

Distr.: General
28 March 2018
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٨

٤ إلى ٨ حزيران/يونيه ٢٠١٨، 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 التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في

عام ٢٠١٧

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨، يُقدم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام ٢٠١٧ لكي يستعرضها المجلس. ووفقاً لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في دورته المائة في ١٣ شباط/فبراير ٢٠١٨ ثم عُرض التقرير بعد ذلك على مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

وهذا هو التقرير السنوي العاشر الذي يُقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام ٢٠٠٧.

عناصر لاتخاذ قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على التقدم الذي حققه مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج، بما في ذلك التدريب والتوعية بالأخلاقيات والحماية من الانتقام.



المحتويات

الصفحة

٣	أولاً - مقدمة
٥	ثانياً - الأنشطة الإدارية
٦	ثالثاً - الأنشطة التي صدر بها تكليف
٦	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
٩	باء - التدريب والدعوة والتوعية
١٤	جيم - المشورة والتوجيه السريّان
١٧	دال - برنامج الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠١٦ (الذي قُدمت عنه كشوف في عام ٢٠١٧)
	هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك و/أو التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
٢٠	رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
٢٢	خامساً - توصيات مقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٢٣	سادساً - الاستنتاج

الشكل

٥	الأول - طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات حسب الفئة، عام ٢٠١٧
١٦	الثاني - المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، ٢٠١٣-٢٠١٧
١٦	الثالث - توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠١٧
١٨	الرابع - عدد مقدمي الإقرارات المالية السنوية في إطار سياسة الكشف عن الوضع المالي في الفترة بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٦
١٩	الخامس - مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالكشف عن الوضع المالي، بحسب الرتبة، في عام ٢٠١٦
١٩	السادس - مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالكشف عن الوضع المالي، بحسب الوظيفة، في عام ٢٠١٦

أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدم عملاً بقرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨ ويتناول العمل الذي اضطلع به مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠١٧، وفقاً لولايته المتمثلة في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"، على نحو ما ورد في المادة ١-١ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11.

٢ - ويقدم مكتب الأخلاقيات، الذي يوجد مقره في نيويورك، خدمات في مجال الأخلاقيات إلى موظفي البرنامج الإنمائي على الصعيد العالمي الذين يعملون في أكثر من ١٧٠ بلداً وإقليماً. ويوجز هذا التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات وإنجازاته في كل مجال من مجالات ولايته التالية: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتوعية والاتصال في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه العمليين وفي كنف السرية إلى الموظفين والإدارة بشأن قضايا الأخلاقيات والسياسات المتصلة بالأخلاقيات؛ (د) إدارة برنامج الكشف عن الوضع المالي؛ (هـ) إدارة سياسة الحماية من الانتقام. ويتناول التقرير كذلك تواصل المكتب مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف بغرض مواءمة السياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة.

٣ - وتشكل ثقافة تنظيمية قوية للأخلاقيات والمساءلة تدعم الالتزام بالممارسات الأخلاقية مطلباً أساسياً لأداء برامج البرنامج الإنمائي بشكل فعال. ثم إن تعزيز المعايير الأخلاقية الأساسية، والالتزام بجميع موظفي البرنامج الإنمائي بشكل واضح بتلك المعايير، يفيدان كذلك في حماية سمعة المنظمة لدى الشركاء الحكوميين والمأخوذين والمستفيدين وغيرهم من أصحاب المصلحة. وسعياً لتحقيق هذه الأهداف، يعمل مكتب الأخلاقيات على ترسيخ وتعزيز الأخلاقيات في أساليب عمل البرنامج وفي عملية اتخاذ القرار فيه على جميع المستويات في المنظمة.

٤ - ويعمل مكتب الأخلاقيات انطلاقاً من مبادئ الاستقلال والحياد والسرية. ويدعم المكتب جميع موظفي البرنامج الإنمائي في الحفاظ على أعلى معايير النزاهة على النحو المطلوب في ميثاق الأمم المتحدة، ويرسخ قيم البرنامج الإنمائي المتمثلة في النزاهة والشفافية والمساءلة والاحترام المتبادل والكفاءة المهنية والتوجه نحو تحقيق النتائج من خلال الأداء القائم على المبادئ. وفي عام ٢٠١٧، واصل المكتب وضع برنامج طموح في مجال الأخلاقيات وتنفيذه يرمي إلى إشراك كبار مسؤولي البرنامج الإنمائي وإدارته وموظفيه، وإحداث تأثير إيجابي في عمل المنظمة.

٥ - ومما يدل على أثر برنامج المكتب في مجال الأخلاقيات، والثقة التي يضعها موظفو البرنامج الإنمائي في المكتب كمرجع موثوق به، ما شهدته كل فترة من فترات الإبلاغ الثلاثة الأخيرة من زيادة كبيرة في طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات. وبينما تلقى المكتب ٦٤٣ طلباً في عام ٢٠١٥ و ٨٣٦ طلباً في عام ٢٠١٦، ارتفع هذا العدد مرة أخرى إلى ٩٩٥ طلباً في عام ٢٠١٧، مما يمثل زيادة بنسبة ٥٥ في المائة عن عام ٢٠١٥. ويعرض الشكل ١ توزيع طلبات الخدمات التي تلقاها المكتب خلال دورة الإبلاغ لعام ٢٠١٧.

٦ - وتشكل المسائل البالغ عددها ٩٩٥ مسألة عالجها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ رقما قياسيا آخر. وإذ يضع مكتب الأخلاقيات في اعتباره الزيادة التدريجية في طلبات خدمات الأخلاقيات على مدى فترات الإبلاغ الثلاثة الأخيرة، وإذ يلاحظ أنه لا يزال يعكف على وضع وتنفيذ مبادرات ابتكارية للاتصال والتوعية بمسائل الأخلاقيات على نحو استباقي، فإنه يتوقع أن يستمر هذا الاتجاه التصاعدي في الإقبال على طلبات الحصول على الخدمات.

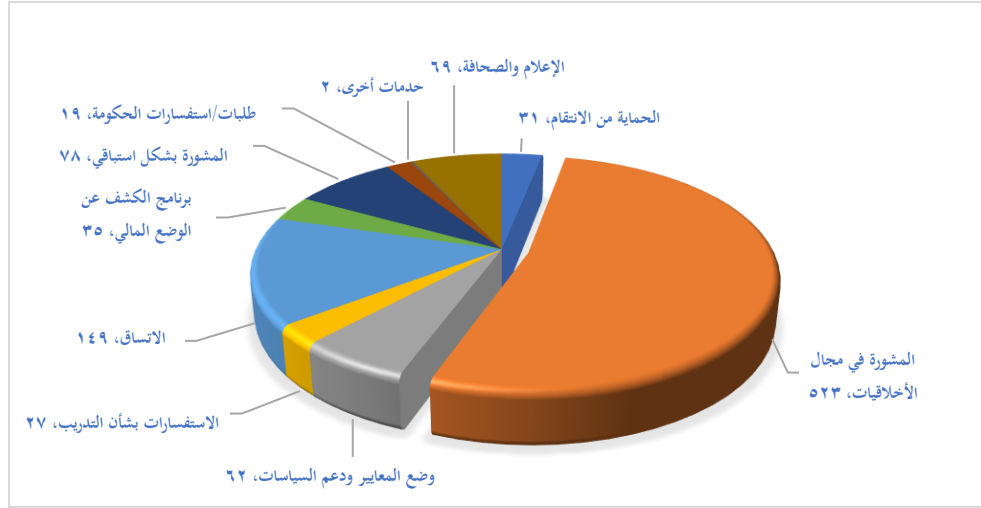
٧ - ويتألف ملاك موظفي المكتب من مدير ومستشار لشؤون الأخلاقيات ومساعد إداري، وقد عُزِّزت إلى حد بعيد قدرته على تقديم المشورة الجيدة في الوقت المناسب لجميع الطلبات الواردة وعلى اتخاذ مبادرات جديدة في مجال الأخلاقيات بفضل إلحاق متطوعة من متطوعي الأمم المتحدة ذوي الكفاءة العالية في تموز/يوليه ٢٠١٧. بيد أن المكتب يعتزم توظيف بديل لهذه المتطوعة في عام ٢٠١٨ لأنها تركت العمل في المكتب في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ ليستلم وظيفة مدفوعة الأجر لدى الأمانة العامة للأمم المتحدة. ويعتبر المكتب أن هذا الدعم الإضافي في ملاك الموظفين يظل أمرا حيويا للحفاظ على الاستجابة المثلى لطلبات الحصول على الخدمات من جميع مواقع البرنامج الإنمائي، ولضمان أن يكون لدى مكتب الأخلاقيات قدرة كافية على مواصلة تطوير برنامجه في مجال الأخلاقيات الذي يرسم الاتجاهات المقبلة ويستشرف المستقبل.

٨ - وتتضمن نتائج مكتب الأخلاقيات البارزة الأخرى في عام ٢٠١٧ ما يلي: إصدار أول مدونة أخلاقيات للبرنامج الإنمائي وأول دليل مرجعي داخلي للبرنامج تحت عنوان "أين تجد الحل: دليل مرجعي لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي" (Where To Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel)؛ واستعراض ١٣٠٦ من حالات الكشف عن الوضع المالي؛ وتنظيم و/أو تقديم تدريب في مجال الأخلاقيات بالحضور المباشر لأكثر من ٨٨٠ موظفا من موظفي البرنامج الإنمائي، وهو تدريب مصمم خصيصا للجمهور الموجه له؛ وإجراء استعراضات لسياسات وعمليات متعددة يتبناها البرنامج الإنمائي وكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، تيسيرا لإدراجها في اعتبارات الأخلاقيات والممارسات الفضلى؛ وصياغة مشروع سياسة البرنامج الإنمائي بشأن الهدايا؛ وإعداد وتوزيع مواد إضافية للتوعية بالأخلاقيات، بما في ذلك تحديث التوجيهات المتعلقة بإجراءات الموافقة على الأنشطة الخارجية والرسالة الإخبارية التعليمية للبرنامج الإنمائي بشأن الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وإنشاء موقع شبكي لمكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي موجه لعامة الجمهور؛ ورئاسة المدير للاجتماع السنوي الذي عقدته شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام ٢٠١٧. وواصل المكتب أيضا تقديم إحاطات مخصصة الغرض في مجال الأخلاقيات للإدارة العليا بهدف دعم السلوك القيادي المراعي للأخلاقيات، وزيادة استخدام منابر وسائط التواصل الاجتماعي من أجل تعزيز الوعي بالأخلاقيات والنزاهة المؤسسية.

٩ - ومن خلال التركيز على التطبيق العملي للأخلاقيات على جميع مستويات البرنامج الإنمائي، تبوأ مكتب الأخلاقيات مكانة محترمة وأصبح طرفا أساسيا في مجالي البرمجة التنظيمية الفعالة وتقديم الخدمات. وبالإضافة إلى إسداء المشورة على نحو استباقي بشأن مسائل الإشراف والمساءلة وغيرهما من المسائل المتصلة بالسلوك الأخلاقي، تُلمتس استشارة المكتب بشكل منتظم من قبل إدارة البرنامج الإنمائي والموظفين ووحدات الأعمال للحصول على إرشادات بشأن جملة أمور منها الممارسات الإدارية المناسبة، ووضع السياسات الداخلية، واتخاذ القرارات الفردية، والتفاعلات بين أصحاب المصلحة. ويؤدي المكتب دور مستودع قيم للخبرة والمشورة بشأن معايير السلوك والممارسات الأخلاقية في مجال الأعمال، وهو لا يزال يقوم بمهمة أساسية من أجل التشغيل الفعال للبرنامج الإنمائي.

الشكل ١

طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات حسب الفترة، عام ٢٠١٧



ثانياً - الأنشطة الإدارية

١٠ - استمر مكتب الأخلاقيات في أداء مهامه بعدد ضئيل من الموظفين الأساسيين يتألف من مدير (مد-١)، ومستشار لشؤون الأخلاقيات (ف-٥)، وموظف إداري معاون (خ ع ٦)، وذلك على الرغم من الزيادة الملحوظة في طلبات الحصول على الخدمات في عام ٢٠١٧، والجهود التي بذلها لمواصلة تعزيز أعمال التوعية الاستباقية. وبعد أن أدى المكتب مهامه في الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٤ بموظف فني مبتدئ، شهد عام ٢٠١٧ مرور ثلاث سنوات على التوالي من عمل المكتب بدون موظف فني مبتدئ، على الرغم من طلبات التوظيف التي قدمها إلى الدول الأعضاء. ولسد هذه الثغرة في الملاك الوظيفي مؤقتاً، استقبل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ متطوعة من الأمم المتحدة بفضل الجهود المتضافرة التي بذلها المدير المعاون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمنسق التنفيذي لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة. وبما أن مكتب الأخلاقيات لا يملك موارد الميزانية اللازمة لتعيين موظفين إضافيين، فقد خصص برنامج متطوعي الأمم المتحدة متطوعة من متطوعي الأمم المتحدة للمكتب على أساس العمل سنة واحدة وبدون تكلفة، في إطار خطة توظيف تجريبية لمتطوعي الأمم المتحدة في مقر العمل الرئيسية.

١١ - وفي أعقاب عملية التوظيف الذي يديره مكتب الأخلاقيات، بدأت متطوعة الأمم المتحدة العمل في المكتب بموجب عقد مدته سنة واحدة في تموز/يوليه ٢٠١٧. وبينما كان المكتب يتوقع أن تظل المرشحة التي وقع عليها الاختيار في المنصب حتى حزيران/يونيه ٢٠١٨، فقد غادرت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ لتولي وظيفة مدفوعة الأجر بالكامل مع مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة. وأثناء الأشهر الستة التي قضتها في الخدمة، ساهمت متطوعة الأمم المتحدة بشكل كبير في عمل المكتب، وعززت بشكل كبير قدراته على اتخاذ مبادرات إضافية لصالح المنظمة. وبالنظر إلى القيمة الواضحة لمثل هذه الإضافة في ملاك الموظفين، اتفق المدير المعاون للبرنامج الإنمائي والمنسق التنفيذي لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة على تزويد مكتب الأخلاقيات بموظف آخر من متطوعي الأمم المتحدة دون تكلفة. وعلى الرغم من أن ذلك يشكل تطوراً جديراً بالترحيب بالنسبة لبرنامج عمل المكتب لعام ٢٠١٨، ونظراً

لطبيعة التعيينات المؤقتة غير المستقرة وغير القابلة للتنبؤ بها، فإن المكتب لا يزال يدعم اعتماد حل أكثر ديمومة لاحتياجاته المستمرة منذ أمد طويل من الموظفين.

١٢ - وفي عام ٢٠١٧، ظل مجموع ميزانية مكتب الأخلاقيات ثابتا، على الرغم من أن الحصص التناسبية المتعلقة بالنفقات التشغيلية كانت أدنى قليلا من حصص السنوات السابقة. وهذا يثير القلق لأن ارتفاع تكاليف الموظفين والمصروفات التشغيلية عاما بعد عام وبقاء الميزانية ثابتة يجعلان المكتب يعمل بقدر أكبر من الابتكار ويقدر أقل من الموارد المتاحة، ومن هنا احتمال تقليص الخدمات من جراء ذلك.

١٣ - وعلى الرغم من هذه الصعوبات، يواصل مكتب الأخلاقيات تقديم خدمات شاملة وقائمة على النتائج في مجال الأخلاقيات على نطاق البرنامج الإنمائي بأسره. وسيواصل المكتب، من خلال مبادراته وبرامجه الشاملة والابتكارية، العمل على زيادة تعزيز وترسيخ الأخلاقيات في عمليات البرنامج الإنمائي وممارساته اليومية في مجال الأعمال.

ثالثا - الأنشطة التي صدر بها تكليف

١٤ - حقق مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ إنجازات هامة في كل مجال من مجالات المسؤولية الرئيسية التي يضطلع بها، وذلك وفقا للولاية المنوطة به فيما يتصل بتعزيز واستدامة ثقافة تقوم على الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

١٥ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم الدعم الفني في مجال وضع سياسات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بناء على طلب الإدارة، أو من خلال تعاونه بشكل استباقي مع وحدات الأعمال ذات الصلة. وشارك مدير مكتب الأخلاقيات أيضا في اجتماعات فريق الأداء المؤسسي، حيث قدم إسهامات تتعلق بالسياسات بشأن مسائل يعكف الفريق على استعراضها. واستعرض المكتب عددا من سياسات البرنامج الإنمائي ومبادئه التوجيهية الرامية إلى إدماج الاعتبارات الأخلاقية وغيرها من المعايير اللازمة لفعالية أداء الأعمال. وشملت هذه السياسات والمبادئ التوجيهية ما يلي: المبادئ التوجيهية لوسائل التواصل الاجتماعي؛ والسياسة المتعلقة بإدارة الأداء وتطويره؛ والسياسة المتعلقة بالسجلات الإلكترونية والتوقعات الإلكترونية؛ وسياسة إدارة العقود؛ والإجراءات التشغيلية الموحدة بشأن الانتقام في سياق التحقيقات المتعلقة بالامتثال للالتزامات الاجتماعية والبيئية؛ واستراتيجية السلامة المهنية والصحة والرفاه، وخطة التنفيذ المتوسطة الأجل للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨.

١٦ - وعلى الرغم من أن النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة يحكمان تلقي موظفي البرنامج الإنمائي الهدايا أو الدرجات الشرفية أو الضيافة، فليس لدى البرنامج سياسة خاصة فيما يتصل بالهدايا تتناول إجراءات البرنامج الإنمائي المعمول بها. ولسد هذه الفجوة، وضع مكتب الأخلاقيات مشروع سياسة عامة للبرنامج الإنمائي فيما يتصل بالهدايا أو الدرجات الشرفية أو الأوسمة أو المزايا أو الضيافة أو المكافآت المتأتية من مصادر حكومية وغير حكومية، وهي سياسة تقدم إرشادات مفصلة إلى موظفي البرنامج الإنمائي بشأن كيفية التصرف في الحالات التي يتم فيها عرض هدايا أو أي عطايا

أخرى أو منحها. وقام المكتب كذلك بتحديث استمارة البرنامج الإنمائي للإقرار باستلام هدايا وتسجيلها من أجل كفالة الاتساق مع السياسة المقترحة. وعقب المشاورات التي جرت مع مكاتب البرنامج الإنمائي المعنية، يتوقع مكتب الأخلاقيات أن يُعرض مشروع السياسة العامة على فريق الأداء المؤسسي من أجل استعراضه والموافقة عليه في النصف الأول من عام ٢٠١٨.

١٧ - وبالإضافة إلى تقديم الدعم السياسي داخل البرنامج الإنمائي، قدم مكتب الأخلاقيات طوال عام ٢٠١٧ خبراته في مجال السياسة العامة للأخلاقيات إلى سائر كيانات منظومة الأمم المتحدة. وعلى وجه الخصوص، قدم المكتب تعليقات على التنقيحات المقترحة إدخالها على نشرة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام، وكذلك الأمر الإداري المتعلق بالاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي. وتعاون المكتب أيضا مع وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة بشأن مشروعها لاستعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9)، وبشأن استعراضها للسياسات والممارسات المتبعة على نطاق المنظومة فيما يتصل بالإبلاغ عن المخالفات من أجل حماية الأشخاص الذين يبلغون عن سوء السلوك (لم تصدر بعد). وقدم المكتب أيضا تعليقات إلى منظمة الصحة العالمية بشأن مشاريع المواد التي أعدتها المنظمة فيما يتعلق بمجموعات تضارب المصالح وإدارتها فيما يخص برامج التغذية الوطنية.

١٨ - وكما أبلغ سابقا، وفي إطار عملية التوظيف، يستخدم البرنامج الإنمائي استمارة جديدة لإقرار الموظفين بتضارب المصالح يقدمها المرشحون المدرجون في قوائم التصفية. ووضع مكتب الأخلاقيات الاستمارة التي تستخدم للكشف عن حالات تضارب المصالح المحتمل والتخلص منها قبل أن يبدأ الفرد العمل مع البرنامج الإنمائي. وفي حين أُدمجت أسئلة الاستمارة في تطبيق على الإنترنت تابع للبرنامج الإنمائي، فقد اعتمدت الأمانة العامة للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان الاستمارة المتعلقة بتضارب المصالح بهدف فحص بعض المترشحين للمناصب الرفيعة المستوى، بما في ذلك جميع الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام الوافدين.

١٩ - وفي عام ٢٠١٧، شرع مكتب إدارة الموارد المالية التابع للبرنامج الإنمائي في إعداد وحدة تدريبية إلكترونية لمكافحة الغش من أجل موظفي البرنامج الإنمائي. ثم إن مكتب إدارة الموارد المالية أسوة بالدورة التدريبية على الإنترنت التي أعدها مكتب الأخلاقيات بشأن الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي، وبالنظر إلى خبرات المكتب في مجال مكافحة الفساد، التمس الدعم من مكتب الأخلاقيات لإعداد دورة تدريبية بشأن مكافحة الغش. وتولى مكتب الأخلاقيات بعد ذلك مراجعة محتوى الدورة التدريبية المقترحة وتحريرها، وقدم مواد هامة للخبير الاستشاري في مكتب إدارة الموارد المالية الذي وقع عليه الاختيار لإعداد الدورة التدريبية.

٢٠ - وكما أُفيد في العام الماضي، تولى، في عام ٢٠١٦، الفريق العامل المعني بالمضايقات في مكان العمل بقيادة مكتب الخدمات الإدارية وبدعم من مكتب الأخلاقيات، وضع الصيغة النهائية لإجراءات جديدة ترمي إلى تحقيق مزيد من الشفافية والفعالية لتدابير تصدي البرنامج الإنمائي للادعاءات المتعلقة بالمضايقات في مكان العمل والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة. وقد أنشئ الفريق العامل عملا بتوصية قدمها مكتب الأخلاقيات إلى المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٤.

٢١ - وفي إطار الإجراءات الجديدة، يدير مكتب أمين المظالم المعني بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها بشكل مركزي استلام القضايا التي تنطوي على هذه الادعاءات، ويتعهد قاعدة بيانات مركزية لتعقب الحالات الفردية. ويحدد مكتب أمين المظالم ما إذا كان من الممكن إجراء تسوية غير رسمية لقضية من القضايا الواردة أو ما إذا كان الادعاء يرقى إلى مستوى سوء السلوك المحتمل إحالته إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي. وفي عام ٢٠١٧، شرع الفريق العامل المعني بالمضايقات في مكان العمل في عقد اجتماعات فصلية لرصد الإجراءات الجديدة وتقييمها. ويرى الفريق أن النظام الجديد يعمل بفعالية وأن الادعاءات الواردة يجري النظر فيها ويستجاب لها في الوقت المناسب.

٢٢ - ويتعاون مكتب الأخلاقيات، عملاً بولايته المتمثلة في الدعوة إلى وضع معايير للأخلاقيات، بشكل وثيق مع منسق مكتب الموارد البشرية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومع المكتب القانوني ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، في سياق الفريق العامل المشترك بين المنظمات المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، الذي كلف بتحسين السياسات والممارسات والمواءمة بينها على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ومع الاعتراف المتزايد بضرورة التصدي بقوة للاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع مواقع عمليات الأمم المتحدة، شارك مكتب الأخلاقيات في اجتماعات الفريق العامل الأسبوعية، وأسدى المشورة بشأن جملة أمور منها وضع بروتوكول للأمم المتحدة للتصدي للادعاءات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يكون شركاء تنفيذيون ضالعين فيها، ووضع الصيغة النهائية لدورة تدريبية إلكترونية جديدة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين موجهة إلى موظفي البرنامج الإنمائي، وإعداد مواد توعوية. وعقب بدء تنظيم الدورة التدريبية الإلكترونية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، استضاف مكتب الأخلاقيات ومكتب الموارد البشرية ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب أمين المظالم حلقة دراسية شبكية عن الاختلافات بين الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وما يتصل بها من إجراءات الإبلاغ والتزاماته، وسياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. وقد تمكن المكتب من تكريس قدر أكبر من الاهتمام لهذه المسألة في عام ٢٠١٧، بعد تكليف أحد متطوعي الأمم المتحدة سابقاً في البرنامج الإنمائي يتمتع بخبرة كبيرة في مجال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالعمل مع الفريق العامل.

٢٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، طُلب إلى مكتب الأخلاقيات تقديم خبراته وتوجيهاته في مجال الأخلاقيات إلى عدد من المبادرات المواضيعية للبرنامج الإنمائي وهيئات الأمم المتحدة. وقدم المكتب، ضمن إطار البرنامج الإنمائي، إسهامات بشأن إمكانية إنشاء مجلس أخلاقيات معني بالتدخلات التجريبية، من قبيل اختبار عينات عشوائية ضمن البرامج التي ينفذها البرنامج الإنمائي. وأسدى المكتب أيضاً المشورة إلى اللجنة المشتركة بين المكاتب لبذل العناية الواجبة في القطاع الخاص التابعة للبرنامج الإنمائي بشأن مسألة تقييم المخاطر فيما يتعلق بالأفراد ذوي الأرصدة المالية الضخمة الذين يسعون للمساهمة في المنظمة. وعلاوة على ذلك، تعاون المكتب مع فريق مشترك بين الوكالات معني بسياسة الخصوصية شكلته مبادرة جس النبض العالمي للأمم المتحدة بهدف وضع مجموعة من المبادئ لتعتمدها المنظمات الأعضاء من أجل الاستخدام الأخلاقي "للبيانات الضخمة". ونظراً لأن كلا من مكتب الأخلاقيات ومنظمتين أخريين تابعتين للأمم المتحدة قد أثار شواغل مهمة فيما يتعلق بمبادئ البيانات المقترحة، على أساس أنها لا تتناول بالقدر الكافي الأخلاقيات المتصلة بالبيانات وحقوق صاحب البيانات، فإن المشاورات بشأن هذه المسألة ستستمر حتى عام ٢٠١٨. وأخيراً، استكمل المكتب استبيان

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن أطر الأخلاقيات، وأسهم في رد البرنامج الإنمائي على التحقيقات التي أجراها المكتب الوطني لمراجعة الحسابات في المملكة المتحدة بشأن نهج إدارة التنمية الدولية في معالجة الاحتيال، ومشروع تقرير الاستدامة الذي أعده البرنامج الإنمائي.

٢٤ - ووفقاً للمقرر ١٧/٢٠١٠ للمجلس التنفيذي، واصل مكتب الأخلاقيات فحص المرشحين الموصى بهم لشغل وظائف رئيسية للبرنامج الإنمائي تتعلق بالرقابة لاحتمال وجود تضارب في المصالح.

باء - التدريب والدعوة والتوعية

٢٥ - التدريب والتوعية عنصران رئيسيان في عمل مكتب الأخلاقيات. وعلى الرغم من أن التدريب الأخلاقي الذي يوفره المكتب يذكي الوعي بمعايير السلوك المطلوبة لدى جميع موظفي البرنامج الإنمائي، فإنه حريص أيضاً على التأكيد على "القيمة" العملية للأخلاقيات في مجال العمل من خلال إظهار أن اتخاذ القرارات الأخلاقية يكتسي أهمية كبرى في تشغيل المنظمة بنجاحة. وبالنظر إلى أن البرنامج الإنمائي يعمل في بيئات عالية الخطورة في جميع أنحاء العالم ويتألف من قوة عاملة متنوعة ومتعددة الثقافات، فإن تقيّد أفراد البرنامج الإنمائي بمجموعة موحدة من المعايير والتوقعات والممارسات الأخلاقية يحمي كلا من سمعة البرنامج الإنمائي ونزاهة تنفيذه للبرامج. ويعزز موظفو البرنامج الإنمائي النزاهة المؤسسية والمساءلة بالتأكد من أن أعمالهم اليومية وما يتخذونه من قرارات تستهدي بمبادئ ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك الواجبة التطبيق.

٢٦ - ويشكل أيضاً تقيّد المديرين وكبار القادة على نحو صريح بالقيم الأخلاقية والسلوك عنصرًا أساسياً في الثقافة الأخلاقية للبرنامج الإنمائي. ويُعزز التدريب المستقل على القيادة الأخلاقية الذي يقدمه مكتب الأخلاقيات "نمط السلوك في أعلى الهرم" و "نمط السلوك في المستوى المتوسط" (مديرو المستوى المتوسط الذين يضطلعون بالعمليات اليومية)، ويُذكّر من يضطلعون بمسؤوليات إدارية بأن من الواجب عليهم إبداء سلوك يحتذى به.

الدورات التدريبية المتاحة على الإنترنت والوحدات المرتبطة بها

٢٧ - في عام ٢٠١٦، قام مدير المكتب بإعداد دورة مكتب الأخلاقيات التدريبية على الإنترنت تحت عنوان الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي، وهي دورة إلزامية لجميع موظفي البرنامج الإنمائي، وقد أصبحت في عام ٢٠١٧ إلزامية لجميع أصحاب عقود خدمات البرنامج الإنمائي. وتعتمد هذه الدورة التدريبية المتاحة بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية إرشادات مفيدة قائمة على سيناريوهات لتعزيز اتخاذ القرارات على أساس أخلاقي وإذكاء وعي مشترك بسياسات البرنامج الإنمائي وإجراءاته ومعايير ذات الصلة في مجال السلوك. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أكملت الدورة ٧٥٣ ٨ موظفاً من موظفي البرنامج الإنمائي.

٢٨ - وفي أيلول/سبتمبر وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بعث مدير مكتب الأخلاقيات، بالنظر إلى أهمية إتمام جميع موظفي البرنامج الإنمائي للدورة التدريبية، رسائل تذكيرية إلى جميع الموظفين الذين لم يشاركوا في الدورة التدريبية لإكمال الدورة بحلول نهاية العام. وبما أن الامتثال لا يزال يمثل مشكلة فيما يتعلق بجميع الدورات التدريبية الإلزامية للبرنامج الإنمائي، فقد تعاون المكتب مع فريق إدارة التعلم، التابع لمكتب الموارد البشرية، من أجل وضع نهج لتيسير إنجاز الدورات التدريبية كاملة، بما في ذلك

إمكانية اللجوء إلى مراكز تنسيق التعلم في مراكز العمل الميدانية. وفي عام ٢٠١٨، سينفذ المكتب تداير إضافية للدفع صوب إتمام الموظفين للدورات التدريبية بأكملها.

٢٩ - ويقدم مكتب الأخلاقيات أيضا ثلاث دورات تدريبية طوعية مصغرة على الإنترنت بشأن الحماية من الانتقام، وبرنامج الإقرار المالي، وتجنب تضارب المصالح. وقد استحدثت جميع الدورات المصغرة الثلاثة في عام ٢٠١٥، وهي متاحة بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية. وفي حين أنجزت جماعيا ٤٩٦ دورة تدريبية بحلول نهاية عام ٢٠١٦، فإن هذا العدد ارتفع بشكل كبير إلى ١٣٢٢ دورة منجزة بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وسيواصل المكتب تعزيز هذه الدورات الإضافية ضمن أنشطته في مجالي التواصل والتوعية.

حلقات العمل المباشرة والحلقات الدراسية الشبكية

٣٠ - ظل مكتب الأخلاقيات طوال عام ٢٠١٧ ملتزما بالوصول إلى الموظفين العاملين على نطاق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتمثل المشاركة في التوعية والتدريب الشخصي وسيلة أساسية للتعريف بخدمات المكتب على نطاق أوسع، وتعزيز فهم الموظفين للمتطلبات الأخلاقية، وتحديد الشواغل المتعلقة بالأخلاقيات ومعالجتها، بما في ذلك حماية المبلغين عن المخالفات. ويعد هذا التفاعل على جميع مستويات المنظمة أمرا أساسيا لدرء المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والسمعة وتخفيفها وإدارتها.

٣١ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نظم مكتب الأخلاقيات حلقات عمل بشأن الأخلاقيات ودورات عن القيادة الأخلاقية بالحضور الشخصي لفائدة المكاتب القطرية في كل من البرازيل وجنوب أفريقيا وسوازيلند وغيانا وكينيا وموزامبيق. وفي ضوء محدودية الموارد، ولتجنب السفر الباهظ التكلفة كلما كان ذلك مجديا، نظم المكتب العديد من هذه التدريبات على أساس فعالية التكلفة، وذلك باستخدام مقدمي التدريب الخارجي عندما يكون لديهم موارد أقرب جغرافيا إلى المكاتب المستهدفة. ومع ذلك فقد شارك المكتب في جميع التدريبات التي تم تسهيلها خارجياً عبر تطبيقات حية قائمة على شبكة الإنترنت للإجابة على أسئلة المشاركين. وبالإضافة إلى ذلك، عقد المكتب في إطار اجتماع المجموعة الإقليمية، الذي عقده المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في آذار/مارس ٢٠١٧، حلقتي عمل للموظفين الفنيين المبتدئين الوافدين، وإحاطة عن الأخلاقيات لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد، وإحاطة عن الأخلاقيات للممثلين المقيمين الجدد، وعرضا بشأن خصوصية البيانات للفريق المعني بالخصوصية التابع لمبادرة الأمم المتحدة لجس النبض العالمي، وإحاطات منفصلة حول الأخلاقيات بشأن مدونة الأخلاقيات الجديدة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي موجهة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحققات ومكتب التقييم المستقل في المقر. وأخيرا، ساهم المكتب أيضا في إعداد منهج الدورة التدريبية التي ينظمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمديرين القطريين الجدد.

٣٢ - ولضمان استمرار التدريب في مجال الأخلاقيات بصورة دينامية ومناسبة وعملية، واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ تخصيص المواد التدريبية المستخدمة في حلقات العمل بشأن الأخلاقيات والمتعلقة بالقيادة الأخلاقية بما يلائم احتياجات كل مكتب قطري أو كل فئة مستفيدة على حدة. وأدرج المكتب على وجه التحديد المسائل التي كانت قد أثيرت في موقع التدريب، وعمل على كفالة أن تتضمن مجموعة التدريب المخصصة الغرض التي يقدمها نتائج الأسئلة المتعلقة بالأخلاقيات المستتقة من الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٦ (الذي صدرت نتائجه في عام ٢٠١٧) في ذلك الموقع.

وقد أدى التركيز على التطبيق العملي للأخلاقيات على الواقع المحلي والشواغل المحددة للمكاتب القطرية إلى زيادة مشاركة الموظفين والقيادة في مسائل الأخلاقيات. ويتضح ذلك من تزايد عدد طلبات المشورة المتعلقة بالأخلاقيات الواردة من كل من الموظفين والقيادة العليا في المواقع التي أجريت فيها دورات تدريبية.

٣٣ - وبالإضافة إلى التدريب المحدد في مجال الأخلاقيات، شارك مكتب الأخلاقيات أيضا مع كل من مكتب أمين المظالم ومكتب الشؤون القانونية ومكتب الموارد البشرية ومكتب إقامة العدل التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، في حلقة دراسية شبكية جماعية بشأن فهم الآليات الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات والمظالم في أماكن العمل في البرنامج الإنمائي. ويدل هذا التأزر على التعاون الممتاز فيما بين مكاتب البرنامج الإنمائي.

٣٤ - وفي المحمل، شهد عام ٢٠١٧ مشاركة أكثر من ٨٨٠ موظفا وغيرهم من الأفراد في حلقات عمل مباشرة عن الأخلاقيات، وإحاطات إعلامية جماعية، وحلقات نقاش، ودورات تدريبية حية/على شبكة الإنترنت. وكان هذا العدد أقل من السنوات السابقة لأن معظم اجتماعات المجموعة الإقليمية لم تعقد في عام ٢٠١٧، بسبب التغيير في القيادة التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبما أنه من المتوقع استئناف جميع اجتماعات المجموعة الإقليمية في عام ٢٠١٨، فقد جرى التأكيد لمكتب الأخلاقيات بأن لديه دعوة دائمة للحضور والمشاركة في كل منها.

تفكك الإحاطات الإعلامية إلى الإدارة العليا

٣٥ - تواصلت القيادة العليا ورؤساء وحدات الأعمال بانتظام مع مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ من أجل الحصول على المشورة والتوجيه العمليين في مجال الأخلاقيات، مما يؤكد مكانته كشريك أساسي في مجال الأعمال. وبالنظر إلى أهمية القيادة في تكوين القدوة الأخلاقية وتقديم التوجيه الاستراتيجي للمنظمة، فقد عمل المكتب بصورة استباقية مع القيادة بشأن اتخاذ القرارات الأخلاقية وإدارة الأعمال بصورة أخلاقية. وبالإضافة إلى تقديم مدير مكتب الأخلاقيات إحاطات إعلامية فردية عن الأخلاقيات إلى المدير الجديد لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ورئيس الموظفين فيه وسائر الأعضاء الجدد في المكتب التنفيذي، فقد شارك المكتب بانتظام في جلسات الإحاطة المخصصة لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد، والمنسقين المقيمين/الممثلين المقيمين الجدد، ومديري المكاتب القطرية الجدد ونوابهم. وواصل المكتب أيضا تقديم إحاطات إعلامية ودورات توجيهية شخصية في مجال الأخلاقيات إلى كبار القادة المعيّنين حديثا في رتبة مدير وما فوقها الموجودين في المقر، واجتمع مع غيرهم من كبار المسؤولين أثناء زيارتهم للمقر أو أثناء وجودهم في الميدان.

٣٦ - وفي حين يشدد مكتب الأخلاقيات على أن تقدم القيادة العليا مثالا يحتذى للسلوك الأخلاقي والنزاهة من خلال تعزيز المعايير المتوقعة من جميع موظفي البرنامج الإنمائي، فإنه قد واصل التركيز على المسؤوليات القيادية للإداريين من المرتبة الوسطى. فعند إشرافه على العمليات اليومية للمنظمة ومن خلال تعامله مع الموظفين الموجودين في الميدان، يعدّ الإداريون من المرتبة الوسطى مؤهلين بشكل خاص لإحداث أكبر أثر إيجابي على القوى العاملة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي على صعيد العالم.

أنشطة التوعية والاتصال

٣٧ - من العناصر الأساسية لولاية مكتب الأخلاقيات في مجال التدريب والاتصال والتوعية إعداد وتوزيع المعلومات والمواد التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات. وتعزيزا لتوعية الموظفين على صعيد العالم بالتزامهم الأخلاقية، واعترافا من المكتب بمحدودية قدراته، أعطى المكتب الأولوية لإعداد مواد مرجعية يسهل على الموظفين الوصول إليها، واستفاد من أدوات الاتصال الشبكية.

٣٨ - وفي عام ٢٠١٧، واصل مكتب الأخلاقيات حملة التوعية الاستباقية لتشجيع وتعزيز ثقافة الأخلاقيات داخل البرنامج الإنمائي. وبالإضافة إلى إرسال المواد الإعلامية والبريد الإلكتروني إلى الموظفين على الصعيد العالمي لإيصال المعلومات المتعلقة بالأخلاقيات وتعزيز التثقيف بها، يستخدم المكتب وسائل التواصل الاجتماعي لإيصال الرسائل المتصلة بالأخلاقيات. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وسع المكتب استخدامه لتطبيقاتي "تويتر" و "يامر" (وهي شبكة داخلية للتواصل الاجتماعي تابعة للبرنامج الإنمائي) لتعميم مقالات ودراسات استقصائية ومقالات رأي عن الأخلاقيات بهدف تعزيز أهمية الأخلاقيات باعتبارها عنصرا مكونا في ممارسات البرنامج الإنمائي وعملياته وأعماله اليومية. وبالإضافة إلى ذلك، وسَّع المكتب نطاق استخدام مجموعة المناقشة المعنونة "الأخلاقيات" على تطبيق "يامر"، حيث استجاب فيها بصورة مباشرة للاستفسارات الفردية عن الأخلاقيات، وأجرى مناقشات مفتوحة حول مسائل الأخلاقيات التي أثارها الموظفون. ومنذ إطلاق حساب المكتب على كل من "تويتر" و "يامر"، أصدر مدير مكتب الأخلاقيات ٣١٣ تغريدة إضافة إلى ٣١٢ منشورا على "يامر".

٣٩ - وكما ذكر، استمر مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ في إرسال رسائل البريد الإلكتروني والنشرات إلى قيادة البرنامج الإنمائي وموظفيه بشأن مسائل الأخلاقيات. وتؤكد رسائل البريد الإلكتروني المرسلة بصورة دورية إلى إدارة البرنامج الإنمائي على القيمة العملية للأخلاقيات في مجال العمل، وتقدم أمثلة أخلاقية واقعية يمكن تطبيقها بصورة مباشرة على تجارب وحالات ضمن البرنامج الإنمائي. وفيما يتعلق بالنشرات التي تُرسل إلى جميع الأفراد، أصدر المكتب في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ النشرة الإعلامية المستكملة تحت عنوان "إرشادات للحصول على الموافقة على المشاركة في أنشطة خارجية". وصدرت النشرة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، وتضمنت نموذج طلب منقح للمشاركة في نشاط خارجي، بالإضافة إلى حقائق تفصيلية وأسئلة تتناول سيناريوهات الحالات. وأدى إصدار النشرة إلى زيادة كبيرة في الاستفسارات والطلبات المتصلة بالنشاط الخارجي المقدمة إلى المكتب من مختلف مواقع البرنامج الإنمائي من أجل فحص تضارب المصالح، مما يشهد على أهمية جهود التوعية المتواصلة التي يبذلها مكتب الأخلاقيات في مجال المتطلبات والإجراءات المتصلة بالأخلاقيات.

٤٠ - وفي نيسان/أبريل ٢٠١٧، أصدر مدير البرنامج رسماً أول مدونة أخلاقيات للبرنامج الإنمائي، بعد موافقة فريق الأداء المؤسسي عليها والإشادة بها. وحيث أن البرنامج الإنمائي لم تكن لديه سابقاً وثيقة تمثل مرجعا لكافة السياسات والإجراءات التي تؤثر على ثقافة الأخلاقيات داخله، فإن مدونة الأخلاقيات تقدم المعايير والتوقعات الأخلاقية ذات الصلة بجميع موظفي البرنامج. وتمثل هذه المدونة، المتاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، خطوة بالغة الأهمية في ترسيخ مكانة برنامج الأخلاقيات للبرنامج الإنمائي باعتباره برنامجا رائدا على مستوى منظومة الأمم المتحدة. ويُعد البرنامج الإنمائي حاليا المنظمة الوحيدة ضمن الأمم المتحدة التي اعتمدت هذه المدونة الشاملة، التي تعتبر عنصرا أساسيا لفعالية أي برنامج

للأخلاقيات في القطاعين الخاص والحكومي. وقد لاقت مدونة الأخلاقيات قبولا حسنا للغاية داخل البرنامج الإنمائي وبين سائر صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة.

٤١ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، أصدر مكتب الأخلاقيات منشوره الجديد بعنوان "أين تجد الحل: دليل مرجعي لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي". وقد صُمم هذا المنشور استنادا إلى منشور مماثل صادر عن مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وهو يمثل أول دليل مرجعي شامل للبرنامج الإنمائي يحدد مختلف مكاتب الدعم والخدمات المتاحة للموظفين في البرنامج الإنمائي. ويتضمن الدليل معلومات عن الولايات ووثائق السياسات ذات الصلة لكل مصدر من المصادر الواردة فيه، بما فيها مكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. والغرض من جمع المعلومات عن تلك المصادر في منشور واحد هو تعزيز الكفاءة والمساءلة في المنظمة. والدليل متاح باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية كوثيقة مرافقة لمدونة الأخلاقيات، وكلا الوثيقتين تستخدم حاليا كعناصر أساسية في الدورات التدريبية والإحاطات الإعلامية وغيرها من أعمال التوعية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات.

٤٢ - وكما ذكر سابقا، فإن مدونة الأخلاقيات والدليل المرجعي "أين تجد الحل" يخرجان عن الاستخدام التقليدي للوثائق المطبوعة المكلفة التي يمكن أن يتجاوزها الزمن بسرعة. وقد صُمم هذان المنشوران ليكونا مصدرين تفاعليين على شبكة الإنترنت يتسمان بالجاذبية البصرية وبسهولة كبيرة في الاستعمال، وهما يدعمان التزام البرنامج الإنمائي بالاستدامة ويعكسان أفضل الممارسات المتبعة في مجال الأخلاقيات في القطاع الخاص.

٤٣ - وشملت الإصدارات الأخرى لمكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ نشرة سنوية عن السلوك اللائق والتوقعات خلال عطل نهاية السنة، بما في ذلك رسائل تذكيرية بشأن السياسات المتعلقة بالهدايا والتجمعات الاجتماعية؛ ونشرة موجهة إلى كافة العاملين في الإدارة حول تعزيز السلوك اللائق داخل مكان العمل وخارجه في هذا الوقت الذي يتسم بتراجع الكياسة كما هو متصور.

٤٤ - وفي عام ٢٠١٧، ساعد مكتب الأخلاقيات المكتب القطري للبرنامج الإنمائي في المكسيك على إدراج مضمون الأخلاقيات ضمن الكتيب الترحيبي الجديد المقدم للموظفين الوافدين. وانضم المكتب إلى فريق من المقرر يتألف من مكتب الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم والمكاتب الإقليمية ذات الصلة، للتوجه إلى مكتب قطري كان يعاني من المنازعات في مكان العمل والمنازعات الشخصية منذ أمد طويل. ونظرا إلى أن المنازعات الكبيرة في مكان العمل يمكن أن تؤثر سلبا على العمليات وعلى سمعة المنظمة، نُجحت البعثة في نزع فتيل التوترات، وبرهنت على جدوى اعتماد نهج تعاوني متكامل في التعامل مع هذه المسائل.

٤٥ - وكجزء من مبادرات الاتصالات القوية لمكتب الأخلاقيات، واصل المكتب التعاون مع وحدة تنمية المواهب التابعة لمكتب الموارد البشرية على إصدار نسخة تتعلق بالأخلاقيات من سلسلة الرسائل الإخبارية التعليمية للبرنامج الإنمائي التي يصدرها مكتب الموارد البشرية. وبُنت هذه الرسالة الإخبارية إلى جميع موظفي البرنامج الإنمائي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، وركزت بكاملها على الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي، وتضمنت مقطع فيديو من مدير مكتب الأخلاقيات، إضافة إلى روابط لموارد المكتب المتعددة، مثل مدونة الأخلاقيات، والدليل المرجعي "أين تجد الحل"، ودورات تدريبية على الإنترنت عن

الأخلاقيات، وكتيبات إعلامية عن الأخلاقيات، وسياسات البرنامج الإنمائي بشأن الحماية من الانتقام، وبرنامج الإقرارات المالية. ويمثل إنتاج الرسالة الإخبارية مثالا آخر على التعاون الممتاز الذي يبذله المكتب مع وحدات الأعمال الأخرى ضمن البرنامج الإنمائي، كما يدل على الاعتراف المؤسسي بأهمية الأخلاقيات بالنسبة لعمليات البرنامج الإنمائي.

٤٦ - وإضافةً إلى تحديث المعلومات المتعلقة بالأخلاقيات على موقع مكتب الأخلاقيات على الشبكة الداخلية بانتظام بغية ضمان اطلاع موظفي ومديري البرنامج الإنمائي بشكل كامل على المواد والوثائق التوجيهية المتاحة المتعلقة بالأخلاقيات، أوجد المكتب حضوراً عاماً له على شبكة الإنترنت من خلال إنشاء صفحة للأخلاقيات على الموقع الإلكتروني الخاص بالبرنامج الإنمائي والمخصص للجمهور. ومن خلال توفير روابط تقود إلى مدونة الأخلاقيات وغيرها من سياسات البرنامج الإنمائي ومواده الإعلامية المتعلقة بالأخلاقيات، سيعزز الموقع العام الجديد سمعة البرنامج الإنمائي كإحدى أكثر المنظمات شفافيةً في منظومة الأمم المتحدة. وفي حين حصل موقع المكتب على الشبكة الداخلية على ٤٣٦ ٩ مشاهدة من قبل موظفي البرنامج الإنمائي في عام ٢٠١٧، حصل الموقع العام على ٢١١ ١ مشاهدة.

أنشطة وإحاطات توعوية أخرى

٤٧ - في عام ٢٠١٧، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم إحاطات بشأن برنامج الأخلاقيات وتقديم الدعم إلى الكيانات الخارجية. وبشكل منفصل، أجرى المكتب كذلك دورات إعلامية شخصية لممثلين عن منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مكلفين بمهام تتعلق بالأخلاقيات. وبناء على طلب من الوكالة الدولية للطاقة الذرية، استضاف المكتب موظفاً تابعاً للوكالة لمدة أسبوعين في حزيران/يونيه ٢٠١٧. وأتيحت لهذا الموظف الفرصة لمشاهدة عمليات المكتب والتعلم منها لتطبيق تلك الممارسات الفضلى لدى عودته إلى الوكالة. وقام المكتب أيضاً بترتيب زيارات لهذا الموظف أثناء زيارته التعليمية إلى مكاتب الأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة الأخرى التي تتخذ من نيويورك مقراً لها.

جيم - المشورة والتوجيه السريّان

٤٨ - تحدد ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي كيف يتصرف الأفراد، وكيف تُتخذ القرارات، وكيف يُنظر إلى المنظمة من جانب الموظفين ومقدمي الخدمات والمناخين والدول الأعضاء والجمهور الذي تخدمه هذه المنظمة. ومن وجهة نظر أعماله وسمعته لدى الجمهور، من الأهمية بمكان أن يبرهن البرنامج الإنمائي على تحليته بثقافة أخلاقية وإيجابية يلتزم في إطارها بتحقيق الإنصاف والمساءلة والشفافية وبتقيد فيها هو وموظفوه بأعلى معايير النزاهة.

٤٩ - ويشكل تقديم المشورة السرية بشأن الأخلاقيات مهمة بالغة الأهمية من مهام مكتب الأخلاقيات. فمن خلال تقديم توجيه محايد وعملي للموظفين وللإدارة بشأن مدى ملاءمة الإجراءات المتوخاة، ومن خلال توضيح التوقعات المؤسسية وفقاً للقواعد والأنظمة الواجبة التطبيق، يمكن المكتب موظفيه من اتخاذ قرارات أفضل تساعد على النهوض بقيم البرنامج الإنمائي ومبادئه ومصالحه. ويؤدي تقديم المشورة بشأن الأخلاقيات إلى تحسين قدرة الموظفين على تحديد الأخطار المحتملة والحالات المحتملة لتضارب المصالح، والتعامل معها، وعلى حل المعضلات الأخلاقية قبل تحولها إلى مشاكل، مما يحول دون

إلحاق الضرر بعمليات البرنامج وبسمعته. وإنَّ حصول موظفي البرنامج الإنمائي على الخدمات السرية التي يقدمها مكتب الأخلاقيات يوفر لهم ملاذاً آمناً يمكنهم أن يعرضوا فيه شواغلهم وأن يُطلعوا فيه المكتب على الحالات التي قد تستوجب اتخاذ إجراءات تصحيحية بشأنها من أجل التخفيف من إمكانية إلحاق الضرر بالفرد أو بالمنظمة. وعن طريق مساعدة الموظفين على التعامل مع القضايا المعقدة التي تنشأ في مكان العمل وعلى اتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها، تسهم المهام الاستشارية التي يضطلع بها المكتب في حماية نزاهة عمليات البرنامج الإنمائي ومصداقيتها، وبالتالي حماية سمعة البرنامج لدى الجمهور.

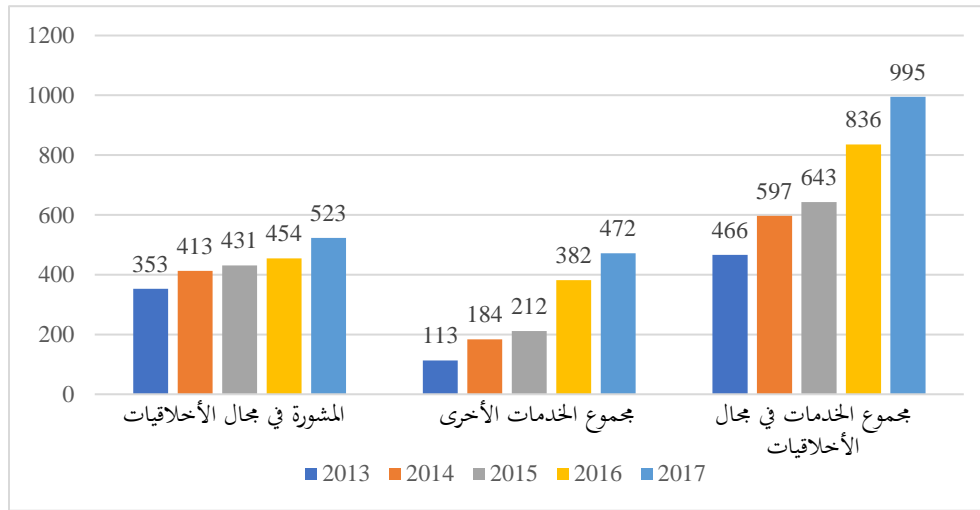
٥٠ - وعلى الرغم من أنَّ عدد الطلبات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات للحصول على خدمات متعلقة بالأخلاقيات يرتفع كلَّ سنة منذ عام ٢٠١٣ (انظر الشكل ٢)، شهدت دورتا الإبلاغ الأخيرتان كلاتهما ارتفاعاً قياسيًّا. ففي عام ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ٩٩٥ طلب خدمة، منها ٥٢٣ طلباً للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات. ويمثل ذلك أكبر عدد من الطلبات التي وردت على مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه. وعلى سبيل المقارنة، يُشار إلى أنَّ المكتب تلقى ٨٣٦ طلب خدمة في عام ٢٠١٦، منها ٤٥٤ طلباً للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات؛ مقابل ٦٤٣ طلب خدمات في عام ٢٠١٥، منها ٤٣١ طلباً للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات. وتشكل الأرقام المسجلة في عام ٢٠١٧ زيادةً قدرها ٥٥ في المائة في خدمات الأخلاقيات عموماً، وزيادة عدد الطلبات الواردة فيما يتعلق بالمشورة بنسبة ٢١ في المائة، في العامين الماضيين.

٥١ - وكما ذُكر، أدى توظيف متطوعة ذات كفاءة عالية من متطوعي الأمم المتحدة في مكتب الأخلاقيات في تموز/يوليه ٢٠١٧ إلى تعزيز قدرة المكتب، إلى حد بعيد، على الاستجابة بفعالية للعدد القياسي للطلبات الواردة إليه للحصول على المشورة، إذ استمر في وضع وتنفيذ مبادرات جديدة تتعلق بالأخلاقيات بشكل استباقي.

٥٢ - وتعكس الزيادة السنوية الكبيرة في عدد الطلبات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات نطاق أنشطته الكثيرة في مجالات التدريب والاتصال والتوعية، وثقة الموظفين والإدارة بقدرته على تقديم مشورة سرية وحسنة التوقيت وواقعية يمكن تطبيقها في إطار القضايا الأخلاقية الحقيقية التي يواجهونها في عملهم اليومي. وبفضل سمعة المكتب بوصفه مدافعاً جديراً بالاحترام عن قيم البرنامج الإنمائي ومبادئه ومصدراً للمشورة الفعالة والمحايدة والعملية، يلتمس كلٌّ من الإدارة والموظفين بانتظام مشورة المكتب قبل اتخاذ أي إجراءات. ومن المتوقع أن يستمر تزايد الطلبات على الخدمات نتيجةً لبرنامج العمل الاستباقي للمكتب؛ ولا يزال المكتب ملتزماً بالاضطلاع بدوره بوصفه أحد الموارد السريعة الاستجابة والأساسية داخل البرنامج الإنمائي. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيواصل المكتب إنشاء وتوطيد العلاقات مع الموظفين والإدارة، وإتاحة خبرته القيِّمة في مجالي الأعمال والأخلاقيات في سبيل النهوض بمصالح المنظمة وأهدافها.

الشكل ٢

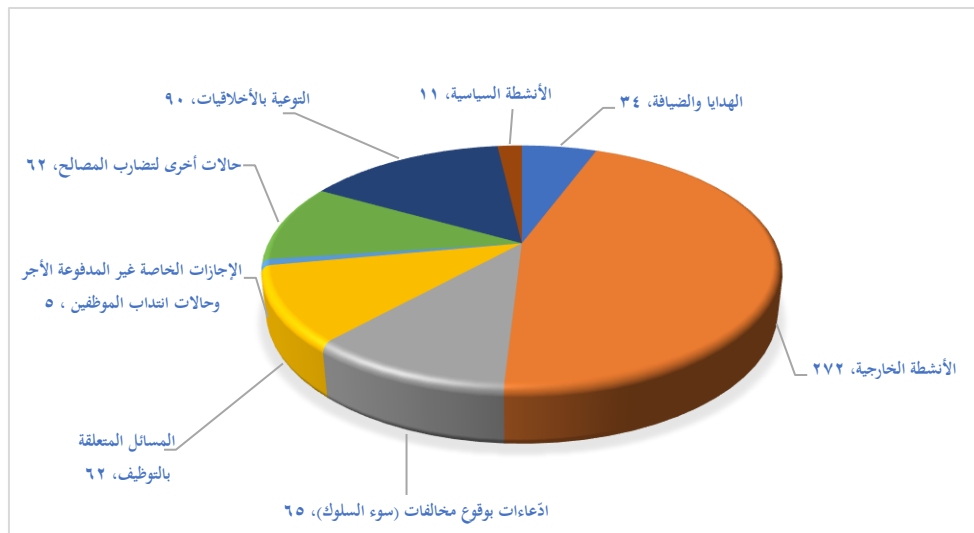
المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، ٢٠١٣-٢٠١٧



٥٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت نسبة ٥٣ في المائة من جميع الطلبات على خدمات مكتب الأخلاقيات تتعلق بالمشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات. وكما هو مبين في الشكل ٣ أدناه، يقدم المكتب مشورة في مجال الأخلاقيات بشأن مجموعة واسعة من المسائل، منها: المشاركة في الأنشطة السياسية؛ وقبول الهدايا والجوائز والضيافة من المصادر الحكومية وغير الحكومية؛ وتضارب المصالح الفعلي أو المحتمل؛ وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك؛ والشواغل المرتبطة بالتوظيف؛ وطلبات القيام بأنشطة خارجية. ومن خلال تقديم المشورة والتوجيه بشأن معايير سلوك معينة وتوضيح التزامات الموظفين بموجب القواعد والأنظمة المعمول بها، يقوم المكتب بتمكين الموظفين والإدارة على حد سواء من اتخاذ قرارات أفضل تصب في صالح المنظمة. ومن خلال وظيفته هذه، يدعم المكتب ويحمي نزاهة البرنامج الإنمائي ومصادقته.

الشكل ٣

توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠١٧



دال - برنامج الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠١٦ (الذي قُدمت عنه كشوف في عام ٢٠١٧)

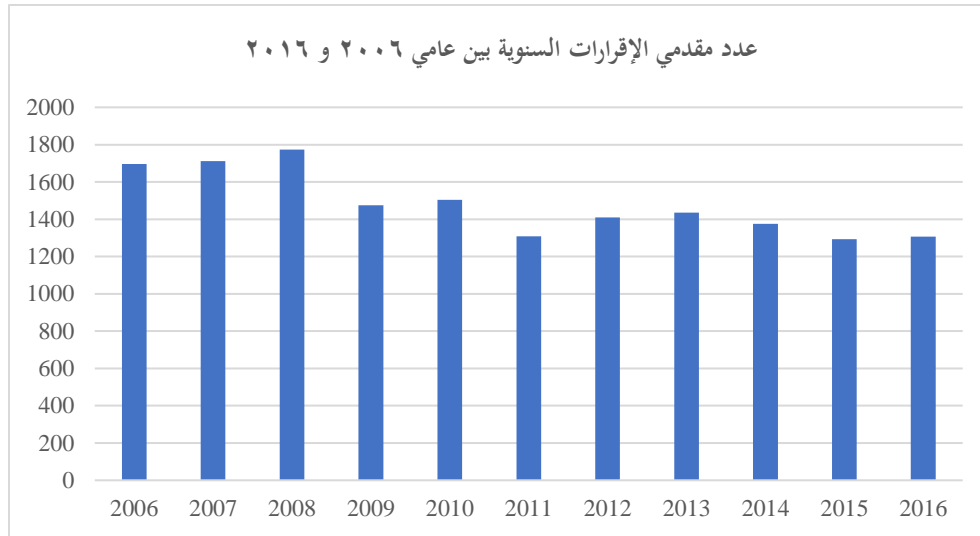
٥٤ - يدير مكتب الأخلاقيات برنامج الكشف السنوي عن الوضع المالي الخاص بالبرنامج الإنمائي، ويستعرض المعلومات المفصّل عنها، ويتحقق من صحة المعلومات المتوفرة، ويقدم المشورة والتوجيه بشأن التعامل مع أي تضارب في المصالح يُكشف عنه أو يُكتشف وبشأن التخفيف منه.

٥٥ - ويهدف برنامج الكشف عن الوضع المالي إلى تحديد حالات التضارب الفعلي أو المحتمل بين الممتلكات و/أو المصالح الخاصة للموظفين (أو لمتعاقدى الخدمات) ومهامهم والتزاماتهم الرسمية، وإلى التعامل مع هذه الحالات والقضاء عليها. ومن الأهمية بمكان أن يتحلّى موظفو البرنامج الإنمائي بالنزاهة لدى الاضطلاع بواجباتهم، وألا يكونوا مدفوعين بشكل غير سليم بمصالحهم الشخصية. وعليه، تتمثل أغراض البرنامج في ما يلي: (أ) كفالة الحفاظ على استقلالية ونزاهة موظفي البرنامج الإنمائي في إطار العملية الرسمية لاتخاذ القرارات؛ (ب) تعزيز الشفافية وثقة الجمهور في البرنامج الإنمائي. ويقضي النظام الأساسي للموظفين بأن يقوم جميع الموظفين برتبة مد-١ فما فوقها، إضافة إلى موظفين آخرين معيّنين، بتقديم البيانات اللازمة للكشف عن وضعهم المالي والوضع المالي لأزواجهم وأطفالهم المعالين، سنوياً. وقد يُطلب أيضاً من مقدمي الإقرارات المالية المشاركة في عملية ترمي إلى التحقق من المعلومات التي قدّموها والتصديق على دقتها واكتمالها.

٥٦ - وفي عام ٢٠١٧، بدأ مكتب الأخلاقيات عملياته السنوية الحادية عشرة للكشف عن الوضع المالي، والشاملة لمعاملات عام ٢٠١٦. وقد أُطلق هذا البرنامج في آذار/مارس ٢٠١٧، وشارك فيه ١٣٠٦ من مقدمي الإقرارات المالية. وعلى النحو المشار إليه في الشكل ٤، بقي عدد مقدمي الإقرارات متنسقاً نسبياً طيلة الفترة منذ إنشاء البرنامج. وبينما يقوم عدد من مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بالاستعانة بموردين خارجيين لاستعراض بيانات مقدمي الإقرارات، حافظ المكتب على ممارسته المتمثلة في إجراء الاستعراضات داخلياً وقام بموجبها باستعراض جميع الكشوف المالية البالغ عددها ١٣٠٦ كشوف بشكل مباشر. وكما هو الحال في عمليات الكشف عن الوضع المالي السابقة، حقق البرنامج معدل امتثال بلغ ١٠٠ في المائة لسنة ٢٠١٦.

الشكل ٤

عدد مقدمي الإقرارات المالية السنوية في إطار سياسة الكشف عن الوضع المالي في الفترة بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠٠٦



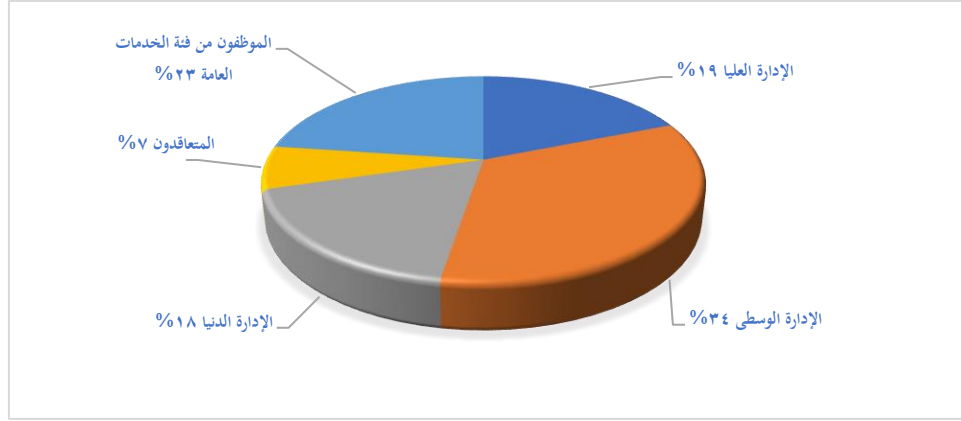
٥٧ - وإثر إدراج أصحاب عقود الخدمات في البرنامج في عام ٢٠١٥، اشترك ٨٦ متعاقدًا ممن استوفوا معايير المشاركة من أصحاب عقود الخدمات في عملية الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠١٦. ولا يشكل أصحاب عقود الخدمات إلا نسبة ٧ في المائة من مجموع مقدمي الإقرارات المالية، وهم لا يكونون عادةً في وظائف يُلزمون فيها بالكشف عن وضعهم المالي (مثل المكلفين بمهام المشتريات)؛ ويكفل إدراج فئتهم شمول برنامج الكشف عن الوضع المالي لجميع موظفي البرنامج الإنمائي.

٥٨ - وأجرى مكتب الأخلاقيات من جديد استعراضات في الوقت الحقيقي لبيانات الكشف المالي عند تقديمها. وعلى النحو المشار إليه سابقاً، أسفرت ممارسة استعراض بيانات الكشف المالي عند تقديمها عن: (أ) تحسين كبير في حسن توقيت وفعالية الاتصال مع مقدمي الإقرارات؛ (ب) تمكين موظفي المكتب من طلب معلومات إضافية أو توضيحات على وجه السرعة؛ (ج) تيسير تقديم التوجيه الفوري لمقدمي الإقرارات بشأن الإجراءات المطلوبة للتخفيف من تضارب المصالح المحتمل.

٥٩ - ويبيّن الشكلان ٥ و ٦ أدناه النسبة المئوية لمقدمي الإقرارات في إطار برنامج الكشف عن الوضع المالي بحسب الرتبة والوظيفة، في أحدث عملية للكشف عن الوضع المالي. ومثلما حدث في السنوات السابقة، يمثّل موظفو الإدارة الوسطى والمكلفون بمهام المشتريات أكبر نسبة مئوية من مقدمي الإقرارات.

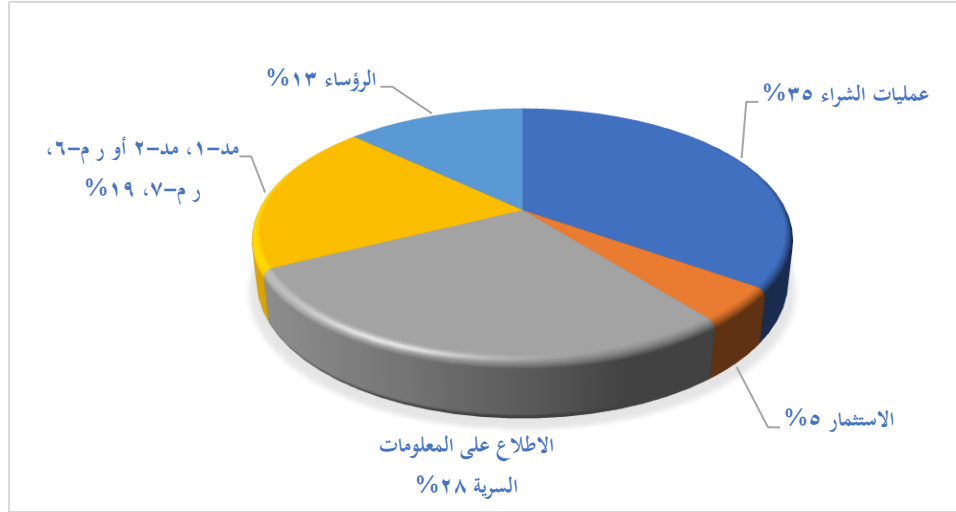
الشكل ٥

مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالكشف عن الوضع المالي،
بحسب الرتبة، في عام ٢٠١٦



الشكل ٦

مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالكشف عن الوضع المالي،
بحسب الوظيفة، في عام ٢٠١٦



استعراض البيانات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح

٦٠ - يتبع استعراض مكتب الأخلاقيات للإقرارات المقدمة في إطار برنامج الكشف عن الوضع المالي نهجاً مؤلفاً من الخطوات الثلاث التالية: (أ) يتم فحص البيانات الفردية لضمان اكتمال المعلومات المقدمة - يجري المكتب متابعة دقيقة مع جميع مقدمي الإقرارات الذين يقدمون معلومات غير كاملة أو غير واضحة؛ (ب) تُقارن الممتلكات المالية المفصح عنها بقائمة مقيدة التوزيع للبائعين المتعاملين مع البرنامج الإنمائي وصناديقه الاستثمارية؛ (ج) يُدقق في المصالح والأنشطة الخارجية المفصح عنها، على ضوء المحظورات أو القيود ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. ومع أخذ المهام المسندة إلى مقدم الإقرارات وموقع عمله في الاعتبار، تُجرى جميع الاستعراضات لغرض تحديد

حالات تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل والقيام، في حالة اكتشاف ذلك التضارب، بتقديم مشورة تصحيحية أو استباقية بشأنه.

٦١ - وفي عام ٢٠١٧، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة إلى أربعة من مقدمي الإقرارات في حالات اكتُشف فيها ما يبدو أنه تضارب للمصالح. وقد اتخذت الإجراءات التصحيحية المناسبة من جانب جميع مقدمي الإقرارات، وعددهم أربعة، من أجل معالجة أوجه التضارب. وفي ٧٠ حالة، قُدمت المشورة والتوجيه على نحو استباقي من أجل التعامل مع أي تضارب محتمل في المصالح أو التخفيف منه، وذلك لفنّادي حدوث تضارب فعلي. وكما هو الحال في السنوات السابقة، كانت نسبة كبيرة من هذه الحالات تتعلق بموظفين في البرنامج الإنمائي يعمل أفراد من أسرهم في وكالات حكومية أو منظمات غير حكومية أو مع بائعين/مقدمي خدمات محتملين لدى البرنامج الإنمائي في نفس الموقع الجغرافي.

٦٢ - بغية التأكد من أن برنامج الكشف عن الوضع المالي محكم على الوجه الأمثل ويفي بالغرض منه على نحو فعال، باشر مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ بإجراء استعراض للمعلومات التي على مقدمي الإقرارات تقديمها. وإذ يحيط المكتب علماً بأن البرنامج يتطلب حالياً الإقرار بجميع الأصول والموجودات المالية التي تبلغ قيمتها ١٠٠٠٠ دولار وما فوقها، وضع مزيداً من أسئلة الإقرار التي تركز على الموجودات والعلاقات التي تتصل مباشرة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو مصالحه. وستدرج هذه الأسئلة في عملية الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠١٨، وسيعاد تقييمها عند اختتام دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٨ بغية إدراجها بصورة دائمة.

التحقق من البيانات المتعلقة ببرنامج الكشف عن الوضع المالي

٦٣ - التحقق من دقة واكتمال المعلومات التي يقدمها مقدمو الإقرارات جزء لا يتجزأ من برنامج الكشف عن الوضع المالي. وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٧، اختار مكتب الأخلاقيات ٣٠ من مقدمي الإقرارات للتحقق من معلوماتهم من خلال عينة عشوائية متعددة الطبقات ممثلة لتوزيع هذه الشريحة كلها من حيث الموقع والرتبة ونوع الجنس. وبالإستعانة بالمساعدة القوية التي يوفرها المكتب في مجال المتابعة والمشورة، أنجز جميع المشاركين في عملية التحقق تقديم الوثائق المطلوبة من أطراف ثالثة، فواصلوا بذلك الاتجاه الإيجابي لتحقيق الامتثال الكامل.

مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية

٦٤ - يتولى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات إدارة مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية من جانب كبار المسؤولين في رتبة أمين عام مساعد وما فوقها. وفي عام ٢٠١٧، شارك في هذه العملية مدير البرنامج الإنمائي والمدير المعاون وغيرهما من فريق الإدارة العليا للبرنامج.

هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك و/أو التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

٦٥ - بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة سياسة البرنامج الإنمائي لحماية الموظفين من الانتقام. وهذه السياسة هي في آن واحد برنامج لحماية المبلغين عن

المخالفات وآلية لإدارة المخاطر تشجع موظفي البرنامج الإنمائي على الإبلاغ عن سوء السلوك و/أو على التعاون مع جهات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول دون خوف من الأعمال الانتقامية. ومن أجل التشجيع على الإبلاغ عن سوء السلوك وتوفير الحماية للمبلغين، تعزز هذه السياسة قدرة البرنامج الإنمائي على التحقيق في السلوك الذي إذا ترك دون معالجة ألحق ضرراً كبيراً بعمليات البرنامج الإنمائي وسمعته، وعلى توفير سبل الانتصاف.

٦٦ - ووفقاً لهذه السياسة، يتلقى مكتب الأخلاقيات شكاوى بشأن التعرض للانتقام ويجري تقييمات أولية لتحديد ما إذا كان الطرف المشتكي مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإن كان الأمر كذلك، ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية عاملاً مساهماً في الانتقام المزعوم. وإذا خلص مكتب الأخلاقيات إلى أنه بصدد حالة ظاهرة الواجهة من حالات الانتقام، أحيلت المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ليحقق فيها. ويبتّ مكتب الأخلاقيات في ادعاء الانتقام بصورة نهائية بعد أن يتلقى تقرير التحقيق والأدلة من مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ويستعرضهما استعراضاً مستقلاً.

٦٧ - وفي عام ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ٣١ استفساراً بشأن الحماية من الانتقام، تضمن ٢٨ منها طلبات للحصول على المعلومات والمشورة في مجال السياسات، بما في ذلك أسئلة عن الإجراءات المتبعة في هذه السياسة. وكانت الطلبات الثلاثة المتبقية شكاوى رسمية بشأن التعرض للانتقام، ادعى فيها المشتكون أنهم تعرضوا لعمل انتقامي مؤذ نتيجة القيام بنشاط مشمول بالحماية. وفي المقابل، تلقى المكتب خمس شكاوى رسمية في عام ٢٠١٥، وشكويين في عام ٢٠١٦.

٦٨ - وتشكّل الطلبات الـ ٢٨ للحصول على معلومات ومشورة بشأن سياسة الحماية من الانتقام التي وردت في عام ٢٠١٧ زيادةً عن الاستفسارات الـ ١٧ للحصول على مشورة بشأن الحماية من الانتقام التي وردت في عام ٢٠١٦. وتعزى الزيادة في طلبات المشورة في جزء منها إلى أنشطة التوعية التي ينفذها مكتب الأخلاقيات، وإلى الاهتمام المتزايد بموضوع الإبلاغ عن المخالفات في منظومة الأمم المتحدة ككل، لكنها تبيّن بالإضافة إلى ذلك حقيقة أن مكاتب الأخلاقيات الأخرى التابعة لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف تنظر أكثر فأكثر إلى مكتب الأخلاقيات بوصفه السلطة الرائدة في ما يتعلق بمسائل الحماية من الانتقام؛ فحوالي ثلث طلبات المشورة الواردة في عام ٢٠١٧ كان من مكاتب أخلاقيات أخرى، التمس فيها توجيهاً بشأن شروط محددة تتعلق بسياسة الحماية من الانتقام وإجراءات استعراض الحالات.

٦٩ - وبالإضافة إلى إسداء المشورة بشأن محتوى السياسة وانطباقها على موظفي البرنامج الإنمائي، أرشد مكتب الأخلاقيات أفراداً أثاروا شواغل تتعلق بمكان العمل لا تشملها هذه السياسة إلى مكاتب الدعم الأخرى المتاحة والمناسبة، بما فيها مكتب أمين المظالم ومكتب الموارد البشرية ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. واعتمد المكتب "سياسة الباب المفتوح" مع أولئك الأشخاص في حال رغبتهم في تقديم معلومات مستكملة أو في الحصول على مزيد من التوجيه.

٧٠ - وفي ما يتعلق بشكاوى التعرض للانتقام الثلاث الواردة في عام ٢٠١٧، التمس المشتكيان في حالتين وتلقياً في نهاية المطاف حلاً مرضياً على نحو فعال وفي الوقت المناسب من خلال مكتب أمين المظالم. وإذا تأخذ سياسة الحماية من الانتقام في الاعتبار بأن البرنامج الإنمائي يشجع على حل الخلافات بطرق غير رسمية، تتيح للمشتكين خيار السعي للتوصل إلى حلول غير رسمية من خلال مكتب

أمين المظالم كبديل للشكاوى الرسمية وعملية التحقيق. ويمثل النجاح في تسوية هاتين الحالتين، الذي أدى إلى تجنب الإجراءات الرسمية المطولة والمكلفة، نتيجةً إيجابيةً أخرى لعلاقة العمل المتينة والتعاونية التي تربط مكتب الأخلاقيات بمكتب أمين المظالم.

٧١ - أما في شكوى التعرض للانتقام الثالثة، فبعد إجراء تقييم أولي شامل يضم، في جملة أمور، استعراض الوثائق الضخمة المتعلقة بالقضية التي قدّمها المشتكي، قرر مكتب الأخلاقيات عدم ثبوت وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وبناءً على ذلك، تم إرشاد الطرف المشتكي إلى الآليات الداخلية البديلة والمناسبة التي يمكنه اللجوء إليها لمعالجة شواغله.

٧٢ - وكما ذكر من قبل، باشرت وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٧ بإجراء استعراض لسياسة الإبلاغ عن المخالفات يركز على السياسات والممارسات المتبعة على نطاق المنظومة في ما يتعلق بما يلي: (أ) الإبلاغ عن سوء السلوك؛ (ب) حماية المبلغين من الأعمال الانتقامية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ملأ مكتب الأخلاقيات استبيانات موسعة تتعلق بوظيفة وحدة التفتيش المشتركة في مجال الحماية من الانتقام، وتحديث مطولاً مع مفتشي الوحدة في مناسبات عديدة. ودعا مدير مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيس شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، وحدة التفتيش المشتركة إلى حضور المؤتمر السنوي للشبكة في تموز/يوليه ٢٠١٧، حيث قدّمت الوحدة استعراضاً رفيع المستوى لمشروعها وأجرت مناقشة مركزة مع جميع الحاضرين من الشبكة. وعند صدور تقرير وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٨، سيسعرض المكتب، من منظور البرنامج الإنمائي، جميع توصيات الوحدة الرامية إلى تعزيز سياسات وممارسات الحماية من الانتقام على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٧٣ - ويُذكر أن الإبلاغ عن المخالفات، في القطاعين العام والخاص، يعزز المساءلة المؤسسية ويدعم مكافحة الغش والفساد وسوء الإدارة الجسيم للموارد. وسعيًا لحماية نزاهة المنظمة ومصداقيتها، يواصل مكتب الأخلاقيات، في تعامله مع وحدات عمل البرنامج الإنمائي والمديرين فيها، التشديد على أهمية تعزيز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ وهيئة بيئة عمل خالية من الانتقام. ويظل توفير المعلومات عن سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام عنصراً حاسماً من عناصر الأنشطة التي يضطلع بها المكتب في مجال التدريب والتوعية.

رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٧٤ - واصل المكتب المشاركة بصورة نشطة في الاجتماعات الشهرية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الذي يضم رؤساء مكاتب الأخلاقيات لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة وترأسه مديرة مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وبعد أن نهض مدير مكتب الأخلاقيات بالوظيفة المتعلقة بالأخلاقيات في البرنامج الإنمائي من خلال استحداث مبادرات استباقية في مجال الأخلاقيات تستعين، في جملة أمور، بالممارسات الفضلى في القطاع الخاص، نقل تلك الخبرة أيضاً إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وأسهم إسهاماً كبيراً في مناقشات الفريق. وعلى غرار السنوات السابقة، لا ينفك المدير يدعو بصراحة داخل هذا الفريق إلى وضع برامج مبتكرة وعملية في مجال الأخلاقيات تترك أثراً فعالاً وملموساً في ثقافة المؤسسة وعمليتها.

٧٥ - وكما ورد في التقرير، نظّم المدير وترأس الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، الذي عُقد في روما بإيطاليا، في تموز/يوليه ٢٠١٧. واضطلع بدور محوري في توجيهه وقيادة الفريق، الذي يتألف من موظفي الأخلاقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة إليها والمؤسسات المالية الدولية. وبصفته رئيس الفريق، أشرف على اعتماد إصلاحات أساسية لأساليب عمل الشبكة، وكذلك وضع معايير جديدة للعضوية فيها. وكمؤشر على نجاح الاجتماع ودور المدير، شهد مكتب الأخلاقيات بعد ذلك زيادة في عدد طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بشأن طائفة كبيرة من مسائل الأخلاقيات من أعضاء الشبكة، وهو ما يظهر في جزء منه في زيادة عدد طلبات المشورة في مسائل حماية المبلغين عن المخالفات.

خامسا - توصيات مقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٧٦ - طلب المجلس التنفيذي في قراره ٢٤/٢٠١١ إلى مكتب الأخلاقيات أن يقدم توصيات إلى الإدارة بشأن كيفية تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وإذ يحيط المكتب علماً بأن جميع التوصيات الإدارية السابقة الصادرة عن مكتب الأخلاقيات نُفذت بنجاح، وبأن قيادة المنظمة تواصل تقديم الدعم الكامل لإدماج الأخلاقيات في قرارات العمل والعمليات في البرنامج الإنمائي، لم يُصدر أي توصيات إدارية للفترة المشمولة بتقرير عام ٢٠١٧.

سادسا - الاستنتاج

٧٧ - في سعي مكتب الأخلاقيات بحمة إلى تنفيذ ولايته الرامية إلى تعزيز وتوطيد ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يواصل تقييم وتعزيز عمله في مجالات ولايته الأساسية. وظل المكتب منذ عام ٢٠١٢ ملتزماً بتنفيذ برنامج أخلاقيات استباقي ومبتكر يدمج الممارسات الفضلى من القطاعين العام والخاص وله أثر حقيقي. ويتجلى نجاح هذا النهج العملي في حقيقة أن المكتب تلقى عدداً قياسياً من طلبات الخدمة في عام ٢٠١٧، للسنة الخامسة على التوالي. ومن خلال أنشطة التواصل والتوعية القوية التي يضطلع بها المكتب، فقد أعلى على نحو كبير من شأن الوظيفة المتعلقة بالأخلاقيات داخل المنظمة. فليس الموظفون والإدارة وحدهم من ينظر إلى المكتب بوصفه مصدراً موثوقاً للخدمات العالية الجودة في مجال الأخلاقيات، بل إن مكاتب أخلاقيات أخرى في المنظومة تستشيريه أكثر فأكثر بوصفه سلطة عليا في مسائل الأخلاقيات.

٧٨ - ويمثل مكتب الأخلاقيات، من خلال أنشطته الواسعة النطاق، جهة أساسية ومستقلة للدعوة إلى القيم الأخلاقية والأداء القائم على المبادئ في العمل. ويظل المكتب ملتزماً التزاماً كاملاً بمواصلة إدماج الأخلاقيات في العمليات وممارسات العمل اليومية للمنظمة، وسيواصل العمل بشكل استباقي على تعزيز بيئة مؤسسية ملتزمة بالسلوك الأخلاقي والنزاهة المؤسسية.