

Distr.: General
19 April 2017
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة السنوية لعام ٢٠١٧

٣٠ أيار/مايو - ٩ حزيران/يونيه ٢٠١٧، نيويورك

البند ١٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم

المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان

ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

أنشطة مكتب الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

في عام ٢٠١٦

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

يقدم موظف الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع هذا التقرير سنوياً إلى المدير التنفيذي، عملاً بالفقرة ٤٣ من التوجيه التنظيمي رقم ١٥ لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ويُقدّم التقرير إلى المجلس التنفيذي في دوراته السنوية، عملاً بمقرر المجلس رقم ١٧/٢٠١٠.

ووفقاً للفقرة ٥-٤ من الوثيقة المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة)، استعرض التقرير فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. واستعرضته كذلك اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لمكتب خدمات المشاريع.

ويغطي التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.



المحتويات

الصفحة	
٣	أولا - مقدمة
٣	ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة
٥	ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات
٥	ألف - برنامج إقرارات الذمة المالية
٧	باء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
٩	جيم - التوعية والتدريب والتثقيف
١٠	دال - المشورة والتوجيه
١١	هاء - المساعدة المقدّمة إلى منظمات أخرى
١١	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

أولاً - مقدمة

- ١ - هذا التقرير، وهو التقرير الثامن منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات ككيان مستقل في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، يقدم سنوياً إلى المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- ٢ - ووفقاً للولاية المسندة إلى مكتب الأخلاقيات بالعمل على تحقيق أعلى معايير النزاهة وإرساء ثقافة من الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل مكتب خدمات المشاريع، يقدم هذا التقرير عرضاً عاماً وتقييماً لأعمال مكتب الأخلاقيات في ما يتعلق بمجالات مسؤوليته على مدى الفترة المشمولة بالتقرير، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

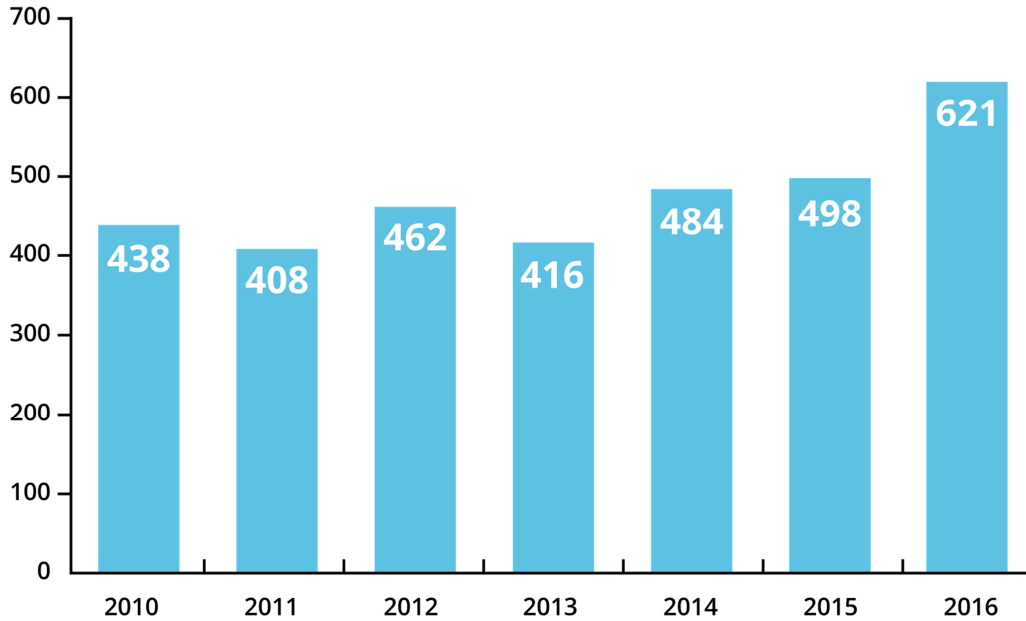
- ٣ - أنشئ مكتب الأخلاقيات كمكتب مستقل داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة).
- ٤ - وتشمل المسؤوليات الرئيسية لمكتب الأخلاقيات ما يلي:
 - (أ) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بمكتب خدمات المشاريع؛
 - (ب) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليه في إطار سياسة مكتب خدمات المشاريع المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول؛
 - (ج) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في ما يتعلق بمسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير ومع كيانات أخرى حسب الاقتضاء، والتوعية بمسائل الأخلاقيات؛
 - (د) إسداء المشورة والتوجيه في إطار من السرية للموظفين بشأن المسائل الأخلاقية (من قبيل حالات تضارب المصالح)، بما في ذلك إدارة خط هاتفي للمساعدة في مجال الأخلاقيات؛
 - (هـ) دعم عملية تحديد معايير الأخلاقيات وكفالة اتساق السياسات داخل منظومة الأمم المتحدة.

- ٥ - ووفقاً للولايات الأساسية المنوطة به، يساعد مكتب الأخلاقيات المدير التنفيذي على كفالة تحلي جميع الموظفين بالنزاهة والروح المهنية وتمسكهم بميثاق الأمم المتحدة. ويسعى المكتب إلى ترسيخ وإدامة ثقافة مؤسسية تلتزم بمراعاة الأخلاقيات وإعمال المساءلة، بغرض تعزيز مصداقية الأمم المتحدة وفعاليتها على السواء.

- ٦ - وجرى تعزيز المكتب في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ بوظيفة مستشار لشؤون الأخلاقيات من الرتبة ف-٥. والوظيفة الجديدة هي بدوام كامل ومقرها في كوينهاغن.
- ٧ - وتجسيدا للدور الذي يؤديه مكتب الأخلاقيات بوصفه مرجعا استشاريا محايدا موجهاً نحو تقديم الخدمات داخل مكتب خدمات المشاريع، تعامل مكتب الأخلاقيات مع ما مجموعه ٦٢١ مسألة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وشكل ذلك زيادة في عدد طلبات الخدمات التي تلقاها المكتب مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. ويبين الشكل ١ المقارنة بين الأرقام المقابلة للفترة ٢٠١٠-٢٠١٦.

الشكل ١

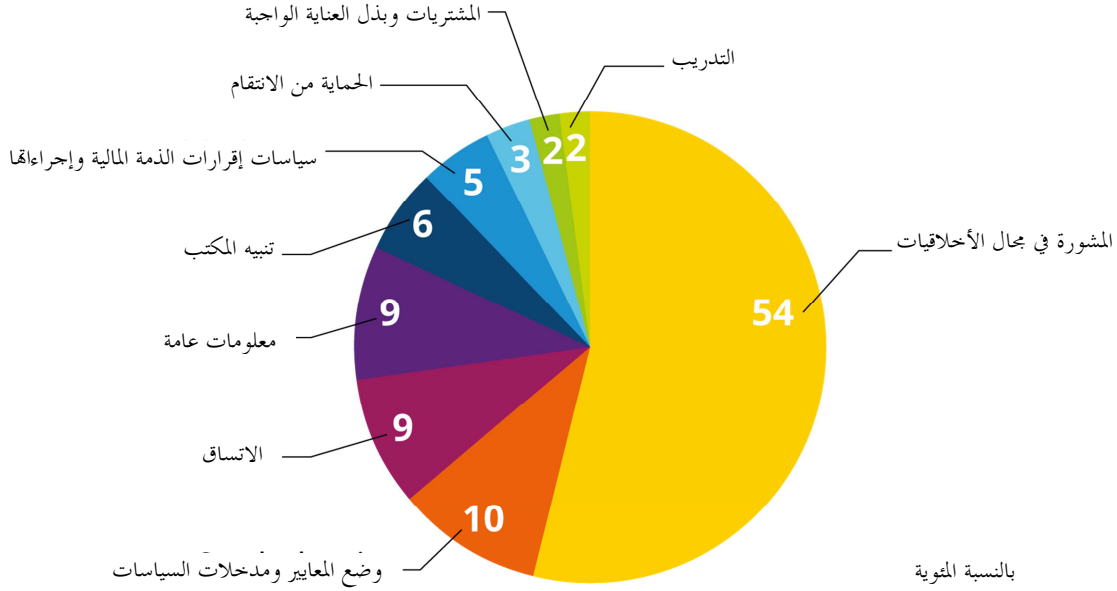
مقارنة الطلبات المقدمة للحصول على خدمات حسب دورة الإبلاغ، ٢٠١٢-٢٠١٦



- ٨ - وقد شملت طلبات الحصول على الخدمات الواردة خلال عام ٢٠١٦ مجموعة كبيرة من مسائل الأخلاقيات، تشمل جواز القيام بأنشطة خارجية؛ وقبول الهدايا/الضيافة؛ وطلب المشورة في مجال السياسات؛ ودعم وضع المعايير؛ وحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ويرد في الشكل ٢ أدناه بيان تفصيلي للطلبات بحسب الفئة.

الشكل ٢

حجم طلبات الحصول على خدمات بحسب الفئة، ٢٠١٦



ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٩ - تدعم مجالات المسؤولية المنوطة بمكتب الأخلاقيات في مجموعها هدفه الاستراتيجي المتمثل في إرساء ثقافة مؤسسية أخلاقية تكفل تعزيز النزاهة والمساءلة والكفاءة والإنتاجية في المنظمة.

ألف - برنامج إقرارات الذمة المالية

١٠ - كُلف مكتب الأخلاقيات بإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، بوصفه وسيلة لتحديد مخاطر تضارب المصالح الشخصية وإدارتها والتخفيف منها. ويتمثل الهدف العام لهذا البرنامج في توطيد ثقة الجمهور في نزاهة المنظمة. وعملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11، بصيغتها المعدلة)، والتوجيه التنظيمي رقم ٢٣ لمكتب خدمات المشاريع، والمشورة المقدمة من موظف الأخلاقيات، يتعين على الموظفين الذين يتحدد تصنيفهم ضمن الفئات المذكورة في التوجيه التنظيمي رقم ٢٣ أن يقدموا إقرارات ذمة مالية سنوية.

١١ - ونظراً للقلق المتزايد من أن الإفصاح عن الأصول لا يحدد حالات تضارب المصالح بشكل ناجح تماماً، وأنه مكلف من حيث محدودية النتائج التي يحققها، وينطوي على تدخل لا لزوم له، وفيه هدر لقدر كبير من وقت الموظفين، ويصرف الاهتمام عن العمل لأغراض

غير هامة، فإن مكتب خدمات المشاريع، بعد مناقشة هذه الآراء لفترة لا بأس بها في إطار فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وإثارتها في المؤتمر السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف لعام ٢٠١٦، اعتمد على أساس تجريبي استمارة جديدة لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح في عام ٢٠١٦. وكان الهدف الرئيسي من ذلك المساعدة على تحديد حالات تضارب المصالح الفعلية والمحتملة والمتصورة تحديدا أفضل وإدارتها بقدر أكبر من الفعالية.

١٢ - وتستخدم الاستمارة الجديدة مصطلحات أبسط من تلك المستخدمة في الاستمارة القديمة، وتتاح الاستمارة والوثائق الداعمة، للمرة الأولى، بلغات عمل المكتب الثلاث جميعها: الإسبانية والإنكليزية والفرنسية. والاستمارة الجديدة متاحة على منصة إلكترونية استحدثها الفريق الداخلي لتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مكتب خدمات المشاريع. وتتضمن أسئلة بشكل "أكورديون" حيث يؤدي الرد بالإيجاب على سؤال ما تلقائيا إلى طرح أسئلة متابعة ذات صلة، مما يجد بدرجة كبيرة من الحاجة إلى طرح أسئلة متابعة مفصلة عن طريق البريد الإلكتروني بعد استعراض الاستمارات المستكملة. وتتعرف الاستمارة على العلاقات الحديثة الشكل وجرى توسيع نطاقها ليشمل أسئلة تتعلق بشركاء الحياة المنزلية لمقدمي الإقرارات وليس فقط الأزواج. والأهم أن الصيغة المعتمدة في الأسئلة تعزز الوعي بحالات التضارب الممكنة التي قد تكون الجهات المتلقية غير مدركة لها حتى الآن أو أنها اعتبرتها غير هامة. وفي هذا الصدد، كان من دواعي سرور مكتب الأخلاقيات أن يلاحظ الاهتمام المباشر الذي أولته المديرية التنفيذية للاستمارة الجديدة، بما شمل استعراضا مفصلا للأسئلة.

١٣ - وقد بدأت عملية تقديم الإقرارات في وقت من السنة متأخر عما جرت عليه العادة نظرا لاعتماد مكتب خدمات المشاريع نظاما جديدا للتخطيط المركزي للموارد في عام ٢٠١٦. وتطلب النهج الجديد قدرا كبيرا من العمل، من حيث المحتوى والمصطلحات على حد سواء. وكان العمل بالنهج التجريبي لا يزال جاريا وقت كتابة هذا التقرير. إلا أن بإمكان مكتب خدمات المشاريع أن يؤكد أن جميع الموظفين الذين يتعين عليهم تقديم كشف مالي وبيان بتعارض المصالح والبالغ عددهم ٧١٣ موظفا قد فعلوا ذلك. وتقوم حاليا جهة خارجية مقدمة للخدمات باستعراض الكشوف والبيانات وفقا للمبادئ التوجيهية الجديدة التي وضعها مكتب الأخلاقيات.

١٤ - وسيقدم مكتب خدمات المشاريع تحليلا للنهج التجريبي إلى المجلس التنفيذي في التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧.

باء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

١٥ - عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11، بصيغتها المعدلة)، كُلف مكتب الأخلاقيات بتنفيذ سياسة الأمم المتحدة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ووفقاً للتوجيه التنظيمي رقم ٣٥ لمكتب خدمات المشاريع، يتلقى مكتب الأخلاقيات شكاوى التعرض للانتقام، ويجري استعراضات أولية لتحديد ما إذا كان مقدم الشكاوى يمارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإن كان الأمر كذلك، ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية يشكل عاملاً مساهماً في الانتقام المزعوم. فإذا ما انتهى المكتب، استناداً إلى استعراضه الأولي، إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، تحال المسألة إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات أو إلى آلية تحقيق بديلة لإجراء تحقيق رسمي، إذا اقتضى الأمر.

١٦ - ويجوز لمكتب الأخلاقيات، ريثما ينتهي التحقيق في أي قضية محالة للتحقيق، أن يوصي المديرية التنفيذية بتطبيق تدابير حماية مؤقتة لتأمين مصالح مقدم الشكاوى. ثم يقدم المكتب توصية نهائية إلى المديرية التنفيذية لتتخذ قراراً بعد استلام وتقييم تقرير التحقيق المكتمل ومواد الإثبات.

١٧ - وخلال سنة الإبلاغ ٢٠١٥، وعقب تحقيق أجراه فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات واستعراض تقرير التحقيق والمواد الداعمة له، أحال موظف الأخلاقيات طلب حماية إلى المديرية التنفيذية مشفوعاً بتوصيته. ولم يكن قد تم البت في هذه المسألة في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير الأخير، ولم يبلغ المجلس التنفيذي، بالتالي، بالنتيجة في تقرير عام ٢٠١٥. وبعد استعراض تقرير فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وتوصية موظف الأخلاقيات، رفضت المديرية التنفيذية طلب الحماية المقدم من الموظف. وأبلغ الموظف بالرفض في أوائل عام ٢٠١٦.

١٨ - وفي عام ٢٠١٦، تلقى مكتب الأخلاقيات أربعة طلبات حماية من الانتقام. وكان أحد هذه الطلبات مقمداً من زميل كان قد اتصل في بادئ الأمر بمكتب الأخلاقيات للإبلاغ عن سوء إدارة مزعوم لأحد المشاريع. واتصل مكتب الأخلاقيات بوحدات أخرى للتحقيق في هذه الادعاءات بشكل متكتم. وبعد بضعة أشهر، ادعى المبلغ عن المخالفة أنه تعرض للانتقام الذي اتخذ شكل تغييرات تعاقدية. واستطاع مكتب الأخلاقيات التأكيد من أن التغييرات التعاقدية كانت لصالح المبلغ عن المخالفة وطمأن الزميل بعدم حدوث أي انتقام.

١٩ - ووردت طلبات الحماية من الانتقام الثلاثة الأخرى من وحدة واحدة خلال فترة عدة أشهر. ففي الحالة الأولى، وجد موظف الأخلاقيات حالة انتقام ظاهرة الواجهة وأحال

المسألة للتحقيق فيها إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. وخلص الفريق، بعد إجراء تحقيق بالغ الدقة، إلى أنه تعذر على مكتب خدمات المشاريع أن يثبت بأدلة واضحة ومقنعة أن الإجراء الضار الذي اتخذ بحق مقدم الشكوى كان مجردا من أي دافع غير سليم للانتقام. ووافق موظف الأخلاقيات على الاستنتاجات الواردة في التقرير وقدم التوصية المناسبة إلى المديرية التنفيذية. وفي الحالتين الآخرين، لم يجد مكتب الأخلاقيات أي حالة انتقام ظاهرة الوجهة إذ أن مقدم الشكوى في كل من الحالتين لم يمارس نشاطا مشمولاً بالحماية، إلا أن مكتب الأخلاقيات وجد أن أحدهما تعرض "لانتقام بالتبعية" نتيجة ارتباطه بمقدم الشكوى الأصلي.

٢٠ - وأقر المنتقم المزعوم بممارسة الانتقام وقبل إجراء جزائيا تم الاتفاق عليه أدى إلى انتهاء خدمته في المنظمة. وخلال العملية، جُدد عقد مقدم الشكوى الأصلي باستمرار لكفالة الحماية؛ وفيما بعد، قبل مقدم الشكوى تولي مهمة جديدة في مركز عمل عليه إقبال كبير للعمل مع مدير على علم بحالة الانتقام كان مقدم الشكوى قد أعرب عن ثقته به. وبعد ثلاثة أشهر من توليه الوظيفة الجديدة، استقال مقدم الشكوى بحجة معاناته من الاجهاد. ونظرا إلى أن الزميل عانى من الانتقام بالتبعية، عاجلت المديرية التنفيذية عواقب الانتقام ولا يزال ذلك الزميل يعمل في مكتب خدمات المشاريع. وقدم مكتب الأخلاقيات أيضا دعما سريريا متواصلا للزميل الثالث من الوحدة نفسها الذي لم يتعرض للانتقام، حسبما ينص عليه التوجيه التنظيمي رقم ٣٥ لمكتب خدمات المشاريع، ولكن اعتبر أنه كان في وضع ضعيف خلال العملية. ولا يزال ذلك الزميل يعمل في مكتب خدمات المشاريع.

٢١ - وما زال التنفيذ الفعال للحماية من الانتقام يشكّل وسيلة ضرورية لنشر ثقافة مؤسسية تشجع الموظفين على الإبلاغ عن أي سلوك يعرض سمعة مكتب خدمات المشاريع ومكانته للخطر. وإضافة إلى ما يجريه من استعراض دقيق وفي الوقت المناسب لما يرد من شكاوى التعرض للانتقام، سيواصل مكتب الأخلاقيات جهوده لإعلام الموظفين بالغرض من سياسة الحماية من الانتقام ونطاقها وسبل توافرها. ويعتبر مكتب الأخلاقيات إذكاء الوعي بالسياسة المذكورة إحدى وسائل منع الانتقام. ويلاحظ مكتب الأخلاقيات كذلك أن حالة الانتقام التي وردت مناقشتها أعلاه كانت من العوامل التي جعلت المديرية التنفيذية تنشئ فرقة عمل لاستعراض وتحسين السياسات التي تنظم طريقة معالجة المظالم في مكتب خدمات المشايخ. وتضم فرقة العمل ممثلين من الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير والفريق القانوني وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ومكتب الأخلاقيات.

جيم - التوعية والتدريب والشقيف

٢٢ - يوفر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تدريباً في مجال الأخلاقيات على الإنترنت من خلال برنامج التعلّم على الإنترنت المعروف باسم "مبادرة التوعية بواجب النزاهة"، الموجّه لفائدة الموظفين على جميع المستويات، والذي يركز على القيم الأساسية وعلى معايير النزاهة الواجب مراعاتها في مكان العمل.

٢٣ - وقررت المديرية التنفيذية مواصلة تدعيم المهام المتصلة بالأخلاقيات في عام ٢٠١٧ من أجل مواصلة تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة. وبغية إتاحة تعزيز هذه الثقافة، خصص مكتب خدمات المشاريع اعتمادات في الميزانية للدعم الإداري ولدورة جديدة على الإنترنت بشأن الأخلاقيات عند الالتحاق (إلى جانب الأموال الإضافية المخصصة في نهاية عام ٢٠١٥ لتعيين مستشار لشؤون الأخلاقيات من الرتبة ف-٥). وسيقوم مكتب خدمات المشاريع بإبلاغ المجلس التنفيذي عن تنفيذ هذه الدورة الجديدة وعن آثارها في التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٧.

٢٤ - وفي عام ٢٠١٦، قدم مستشار شؤون الأخلاقيات عدداً من الدورات التدريبية إلى زملاء من الميدان والمقر على حد سواء. وشملت هذه الدورات القيام، بالاشتراك مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، بتقديم دورتين تدريبيتين تفاعليتين لفائدة زملاء عاملين في الميدان يحضرون الدورة التدريبية المتعلقة بأساسيات إدارة المشاريع، وتقديم عرض بشأن الاستغلال والإيذاء الجنسيين خلال المعتكف الذي نظمه مركز العمليات في كوت ديفوار. وقام مستشار شؤون الأخلاقيات أيضاً بإعداد وعرض الجزء المتعلق بالأخلاقيات في مجال الشراء من الدورة التدريبية في مجال عمليات الشراء التي استغرقت ثلاثة أيام، وقدم عرضاً إلى الفريق المعني بالمشتريات بشأن مهمة مكتب الأخلاقيات.

٢٥ - ويتلقى موظف الأخلاقيات جداول أعمال اجتماعات كبار المديرين، أي اجتماعات فريق العمليات المركزية، ويقرر ما إذا تعين حضوره كمراقب. وفي عام ٢٠١٦، حضر غالبية الاجتماعات. وحضر أيضاً اجتماع الإدارة العالمية في المقر. ويواظب موظف الأخلاقيات على دعم فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والمبادرات الأخرى التي تطلقها أفرقة المقر لمكافحة الفساد وتحديد المخاطر في عمليات الشراء. وتعاون موظف الأخلاقيات مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في إعداد وتنفيذ الدراسة الاستقصائية السنوية عن النزاهة والأخلاقيات ومكافحة الغش. وتعاون مكتب الأخلاقيات أيضاً مع استشاريين تعاقد معهم الفريق المعني بالمخاطر والجودة للنظر في مخاطر الغش في مكتب خدمات المشاريع. وأخيراً، عمل مستشار شؤون الأخلاقيات مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير على إعداد الجزء المتعلق بمعايير السلوك والأخلاقيات من الدورة التدريبية الذي يقدمها الفريق لفائدة العاملين في مجال الموارد البشرية، ومع الفريق المعني بالمشتريات على تنقيح الفرع المتعلق بالأخلاقيات في دليل المشتريات.

دال - المشورة والتوجيه

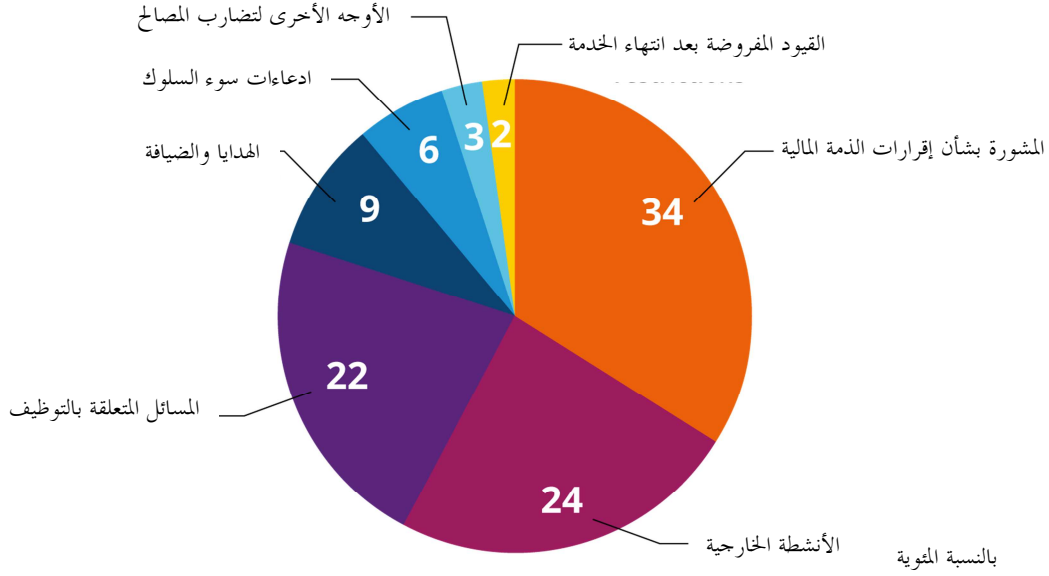
٢٦ - تمثل مهمة إسداء المشورة في مجال الأخلاقيات عنصراً هاماً في جهود الأمم المتحدة المبذولة لحماية وتعزيز سمعتها كمؤسسة تتحلى بالنزاهة. وعملاً بالولاية الاستشارية المسندة إليه، يقدم مكتب الأخلاقيات في إطار من السرية المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات للموظفين والمديرين والإدارات والمكاتب، وذلك لكفالة اتساق عمليات صنع القرار مع قيم الأمم المتحدة ومبادئها وقواعدها. وتسهم هذه المهمة في الحيلولة دون حدوث أي تضارب فعلي أو متصور في المصالح وتقليله ومعالجته، بما يعزز من نزاهة مكتب خدمات المشاريع وموظفيه.

٢٧ - ومما يدل على أهمية مهمة مكتب الأخلاقيات الاستشارية أن نسبة ٥٤ في المائة من جميع طلبات الحصول على خدمات المقدمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير اتصلت بطلب المشورة في مجال الأخلاقيات (انظر الشكل ٢). وخلال الفترة قيد الاستعراض، تلقى المكتب ٣٣٧ طلباً للحصول على خدمات المشورة بشأن مجموعة كبيرة من الشواغل المتصلة بالأخلاقيات. ويبين الشكل ٣ أدناه الفئات التي صُنِّفت فيها طلبات المشورة (ترد النسب المئوية لعام ٢٠١٥ بين أقواس لأغراض المقارنة)، وهي: الأنشطة الخارجية ٢٤ في المائة (١٨)؛ وادعاءات سوء السلوك، ٦ في المائة (١٢)؛ والأوجه الأخرى لتضارب المصالح، ٣ في المائة (٢)؛ وإقرارات الذمة المالية، ٣٤ في المائة (٢٧)؛ والشواغل المتعلقة بالتوظيف، ٢٢ في المائة (٢٦)؛ والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة، ٢ في المائة (١)؛ والهدايا والضيافة، ٩ في المائة (١٤). وقد شهدت زيادة ملحوظة في الشواغل المتعلقة بالتوظيف المبلغ عنها منذ إطلاق حملة "لا تسكت عن الخطأ". ومن الاتجاهات الملحوظة التي شهدتها عام ٢٠١٦ زيادة في عدد حالات استشارة مكتب الأخلاقيات عند الاستقدام، التي تمت بإيعاز من العاملين في مجال الموارد البشرية الذين حددوا تضارباً محتملاً في المصالح في حالة زملاء جدد مقترحين.

٢٨ - وشملت خدمات المشورة والتوجيه التي قدمها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير توضيح أو تفسير النظم والقواعد والمعايير التي يطبقها مكتب خدمات المشاريع فيما يتعلق بالأنشطة المحظورة أو الخاضعة لقيود، وبالمعضلات الأخلاقية بطبيعة الحال. وقد سعى مكتب الأخلاقيات إلى تقديم الدعم والتوجيه في مجال السياسات في ما يتعلق بتفسير المعايير المؤسسية وتنفيذها، وذلك من خلال التشاور والتنسيق بين المنظمات مع جهات من بينها المستشار القانوني العام وأعضاء الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير والفريق المعني بالمشتريات وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

الشكل ٣

الطلبات المقدمة للحصول على مشورة في مجال الأخلاقيات، ٢٠١٦



هاء - المساعدة المقدمة إلى منظمات أخرى

٢٩ - وفقاً للولاية المسندة إلى مكتب خدمات المشاريع بتقديم خدمات إلى منظمات الأمم المتحدة الأخرى، قدم المكتب خدمات في مجال الأخلاقيات إلى منظمة السياحة العالمية. وساعد موظف الأخلاقيات منظمة الأمم المتحدة للطفولة بالعمل مؤقتاً كمستشار رئيسي في مكتب الأخلاقيات الخاص بها في الفترة من ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ إلى ٨ شباط/فبراير ٢٠١٦.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٣٠ - أنشئت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، التي أعيدت تسميتها فيما بعد لتصبح فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، بموجب نشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11، بصيغتها المعدلة) التي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وكُلّف الفريق بإعداد مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة للأمم المتحدة وللصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة ذات الإدارة المستقلة، وبالتشاور بشأن بعض الحالات والمسائل المهمة والمعقدة جدا التي تترتب عليها آثار على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٦، شارك موظف الأخلاقيات بمكتب خدمات المشاريع في كافة الاجتماعات العشرة التي عقدها الفريق.

- ٣١ - وتماشياً مع جهود الأمين العام المستمرة لتعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات، بما يشمل التعاون مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة وغير ذلك من الكيانات المهتمة بالأمر، أنشئت في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٠ شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف (التي سميت أصلاً شبكة الأمم المتحدة للأخلاقيات). وقد تأسست شبكة الأخلاقيات في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بغرض تعزيز التعاون والاتساق على نطاق المنظومة في مجال الأخلاقيات والنزاهة، بمشاركة موظفي الأخلاقيات والمهنيين ذوي الصلة من الأمانة العامة للأمم المتحدة ومن صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، ومن مؤسسات مالية دولية مختارة.
- ٣٢ - وقام موظف الأخلاقيات، بصفته موظف الأخلاقيات في منظمة السياحة العالمية، ونائب رئيس شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف لعام ٢٠١٦، بتنظيم الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف الذي عقد في مدريد في الفترة من ١٢ إلى ٢٥ تموز/يوليه ٢٠١٦.
- ٣٣ - وترد في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334) معلومات كاملة عن أعمال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات.