتحاد الروسي (أي على مستوى الدولة). والمدعي العام هو الذي يعيّن المدّعين على مستوى المدينة والمقاطعة، بمن في ذلك المدعون العسكريون وغيرهم من المدّعين المتخصصين. وكل هذه التعيينات هي لمدة خمس سنوات، يمكن تمديدها، والمدعون كلهم يخضعون لإجراءات تقييم الأداء ولبرنامج تدريبي شامل.

٣٢- وأبلغت غواتيمالا عن اعتماد المرسوم رقم ١٨-٢٠١٦، الذي ينص على ضوابط تنظيمية بخصوص المدّعين العامين واختيارهم وتعيينهم وترقيتهم ونقلهم، وذلك من أجل زيادة الفرص المتاحة للنمو المهني والتقليل من إمكانية التعرّض لأفعال الفساد على حد سواء. وبيّنت النرويج أن التوظيف في سلك النيابة العامة يتبع القواعد ذاتها المطبقة على الموظفين العموميين عموماً، وإن كان المدعون يخضعون، لدى تعيينهم، لتدريب أساسي موسّع، بخصوص جوانب عدة ومنها الأخلاقيات. وأبلغت الصين أن المدّعين العامين يوظفون ويُختارون استناداً إلى مبادئ الإنصاف وعدم التحيز والانفتاح، مع وجود قواعد صارمة بشأن الحفاظ على السريّة والتمحيص منعاً من الاحتيال. وفي الصين، يخضع المدعون أيضاً بانتظام للتناوب والتدريب على الأخلاقيات المهنية.

٣٣- وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، أنشأت أوكرانيا مكتب المفتش العام المستقل لتعزيز نظام توظيف المدّعين العموميين من أجل ضمان الشفافية والمساءلة. وكُلّف المكتب أيضاً بمهام مكافحة الرشوة وغيرها من التعديّات من قبل المدّعين بغية منع الفساد وكشفه. وأشارت أوكرانيا

إلى وجود نظام لعمليات سنوية بشأن "تدقيق النزاهة" للمدّعين، وخصوصاً من هم في مناصب عرضة بصفة خاصة للفساد.

٣٤- وأبلغت تشيكيا عن إنشاء برنامج داخلي لمكافحة الفساد، يوفر الموارد للمدّعين العامين، وينشئ آليات داخلية للمراقبة والإدارة من أجل منع الفساد. وفي سلوفينيا، تتولى لجنة منع الفساد إدارة شؤون تدريب القضاة والمدّعين وموظفي الشرطة والسجون في مجالات منع الفساد والتزاهة العمومية وأخلاقيات مكان العمل.

٣٥- وأما فيما يخص الشرطة، فقد أبلغت اليابان بأن قانون الخدمة العمومية الوطنية وقانون الخدمة العمومية المحلية المطبقين عموماً يحددان بتفصيل الإجراءات المتبعة بشأن التوظيف والاستخدام والتدريب والاستبقاء والترقية والتقاعد في هذا السلك. وذكرت جمهورية فنزويلا البوليفارية أن العاملين في الشرطة يعيّنون من خلال عملية إجرائية متعددة المراحل، تشمل على امتحان وفترة اختبار مؤقتة. ووصفت رومانيا مسابقات القبول في أكاديمية الشرطة فيها، وكذلك الحقوق المضمونة الخاصة بالتقاعد والضمان الاجتماعي. وفي الاتحاد الروسي، يحكم القانون مؤهلات الانتساب إلى الشرطة، بما في ذلك متطلبات التعليم والمهارات المهنية والمعايير الصحية. ويقدم الاتحاد الروسي إرشادات توجيهية خاصة وتدريباً خاصاً للأشخاص الذين يعيّنون في مناصب في أجهزة إنفاذ القانون تُعتبر شديدة التعرّض لمخاطر الفساد.

٣٦- وأبلغت النرويج عن إدماج دورة دراسية عن الأخلاقيات المهنية في مناهج أكاديمية الشرطة لديها، حيث يُركّز فيها أيضاً على تطوير ملكة المحاكمة العقلية المهنية الجيدة. وتقدم رومانيا دورات تدريبية لجميع أعضاء وزارة الشؤون الداخلية لديها، عن منع الفساد، والأخلاقيات والسلوك المهني. وأشارت سلوفاكيا إلى أنها تعكف على إعداد برنامج للتعلّم الإلكتروني بشأن مكافحة الفساد عن طريق وزارة الداخلية. وأبلغت موريشيوس بأن جهاز قوات الشرطة لديها قد اعتمد برنامجاً لبناء النزاهة تتولى إدارته اللجنة المستقلة لمكافحة الفساد ويتولى رئاسته نائب لمفوض الشرطة.

٣٧- وبالنسبة إلى أعضاء دائرة السجون، أبلغت النرويج بأن توظيفهم وتعيينهم يخضعان لقانون موظفي الخدمة المدنية العامة، الذي يضمن الإعلان العام عن الوظائف المفتوحة واتباع أسلوب المنافسة المنصفة في تطبيق عملية الاستخدام. وإضافةً إلى ذلك، تقدم النرويج التدريب لضباط السجون، الذي يتضمن منهاجاً دراسياً واسع النطاق عن الأخلاقيات والسلوك المهني والأمن.

٣٨- وتقدم رومانيا، من خلال إدارتها الوطنية لشؤون السجون، التدريب لمستخدمي السجون، وهم قد يكونون عرضةً بصفة خاصة لمخاطر الفساد، على غرار أولئك الذين يتعاملون مباشرة مع التزلاء أو العاملين في شؤون المشتريات. وإضافةً إلى ذلك، تُتاح لجميع موظفي السجون سُبُل الوصول إلى منصّة التعلّم الإلكتروني الداخلية، التي تعالج مسائل منع الفساد وحالات تضارب المصالح. وأبلغت رومانيا عن برنامج للتدريب المنتظم لضباط السجون بشأن التعرف على حالات الفساد ومنعها، وكذلك بشأن أهمية النزاهة العمومية والأخلاقيات في مكان العمل.

٢- مدونات قواعد السلوك، وآليات المساءلة، وبيانات الإفصاح عن الممتلكات والمصالح

٣٩- تقتضي المادة ٨ من الاتفاقية من الدول الأطراف أن تعمل على تعزيز النزاهة والأمانة والمسؤولية لدى موظفيها العموميين. وتقتضي أيضاً من الدول الأطراف أن تسعى إلى تطبيق مدونات قواعد أو معايير سلوك من أجل الأداء الصحيح والمشرّف والسليم للوظائف العمومية. وضمن إطار هذه المعايير، تقتضي الاتفاقية من الدول الأطراف أن تنظر في اتخاذ تدابير تأديبية وتدابير أخرى تجاه الموظفين العموميين الذين يخالفون مدونات القواعد أو المعايير التي وُضعت.

٤٠- وإضافةً إلى ذلك، تقتضي المادة ٨ من الدول الأطراف أن تنظر في وضع تدابير ونظم تيسّر قيام الموظفين العموميين بإبلاغ السلطات المعنية عن أفعال الفساد، عندما يلاحظون مثل هذه الأفعال أثناء أدائهم وظائفهم. وأخيراً تقتضي المادة من الدول الأطراف أن تسعى إلى وضع تدابير ونظم تلزم الموظفين العموميين بأن يقدموا بيانات إلى السلطات المعنية يفصحون فيها عمّا لهم من أنشطة خارجية وعمل وظيفي واستثمارات وموجودات أو عن هبات أو منافع كبيرة قد تقتضي إلى تضارب في المصالح.

٤١- وأما فيما يخص وضع مدونات قواعد سلوك لمؤسسات العدالة الجنائية، فقد أشارت ردود مُقدّمة كثيرة إلى مدونات قواعد أو معايير سلوك اعتمدت بخصوص مختلف موظفي مؤسسات العدالة الجنائية، بمن في ذلك القضاة والمدعون العامون وكتبة المحاكم وموظفو إدارة الشؤون القضائية وموظفو الشرطة والسجون. وبعض تلك المدونات أو المعايير اعتمدت من خلال تشريعات، في حين يتّسم بعضها الآخر بطابع إداري. وإضافةً إلى ذلك، فإنه فيما يخص القضاة، تتضمن مدونات القواعد أو معايير السلوك في معظمها تدابير حماية لاستقلال القضاء، وكذلك معايير بشأن النزاهة والمهنية والأخلاقيات، وكثير منها يستند إلى مبادئ بنغالور بشأن سلوك الجهاز القضائي. وأبلغت ميانمار بأنها بصدد تدعيم قواعد سلوك أعضاء الجهاز القضائي، وكذلك وضع الصيغة النهائية لمدونة عامة لقواعد سلوك موظفي الخدمة العمومية.

٤٢- وأما بالنسبة إلى الإجراءات أو الآليات التي تيسّر الإبلاغ عن أفعال الفساد في مؤسسات العدالة الجنائية، فقد تضمّنت ردود مُقدّمة كثيرة لحة عمّا له صلة من الخطوط الهاتفية المباشرة "الساخنة" وإجراءات الإبلاغ وآليات حماية المبلّغين. فأبلغت أرمينيا بأن وزارة العدل لديها بصدد القيام بخطوات للأخذ بتدابير حماية للمبلّغين، وإنشاء منصة حاسوبية لتقديم التقارير المغفلة الهوية إلكترونياً. وأبلغت غابون كذلك بأنه يجري إعداد مشروع قانون بشأن مكافحة الفساد، يتضمن إجراءات وقواعد ولوائح تنظيمية بخصوص الإبلاغ عن أفعال الفساد وآليات لتوفير الحماية للأشخاص مقدّمي التقارير. وأبلغت رومانيا بأن تشريعاتها تدعم حماية المبلّغين، ولكن تنفيذ ذلك في الممارسة العملية لا يزال تحدياً من جرّاء عدم وجود إجراءات داخلية نافذة المفعول. وقدمت أوكرانيا وصفاً لتشريعاتها التي توفر الحماية للمبلّغين، وذكرت أن التقارير الداخلية المغفلة الهوية تخضع لتحقيق بشأنها إذا ما حُدّدت هوية المستهدفين ودُعمت الادّعاءات بوقائع كافية. وأبلغت الصين عن تشريعات واسعة النطاق توفر الحماية وكذلك المكافآت للمبلّغين.

٤٣- ووصفت تشيكيا الآليات العامة للإبلاغ عن الفساد لديها، لكنها ذكرت أنه لا يوجد لوائح تنظيمية قانونية محددة مطبّقة من أجل حماية المبلّغين، مما يعدّ تحدياً يواجهه حالياً؛ غير أنّ

مكتب المدعي العام الأعلى قد أنشأ نظاماً داخلياً خاصاً به لتلقي التقارير التي يقدمها الموظفون أو أفراد الجمهور، بما في ذلك بشكل مُغفل الهوية، عن حالات فساد مشتبه فيها.

٤٤ - وأبلغت جامايكا بأن قانونها بشأن بلاغات الإفشاء الحمية ينص على تشجيع الموظفين على الإبلاغ على التصرفات السلوكية غير السليمة، من خلال عدة سبل ومنها الإبلاغ المغفل الهوية أو السري، وعلى توفير الحماية لهم من الأضرار المهنية من جراء تقديم بلاغات الإفشاء.

٤٥ - وفي الاتحاد الروسي، من الأمور الإلزامية على جميع موظفي الخدمة المدنية إبلاغ رؤسائهم المباشرين أو مكتب المدعي العام عن الأفعال الجرمية الخاصة بالفساد، وإلا كانوا عرضة للفصل من سلك الخدمة المدنية. وتُوفّر الحماية للأشخاص المبلّغين وفقاً للوائح التنظيمية ذات الصلة. وتُطبّق إجراءات خاصة على رفع واستعراض الشكاوى المتعلقة بسوء المسلك تجاه أعضاء السلطة القضائية.

٤٦ - وعلى نحو مماثل، أُبلغ عن وجود واجب إيجابي على الموظفين العموميين بالإبلاغ عن التصرف السلوكي غير السليم، وذلك في كل من المملكة العربية السعودية وموريشيوس. وأشارت الدولتان كلاًهما إلى تدابير توفير الحماية للأشخاص المبلّغين، بما في ذلك الحفاظ على السرية. وذكرت الكويت أيضاً وجود قواعد وإجراءات بشأن الإبلاغ عن أفعال الفساد، بما في ذلك من جانب المسؤولين في مؤسسات العدالة الجنائية، وكذلك تدابير حماية مقابلة.

٤٧ - وأكدت السويد أهمية إرساء إجراءات وآليات اعتيادية واضحة توفر المرونة للموظف المبلّغ يختارها ضمن عدة قنوات مختلفة، تبعاً للسياق والوضع الأساسي. وفي النرويج، يمكن أن يقدم الشكاوى طرف في إجراءات دعوى قضائية أو محام أو شاهد فيما يتعلق بسوء تصرف سلوكي قضائي. وأما فيما يخص الدوائر الإصلاحية، فقد أعدت النرويج آليات لتلقي ومعالجة الشكاوى الخاصة بسوء التصرف السلوكي والفساد المهنيين، التي يمكن تقديمها مُغفلة الهوية.

٤٨ - وأبلغت اليابان بأن أجهزة الشرطة والدوائر الإصلاحية قد اعتمدت إجراءات بشأن تلقي ومعالجة التقارير الداخلية عن الفساد، بما في ذلك إحالتها إلى وزارة العدل أو أي سلطة عليا أخرى، حسبما يكون مناسباً.

٤٩ - وفيما يتعلق بالإجراءات أو الآليات التأديبية بشأن إنفاذ مدونات قواعد السلوك أو الأخلاقيات، أبلغت عدة ردود مقدّمة عن إجراءات مطبّقة لاستعراض الشكاوى وتقييمها، ولتطبيق الجزاءات ذات الصلة، حسب الاقتضاء. وعلى سبيل المثال، في صربيا، فيما يخص الرقابة على المدعين العامين، فإن مجلس الدولة للدعاء العام هو المسؤول عن تعيين مدع عام للشؤون التأديبية ولجنة للشؤون التأديبية من أجل معالجة التقارير عن سوء التصرف السلوكي. وأكدت السويد أن تلك الآليات ينبغي أن تقدم معلومات واضحة عن الإجراءات المتبعة والعواقب المحتملة، وينبغي أن تسعى إلى معالجة التقارير عن سوء التصرف السلوكي فوراً، وينبغي إحالة القضايا المعيّنة إلى الشرطة حسب الاقتضاء للاضطلاع بمزيد من التحقيق فيها.

٥٠ - وأبلغ الاتحاد الروسي بأن تسريح المدعين العامين واتخاذ إجراءات تأديبية بشأنهم تحكّمه تعليمات محددة تصدر بموجب أمر من النائب العام. ويمكن أن تتدرج التدابير التأديبية بشأن

حالات الإخلال بقواعد مدونة الأخلاقيات من الإنذار الشفوي إلى الفصل. والقانون هو الذي يحكم الإجراءات التأديبية بشأن القضاة؛ وتُتخذ التدابير التأديبية، التي تتدرج من الإنذار الشفوي إلى العزل، من جانب هيئة تأهيل القضاة، بشأن جميع القضاة ما عدا قضاة المحكمة الدستورية. وتحكم معايير قانونية تطبيق مختلف العقوبات التأديبية درءاً لإمكانية التعسف في تطبيقها.

٥١ - وفي تشيكيا، اعتمد اتحاد المدّعين العموميين مدونة قواعد أخلاقية طوعية. والإخلال بمدونة القواعد لا تتأتى عنه إجراءات تأديبية، ولكن يمكن أن يؤدي إلى الإقصاء من الاتحاد. وفي مكاتب المدّعين العموميين، يُطبق برنامج داخلي لمكافحة الفساد، يشتمل على مدونات قواعد أخلاقية من أجل المدّعين أنفسهم والموظفين أيضاً؛ وهي ملزمة قانوناً، ويمكن أن يؤدي الإخلال بها إلى إجراءات تأديبية.

٥٢ - وأبلغت ماليزيا بأنه فيما يخص القضاة، يتمتع رئيس القضاة بصلاحيّة تقديرية لكي يقرّر في الأول ما إذا كان الإخلال المزعوم لمدونة القواعد الأخلاقية يمكن أن يبلغ درجة فعل جرمي قد يستدعي العزل. فإذا ما أمكن أن يؤدي الإخلال إلى العزل، فإن رئيس القضاة يحيل المسألة إلى محكمة خاصة تُعيّن لغرض تعزيز ما إذا كان العزل مناسباً. وأما في جميع المسائل الأخرى، فإن رئيس القضاة يحيل المسألة إلى الهيئة المعنية لإعادة النظر فيها وتقرير الجزاءات التأديبية المناسبة. وأبلغ بأن لجنة الأخلاقيات القضائية، التي يرأسها رئيس القضاة، لديها اختصاص قضائي في إعادة النظر في الانتهاكات الأخلاقية، وتسيير إجراءات الدعوى في جلسة سرية، وفرض تدابير تأديبية. وقرارات اللجنة نهائية ولا يمكن استئنافها.

٥٣ - وفي رومانيا، يمكن عزل القضاة والمدّعين العامين لعدد من الأسباب المبينة في القانون، بما في ذلك فرض جزاء تأديبي. وتضطلع المفتشية القضائية بتحقيقات في المسائل التأديبية، ويمكن أن تُحال القضايا حسبما يكون مناسباً إلى مجلس القضاء الأعلى. كما يصدر مجلس القضاء الأعلى القرارات بشأن العزل، وهي خاضعة للاستئناف من وجهات نظر قانونية.

٥٤ - وأبلغت جمهورية فنزويلا البوليفارية بأن المفتشية العامة للمحاكم لديها هي المسؤولة عن الرقابة والمساءلة في الجهاز القضائي، ولديها اختصاص قضائي في التحقيق في الشكاوى التي يرفعها المواطنون. وتشتمل عملية التحقيق على مراحل متعددة، بما في ذلك جمع الأدلة الإثباتية وتحليلها وتقرير ما إذا كان قد وقع إخلال بمعايير السلوك المهني.

٥٥ - وأبلغت أرمينيا بأن فريقاً عاملاً يعكف على صياغة تشريع بشأن هيئة جديدة لمنع الفساد، من شأنها أن تكون مسؤولة عن التحقيق في الشكاوى، وتسيير إجراءات الدعاوى الإدارية، وفرض العقوبات التأديبية على موظفي الخدمة العمومية والمسؤولين ذوي الرتب العالية بخصوص مخالفات قواعد الأخلاقيات. وفيما يتعلق بالقضاة، تتولى لجنة شؤون التأديب والأخلاقيات التابعة للجمعية العامة للقضاة الرقابة عليهم، وإن كان مجلس العدل مكلفاً بمهمة اتخاذ التدابير التأديبية تجاه القضاة. وفي القضايا التأديبية يكون للقاضي الحق في مراجعة جميع المواد النصية المقدمة، والرد بتوضيحات كتابية أو طلب تحقيق إضافي. وتطبق أحكام التقادم التشريعية على تبعة المسؤولية التأديبية لأعضاء الجهاز القضائي.

٥٦ - وقدمت اليونان وصفاً لتدابير الرقابة القانونية المتخذة بشأن موظفي المؤسسات العقابية، التي يضطلع بها المفتش العام التابع لإدارة الشؤون العمومية، وكذلك هيئة المفتشين ومراجعي الحسابات التابعة لإدارة الشؤون العمومية. وهذه الرقابة تتطلب عمليات منتظمة للتفتيش والمراجعات الحسابية، بما في ذلك مراجعة الأفعال الجرمية الخاضعة للتأديب والإجراءات المتخذة.

٥٧ - وأبلغت النرويج بأن لديها لجنة إشرافية هي السلطة المسؤولة عن الشكاوى والتدابير التأديبية تجاه القضاة. وتتكون عضوية اللجنة من قاضيين ومحام وعضوين من الجمهور العام. ولدى اللجنة اختصاص قضائي بشأن مراجعة الشكاوى، ومباشرة التحقيقات الخاصة بها على حدٍ سواء.

٥٨ - وأبلغت المملكة العربية السعودية عن الإجراءات المتبعة بشأن الرقابة والانضباط فيما يخص المدعين العامين والقضاة. وبالنسبة إلى المدعين العامين، تراجع لجنة تحقيق القضايا المعروضة وتقدم توصيات إلى مجلس تأديبي، وهو مسؤول عن اتخاذ القرار بشأن فرض الجزاءات المناسبة. والقضاة يخضعون لإجراءات يضعها مجلس القضاء الأعلى، وقرارات المجلس يمكن إعادة النظر فيها لدى الدائرة التأديبية.

٥٩ - وأبلغت أوكرانيا بأن الشكاوى عن سوء المسلك تُعالج على مستوى الوكالة المعنية، بما في ذلك اتخاذ الإجراءات التأديبية عند اللزوم؛ وبأن قضايا الأفعال الجرمية الجنائية أو الإدارية تحيلها الوكالة المعنية إلى جهاز إنفاذ القوانين المعني لإجراء المزيد من التحقيقات فيها. وأبلغت إكوادور بأن عدة مؤسسات تضطلع بالرقابة والمحاسبة على المسؤولية فيما يخص مدونات القواعد أو المعايير السلوكية الواجب تطبيقها، بما في ذلك مجلس مشاركة المواطنين والرقابة الاجتماعية، وأمين المظالم، والمراقب العام. وهذه الهيئات الرقابية تضمن المساءلة على المستوى الفردي وكذلك مستوى الممارسات المؤسسية. وفيما يخص الجهاز القضائي، يوفر المجلس القضائي الرقابة اللازمة بشأن حالات الإخلال بقواعد الأخلاقيات.

٦٠ - وفيما يخص التدابير الرامية إلى كشف حالات تضارب المصالح المحتملة، بما في ذلك من خلال بيانات الإفصاح عن الموجودات، فأبلغت دول كثيرة عن الإجراءات والآليات، المطبقة منها أو الجاري إنشاؤها، فيما يتعلق بموظفي الخدمة المدنية والمدعين العامين والشرطة وموظفي الإصلاحات. وستتناول فيما يلي أدناه تدابير مماثلة فيما يخص الجهاز القضائي. وفي معظم الآليات، يمكن أن يؤدي عدم التقيد بمتطلبات الإفصاح إلى إجراءات إدارية أو تأديبية؛ وفي حالة الإبلاغ الكاذب، يمكن أن تُوجه تهم جنائية.

٦١ - وأبلغت النرويج بأن قانون موظفي الخدمة المدنية، الذي يشمل موظفي السجون، يحظر قبول هدايا في سياق أداء واجباتهم، إذا ما كانت الهدية قد تؤثر، أو يقصد منها أن تؤثر، في المسلك المهني للموظف المعني. وأما المدعون العموميون فهم يخضعون للوائح تنظيمية خاصة بالأخلاقيات، يخضع لها تلقي الهدايا وكسب دخل لا يتعلق بعملهم بصفتهم مدعين.

٦٢ - وفي الاتحاد الروسي، على المدعين العامين واجب قانوني إيجابي في إبلاغ سلطة إشرافية عن وجود، أو إمكانية وجود، حالة تضارب في المصالح حالما يعلم المدعي العام بها. والتقصير في

القيام بذلك يمكن أن يؤدي إلى الفصل من العمل. وتحكم لوائح تنظيمية إضافية تلقي هدايا وكذلك الإبلاغ عن ذلك؛ لأن الهدايا محظورة عموماً، باستثناء الهبات التي تتعلق بروتوكول تنظيم الأحداث الهامة أو رحلات العمل أو أنشطة رسمية أخرى. وتوجد إجراءات قانونية مطبقة تحكم الإفصاح عن الدخل والمصروفات والممتلكات والالتزامات لدى موظفي الخدمة المدنية وأفراد أسرهم، وتشمل المسؤولين العاملين في مؤسسات العدالة الجنائية.

٦٣- وذكرت رومانيا أنها أنشأت نظاماً شاملاً يحكم الإفصاح عن الممتلكات والإيرادات والمصالح من جانب طائفة واسعة من الموظفين العموميين المعيّنين، بمن في ذلك البرلمانيون. ويشتمل النظام على بيانات الإفصاح المنفصلة عن الممتلكات والمصالح، التي تدير شؤونها الوكالة الوطنية للنزاهة، وتُتاح للعموم بواسطة قاعدة بيانات قابلة للبحث فيها. وأبلغت أفغانستان بأنه بالإضافة إلى نشر بيانات الإفصاح عن الممتلكات على الخط الحاسوبي المباشر، تُنشر أيضاً قائمة بالمسؤولين العموميين الذين لم يقدموا بيانات إفصاح من هذا القبيل.

٦٤- وذكرت أوكرانيا أنها وضعت تدابير واضطلعت بتدريب من أجل الموظفين العموميين في مجال تحديد حالات تضارب المصالح وتسويتها، وخصوصاً فيما يتعلق بنقل ملكية الموجودات والممتلكات الاستثمارية. وإضافة إلى ذلك، تتطلب الالتزامات الأخلاقية المطبقة على نطاق واسع على موظفي الخدمة المدنية في جميع المستويات الحرص على اجتناب حالات تضارب المصالح بين الشؤون العمومية والخصوصية، وكذلك في التنظيم الرقابي لتلقي الهدايا.

٦٥- وأبلغت تشيكيا عن اعتماد تشريع جديد لمعالجة حالات تضارب المصالح لدى المدعين العموميين. وبمقتضى القانون الجديد، يقع على عاتق المدعين واجب الإبلاغ عن المصالح والأنشطة والممتلكات والإيرادات والهدايا والالتزامات الشخصية إلى سجل الإشعارات. والمعلومات من هذا القبيل لا تُتاح إلى الجمهور العام، بل تُستخدم في حالة مباشرة إجراءات دعوى جنائية أو تأديبية.

٦٦- وفي أرمينيا، يُنفذ مقتضى تقديم بيانات الإفصاح عن الممتلكات لدى مباشرة العمل، وسنوياً، ولدى ترك العمل بخصوص جميع الموظفين العموميين، بمن في ذلك المسؤولون من ذوي الرتب الرفيعة. وبيانات الإفصاح المذكورة، التي تتضمن معلومات عن أنشطة العمل التجاري، والمشاركة في أحزاب سياسية، وتلقي الهدايا، تستعرضها هيئة منع الفساد الجديدة الجاري إنشاؤها. وذكر أن أرمينيا بصدد إقامة وتنفيذ نظام لبيانات الإفصاح عن المصالح.

٦٧- وأبلغت المملكة العربية السعودية بأن الموظفين العموميين مطالبون بالإفصاح كتابةً عن أي حالات فعلية أو محتملة من تضارب المصالح تطرأ أثناء أداء وظائفهم الرسمية، بما في ذلك في المسائل التي تتطلب اتخاذ قرارات وفي مسائل المشتريات. وتوجد لوائح تنظيمية أخرى تحكم قبول الهدايا أو القروض أو أي شكل آخر من أشكال المساعدة. وجر النظر في مشروع قانون بشأن بيانات الإفصاح عن الموجودات والمصالح.

٦٨- وأشارت الكويت إلى آليات وإجراءات شاملة بشأن الإفصاح عن الممتلكات تُطبّق في القطاع بكل مؤسساته. وتُقدّم بيانات الإفصاح إلى الهيئة العامة لمكافحة الفساد الكويتية التي تتولى مراجعتها والتحقيق الأولي فيها. وأبلغت الكويت بأنه جار النظر في تشريع بشأن استبانة

ومنع حالات تضارب المصالح التي هي أوسع من غيرها في القطاع العام بأجمعه. وأبلغت قطر عن تدابير لتعزيز الإطار التشريعي للشفافية والتزاهة من أجل استبانة حالات تضارب المصالح ومنع حدوثها، وخصوصاً بالنسبة إلى المراجعات الحسابية والمناقصات والإدارة المالية.

٣- تدابير إضافية متعلقة بالجهاز القضائي وأجهزة النيابة العامة

٦٩- تقتضي المادة ١١ من الاتفاقية من الدول الأطراف، إذ تضع نصب أعينها أهمية استقلالية القضاء، أن تتخذ دون مساس بهذه الاستقلالية، تدابير لتدعيم النزاهة ودرء فرص الفساد لدى أعضاء الجهاز القضائي. وتبيّن المادة ١١ أن تلك التدابير يجوز أن تشمل قواعد بشأن سلوك أعضاء الجهاز القضائي. وكذلك تذكر المادة ١١ أنه يجوز استحداث وتطبيق تدابير من هذا القبيل ضمن جهاز النيابة العامة في الدول الأطراف التي لا يشكّل فيها هذا الجهاز جزءاً من الجهاز القضائي ولكنه يتمتع باستقلالية مماثلة لاستقلالته.

٧٠- وتناولت الردود المقدمة جملة واسعة من التدابير التي قامت الدول الأطراف باتخاذها من أجل تعزيز النزاهة في الجهاز القضائي وإدارة الشؤون القضائية، مع الحرص في الوقت نفسه على صون استقلال هذا الجهاز والاعتراف بدوره الهام في مكافحة الفساد.

٧١- أما فيما يخص التدريب وبناء الوعي والمعايير الوطنية والدولية لنزاهة القضاء، فقد بيّنت ردود مقدّمة كثيرة إنشاء مؤسسات أو أكاديميات رسمية للتدريب القضائي من أجل تكوين أعضاء الجهاز القضائي الحاليين منهم والمتحقّين به في المستقبل. وأكدت السويد أن التدريب على الحرص على الاعتبارات الأخلاقية من خلال تطبيقها على أمثلة ملموسة عامل حاسم الأهمية في غرس القيم الأخلاقية في أذهان المستخدمين والموظفين الرسميين. وفي أرمينيا، على سبيل المثال، أنشئت أكاديمية العدل في عام ٢٠١٣ بوصفها هيئة مستقلة مسؤولة عن التدريب المهني الأولي والمتواصل للقضاة والمدعين العامين ومديري الشؤون القضائية، بما في ذلك من خلال تطبيق مدونات قواعد السلوك والنزاهة والاستقلال.

٧٢- ووصفت لاتفيا الوظائف المنوطة بمركز التدريب القضائي، الذي يقدم دورات تدريبية في معالجة حالات تضارب المصالح والفساد والأخلاقيات ضمن برنامجها التدريبي للقضاة وغيرهم من العاملين في الجهاز القضائي. ويتنكّب المدعون العامون مسؤوليات مماثلة، ويُقدّم بانتظام التدريب على مسائل الاخلاقيات والنزاهة من قبل مكتب النائب العام، وكذلك من خلال فرص التدريب الدولية.

٧٣- وأبلغ الاتحاد الروسي بأن وثائق ورسائل إخبارية تنظيمية وإدارية تُوزّع بانتظام على مكاتب النيابة العامة بشأن الأخلاقيات ومكافحة الفساد، بما في ذلك دراسات استقصائية خاصة بالممارسة العملية بشأن المواضيع الرئيسية ذات الصلة. وبالإضافة إلى التدريب الأساسي للمدعين العامين، يتلقى المدعون العامون من ذوي الخبرة تدريباً متابعاً مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات، بما في ذلك فيما يخص الأخلاقيات المهنية. كما يتلقى أعضاء الجهاز القضائي تدريباً شاملاً عند التعيين، وكذلك من خلال عملية تدريب داخلي أولي، ويتلقون تدريباً مستمراً مرة

واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات. وتقدم جامعة القضاء التابعة للدولة الروسية تدريباً شاملاً بشأن الأخلاقيات القضائية والنزاهة في القضاء للقضاة والعاملين في المحكمة العليا.

٧٤- وأبلغت ماليزيا عن إنشاء أكاديمية قضائية في عام ٢٠١٢ بغية تنظيم برامج ودورات تدريبية والاضطلاع بها من أجل القضاء. وفي حين أن الأكاديمية لم يصبح لها بعد وجود مادي، فهي تضطلع بانتظام بدورات تدريبية للقضاة على أساس القيام بأسفار لتلقي التدريب، وذلك في مجالات القانون الموضوعي والأخلاقيات والنزاهة والمهنية. ويتلقى قضاة المحاكم الأدنى والقضاة الجزئيون التدريب من خلال معهد التدريب القضائي والقانوني، الذي يقدم مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية عن الاخلاقيات القضائية وحقوق الإنسان.

٧٥- وفي بنما، يُقدّم التدريب للقضاة من خلال المعهد العالي للقضاء، ويشمل ذلك دورات تدريبية في إدارة الأداء والنزاهة والمهنية، وتتاح فرص التدريب لموظفي الجهاز القضائي كذلك. وأشارت اليونان إلى أن المدرسة الوطنية للقضاة مسؤولة عن تدريب أعضاء الجهاز القضائي، في مجالات عدة ومنها الأخلاقيات والنزاهة. وأبلغت إكوادور بأن مؤسسات تدريب خاصة للقضاة والمدعين العامين تقدم تدريباً شاملاً على تطبيق مدونات قواعد الأخلاقيات ذات الصلة، إضافة إلى مبادئ الشفافية والنزاهة ومنع الفساد.

٧٦- وأبلغت صربيا بأن مجلس القضاء الأعلى وافق في عام ٢٠١٧ على برنامج للتدريب المتواصل للقضاة وموظفي المحاكم على أخلاقيات القضاء والادعاء العام، بما في ذلك المعايير الدولية وتطبيقها، وتضارب المصالح ودراسات الحالات وإجراءات الدعاوى التأديبية. وتضطلع الأكاديمية القضائية أيضاً بدورات تدريبية تُتاح للأشخاص الراغبين في التقدّم بطلب الحصول على منصب نائب عام أو قاضٍ، بما في ذلك دورات عن الشفافية والنزاهة.

٧٧- وفي سلوفينيا، تُدار شؤون دورات التدريب عن أهمية النزاهة العمومية في المحاكم، واستبانة مخاطر الفساد في هذا الصدد، وذلك من خلال مركز التدريب القضائي التابع لوزارة العدل. وتشتمل الدورات التدريبية على مواضيع رئيسية ذات صلة بالأخلاقيات والنزاهة والميدان القضائي، وتتكوّن من دورات تدريب طويلة الأمد وحلقات عمل دراسية أقصر مدةً.

٧٨- وأبلغت رومانيا بأن أنشطة التدريب والتوعية العمومية بشأن الأخلاقيات والنزاهة تُنفذ من خلال المعهد الوطني للهيئة القضائية في ميادين الأخلاقيات وعلم الأخلاق والواجبات والفضائل الأخلاقية. وتُتبع منهجيات في التدريب المكثف مع المتدربين القضائيين بحيث تشمل نقاشات عن تطبيق المبادئ الأخلاقية في القضايا العملية، وتستند إلى معايير دولية، بما في ذلك مبادئ بانغالور بشأن سلوك الجهاز القضائي. ويُقدّم التدريب أيضاً على أساس لامركزي إلى القضاة والمدّعين العامين في الإدارات المحلية.

٧٩- وذكرت سلوفاكيا أنها أنشأت برنامجاً شاملاً للتعلّم الإلكتروني، وأُتيح سبل الوصول إليه لموظفي شؤون الإدارة العمومية وللقطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني، وكذلك للموظفين المسؤولين في مؤسسات العدالة الجنائية. وفي إطار المشروع الجاري، سوف تُؤهل بوابة التعلّم

الإلكتروني بالزيد من النماذج التعليمية من أجل تعزيز النزاهة في مؤسسات الإدارة العمومية، وتشجيع ثقافة النزاهة، وزيادة الوعي العمومي بالفساد.

٨٠- وأبلغت تشيكيا بأن التدريب الأوّلي والمستمر للمدّعين العامين في الأخلاقيات والسلوك المهني يُقدّم من قبل مكاتب النيابة العامة الإقليمية، وكذلك الأكاديمية القضائية. وذكّر أنّ دائرة النيابة العامة بصدد إعداد مدونة قواعد شاملة للأخلاقيات للمدّعين العامين والموظفين الآخرين.

٨١- وفي غابون، يبدأ خريجو المدرسة الوطنية للقضاة، الذين يُعيّنون في سلك القضاء، حياتهم المهنية بصفة قضاة متدرّبين. كما يُقدّم التدريب المستمر أثناء فترة التدريب وفيما بعد في فترة الاختبار. وتقدّم موريشيوس، من خلال معهد الدراسات القضائية والقانونية، التدريب الأوّلي والمتواصل لأعضاء الجهاز القضائي، استناداً إلى مدونة قواعد الأخلاقيات ومبادئ بانغالور بشأن سلوك الجهاز القضائي.

٨٢- وأشارت الصين إلى ما لديها من مدونات قواعد شاملة للأخلاقيات والسلوك المهني للقضاة والمدّعين العامين على حدّ سواء، تستند إلى المبادئ الأساسية للعدل والإنصاف والتقيّد بحكم القانون. ويخضع القضاة والمدعون العامون للرقابة الانضباطية والمساءلة حرصاً على الامتثال للمعايير المهنية.

٨٣- وفيما يتعلق بإسناد القضايا وآليات تقييم الأداء الخاصة بالقضاة والمدّعين العامين، ذكرت دول أطراف كثيرة، ومنها ضمناً الاتحاد الروسي وأرمينيا وبنما وتشيكيا ورومانيا وسلوفينيا، أنّ إسناد القضايا وتوزيعها فيما بين القضاة يجري من خلال عملية عشوائية.

٨٤- وأبلغت أرمينيا بأنه بموجب تشريع اعتمد في عام ٢٠١٤ تخضع أنشطة القضاة لتقييم منتظم بعد السنة الثانية من الخدمة في سلك القضاء، تضطلع به لجنة التقييم التابعة للجمعية العامة للقضاة. والقصد من عمليات التقييم استبانة الوسائل الكفيلة بزيادة كفاءة القضاة في عملهم، وتشجيع القضاة على إجراء تحليل ذاتي منتظم لأنشطتهم، والتعرّف على من هم أفضل المرشّحين للترقية إلى محكمة أعلى.

٨٥- وأبلغت رومانيا بأنّ تقييمات منتظمة لأداء القضاة الجزئيين تُجرى بانتظام، وأنّ التقدّم في الحياة المهنية في هذا السلك يعتمد على طول مدة الخدمة وكذلك على بلوغ معايير معيّنة في تقييم الأداء الإيجابي. وإضافةً إلى ذلك، يخضع القضاة والمدعون العامون على حدّ سواء لعمليات تقييم منتظمة لكفاءتهم وجودة عملهم ونزاهتهم، تجري كل ثلاث سنوات ويضطلع بها المجلس الأعلى للقضاء.

٨٦- وأشار الاتحاد الروسي إلى تنفيذ برنامج تطوير النظام القضائي الروسي للفترة ٢٠١٣-٢٠٢٠، الذي يهدف إلى ضمان سبل وصول المواطنين إلى العدالة، وتعزيز الاستقلالية الموضوعية، والسير قُدماً في تطوير النظام القضائي. ومن المتوقع أن تؤدي التدابير المتخذة إلى تحسين كبير في نوعية إجراءات العدالة وكفاءة المحاكم في تسوية المنازعات.

٨٧- وأبلغت تشيكيا عن مشروع قانون قيد النظر من شأنه أن ينص على تطبيق تقييم شامل لأداء المدّعين العامين، يُتوخّى منه أن يُقدّم توصيات بشأن تعزيز الأداء وزيادة الشفافية وتعزيز

مسألة فرادى المدعين العامين على حصيلة نتائج القضايا. وأبلغت لاتفيا بأنه منذ عام ٢٠١٤ أخذ مكتب النائب العام يجري بانتظام تقييمات لأنشطة فرادى المدعين العامين ووظائفهم وجوده عملهم. كما أبلغت الصين بأن القضاة والمدعين العامين يخضعون بانتظام للتفتيش وتقييم الأداء بغية ضمان النزاهة والفعالية لديهم.

٨٨- وفي المملكة العربية السعودية، يخضع القضاة لتفتيش منتظم تجريه إدارة التفتيش القضائي في إطار سلطة المجلس الأعلى للقضاء. وتستعرض عملية التفتيش المسائل الخاصة بالكفاءة والمهنية والنزاهة، وتصدر درجة تقييم بشأن القاضي الذي خضع للتفتيش. وأبلغت موريشيوس عن تنفيذ نظام قضائي إلكتروني من أجل زيادة شفافية عملية المحاكم، وتحسين تتبع النفقات المالية للنظام القضائي، وزيادة الكفاءة في جدولة جلسات المحاكم وتبني مسارها. وفي حين أن القضايا لا تُسند حتى الآن من خلال نظام مؤتمت، فإن موريشيوس تعتمز اتخاذ تدابير لتعزيز وتوسيع مجال تنفيذ النظام القضائي الإلكتروني بغية التصدي لهذه التحديات وتعميم الفائدة على كل مستويات النظام القضائي.

٨٩- وأما فيما يخص منع حالات تضارب المصالح، من خلال عدة سبل ومنها بيانات الإفصاح عن الموجودات المطلوبة من القضاة والمدعين العامين تقديمها، فقد أبلغت دول كثيرة عن آليات وإجراءات خاصة تُطبّق على القضاة والمدعين العامين، في حين أبلغت دول أخرى بأن القضاة والمدعين العامين يخضعون لإجراءات إفصاح عامة تُطبّق في القطاع العام بأجمعه.

٩٠- وفي أرمينيا، على سبيل المثال، يُلزم المسؤولون من ذوي الرتب العالية بتقديم بيانات يفصحون فيها عن ممتلكاتهم وإيراداتهم إلى اللجنة المعنية بالأخلاقيات لدى المسؤولين من ذوي الرتب العالية. والقضاة جميعهم يعتبرون مسؤولين من ذوي الرتب العالية، ومن ثم يقدمون بيانات الإفصاح إلى اللجنة، وتُنشر البيانات على الموقع الشبكي الخاص باللجنة. وإضافةً إلى ذلك، تُطبّق قواعد خاصة بشأن منع حالات تضارب المصالح لدى القضاة، بما في ذلك ما يتعلق بحالات التأثير الخارجي؛ والأسباب الموجبة للتنحي الإلزامي في حالات معيّنة؛ وقبول الهدايا؛ وتدابير الحظر المفروضة على أنشطة خارجية معيّنة، بما في ذلك جميع الأنشطة السياسية.

٩١- وأبلغت ماليزيا بأن مدونة قواعد السلوك للقضاة تلزمهم بالإفصاح لرئيس قضاة المحكمة الاتحادية عن الممتلكات لدى القضاة وغير ذلك، عند التعيين الأولي وكما طُلب بعد ذلك. وتتضمن مدونة القواعد أيضاً قواعد تفصيلية بشأن تدابير حظر أنشطة خارجية وإنهاء أي ارتباط بممارسة قانونية سابقة، عند التعيين.

٩٢- ويوجد التزام قانوني في النرويج على القضاة بتسجيل جميع الأنشطة الخارجية والاستثمارات علناً والحصول على الموافقة عليها. ويتسع ذلك الواجب القانوني ليشمل القضاة الموقتين، ويخضع للرقابة من قبل إدارة المحاكم الوطنية. وأبلغت جمهورية فنزويلا البوليفارية بأن القضاة ملزمون، في وقت النظر في أمر تعيينهم، بتقديم إقرارات الضرائب الحالية، والامتناع في كل الأوقات عن ممارسة أي نشاط سياسي أو حزبي أو نقابي أو تجاري. غير أن من الجائز للقضاة أن يتولوا مناصب أكاديمية بدوام جزئي ما دام هذا العمل لا يتعارض مع ممارستهم ووظائفهم القضائية.

٩٣- وفي اليونان، يُحظر على أعضاء النيابة العامة والقضاء مزاولة أي شكل من أشكال العمل الوظيفي الخارجي أو المشاركة من نحو آخر في أنشطة حكومية أو سياسية. وإضافة إلى ذلك، يلزم القانون القضاة والمدعين العامين بتقديم بيانات إفصاح عن ممتلكاتهم عند التعيين الأولي ثم سنوياً بعد ذلك، بما في ذلك ما يتعلق بالقرين والأطفال القصر. وفي بنما، يُلزم الموظفون القضائيون والقضاة بتقديم بيانات موثقة عدلياً، وتحديثها بانتظام، عن ممتلكاتهم. وتلك البيانات، التي تُتاح على الخط الحاسوبي المباشر، تُقارن ببيانات رواتبهم الرسمية من أجل ضمان الامتثال للخطر المفروض على مزاولة أي شكل من أشكال النشاط أو العمل التجاري.

٩٤- والموظفون القضائيون في رومانيا، الذين يشملون القضاة والمدعين العامين، ملزمون قانوناً بتقديم بيانات إفصاح عن ممتلكاتهم ومصالحهم سنوياً، بما في ذلك ما يتعلق بأفراد معينين من أسرهم. وتُتاح بيانات الإفصاح علناً في الموقع الشبكي الخاص بالهيئة الوطنية للنزاهة. وإضافة إلى ذلك، هناك حظر عام على مزاولة أي أنشطة خارجية، باستثناء الفرص الأكاديمية في مجال التعليم العالي.

٩٥- وفي الاتحاد الروسي، لا بدّ من تنحيّ القضاة إذا ما ثبت أن لديهم، على نحو مباشر أو غير مباشر، مصلحة تُستمدّ من النتائج النهائية للقضية، أو إذا ما كانت هناك أي ظروف أخرى تستدعي التشكك بموضوعية القاضي وحياده. كما أن القضاة ملزمون قانوناً بأن يقدموا إلى السلطة القضائية سنوياً معلومات عن إرادتهم وممتلكاتهم، وكذلك قرين القاضي وأطفاله القصر. وإضافة إلى ذلك، يخضع القضاة لقواعد تفصيلية تحكم تلقي الهدايا وتسجيلها على النحو المناسب، ضمن حدود مبيّنة بدقة، فيما يتعلق بواجباتهم الرسمية.

٩٦- وأبلغت سلوفينيا بأن القضاة والمدعين العامين عليهم التزام قانوني بتقديم بيانات إفصاح عن ممتلكاتهم إلى لجنة منع الفساد، في غضون شهر واحد من تعيينهم الأولي، وكذلك في غضون سنة واحدة بعد نهاية مدة خدمتهم. وبالإضافة إلى ذلك، يجب الإبلاغ عن أي تغيير في ملكية موجودات تزيد قيمتها عن ١٠.٠٠٠ يورو يحدث ضمن سنة تقييمية معيّنة، وذلك بحلول ٣١ كانون الثاني/يناير من السنة التي تليها. وذكرت سلوفينيا أن النقص في القدرات والموارد البشرية يمثّل تحدياً يعرقل مراجعة بيانات الإفصاح المقدّمة.

٩٧- وبالنسبة إلى إتاحة المشورة الأخلاقية للقضاة والمدعين العامين أو إجراء تقديرات منتظمة لمخاطر الفساد في الجهاز القضائي وأجهزة النيابة العامة، ذكرت السويد أن المؤسسات الحكومية كلها تُشجّع على النظر بعين الاعتبار إلى مخاطر الفساد والمخالفات في عملها بشأن الحفاظ على الشكل المقبول من الحكم الرشيد والرقابة داخلياً. وأبلغت تشيكيا بأن المدعين العامين يحصلون على المشورة والمعلومات بشأن الأخلاقيات والسلوك لمهني من المدعين العامين الأقدم ومن وزارة العدل ونقابة المدعين العامين. وإضافة إلى ذلك، فإن مدونة قواعد السلوك للمدعين العامين التي هي قيد الإعداد سوف تتضمن إرشادات وتفسيرات لأحكام مدونة القواعد من أجل اتباعها في الممارسة العملية.

٩٨- وأبلغت بنما بأنه تجري بانتظام عمليات تقدير للمخاطر وتقييم الأداء الوظيفي في نظام المحاكم، بما في ذلك بخصوص التماس الردود من الذين يلجأون إلى المحاكم وأفراد الجمهور العام.

وفي رومانيا، يُنفذ مشروع معين لاستبانة وتقدير المخاطر التي تمسُّ النزاهة في الجهاز القضائي، وتنفيذ تدابير للتصدي لتلك المخاطر. وإضافة إلى ذلك، أعدت المديرية العامة لمكافحة الفساد تطبيقاً إلكترونياً يسمى "مارك" (MARK) إدارة مخاطر الفساد بالاستعانة بالحاسوب، يمكن من تحليل كل أنواع مخاطر الفساد والإبلاغ عنها بسرعة ضمن وزارة الشؤون الداخلية.

٩٩- وأبلغ الاتحاد الروسي بأن مكتب النائب العام يعمل بانتظام مع مؤسسات المجتمع المدني، ويلتمس المساهمة بالمدخلات من طائفة عريضة من أصحاب المصلحة المعنيين في المجتمعات المحلية، بما في ذلك القطاع الخاص، من خلال فريق عامل مشترك بين الإدارات.

١٠٠- وأبلغت صربيا بأنه بمقتضى القانون بشأن هيئة مكافحة الفساد، تلزم المؤسسات العمومية كلها، بما في ذلك مؤسسة القضاء، بالاضطلاع بعمليات تقدير ذاتي لمدى تعرّض المؤسسات لمخاطر الفساد والسلوك غير الأخلاقي، وبأن تضع خطة بشأن النزاهة من أجل التصدي للمخاطر المستبناة. وذكر أنه في الدورة الزمنية الأولى من هذه العملية، شارك في ذلك ما نسبته ٨٤ في المائة من مؤسسات قطاع القضاء ووضعت خطط نزاهة، بما في ذلك مكاتب الادعاء العام والمحاكم وغيرها من مؤسسات العدالة الجنائية.

١٠١- وأبلغت سلوفينيا بأن أي مؤسسة عمومية يمكنها أن تقدم أسئلة بشأن الأخلاقيات أو النزاهة إلى مركز النزاهة والوقاية العمومية التابع للجنة منع الفساد، التماساً لتلقي إجابات شاملة. وتلك الأسئلة من الجائز أيضاً توجيهاً من خلال برامج التدريب على الأخلاقيات والنزاهة التي يقدمها المركز المذكور. غير أن سلوفينيا ذكرت أنه فيما يخص استخدام التكنولوجيا الحديثة أو وسائط التواصل الاجتماعي، يُترك الأمر للمؤسسات العدالة الجنائية ذاتها لكي تتولى وضع السياسات العامة المناسبة في هذا الصدد. وأما ما يخص القضاة تحديداً فإن مدونة قواعد الأخلاقيات القضائية، التي اعتمدها المجلس القضائي في عام ٢٠١٥، مرفقة بمختلف الآراء والتوصيات الخاصة بالأخلاقيات والنزاهة وتضارب المصالح، وكذلك بتعليقات رسمية على مدونة القواعد وتطبيقها في الممارسة العملية.

ثالثاً- الاستنتاجات والتوصيات

١٠٢- إنّ الردود المقدّمة من الدول في وقت سابق لاجتماع الفريق العامل بيّنت بوضوح سعة إطار النهج والتدابير المتخذة من أجل تعزيز النزاهة والتصدي لمخاطر الفساد في مؤسسات العدالة الجنائية. وكانت هناك أوجه تشابه بين كثير من الولايات القضائية بالنسبة إلى مدونات قواعد السلوك وبيانات الإفصاح عن الموجودات والمصالح، وكذلك اختلافات هامة ونهج مبتكرة بارزة يمكن أن تستند إليها دول أطراف أخرى تنظر في اتخاذ تدابير من هذا القبيل. ومما كان جديراً بالملاحظة أنّ الردود المقدّمة ركزت في معظمها على التدابير المتخذة فيما يخص الجهاز القضائي وأجهزة النيابة العامة، في حين قُدّمت معلومات أقل بخصوص غير ذلك من مؤسسات العدالة الجنائية ومنها مثلاً الشرطة ودائرة المؤسسات الإصلاحية.

١٠٣- وفي إطار المناقشات، لعلّ الفريق العامل يودُّ أن ينظر في الكيفية التي يمكن بها للدول الأطراف أن تسير قُدماً في تعزيز الجهود الرامية إلى تدعيم النزاهة ومنع الفساد في مجموع

مؤسسات العدالة الجنائية، بما في ذلك بشأن التشارك في الممارسات المتبعة والتصدي للتحديات المشتركة فيما بين الدول الأطراف.

١٠٤- ولعلّ الفريق العامل يودُّ أيضاً أن يوصي الدول الأطراف بتعزيز تبادل المعلومات عن تأثير التدابير المتخذة من أجل منع الفساد وتعزيز النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية، وخصوصاً فيما يتعلق بالشرطة ودائرة المؤسسات الإصلاحية.

١٠٥- كذلك لعلّ الفريق العامل يودُّ أن يطلب إلى الأمانة أن تواصل جهودها الرامية إلى جمع المعلومات عن الممارسات الجيدة ذات الصلة بمنع الفساد وتعزيز النزاهة في مؤسسات العدالة الجنائية، وخصوصاً في سياق دورة استعراض التنفيذ الثانية.