

Distr.: General
5 April 2019
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٩

٣٠ أيار/مايو، و ٣-٤ و ٦-٧ حزيران/يونيه ٢٠١٩، نيويورك

البند ١٢ 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 لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام ٢٠١٨

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

يقدم الموظف المعني بالأخلاقيات والامتثال بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع هذا التقرير سنوياً إلى المديرية التنفيذية. ويُقدّم التقرير من ثم إلى المجلس التنفيذي في دورته 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 فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مشروع التقرير في اجتماعه المعقود في ١٢ آذار/مارس ٢٠١٩. واستعرضت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لمكتب خدمات المشاريع مشروع التقرير في اجتماعها المعقود في ٢٧ آذار/مارس ٢٠١٩. ويغطي التقرير الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المحتويات

الصفحة	الفصل
٣	أولا - مقدمة
٣	ثانيا- معلومات أساسية ومعلومات عامة
٥	ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات
٥	ألف - برنامج إقرارات الذمة المالية
٧	باء - حماية العاملين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق أو غير ذلك من أنشطة تفصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول
٩	جيم - وضع المعايير، والتواصل، والتدريب والتوعية
١٢	دال - المشورة والتوجيه
١٤	هاء- تقديم المساعدة إلى المنظمات الأخرى
١٥	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

أولا - مقدمة

١ - يقدّم هذا التقرير، وهو العاشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات ككيان منفصل في مكتب خدمات المشاريع في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، كل سنة إلى المديرية التنفيذية للمكتب والمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

٢ - ووفقاً لولاية مكتب الأخلاقيات الرامية إلى ترويج أعلى معايير النزاهة وتعزيز ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل مكتب خدمات المشاريع، يقدّم هذا التقرير لمحة عامة إلى أعمال مكتب الأخلاقيات وتقييمها فيما يتعلق بمجالات مسؤوليته على مدى الفترة المشمولة بالتقرير الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

٣ - واعتباراً من ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، يضطلع موظف الأخلاقيات والامتثال بالمسؤولية ويخضع للمساءلة عن الإشراف العام على امتثال موظفي مكتب خدمات المشاريع للصوصك التشريعية للمكتب. ورشما يعيّن الموظف المعني بالأخلاقيات والامتثال، يقوم موظف الأخلاقيات بأعمال الموظف المعني بالأخلاقيات والامتثال مؤقتاً. ويستمر هذا التقرير في الإشارة إلى "مكتب الأخلاقيات" و "موظف الأخلاقيات"، لأن هاتين التسميتين كانتا مناسبتين لعام ٢٠١٨ برمته، باستثناء الأيام الخمسة الأخيرة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٤ - أنشئ مكتب الأخلاقيات كمكتب مستقل داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة).

٥ - 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 العاملين (المتعاقد معهم بموجب طرائق عقود الموظفين وعقود غير الموظفين على السواء) من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق أو غير ذلك من أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول؛

(ج) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع الوحدات الأخرى داخل مكتب خدمات المشاريع حسب الاقتضاء، والتوعية بمسائل الأخلاقيات؛

(د) إسداء المشورة والتوجيه في إطار من السرية للعاملين فيما يتعلق بالمسائل الأخلاقية (من قبيل أوجه تضارب المصالح)، بما في ذلك إدارة خط هاتفية للمساعدة في مجال الأخلاقيات؛

(هـ) دعم عملية تحديد المعايير في مجال الأخلاقيات وكفالة اتساق السياسات داخل منظومة الأمم المتحدة.

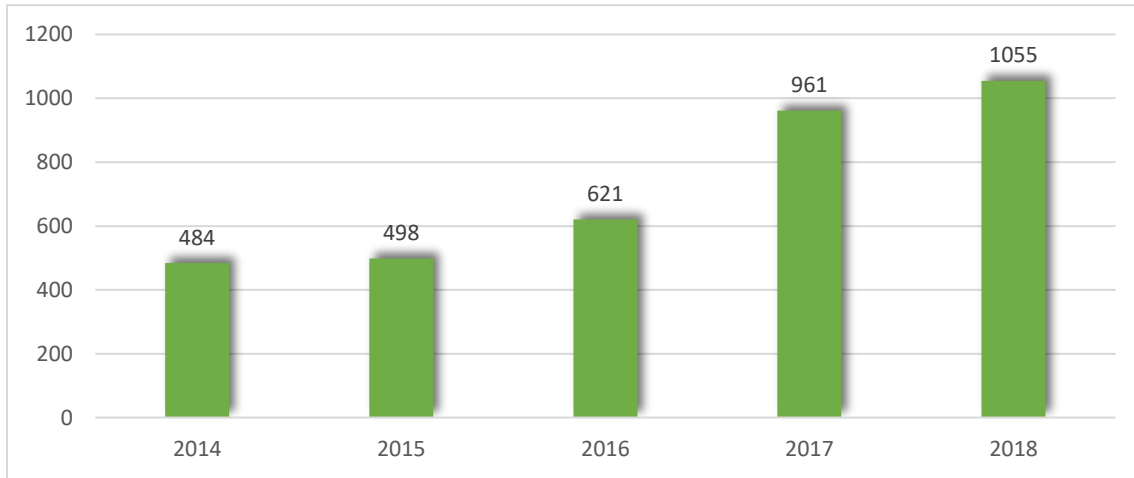
٦ - ووفقاً للولايات الأساسية المنوطة به، يساعد مكتب الأخلاقيات المديرية التنفيذية على كفاءة تحلي جميع العاملين في مكتب خدمات المشاريع بالنزاهة والروح المهنية وتمسكهم بميثاق الأمم المتحدة. ويسعى المكتب إلى ترسيخ وإدامة ثقافة مؤسسية تلتزم بمراعاة الأخلاقيات وإعمال المساءلة، بغرض تعزيز مصداقية الأمم المتحدة وفعاليتها على السواء.

٧ - وطوال عام ٢٠١٨، كان ملاك موظفي مكتب الأخلاقيات يتألف من موظف الأخلاقيات، ومستشار شؤون الأخلاقيات، ومصمم رسوم/معاون إداري غير متفرغ.

٨ - وتجسيدا للدور الذي يؤديه مكتب الأخلاقيات بوصفه مرجعاً استشارياً محايداً موجهاً نحو تقديم الخدمات داخل مكتب خدمات المشاريع، تتعامل مكتب الأخلاقيات مع ما مجموعه ١٠٥٥ مسألة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وساهم ذلك في استمرار الاتجاه التصاعدي في عدد المسائل المحالة إلى المكتب على مدى السنوات القليلة الماضية. ويمكن أن تعزى هذه الزيادة المطردة إلى زيادة تفهم العاملين في مكتب خدمات المشاريع للمسائل المتعلقة بالأخلاقيات، والحاجة إلى التشاور مع مكتب الأخلاقيات بشأن تلك المسائل. ويرى مكتب خدمات المشاريع أن ذلك يعزى إلى زيادة التعريف بمكتب الأخلاقيات منذ توسيعه في أواخر عام ٢٠١٥، والاستحداث المطرد لمبادرات التدريب، والبرنامج الجديد لإقرارات الذمة المالية وحالات تضارب المصالح، وعلى وجه الأهمية، إلى زيادة القدرة على تقديم المشورة باللغتين الإسبانية والفرنسية بالإضافة إلى الإنكليزية. ويبين الشكل ١ المقارنة بين الأرقام المسجلة سنوياً للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨.

الشكل ١

مقارنة الطلبات المقدمة للحصول على الخدمات حسب دورة الإبلاغ، ٢٠١٤-٢٠١٨

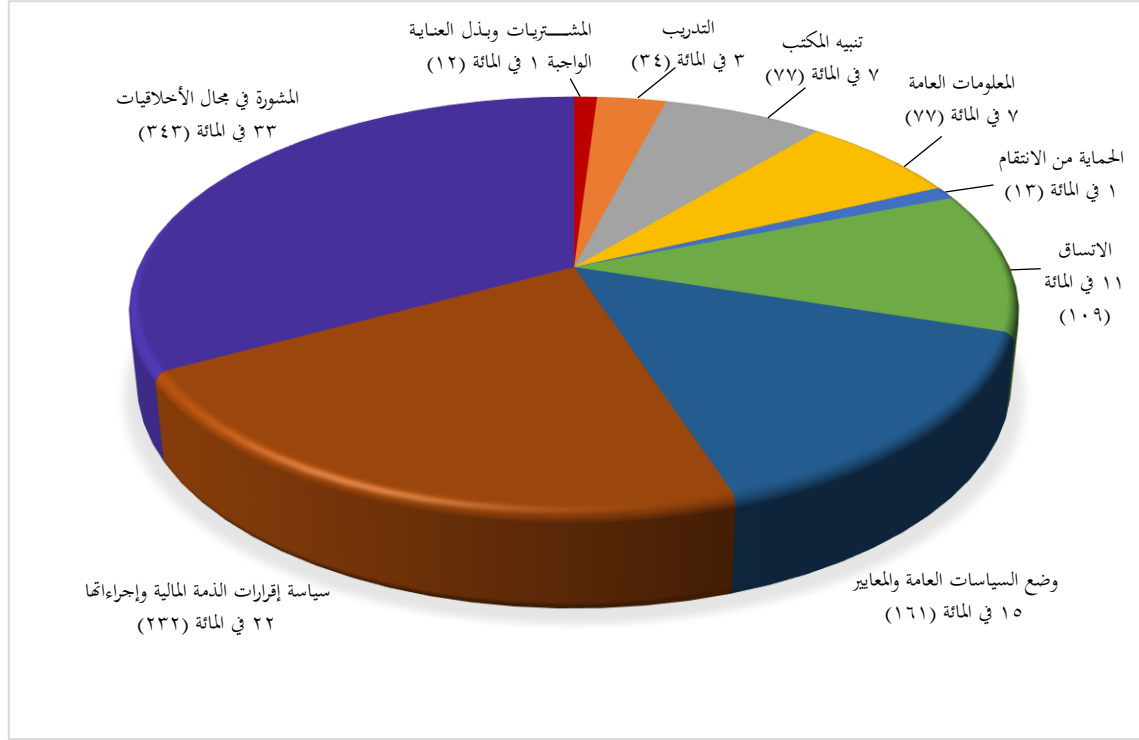


٩ - وشملت طلبات الحصول على الخدمات الواردة خلال عام ٢٠١٨ طائفة واسعة من مسائل الأخلاقيات، بما في ذلك جواز القيام بأنشطة خارجية؛ وقبول الهدايا/الضيافة؛ وطلب المشورة في مجال السياسات؛ ودعم وضع المعايير؛ والحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. ويرد في الشكل ٢ بيان تفصيلي للطلبات بحسب الفئة: المشتريات وبذل العناية الواجبة (١٢)؛ والتدريب (٣٤)؛ وتنبية المكتب (٧٧)؛ والمعلومات العامة (٧٤)؛ والحماية من الانتقام (١٣)؛ والاتساق (١٠٩)؛ ووضع السياسات العامة

والمعايير (١٦١)؛ وسياسة إقرارات الذمة المالية وإجراءاتها (٢٣٢)؛ والمشورة في مجال الأخلاقيات (٣٤٣).

الشكل ٢

حجم طلبات الحصول على خدمات بحسب الفئة، ٢٠١٨



ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

١٠ - تهدف مجالات المسؤولية المنوطة بمكتب الأخلاقيات إلى دعم هدفه الاستراتيجي المتمثل في إرساء ثقافة مؤسسية أخلاقية تكفل تعزيز النزاهة والمساءلة والكفاءة والإنتاجية في المنظمة.

ألف - برنامج إقرارات الذمة المالية

١١ - يتولى مكتب الأخلاقيات المسؤولية عن إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية لمكتب خدمات المشاريع، عملاً بالبند ٣ (ز) من الوثيقة ST/SGB/2007/11 المؤرخة ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ (بصيغتها المعدلة). ويمثل برنامج إقرارات الذمة المالية التابع لمكتب خدمات المشاريع وسيلة لتحديد مخاطر تضارب المصالح الشخصية وإدارتها والتخفيف منها. ويتمثل الهدف العام لهذا البرنامج في توطيد ثقة الجمهور في نزاهة المنظمة.

١٢ - وكما ورد في تقارير سابقة، اعتمد مكتب خدمات المشاريع في عام ٢٠١٦ استثماراً إلكترونية جديدة لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. وتُرَبط الاستثمار الجديدة بنظام التخطيط المركزي لموارد مكتب خدمات المشاريع، ويمكن أن تملأ بالإسبانية أو الإنكليزية أو الفرنسية، وهي تشمل أسئلة متابعة (تطرح بعد إدخال الردود على أسئلة سابقة)، وتؤكد بشدة على تحديد أوجه تضارب المصالح بدلاً من

الإفصاح عن الموجودات. وتضمن تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٧ موجزا لتقييم النظام الجديد قياسا إلى ثلاثة معايير هي: (أ) فعالية النظام الجديد في تحديد أوجه التضارب؛ (ب) رد فعل مستعملي النظام الجديد؛ (ج) التأثير في موارد مكتب خدمات المشاريع اللازمة لإدارة النظام الجديد واستعراض الإفادات. واعتُبر النظام ناجحا فيما يتعلق بكل معيار.

١٣ - وبناء على ذلك، استعرض مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ فئات العاملين المطالبين بتقديم استمارة إقرار الذمة المالية وتضارب المصالح، والفئات التي يستخدمها مكتب خدمات المشاريع أوسع نطاقا بالأصل من تلك المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، ولكن لم يجر استعراضها منذ إطلاق برنامج إقرارات الذمة المالية الأصلي لمكتب خدمات المشاريع في عام ٢٠١٠. وفي أعقاب عملية تشاور، يطالب الآن شاغلو عدد إضافي من فئات الوظائف بتقديم الإقرارات. وتشمل هذه الفئات الجديدة، على الخصوص، كبار الأشخاص من غير الموظفين وكذلك أولئك الذين يجوزون على رتبة معينة في تفويض السلطة المالية.

١٤ - وتقرّر، بالتعاون مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير، أن يُربط امتثال برنامج إقرارات الذمة المالية بالأهلية لنيل جائزة الجدارة التي يمنحها مكتب خدمات المشاريع. ويسهم ذلك في التأكيد رسميا للعاملين على الأهمية التي يوليها مكتب خدمات المشاريع لهذا البرنامج وللكشف عن أوجه تضارب المصالح وإدارتها بوجه عام.

١٥ - وقد أدمجت التغييرات المذكورة أعلاه في سياسة منقحة بشأن بيانات إقرار الذمة المالية وتضارب المصالح، أصدرها موظف الأخلاقيات في ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٨ (OI.Ethics.2018.01). وفي عام ٢٠١٨، تخلى مكتب الأخلاقيات عن ممارسته السابقة المتمثلة في منح عقود سنوية لشركة خارجية لاستعراض البيانات المقدمة، ونظم بدلا من ذلك عملية تقديم عطاءات للاستعانة بمراجع خارجي لفترة ثلاث سنوات. وتُفحّت أيضا المبادئ التوجيهية للاستعراض التي أُصدرت للمراجع الخارجي تنقيحا شاملا في عام ٢٠١٨.

١٦ - وبسبب توسيع نطاق فئات العاملين المطالبين بتقديم بيان إقرار الذمة المالية وتضارب المصالح، دعي ٨١٠ من العاملين في مكتب خدمات المشاريع إلى تقديم الإقرارات في عام ٢٠١٨. وفي مقابل ذلك، طلب إلى ٦٩٠ شخصا من العاملين في مكتب خدمات المشاريع تقديم الإقرارات في عام ٢٠١٧. وعلى النحو المتوقع في تقرير عام ٢٠١٧، أطلقت العملية السنوية لتقديم الإقرارات في عام ٢٠١٨ قبل شهر من الموعد الذي أُطلقت فيه في عام ٢٠١٧، وذلك بغرض تقديم موعد العملية تدريجيا إلى تاريخ مبكر في السنة التقويمية. وقد قام جميع المطالبين بتقديم الإقرارات بذلك في عام ٢٠١٨، ولا يزال استعراض البيانات جاريا.

١٧ - وفي وقت كتابة تقرير عام ٢٠١٧، لم يكن استعراض بيانات عام ٢٠١٧ قد اكتمل بعد. وأدرج مكتب الأخلاقيات من ثم في هذا التقرير السنوي لعام ٢٠١٨ موجزا لنتائج العملية السنوية لعام ٢٠١٧.

١٨ - وفي عام ٢٠١٧، قدم ٦٩٠ شخصا من العاملين في مكتب خدمات المشاريع بيان إقرار الذمة المالية وتضارب المصالح. وعُثِر على تضارب في المصالح وجرى حله في حالة ٢٠ من مقدمي الإقرارات (٣ في المائة). ونتجت اثنتا عشرة حالة من حالات التضارب تلك عن زوج/عشير أو صديق مقرب لمقدم

الإقرار: في عشر حالات، كان زوج أو عشير مقدم الإقرار يعمل لصالح منظمة أخرى تابعة للأمم المتحدة أو لصالح أحد البائعين المتعاملين مع مكتب خدمات المشاريع؛ وفي الحالتين الأخريين، كان صديق مقرب لمقدم الإقرار يعمل لصالح أحد البائعين المتعاملين مع مكتب خدمات المشاريع. وكانت حالات تضارب المصالح الثماني المتبقية تتعلق بأعمال قام بها مقدم الإقرار: في ست حالات، كان مقدم الإقرار قد قام بنشاط خارجي من دون موافقة، وفي الحالتين الأخريتين، كان مقدم الإقرار قد قبل هدايا أثناء أداء مهامه الرسمية. وسوّيت جميع الحالات لصالح مكتب خدمات المشاريع. ويلاحظ مكتب الأخلاقيات أنه لم يكن بالإمكان التعرف على عدد من هذه الحالات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية الذي كان يستخدمه مكتب خدمات المشاريع قبل عام ٢٠١٦، لأن البرنامج السابق لا يتطلب أن يصرح مقدمو الإقرارات عن الحالات المتعلقة بعمل شريك غير متزوج أو عمل أصدقاء مقربين.

١٩ - وفي حالة ٦٩ من مقدمي الإقرارات الآخرين (١٠ في المائة من مجموع مقدمي الإقرارات)، لم يُعثر على تضارب في المصالح ولكن كان يمكن أن يكون هناك تصور بشأن وجود حالة واحدة. وفي ٥٦ في المائة من الحالات، كان التصور الممكن لتضارب المصالح يشمل زوج أو عشير مقدم الإقرار في الحالات، على سبيل المثال، التي كان فيها الزوج أو الشريك يعمل لصالح مكتب خدمات المشاريع أو لصالح أحد شركاء المكتب أو البائعين المتعاملين معه أو غيرهم من الأشخاص/الكيانات في منظومة الأمم المتحدة. وفي ١٦ في المائة من الحالات، كان مقدم الإقرار يؤدي دوراً قيادياً في كيانات غير تابعة للأمم المتحدة، أو يملك أسهماً في أعمال البائعين التجارية، أو يستأجر ملكية من زميل في مكتب خدمات المشاريع، أو يشارك في عمل تجاري خارجي، أو كان قد تلقى هدية أو منفعة من كيان آخر. وتشمل المجموعة الثالثة من الحالات أصدقاء مقدم الإقرار أو أقاربه الآخرين.

٢٠ - وعند الاقتضاء، قام مكتب الأخلاقيات بمتابعة مباشرة مع مقدمي الإقرارات والمشرفين عليهم للتأكد مما إذا كانت حالة ما تشكل تضارباً في المصالح والاتفاق بشأن الضمانات، حسب الحاجة وإن لم تكن موجودة مسبقاً، وتذكير مقدمي الإقرارات بالتزاماتهم بشأن أوجه تضارب المصالح. وأبلغ مكتب الأخلاقيات أيضاً الزملاء الآخرين بسياسات مكتب خدمات المشاريع المتعلقة بالهدايا والأنشطة الخارجية.

باء - حماية العاملين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق أو غير ذلك من أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول

٢١ - عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة)، يكلف مكتب الأخلاقيات بتنفيذ سياسة مكتب خدمات المشاريع المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق أو غير ذلك من أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول.

٢٢ - وفي عام ٢٠١٨، أصدر موظف الأخلاقيات سياسة جديدة بشأن الحماية من الانتقام لتحل محل السياسة السابقة (التوجيه التنظيمي رقم ٣٥)، التي كانت سارية منذ عام ٢٠١٠. وتحاكي التعليمات التنفيذية الجديدة، OI.Ethics.2018.01، عن كتيب نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/rev.1 المؤرخة ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ (الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول). وتحدد التعليمات التنفيذية

الجديدة لمكتب خدمات المشاريع عن نشرة الأمين العام فيما يتعلق بالتدابير المؤقتة المتاحة لحماية مصالح مقدم شكوى لا يعمل بموجب عقد موظف. وتستبعد النشرة صراحة إمكانية إعادة وضع مقدم الشكوى هذا في مكانه. واعترافاً بالنسبة الكبيرة للعاملين في المكتب ممن لا يجري التعاقد معهم بعقد موظف، لا تشمل التعليمات التنفيذية لمكتب خدمات المشاريع مثل هذا التقييد. وتمشيا مع نشرة الأمين العام، تركز التعليمات التنفيذية الجديدة بقدر أكبر على الوقاية.

٢٣ - ووفقاً للتعليمات التنفيذية الجديدة، تلقى مكتب الأخلاقيات شكواى من التعرض للانتقام وأجرى استعراضات أولية لتحديد ما إذا كان مقدم الشكوى قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإن كان الأمر كذلك، ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية قد شكل عاملاً مساهماً في الانتقام أو التهديد المزعوم بالانتقام. (يحدث النشاط "المشمول بالحماية" عندما يبلغ مقدم الشكوى عن سوء سلوك مشتبه فيه من خلال قنوات الإبلاغ المناسبة أو يكون قد تعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق أو غير ذلك من أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول). 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.

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

٢٥ - وفي عام ٢٠١٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ثمانية طلبات حماية من الانتقام. وفي المقابل، استلم المكتب ١٠ طلبات مماثلة في عام ٢٠١٧ وأربعة في عام ٢٠١٦.

٢٦ - وجاءت ثلاثة طلبات من المكتب نفسه. وكانت هذه الطلبات الثلاثة لا تزال قيد النظر في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير وستدرج بالتفصيل في تقرير عام ٢٠١٩.

٢٧ - ومن بين الطلبات الخمسة المتبقية من عام ٢٠١٨، جاء طلب واحد من مقدم شكوى كان قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية (الإبلاغ عن سوء سلوك مشتبه فيه) قبل سنتين واتصل بمكتب الأخلاقيات بعد أن قدم استقالته. وبعد إجراء استعراض أولي، لم يجد مكتب الأخلاقيات دليلاً على الانتقام ولكن على منازعة بين أشخاص كانت معروفة مسبقاً لدى مدير المكتب الذين كان يرصد الحالة ويتشاور مع الزملاء في قسم الموارد البشرية.

٢٨ - واشتكى كبير موظفين من أن القرار القاضي بعدم تجديد عقده كان بسبب شكواه بشأن المشرف عليه (وهو مدير في الأمانة العامة). وعلى الرغم من أن حالته لم تكن تؤهله للحماية بموجب التوجيه، لأن الوقائع بينت وجود صعوبات كانت تكتنف إعادة التنظيم والميزانية بدلا من الانتقام، أجرى موظف الأخلاقيات اتصالات مع المشرف على الموظف والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير. وأكّدت وظيفته نتيجة لذلك بترتيبات جديدة متعلقة بالميزانية وجمّدت عقده.

٢٩ - واستشير موظف الأخلاقيات في حالة قام فيها مقدم شكوى بتقديم معلومات على نحو سليم إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، وكان الفريق بصدد إجراء تحقيق. وانطوت المسألة على حماية مقدم الشكوى، الذي تعرضت هويته لخطر الكشف عنها أثناء التحقيق ونتيجة لذلك لتزايد احتمال الانتقام. واتخذ موظف الأخلاقيات إجراءات وقائية استباقية عن طريق الاتصال بالمشرف على

مقدم الشكوى ومدير التحقيقات بمكتب خدمات المشاريع من أجل حماية وظيفته. ولم يبلغ مكتب الأخلاقيات عن إجراءات انتقامية.

٣٠ - وفي حالة أخرى، سحب مقدم الشكوى طلب الحماية لأن المسألة انحلت لوحدها.

٣١ - وفي الحالة الأخيرة، طلب موظف الأخلاقيات من مقدم الشكوى المزيد من التفاصيل اللازمة قبل البت في المسألة. ولم يردّ مقدم الشكوى على الرغم من تذكيره عدة مرات؛ ونتيجة لذلك اعتبرت القضية متروكة.

٣٢ - وفي عام ٢٠١٨، قدم أيضا مكتب الأخلاقيات المشورة في عدة مناسبات بشأن حماية المبلغين عن المخالفات. وفي إحدى الحالات، شجعت المشورة أحد الزملاء على الإبلاغ عن حالة من حالات إساءة استعمال السلطة. وفي حالة أخرى، قدم مكتب الأخلاقيات توجيهات إلى زميل من كبار الزملاء كان موضوع شكوى قدمها أحد مرؤوسيه. ومكنت المشورة التي قدمها مكتب الأخلاقيات الشخصين من التوقف والنظر في دوافعهما الخاصة وتجنب اتخاذ إجراءات، كان يمكن أن تعتبر انتقامية.

٣٣ - وأخيرا، من أجل المساعدة على التوعية بالسياسة العامة وفهمها، تعاقد مكتب الأخلاقيات على ترجمة التعليمات التنفيذية (انظر التفاصيل أدناه) إلى الإسبانية والفرنسية. وأنشأ المكتب أيضا خارطة عمليات تدريبية، مع ملاحظات توضيحية تصاحب وثيقة السياسة، التي حُمّلت في نظام إدارة العمليات وضبط الجودة في مكتب خدمات المشاريع.

٣٤ - وفي كل من طلبات الحماية الثمانية، بما فيها الطلبات التي انتهى فيها مكتب الأخلاقيات بناء على التقييم الأولي إلى عدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، نظر مكتب الأخلاقيات في مسألة ما إذا كانت هناك مشكلة أساسية لدى الإدارة وقدم توصيات حسب الاقتضاء.

٣٥ - وطلب عدد من الزملاء على مدار السنة مشورة موظف الأخلاقيات فيما يتعلق بقنوات وعمليات الإبلاغ. وقام مكتب الأخلاقيات بتذكير عدة زملاء بوجود مكتب أمين المظالم التابع لصناديق وبرامج الأمم المتحدة وبدوره في حل المنازعات الشخصية. وأبلغ مكتب الأخلاقيات الزملاء أيضا عن وجود الحماية المتاحة في إطار التعليمات التنفيذية ٢٠١٨.٢٠١٨.01.2018.Ethics من أجل تشجيع إرساء ثقافة عدم السكوت عن الخطأ. ويعتبر مكتب الأخلاقيات التوعية بالسياسة المذكورة إحدى وسائل منع الانتقام.

جيم - وضع المعايير، والتواصل، والتدريب والتوعية

٣٦ - في عام ٢٠١٨، وضع مكتب الأخلاقيات معايير جديدة وسعى إلى وضع عدد من مبادرات التدريب والتوعية، بمفرده وبالتعاون مع وحدات أخرى على حد سواء.

وضع المعايير

٣٧ - في عام ٢٠١٨، وفي إطار تنفيذ مبادرة الإدارة والمخاطر والامتثال على نطاق مكتب خدمات المشاريع، أصدر موظف الأخلاقيات أربعة وثائق من التعليمات التنفيذية:

(أ) OI.Ethics.2018.01: الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق أو غير ذلك من أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول؛

(ب) OI.Ethics.2018.02: بيانات إقرار الذمة المالية وتضارب المصالح؛

(ج) OI.Ethics.2018.03: حظر قبول الهدايا، أو الألقاب الشرفية، أو الأوسمة، أو الجمائل أو الأجر أو المنافع من غير الأمم المتحدة من مصادر حكومية وغير حكومية؛

(د) OI.Ethics.2018.04: الأنشطة الخارجية.

٣٨ - وحلت ثلاث من وثائق التعليمات التنفيذية الأربع الجديدة محل سياسات قائمة. ونوقشت السياسات الأوليتان المذكورتان أعلاه في الفروع السابقة من هذا التقرير. وتحاكي وثيقة التعليمات التنفيذية الثالثة عن كتب السياسة السابقة المتعلقة بنفس الموضوع، باستثناء أنها أخضعت جميع العاملين لأحكام أشد بشأن الهدايا والضيافة التي يقدمها البائعون المتعاملون مع المكتب. ولم تكن هذه القواعد الأشد تطبق في السابق إلا على الأشخاص العاملين في مجال المشتريات.

٣٩ - وتحدد وثيقة التعليمات التنفيذية الرابعة، المتعلقة بالأنشطة الخارجية، القيود المفروضة على قدرة العاملين في مكتب خدمات المشاريع على المشاركة في الأنشطة الخارجية أو العمل الخارجي. وهذه أول سياسة يصدرها مكتب خدمات المشاريع في هذا المجال (كان مكتب خدمات المشاريع يطبق في السابق سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة مع تعديلات طفيفة، كان يشار إليها على الشبكة الداخلية لمكتب الأخلاقيات). وتتميز السياسة الجديدة بين الفئات المختلفة للعاملين في مكتب خدمات المشاريع وتحدد الحالة التي تكون فيها الموافقة مطلوبة على نشاط خارجي وكيفية تقديم الطلب للحصول على الموافقة. وتحدد السياسة أيضا الاعتبارات الأساسية التي يراعيها مكتب خدمات المشاريع عند النظر في طلب للمشاركة في نشاط خارجي، بالإضافة إلى الشروط الموحدة لإعطاء الموافقة. وتنص السياسة الجديدة صراحة كذلك على أن تخضع الطلبات المقدمة من العاملين في مناصب بارزة في مكتب خدمات المشاريع لقدر أكبر من التدقيق مقارنة بالطلبات المقدمة من العاملين الآخرين في المكتب.

٤٠ - وتتضمن كل وثيقة من وثائق التعليمات التنفيذية الأربع التي أصدرها موظف الأخلاقيات شرحا موجزا للأساس النظري الذي تقوم عليه، مع توقع أن يقبل العاملون بقدر أكبر من السهولة تقييدا أو التزاما إذا فهموا السبب في وجوده والغرض منه.

٤١ - ووضع مكتب الأخلاقيات، فيما يتعلق بثلاثة من وثائق السياسات الجديدة التي أصدرها، خرائط عمليات وتوجيهات تُدرج في نظام إدارة العمليات وضبط الجودة. ومن المقرر أن تتبع الوثيقة الرابعة نفس المسار في عام ٢٠١٩. والهدف هو جعل سياسات مكتب الأخلاقيات أيسر تناولا للزملاء من خلال توضيح العملية بصريا.

٤٢ - وتضمنت الأعمال الأخرى التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ لوضع معايير جديدة لتقديم المساعدة إلى مدير مركز الخدمات المشتركة في وضع وثيقة التعليمات التنفيذية بشأن الضيافة المقدمة على حساب مكتب خدمات المشاريع (OI.SSC.2018.02).

٤٣ - وبناء على طلب الفريق المعني بالمشتريات، أعاد مستشار شؤون الأخلاقيات أيضا صياغة القسم المتعلق بالأخلاقيات من دليل المشتريات.

التدريب

٤٤ - سعى مكتب الأخلاقيات إلى وضع عدد من مبادرات التدريب في عام ٢٠١٨ واستفاد من التعاون مع الزملاء من الوحدات الأخرى.

٤٥ - وفي عام ٢٠١٨، قام مكتب الأخلاقيات بإعداد وتنفيذ التدريب الموجه إلى المشرفين في مكتب خدمات المشاريع، الذي استرشدوا فيه فيما يتعلق بكيفية إدارة الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك. وقد بينت الدراسة الاستقصائية السنوية عن النزاهة والأخلاقيات ومكافحة الغش لعام ٢٠١٧ أن القناة الأكثر شيوعا للإبلاغ عن سوء السلوك في مكتب خدمات المشاريع هي المشرف على مقدم الشكوى. وعند استعراض عدة طلبات للحماية من الانتقام، لاحظ مكتب الأخلاقيات أن بعض المناسبات انطوت على تصاعد الحالة دون ضرورة لأسباب تعود جزئيا إلى الطريقة التي استجاب بها المشرف عندما استلم التقرير الأصلي عن سوء السلوك. واستنادا إلى ذلك، حدّد مكتب الأخلاقيات من ثم وجود حاجة إلى التدريب، الذي تضمن إسداء المشورة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات، والأخطاء الشائعة والموارد المتاحة لحل النزاعات. وفي إطار إعداد هذا العرض، تشاور مكتب الأخلاقيات مع الزملاء المسؤولين عن خطوط المساعدة الهاتفية في فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وفي الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير لكفالة أن تمثل المشورة المقدمة آراء الوحدات الثلاث. وفي عام ٢٠١٨، قدم مستشار شؤون الأخلاقيات العرض ثلاث مرات (مرتان بالإنكليزية ومرة بالإسبانية) للزملاء من جميع وحدات مكتب خدمات المشاريع الذي كانوا يحضرون برنامجي "قيادة الناس" و "مؤسسة القيادة". وقوبل العرض بالاستحسان وهو الآن جزء أساسي من كلا البرنامجين.

٤٦ - وإضافة إلى ذلك، حضر مستشار شؤون الأخلاقيات اجتماع قادة العالم الذي نظمه مكتب خدمات المشاريع في حزيران/يونيه ٢٠١٨، وقدم بالاشتراك مع المدير، وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومدير مركز المشاريع في تونس، دورة تدريبية تفاعلية إلى عدة مجموعات صغيرة من كبار مديري مكتب خدمات المشاريع بشأن موضوع الرد على الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك.

٤٧ - وفي عام ٢٠١٨، حدّث مستشار شؤون الأخلاقيات الجزء المتعلق بالأخلاقيات في مجال المشتريات (الذي وضع أصلا في عام ٢٠١٦) من التدريب على عمليات الشراء الذي يقدمه الفريق المعني بالمشتريات لمدة ثلاثة أيام. وقدم مستشار شؤون الأخلاقيات هذا العرض عن طريق سكايب في ثلاث مناسبات للزملاء العاملين في المكاتب الميدانية ومرة وجها لوجه للزملاء العاملين في المقر.

٤٨ - وكما لوحظ في تقرير عام ٢٠١٧، عُرضت الدورة الدراسية الإلكترونية المسماة "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة" التي وضعتها منظمات الأمم المتحدة الأخرى وروجت لها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، على مكتب خدمات المشاريع وجُعّلت إلزامية لجميع الموظفين. ولا تتاح الدورة الدراسية إلا بالإنكليزية والفرنسية، وتعاقد مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ على إعداد ترجمة إسبانية لمصاحبة الدورة الدراسية ومساعدة الزملاء الناطقين بالإسبانية. وهذا جزء من الهدف العام في مكتب الأخلاقيات يتمثل في تشجيع الزملاء على الشعور بالارتياح عند الاتصال بالمكتب في أي من لغات العمل الثلاث للمكتب.

التوعية والاتصال

٤٩ - واصل مكتب الأخلاقيات العمل بمدونته الإلكترونية في عام ٢٠١٨، لكنه خُصص إلى أنما ليست أكثر الوسائل فعالية للتواصل مع الزملاء، حتى بدعم من فريق الاتصالات الذي وضع لافتة على الشبكة الداخلية لتوجيه الانتباه إلى عدة منشورات في المدونة الإلكترونية لمكتب الأخلاقيات. وفي نهاية عام ٢٠١٨، قام مكتب خدمات المشاريع بإعادة إطلاق جماعات الممارسين ونَشْر مستشار شؤون الأخلاقيات منشورات باللغات الثلاث بشأن السياسة العامة لمكتب خدمات المشاريع فيما يتعلق بالهدايا والضيافة. واحتذبت هذه المنشورات عددا من التعليقات وأدت إلى زيادة عدد الاتصالات بخط المساعدة الهاتفية لمكتب الأخلاقيات بشأن هذه المسألة.

٥٠ - وأطلق مكتب خدمات المشاريع عددا كبيرا من السياسات الجديدة في عام ٢٠١٨ في إطار مبادرته المتعلقة بالإدارة والمخاطر والامتثال. وفي عام ٢٠١٧، أضاف مكتب الأخلاقيات صفحة "للسياسات ذات الصلة" إلى شبكته الداخلية مع مقدمة موجزة وروابط إلى مختلف السياسات ذات الأهمية الخاصة في مجال الأخلاقيات. وطوال عام ٢٠١٨، درس مكتب الأخلاقيات سياسات جديدة صادرة عن الوحدات الأخرى وحَدَّث صفحة الشبكة الداخلية، حسب الضرورة، حيث قام على سبيل المثال بوضع رابط إلى التعليمات التنفيذية OI.CG.2018.03 المتعلقة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، التي أصدرها رئيس الاتصالات (وهذا مجال لم تكن ثمة سياسة محددة للمكتب فيه). ووجه مكتب الأخلاقيات انتباه الزملاء إلى وجود صفحة 'السياسات ذات الصلة' كمورد في نهاية كل دورة تدريبية.

٥١ - ومستشار شؤون الأخلاقيات عضو في الفريق العامل المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، الذي شكّل مع زملاء من فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير وفريق الصحة والسلامة والإدارة الاجتماعية والبيئية في نهاية عام ٢٠١٨. ويجتمع الفريق العامل الآن مرة في الشهر.

٥٢ - ويوظب موظف الأخلاقيات على دعم فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والمبادرات الأخرى التي تطلقها أفرقة المقر في سياق مكافحة الفساد وتحديد المخاطر في عمليات الشراء.

دال - المشورة والتوجيه

٥٣ - 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 للعاملين في مكتب خدمات المشاريع (الموظفون وغير الموظفين) 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 والعاملين فيه.

٥٤ - وتتسم مهمة مكتب الأخلاقيات الاستشارية بالأهمية البالغة: كان ٣٣ في المائة من جميع طلبات الحصول على خدمات المقدمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير يتعلق بطلب المشورة في مجال الأخلاقيات (انظر الشكل ٢). وخلال الفترة قيد الاستعراض، تلقى المكتب ٣٤٣ طلباً للحصول على خدمات استشارية بشأن مجموعة كبيرة من الشواغل المتصلة بالأخلاقيات. ويبيّن الشكل ٣ أدناه الفئات

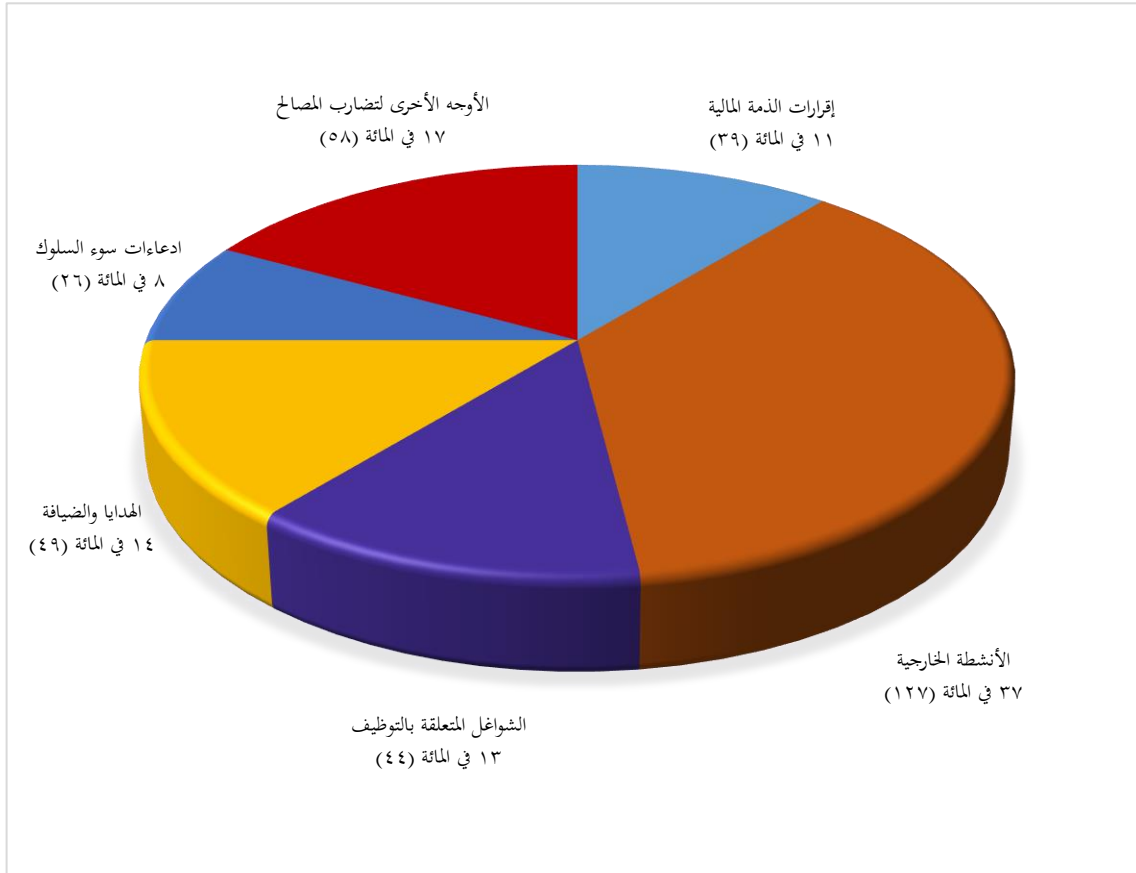
التي تصنّف فيها طلبات المشورة وهي: الأنشطة الخارجية، ٣٧ في المائة؛ وادعاءات سوء السلوك، ٨ في المائة؛ وأي أوجه أخرى لتضارب المصالح، ١٧ في المائة؛ وإقرارات الذمة المالية، ١١ في المائة؛ والشواغل المتعلقة بالتوظيف، ١٣ في المائة؛ والهدايا والضيافة، ١٤ في المائة. وقد طرأت زيادة ملحوظة في طلبات الحصول على المشورة بشأن أوجه تضارب المصالح.

٥٥ - 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.

٥٦ - وقد سعى مكتب الأخلاقيات إلى تقديم الدعم والتوجيه في مجال السياسات فيما 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 بالمشترقات وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

الشكل ٣

الطلبات المقدمة للحصول على مشورة على مشورة في مجال الأخلاقيات، ٢٠١٨



هاء - المساعدة المقدمة إلى منظمات أخرى:

٥٧ - وفقاً للولاية المسندة إلى مكتب خدمات المشاريع على تقديم خدمات إلى منظمات الأمم المتحدة الأخرى، وافق مكتب خدمات المشاريع على أن يقوم موظف الأخلاقيات التابع له بدور المراجع الخارجي للطلبات المقدمة من العاملين في المنظمة العالمية للملكية الفكرية فيما يتعلق بالقرارات التي ينتهي إليها كبير موظفي الأخلاقيات في المنظمة العالمية للملكية الفكرية في حالات الحماية من الانتقام. واستعرض موظف الأخلاقيات في مكتب خدمات المشاريع حالة واحدة في عام ٢٠١٨، لم يكن كبير موظفي الأخلاقيات في المنظمة العالمية للملكية الفكرية قد وجد فيها دعوى ظاهرة الواجهة. وقرر موظف الأخلاقيات في مكتب خدمات المشاريع أن هناك دعوى ظاهرة الواجهة، وعكس قرار كبير موظفي الأخلاقيات، وأوعز بإحالة المسألة إلى التحقيق. وكانت الحالة قيد التحقيق في نهاية السنة المشمولة بالتقرير، وكذلك كانت حالتان أخريان أُحيلتا إلى موظف الأخلاقيات بمكتب خدمات المشاريع للاستعراض في نهاية عام ٢٠١٨.

٥٨ - ووافق مكتب خدمات المشاريع على مساعدة منظمة السياحة العالمية في استعراض لحالة حماية من الانتقام وسوء سلوك كان مسؤول كبير طرفاً فيها، واعتبرت فيها موظفة الأخلاقيات في منظمة السياحة العالمية أنها في حالة تضارب مصالح ونُحِتَ نفسها بناءً على ذلك. ولم يتقرر أن ثمة انتقام أو سوء سلوك، ولكن اقترح حل يقضي بإجراء تسوية إدارية للمشاكل التي نشأت.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٥٩ - أنشأ الأمين العام لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، التي أعيدت تسميتها فيما بعد لتصبح فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، في نشرته ST/SGB/2007/11، بصيغتها المعدلة، التي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. ويكلف الفريق بإعداد مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة ذات الإدارة المستقلة، وبالتشاور بشأن بعض الحالات والمسائل المهمة والمعقدة بشكل خاص التي تترتب عليها آثار على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٨، شارك موظف الأخلاقيات بمكتب خدمات المشاريع في جميع الاجتماعات العشرة التي عقدها الفريق.

٦٠ - 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 أسست الشبكة في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لتعزيز 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. وتوسعت الشبكة منذ ذلك الحين لتشمل مؤسسات مالية دولية ومنظمات متعددة الأطراف تفي بمعايير العضوية فيها. وفي عام ٢٠١٨، حضر مستشار شؤون الأخلاقيات الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، الذي استضافه مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.

٦١ - وتقدم معلومات إضافية عن الأعمال التي يضطلع بها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في التقرير المقبل للأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، الذي سيقدم إلى الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة.