

Distr.: General
15 April 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 والامتثال التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2019

تقرير مكتب الأخلاقيات والامتثال

موجز

يقدم الموظف المعني بالأخلاقيات والامتثال بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع هذا التقرير سنوياً إلى المديرية التنفيذية. ومن ثم يُقدّم التقرير إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية، عملاً بقرار المجلس رقم 17/2010.

واستعرض أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مشروع التقرير في آذار/مارس 2020، عملاً بالفقرة 4-5 من الوثيقة المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة). واستعرضت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مشروع التقرير في اجتماعها المعقود في 25 آذار/مارس 2020. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2019 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.

وهذا هو التقرير السنوي الحادي عشر الذي يقدمه مكتب الأخلاقيات والامتثال (مكتب الأخلاقيات سابقاً) منذ إنشائه في عام 2009.

عناصر قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على التقدم الذي أحرزه مكتب الأخلاقيات والامتثال التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في تعزيز ثقافة الأخلاقيات في المكتب.



المحتويات

الصفحة	الفصل
3	أولا - مقدمة
4	ثانيا - التقرير عن أنشطة عام 2019
6	ألف - الحماية من الانتقام
10	باء - وضع السياسات والمعايير
11	جيم - التدريب والتوعية
13	دال - برنامج إقرارات الذمة المالية
15	هاء - المشورة والإرشاد
17	واو - أنشطة أخرى
18	ثالثا - تطوير مكتب الأخلاقيات والامتثال، 2019-2020
19	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

أولا - مقدمة

1 - يقدّم هذا التقرير وفقا لقرار المجلس التنفيذي 17/2010 ويغطي أنشطة مكتب الأخلاقيات والامتثال التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2019. ويقدم التقرير إلى المديرية التنفيذية لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

2 - وقد أنشئ المكتب في عام 2009 عملا بنشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، بصيغتها المعدلة. والمكتب، الذي يوجد مقره في كوينهاغن، يقدم الدعم في مجال الأخلاقيات والامتثال لموظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على الصعيد العالمي في جميع عملياته في أكثر من 80 بلدا (حوالي 4 750 عملية في عام 2019).

3 - وعملا بالنشرة، تتمثل ولاية المكتب في "عرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي". وبموجب النشرة، تقع على عاتق المكتب مسؤولية محددة عما يلي:

- (أ) وضع المعايير، والتدريب والتتقيف بمسائل الأخلاقيات؛
- (ب) إتاحة التوجيه للإدارة لضمان تعزيز قواعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع لمعايير النزاهة؛
- (ج) إبداء المشورة والتوجيه السريعين للموظفين بشأن الأخلاقيات؛
- (د) التوعية بالمعايير الأخلاقية والسلوك المتوقع؛
- (هـ) إدارة سياسة الحماية من الانتقام المعمول بها في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع؛
- (و) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

4 - وبالإضافة إلى ذلك، يعمل كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال، الذي يرأس المكتب، بصفته عضوا في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من أجل دعم وضع معايير الأخلاقيات واتساق السياسات داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة وغيرها من الأجهزة والبرامج التي تدار بصورة مستقلة. ويشارك المكتب أيضا في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف من أجل تبادل المعلومات والتعاون بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك مع سائر المؤسسات الحكومية الدولية المتعددة الأطراف.

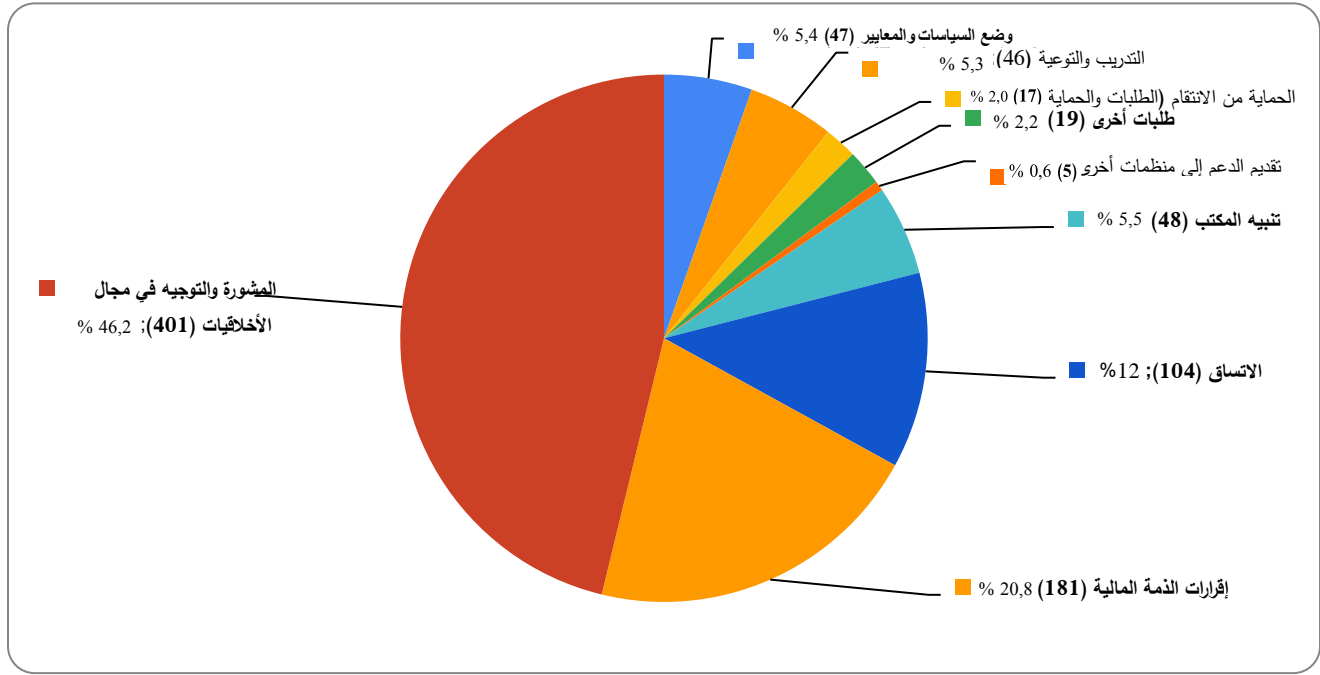
5 - وفي 27 كانون الأول/ديسمبر 2018، عقدت قيادة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع العزم على توسيع نطاق تركيز مكتب الأخلاقيات (كما كان يسمى آنذاك) ليشمل الامتثال. وعلى وجه الخصوص، فإن المكتب مكلف الآن بتنفيذ إطار لكفالة ملاءمة السياسات والإجراءات للغرض المنشود منها والامتثال لها ماديا وبالحفاظ على ذلك الإطار. ويرحب المكتب بهذا القرار لأنه يمكّن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، من خلال العمل مع المكتب وبالتعاون مع الإدارة، من مواصلة تعزيز ثقافة النزاهة، وكفالة تبوؤ الأخلاقيات ما يناسبها من مكانة داخل المنظمة والتصدي لما يواجهه حاليا من تحديات أخلاقية، والتحفيز على تحقيق مستويات أعلى من المساءلة. ويواصل المكتب، حتى مع توسيع نطاق الدور المنوط به، العمل باستقلالية ونزاهة وسرية، على النحو المنصوص عليه في النشرة. وبالإضافة إلى ذلك، ففي عام 2019، وتنفيذا للقرار الذي اتخذته المديرية التنفيذية في منتصف عام 2018 بزيادة الموارد المخصصة للبرنامج،

وظّف مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مديرا جديدا لقيادة المكتب. وانضم المدير، المشار إليه في المسمى الوظيفي الموحد بكبير موظفي الأخلاقيات والامتثال، إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في آب/أغسطس 2019.

6 - وبوجه عام، يمثل عام 2019 محطة تاريخية من حيث النهج الذي يتبعه مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في مجال الأخلاقيات، حيث اتخذت المنظمة قرارا واضحا بكفالة أن يكون لديها برنامج قوي للأخلاقيات والامتثال، سيددد ويطور على نحو استباقي استراتيجيات التخفيف من حدة المخاطر الأخلاقية الرئيسية التي تواجهها المنظمة اليوم. ويستند هذا الاعتراف من جانب قيادة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إلى الفهم المتمثل في كون إنجاز عمل المكتب بطريقة أخلاقية هو الشيء الصحيح الذي ينبغي القيام به وهو، في الوقت نفسه، حيوي للحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة واستمرار العلاقات معهم. وفي سياق تطوير المكتب عمله في أفق عام 2020، سيوسع نطاق تركيزه ليشمل مسائل النزاهة المؤسسية الأوسع نطاقا. ويرحب المكتب بزيادة التركيز الاستراتيجي واستثمار الوقت والموارد في المسائل الأخلاقية، ويعرب عن امتنانه للدعم الذي يمدّه به فريق القيادة العليا لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، فهو أمر بالغ الأهمية لضمان نجاح البرنامج.

ثانيا - التقرير عن أنشطة عام 2019

7 - في عام 2019، واصل المكتب تقديم خدمات في طائفة واسعة من المجالات، على النحو المبين في الشكل 1. وشملت الأنشطة البارزة في النصف الأول من عام 2019 زيادة في إسداء المشورة في مجال الأخلاقيات، مع استفادة المكتب من السمعة التي اكتسبها باعتباره مصدرا للمشورة السرية القيمة؛ وتوحيد برنامجه الجديد لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح؛ والشروع في تنفيذ التدريب المحدد الأهداف بشأن المواضيع الرئيسية المتعلقة بالأخلاقيات. وعقب التحاق كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال بالخدمة، ركز المكتب تركيزا مكثفا في النصف الثاني من عام 2019 على وضع خطة عمله لمواصلة تطوير برنامج الأخلاقيات والامتثال مع زيادة التركيز على النزاهة المؤسسية. وأقام كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال علاقات عمل إيجابية مع المديرية التنفيذية وأعضاء فريق القيادة العليا، حيث حضر، بحكم منصبه، اجتماعاتهم التي تُعقد كل ثلاثة أشهر ابتغاء زيادة الوعي داخل فريق القيادة بطبيعة ما ينشأ من مسائل هامة، مع احترام استقلالية المكتب والتزاماته المتعلقة بالسرية.

توزيع طلبات الحصول على الخدمات بحسب الفئة، 2019⁽¹⁾

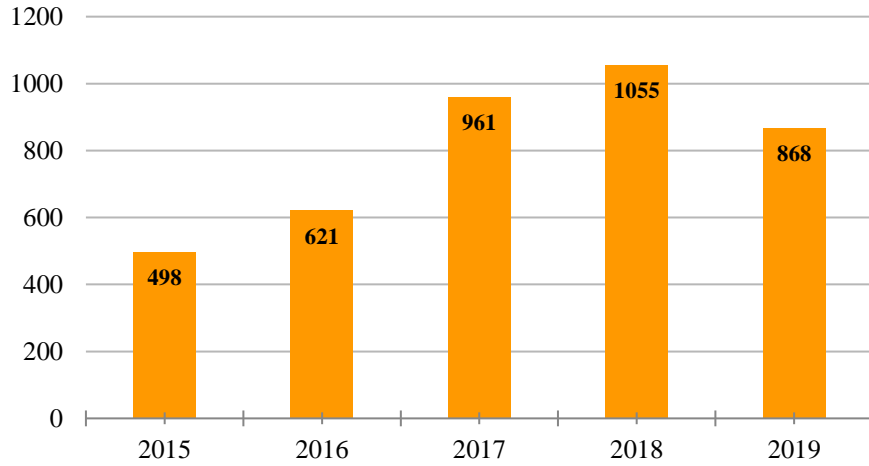
8 - سُجل في عام 2019 انخفاض طفيف في إجمالي عدد الطلبات، الذي كان في ازدياد مطرد منذ عام 2016. ففي عام 2019، عالج المكتب 868 حالة، وهو ما يمثل انخفاضاً مقارنة بعدد الحالات الواردة في عام 2018، وكان 1 055 حالة. وكما يتبين من الشكل 2، لا يزال عدد الحالات أعلى بكثير مما كان عليه في الفترة من عام 2010 إلى عام 2015، حيث كان يتراوح بين 400 و 500 حالة في السنة. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الحالات لا يقدم في حد ذاته أي إشارة إلى الوقت المستغرق في معالجة أي حالة بعينها، لأن الحالات تختلف من حيث مستويات التعقيد وعبء العمل. والأهم من ذلك أن الانخفاض في أعداد الحالات لا يتصل إلا بالجانب غير المتعلق بالمشورة من جوانب عمل المكتب. وبالمقابل، استمرت أعداد الحالات المتعلقة بمسائل المشورة في الارتفاع في عام 2019، مما يدل على استمرار الاتجاه المتعلق بثقة الموظفين في المكتب لكي يقدم لهم التوجيه بشأن المسائل الأخلاقية.

(1) مفتاح الفئات

الحماية من الانتقام: طلبات الحماية من الانتقام والخطوات الاستباقية المتخذة للحد من احتمال التعرض للانتقام.
وضع السياسات والمعايير: المبادرات المتعلقة بسياسات الأخلاقيات، والتعاون مع الوحدات الأخرى بشأن السياسات ذات الصلة، والعمل المضطلع به لتطبيق توصيات وحدة التفتيش المشتركة.
التدريب والتوعية: إعداد التدريب والتعاون بشأنه وتنفيذه؛ وإجراء الاتصالات الداخلية.
برنامج إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح: إدارة البرنامج السنوي.
الاتساق: التعاون مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وغيره من المنظمات المتعددة الأطراف وتبادل المعلومات معها.
تقديم الدعم للمنظمات الأخرى: استعراض الحماية من الانتقام وسائر القرارات التي تتخذها المنظمات الأخرى.
تنبيه المكتب: الاتصال بمكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالمسائل التي تقع خارج نطاق دوره وإحالتها إلى الجهات المعنية.

الشكل 2

مقارنة طلبات الحصول على الخدمات حسب دورة الإبلاغ: 2015-2019



9 - زاد عدد طلبات الحصول على المشورة من 343 طلبا في عام 2018 إلى 401 طلب في عام 2019. والمكتب يتلقى حاليا طلبات متزايدة للحصول على المشورة؛ حيث مثلت طلبات الحصول على المشورة 46 في المائة من مجموع الطلبات في عام 2019 (مقارنة بنحو 33 في المائة في عامي 2018 و 2017). وينعكس الطلب المتزايد على المشورة أيضا في زيادة بروز دور المكتب على النحو المبين في نتائج الاستقصاء العام للموظفين الذي أجري في عام 2019. ويعتقد المكتب أن هذا يرجع إلى تحوله التدريجي إلى العمل بشكل أكثر استباقية، وهو ما يتسنى له بفضل توسيع نطاقه ابتداء من أواخر عام 2015. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه.

10 - وكانت فننا الخدمات التي انخفضت فيهما أعداد الحالات بشكل كبير هما فئة وضع السياسات والمعايير (47 حالة في عام 2019 و 161 حالة في عام 2018) وفئة الخدمات المتعلقة بعملية برنامج إقرارات الذمة المالية (181 حالة في عام 2019 و 232 حالة في عام 2018). ويرى المكتب أن انخفاض عدد الحالات المتعلقة بوضع المعايير يعزى إلى كون وضع السياسات قد ازداد ترسُّخا في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2019، عقب التفتيح الشامل لإطار السياسات على نطاق المكتب في عامي 2017 و 2018. وتغطي فئة عملية برنامج إقرارات الذمة المالية الإجراءات المتصلة بالعملية، بما يشمل الرد على استفسارات الزملاء بشأن تقديم الإقرارات. ولعل انخفاض الحالات في هذه الفئة يعود إلى ازدياد إلمام موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ببرنامج إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح المنفَّح الذي بدأ العمل به في عام 2016.

ألف - الحماية من الانتقام

11 - يدير المكتب سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المتعلقة بالحماية من الانتقام. وهي سياسة أوجدت لحماية موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون في مراجعة الحسابات أو التحقيق أو أي نشاط آخر مآذون به من إجراءات تقصي الحقائق. وبموجب هذه السياسة، يتلقى المكتب طلبات الحماية من الانتقام ثم يجري استعراضا أوليا لتحديد

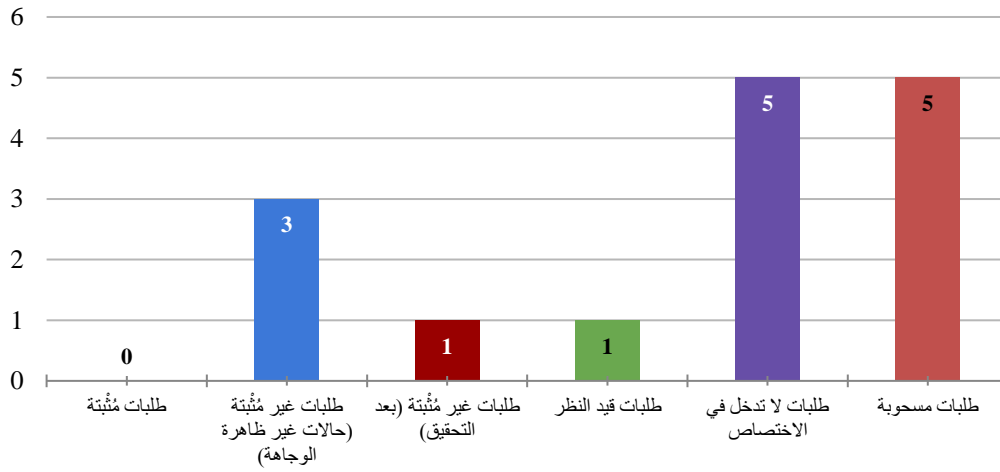
ما إذا كان المشتكي قد شارك في نشاط مشمول بالحماية، وإذا كان الأمر كذلك، تحديد ما إذا كان من المرجح أن يكون النشاط المشمول بالحماية قد أفضى إلى الانتقام المزعوم أو التهديد بالانتقام. وفي حال استنتاج المكتب وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، فإنه يحيل المسألة إلى التحقيق الرسمي، عادة إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. وفي هذه المرحلة، يجوز للمكتب أن يوصي المدير التنفيذية باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لحماية مصالح المشتكي. وعند إكمال التحقيق الرسمي، يقرر كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال ما إذا كان الانتقام قد وقع، فيقدم، عند الاقتضاء، توصيات إلى المدير التنفيذية والإدارة.

طلبات الحماية من الانتقام

12 - في عام 2019، اتصل 15 زميلا بالمكتب لطلب الحماية من الانتقام. ويبين الشكل 3 أدناه طرائق البت في هذه الطلبات الخمسة عشر. وفي كل تلك الحالات، لم يُثبت وقوع انتقام.

الشكل 3

طرائق البت في طلبات الحماية من الانتقام: 2019



13 - تشكل الطلبات الخمسة عشر الواردة في عام 2019 زيادة مقارنة بالسنوات السابقة. بيد أن المكتب لا يرى أن هذه الزيادة تدل على تنامي ثقافة الانتقام داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. بل إن ازدياد الحالات قد يعزى إلى زيادة بروز دور المكتب، كما يتضح من نتائج الاستقصاء العام للموظفين لعام 2019، الذي ترد مناقشته في الفرع جيم أدناه. وقد لاحظ المكتب وجود نمط يشير إلى أن طلبات الحماية المتعددة المقدمة في أي سنة معينة تنشأ من مكتب واحد أو تنطوي على موضوع واحد أو تكون مترابطة بطريقة ما. ويصدق ذلك على ستة طلبات (40 في المائة) من أصل 15 طلبا وردت في عام 2019 (37,5 في المائة في عام 2018، و 60 في المائة في عام 2017، و 75 في المائة في عام 2016). ويلاحظ المكتب أيضا أن ستة من الطلبات الواردة في عام 2019 تتعلق بادعاءات بالانتقام من جانب فرد واحد ليس من موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

14 - وفي حالة واحدة، خلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة فأحال المسألة إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للتحقيق فيها. وبإيجاز، ادعى المشتكي أن قرار إلغاء وظيفته جاء في إطار إعادة الهيكلة التنظيمية وأن الشكاوى المتعلقة بأدائه كانت في الواقع نتيجة لإبلاغ سابق

من المشتكي عن سوء سلوك. وخلال التحقيق، اتفق المكتب مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير على اتخاذ تدابير مؤقتة لحماية المشتكي. غير أن التحقيق أوضح أن مسائل الأداء والمناقشات المتعلقة بإلغاء وظيفة المشتكي كانت سابقة على النشاط المشمول بالحماية. وبعد استعراض تقرير التحقيق الذي أجراه فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، قرر المكتب أنه لم يقع أي انتقام.

15 - وأنجز المكتب استعراضا أوليا فيما يتعلق بثلاثة طلبات أخرى ولكنه لم يستنتج وقوع أي حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وفي كل حالة، أبلغ المشتكي عن تعرضه للمضايقة أو إساءة استعمال السلطة من جانب رئيسه وادعى أنه تعرض للانتقام نتيجة لذلك. واتخذ الانتقام المزعوم شكل تقييم سلبي للأداء في حالتين وإلغاء وظيفة المشتكي في الحالة الثالثة. وفيما يتعلق بالحالات الثلاث جميعها، استنتج المكتب أن المشتكي كان يمارس نشاطا مشمولا بالحماية، ولكنه رأى، بعد إجراء المقابلات ومراجعة الوثائق، أنه لم يثبت وجود علاقة سببية بين النشاط المشمول بالحماية والإجراء الضار. واستأنف أحد المشتكين قرار المكتب أمام رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الذي أيد قرار المكتب ووافق على عدم ثبوت أي حالة ظاهرة الواجهة.

16 - وسحب مشتكون خمسة طلبات أخرى للحماية. ومن بين الطلبات الخمسة، قُدم طلبان من موظفين سابقين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع شاركا في أنشطة مشمولة بالحماية أثناء عملهما في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع؛ وتساءلا عما إذا كانت مشاركتهما في أنشطة مشمولة بالحماية قد تسببتا في عدم قبول طلبيهما لشغل وظيفتين جديديتين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وفيما يتعلق بالحالة الثالثة، قرر المشتكي توقيف الإجراء بعد أن أطلعه المكتب على نتائج التحقيقات الأولية. وسحب المشتكي الرابع طلبه بعد استقالته من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وسحب المشتكي الخامس طلبه في ضوء إجراءات إدارية عالجت المسائل الأساسية.

17 - وكانت هناك ستة طلبات للحماية تتعلق بسلوك فرد واحد ليس موظفا في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ولكنه يعمل في منظومة الأمم المتحدة. وقد أثار ذلك مسألة تتعلق بالاختصاص لأن سياسات وإجراءات كل منظمة تفترض أن الفرد الذي يطلب الحماية من الانتقام والشخص الذي يُنسب إليه العمل الانتقامي معينان في نفس المؤسسة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وناقش المكتب الكيفية التي ينبغي أن تعمل بها إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات في هذا السيناريو، وذلك مع المستشار العام لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ورئيس مكتب الأخلاقيات في المؤسسة المعنية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وبموافقة المشتكين، أوقف المكتب استعراضه الأولي لخمس من تلك الطلبات، في حين اتخذ الكيان الذي يستخدم الشخص الذي يُنسب إليه العمل الانتقامي خطوات للتحقيق في الحالة الأساسية وفقا لإجراءاته الخاصة. وفي غضون ذلك، قام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، بناء على مشورة المكتب، بوضع تدابير للحماية داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع لتوفير نوع من الحماية للزملاء الذين يطلبونها. وفيما يتعلق بالطلب السادس، شرع المكتب في إجراء استعراض أولي للطلب المتعلق بالحماية من الانتقام، وهو الاستعراض الذي كان بالضرورة محدود النطاق. وفي وقت كتابة هذا التقرير، كان الاستعراض ما زال جاريا.

18 - وأبلغ المشتكون في كل حالة عن مضايقة تعرضوا لها من فرد يعمل في منظمة أخرى من منظمات الأمم المتحدة. وفي شباط/فبراير 2019، أحال مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع شكاوى تتعلق بسوء السلوك إلى كيان الأمم المتحدة الآخر، الذي شرع بدوره في إجراء استعراض إداري وتحقيق. بيد أن إجراءات التحقيق التي يجريها الكيان الآخر تختلف عن إجراءات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ولا سيما

فيما يتعلق بسياسته المتمثلة في عدم إبلاغ المشتكين بحالة التحقيق بالطريقة التي يقوم بها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وبالإضافة إلى ذلك، وجد المكتب، للأسف، صعوبة في الحصول على معلومات بشأن التقدم المحرز في شتى الخطوات والجدول الزمني المحتملة، مما يجعل من الصعب تقديم تلميحات للمشتكين المنتمين لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بأن المسألة تمضي قدماً. وكانت الإدارة العليا لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على اتصال منتظم مع الإدارة العليا لكيان الأمم المتحدة المعني للإعراب عن شواغلها إزاء طول الوقت الذي كان الإجراء يستغرقه، وأبلغت المشتكين التابعين لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بكل ما تسنى لها إبلاغهم به كما قدمت الدعم لهم بطرق أخرى. ويتعرض موظفون آخرون في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع لخطر مواجهة الصعوبة نفسها في المستقبل، بالنظر إلى عدد موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الذين يضطرون لمواجهة الصعوبات التي تتطلب منهم أن يكونوا على اتصال وثيق، إن لم يكن يومياً، بأقرانهم في سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقد حدد المكتب هذا المجال بوصفه مجالاً يتعين أن ينظر فيه فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

طلبات الحماية من الانتقام المقدمة في عام 2018 التي لم يبت فيها بعد

19 - حتى وقت تقديم المكتب تقريره لعام 2018، لم يكن قد أكمل بعد استعراضه لثلاثة طلبات للحماية من الانتقام، وهو يعترف بتقديم تفاصيل عن هذه الحالات في تقرير عام 2019.

20 - وقد نشأت الطلبات الثلاثة جميعها في مكتب واحد، ويتعلق طلبان منها بالشخص نفسه. وفي الحالات الثلاث جميعها، خلص المكتب إلى أنه لا توجد علاقة سببية بين النشاط المشمول بالحماية وحالة المشتكي، وإلى أن كل حالة تعزى إلى مجموعة من المشاكل الإدارية ومسائل التواصل بين الأشخاص. وفي إحدى الحالات التي أبلغ فيها المشتكي عن وقوع غش، اتخذ المكتب الخطوة الوقائية، متشياً مع سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بشأن الحماية من الانتقام، حيث أبلغ المدير الإقليمي بالحالة وبالمخاطر التي كان المشتكي عرضة لها.

إسداء المشورة

21 - في عام 2019، أسدى المكتب المشورة إلى 11 زميلاً بشأن الحماية من الانتقام. وفي معظم الحالات، التمس الزميل طمأنته بشأن حماية المبلغين عن المخالفات إما قبل الإبلاغ عن سوء السلوك أو عندما يشعر بالتعرض للخطر، بعد أن يكون قد شارك في نشاط مشمول بالحماية. ولم تتحول أي من هذه الحالات إلى طلب للحماية من الانتقام. وتعلقت باقي الحالات بزملاء أرادوا التأكد من تعريف النشاط المشمول بالحماية.

إجراءات الوقاية

22 - تنص سياسة المكتب بشأن الحماية من الانتقام على أن يبلغ فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير المكتب بكل ما يرد إليهما من تقارير عن المخالفات ويحددان أنه ينطوي على خطر التعرض للانتقام. وبعد ذلك يتشاور المكتب مع الفرد المعني بشأن الإجراءات الوقائية الممكنة. وهذا المقتضى مفيد لأنه يسمح للمكتب بالتدخل بشكل استباقي بدلاً من تقديم المشورة إلى من يبلغ عن مخالفة ثم الانتظار لمعرفة ما إذا كان سيتعرض للانتقام من عدمه.

23 - وتشاور المكتب مع المستشار العام وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير بشأن ماهية الإجراءات الوقائية العامة التي ينبغي النظر في اتخاذها بصورة روتينية. وقد حُدثت خطوتان عامتان. فأما الطريقة الأولى فهي مطالبة وظائف الموارد البشرية ذات الصلة بإدراج مذكرة في ملف المشتكي مفادها أنه يتعين استشارة المكتب قبل اتخاذ أي إجراء من إجراءات الموارد البشرية يكون ضارا به. وأما الطريقة الثانية فهي تنبيه الإدارة العليا، وطلب قيامها برصد الحالة.

24 - وخلال عام 2018، اتصل بالمكتب مباشرة زميلان لاحظا سوء سلوك محتمل ولكنهما كانا يخشيان التعرض للانتقام. وذكرهما المكتب بالالتزام بالإبلاغ وفسر لهما بالتفصيل المخاطر المتصوّرة للانتقام وما قد يتخذ من أشكال. وقد أبلغ الزميلان عن سوء السلوك فعليا، ففتح فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات تحقيقا. واتخذ المكتب، بموافقة المشتكين، إجراءات وقائية بالاتصال بمدير الوحدة المعنية وإطلاعه على المخاطر المحتملة التي تم تحديدها. ولم يبلغ منذ ذلك الحين عن وقوع أي إجراء انتقامي.

استعراض السياسات

25 - صدرت السياسة الحالية لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2018، وهي تتوافق كثيرا مع سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة (نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/rev 1 المؤرخة 28 تشرين الثاني/نوفمبر 2017). وقُدّم في استعراض وحدة النفتيش المشتركة للسياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4) عدد من التوصيات، رغم أن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أشار إلى ضرورة تكيفها مع الخصائص المحددة لكل منظمة معنية. وينخرط مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في الاستعراض المستمر لسياسته وإجراءاته لكفالة توفير المنظمة الحماية الفعالة من الانتقام. وبناء على ذلك، طلب كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال في أواخر عام 2019 إجراء استعراض خارجي مستقل لسياسة وإجراءات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في مجال الحماية من الانتقام. ويجري الاستعراض حاليا مكتب محاماة دولي بدون بدون مقابل. وناقش كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال هذه المبادرة مع أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الذين أعربوا عن اهتمامهم بمعرفة نتائج الاستعراض. ولا يزال الاستعراض جاريا، وستتخذ أي توصيات تنتج عنه، حسب الاقتضاء، في عام 2020.

باء - وضع السياسات والمعايير

26 - بعد أن بلغت أنشطة المكتب فيما يتعلق بوضع السياسات والمعايير ذروتها في عامي 2017 و 2018، انخفضت في عام 2019. وهو ما يعكس وجود بيئة تهيئ لزيادة ترسيخ السياسة العامة داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وبناء على ذلك، تعاون المكتب أساسا في عام 2019 مع وحدات أخرى بشأن وضع المعايير بمعناها الأوسع، ووضع الأساس للمبادرات المقبلة المقررة لعام 2020 وما بعده.

منصة الإبلاغ الخارجية

27 - في عام 2019، تعاون المكتب مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات على إنشاء خط اتصال خارجي مباشر للإبلاغ عن سوء السلوك المشتبه فيه، بما في ذلك الادعاءات المتعلقة بالانتقام من المبلغين عن المخالفات. وكان الغرض من ذلك هو تبسيط عملية الإبلاغ عن الشواغل بالنسبة للأفراد بإتاحة قناة إبلاغ واحدة. وفي ظل النظام السابق، كان يتعين على الفرد أن يبلغ إدارات مختلفة بأنواع مختلفة

من سوء السلوك؛ أما في النظام الجديد، فُتحال الحالات تلقائياً إلى الفريق المعني للتحقيق فيها والاستجابة لها استناداً إلى ولاية كل فريق. وتعاون المكتب مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لإعداد قسم من أقسام المنصة يتعلق بالأسئلة المتكررة ويضع على عاتق الموظفين مسؤولية الإبلاغ عن المخالفات ويشجعهم ويطمأنهم بشأن سبل معالجة شواغلهم. وقد بدء عمل هذه المنصة في كانون الأول/ديسمبر 2019.

28 - وتكتمل منصة الإبلاغ الجديدة قنوات الإبلاغ القائمة، ولكن ينبغي أن تصبح مع مرور الوقت الطريقة الرئيسية للإبلاغ عن سوء السلوك المدعى به.

الفريق العامل المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين

29 - خلال عام 2019، واصل المكتب إيفاد عضو إلى الفريق العامل المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، الذي أنشأته المديرية التنفيذية في نهاية عام 2018. أما الأعضاء الآخرون في الفريق فينتمون إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير، والفريق القانوني، وفريق الصحة والسلامة والإدارة الاجتماعية والبيئية. واجتمع الفريق العامل ثماني مرات في عام 2019 ونفذ عدداً من المبادرات. وشمل ذلك المشاركة في استعراض مستقل، أجراه طرف خارجي، لسياسات وإجراءات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل إدارة حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وتحديد الإجراءات اللازمة لتعزيز تنفيذ نتائج الاستعراض. وشارك الفريق العامل في وضع اختصاصات للدور الجديد المتمثل في إنشاء وظائف منسقين لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الميدان، وفي التواصل مع أول شاغلي تلك الوظائف.

خرائط العمليات والإرشادات

30 - أعد المكتب خرائط عمليات وإرشادات فيما يتعلق بالتعليمات التنفيذية المتعلقة بالأنشطة الخارجية، وهي رابع السياسات الجديدة التي أصدرها المكتب في عام 2018. وهذا يساعد على فهم السياسات من قبل الزملاء الذين يفضلون أن تكون صياغة أحكامها أكثر وضوحاً.

جيم - التدريب والتوعية

التدريب

31 - يسعى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، حيثما أمكن، إلى إدماج مسائل الأخلاقيات في الدورات التدريبية الرئيسية. وهذا يدعم الجهود الرامية إلى وضع ثقافة الأخلاقيات في صميم جميع أنشطة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وبناء على ذلك، كان التركيز الرئيسي للمكتب في مجال التدريب في عام 2019 هو التعاون مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير والفريق المعني بالمشتريات. وينظم هذان الفريقان برامج تدريبية منتظمة تشمل دورة محددة في مجال الأخلاقيات يقدمها المكتب. وتتضمن كل دورة من دورات الأخلاقيات أمثلة عملية للسيناريوهات التي قد تنشأ في سياق المسائل التي تغطيها الدورة التدريبية الأوسع نطاقاً؛ ويُخصَّص وقت للمناقشة في النهاية يمكن المشاركين من طرح أسئلتهم ومن تلقي الإجابة عليها. وهناك طلب كبير على هذه الدورات التي تتسم بانخراط المشاركين. ويرحب المكتب بفرصة التعاون بهذه الطريقة.

- 32 - ومن بين الدورات التدريبية التي تُعقد بهذه الطريقة الدورة الإرشادية للمشرفين بشأن كيفية إدارة ادعاءات سوء السلوك. وهذه الدورة أصبحت جزءاً لا يتجزأ من برنامجين قياديين يديرهما الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير ويشارك فيها مشاركون من جميع مكونات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وقدم المكتب الدورة التدريبية أربع مرات في عام 2019، بما في ذلك دورة واحدة باللغة الفرنسية.
- 33 - والدورة التدريبية الثانية هي جزء من التدريب الذي مدته ثلاثة أيام في مجال عمليات الشراء الذي يقدمه الفريق المعني بالمشتريات. ونفذ المكتب هذه الدورة خمس مرات في عام 2019، باللغتين الإنكليزية والفرنسية، واستفاد منها زملاء في الميدان في غينيا وكيف ونيبال وكمبوديا وبنغلاديش.
- 34 - وفي عام 2019، أعد المكتب دورة تدريبية بشأن تضارب المصالح ونفذها مرتين، مرة بالإنكليزية ومرة بالإسبانية، لفائدة زملاء عاملين في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.
- 35 - وقد قُدمت جميع الدورات التدريبية المذكورة أعلاه عن بُعد. وقدم المكتب أيضاً دورة تدريبية مباشرة أو دورة تدريبية تعريفية لعدد من الزملاء الذين يزورون مقر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في كوينهاغن من الميدان. وشملت هذه الدورات جلسات حوار في معتكف الفريق المالي وحضر المشاركون دورة في إدارة التغيير. واجتمع المكتب مع 11 زميلاً عاملين في مجال الموارد البشرية في الميدان لإطلاعهم على دور المكتب، مع التركيز بوجه خاص على الحالات التي يحتاج فيها الزملاء العاملون في مجال الموارد البشرية إلى التشاور مع المكتب. وعقد المكتب أيضاً جلسة إحاطة مع ستة زملاء كانوا في زيارة لكوينهاغن من مكتب ميداني، تضمنت مناقشة بشأن التحديات الأخلاقية الواقعية التي يواجهها الزملاء أثناء أدائهم مهامهم. وأخيراً، دُعي المكتب في خمس مناسبات إلى عقد جلسة تعريفية واحدة لزملاء جدد انضموا للعمل في إحدى المناطق.
- 36 - وخلال عام 2019، ساهم المكتب في دورات التعلم الإلكتروني التي نظمتها وحدات أخرى. وأعد الفريق المعني بالمشتريات دورة تدريبية جديدة ستكون إلزامية لموردي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وتعاون المكتب فيما تعلق بجزئها المتصل بالأخلاقيات. وعمل المكتب أيضاً مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير على تحديث دورة التعلم الإلكتروني التي ينظمها للعاملين في مجال الموارد البشرية.

التوعية

- 37 - لقد اتخذ المكتب خطوات مدروسة لزيادة إبراز دوره في السنوات الأخيرة. وفي السابق، كان مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع يرسل إلى موظفيه استقصاء بشأن النزاهة والعش والوعي بالأخلاقيات، وذلك كل سنتين؛ وقد أُجري آخر استقصاء من هذا النوع في عام 2017. غير أن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أجرى في عام 2019 الاستقصاء العام لموظفيه التي يجري كل سنتين، وأدمج فيه نوعاً من الاستقصاء معاً. ورحب المكتب بإدماج الاستقصاءين حيث أن الاستقصاء العام للموظفين ظل يسجل معدل استجابة مرتفع على نطاق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، مما يساعد على تحديد الاتجاهات ويُسترشد به في خطة عمل المكتب. وعمل المكتب مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير على صياغة المسائل المتعلقة بالأخلاقيات التي ستدرج في الاستقصاء.
- 38 - وأظهرت نتائج الاستقصاء العام للموظفين لعام 2019 زيادة في نسبة المجيبين (70 في المائة) الذين يعرفون الخط الهاتفي للمساعدة فيما يخص الأخلاقيات، مقارنة بنسبة 61 في المائة في عام 2017.

بيد أن الاستقصاء أظهر أيضا أن مستوى معرفة الموظفين بالمكتب لم يكن موزعا بالتساوي في جميع المناطق التي يعمل فيها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وستؤخذ نتائج الاستقصاء في الاعتبار عند التخطيط لعام 2020.

39 - ولأن استقدام كبير موظفي الأخلاقيات والامتنال المتفرغ لم يكتمل إلا في النصف الثاني من عام 2019، فقد اختار المكتب التقليل إلى أدنى حد من أي اتصالات على نطاق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع خلال العام. وكان الغرض من ذلك هو تمكين كبير موظفي الأخلاقيات والامتنال من وضع خطة عمل طويلة الأجل للمكتب يمكن أن يُسترشد بها بعد ذلك في وضع استراتيجية اتصال مُحكمة.

40 - وفي مَتم عام 2019، أصدر المكتب توجيهات في نهاية العام للزملاء بجميع لغات العمل الثلاث لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وقد صيغت الرسالة بلغة إيجابية واضحة أبرزت النقاط الرئيسية التي يتعين على الموظفين تذكرها فيما يتعلق بسلوكهم في نهاية السنة. وتضمنت الرسالة وصلة إلى القسم من صفحة المكتب على الشبكة الداخلية الذي يتعلق بالأسئلة المتكررة بشأن سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المتعلقة بالهدايا. وعمل المكتب مع فريق الاتصالات لتحديد أفضل السبل لنشر الرسالة لكي تصل إلى أكبر عدد من الزملاء.

41 - وفي أواخر عام 2019، أعاد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تصميم موقعه على الشبكة الداخلية. وحدث المكتب صفحات الشبكة الداخلية المتصلة بالأخلاقيات بما يتمشى مع البروتوكولات الجديدة، وسيواصل تطوير محتوى الأخلاقيات على الشبكة الداخلية كجزء من استراتيجيته الأوسع نطاقا للاتصال في عام 2020. ويجري المكتب مناقشات مع وحدة الاتصالات ومع الإدارة لتعزيز إبراز برنامج الأخلاقيات على الشبكة الداخلية في عام 2020.

42 - وخلال عام 2019، استجاب المكتب لثتى طلبات المساعدة في مجال التوعية. وشمل ذلك استعراض الملصقات المخصصة لحملة في مكتب قطري تابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومناقشة برنامج جنساني مقرر مع زميلة من مكتب قطري، مما هيا لها الاتصال بزملاء آخرين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

43 - وقدم المكتب أيضا المشورة في مجال الأخلاقيات فيما يتعلق بالمبادرات الإدارية الرئيسية. وشمل ذلك استعراض الأصناف التالية من الزملاء: الزملاء المقترحوّن لنيل الجائزة السنوية لمشروع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للسنة؛ والزملاء المرشحون للانضمام إلى شبكة الأقران، التي تعمل مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير على استعراض ومعالجة الادعاءات المتعلقة بالتحرش والتمييز وإساءة استعمال السلطة؛ والزملاء قيد النظر لإدراجهم في مجَمع المواهب الخاص بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وقد سرّ المكتب أن يمد يد العون في هذه العمليات التي تساعد على ضمان اتساق الرسائل على نطاق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

دال - برنامج إقرارات الذمة المالية

دورة عام 2019

44 - بدأ المكتب في تموز/يوليه 2019 دورة التقديم المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح لعام 2019. وقد بدأت هذه الدورة شهرا واحدا قبل الموعد الذي بدأت فيه في عام 2018، وتُتبع

فيها الخطة المعلنة في تقرير عام 2017 للتدرج في بدئها في موعد يكون قبل موعد العام السابق. وكان هذا هو البرنامج السنوي العاشر لإقرارات الذمة المالية الذي يضطلع به المكتب. ويشرك المكتب مراجعا خارجيا لإجراء الاستعراض الأولي لبيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح المقدمة وجمع مزيد من المعلومات عند الاقتضاء تمشيا مع المبادئ التوجيهية للاستعراض الصادرة عن المكتب.

45 - وبلغ العدد الإجمالي لمقدمي الإقرارات في برنامج عام 2019 ما عدده 851 مقدما، يمثلون نحو 18 في المائة من موظفي المكتب.

46 - وفي وقت كتابة هذا التقرير، كان 850 من مقدمي الإقرارات الـ 851 قد قدموا بيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. وكان مقدم الإقرار المتبقي مرتبطا مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بموجب عقد استبقاء. وقد كان هذا الفرد معنيا بتحقيق داخلي غير ذي صلة بالموضوع، ولم يكن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع يعترم استبقاء خدماته بعد ذلك الحين. وقد لاحظ المكتب أنه ما زالت تُسجل حالات تأخر من جانب عدد كبير جدا من مقدمي الإقرارات إما في تقديم بيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح بحلول الموعد النهائي أو في الرد على استفسارات المتابعة التي يرسلها المراجع الخارجي فيما يتعلق ببيان من البيانات المقدمة. وهذا يعرض المنظمة للخطر، لأنه يؤخر تحديد وإدارة تضارب المصالح المحتمل للموظفين في فئات الوظائف الرئيسية. وبالإضافة إلى ذلك، يؤدي نقص استجابة مقدمي الإقرارات إلى وضع عبء إضافي على الموارد، حيث يرسل المكتب والمديرون التنفيذيون رسائل تذكيرية متعددة، ويُطلب إلى الإدارة العليا التدخل. واتخذ المكتب إجراءات للتصدي لعدم الامتثال في عام 2019 بتنفيذ عقوبات مالية، وسيتخذ المزيد من الخطوات لزيادة الامتثال في عام 2020. وعلى وجه الخصوص، أوصى المكتبُ الفريقَ المعني بالموارد البشرية والتغيير بأن يُحرم ثلاثة موظفين من حقهم في الحصول على مكافأة الجدارة، التي تكون، إذا استوفيت الشروط المالية، مستحقة الدفع في النصف الثاني من عام 2020.

47 - وفي عام 2019، طرح المكتب، بالتشاور مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات، سؤالا جديدا لفهم الروابط مع البائعين التي لا يكون قد أُبلغ عنها في الردود على أسئلة أكثر تحديدا في الاستمارة. وتعاون المكتب أيضا مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات فيما يتعلق بادعاءين بارتكاب سوء السلوك ينطويان على بيانات أدلي بها في استمارة إقرار الذمة المالية وتضارب المصالح مقدمة فيما يتعلق بأنشطة خارجية.

48 - ولا يزال استعراض البيانات المقدمة في دورة عام 2019 جاريا.

إكمال دورة عام 2018

49 - في وقت كتابة تقرير عام 2018، لم يكن استعراض بيانات عام 2018 قد اكتمل. ولذلك أُدرج المكتب في هذا التقرير موجزا للعملية السنوية لعام 2018.

50 - ولاحظ المكتب في بداية استعراض عام 2018 أن بعض مقدمي الإقرارات كانوا يبلغون عن نفس الوضع سنة بعد سنة. ويحدث تضارب المصالح عادة في حالات توظيف أحد أفراد الأسرة في منظومة الأمم المتحدة أو من جانب بائع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شريك من شركائه، وهذه فئة من أكثر فئات تضارب المصالح المحتمل انتشارا التي حُددت من خلال عملية إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. ويحيل المراجع الخارجي هذه الحالات إلى المكتب الذي يتابع بعد ذلك مباشرة مع مقدمي الإقرارات

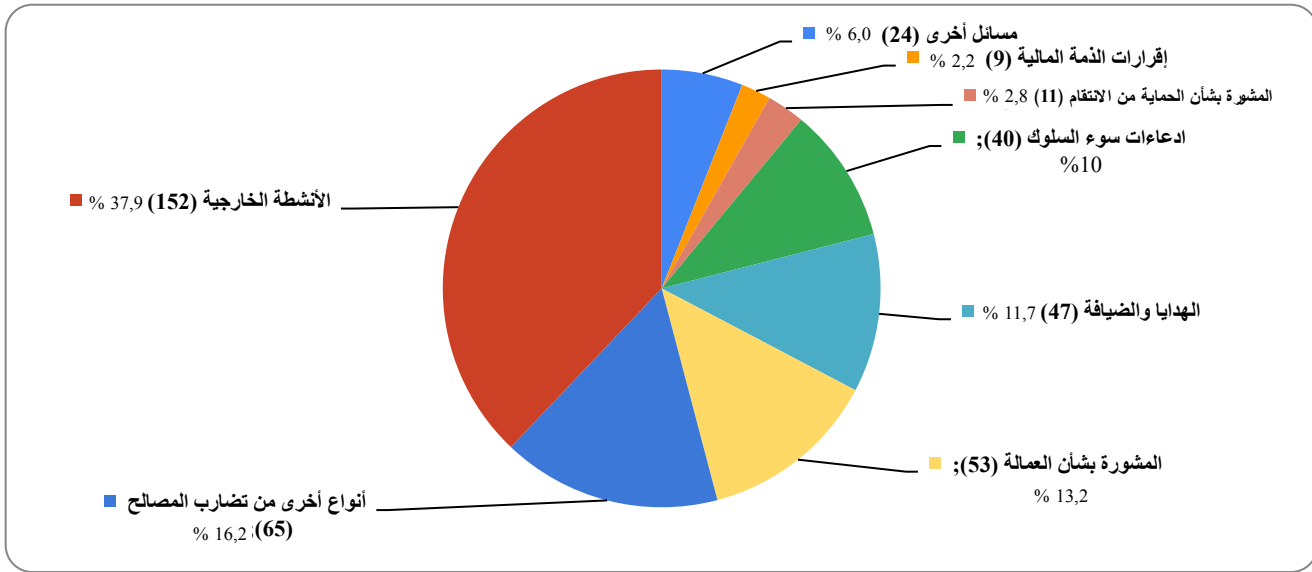
ورؤسائهم للتأكد مما إذا كانت الحالة تشكل تضاربا في المصالح والاتفاق بشأن الضمانات، حسب الحاجة وإن لم تكن موجودة مسبقا، ولتذكير مقدمي الإقرارات بالتزاماتهم بشأن أوجه تضارب المصالح. ولتجنب تكرار استجواب مقدمي الإقرارات، قام المكتب، في استعراض بيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح لعام 2018، بتبادل رسائل البريد الإلكتروني السابقة ذات الصلة مع المراجع الخارجي وأوعز إليه أن يطلب، إذا تم الكشف عن نفس الحالة مرة أخرى، إلى مقدم الطلب أن يؤكد ما إذا كان قد حدث أي تغيير عن الحالة الموصوفة في الإقرار السابق، وأن يؤكد ما إذا كان لا يزال يحترم الضمانات والمشورة المقدمة.

51 - وفي استعراض بيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح لعام 2018، أعال المراجع الخارجي 65 حالة إلى المكتب. ونتيجة لذلك، قدم المكتب المشورة فيما يتعلق بتضارب المصالح مباشرة إلى 53 من مقدمي الإقرارات. وفي 31 حالة، كانت المشورة تتعلق بأحد أفراد الأسرة، وكانت 18 حالة تتعلق بأنشطة خارجية لمقدمي الإقرارات، وشملت أربع حالات إعادة تأكيد سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المتعلقة بالهدايا والضيافة. وقد خلُت جميع حالات تضارب المصالح المحتملة المتعلقة بأفراد الأسرة بما يراعي مصلحة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وفي عدة حالات، أوقف مقدمو الإقرارات النشاط الخارجي في ضوء المخاطر التي نبههم المكتب إليها.

هاء - المشورة والإرشاد

52 - يرى المكتب أن إساءة المشورة إلى الموظفين بشأن المسائل الأخلاقية أداة أساسية في الجهود التي يبذلها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع لتنمية وتعزيز ثقافة النزاهة في صفوف موظفيه. وقد عمل المكتب على مر السنين على بناء سمعته داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بوصفه موردا متاحا لجميع موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للحصول على مشورة متخصصة وعملية بشأن المسائل الأخلاقية. ويوضّح المكتب للموظفين أن المشورة تتسم بطابع سري، تشجيعا لهم على الإبلاغ بأي شواغل أو أسئلة قد تكون لديهم.

53 - ونتيجة لذلك، أصبحت طلبات المشورة المجال الرئيسي لعمل المكتب. وشكلت طلبات المشورة 46 في المائة من مجموع الخدمات المقدمة في عام 2019، بعد أن كانت 33 في المائة في عامي 2018 و 2017. وزاد أيضا العدد الإجمالي لطلبات المشورة بنسبة 15 في المائة. ويقدم الشكل 4 توزيعا لثتى فئات المشورة المطلوبة خلال العام.

توزيع الفئات الفرعية لطلبات المشورة في مجال الأخلاقيات: 2019⁽²⁾

54 - لا تزال الأنشطة الخارجية تمثل مجالاً متنامياً يُطلب فيه إلى المكتب تقديم المشورة. ويطلب موظفو مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الموافقة على مشاركتهم في مجموعة متنوعة من أنواع الأنشطة المختلفة. وتتراوح هذه الأنشطة بين التدريس بدوام جزئي في الجامعات وقيادة سيارة أجرة في عطلة نهاية الأسبوع، أو العمل كمرشد سياحي أو مترجم غير متفرغين، أو عسكري احتياطي، أو مؤسس أو مدير لمنظمة غير حكومية، أو الترشح لمنصب منتخب، أو العضوية في شتى اللجان، أو كتابة رسالة جامعية ونشرها، أو نشر مقالة أو إلقاء خطاب. وفي حين أن أنشطة مثل الترشح للمناصب المنتخبة تكون دائماً غير متوافقة مع كون طالبي المشورة من موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، فإن أنشطة أخرى تتوقف على السياق وعلى الوظيفة التي يشغلها الفرد في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

55 - وحدد المكتب مجالاً رئيسياً فيما يتعلق بالأنشطة الخارجية في نهاية عام 2019 يستدعي اتخاذ مزيد من الإجراءات. وكان شحصان على الأقل يحوزان عقدي استبقاء (ومن ثم لا يتمتعان بضمان تكليفهما بمهام منتظمة بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ولكن لهما عنوان بريد إلكتروني خاص بهما) يشغلان

(2) تعاريف أساسية

المشورة بشأن العمالة: تشمل إساءة المشورة بشأن المسائل الأخلاقية فيما يتعلق بالقيود المفروضة على التوظيف والعمالة وما بعد انتهاء الخدمة.

المشورة بشأن ادعاءات سوء السلوك: تشمل المشورة المقدمة بشأن الواجبات والخيارات في ظروف سوء السلوك المحتمل والتعاون مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بشأن نفس الموضوع.

المشورة بشأن إقرارات الذمة المالية: تتعلق بإساءة المشورة بشأن الالتزامات بتقديم الإقرارات، وليس بشأن العملية السنوية لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح في حد ذاتها.

المشورة بشأن الحماية من الانتقام: تشير إلى المشورة المتعلقة بالحماية من الانتقام ولكنها لا تشير إلى الخطوات الرسمية المتخذة لتوفير الحماية.

منصبي مديرين إداريين لشركة تسعى إلى القيام بأعمال تجارية مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وأحيلت إحدى هاتين الحاليتين إلى المكتب للحصول على المشورة في نهاية عام 2019، وأعقب ذلك طلب آخر في أوائل عام 2020.

56 - ويلاحظ المكتب كذلك أنه عملاً بمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، "يتمثل الالتزام الرئيسي للموظفين في تكريس طاقتهم لعمل منظماتهم". وفي حين أنه "ينبغي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أن يسمح بمشاركة [الموظفين] في الأنشطة المهنية التي تعزز الاتصالات مع الهيئات الخاصة والعامّة، وبالتالي تعمل على الحفاظ على كفاءاتهم المهنية والتقنية وتعزيزها"، فإن المكتب يرى أن مستوى الأنشطة الخارجية كبير جداً، مع افتراض الموظفين أن القاعدة هي أن يُسمح لهم بالاضطلاع بأنشطة خارجية بدلاً من أن يكون ذلك هو الاستثناء. وسيناقش كبير موظفي الأخلاقيات والامثال تشديد نهج مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع المديرية التنفيذية في عام 2020.

57 - وكثيراً ما يُطلب إلى المكتب أيضاً تقديم المشورة فيما يتعلق بالأنواع الأخرى من تضارب المصالح. وتتدرج هذه الأنواع بشكل عام في فئتين. وتتعلق الفئة الأولى بالحالة الشخصية لفرد من أفراد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وكثيراً ما تتكشف من خلال برنامج تقديم إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. وفي هذه الحالات، يستعرض المكتب الحالة مع المشرف على الفرد المعني لتقييم الضمانات التي ينبغي تحديدها لحماية مصالح مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ثم يوجه المكتب رسالة مباشرة إلى الفرد يشرح له فيها المخاطر والضمانات. وتغطي الفئة الثانية من أنواع تضارب المصالح مجموعة متنوعة من الحالات التي يواجه فيها أحد موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع معضلة فيما يتعلق بحالة في العمل ويحتاج إلى المشورة لاتخاذ قرار بشأن الخيارات المتاحة له.

58 - ومن الاتجاهات الخاصة الواضحة في عام 2019 أن الزملاء يتصلون بصورة متزايدة بالمكتب للحصول على المشورة قبل تقديم ادعاء بسوء السلوك أو يلتصمون، في بعض الحالات، المشورة من مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وفي هذه الحالات، يكون المكتب قادراً على تقديم المشورة بشأن الحقوق والالتزامات عند الإبلاغ عن سوء السلوك وما يمكن توقعه. ومرة أخرى، في هذه الحالة، ساعد طابع السرية الذي تنسم به المشورة على تحفيز الموظفين على الإبلاغ، ولولا ذلك لاختاروا عدم الإبلاغ.

واو - أنشطة أخرى

59 - شارك المكتب في عملية أدارها رئيس موظفي أمن تكنولوجيا المعلومات للتحقق من أن أنواع المعلومات التي يحتفظ بها المكتب مخزنة في نظم ذات مستويات أمنية مناسبة، بالنظر إلى تصنيف المعلومات المعنية. وشملت هذه العملية مرحلتين تمثلت أولهما في إنشاء جرد لأصول المعلومات، وثانيتهما في تصنيف المعلومات وأمن النظم المستخدمة. وكانت العملية شاملة وغطت نظام تقديم إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح، وشروط تعاقد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع المراجع الخارجي لبيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح، والوصول إلى رسائل البريد الإلكتروني، والوثائق المادية المحفوظة في المكاتب.

ثالثا - تطوير مكتب الأخلاقيات والامتثال، 2019-2020

60 - على النحو المشار إليه في المقدمة، تمكن المكتب، بفضل استقدام كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال، من البدء في وضع خطته لبناء برنامج معزز للأخلاقيات وبرنامج جديد للامتثال. وخلال عام 2019، أجرى المكتب مشاورات مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، كما أعد دراسة مرجعية خارجية عند شروعه في وضع خطته الاستراتيجية، ووضع تعريفا عمليا جديدا للأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبيّن دور المكتب داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وعقد الفريق أيضا حلقة العمل الافتتاحية لبناء الأفرقة التي استغرقت يومين، التي يسرها فريق إدارة التغيير التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

61 - ويتبع المكتب الآن خطة عمل مفصلة للنهوض بأهدافه الاستراتيجية، تشمل أنشطة كل من عامي 2019 و 2020. وتتناول خطة العمل خمسة مجالات رئيسية هي:

- (أ) مواصلة إنجاز العمل الحالي لبرنامج الأخلاقيات؛
- (ب) الأنشطة الرامية إلى تعزيز الأنشطة القائمة في مجال الأخلاقيات؛
- (ج) وضع برنامج جديد للأخلاقيات، وزيادة التركيز على النزاهة المؤسسية؛
- (د) وضع برنامج الامتثال الجديد؛
- (هـ) دعم منظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع في مجالي الأخلاقيات والامتثال.

62 - وخلال عام 2019، اتخذت خطوات لإحراز تقدم بشأن مجال العمل (ب)، بما في ذلك التكليف بإجراء استعراض مستقل لتدابير الحماية من الانتقام التي يتخذها المكتب من خلال استحداث أداة واحدة لإدارة الحالات/المشاريع لتحقيق الاتساق مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق وإعداد تقارير فصلية جديدة إلى فريق القيادة العليا. وخلال عام 2020، تشمل خطة العمل عددا من الأنشطة الطموحة والمبتكرة، بما في ذلك إجراء تقييم عالمي للمخاطر المتصلة بالأخلاقيات، وبدء العمل ببرامج جديدة للاتصالات والتدريب، وخطوات لتعزيز المساءلة داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من خلال برنامج جديد للامتثال.

رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

63 - شارك الرئيس السابق للمكتب في الاجتماعات الشهرية للأمم المتحدة طوال عام 2019، ثم بدأ كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال المشاركة في تلك الاجتماعات اعتبارا من آب/أغسطس 2019. ويتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج، ويرأسه مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، وهو مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات المتعلقة بالأخلاقيات والتشاور بشأن المسائل المعقدة المتعلقة بالأخلاقيات التي تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال، بصفته الرئيس

المؤقت لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، استعراضا واحدا لما يُطعن فيه من نتائج صادرة عن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام.

الاتساق

64 - على مدى عام 2019، واصل المكتب العمل مع الصناديق والبرامج الأخرى لتبادل أفضل الممارسات والخبرات. ويتصل جزء كبير من هذا التفاعل بمقارنة السياسات والإجراءات فيما بين المنظمات. وعلى وجه الخصوص، التمسّت عدة منظمات مزيدا من المعلومات أو المدخلات من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بشأن الإجراء الجديد لإقرارات الذمة المالية الذي بدأ العمل به لأول مرة في عام 2016. وأعرب زملاء من منظمات أخرى عن اهتمامهم بمعرفة المزيد عن الكيفية التي أدت بها التغييرات المدخلة إلى تبسيط عملية المكتب وعن مزايا أخرى.

شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

65 - شارك المكتب، بصفته عضوا في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، في الاجتماع السنوي للشبكة الذي عُقد في ميونيخ في تموز/يوليه 2019. وفي ذلك الاجتماع، شارك المكتب في رئاسة جلسة عمل بشأن الحماية من الانتقام وانتُخب عضوا في لجنة العضوية في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

تقديم الدعم إلى المنظمات الأخرى

66 - منذ عام 2017، عمل المكتب بصفة المراجع الخارجي لطلبات الاستعراض التي قدمها موظفو المنظمة العالمية للملكية الفكرية فيما يتعلق بقرارات موظف الأخلاقيات في تلك المنظمة في حالات المبلغين عن المخالفات. وفي عام 2019، استعرض المكتب أربعة طلبات من موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية. وتألّفت هذه الحالات من حالتين وردتا في نهاية عام 2018، بالإضافة إلى حالتين جديدتين. وفي جميع تلك الحالات، استعرض المكتب الطعون وأصدر قرارات برفضها.