

Distr.: General
10 March 2020
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2020

1-5 حزيران/يونيه 2020، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2019

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي 37/2008، يُقدم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام 2019. 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 عن طريق استعراض أجري بالوسائل الإلكترونية في شباط/فبراير 2020. وقُدّم التقرير في وقت لاحق إلى مدير البرنامج الإنمائي.

وهذا هو التقرير السنوي الثاني عشر الذي يُقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام 2007.

عناصر قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على التقدم الذي أحرزه مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المحتويات

الصفحة	الفصل
3	أولا - مقدمة
5	ثانيا - الأنشطة الإدارية
5	ثالثا - الأنشطة التي صدر بها تكليف
5	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
8	باء - التدريب والتواصل والتوعية
12	جيم - المشورة والتوجيه السريّان
15	دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2018 (التي قُدمت في عام 2019)
18	هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
21	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
22	خامسا - التوصيات المقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
22	سادسا - الخلاصة

الاشكال

4	1 - طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2019، مصنفة حسب الفئة
13	2 - المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات، الفترة 2016-2019
14	3 - توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2019
16	4 - عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2015 إلى عام 2019

أولا - مقدمة

- 1 - يُقدّم هذا التقرير وفقا لقرار المجلس التنفيذي 37/2008 ويعرض تفاصيل الأعمال التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2019، عملا بولايته بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، ألا وهي "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصادقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي".
- 2 - ويقدم مكتب الأخلاقيات، الذي أنشئ في عام 2007 ويوجد مقره في نيويورك، خدمات في مجال الأخلاقيات إلى القوى العاملة للبرنامج الإنمائي على الصعيد العالمي التي تؤدي عملها في أكثر من 170 بلدا وإقليما. ويوجز هذا التقرير أنشطة المكتب وإنجازاته في عام 2019 في مجالات ولايته التالية: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين والإدارة بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بها؛ (د) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي؛ (هـ) إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. ويتناول التقرير كذلك تعاون المكتب مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف من أجل الموازنة بين سياسات وممارسات الأخلاقيات على صعيد منظومة الأمم المتحدة.
- 3 - ويعمل مكتب الأخلاقيات، استنادا إلى مبادئ الاستقلال والحياد والسرية، على تعزيز احترام جميع موظفي البرنامج الإنمائي للأخلاقيات في السلوك وفي اتخاذ القرارات. وتشكل ثقافة مؤسسية قوية للأخلاقيات والمساءلة تدعم السلوك الأخلاقي شرطا أساسيا لأداء برامج البرنامج الإنمائي بشكل فعال. كما أن الالتزام الواضح من جانب موظفي البرنامج الإنمائي وإدارته بأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة يساعد على حفظ سمعة المنظمة لدى الشركاء الحكوميين والمانحين وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني والجمهور الأوسع الذي يخدمه البرنامج. والتزاما بإدماج الأخلاقيات وتعزيزها في أساليب عمل البرنامج الإنمائي وعملياته لاتخاذ القرارات من خلال تقديم الخدمات في مجال الأخلاقيات وتقديم المشورة والتوجيه العمليين والقابلين للتنفيذ في مجال الأخلاقيات، يعمل المكتب بوصفه مدافعا أساسيا عن الممارسات الأخلاقية داخل البرنامج الإنمائي.
- 4 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل المكتب تطوير وتنفيذ برنامج ابتكاري في مجال الأخلاقيات يهدف إلى إشراك وإعلام قيادة البرنامج الإنمائي وجميع الموظفين الآخرين. وكمؤشر على مدى شمول ونجاح ذلك البرنامج، شهد المكتب زيادة سنوية مستمرة في عدد الأفراد الذين يبادرون إلى التماس دعمه ومشورته. وهذه الزيادة ما زالت تعزى إلى الجهود التي يبذلها المكتب للوصول إلى أكبر عدد ممكن من موظفي البرنامج الإنمائي من خلال أنشطته في مجال التوعية والتدريب، وتعكس حسن توقيت مشورته ونوعيتها ومدى إمكانية تنفيذها في الواقع.
- 5 - وفي عام 2019، نظر مكتب الأخلاقيات في 120 مسألة، وهو رقم قياسي (مقارنة بالعدد المسجل في عام 2018 وهو 1067 مسألة). وبعد أن نظر المكتب في 643 مسألة في عام 2015، شهد زيادة في عدد القضايا بنسبة 74 في المائة في فترة السنوات الخمس الأخيرة. ويتضمن الشكل 1 تصنيفا مفصلا لإجمالي طلبات الخدمة التي تلقاها المكتب في عام 2019.
- 6 - وخلال عام 2019، قدم المكتب تدريبا في مجال الأخلاقيات إلى عدد قياسي من موظفي البرنامج الإنمائي بلغ 131 موظفا (مقارنة بالرقم المرتفع السابق البالغ 1570 موظفا في عام 2018). واستعرض

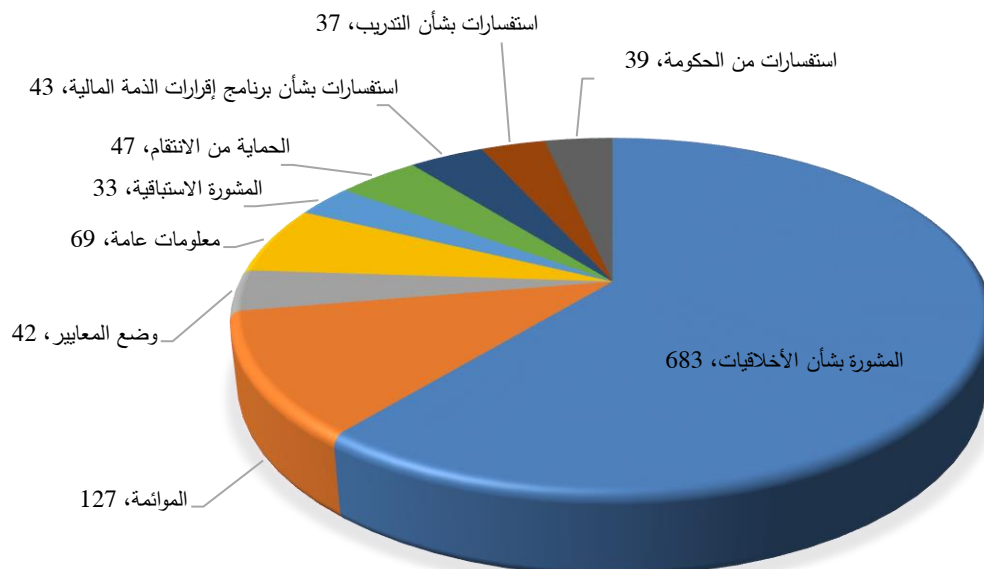
المكتب كذلك 1 280 بياناً فردياً للإقرارات المالية، وأصدر مشورة بشأن تجنب تضارب المصالح إلى 182 من مقدمي الإقرارات المالية، أثناء إدارة برنامج الإقرارات المالية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبالإضافة إلى إجراء استعراضات لسياسات وعمليات متعددة للبرنامج الإنمائي وغيرها من سياسات الأمم المتحدة وعملياتها لدعم إدماج الاعتبارات المتعلقة بالأخلاقيات وأفضل الممارسات، واصل المكتب تقديم إحاطات عن الأخلاقيات صممت خصيصاً للإدارة العليا لتعزيز السلوك الأخلاقي في القيادة، واستغل منصات وسائل التواصل الاجتماعي لزيادة الوعي بمسائل الأخلاقيات والنزاهة المؤسسية.

7 - وبعد أن عمل مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه بموظفين أساسيين يتمثلون في مدير المكتب ومستشار الشؤون الأخلاقية والمعاون الإداري، قام في عام 2019 بإكمال عملية تعيين أخصائي في الأخلاقيات برتبة ف-3. وهذه الوظيفة الجديدة، التي تعالج شواغل نقص الموظفين التي يواجهها المكتب منذ أمد طويل، ستساعد على كفالة أن يحافظ المكتب على معايير عالية من حيث جودة الخدمات والاستجابة أمام زيادة عبء العمل. وفي إطار دعم استدامة المكتب على المدى الطويل، يدل الإنز الذي منحت إدارة البرنامج الإنمائي لإنشاء الوظيفة من الرتبة ف-3 على استمرار التزام الإدارة بأداء وظيفة قوية وفعالة في مجال الأخلاقيات داخل المنظمة.

8 - إن ثقافة مكان العمل في المنظمة هي التي تحدد في نهاية المطاف كيف يتصرف الأفراد وكيف تتخذ القرارات، وكيف ينظر أصحاب المصلحة إلى المنظمة. وبفضل التواصل والدعوة بانتظام من أجل القيم والمتطلبات الأخلاقية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبفضل تقديم المشورة الأخلاقية العملية التي تعزز اتباع الممارسات واتخاذ القرارات في مجال تسيير الأعمال على أساس الإنصاف، والإشراف القائم على المبادئ، والمساءلة، يؤدي مكتب الأخلاقيات دوراً بالغ الأهمية في دعم وحماية النزاهة في برامج البرنامج الإنمائي وفي تقديمه للخدمات.

الشكل 1

طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2019، مصنفة حسب الفئة



مجموع عدد الطلبات: 1 120

ثانيا - الأنشطة الإدارية

9 - جرى إلحاق أخصائي الأخلاقيات الجديد برتبة ف-3 بمكتب الأخلاقيات في تشرين الأول/أكتوبر 2019. ويكتسي إنشاء هذه الوظيفة أهمية كبيرة بالنسبة لعمل المكتب، إذ انتهى توظيف متطوع الأمم المتحدة الدولي به في عام 2019. وهذا المتطوع، الممول من برنامج متطوعي الأمم المتحدة، انتدب لأول مرة للعمل في المكتب في عام 2017 لكي يساعد في التعامل مع العدد المتزايد من القضايا. ومع انتهاء تمويل برنامج متطوعي الأمم المتحدة في آب/أغسطس 2019، قام مكتب الأخلاقيات بتمويل وظيفة متطوع الأمم المتحدة من موارده إلى أن غادر الشخص المعني في تشرين الثاني/نوفمبر 2019. وبإضافة وظيفة ثابتة ممولة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لموظف برتبة ف-3 إلى ملاك الموظفين الأساسي للمكتب المتألف من مدير برتبة مد-1 ومستشار للأخلاقيات برتبة ف-5 ومعاون إداري برتبة خ ع-6، يكون المكتب في وضع أفضل بكثير للمساعدة في كفاءة استدامة برنامجه للأخلاقيات على المدى الطويل.

10 - وتحسباً لتعيين أخصائي الأخلاقيات برتبة ف-3 في عام 2019، سجلت الميزانية السنوية الإجمالية للمكتب زيادة طفيفة. وسجلت الميزانية التشغيلية لعام 2020 زيادة أخرى تحسباً لسنة كاملة من توافر الوظيفة من الرتبة ف-3.

11 - ويواصل مكتب الأخلاقيات، الذي يقدر كثيراً معالجة شواغله المتعلقة بملاك الموظفين بفضل ما أبدته قيادة البرنامج الإنمائي من اهتمام وما بذلته من جهود، تقديم خدمات شاملة في مجال الأخلاقيات تركز على النتائج على نطاق المنظمة. وإذ حافظ على علاقة قوية مع الموظفين والإدارة، فقد كون سمعة باعتباره مرجعاً موثقاً ومستجيباً باستمرار يقدم حلولاً عملية للشواغل المتعلقة بالأخلاقيات تدعم مثل ومبادئ المنظمة وتنهض بها.

ثالثا - الأنشطة التي صدر بها تكليف

12 - حقق المكتب نتائج مهمة في عام 2019 في جميع مجالات مسؤوليته، بدافع من ولايته المتمثلة في إرساء ثقافة للأخلاقيات والنزاهة على نطاق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

13 - واصل مدير مكتب الأخلاقيات العمل كعضو في فرقة العمل المعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التي أنشأها مدير البرنامج في عام 2018 والتي يقودها مكتبه التنفيذي. وفي عام 2019، وضعت فرقة العمل ونفذت حملة قوية للتواصل وأدخلت مزيداً من التنقيحات على السياسة المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة، تمشياً مع سياسة الأمم المتحدة النموذجية بشأن التحرش الجنسي. وجرى توسيع نطاق تكوين فرقة العمل ليشمل موظفين من المكاتب الإقليمية وبعض المكاتب القطرية سعياً إلى مراعاة الشواغل والمنظورات الميدانية. وهناك نواتج إضافية أنجزتها فرقة العمل منها برنامج تجريبي لتعيين ميسرين لضمان الاحترام في مكان العمل بالشراكة مع مكتب أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج في ما يصل إلى 25 مكتباً قطرياً، استند إلى التجربة الناجحة لمكتب أمين المظالم مع مؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة. ويتمثل دور الميسرين

لضمان الاحترام في مكان العمل في توفير حيز آمن للموظفين لمناقشة الشواغل وفهم خيارات الجبر والدعم المتاحة لهم. وسيغطي عمل هؤلاء الميسرين كافة أشكال المضايقة والتمييز وإساءة استعمال السلطة.

14 - وشارك مكتب الأخلاقيات مرة أخرى في جلسات الإحاطة التي قدمتها فرقة العمل إلى مكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وموظفيه في جميع أنحاء العالم بشأن السياسات والإجراءات والخدمات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وعرض المكتب سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام فيما يتعلق بالشكاوى والتحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ودوره كمصدر للمشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات.

15 - وواصل مكتب الأخلاقيات دعم تطوير سياسات البرنامج الإنمائي، بناء على طلب الإدارة ومن خلال المبادرة إلى التواصل مع وحدات العمل ومشاركة المدير في فريق الأداء المؤسسي وشبكة استعراض السياسات. ومن أجل تيسير إدماج الاعتبارات والمعايير المتعلقة بالأخلاقيات اللازمة لأداء الأعمال بفعالية، استعرض المكتب العديد من السياسات والمبادئ التوجيهية والوثائق المؤسسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وقدم تعليقات موضوعية بشأنها، ومنها سياسة حماية البيانات؛ وشهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين؛ والدراسة الاستقصائية للشراكة لعام 2020؛ وورقة إغانات التدريب الداخلي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ والتقرير المتعلق بتنفيذ توصيات مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة لعام 2018، واقتراح مرفق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المستدام؛ وسياسة الزمالات؛ وإطار البرنامج الإنمائي لإدارة الحياة الوظيفية؛ وسياسة إدارة الأداء وتطويره؛ والمعايير الاجتماعية والبيئية المنقحة وإجراءات الفحص؛ واختصاصات فريق الحوكمة الرقمية؛ واختصاصات فريق الحوكمة المعني بتنمية قدرات الموظفين؛ والاستراتيجية الرقمية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. واجتمع المدير أيضا مع خبير استشاري استعان به مكتب الموارد البشرية لتقديم إسهامات في مجال الأخلاقيات بشأن استراتيجية البرنامج الإنمائي "موظفون لعام 2030".

16 - وبينما كان مكتب الأخلاقيات يصدر المشورة في مجال الأخلاقيات بشأن (أ) قيام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتعيين موظفين حكوميين يرغبون في الاحتفاظ بمركزهم الوظيفي الحكومي لأغراض المعاشات التقاعدية الحكومية، و (ب) سعي موظفي البرنامج الإنمائي إلى الحصول على إجازة خاصة بدون أجر لمتابعة عملهم في الخارج، كشف الشواغل المتصلة بتنفيذ السياسة الإطارية للبرنامج الإنمائي للتوظيف والاختيار وسياسته المتعلقة بالإجازات الخاصة.

17 - وبموجب السياسة الإطارية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتوظيف والاختيار، يحتفظ كل مرشح يعينه البرنامج الإنمائي من الخدمة الحكومية (لغرض محدود مثل الحفاظ على حقوق المعاشات التقاعدية) بالمركز الوظيفي الحكومي في حدود سنتين. وهذا يهدف إلى ضمان تقييد موظفي البرنامج الإنمائي الجدد باليمين الذي أدوه، وهو الأمر الذي يتطلب منهم إبداء الاستقلال والنزاهة والامتناع عن تلقي التوجيهات من الحكومات؛ ويؤدي وضع العمالة المزدوجة بالضرورة إلى تضارب متأصل في المصالح. وعملا بذلك، يُمنح الأفراد الذين يأذن لهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالاحتفاظ مؤقتا بمركزهم الوظيفي الحكومي فترة سنتين للنظر فيما إذا كانوا سيبقون في البرنامج الإنمائي أو أنهم سيتخلون عن مركزهم الحكومي، في نهاية تلك الفترة، أو أنهم سيسقطون من الوظيفة في البرنامج ويعودون إلى الخدمة الحكومية. وعلى الرغم من أن الأفراد المعيّنين من الحكومات الذين يسعون إلى الاحتفاظ مؤقتا بمركزهم الحكومي مطالبون بأن يوقعوا على خطابات تعيين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التي تؤكد، في جملة أمور، ولائهم للبرنامج الإنمائي، يلاحظ مكتب الأخلاقيات أنه كان هناك عدم اتساق في النص على حد السنتين في هذه الإعلانات المطلوبة. وبعد

أن أثارت الإدارة هذه المسألة مع إدارة البرنامج الإنمائي، التزمت الإدارة باستعراض السياسة الإطارية للتوظيف والاختيار والممارسات المتصلة بها من أجل معالجة أي أوجه قصور محددة في السياسات أو العمليات.

18 - وتورد سياسة البرنامج الإنمائي بشأن الإجازات الخاصة أسباباً محددة لمنح الإجازة الخاصة بدون أجر لموظفي البرنامج. ويمكن أن تمنح هذه الإجازة الخاصة، على سبيل المثال، لمتابعة الدراسات الأكاديمية أو للعناية بفرد في الأسرة أصيب بمرض خطير. وفي حين أن السعي إلى مزاولة عمل خارجي على أساس التفرغ ليس من الأسباب المذكورة في السياسة للإذن بهذه الإجازة الخاصة، فقد أرسى البرنامج الإنمائي ممارسة نتيج الموافقة على الطلبات الذي يقدمها الموظفون للحصول على الإجازة الخاصة لغرض وحيد هو مباشرة العمل مع جهة خارجية على أساس التفرغ. وفي حين أن السياسة تنص على أنه لا يجوز منح الإجازة الخاصة إلا لفترة أقصاها 24 شهراً، فقد مُنحت تمديدات للإجازة بعد فترة الـ 24 شهراً القصوى. وفي ضوء هذه الممارسات المحددة التي تختلف عن متطلبات السياسة المعلنة، أشار مكتب الأخلاقيات على إدارة البرنامج الإنمائي بتحديد ما إذا كان هناك فعلاً مبرر مؤسسي لإدراج العمل الخارجي كسبب وحيد مشروع لمنح الإجازة الخاصة. وإذا كان الأمر كذلك، فإن السياسة ينبغي أن تنص صراحة على ذلك لضمان اتساق السياسات. وبالمثل، إذا رأت إدارة البرنامج الإنمائي أن مدة الإجازة الخاصة المسموح بها ينبغي أن تتجاوز حد 24 شهراً، فينبغي أن تتفح السياسة بحيث تنص بوضوح وبصرامة على الحدود الزمنية القصوى المطبقة على الإجازة الخاصة. وقد التزمت إدارة البرنامج باستعراض السياسة المتعلقة بالإجازات الخاصة وبإجراء تنقيحات حسب الاقتضاء.

19 - وفي عام 2019، استعيض عن سياسة منشورات البرنامج الإنمائي السابقة، التي قدمت توجيهات بشأن نشر المواد في إطار المهمة الرسمية في البرنامج وبالصيغة الشخصية، بالمبادئ التوجيهية الجديدة لإنتاج المنتجات المعرفية وضمان الجودة. وبما أن المبادئ التوجيهية الجديدة لا تتناول سوى نشر المنتجات الرسمية للبرنامج الإنمائي، تعاون المكتب مع مكتب العلاقات الخارجية والدعوة لوضع مبادئ توجيهية قائمة بذاتها لموظفي البرنامج الذين يسعون إلى نشر مواد بصفتهم الشخصية.

20 - ووافق فريق الأداء المؤسسي رسمياً في أيار/مايو 2019 على سياسة البرنامج الإنمائي بشأن الهدايا أو التبرعات أو الأوسمة أو المزايا أو الضيافة أو المكافآت المتأتية من مصادر حكومية وغير حكومية، بالصيغة التي وضعها مكتب الأخلاقيات وأقرها مكتب الخدمات الإدارية. وهذه السياسة، التي تقدم إرشادات مفصلة إلى موظفي البرنامج الإنمائي بشأن كيفية التصرف في الحالات التي يتم فيها عرض هدايا أو أي عطايا أخرى أو منحها، سيتعهد مكتب الخدمات الإدارية.

21 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصبح مكتب الأخلاقيات عضواً في فريق الحوكمة الرقمية وفريق الحوكمة المعني بتنمية قدرات الموظفين التابعين للبرنامج الإنمائي. وفي حين سيقدم فريق الحوكمة الرقمية توجيهات وتوصيات استراتيجية بشأن تخصيص الموارد لدعم التحول الرقمي، فإن فريق الحوكمة المعني بتنمية قدرات الموظفين سيحدد احتياجات وأولويات التعلم المؤسسية.

22 - وطوال عام 2019، واصل المكتب تقديم الخبرة والدعم في مجال الأخلاقيات إلى كيانات منظومة الأمم المتحدة. وتجدر الإشارة، على وجه الخصوص، إلى أنه، حين طلبت قيادة صندوق الأمم المتحدة للسكان إلى المدير أن ينضم إلى فريق اختيار الرئيس الجديد لمكتب الأخلاقيات التابع للصندوق، طلب الصندوق أيضاً إلى المكتب أن يقدم خدمات المشورة في مجال الأخلاقيات إلى موظفي الصندوق في شهر

أيلول/سبتمبر 2019، في انتظار وصول الرئيس الجديد لمكتب الأخلاقيات التابع للصندوق. كما قام المدير بما يلي: (أ) إطلاع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة على وظيفة مكتب الأخلاقيات، ودوره الحاسم في إنكفاء الوعي وتقديم المشورة بشأن كيفية تحديد و/أو تجنب الغش والفساد؛ (ب) الاجتماع بوحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة في إطار استعراض هذه الوحدة لوظيفة التحقيق في الأمم المتحدة؛ (ج) تقديم تعليقات بشأن استعراض وحدة التفتيش المشتركة للجانبين مراجعة الحسابات/الرقابة في منظومة الأمم المتحدة.

23 - كما طلب مكتب الأخلاقيات التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين إلى المكتب استضافة كبير مستشاريه المسؤول عن مسائل الحماية من الانتقام. وظل كبير مستشاري المفوضية في مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي لمدة أسبوع وأطلع على أفضل ممارسات المكتب في معالجة قضايا الحماية من الانتقام. ويعكس طلب المفوضية الحصول على هذا التنسيب سمعة مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي كجهة رائدة في مجال حماية المبلغين عن المخالفات.

24 - وفي عام 2019، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم إحاطات شخصية عن الأخلاقيات للمرشحين الموصى بهم لشغل مناصب قيادية رئيسية في البرنامج الإنمائي، وأجرى فحوصا للتأكد من عدم وجود تضارب للمصالح.

باء - التدريب والتواصل والتوعية

25 - التدريب والتوعية جانبان هامين في ولاية مكتب الأخلاقيات. وعند تدريب موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الإطار الأخلاقي للأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي ومعايير السلوك المطلوبة، يشدد المكتب على القيمة العملية للأخلاقيات في أداء العمل، موضحا كيف أن مراعاة البعد الأخلاقي في اتخاذ القرارات أمر أساسي لفعالية عمليات البرنامج وتقديمه للخدمات. وبالنظر إلى أن البرنامج الإنمائي يعمل في بيئات متنوعة، وغالبا ما تكون عالية الخطورة، ويتألف من قوى عاملة متنوعة ومتعددة الثقافات، فمن الضروري أن يستوعب موظفو البرنامج مجموعة المعايير والممارسات الأخلاقية الموحدة للمنظمة وأن يلتزموا بها على حد سواء، وهي تظل ثابتة في جميع مواقع البرنامج. ويحرص موظفي البرنامج على الاسترشاد في إجراءاتهم وقراراتهم اليومية بالقيم الأخلاقية الأساسية للبرنامج وتوقعاته، فإنهم يحافظون على سمعة المنظمة ومصداقيتها، ويضمنون تحقيق أفضل النتائج.

26 - وفي حين أن التدريب في مجال الأخلاقيات يجعل جميع الموظفين على علم بالتزاماتهم في الأمم المتحدة، فإن المكتب يوفر أيضا تدريباً مستقلاً في مجال القيادة المنضبطة أخلاقياً يعزز "نمط السلوك في أعلى الهرم" و "نمط السلوك في المستوى المتوسط" (المديرون من المستوى المتوسط الذين يضطلعون بالعمليات اليومية). وبما أن ثقافة الأخلاقيات في البرنامج تتحسن تحسناً كبيراً في ظل التزام قيادته الواضح بالسلوك الأخلاقي، فإن التدريب على القيادة المنضبطة أخلاقياً يشرك المديرين لتدريس أهمية العمل كأمتة في مكان العمل والظهور كنماذج يحتذى بها في السلوك.

الدورة التدريبية الإلكترونية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي، والوحدات التدريبية الأخرى لمكتب الأخلاقيات

27 - يشمل برنامج مكتب الأخلاقيات للتدريب دورة تدريبية إلكترونية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي، بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية. وهذه الدورة، الإلزامية لجميع موظفي برنامج الأمم المتحدة

الإيماني، تستخدم سيناريوهات من واقع عمل البرنامج الإيماني من أجل التوعية بالقضايا الأخلاقية، وتعزيز مراعاة البعد الأخلاقي في اتخاذ القرارات، ودعم الامتثال لسياسات البرنامج الإيماني وإجراءاته ومعايير ذات الصلة. وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، أكمل الدورة 633 13 من موظفي البرنامج الإيماني.

28 - ويقدم المكتب أيضاً، من خلال برنامج التعلم عبر الإنترنت الخاص بالبرنامج الإيماني، ثلاث دورات تدريبية طوعية مصغرة في مجال الأخلاقيات بشأن: (أ) تجنب تضارب المصالح؛ (ب) برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإيماني؛ (ج) سياسة البرنامج الإيماني للحماية من الانتقام. وأكمل هذه الدورات، المتاحة بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية، 891 1 موظفاً في نهاية عام 2019. وبينما يعالج المكتب ويعزز الحاجة إلى إكمال الدورة التدريبية الإلكترونية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإيماني خلال دوراته التدريبية وفي مواد المتعلقة بالتوعية، فإنه يروج أيضاً لدوراته التدريبية الطوعية.

حلقات العمل المباشرة والحلقات الدراسية الشبكية

29 - بالإضافة إلى الدورات التدريبية الإلكترونية التي يقدمها مكتب الأخلاقيات، فإن مبادراته للتوعية والتدريب المباشر تشكل أداة حاسمة لزيادة الوعي بخدماته، وتعزيز فهم المتطلبات المتصلة بالأخلاقيات، والاستماع مباشرة إلى شواغل الموظفين الميدانيين المتصلة بالأخلاقيات.

30 - وفي عام 2019، قدم المكتب تدريباً مباشراً في مجال الأخلاقيات إلى 131 2 موظفاً من موظفي البرنامج الإيماني عن طريق حلقات عمل مباشرة بشأن الأخلاقيات، وإحاطات جماعية، وحلقات نقاش، ومنابر على شبكة الإنترنت، وهو رقم قياسي. وعلى سبيل المقارنة، قدم المكتب تدريباً مباشراً إلى 570 1 موظفاً في عام 2018 وإلى 883 موظفاً في عام 2017. وتعكس هذه الزيادة الكبيرة في الأعداد قياساً إلى دورات الإبلاغ الأخيرة ما توليه مكاتب البرنامج الإيماني وما يوليه مسؤولوه في جميع أنحاء العالم من قيمة عملية لدورات التدريب في مجال الأخلاقيات التي يقدمها المكتب. وقد طلب كبار قادة المكاتب القطرية لبرنامج الأمم المتحدة الإيماني مراراً تقديم إحاطات مباشرة في مجال الأخلاقيات لموظفيهم بعد حضور هؤلاء القادة أنفسهم دورات تدريبية في مجال القيادة المنضبطة أخلاقياً عقدها المدير على مستوى المقر وعلى الصعيد الإقليمي.

31 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نظم المكتب حلقات عمل بشأن الأخلاقيات ودورات بشأن القيادة المنضبطة أخلاقياً لموظفي البرنامج الإيماني الموجودين في بلدان منها باراغواي وباكستان وبلير وتركيا ورواندا وشيلي وغواتيمالا والهند، وفي مركز بنما الإقليمي. وقُدمت الدورات التدريبية بشكل مباشر وباستخدام تطبيق سكايب في شتى ساعات اليوم من أجل تخفيض تكاليف السفر على المنظمة. ولتعزيز كفاءة الميزانية والحد من السفر الجوي، استعان المكتب بأحد مقدمي التدريب الخارجيين من ذوي الخبرة في الدورات التي كان فيها للمدرب الخارجي ميسرون في منطقة المكتب القطري الطالب، وحيثما كان تقديم التدريب باللغات المحلية مطلوباً. وقد شارك المكتب في جميع الدورات التدريبية التي تم تيسيرها خارجياً عبر تطبيق سكايب من أجل تقديم المكتب والإجابة على أسئلة المشاركين.

32 - كما أجرى مكتب الأخلاقيات الدورات التدريبية التالية في مجال الأخلاقيات في عام 2019: حلقات عمل توجيهية في نيويورك للموظفين الفنيين المبتدئين الجدد في البرنامج الإيماني؛ ودورة تدريبية لموظفي مكتب الخدمات الإدارية في نيويورك؛ ودورات تدريبية لموظفي الوحدة العالمية للخدمات المشتركة والموظفين العاملين في مكتب الخدمات الإدارية والموظفين الفنيين المبتدئين عن طريق سكايب في كوبنهاغن؛ ودورة تدريبية في مجال مراعاة البعد الأخلاقي في المشتريات نظمت عن طريق سكايب لفائدة حلقة عمل إقليمية

بشأن المشتريات عُقدت في بانكوك؛ ودورة تدريبية لأفراد متطوعي الأمم المتحدة عن طريق سكايب في مقر برنامج متطوعي الأمم المتحدة في بون، ألمانيا؛ ودورة تدريبية عن طريق سكايب في إطار دورة تعريفية للقيادات النسائية الشابة الأفريقية عُقدت في أديس أبابا، إثيوبيا؛ ودورات تدريبية متعددة مع فرقة العمل المعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وقدم المدير أيضا إحاطات عن الأخلاقيات في دورة تعريفية للقضاة الجدد في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (كجزء من جهد مشترك لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات) ولمجلس مراجعي الحسابات الألماني بصفة أعضائه مراجعي حسابات خارجيين للبرنامج الإنمائي؛ ودُعي المدير إلى أن يقدم لطلاب القانون في كلية الحقوق في نيويورك، عرضا تقديميا يبين فيه أوجه المقارنة والتباين في الأخلاقيات في إطار الأمم المتحدة مقابل القطاعين الخاص والحكومي.

33 - ولكفالة أن تظل الدورات التدريبية التي يقدمها المكتب في مجال الأخلاقيات دينامية وأن توفر القيمة العملية المثلى، فإن المكتب يصمم عروضه التدريبية وفقا للاحتياجات المحددة لكل مكتب أو موقع للبرنامج الإنمائي من خلال التركيز على السياقات السياسية الخاصة بكل بلد، والبرامج المحلية للبرنامج الإنمائي، ومسائل مراجعة الحسابات والتحقيق المحلية. وأدرج المكتب أيضا في دوراته التدريبية الفردية في عام 2019 النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجراها البرنامج الإنمائي في عام 2018. وقد أدى التركيز على تطبيق الأخلاقيات بشكل عملي على الواقع المحلي والشواغل المحلية إلى زيادة مشاركة الموظفين في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، وساهم في الزيادة التي شهدتها مكتب الأخلاقيات في طلبات الخدمات.

الدورات التدريبية والإحاطات المقدمة لموظفي الإدارة العليا

34 - يُدعى مكتب الأخلاقيات أيضا بانتظام إلى تقديم عروض عن الأخلاقيات في اجتماعات الإدارة العليا وإلى الكوادر الجديدة من الموظفين الإداريين، وذلك بالإضافة إلى توفير التدريب لمكاتب محددة في البرنامج الإنمائي، وهو ما يدل على التزام إدارة البرنامج الإنمائي بتعميم مراعاة الأخلاقيات على صعيد المنظمة ككل.

35 - وبالنسبة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، كان عام 2019 عاما محوريا، إذ تم فصل دور المنسق المقيم للأمم المتحدة ودور الممثل المقيم للبرنامج الإنمائي. وأدى انتقال قادة المكاتب القطرية السابقين للبرنامج الإنمائي إلى وظائف المنسقين المقيمين في إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى تعيين عدد كبير من الممثلين المقيمين الجدد للبرنامج الإنمائي. ولدعم هذا الانتقال، دُعي المدير في أوائل عام 2019 إلى تقديم عرض في اجتماع توجيهي للممثلين المقيمين للبرنامج الإنمائي عقد في بون، ألمانيا، لمدة أسبوع. ونتيجة لهذا التفاعل المبكر، قام الممثلون المقيمون الجدد الذين يواجهون تحديات معقدة في أدوارهم الجديدة بالاتصال بالمكتب بانتظام للحصول على المشورة والتوجيه.

36 - وتلقى المدير أيضا دعوات من المكتب الإقليمي للدول العربية، والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والمكتب الإقليمي لأفريقيا للحضور ولتقديم عروض عن القيادة المنضبطة أخلاقيا في اجتماعات الإدارة الإقليمية لهذه الجهات لفائدة قادة المكاتب القطرية. وقدم المدير أيضا بشكل مباشر إحاطة عن الأخلاقيات في معتكف منفصل للجنة الإقليمية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لنواب الممثلين الإقليميين ومديري العمليات. وتظل مشاركة مكتب الأخلاقيات في اجتماعات الإدارة الإقليمية تنكزي

الوعي وتساعد قادة المكاتب القطرية على تعزيز الثقافة الأخلاقية في مكاتبهم، مما يساعد على حماية نزاهة البرامج التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي والحفاظ على ثقة الجمهور في البرنامج على الصعيد المحلي.

37 - وفي عام 2019، قدم المكتب أيضا إحاطات عن الأخلاقيات إلى أعضاء المجلس التنفيذي الجدد، فضلا عن تنظيم دورات تدريبية تمهيدية شخصية في مجال الأخلاقيات للأعضاء الجدد في فريق القيادة العليا للبرنامج الإنمائي وجميع المسؤولين الآخرين المعيّنين حديثا برتبة مد-1 فما فوقها (بما في ذلك فحص حالات تضارب المصالح).

أنشطة التوعية والاتصال

38 - سعيا إلى إرساء وتعزيز قيمة إدماج الأخلاقيات في نسيج المنظمة والوصول إلى أكبر عدد ممكن من موظفي البرنامج الإنمائي بغض النظر عن الموقع، يقوم مكتب الأخلاقيات بحملة استباقية للتوعية بالأخلاقيات عن طريق البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، ومن خلال إنتاج وتوزيع مواد إرشادية في مجال الأخلاقيات. ومن الضروري توفير المعلومات المتعلقة بالأخلاقيات وتحديثها بانتظام لكفالة تزويد الموظفين بالأدوات والمعارف ذات الصلة اللازمة لاتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة تخدم مصالح المنظمة على أفضل وجه. ويمثل تقيد جميع الموظفين على نحو جماعي بالقيم الأساسية ومعايير السلوك المطلوبة للبرنامج الإنمائي أمرا بالغ الأهمية للحفاظ على ثقافة الأخلاقيات للبرنامج ولحماية عمليات المنظمة وسمعتها.

39 - ويواصل المكتب الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي للنهوض بالتثقيف في مجال الأخلاقيات ولتبليغ رسالة على نطاق المنظمة موداها أن الأخلاقيات تشكل جزءا لا يتجزأ من ممارسات عمل البرنامج الإنمائي. وفي عام 2019، استخدم المكتب وجوده على موقعي تويتر ويامر (شبكة اجتماعية تُستخدم داخليا في الأمم المتحدة) لتعميم مقالات ودراسات استقصائية ومقالات رأي عن الأخلاقيات. وبملاحظة أن النشر المنتظم لهذه المعلومات يشجع على مناقشة المسائل المتعلقة بالأخلاقيات ويبقي الأخلاقيات في الصدارة، فقد أصدر المدير ما مجموعه 488 تغريدة على تويتر وعددا مماثلا من المنشورات على يامر منذ بدء استخدام المكتب لوسائل التواصل الاجتماعي.

40 - وكفل المكتب أن تظل شبكة الإنترنت وصفحات الإنترنت الموجهة لعامة الجمهور مستكملة وصالحة للغرض، باعتبارها مواقع أساسية للمعلومات والمواد المرجعية لبرنامج الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي. وفي حين حصل موقع المكتب على الإنترنت على 13 595 مشاهدة للصفحات من قبل موظفي البرنامج الإنمائي في عام 2019، حصل الموقع العام على 3 716 زيارة. وتحافظ هذه الأرقام على الاتجاه السنوي التصاعدي في الوصول إلى موقعي الإنترنت والإنترنت التابعين للمكتب، حيث شهد موقع الإنترنت 12 983 مشاهدة وموقع الإنترنت 2 633 مشاهدة في عام 2018.

41 - ومن بين مواد التوعية التي أعدها مكتب الأخلاقيات، فإن مدونة أخلاقيات البرنامج الإنمائي ومنتشور "أين ومتى تجد الحل: مورد مرجعي لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي" تشكل منشورين محوريين. ومدونة الأخلاقيات - وهي أول مدونة من هذا القبيل في تاريخ البرنامج الإنمائي - تجمع موجزات لجميع السياسات والإجراءات التي تؤثر على ثقافة الأخلاقيات في المنظمة. وإذ لوحظ أن البرنامج الإنمائي هو الكيان الوحيد في الأمم المتحدة الذي اعتمد هذه المدونة التفاعلية والشاملة (التي تضاهي أفضل مدونة في القطاعين الخاص والحكومي)، فقد اعترفت بالمدونة في عام 2019 مؤسسة

Business Performance Improvement Resource (مرجع تحسين أداء الأعمال)، وهي مؤسسة يوجد مقرها في نيوزيلندا تقوم بتحديد وإبراز أمثلة على التميز في مجال الأعمال وأفضل الممارسات في مجال الأعمال. أما منشور "أين ومتى تجد الحل" فقد صُمم ليكون مصاحباً لمدونة الأخلاقيات، وهو يمثل أول دليل شامل للبرنامج الإنمائي يحدد مختلف مكاتب الدعم والخدمات المتاحة لموظفي البرنامج الإنمائي.

42 - وبالنظر إلى الحاجة إلى ضمان أن تكون مواد المكتب في مجال الأخلاقيات ملائمة زمنياً ومستكملة وأن تظل مصدراً للمعلومات الموثوقة، أكمل المكتب في عام 2019 استعراضات شاملة لمدونة الأخلاقيات ومنشور "أين ومتى تجد الحل". ومع القيام بجولة أمور منها تحديث الروابط الإلكترونية التشعبية، وإدراج تعديلات تعكس التغييرات التي طرأت على سياسات البرنامج الإنمائي ومبادئه التوجيهية المذكورة، وإدراج فرع جديد في منشور "أين ومتى تجد الحل" بشأن التصدي للتحرش الجنسي والإبلاغ عنه، سيصدر المنشوران المنقحان في أوائل عام 2020، وسيستمران في كونهما من المواد الأساسية في أعمال التدريب والتوعية التي يضطلع بها المكتب.

43 - وفي عام 2019، قام المكتب أيضاً بتحديث وإعادة إصدار كتيباته الإعلامية: مكتب الأخلاقيات؛ ومنع تضارب المصالح؛ وإقرارات النمة المالية؛ والحماية من الانتقام. ولا تزال جميع منشورات المكاتب متاحة على شبكة الإنترنت، بلغات متعددة، على موقعي المكتب على شبكة الإنترنت والإنترنت لتيسير إمكانية الوصول على نطاق واسع وتجنب تكاليف النشر والتوزيع غير الضرورية.

44 - ويقدم المكتب مواد ترويجية مختلفة لجميع المشاركين في التدريب في مجال الأخلاقيات، مثل بطاقات المحافظ والمفكرات التي تحتوي على معلومات الاتصال بمكتب الأخلاقيات والرسائل المتعلقة بالأخلاقيات، باعتبار ذلك عنصراً من عناصر عمله في مجال التوعية والتدريب. وفي ضوء الإقبال على هذه المواد ومن أجل الاستمرار في تبني نهج الابتكار، قام المكتب في عام 2019 بإعداد وتوزيع منتجات ترويجية جديدة، منها محافظ مؤمنة من سرقة البيانات من خلال موجات الراديو وعليها شعار المكتب، وسلاسل تعليق بطاقات هوية البرنامج الإنمائي.

45 - وفي عام 2019، أصدر مكتب الموارد البشرية تطبيق "مرحباً في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي"، وهو تطبيق مؤسسي يوفر معلومات أساسية عن البرنامج الإنمائي عبر الأجهزة المحمولة. ونتيجة للتعاون بين مكتب الأخلاقيات ومكتب الموارد البشرية، يتضمن التطبيق قسماً للأخلاقيات يشتمل على معلومات ووثائق متعلقة بالأخلاقيات. وهذا التطبيق متاح لموظفي البرنامج الإنمائي وأفراد الجمهور على أجهزتهم المحمولة، وهو يعزز جهود المكتب الرامية إلى إنشاء مجموعة واسعة من موارد التوعية بالأخلاقيات. وقد علّق مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة على المكتب بأنه لم تتخذ أي وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة مثل هذه المبادرة حتى الآن، وأن المكتب كان في طليعة المساعي الرامية إلى التوعية بالأخلاقيات.

جيم - المشورة والتوجيه السريّان

46 - يشكل تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات عنصراً أساسياً في ولاية مكتب الأخلاقيات المتمثلة في تعزيز ثقافة أخلاقية وإدماج التفكير الأخلاقي في العمليات وممارسات الأعمال بالبرنامج الإنمائي. وبمكّن المكتب الموظفين من التصدي لتضارب المصالح المحتمل وحل المعضلات الأخلاقية قبل أن تنشأ عنها مشاكل للبرنامج الإنمائي، وذلك من خلال تقديم مشورة واضحة وعملية وقابلة للتنفيذ. وبالإضافة إلى إسداء المشورة بشأن الأنشطة والمصالح المتعلقة بما يقوم به الموظفون بصفتهم الشخصية، يقدم المكتب أيضاً

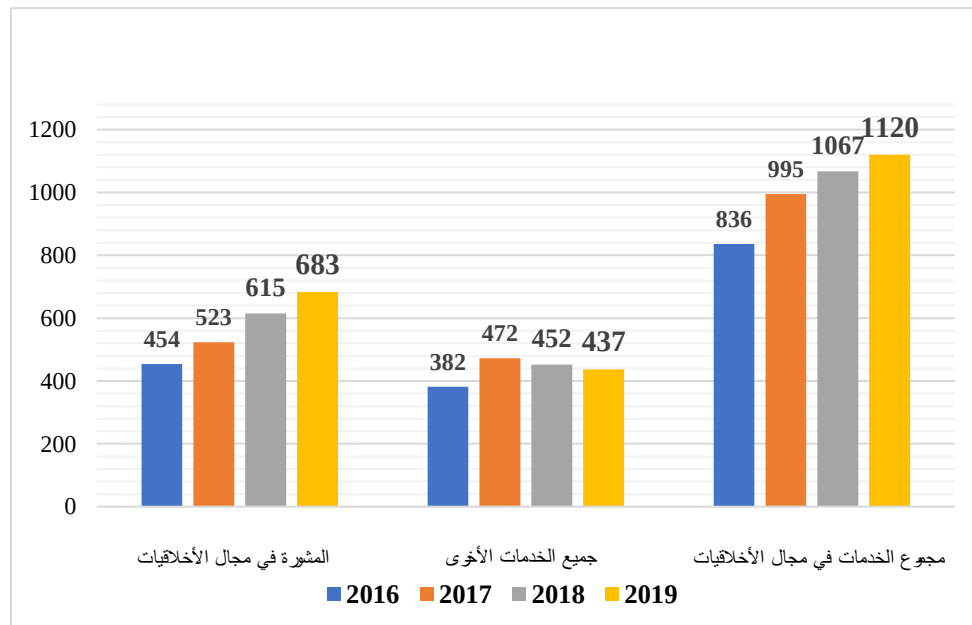
المشورة إلى الموظفين بشأن الشواغل الأخلاقية المتصلة بالبرامج التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي والتفاعلات مع أصحاب المصلحة، بما يشمل العمل مع الكيانات الحكومية وكيانات المجتمع المدني. ويدعم المكتب النزاهة في البرامج التي ينفذها البرنامج الإنمائي والخدمات التي يقدمها، من خلال تقديم المشورة بشأن مسارات العمل المناسبة التي تسترشد بالمبادئ والقيم الأساسية للمنظمة.

47 - والولاية الاستشارية للمكتب في جوهرها تساعد الموظفين والإدارة على اتخاذ قرارات مستنيرة ومناسبة على الصعيدين الشخصي والمهني بما يخدم مصالح البرنامج الإنمائي على أفضل وجه. وقد اكتسب المكتب ثقة الموظفين على صعيد المنظمة ككل، بوصفه موردا قائما على السرية يقدم المشورة بشكل حسن التوقيت وعقلاني وقابل للتنفيذ. ويؤدي المكتب، من خلال عمله كخدمة استشارية لها احترامها، دورا رئيسيا في إدارة المخاطر التشغيلية للبرنامج الإنمائي والمخاطر على سمعته.

48 - وقد زاد عدد موظفي البرنامج الإنمائي الذين يلتزمون المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات زيادة كبيرة على مدى دورات الإبلاغ الأخيرة، وهذا دليل على الثقة التي توضع في المكتب والقيمة التي تولي له، وثمره للجهود المتواصلة التي يبذلها المكتب لزيادة الوعي بعمله على نطاق المنظمة. وكما هو مبين في الشكل 2، سجل المكتب في عام 2019 رقما قياسيا سنويا آخر بتلقيه 1 120 طلبا للخدمات، منها 683 طلبا للمشورة في مجال الأخلاقيات. وبملاحظة أن المكتب تلقى 643 طلبا للحصول على خدمات، في عام 2015، مع تلقي 431 طلبا للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، فإن أرقام عام 2019 تشكل زيادة بنسبة 74 في المائة في مجموع المسائل المتعلقة بالخدمات في مجال الأخلاقيات، وزيادة بنسبة 58 في المائة في طلبات المشورة الواردة. وكما ذكر، فإن إنشاء وظيفة جديدة لأخصائي في مجال الأخلاقيات في المكتب سيمكن المكتب من إدارة هذه الزيادة في الطلب على الخدمات بفعالية ومواصلة تطويره الاستباقي للمبادرات الابتكارية في مجال الأخلاقيات.

الشكل 2

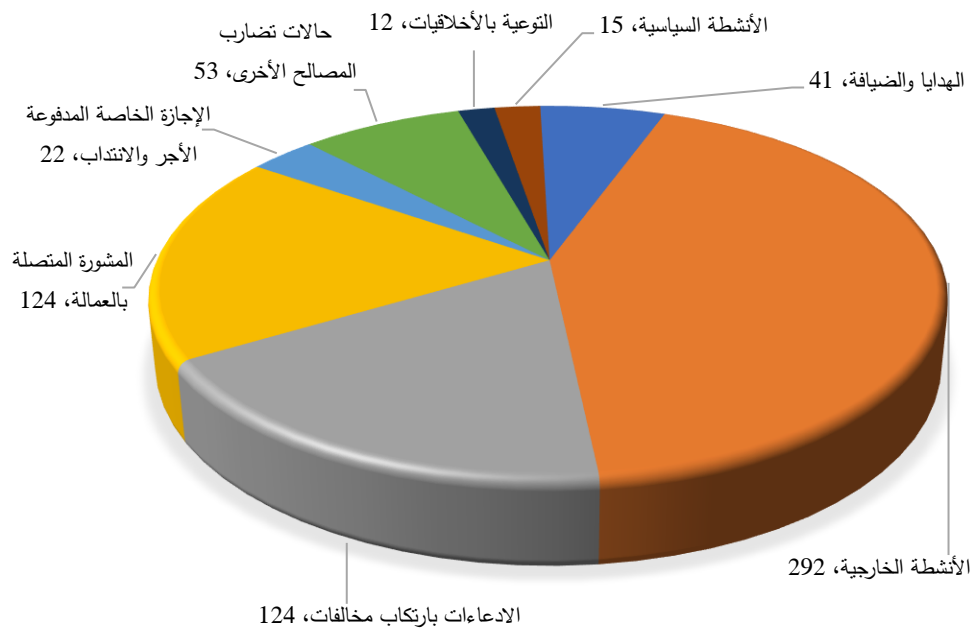
المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات، الفترة 2016-2019



49 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت نسبة 61 في المائة من جميع طلبات الخدمات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات تتعلق بالمشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات (بعد أن كانت 58 في المائة في عام 2018). وكما هو مبين في الشكل 3، قدم المكتب المشورة في مجال الأخلاقيات بشأن مجموعة واسعة من المسائل، منها: الأنشطة الخارجية؛ والمشاركة في الأنشطة السياسية؛ والإجراءات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم؛ وقبول العطايا والهدايا والإكراميات؛ وغيرها من شواغل العمالة ذات الصلة بالأخلاقيات، بما في ذلك الإحالات إلى مكاتب الدعم المناسبة من قبيل مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. وبما أن تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات يشكل عنصرا هاما من عناصر التفاعل اليومي للمكتب مع موظفي البرنامج الإنمائي، فإن المكتب لا يزال ملتزما بالاستجابة على وجه السرعة لجميع ما يتلقاه من المسائل المتعلقة بالمشورة. وإدراكا من المكتب بأن ثقة الموظفين في المكتب تتوقف على تلقي المشورة الفعالة في الوقت المناسب، فإن المكتب يفخر تحديدا بقيامه بإصدار المشورة المتعلقة بالأخلاقيات عادة في غضون 24 ساعة من تلقي جميع المعلومات المطلوبة عن الحالات.

الشكل 3

توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2019



50 - واتساقا مع دورات الإبلاغ السابقة، كان أكبر عدد من المسائل الواردة المتعلقة بالمشورة يتصل بطلبات من موظفي البرنامج الإنمائي للقيام بأنشطة خارجية، بما في ذلك المشاركة في عضويات المجالس، والنشر الخارجي، والعمل خارج المنظمة لبعض الوقت، مثل العمل العرضي بالتدريس الجامعي. ويقوم المكتب بدراسة الأنشطة الخارجية المقترحة للتأكد من أن النشاط المعني لا يتعارض مع التزامات الموظف الطالب المتعلقة بالاستقلالية والحياد والولاء للبرنامج الإنمائي، ولا ينعكس سلبا على البرنامج. وبملاحظة أن إجراء تقديم الطلب هو إجراء وراقي حتى الآن، فقد بدأ المكتب في عام 2019 التعاون مع المكتب التنفيذي

للبرنامج الإنمائي بشأن وضع نظام إلكتروني لتقديم الطلبات المتعلقة بالأنشطة الخارجية، وهذا النظام من شأنه أن يعزز أوجه الكفاءة في عملية تقديم الطلبات واستعراضها بما يتماشى مع جهود المكتب للاستمرار في الأخذ بالنهج الابتكاري وتبسيط الخدمات والعمليات المتعلقة بالأخلاقيات.

51 - وإذا كانت الزيادة السنوية في الطلب على المشورة في مجال الأخلاقيات نتيجة لبرنامج التدريب والتوعية الاستباقي الذي ينفذه المكتب، فإنها تعكس أيضا بشكل إيجابي مستوى فهم موظفي البرنامج الإنمائي ومبادرتهم بالفعل إلى التماس الدعم من مكتب الأخلاقيات في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات. وقد ساعدت المجموعة الواسعة من المبادرات المتعلقة بالأخلاقيات التي قام بها المكتب على جعل المكتب موردا قيما ومعترفا به لتقديم التوجيه بشأن الشواغل المتعلقة بالأخلاقيات، وعززت سبل منع وتجنب الأعمال أو التصرفات التي تتعارض مع مصالح البرنامج الإنمائي.

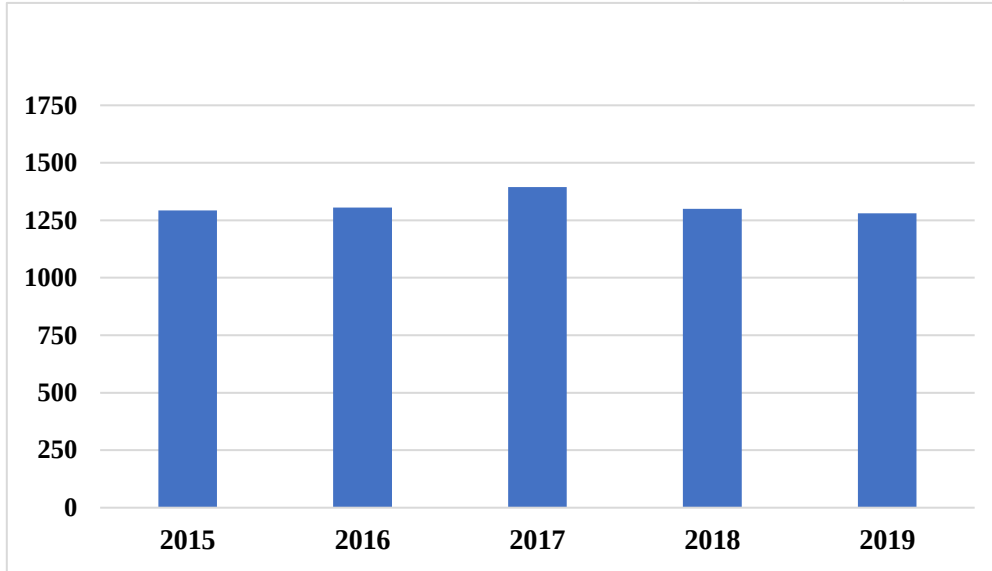
دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2018 (التي قُدمت في عام 2019)

52 - يهدف برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي للبرنامج الإنمائي، الذي يديره مكتب الأخلاقيات، إلى تحديد تضارب المصالح بين الممتلكات الشخصية لمقدمي الإقرارات ومصالحهم وانتفاءاتهم وواجباتهم والتزاماتهم في البرنامج الإنمائي، ويهدف إلى التعامل مع ذلك التضارب وإزالته. ويسعى البرنامج، الذي ينطبق على جميع الموظفين برتبة مد-1 وما فوقها وعلى الموظفين الذين تشمل واجباتهم الرئيسية شؤون المشتريات والاستثمار، إلى ضمان ألا يكون هناك تداخل، أو تصور وجود تداخل، بين المصالح الخاصة وعملية صنع القرار الرسمي، وبالتالي تعزيز الشفافية المؤسسية وثقة الجمهور. وعند اختتام عملية استعراض بيانات برنامج إقرارات الذمة المالية، يختار المكتب مجموعة فرعية من مقدمي الإقرارات للمشاركة في عملية تحقق منفصلة للمصادقة على دقة واكتمال بياناتهم.

53 - وفي عام 2019، أجرى المكتب عملية إقرارات الذمة المالية السنوية الثالثة عشرة، التي تغطي سنة المعاملات 2018. واتساقا مع عدد مقدمي الإقرارات خلال دورات تقديم الإقرارات الأخيرة، شارك 1 276 من مقدمي الإقرارات في البرنامج (الشكل 4). وبينما يستعين عدد من مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بمصادر خارجية لاستعراض بيانات مقدمي الإقرارات، فقد استمر المكتب في اتباع ممارسته المتمثلة في الاستعراض المباشر لجميع البيانات المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية. وهذا النهج لا يحقق وفورات كبيرة في التكاليف للمنظمة فحسب، بل يكفل أيضا أن تستفيد عملية الاستعراض من خبرة المكتب الكاملة في مجال المخاطر المتعلقة بتضارب المصالح في سياق البرنامج الإنمائي. وكما هو الحال في دورات تقديم الإقرارات السابقة، حقق البرنامج معدل امتثال نسبته 100 في المائة.

الشكل 4

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2015 إلى عام 2019



54 - وفيما يتعلق بالعملية، شرع المكتب في إجراء استعراضات لبيانات برنامج إقرارات الذمة المالية وقت استلامها، مما أتاح المتابعة الفورية لمقدمي الإقرارات وتيسير تعجيل تقديم التوجيه لمقدمي الإقرارات بشأن الإجراءات المطلوبة للحد من مخاطر تضارب المصالح أو معالجة حالات تضارب المصالح المحددة.

استعراض البيانات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح

55 - استعرض مكتب الأخلاقيات الإقرارات المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية باتباع نهج من ثلاث خطوات. أولاً، فحصت الإقرارات للتأكد من أنها تتضمن معلومات كاملة، مع إجراء متابعة لمقدمي الإقرارات في حالات عدم اكتمال المعلومات أو عدم وضوحها. وثانياً، نظر في الممتلكات المعلنة، مثل أسهم الشركات، في ضوء بيانات أي مورد يعمل مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو أي علاقة أخرى مع الكيان المعني. وثالثاً، قُيِّمت الانتسابات والأنشطة الخارجية المعلنة في ضوء الضوابط والالتزامات المعمول بها الواردة في قواعد النظام الإداري للموظفين والسياسات ذات الصلة. ومع أخذ المهام الرسمية المسندة إلى مقدم الإقرار المعني ومركز عمله في الاعتبار، أُجريت كافة الاستعراضات بغرض تحديد حالات تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل، والقيام، في حال اكتشاف تلك الحالات، بتقديم مشورة تصحيحية أو استباقية بشأنها.

56 - وفي إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، يتعين على مقدمي الإقرارات المشاركين الإبلاغ عن جميع الأصول والممتلكات المالية التي تبلغ قيمتها 10 000 دولار فما فوق، والتي تعود إليهم وإلى أزواجهم/شركائهم وأولادهم المعالين. وحتى عام 2019، كان مقدمو الإقرارات الذين أبلغوا بأنهم ليس لديهم، أو لدى أفراد أسرهم، أصول تبلغ قيمتها 10 000 دولار أو أكثر، أو انتسابات تتصل بعمل البرنامج الإنمائي، قد تلقوا إبراءً تلقائياً للذمة عن طريق النظام الإلكتروني لبرنامج إقرارات الذمة المالية. وكان معظم مقدمي الإقرارات الذين "ليس لديهم معاملات" في سياق برنامج إقرارات الذمة المالية من موظفي البرنامج الإنمائي المحليين.

57 - وفي عام 2018، علم مكتب الأخلاقيات، من خلال عملية التحقق التي أجراها في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، أن عدداً من مقدمي الإقرارات الذين لم يبلغوا عن أي بنود وتلقوا إبراءً تلقائياً للذمة، لديهم في الواقع أصول وانتسابات تتطلب الإعلان عنها. ولمعالجة هذه الحالة، قام المكتب في عام 2019 بتنقيح النظام الإلكتروني لبرنامج إقرارات الذمة المالية، بحيث لم تعد تصدر إبراءات الذمة التلقائية. وبدلاً من ذلك، تلقى جميع مقدمي الإقرارات الذين شاركوا في العملية التي أجريت في عام 2019، والذين ادعوا في إقراراتهم المقدمة أنه ليس لديهم ممتلكات أو انتسابات يمكن الإبلاغ عنها، رسالة بريد إلكتروني لأغراض المتابعة تُلزمهم بتقديم تأكيد خطي لدقة إقراراتهم. وأُبلغ أيضاً مقدمو الإقرارات الذين ليس لديهم ممتلكات معلنة بأن عدم الإعلان عمداً عن الممتلكات التي يمكن الإبلاغ عنها يشكل انتهاكاً للالتزامات التي تقع على عاتق مقدمي الإقرارات. وفي حال قيام أحد مقدمي الإقرارات الذين "ليس لديهم معاملات" بإبلاغ المكتب في وقت لاحق بأنه قصّر، دون قصد، في الإبلاغ عن معلومات دقيقة، يعاد فتح إقراره ويُلزم بإعادة تقديمه.

58 - ونتيجة لشرط التأكيد الجديد هذا، طلب 53 من مقدمي الإقرارات، الذين قدموا في البداية إقرارات يجزمون فيها بأن ليس لديهم ممتلكات ذات صلة، إعادة فتح إقراراتهم حتى يتسنى لهم الإبلاغ بدقة عن المعلومات المطلوبة. وكان السبب الرئيسي الذي قدمه مقدمو الإقرارات الذين لم يبلغوا في البداية عن معلومات إلزامية هو أنهم لم يفهموا تماماً نطاق الأصناف والانتسابات التي يجب الكشف عنها في إطار البرنامج. وبالنظر إلى أن نسبة كبيرة من هؤلاء الأفراد الـ 53 قد شاركوا سابقاً في برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي كمقدمي إقرارات "ليس لديهم معاملات"، يرى المكتب أن العديد منهم لم يبذل ببساطة العناية الكافية لدى استعراض وتحديث إقراراتهم المقدمة سنوياً. وفي الوقت الحالي، سيصبح الشرط الذي يقضي بأن يقدم جميع مقدمي الإقرارات الذين "ليس لديهم معاملات" تأكيداً خطياً لدقة إقراراتهم المقدمة، سمةً دائمةً من سمات نظام الإبلاغ الإلكتروني لبرنامج إقرارات الذمة المالية.

59 - وتعزيزاً لبرنامج إقرارات الذمة المالية، وسعياً لجعله آلية أقوى وأشمل لتحديد تضارب المصالح، وضع المكتب في عام 2018 أسئلة إضافية لمقدمي الإقرارات تتعلق بالانتسابات والعلاقات التي يمكن أن تؤثر، أو يُنظر إليها على أنها تؤثر، على عملية اتخاذ القرار الرسمية. ونتيجةً للمعلومات الإضافية التي تم الحصول عليها من خلال هذه الأسئلة، قدم المكتب في عام 2018 المشورة بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية إلى عدد قياسي من مقدمي الإقرارات بلغ 152 فرداً، أي بنسبة 11 في المائة من العدد الإجمالي لمقدمي الإقرارات. وفي المقابل، قدم المكتب المشورة إلى عدد من مقدمي الإقرارات بلغ متوسطه 59 فرداً سنوياً على مدار دورات تقديم الإقرارات في الفترة 2014-2017.

60 - وحفاظاً على هذه الزيادة الكبيرة في معدل تقديم المشورة بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية، قدم المكتب المشورة إلى 182 من مقدمي الإقرارات في عام 2019 (14 في المائة من إجمالي عدد مقدمي الإقرارات). وفي حين كانت إحدى هذه الحالات تنطوي على تضارب ظاهر في المصالح تم علاجه في وقت لاحق من خلال تقديم المكتب المشورة المناسبة، قدم المكتب مشورة استباقية إلى مقدمي الإقرارات الـ 181 الآخرين للحد من تضارب المصالح المحتمل بما يتيح إمكانية تجنب تضارب المصالح الفعلي. وكما هو الحال في الدورات السابقة، كانت نسبة كبيرة من الحالات التي قدمت فيها مشورة استباقية تتعلق بموظفي البرنامج الإنمائي الذين يعمل أفراد أسرهم في وكالات حكومية أو منظمات غير حكومية أو مع موردين محتملين للبرنامج الإنمائي. وتبرهن الزيادة الملحوظة في معدل تقديم المشورة على فائدة توسيع نطاق أسئلة برنامج إقرارات الذمة المالية، ومن شأنها تحديد مجالات المخاطر التي لم تعالج من قبل والتعامل معها.

التحقق من الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية

61 - يعد التحقق من دقة واكتمال المعلومات التي يقدمها مقدمو الإقرارات جزءاً لا يتجزأ من برنامج إقرارات الذمة المالية. وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2019، اختار المكتب عشوائياً 40 من مقدمي الإقرارات لأغراض التحقق، مع مراعاة مركز عمل مقدم الإقرار ورتبته وجنسه. وبعد تقديم دعم مكتبي مكثف إلى هذه المجموعة المختارة من مقدمي الإقرارات، أكمل جميع المشاركين عملية تقديم وثائق التحقق المتعلقة بأطراف ثالثة المطلوبة منهم، وتم بالتالي الحفاظ على سجل عملية التحقق عند مستوى الامتثال الكامل.

هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

62 - يدير مكتب الأخلاقيات سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام ("حماية المبلغين عن المخالفات")، التي تنطبق على أصحاب عقود البرنامج الإنمائي الذين يزعمون أنهم تعرضوا لإجراءات انتقامية ضارة نتيجة لإبلاغهم، على النحو الواجب، عن سوء سلوك أو بسبب تعاونهم مع عملية تحقيق أو مراجعة حسابات رسمية (يشار إليها في إطار سياسة البرنامج الإنمائي باسم "الأنشطة المشمولة بالحماية"). وتهدف سياسة البرنامج الإنمائي، من خلال تعزيز التزام موظفي البرنامج الإنمائي بالإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التحقيق/مراجعة الحسابات، إلى تعزيز قدرة البرنامج الإنمائي على التحقيق الفعال في السلوك الذي يمكن، إذا ترك دون معالجة، أن يلحق ضرراً كبيراً بعمليات البرنامج الإنمائي وسمعته، ومعالجة هذا السلوك.

63 - ووفقاً لسياسة البرنامج الإنمائي، يتلقى المكتب شكاوى تتعلق بالانتقام ويجري تقييمات أولية لتحديد ما إذا كان الطرف المشتكي قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كان هذا النشاط المشمول بالحماية عاملاً مساهماً في التسبب في الانتقام المزعوم. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات ثبوت دعوى ظاهرة الوجهة للانتقام، تحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي لكي يحقق فيها. ويبتّ مكتب الأخلاقيات في دعوى الانتقام بصورة نهائية بعد أن يتلقى تقرير التحقيق ومواد الإثبات ذات الصلة من مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ويستعرضهما استعراضاً مستقلاً.

64 - وفي عام 2019، تلقى مكتب الأخلاقيات 47 استفساراً تتعلق بالحماية من الانتقام. وتعلق 35 من هذه الاستفسارات بما يلي: (أ) طلبات من موظفي البرنامج الإنمائي ومن مصادر غير تابعة للأمم المتحدة للحصول على المعلومات والمشورة فيما يتعلق بسياسة البرنامج الإنمائي؛ (ب) طلبات من مكاتب الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة للحصول على المشورة بشأن حالات محددة للحماية من الانتقام. وعلى سبيل المقارنة، تلقى المكتب ما متوسطه 31 استفساراً بشأن الحصول على المعلومات والمشورة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام على مدار دورات الإبلاغ الثلاث السابقة.

65 - وبالإضافة إلى تقديم المشورة العامة بشأن محتوى سياسة البرنامج الإنمائي وإمكانية تطبيقها، أhal المكتب موظفي البرنامج الإنمائي الذين أثاروا شواغل متعلقة بالانتقام في مكان العمل وغير مشمولة بالسياسة إلى مكاتب مختصة أخرى، منها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وحفاظاً على سياسة الباب المفتوح، أبلغ

المكتب هؤلاء الموظفين بأنه يمكنهم العودة إلى المكتب في أي وقت لتقديم معلومات مستكملة أو التماس توجيهات إضافية.

66 - ومن بين الاستفسارات الـ 47 الواردة بشأن الحماية من الانتقام، كان هناك 12 استفساراً بمثابة ادعاءات رسمية تتعلق بالانتقام. ويمثل ذلك زيادة ملحوظة في عدد الشكاوى الواردة المتعلقة بالانتقام مقارنةً بدورات الإبلاغ السابقة. وتجدر الإشارة إلى أن المكتب تلقى شكاويين في عام 2018، وثلاث شكاوى في عام 2017، وشكاويين في عام 2016.

67 - وفي حين أن الغالبية العظمى من الشكاوى الواردة في الدورات السابقة قد وردت من موظفي البرنامج الإنمائي العاملين في مكاتب تابعة للبرنامج، وردت ثمان شكاوى، من أصل 12 شكاوى واردة في عام 2019، من أفراد أصحاب عقود يديرها البرنامج الإنمائي ويعملون في مكاتب غير تابعة للبرنامج الإنمائي. وشملت هذه المكاتب مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ومكتب منسق مقيم. وفي حين أن الخدمة التي يقدمها هؤلاء الأفراد بموجب عقود يديرها البرنامج الإنمائي تقتصر على المكتب غير التابع للبرنامج الإنمائي الذي يعملون فيه، يتعين على البرنامج الإنمائي معالجة أي منازعات تتعلق بتلك الخدمة. وعلى هذا النحو، إذا قدم فرد يعمل في مكتب تابع للأمانة العامة للأمم المتحدة بموجب عقد يديره البرنامج الإنمائي ادعاءً يتعلق بالانتقام في حق موظفين يعملون في هذا المكتب التابع للأمانة العامة الذي يعمل فيه، يتعين على مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي (وليس التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة) القيام باستعراض الشكاوى. وبالإشارة إلى أن سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام تنص على أن تتعاون مكاتب البرنامج الإنمائي ويتعاون موظفوه مع مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي في سياق استعراضاته التي يجريها بشأن الحماية من الانتقام، فإنه يجب على المكتب أن يعتمد على التعاون بحسن نية لدى تعامله مع المكاتب غير التابعة للبرنامج الإنمائي، الأمر الذي لا يتحقق دائماً. ومما يشكل مزيداً من التعقيد فيما يتعلق بالاختصاص أنه عند معالجة الشكاوى المتعلقة بالانتقام الواردة من أصحاب عقود البرنامج الإنمائي الذين يعملون في مكاتب غير تابعة للبرنامج الإنمائي، فإن أي موضوع يتعلق بالتحقيق في وقوع انتقام في مكتب غير تابع للبرنامج الإنمائي، لا يقع ضمن اختصاص مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، وإنما يتم تناوله في إطار سلطة التحقيق في المكتب المعني غير التابع للبرنامج الإنمائي. وفي حال توصل مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي إلى حالة انتقام ظاهرة الواجهة، يلزم عندئذ وضع ترتيبات مع سلطة التحقيق في المكتب غير التابع للبرنامج الإنمائي لكي تقبل إحالة التحقيق من مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي. وبالمثل، إذا سعى المكتب إلى إصدار توصية باتخاذ تدابير للحماية من الانتقام، يتعين على المكتب أن يعتمد على حسن نية إدارة المكتب غير التابع للبرنامج الإنمائي من أجل تنفيذ التوصية.

68 - ومن بين الشكاوى الـ 12 الواردة المتعلقة بالانتقام، وردت أربع شكاوى فقط من موظفي البرنامج الإنمائي العاملين في مكاتب تابعة للبرنامج الإنمائي. وكما هو مبين، فإن هذا العدد من الشكاوى المقدمة من موظفي البرنامج الإنمائي يتسق إلى حد كبير مع دورات الإبلاغ السابقة.

69 - وأجرى المكتب تقييمات أولية شاملة لجميع الشكاوى الواردة، تضمنت إجراء استعراضات للوثائق المقدمة المتعلقة بالحالات، ومقابلات مع المشتكين، ومتابعة مع مصادر المعلومات الأخرى ذات الصلة، بناءً على إذن من المشتكين. وبالنسبة للشكاوى الـ 12 الواردة، قرر المكتب أنه لم تثبت في ثمان شكاوى

منها دعاوى ظاهرة الوجهة تتعلق بالانتقام. وفي حالة واحدة من الحالات الأخرى، تخطى المشتكي عن شكواه بعد عجزه عن تزويد المكتب بمعلومات إضافية مطلوبة بشأن الحالة. وبالنسبة للشكاوى التي لم تثبت فيها دعاوى ظاهرة الوجهة تتعلق بالانتقام، تضمنت الأسباب التي أفضت إلى ذلك ما يلي: أن المشتكي لم يمارس نشاطاً مشمولاً بالحماية؛ وأن العمل الانتقامي المزعوم قد وقع قبل ممارسة المشتكي للنشاط المشمول بالحماية؛ وأن المشتكي أثار مساراً مستمراً من المضايقات المزعومة التي كانت موجودة بوضوح قبل نشاطه المشمول بالحماية وبمعزل عنه، بوصفه انتقاماً؛ وأن المواد التي قدمها المشتكي لم تتضمن أي معلومات أو أدلة تشير إلى أن العمل الانتقامي المزعوم مرتبط بنشاطه المشمول بالحماية (وفي هذه الحالات، وبدلاً من ذلك، فإن الأدلة التي استعرضها المكتب وحصل عليها أكدت المبررات التشغيلية المشروعة لاتخاذ الإجراء أو القرار المطعون فيه). وفي حالة عدم ثبوت دعوى ظاهرة الوجهة تتعلق بالانتقام، يبلغ المكتب المشتكين بآليات انتصاف داخلية مناسبة أخرى لمعالجة الشواغل المتعلقة بأماكن العمل التي أثاروها.

70 - وفي حين قرر مكتب الأخلاقيات ثبوت دعاوى ظاهرة الوجهة تتعلق بالانتقام بالنسبة لثلاث شكاوى، فإن دعوى واحدة فقط من هذه الدعاوى قد وردت من مكتب تابع للبرنامج الإنمائي. وكانت الدعوى الواردة من المكتب التابع للبرنامج الإنمائي تتعلق بمشتكى ادعى أنه تلقى تقييماً سلبياً للداء وتوصية بتمديد العقد لفترة محدودة من المشرف عليه نتيجة قيامه في وقت سابق بتقديم شكوى تتعلق بالمضايقة في حق ذلك الفرد. وفي حين أحال المكتب المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، غادر لاحقاً كل من المشتكي وهذا الشخص البرنامج الإنمائي قبل بدء تحقيق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات لأسباب لا علاقة لها بالمسألة على الإطلاق. وأغلق التحقيق بناء على ذلك.

71 - وتتعلق الدعوى الثانية الظاهرة الوجهة بمشتكى ادعى تعرضه للتهميش في المكتب على سبيل الانتقام، ولديه مخاوف مشروعة من عدم تجديد عقده، بعد تعاونه مع تحقيق مع المشرف عليه بشأن مضايقات وإساءة استعمال للسلطة. ووفقاً للممارسة المعتادة لمكتب الأخلاقيات، عندما يقرر المكتب ثبوت دعوى ظاهرة الوجهة تتعلق بالانتقام، فإنه يتشاور مع المشتكي بشأن هذا الاستنتاج وبنقاش معه تدابير الحماية المؤقتة الممكنة قبل إحالة المسألة إلى التحقيق. وفي الدعوى المشار إليها، أبلغ المشتكي المكتب أثناء المشاورات السابقة للإحالة بأنه لم يرغب في مواصلة متابعة المسألة في ذلك الوقت لأن عقده قد تم تجديده للتو. وفي حين أبلغ المكتب المشتكي بأنه سيبقي المسألة مفتوحة وسيظل مستعداً لإجراء مزيد من المناقشات، فإن المشتكي لم يعد إلى المكتب بعد ذلك.

72 - أما الحالة الثالثة فتتعلق بمشتكى ادعى أن المشرف عليه قد جرده من مسؤوليات العمل بعد الإبلاغ عن مضايقات مزعومة ضد هذا الشخص. وفي حين استنتج مكتب الأخلاقيات دعوى ظاهرة الوجهة تتعلق بالانتقام، أذن المشتكي للمكتب بالتشاور أولاً مع الإدارة العليا للمؤسسة التي يعمل فيها ومع مكتب أمين المظالم لاستكشاف السبل الممكنة للتوصل إلى تسوية لدعواه بالوسائل غير الرسمية (نتيجة سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام للمشتكين خيار السعي إلى إيجاد تسوية بالوسائل غير الرسمية من خلال مكتب أمين المظالم لمعالجة ما يثيرونه من شواغل). ولا يزال المشتكي يتواصل مع أمين المظالم.

73 - ويجوز لأي مشتكى يدعي تعرضه للانتقام ويسعى إلى الطعن في استنتاج مكتب الأخلاقيات الذي يفيد بأنه "لا توجد دعوى ظاهرة الوجهة" تتعلق بالانتقام أن يحيل المسألة إلى رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لإجراء استعراض مستقل بشأنها. وفي عام 2019، طعن أربعة مشتكين في الاستنتاج الوارد

المكتب الذي يفيد بعدم وجود دعاوى ظاهرة الواجهة لإعادة النظر فيه. وفي حين كانت إحدى هذه الحالات تعود إلى عام 2018، كانت الحالات الثلاث الأخرى ضمن الثمانية دعاوى التي خلص فيها المكتب إلى استنتاج يفيد بعدم وجود دعاوى ظاهرة الواجهة في عام 2019. وأيد رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات استنتاجات المكتب بعدم وجود دعاوى ظاهرة الواجهة في الحالات الأربع جميعها.

74 - وبالنظر إلى أن غالبية الشكاوى المتعلقة بالانتقام التي وردت في عام 2019 شملت شكاوى أولية تتعلق بالمضايقة قدمت ضد مشرفين، تليها منازعات متصلة بالعقود، يرى مكتب الأخلاقيات أن سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام يستخدمها العديد من أصحاب عقود البرنامج الإنمائي كألية لتسوية المنازعات في العمل بهدف التصدي للنزاعات في أماكن العمل والطنن في قرارات التوظيف. وفي هذا الصدد، وبالإضافة إلى تقديم طلبات الحماية من الانتقام، فإن هؤلاء المشتكين كثيرا ما يميلون، بالتزامن مع ذلك، إلى الاستفادة من آليات الانتصاف الأخرى المتاحة، مثل طلبات التقييم الإداري والطلبات المقدمة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وبالإشارة إلى أن القصد الأصلي من حماية المبلغين عن المخالفات داخل الأمم المتحدة هو التشجيع على الإبلاغ عن السلوك الضار بمصالح المنظمة وعملياتها (مثل الغش والفساد)، ومع التأكيد أيضا على أن مكاتب الأخلاقيات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة تبلغ عن تجارب مماثلة لتجارب مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي فيما يتعلق باستخدام الموظفين لسياسات الحماية من الانتقام كألية تظلم عامة، لا تزال هذه المسألة تناقش في إطار فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

75 - وبالنظر إلى أن الإبلاغ عن المخالفات بشأن المسائل الخطيرة المتصلة بالمصلحة العامة ونزاهة المنظمة يعزز في نهاية المطاف قدرة المنظمة على الانتصاف والمساءلة على صعيد المؤسسة، فإن مكتب الأخلاقيات يواصل الدعوة بقوة إلى إرساء ثقافة قوامها عدم السكوت عن الخطأ داخل البرنامج الإنمائي، كعنصر أساسي لتحديد وإدارة ومعالجة المخاطر التشغيلية ومخاطر الإضرار بالسمعة.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

76 - واصل مدير مكتب الأخلاقيات مشاركته في الاجتماعات الشهرية التي يعقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي يتألف من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديق المنظمة وبرامجها ورؤسائه مدير مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات المتعلقة بالأخلاقيات، وبالتشاور بشأن المسائل المعقدة المتعلقة بالأخلاقيات التي لها آثار على نطاق المنظمة. وبالإضافة إلى قيام مدير مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة بتزويد الفريق بخبرته في مجال الأخلاقيات في القطاعين العام والخاص، أجرى المدير استعراضين للاستنتاجات المطعون فيها التي خلص إليها مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة بشأن الحماية من الانتقام، بصفته رئيساً مناوبا مؤقتاً للفريق.

77 - وظل المدير أيضا عضواً عاملاً في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تتألف من موظفي الأخلاقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة إليها والمؤسسات المالية الدولية. وحضر المدير الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في ميونيخ، ألمانيا، في تموز/يوليه 2019، وشارك في حلقة نقاش تناولت السلوك المتحضر والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وطوال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل فرادى أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التماس توجيهات المكتب بشأن طائفة من المسائل المتعلقة بالأخلاقيات.

خامسا - التوصيات المقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

78 - طلب المجلس التنفيذي، في قراره 24/2011، إلى مكتب الأخلاقيات أن يقدم توصيات إلى الإدارة بشأن تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وكما ذكر، حدد المكتب في عام 2019 الشواغل المثارة بشأن السياسة الإطارية للبرنامج الإنمائي للتوظيف والاختيار وسياساته المتعلقة بالإجازات الخاصة. وبالنظر إلى أن إدارة البرنامج الإنمائي قد التزمت بمعالجة الشواغل التي أثارها المكتب بشأن السياستين، وبالإشارة إلى أن قيادة المنظمة تواصل تقديم الدعم الكامل لجهود المكتب الرامية إلى إدماج الأخلاقيات في عملية صنع القرار والعمليات التي يقوم بها البرنامج الإنمائي، لم يصدر المكتب أي توصيات للإدارة بالنسبة للفترة المشمولة بالتقرير لعام 2019.

سادسا - الخلاصة

79 - في عام 2019، واصل مكتب الأخلاقيات تعزيز القيمة العملية للأخلاقيات في أداء العمل، مع التشديد على أن مراعاة البعد الأخلاقي في السلوك واتخاذ القرارات أمر أساسي لسلامة وفعالية عمليات البرنامج الإنمائي وبرامجه. ويظل المكتب، بوصفه موردا مستقلا وسريا ومحايذا، ملتزما بوضع مبادرات جذابة في مجال الأخلاقيات وإسداء مشورة مستتيرة تغطي دائما في الوقت المناسب وتكون باستمرار موثوقة بها وقابلة للتنفيذ في الواقع. وكنتيجة مباشرة لأعمال المكتب الواسعة النطاق في مجال التواصل والتوعية وخدماته الاستشارية الجيدة، تسعى قيادة البرنامج الإنمائي وموظفوه باستمرار إلى الحصول على مشورة المكتب قبل اتخاذ الإجراءات أو القرارات، لتفادي العواقب غير المقصودة أو غير المتوقعة التي يمكن أن يكون لها أثر ضار على سمعة البرنامج الإنمائي ومكانته. ويواصل المكتب، وفقا لذلك، إرساء وتوطيد علاقاته التعاونية مع موظفي البرنامج الإنمائي ومكاتبه في جميع أنحاء العالم، مسترشدا في ذلك بالمصالح الفضلى للمنظمة. ونتيجة لهذا العمل المتواصل، لا يزال المكتب يشهد تزايدا، في كل عام عن العام السابق، في طلبات الحصول على خدماته، بما في ذلك طلبات التوجيه وطلبات التدريب في مجال الأخلاقيات.

80 - ومن خلال اضطلاع المكتب بطائفة واسعة من الأنشطة في مجال الأخلاقيات، واتصاله المباشر مع موظفي البرنامج الإنمائي ومكاتبه، حافظ المكتب على دوره الحاسم في تعزيز ودعم ثقافة قوامها النزاهة والمساءلة في البرنامج الإنمائي. والتزاما منه بمساعدة المنظمة في منع المخاطر الأخلاقية والمخاطر المتعلقة بالسمعة والحد منها وإدارتها، يظل المكتب شريكا مؤسسيا رئيسيا في حماية مصالح البرنامج الإنمائي ومصداقيته.