

Distr.: General
8 April 2021
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2021

من 7 إلى 11 حزيران/يونيه 2021، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

أنشطة مكتب الأخلاقيات والامتثال التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2020

تقرير مكتب الأخلاقيات والامتثال

موجز

تقدم موظفة الأخلاقيات والامتثال في مكتب خدمات المشاريع هذا التقرير سنوياً إلى المديرية التنفيذية ثم يقدم التقرير إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية، عملاً بمقرر المجلس 2010/17. وقد استعرض أعضاء فريق الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة مشروع التقرير في آذار/مارس 2021، وفقاً للفرع 4-5 من نشرة إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة. واستعرضت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة التابعة لمكتب خدمات المشاريع مشروع التقرير في اجتماعها المعقود في 24 آذار/مارس 2021. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وهذا هو التقرير السنوي الثاني عشر الذي يقدمه مكتب الأخلاقيات والامتثال (سابقاً مكتب الأخلاقيات) 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 الثقافة الأخلاقية لمكتب خدمات المشاريع.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المحتويات

الصفحة

3	أولا - مقدمة
3	ثانيا- تطور مكتب الأخلاقيات والامتثال
4	ثالثا - التقرير عن أنشطة عام 2020
6	ألف - وضع السياسات والمعايير
10	باء - المشورة والتوجيه
13	جيم - التدريب والتوعية
15	دال - الحماية من الانتقام
20	هاء - برنامج إقرارات الذمة المالية
21	واو - مواضيع أخرى
22	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

أولاً - مقدمة

1 - يقَدِّم هذا التقرير وفقاً لمقرر المجلس التنفيذي 17/2010، وهو يغطي أنشطة مكتب الأخلاقيات والامتثال التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2020. ويقَدِّم التقرير إلى المديرية التنفيذية لمكتب خدمات المشاريع والمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

2 - وقد أنشئ مكتب الأخلاقيات والامتثال في عام 2009 عملاً بنشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 بصيغتها المعدلة. ويقع هذا المكتب في كوينهاغن ويقدم الدعم في مجال الأخلاقيات والامتثال إلى 5 038 موظفي مكتب خدمات المشاريع و 7 498 من الموظفين الشركاء في جميع عملياته في أكثر من 80 بلداً.

3 - ووفقاً للنشرة، تتمثل ولاية المكتب في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي". وبموجب النشرة، تقع على عاتق المكتب مسؤولية محددة عن:

- (أ) وضع المعايير، والتدريب والتتقيف بمسائل الأخلاقيات؛
- (ب) توفير التوجيه للإدارة لكفالة أن تؤدي سياسات المنظمة وإجراءاتها وممارستها إلى تعزيز وتشجيع معايير النزاهة؛
- (ج) تقديم المشورة والتوجيه في كنف السرية للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات؛
- (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.

ثانياً - تطور مكتب الأخلاقيات والامتثال

4 - منذ نهاية عام 2015، ما فتئت المديرية التنفيذية تزيد تدريجياً من الموارد المتاحة لدعم برنامج الأخلاقيات التابع لمكتب خدمات المشاريع. وفي عام 2019 عيّن مكتب الأخلاقيات والامتثال أول مدير له على أساس التفرغ، هي كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال، ما شكّل علامة فارقة في تاريخ هذا المكتب. وبحلول نهاية عام 2019، بلغ عدد أعضاء المكتب ثلاثة أعضاء يعملون على أساس التفرغ. وفي صيف عام 2020، وطّد المكتب عضويته بتوظيف عضو آخر في الفريق وبتوفير الدعم المؤقت.

5 - وترافقت الزيادة في الموارد بتوسيع لولاية المكتب، عملاً على وجه الخصوص بالأمر التنفيذي OILG.2018.08: الامتثال، الذي يوكل وظيفة الامتثال إلى المكتب رسمياً منذ كانون الأول/ديسمبر 2018. وكما لوحظ في تقرير المكتب عن أنشطته لعام 2019، فإن المكتب يعمل أيضاً على توسيع نطاق تركيزه ليشمل مسائل النزاهة المؤسسية - وهي المسائل المتعلقة بالأخلاقيات التي تهم مكتب خدمات المشاريع باعتباره منظمة وليس فقط المسائل المتعلقة بالأخلاقيات التي تهم الأفراد.

6 - وفي عام 2019، وضعت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال خطة عمل مفصلة للمكتب تمتد حتى نهاية عام 2021. وتتمحور خطة العمل حول خمسة مجالات استراتيجية رئيسية هي:

- (أ) مواصلة إنجاز العمل الحالي لبرنامج الأخلاقيات؛
- (ب) المشاريع الرامية إلى تعزيز الأنشطة القائمة في مجال الأخلاقيات؛
- (ج) وضع البرنامج الجديد للأخلاقيات، بما يزيد التركيز على النزاهة المؤسسية؛
- (د) وضع البرنامج الجديد للامتثال؛
- (هـ) دعم منظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع فيما يتصل بالأخلاقيات والامتثال.

ثالثاً - التقرير عن أنشطة عام 2020

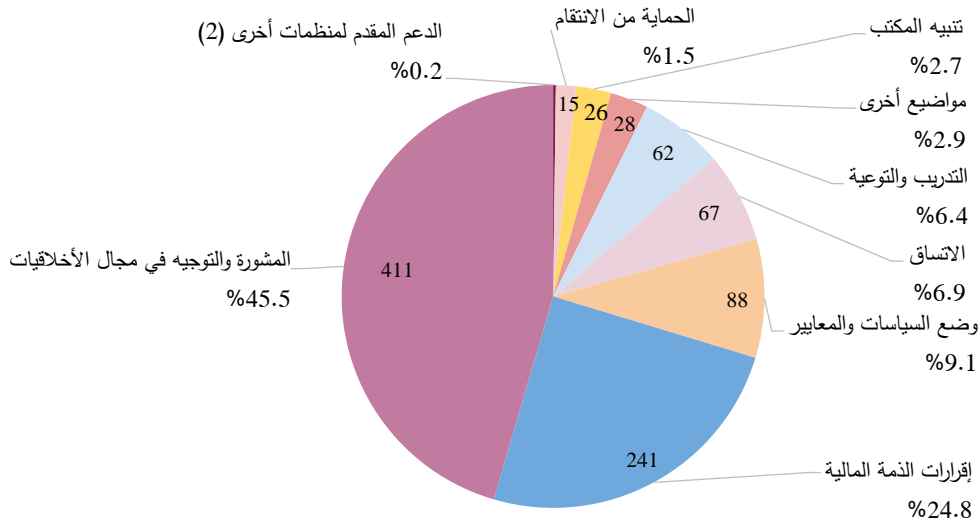
7 - في عام 2020، واصل المكتب تقديم الخدمات عبر مجموعة واسعة من المجالات، كما هو مبين في الشكل 1. وكان عام 2020 أيضاً أول عام يضع فيه المكتب خطة عمل سنوية تركز على العمل صوب تحقيق أهداف استراتيجية محددة في الأجل الطويل. وبالإضافة إلى ذلك، ونتيجة لأحداث خارجية مختلفة، شملت جائحة كوفيد-19 والحركات والاحتجاجات العالمية الحالية ضد العنصرية والتمييز، أظهر المكتب براعته في تعديل خطته وقدرته على ذلك. ومن ثمّ عدّل المكتب خطة عمله بهدف مراعاة الاعتبارات العملية، من قبيل الحد من خطط السفر، وكفالة تعريف الزملاء، من خلال حملات التدريب والتوعية، بحقوقهم والتزاماتهم، وبموقف مكتب خدمات المشاريع حيال المسائل المواضيعية، على حد سواء.

8 - وشملت الأنشطة الهامة في عام 2020 ما يلي:

- تطبيق تعريف إجرائي جديد وأوسع نطاقاً للأخلاقيات لفائدة مكتب خدمات المشاريع؛
- وتصميم ونشر برنامج التقييم العالمي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات؛
- وبدء حملة إعلامية شاملة لتوعية الموظفين بشأن التعريف الأوسع نطاقاً للأخلاقيات وتعزيز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ؛
- والإشراف على برنامج شعبي القاعدة للاحتفال بالتنوع في مكتب خدمات المشاريع ومعالجة المسائل الهامة الناجمة عن الحركات العالمية المناهضة للعنصرية والتمييز؛
- وإجراء استعراض مستقل لسياسة مكتب خدمات المشاريع وإجراءاته المتعلقة بالحماية من الانتقام.

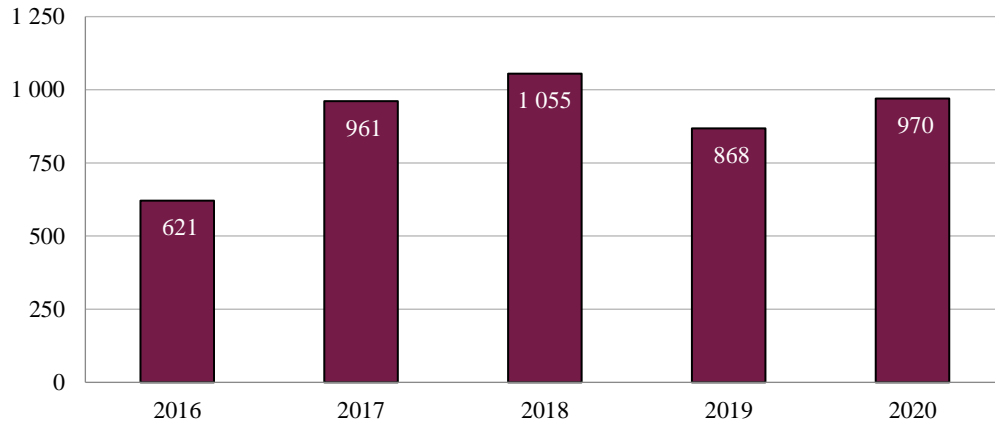
9 - وقد استفاد مكتب الأخلاقيات والامتثال من الالتزام بالمسائل المتعلقة بالأخلاقيات الذي أظهرته المديرية التنفيذية وفريق القيادة العليا اللذان يدعمان كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال وطموحاتها فيما يتصل ببرنامج الأخلاقيات. وتقدم كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال إحاطات لفريق القيادة العليا في اجتماعات فصلية تحضرها بحكم منصبها. وهذا ما يتيح فرصة لهذا المكتب لكي يعزز الوعي ضمن فريق القيادة العليا بطابع المسائل الناشئة المتعلقة بالأخلاقيات بالافتتان مع احترام استقلالية المكتب والتزاماته بتوخي السرية.

الشكل 1

توزُّع الخدمات حسب الفئة: 2020⁽¹⁾

الشكل 2

مقارنة طلبات الحصول على الخدمات حسب دورة الإبلاغ: 2020-2016



(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 والتواصل على الصعيد الداخلي.

برنامج إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح: إدارة البرنامج السنوي.

الاتساق: التعاون وتبادل المعلومات مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات والمنظمات الأخرى المتعددة الأطراف ومع الوحدات الأخرى في مكتب خدمات المشاريع.

تنبيه المكتب: الاتصال بمكتب الأخلاقيات والامتنال بشأن المسائل التي تقع خارج نطاق مسؤوليته وإحالتها إلى الجهات المعنية.

10 - في عام 2020، عالج مكتب الأخلاقيات والامتثال 970 قضية، بزيادة نسبتها 11 في المائة عن القضايا التي وردت في عام 2019 والبالغ عددها 868 قضية. وكما يتضح من الشكل 2، طرأت زيادة كبيرة في عدد القضايا التي عولجت في عام 2018، أعقبها انخفاض طفيف في عام 2019. وبلغ الحجم الإجمالي لعام 2020 المستوى الذي كان عليه في عام 2017. ولا يزال حجم القضايا التي عولجت أعلى بكثير مما كان عليه في الفترة من عام 2010 إلى عام 2015، حيث كان يتراوح ما بين 400 إلى 500 قضية في السنة. وعلى النحو المشار إليه سابقاً في التقرير السنوي لعام 2019 (DPS/OPS/2020/3)، فإن هذه الأرقام مقدمة لكفالة الاتساق مع تقارير مكتب الأخلاقيات والامتثال على نطاق فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ومع ذلك، يرى المكتب أن أعداد الحالات لا تعكس الفروق الدقيقة للتقدم المحرز داخل المنظمة بشأن مستويات الوعي أو المعايير الأخلاقية أو التأثير. فعلى سبيل المثال، يستهلك العديد من أنشطة المكتب (من قبيل التقييم العالمي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات) موارد أكثر ويخلف أثراً أكبر مما هو عليه في حالة لا غير من المشورة المقدمة لفرد واحد من الموظفين.

11 - واستمرت أعداد القضايا المتعلقة بالمشورة في الارتفاع في عام 2020، حيث بلغت 401 قضية في عام 2019 و 441 قضية في عام 2020 بعد أن كانت 343 قضية في عام 2018. وشكلت طلبات الحصول على المشورة 45 في المائة من مجموعها لعام 2020 (مقابل 46 في المائة في عام 2019 ونحو 33 في المائة في عامي 2018 و 2017). وهذا ما يدل على أن مستوى دراية الموظفين بالمكتب وثقتهم فيه يرتفع على نحو مطرد ومتواصل. ويمكن أيضاً أن تسند الزيادة المستمرة في الطلب على المشورة إسناداً جزئياً إلى زيادة ظهور المكتب للعيان بفضل جهوده المتواصلة في مجال التوعية طوال عام 2020.

12 - وفي عام 2020، ارتفعت عدد الخدمات من غير المشورة التي قدمها المكتب إلى 529 حيث كان 467 في عام 2019. ويُعزى السبب الرئيسي لهذه الزيادة إلى ارتفاع عدد الأفراد المشاركين في فئة إقرارات الذمة المالية. وارتفع عدد الحالات في هذه الفئة من 181 في عام 2019 إلى 241 في عام 2020.

ألف - وضع السياسات والمعايير

13 - زاد المكتب بدرجة كبيرة من أنشطته المتعلقة بوضع السياسات والمعايير في عام 2020، والتي شملت مزيجاً من المبادرات التي أطلقها والطلبات التي قدمها للمساهمة في مسارات العمل التي تقودها وحدات أخرى.

التقييم العالمي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات

14 - تتمثل إحدى المسؤوليات الرئيسية لمكتب الأخلاقيات والامتثال في توفير التوجيه للإدارة بهدف كفالة أن تؤدي قواعد المكتب وسياساته وإجراءاته وممارساته إلى تعزيز معايير النزاهة التي دعا إليها ميثاق الأمم المتحدة والترويج لها. وعلى هذا النحو، قدمت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال المشورة للمديرة التنفيذية وفريق القيادة العليا بشأن أهمية النظر في كامل نطاق المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات التي يمكن أن تنشأ في مكتب خدمات المشاريع بدلاً من التركيز حصراً على المسائل المحددة بعينها في النشرة. وهذا ما يكتسي أهمية خاصة نظراً لتغير المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات بمرور الأيام، وخصوصيتها بالنسبة للطابع التي تكتسيه عمليات الكيان. وبالتالي، اقترح مكتب الأخلاقيات والامتثال إجراء تقييم للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات التي يعتبر أنها موجودة في عمليات مكتب خدمات المشاريع، وتقديم المشورة بشأن

فعالية القواعد والإجراءات الحالية لإدارة تلك المخاطر والتوصيات بشأن الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز الحماية من المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات. ودعمت المديرية التنفيذية وفريق القيادة العليا هذا الاقتراح وخصصا أموالا إضافية لمكتب الأخلاقيات والامتثال من أجل إعداد هذه المبادرة وتنفيذها. ولذلك، فإن التقييم العالمي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات هو أكبر فئة مفردة من فئات العمل التي اضطلع بها المكتب في عام 2020. وهو أهم مشروع استراتيجي للمكتب في عام 2020 وسيستمر حتى عام 2021 وما بعده. وكان المشروع من الحجم بحيث مثل حوالي 25 في المائة من أنشطة المكتب في عام 2020.

15 - وكخطوة أولى، وضع مكتب الأخلاقيات والامتثال تعريفا يوميا جديدا للأخلاقيات لجعله أكثر صلة بمكتب خدمات المشاريع. ويشمل التعريف الجديد طائفة من المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات أوسع من نظيرتها المذكورة تحديدا في النشرة ST/SGB/2007/11، التي تتناول المخاطر الفردية والمؤسسية على حد سواء، وتراعي المخاطر التي تنشأ بسبب الطابع الخاص للأمم المتحدة بوصفها كيانا. واعتمد المكتب لدى وضع التعريف على المواد ذات الصلة التي قدمها مكتب خدمات المشاريع، من منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقا، ومن أفضل الممارسات في مجال الأخلاقيات والامتثال التي يتبعها القطاع الخاص والمصارف الإنمائية.

16 - واضطلع مكتب الأخلاقيات والامتثال لاحقاً بعمل مكثف لوضع النهج الاستراتيجي والمنهجية والمواد المرتبطة بها من أجل التقييم العالمي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات بالتزامن مع كفالة المواءمة مع الإطار والمنهجية اللتين يستخدمهما مكتب خدمات المشاريع حالياً لتقييم المخاطر. وتُدْمَج المنهجية المستخدمة مزيجاً يتألف من جمع البيانات وتحليلها قبل إجراء الزيارات الميدانية والمقابلات في المواقع مع الموظفين الرئيسيين، ويركز على التعرض للمخاطر والأنشطة القائمة للتخفيف منها. وقد اختُبر التقييم العالمي الجديد للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات في إطار مشروعين تجريبيين هما مجموعة خدمات نيويورك ومكتب خدمات المشاريع في جنيف. واستُخدمت الآراء التي أدلى بها بشأن المشروع التجريبي لتعزيز وصل البرنامج والمواد العالمية ذات الصلة بتقييم المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات.

17 - وتوخت خطة المشروع الأصلية البدء في تنفيذ التقييم العالمي في كل مكتب قطري تابع لمكتب خدمات المشاريع في غضون ثلاث سنوات. غير أنه نظرا لاستمرار القيود المفروضة على السفر بسبب كوفيد-19، لم يتمكن المكتب من القيام بزيارات ميدانية، ما أدى إلى إرجاء النشر الكامل للبرنامج. ولا يوجد بديل كامل عن الاجتماعات المباشرة التي تعقد وجهاً لوجه في سياق تقييم المخاطر. وبغية التعامل بنجاح مع القيود المفروضة على السفر، نشر المكتب حلاً مؤقتاً من خلال استبيانات تتناول مخاطر التقييم الذاتي المتعلقة بالأخلاقيات، يقتضي من المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار التابعة لمكتب خدمات المشاريع أن تجري تقييماً ذاتياً للتعرض للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات. وستمكن النتائج المكتب من القيام بما يلي: (أ) التأسيس لفهم أساسي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق المنظمة؛ و (ب) منح الأولوية للمناطق أو البلدان التي تتعرض لمستويات أعلى من المخاطر التي تتعلق بالأخلاقيات بعد رفع القيود المفروضة على السفر. وفي كانون الأول/ديسمبر 2020، نشر المكتب 30 استبياناً قطريا تتفاوت في المواعيد النهائية المخصصة لإنهائها. ولكفالة دقة وتناسق الاستبيانات المكتملة، يتابع المكتب كل استبيان من خلال جلسة للأسئلة والأجوبة. وإذا ما نجح هذا الحل المؤقت، فيمكن أن يكرر المكتب الاستبيانات في المستقبل. ولدى إعداد هذا التقرير، شهد المكتب مشاركة قوية من جميع مستويات المنظمة ورغبة متزايدة في التعلم أكثر بشأن إدارة المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات.

18 - وفي موازاة ذلك، بدأ المكتب في وضع لوحة متابعة جديدة للإبلاغ بهدف توضيح نتائج التقييم العالمي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والاستبيانات القطرية وتقديم تقارير مرحلية عن التقدم المحرز في تنفيذ التقييم العالمي.

تضارب المصالح والأنشطة الخارجية

19 - سوف يشارك مكتب الأخلاقيات والامتثال في عدة مبادرات لوضع سياسات معنية بتضارب المصالح في عام 2020.

20 - وأجرى المكتب استعراضاً لتضارب المصالح والأنشطة الخارجية. وتمثل الغرض العام من الاستعراض في تحديد أي تغييرات ضرورية لسياسات مكتب خدمات المشاريع والممارسات التي يتبعها والتدريب الذي يقدمه فيما يتعلق بتضارب المصالح والأنشطة الخارجية عقب تقييم احتمالات المخاطر وأثارها عليه بسبب تضارب المصالح والأنشطة الخارجية. وميز مكتب الأخلاقيات والامتثال حالات محددة من تضارب المصالح وجوانب معينة من الأنشطة الخارجية التي كان يرغب في استكشافها ثم قام بتحليل سياسات مكتب خدمات المشاريع وما يقدمه من تدريب ويتبعه من ممارساته ومصادر البيانات الأخرى قبل إجراء مقابلات مع مجموعة واسعة من الزملاء من مختلف أنحاء مكتب خدمات المشاريع الذي سوف يستكمل الاستعراض في الربع الأول من عام 2021 وينفذ إجراءات محددة خلال الفترة المتبقية من العام.

21 - وفي عام 2020، ساعد مكتب الأخلاقيات والامتثال في صياغة سياسة تتناول تضارب المصالح وقّع عليها أعضاء اللجنة التوجيهية لمبادرة مستضافة. وأعضاء اللجان ليسوا من موظفي مكتب خدمات المشاريع ولا تشملهم سياساته.

22 - وتعاون مكتب الأخلاقيات والامتثال أيضاً مع زملاء من الفريق المعني بممارسات ومعايير التنفيذ والفريق المعني بالمشتريات بشأن إعداد دليل تعريفى للأفراد العاملين بموجب عقود استبقاء - إذ قدم إرشادات بشأن القيود التي تطبق عليهم فيما يتعلق بالأنشطة الخارجية. وهذا ما ساعد في معالجة إحدى المسائل المحددة في التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات والامتثال لعام 2019 حيث تم الاتصال بالمكتب بخصوص حالات كان فيها أفراد يعملون بموجب عقود استبقاء يشغلون أيضاً مناصب مديرين إداريين لشركات تسعى إلى القيام بأعمال تجارية مع مكتب خدمات المشاريع.

إسداء المشورة للمشاريع والمبادرات الاستراتيجية التي يضعها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

23 - خلال عام 2020، دعم مكتب الأخلاقيات والامتثال مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من خلال مواصلة الجهود المبذولة في مجال الأخلاقيات مع أفضل الممارسات المتبعة في القطاع الخاص والمصارف الإنمائية. وقد بُذلت جهود كبيرة لدعم المشاريع والمبادرات الاستراتيجية على نحو أكثر استباقية.

24 - وقدم مكتب الأخلاقيات والامتثال الدعم في مجال الأخلاقيات إلى مكتب مبادرة الاستثمارات المؤثرة في البنى التحتية المستدامة (المبادرة S3I). وتراوحت المشورة بين: (أ) تحديد المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات الناجمة عن أنشطة الاستثمار في المبادرة S3I؛ و (ب) تسيير خدمات إدارة الصفقات؛ و (ج) تحديد مدى تقبل المنظمة للمخاطر؛ و (د) توفير الدعم من أجل وضع دليل للعمليات وأنشطة للتوظيف (بما في ذلك إعداد إحاطة تعريفية جديدة للأخلاقيات في سياق مبادرة S3I). ومن المشاريع الاستراتيجية الأخرى التي دعمها مكتب الأخلاقيات في عام 2020 هو اتفاق الشراكة الجديد مع حكومة المكسيك الذي يهدف إلى دعم

المشتريات الوطنية من الأدوية ابتداء من عام 2021. وقدم مكتب الأخلاقيات والامتثال المشورة بشأن المخاطر المحتملة المتعلقة بالأخلاقيات والحاجة إلى تكليف موظفين للاضطلاع تحديداً بإدارة هذه المخاطر في نطاق اختصاصاتهم. وساعد المكتب في تعيين موظفين مناسبين لأداء هذه المهمة.

25 - ويرى مكتب خدمات المشاريع أن المشاريع الاستراتيجية من هذا القبيل تستفيد من تكليف فرد أو أكثر للاضطلاع تحديداً بالمسؤولية عن تنسيق إدارة المخاطر المتعلقة بأخلاقيات المشاريع على مستوى تشغيلي. وهذا ما يمكن مكتب خدمات المشاريع من كفاءة رصد المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات على وجه السرعة، ويرفع من مستويات الملكية والمساءلة من أجل التصدي للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات على الصعيد المحلي. ومن المهم أن يشرف مكتب الأخلاقيات والامتثال بشكل مناسب على هؤلاء الموظفين لكفالة الاتساق والمضي قدماً بهذه المسائل على النحو الملائم. غير أن مكتب الأخلاقيات والامتثال يواصل أداء الأنشطة الأساسية المكلف بها التي تنص عليها في نشرة الأمين العام.

استثمارات المعلومات الأولية

26 - حقق مكتب الأخلاقيات والامتثال كفاءة معززة بإدراج عدد من استثمارات المعلومات الأولية على الإنترنت لاستخدامها من جانب موظفي مكتب خدمات المشاريع عند اتصالهم بمكتب الأخلاقيات والامتثال لطلب معلومات بشأن موضوع معين. وتشمل هذه الاستثمارات استمارة منقحة للتصريح عن استلام هدية أو دعوة للضيافة أثناء أداء الواجبات الرسمية، واستمارتين جديدتين للزملاء الذين يسعون للحصول على الموافقة على المشاركة في نشاط خارجي، واستمارة لطلب التوجيه بشأن تضارب المصالح. وفي عام 2021، سينظر المكتب في توسيع نطاق استثمارات المعلومات الأولية لتشمل طلبات الحماية من الانتقام.

الفريق العامل المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين

27 - خلال عام 2020، واصل مكتب الأخلاقيات والامتثال إيفاد عضو إلى الفريق العامل المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، الذي أنشأته المديرية التنفيذية في نهاية عام 2018. وقد وسّعت عضوية الفريق العامل في عام 2020، واجتمع أيضاً خمس مرات في العام نفسه ونفذ عدداً من المبادرات شملت النظر في الطريقة التي يمكن بها أن يترجم بروتوكول الأمم المتحدة المتعلق بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تمس شركاء منفذين إلى إجراءات لمكتب خدمات المشاريع.

إطار الامتثال

28 - في إطار حملة لتعزيز تدابير الحوكمة والمخاطر والامتثال داخل مكتب خدمات المشاريع، يضطلع مكتب الأخلاقيات والامتثال بالمسؤولية عن تحقيق الامتثال. وتشمل ولاية الامتثال ما يلي: (أ) تقديم الدعم الاستشاري إلى المنظمة، بما في ذلك وضع معايير الامتثال والإطار الداعم وتنفيذهما وإدارتهما؛ و (ب) تقديم المشورة الموجهة إلى أصحاب المصلحة الرئيسيين، من قبيل المشمولين بالتأمين، بشأن إدارة الامتثال، ورصد الاحتياجات، وتقليل مخاطر عدم الامتثال إلى أدنى حد ممكن.

29 - وفي عام 2020، اضطلع مكتب الأخلاقيات والامتثال بعملية مكثفة لتحديد النطاق بهدف تقييم الوضع الحالي للمنظمة واحتياجاتها. وشملت هذه العملية إجراء مشاورات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين واستعراضات للسياسات. وفي عام 2021، سيجري المكتب مناقشات أخرى مع كبار القادة من أجل تحسين ولاية الامتثال لكفالة أن يضطلع المكتب في الغالب بدور استشاري استراتيجي دون أن يكرر جهود الامتثال التي يبذلها أصحاب المصلحة الآخرون.

30 - وفي إطار ولاية الامتثال، عمل مكتب الأخلاقيات والامتثال أيضا مع مكتب خدمات المشاريع على تقييم السبل الكفيلة بتعزيز ثقافة المساءلة. وفي إطار هذه الجهود، تعاون مكتب الأخلاقيات والامتثال مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير للنظر بشكل أوثق في أفضل السبل الكفيلة بتقييم ثقافة المنظمة الرامية إلى تحقيق الامتثال والمساءلة. ويرى مكتب الأخلاقيات والامتثال أن هناك حاجة إلى إجراء تقييم متعمق للثقافة لتمكينه من ربط المساءلة بثقافة المنظمة وقيمها. وسوف يُستردّد بهذا التقييم للاضطلاع بمزيد من العمل في هذا المجال كما أنه سوف يتطلب التعاون والدعم من فريق القيادة العليا والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير.

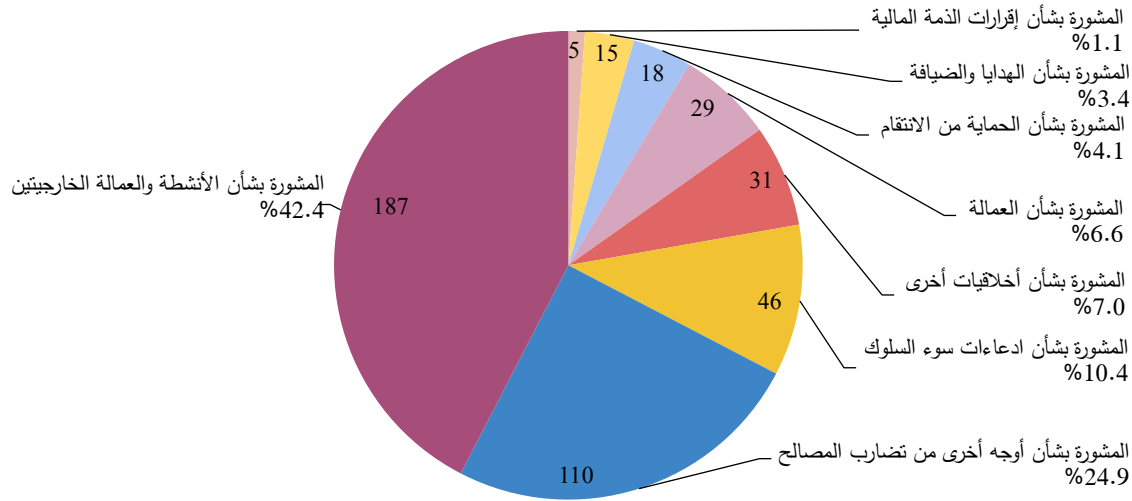
باء - المشورة والتوجيه

31 - يجوز لأيّ من موظفي مكتب خدمات المشاريع الاتصال مباشرة بمكتب الأخلاقيات والامتثال للحصول على المشورة السرية والمحايدة بشأن أي مشكلة عويصة تتعلق بالأخلاقيات، دون الحاجة إلى تقديم استفسارهم أولاً عن طريق مشرف أو عن طريق مكتب الموارد البشرية. ويرى مكتب الأخلاقيات والامتثال أن تقديم المشورة المباشرة في مجال الأخلاقيات للأفراد يمثل جانباً بالغ الأهمية من الدور الذي يضطلع به. ومن دواعي سرور هذا المكتب رؤية عدد طلبات المشورة آخذ في الزيادة كل عام.

32 - والزيادة في طلبات المشورة التي لوحظت في عام 2019 تؤكدت في عام 2020. وفي عامي 2017 و 2018، بلغ عدد طلبات المشورة نحو 345 حالة سنوياً، ومثلت ثلث مجموع الخدمات المقدمة. وفي عام 2019، ارتفع هذا العدد إلى 401 طلب للحصول على المشورة، وفي عام 2020 ارتفع أكثر ليبلغ 437 حالة.

33 - ويعرض الشكل 3 تَوَزُّعًا لثنتي فئات المشورة المطلوبة في عام 2020.

الشكل 3

توزع الفئات الفرعية لطلبات المشورة في مجال الأخلاقيات: 2020⁽²⁾

الأنشطة الخارجية

34 - لا تزال الأنشطة الخارجية تشكل أكبر فئة مفردة من فئات المشورة التي يقدمها مكتب الأخلاقيات والامتثال. ففي عام 2020، كان هناك 187 طلباً للمشورة تتعلق بأنشطة خارجية، مثلت 42 في المائة من مجموع طلبات المشورة. واعتباراً من عام 2017 فصاعداً، مثلت الأنشطة الخارجية نسبة تتراوح من 37 إلى 44 في المائة من طلبات المشورة المقدمة كل عام. ويتوقع مكتب الأخلاقيات والامتثال أن يستمر هذا الاتجاه.

35 - وفي عام 2020، لاحظ مكتب الأخلاقيات والامتثال أن الزملاء العاملين في مجال الموارد البشرية، في الميدان والمقر، يتواصلون معه على نحو متزايد لطلب المشورة بشأن الأنشطة الخارجية التي يقوم بها الفرد أثناء عملية توظيفه. ويعتبر المكتب أن هذا يشكل خطوة إيجابية لأنه يظهر وعياً متزايداً بين الزملاء العاملين في الموارد البشرية بالقيود العامة في هذا المجال. ويساعد التطرق إلى الأنشطة الخارجية في هذه المرحلة على إدماج الموظفين الجدد في مكتب خدمات المشاريع ويتفادى التصور الخاطئ الذي يمكن أن يبرز عندما يشير المرشح صراحة في طلبه إلى أنه لا يزال يضطلع بنشاط خارجي، ولكنه يكشف بعد عدة أشهر من انضمامه إلى مكتب خدمات المشاريع أن استمرار ذلك النشاط لا يتفق مع مركزه باعتباره عضواً في هذا المكتب.

(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.

36 - وفئة الأنشطة الخارجية لا تغطي الأنشطة المهنية فحسب، بل تشمل أيضا الأنشطة السياسية. ففي عام 2020، شهد مكتب الأخلاقيات والامتثال زيادة في طلبات الحصول على المشورة في سياق الأنشطة السياسية. وفي النصف الأخير من السنة، وجد المكتب أنه من المفيد عند الرد على هذه الاستفسارات إرفاقه برابط إلى الرسالة العامة التي وُجّهت إلى جميع الموظفين من كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال فيما يتعلق بالأنشطة السياسية، إلى جانب رد على الاستفسار المحدد.

37 - ويمكن أيضا أن يفرض طلب المشاركة في نشاط خارجي إلى نتيجة سلبية نظراً لطابعه السياسي، حتى عندما لا يكون الشخص الذي يطلب الموافقة نفسه مشاركاً بشكل مباشر في أي أنشطة أو بيانات سياسية. وكان هذا هو الحال بالنسبة للعديد من الزملاء في عام 2020 الذين كانوا يأملون في تولي أدوار في المنظمات غير الحكومية. وفي كل حالة، كانت لدى المنظمة غير الحكومية ولاية خيرية أساسية، ولكنها كانت أيضا تنشر بيانات على موقعها الشبكي تنتقد سياسات حكومات معينة.

الإبلاغ عن سوء سلوك

38 - يقدم مكتب الأخلاقيات والامتثال المشورة إلى الزملاء بشأن الخيارات المتاحة لهم والواجبات المنوطة بهم في حالة الإبلاغ عن سوء سلوك. وهي مسؤولة هامة تقع على عاتق هذا المكتب لأنه يساعد على تعزيز ثقافة قوية من عدم السكوت عن الخطأ في مكتب خدمات المشاريع. وخلال عام 2020، لاحظ مكتب الأخلاقيات والامتثال زيادة ملحوظة في عدد الزملاء الذين يلتزمون المشورة والدعم قبل الإبلاغ عن سوء سلوك. وبالإضافة إلى ذلك، يُطلب بشكل متزايد من كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال المساعدة في حل القضايا المعقدة التي تتجاوز الولاية التقليدية للمكتب، كما تدعوها المديرية التنفيذية إلى تقديم المشورة بشأن كيفية معالجة الشواغل التي يلفت المندوبون الصحفيون انتباهها إليها بصورة مباشرة.

39 - وفي عام 2020، شاركت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال في متابعة اثنتين من الحالات الشديدة الحساسية. ففي الحالة الأولى، تولت دور المراجعة، وفي الحالة الثانية، اضطلعت بالمسؤولية عن التعاقد مع محققين خارجيين.

40 - ورغم أنه عادة ما تبقى تفاصيل الحالة طي الكتمان، فقد أصبحت إحدى هذه الحالات معروفة للعامة، وشملت ادعاءات بالعنصرية وإساءة استعمال السلطة في إطار شراكة دحر السل، وهي مبادرة للأمم المتحدة يستضيفها مكتب خدمات المشاريع. وفي حزيران/يونيه 2020، عندما أحيط مكتب خدمات المشاريع علما بمزيد من التفاصيل عن الإبلاغات السابقة عن سوء سلوك في شراكة دحر السل، طُلب إلى مكتب الأخلاقيات والامتثال إجراء استعراض آخر لهذه الحالات وطريقة تناولها. وقد اختيرت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال باعتبارها الشخص المناسب لإجراء هذا الاستعراض، حيث كان مكتب الأخلاقيات والامتثال مشاركاً في الموضوع منذ البداية. ولكنها كانت حديثة العهد بالمنظمة منذ أحداث عام 2018. وأكد الاستعراض أن سلوك الأفراد في هذه الحالات لا يرقى إلى مستوى التزام مكتب خدمات المشاريع ببيئة عمل تتسم بالاحترام والشمول. بيد أنه خلص إلى أن الجزاءات ومجموعة الإجراءات التأديبية والإدارية الصادرة فيما يتعلق بهذه الحالات كانت في محلها على وجه العموم. وأقر الاستعراض أيضا بأن مكتب خدمات المشاريع اتخذ خطوات مناسبة منذ صدور التقرير الأصلي بهدف تعزيز وتحسين الطريقة التي يعالج بها سوء السلوك في إطار التزامه باستعراض السياسات والإجراءات بصورة منتظمة استنادا إلى ما لديه من خبرة في هذا الشأن.

تحول التوازن فيما يتصل بطلبات الحصول على المشورة

41 - في عام 2020، طرأ تغيير على تَوَزُّع طلبات الحصول على المشورة. واتسمت نظرة مكتب الأخلاقيات والامتثال إلى اثنين من هذه التغييرات بالإيجابية؛ فقد حدثت زيادة بنسبة 70 في المائة تقريباً في عدد الاستفسارات المتعلقة بتضارب المصالح، في حين انخفض عدد طلبات الحصول على المشورة بشأن مسائل العمالة بنسبة 45 في المائة. وينظر مكتب الأخلاقيات والامتثال نظرة إيجابية إلى كلا التطورين لأنه يرى أن معالجة تضارب المصالح تشكل جزءاً من ولايته الأساسية، فيما يعتقد أنه ينبغي توجيه الاستفسارات المتعلقة بالعمالة عادةً إلى الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير.

42 - ولاحظ مكتب الأخلاقيات والامتثال انخفاضاً حاداً في عدد الاستفسارات المتعلقة بالهدايا والضيافة. فلم يكن هناك سوى 15 حالة من هذا القبيل في عام 2020، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 68 في المائة عما كانت عليه تلك الاستفسارات في عام 2019. ونظراً لأن المكتب كثف اتصالاته بشأن الهدايا والضيافة، فإنه يأمل أن يكون الانخفاض عائداً إلى نقص عدد الهدايا ودعوات الضيافة المقدمة إلى موظفي مكتب خدمات المشاريع، الأمر الذي يمكن أن يعزى إلى انخفاض التفاعل البشري نتيجة للجائحة أو إلى تحسن فهم الموظفين لضرورة رفض الهدايا. وسيظل هذا الأمر خاضعاً للرصد المستمر في عام 2021.

جيم - التدريب والتوعية

التدريب

43 - يشكل التدريب الذي يقدمه مكتب الأخلاقيات والامتثال في مجال الأخلاقيات عنصراً أساسياً في التوعية بأهمية تحديد المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات وإدارتها والتخفيف منها وكيفية التماس المساعدة في مكتب خدمات المشاريع. وازدادت أنشطة التدريب والتوعية بنسبة 34 في المائة في عام 2020 مقارنة بما كانت عليه في عام 2019. وقُدِّم معظم التدريب من بعد، غير أنه عُقدت جلسات تعريف مباشرتان مع كبير مستشاري الإدارة والرقابة العالمية ومع أخصائي الرقابة الداخلية المعيّنين حديثاً. وفي عام 2020، أكمل 392 1 زميلاً جديداً دورة إلزامية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة.

44 - وبدأ مكتب الأخلاقيات والامتثال في إعداد دورة مخصصة للمبتدئين للتعليم الإلكتروني في مجال الأخلاقيات لدى مكتب خدمات المشاريع. وسوف تعمل هذه الدورة الجديدة على كفاءة أن يكون محتواها وثيق الصلة بالموضوع وأن يعكس النموذج التشغيلي الفريد لمكتب خدمات المشاريع وملامح المخاطر التي يتعرض لها. وسوف يتناول أيضاً التعريف الجديد الأوسع نطاقاً لمفهوم الأخلاقيات. وكان مكتب الأخلاقيات والامتثال يأمل في بدء هذا الدورة التدريبية في عام 2020 غير أنها تأجلت إلى عام 2021 بسبب صعوبات واجهت الموردتين.

45 - وبغية جعل فهم المبتدئين الجدد لما يعنيه مفهوم الأخلاقيات في مكتب خدمات المشاريع أسهل ما يمكن، أعد مكتب الأخلاقيات والامتثال موجزاً تعريفياً بمفهوم الأخلاقيات. ويتضمن هذا الموجز رسائل من القيادة بشأن أهمية الأخلاقيات في مكتب خدمات المشاريع، ولمحة عامة لجميع الموارد المتاحة في مجال الأخلاقيات. وبالإضافة إلى ذلك، وضع مكتب الأخلاقيات والامتثال مجموعة من الرسوم البيانية لنقل المعلومات الهامة المتعلقة بالأخلاقيات في شكل بصري يسهل فهمه. وتشمل المواضيع المذكورة ما يلي: (أ) معنى الأخلاقيات في مكتب خدمات المشاريع؛ و (ب) مختلف المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات؛ و (ج) دور مكتب الأخلاقيات والامتثال؛ و (د) مسؤولية كل فرد؛ و (هـ) الحماية من الانتقام.

46 - وعقد مكتب الأخلاقيات والامتنال عدة دورات تدريبية من بعد طوال عام 2020 للتوعية بالأخلاقيات في مكتب خدمات المشاريع، شملت تنظيم لقاء مفتوح مع أحد المكاتب المتعددة الأقطار، ودورة تدريبية للزملاء في الفريق المعني بإسداء المشورة المتكاملة في سياق الممارسات والدعم، ودورة تدريبية من بعد بشأن إدارة المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات لأكثر من 30 من القادة الإقليميين والمحليين المعنيين بمواجهة المخاطر. ودعم مكتب الأخلاقيات والامتنال أيضاً فريق التنوع والاندماج التابع للفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير في إعداد حملة تدريبية موجهة لقيادة مكتب خدمات المشاريع بشأن موضوع القيادة الشاملة.

التوعية

47 - في عام 2020، أصبحت التوعية من خلال أنشطة الاتصال والمشاركة إحدى الأولويات الاستراتيجية العليا لمكتب الأخلاقيات والامتنال. ومن الأمور التي لا تقدر بثمن وضع برنامج اتصالات محكم وظاهر يتناول التوعية في مكتب الأخلاقيات والامتنال بأمر منها الدور الذي يضطلع به والمخاطر التي ينبغي أن يراعيها الموظفون خلال عملهم اليومي. وبناء على ذلك، وضع المكتب استراتيجية وخطة مفصلتين ومنظمتين للاتصالات. وفيما يتعلق بالفترة 2020-2021، يتمثل الهدفان الأساسيان في مجال الاتصال في ما يلي: (أ) التوعية ورفع مستوى الفهم بمجموعة المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمة؛ و (ب) تعزيز ثقافة المنظمة المتعلقة بعدم السكوت عن الخطأ. وقد بدأ تنفيذ خطة الاتصالات في النصف الثاني من عام 2020 وتضمنت خمس حملات، شملت ما يلي:

(أ) *الأخلاقيات في مكتب خدمات المشاريع - التوعية بالأخلاقيات في هذا المكتب* وبمسؤوليات الجميع، التي شملت إجراء حوار عبر البث الصوتي "بودكاست" بين المديرية التنفيذية وكبيرة موظفي الأخلاقيات والامتنال بشأن أهمية الأخلاقيات؛

(ب) *حملة عدم السكوت - قاد مكتب الأخلاقيات والامتنال، بالتعاون مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير، والفريق المعني بالإدارة في مجالات الصحة والسلامة والمجتمع والبيئة، حملة لتسليط الضوء على أهمية عدم السكوت وللتوعية بالمنصة الخارجية المخصصة للإفصاح عن المخالفات التي أتاحها مكتب خدمات المشاريع. وشملت الحملة رسائل بالبريد الإلكتروني وبالفيديو وجهها العديد من أعضاء القيادة العليا بشأن أهمية عدم السكوت عن المخالفات. كما زوّدت جميع المكاتب التابعة لمكتب خدمات المشاريع بملصقات تتناول مسألة عدم السكوت عن المخالفات لكي تقوم بعرضها فيها.*

(ج) *الاحتفال بالتنوع - انبثقت هذه الحملة التي بدأت في عام 2020 وتستمر لعام واحد، عن حركة "حياة السود مهمة" بهدف تعزيز الفهم وزيادة الوعي بالكيفية التي تسهم فيها الاختلافات في تشكيلة مكتب خدمات المشاريع ومهمته المتمثلة في تحسين الحياة وضمان السلام، وتعود بها عليها بالنفع. وتتألف الحملة من مجموعة من المحادثات بالبث الصوتي بين كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتنال والزملاء من مختلف الخلفيات العاملين في مكتب خدمات المشاريع.*

(د) *الحماية من الانتقام - يتمثل الغرض من ذلك في تكرار التأكيد على سياسة مكتب خدمات المشاريع المتمثلة في عدم التسامح إطلاقاً إزاء أي نوع من أنواع الانتقام.*

- (هـ) الهدايا والضيافة - صدرت رسالة تذكيرية قبيل عطلات نهاية السنة لتعزيز التزامات موظفي مكتب خدمات المشاريع فيما يتعلق بسياسته إزاء حظر قبول الهدايا أو التكريات أو الأوسمة أو المكافآت أو الأجور من خارج الأمم المتحدة أو المكاسب من المصادر الحكومية وغير الحكومية.
- 48 - وشاركت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال في لقاء مفتوح نظمه مكتب نيويورك للحديث عما يمكن أن يفعله الجميع لكفالة نبذ العنصرية في مكتب خدمات المشاريع. وبالإضافة إلى ذلك، دعم مكتب الأخلاقيات والامتثال فريق التنوع والادماج التابع للفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير في تنظيم حملة للاحتفال بشهر تاريخ السود طوال شهر تشرين الأول/أكتوبر 2020.
- 49 - وقد اجتذبت الحملات الإعلامية زيادة كبيرة بنسبة 142 في المائة في عدد زوار صفحات مكتب الأخلاقيات والامتثال على شبكة الإنترنت التي حُدثت مؤخرًا عند مقارنة بيانات النصفين الأول والثاني من عام 2020. وكان مستوى مشاركة الزملاء مرتفعًا خلال الحملات الفردية حيث تبادلوا رسائل الحملة والتعليقات عليها من خلال وسائل التواصل الاجتماعي الداخلية وغيرها من أدوات الاتصال. ويواصل مكتب الأخلاقيات والامتثال تقييم فعالية قنوات الاتصال المتاحة.
- 50 - وفي عام 2020، ركز مكتب الأخلاقيات والامتثال أيضاً على وضع استراتيجية للمشاركة ذات طابع استراتيجي أكبر. وقد تحولت مشاركة أصحاب المصلحة من نهج تفاعلي إلى نهج استباقي يركز على التواصل وبناء العلاقات على نطاق المنظمة. وكانت إحدى الأولويات الاستراتيجية لمكتب الأخلاقيات والامتثال خلال الدورات الإلكترونية التي عقدها أصحاب المصلحة في عام 2020 هي عمليات "اللاحق بالركب" الدورية مع أعضاء فريق القيادة العليا والمديرين الإقليميين وأفرقة القيادة الإقليمية التي أتاحت للزملاء خلالها فرصة التحدث في إطار غير رسمي.

دال - الحماية من الانتقام

- 51 - لا تزال إدارة سياسة مكتب خدمات المشاريع بشأن الحماية من الانتقام تشكل جزءاً رئيسياً من عمل مكتب الأخلاقيات والامتثال. والغرض من هذه السياسة هو تعزيز المساءلة داخل مكتب خدمات المشاريع وكفالة أدائه لمهامه بطريقة واضحة وشفافة ونزيهة. وتحمي هذه السياسة كلاً من المبلغين عن المخالفات والمتعاونين في عملية مراجعة الحسابات أو التحقيق أو أي نشاط آخر لتقصي الحقائق مأذون به حسب الأصول. ويمكن للفرد الذي يعتقد أنه تعرض للانتقام أن يطلب الحماية من مكتب الأخلاقيات والامتثال الذي يقوم بإجراء استعراض أولي لتحديد ما إذا كان الفرد قد تعرض، على أساس ترجيح إحدى القرائن، لفعل ضار لأنه أبلغ عن سوء سلوك أو تعاون مع التفتيش أو التحقيق أو ما شابه ذلك. وإذا ما اتخذ المكتب هذا القرار، يمكن له أن يوصي باتخاذ تدابير حماية للحفاظ على وظيفة الفرد ومن ثم يحيل المسألة إلى التحقيق. ومن المهم ملاحظة أن المكتب لا ينظر فيما إذا كان التقرير الأصلي عن سوء السلوك وجيهًا، بل فيما إذا كان قد صيغ بحسن نية من عدمه.

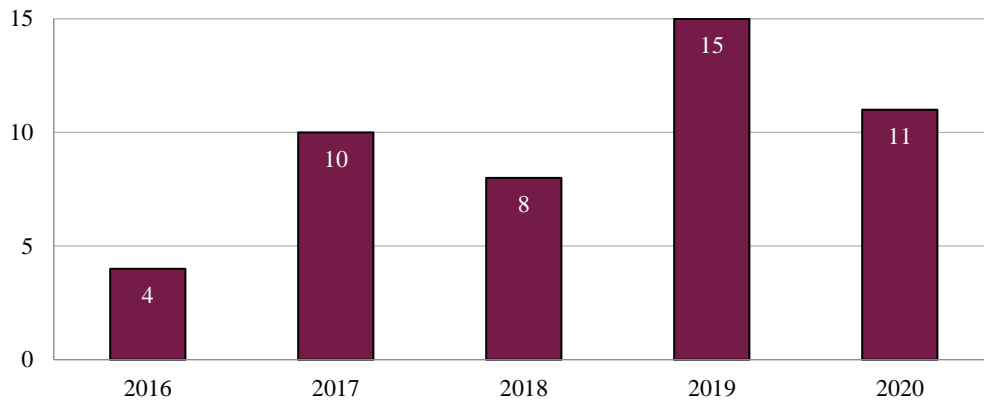
طلبات توفير الحماية من الانتقام

- 52 - في عام 2020، تواصل 11 زميلاً مع مكتب الأخلاقيات والامتثال لطلب الحماية من الانتقام. إلا أنه لم يُثبت وقوع انتقام في جميع تلك الحالات (انظر الشكل 3). وكان المكتب يتوقع أن يُبدي عام 2020 اتجاهًا تصاعدياً مستمراً في طلبات الحماية من الانتقام، وأن تدعم توقعات منتصف العام هذه النتيجة. غير أن ذلك لم ينعكس في أرقام ذلك العام، حيث انخفض عدد الطلبات في أواخر عام 2020

(انظر الشكل 4). وتلقى المكتب بالفعل عدداً أكبر من طلبات المشورة بشأن الحماية من الانتقام، الأمر الذي ربما ساعد الأفراد الذين كانوا ينظرون في تقديم طلبات الحماية، على فهم موقفهم على نحو أفضل. ونظراً للجهود المكثفة المبذولة للتوعية بالمكتب وأنشطته، والزيادة الإجمالية في مشاركة المكتب في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات عموماً، يرى المكتب أن الطلبات قد بلغت مستوى مستقرًا نسبيًا - ما يعني أن لدى مكتب خدمات المشاريع صورة دقيقة إلى حد ما عن المخاطر المتعلقة بالانتقام فيه. ويبين الشكل 4 التغير الذي طرأ على عدد طلبات الحماية من الانتقام منذ عام 2016. ويلاحظ مكتب الأخلاقيات والامتثال أن الأرقام تتباين من سنة إلى أخرى دون أن يكون ثمة اتجاه تصاعدي حاد. ويبين الشكل 5 الطرائق المستخدمة للبت في هذه الطلبات الأحد عشر.

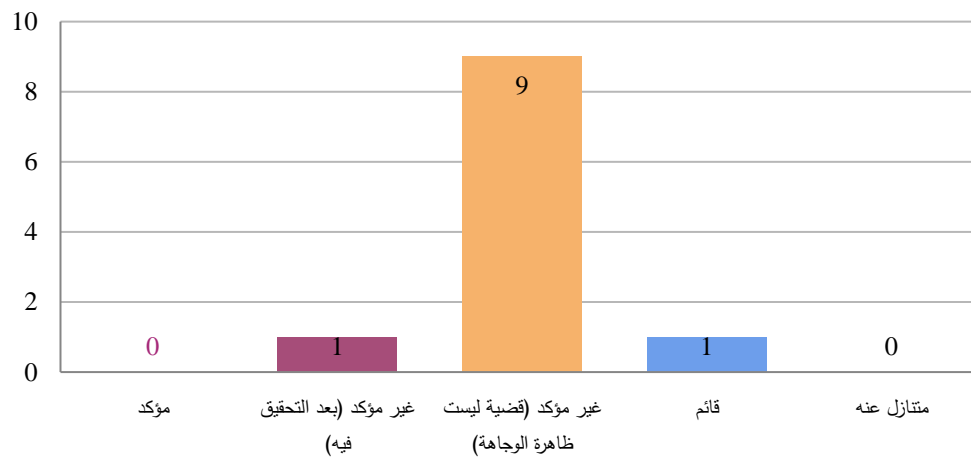
الشكل 4

طلبات الحماية من الانتقام: 2020-2016



الشكل 5

البت في طلبات الحماية من الانتقام: 2020



53 - في عام 2020، قدم فرد واحد طلبين للحماية من الانتقام. وبالإضافة إلى ذلك، وفي مناسبتين منفصلتين، ورد طلبان من فردين يعملان في وحدة العمل نفسها. ولم يكن الطالبان على علاقة ببعضهما.

54 - وفي حالة واحدة، خُص إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الجاهة وأحيلت المسألة إلى التحقيق. وباختصار، ادعت الجهة المشتكية أن التغييرات المقررة في توزيع العمل والتسلسل الإداري في الفريق ستخلف أثرًا ضارًا عليها وأن تلك التغييرات قد أُدرجت لمعاينة الفرد على قيامه بالإبلاغ عن سوء السلوك. ووافق مكتب الأخلاقيات والامتثال على تدابير حماية ذات صلة بهدف حماية الجهة المشتكية في حين أعقب ذلك إجراء تحقيق مفصل. غير أنه بعد التحقيق، خلص القرار النهائي إلى عدم وجود انتقام، واتضح أن التغييرات لا ترتبط بالنشاط الخاضع للحماية.

55 - وفي عام 2020، سعى مكتب الأخلاقيات والامتثال إلى اتباع نهج مختلف وذو طابع رسمي أكثر لتناول طلبات الحماية. وفي عامي 2018 و 2019، على التوالي، لم يتجاوز ربع وثلث عدد الحالات المرفوعة إلى المكتب مرحلة المراجعة الأولية. وتمثل النهج السابق الذي استخدمه المكتب في تشجيع الأفراد والمنظمة على التماس حل إداري لحالات الانتقام المحتملة بدلا من متابعة عملية الحماية من الانتقام رسمياً، ما يؤدي إلى خروج الأمور عن سيطرة المكتب. ويسدي المكتب الآن المشورة بانتظام إلى جميع الجهات المشتكية منذ البداية بشأن كيفية عمل هذه السياسة والنتيجة المتوقعة. وهذا ما يساعد على توطيد الثقة في المكتب وبيّح للمكتب أن يبقى على مشاركته الفعالة في المسائل إلى أن تتم تسويتها.

طلب الحماية من الانتقام المقدم في عام 2019 الذي لم يبت فيه بعد

56 - لم يكن مكتب الأخلاقيات والامتثال قد انتهى من استعراضه لطلب واحد يتعلق بالحماية من الانتقام، وقت تقديم تقريره لعام 2019. وشكّل هذا الطلب أحد ستة طلبات وردت في عام 2019 بشأن سلوك فرد ليس عضواً في مكتب خدمات المشاريع. وكان نطاق الاستعراض الأولي الذي أجراه مكتب خدمات المشاريع محدوداً بالضرورة. وقد جرى التنازل عن هذا الطلب في عام 2020. ويلاحظ مكتب الأخلاقيات والامتثال أن الفرد الذي كان موضوع الشكاوى لم يعد في منصبه.

إسداء المشورة

57 - في عام 2020، أسدى المكتب المشورة إلى 18 زميلاً بشأن الحماية من الانتقام. وهذا ما يمثل زيادة بمقدار 11 فرداً مقارنة بعددهم في عام 2019. وفي معظم الحالات، التمس الزميل الطمأنة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات إما قبل الإبلاغ عن سوء السلوك أو عندما الشعور بالتعرض للخطر، عقب مشاركته في نشاط مشمول بالحماية. ولم تتطور أي من هذه الحالات إلى طلب للحماية من الانتقام. وانطوى باقي الحالات على زملاء أرادوا التأكد من تعريف النشاط المشمول بالحماية والعديد من الاستفسارات المتنوعة.

58 - وقد شجّع أحد الزملاء الذي اتصل بمكتب الأخلاقيات والامتثال طلباً للمشورة على اتخاذ إجراء بسبب حملة عدم السكوت التي أطلقها المكتب وتذكير كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال لجميع الموظفين بوجود حماية للمبلغين عن المخالفات. ووردت حالة أخرى أيضاً بعد بدء الحملة. ونظراً لأن الحملة نُظمت في نهاية السنة المشمولة بالتقرير، فمن السابق لأوانه تحديد ما إذا كانت أسفرت عن زيادة في عدد الاستفسارات بشأن الحماية من الانتقام. وهذه مسألة سيواصل مكتب الأخلاقيات والامتثال دراستها في عام 2021.

إجراءات الوقاية

59 - تنص سياسة مكتب خدمات المشاريع بشأن الحماية من الانتقام على أن يقوم فريقُ المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والفريقُ المعني بالموارد البشرية والتغيير بإبلاغ مكتب الأخلاقيات والامتثال بكل ما يرد إليهما من تقارير عن المخالفات ويحدد أحد الفريقين أو كلاهما أنه ينطوي على خطر التعرض للانتقام. وبعد ذلك يتشاور مكتب الأخلاقيات والامتثال مع الفرد المعني بشأن الإجراءات الوقائية الممكنة. وهذا المقتضى مفيد لأنه يسمح لمكتب الأخلاقيات والامتثال بالتدخل بشكل استباقي بدلا من إسداء المشورة إلى الجهة المبلغة عن المخالفة ومن ثم الانتظار لمعرفة ما إذا كان ستعرض للانتقام من عدمه.

60 - ومن التطورات الجديدة في عام 2020 هو قيام الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير والفريق القانوني بالتشاور مرارًا بصورة استباقية مع كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال قبل إنهاء عقد أحد الأفراد لتبديد أي مخاوف بشأن خطر الانتقام.

61 - وفي عام 2020، قام مكتب الأخلاقيات والامتثال أيضاً باتخاذ إجراءات وقائية فيما يتعلق بخمس من الجهات المبلغة عن مخالفات. وفي كل حالة، اتخذ المكتب المبادرة، دون أن يتلقى إحالة من الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير أو فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات على حد سواء.

62 - ففي الحالة الأولى، أصاب القلق أحد الأفراد الذين سبق له الإبلاغ عن الاشتباه بسوء سلوك قام به زميل له في وحدة عمل أخرى عندما علم أن الزميل نفسه سيكون عضواً رئيسياً في بعثة لاستعراض الأعمال التي يقوم بها فريق المبلغين عن المخالفات. وتحقق مكتب الأخلاقيات والامتثال من وجود نشاط خاضع للحماية ثم أطلع مدير الوحدة المسؤولة عن الاستعراض على مخاوف الجهة المبلغة عن المخالفة. واتخذت المديرية بتكتم خطوات داخل فريقها لحماية نزاهة عملية المراجعة.

63 - وتتعلق حالة أخرى من الإجراءات الوقائية بزميل أصابه التوتر لاعتزامه الإبلاغ عن سوء سلوك خطير ضد عضو رفيع المستوى في وحدة العمل. وشُجع الفرد على التحدث إلى كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال للحصول على المشورة والتطمين بشأن الإبلاغ رسمياً عن سوء السلوك. وفي إطار دعم الفرد في الكشف عن المخالفات، يسّرت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال تقديمه إلى رئيس التحقيقات في فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. ولزيادة تطمين الجهة المبلغة والتقليل من مخاطر الكشف عن هوية الفرد، ظلت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال على اتصال مستمر مع كل من فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والجهة المبلغة بشأن وضع القضية ومآلها.

64 - وكانت هناك ثلاث حالات ذات صلة من الإجراءات الوقائية في عام 2020. فقد اتصلت مجموعة مؤلفة من ثلاثة زملاء بكبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال للحصول على المشورة بشأن الإبلاغ عن سوء سلوك ضد أفراد في سلسلة الإشراف التابعة لهم، مشددين على خوفهم من التعرض للانتقام. وقدمت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال المشورة بشأن طرائق الإبلاغ والحماية من الانتقام، وجزمت بأن الظروف الخاصة للوحدة التي يعمل بها الزملاء تبرر اتخاذ تدابير حماية مؤقتة. وبالنتيجة، وُضعت إشارة تنبيهية في الملف الشخصي لكل فرد منهم لمنع اتخاذ أي إجراء سلبي دون التشاور مع مكتب الأخلاقيات والامتثال.

استعراض السياسات

65 - طلبت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال في أواخر عام 2019 إجراء استعراض خارجي مستقل لسياسة وإجراءات مكتب خدمات المشاريع في مجال الحماية من الانتقام. وقد أجرى الاستعراض مكتب محاماة دولي بدون مقابل لتحديد التحسينات ذات الصلة بالسياسات والممارسات. وقدمت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال نتائج الاستعراض الرفيعة المستوى إلى فريق القيادة العليا واتخذت خطوات في عام 2020 للبدء في تنفيذ التوصيات المنبثقة عنه.

66 - وباختصار، خلص الاستعراض إلى أن سياسة مكتب خدمات المشاريع للحماية من عمليات الانتقام تتسق إلى حد كبير مع الممارسة الدولية الجيدة من عدة جوانب، وأن هذه السياسة فعالة عموماً في حماية المبلغين عن المخالفات. وقدم المستعرضون عدداً من التوصيات التي نظر فيها مكتب الأخلاقيات والامتثال وشرع في تنفيذها، حيثما رأى ذلك مناسباً.

67 - وبوصي التقرير بإدخال بعض التحسينات على السياسات، بما في ذلك تحسين لغة السياسة العامة وصقل نطاقها لتوفير حماية معززة لمجموعة واسعة من الأفراد وأنواع سوء السلوك. ومن المقرر إجراء تنقيح للسياسة في عام 2021.

68 - وحدد الاستعراض أيضاً فرصاً لتبسيط العمليات الداخلية وأوصى بإدخال تغييرات على الإجراءات المتعلقة بالاستعراض والتحقيق. ويعمل مكتب الأخلاقيات والامتثال على تقييمها كما سيتشاور مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بهدف كفالة الاتساق وأفضل الممارسات على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

69 - وفيما يتعلق بالإبلاغ والاتصالات، أوصى الاستعراض بالتوعية بالسياسة العامة الرامية إلى زيادة ثقة الموظفين في فعالية الحماية من السياسات والإجراءات الانتقامية. وقد جاءت هذه التوصية في الوقت المناسب لأنها تتماشى مع خطة مكتب الأخلاقيات والامتثال للاتصال، التي توخت بالفعل حملة اتصالات بشأن هذا الموضوع. وفي عام 2020، أطلق المكتب حملة مخصصة للحماية من الانتقام تهدف إلى تكرار التأكيد على سياسة المكتب في عدم التسامح إطلاقاً مع أي نوع من الانتقام والتوعية بالسياسة العامة. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الفرع جيم.

70 - وأخيراً، وفيما يتعلق بتطبيق تلك السياسة، حدد الاستعراض وجود ثغرة في النطاق الذي تشمله بتغطيتها. وتفترض تلك السياسة أن الفرد الذي يطلب الحماية والشخص الذي يُزعم أنه يقوم بعمل انتقامي يعمل كلاهما لصالح مكتب خدمات المشاريع. وقد أبرز مكتب الأخلاقيات والامتثال هذه المسألة في تقريره لعام 2019 حيث أشار إلى حالة سبته من موظفي مكتب خدمات المشاريع طلبوا الحماية من الانتقام فيما يتعلق بسلوك فرد كان يعمل في كيان آخر تابع للأمم المتحدة، أي لم يكن موظفاً في مكتب خدمات المشاريع. وفي عام 2020، واجه مكتب الأخلاقيات والامتثال حالة أخرى لم يكن فيها الفرد الرئيسي المعني بالادعاءات موظفاً في مكتب خدمات المشاريع. وقد أثار مكتب الأخلاقيات والامتثال هذه المسألة. غير أنها تُعتبر مسألة على نطاق المنظومة تتطلب جهداً مشتركاً لحلها لأنه لا يمكن لمكتب خدمات المشاريع وحده أن ينظمها.

هاء - برنامج إقرارات الذمة المالية

71 - أدخل مكتب الأخلاقيات والامتثال تغييرات إضافية على برنامجه المتعلق بإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح في عام 2020 من أجل تحسين حماية مكتب خدمات المشاريع من تضارب المصالح الذي قد يؤثر على الموظفين الجدد. وأسفر ذلك عن دورتين مؤقتتين لتقديم الإقرارات في آذار/مارس وكانون الأول/ديسمبر 2020، بالإضافة إلى الدورة السنوية الرئيسية لتقديم الإقرارات المعقودة في الصيف. ونتيجة لذلك، قدم 1 051 فرداً بياناتهم عن إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح في عام 2020، وهم يمثلون قرابة 21 في المائة من موظفي مكتب خدمات المشاريع. وفي عام 2019، قدم 18 في المائة من الموظفين بياناتهم عن إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. ويرد أدناه وصف للدورات الثلاث التي عقدت في عام 2020.

الدورة السنوية لعام 2020

72 - بدأ مكتب الأخلاقيات والامتثال الدورة السنوية لتقديم الإقرارات لعام 2020 في مستهل تموز/يوليه. وقد بدأت هذه الدورة قبل أربعة أسابيع تقريباً من موعدها لعام 2019، واتبعت الخطة المحددة في تقرير عام 2017 للتبكير تدريجياً في بدئها بحيث يكون في كل مرة قبل موعده للعام السابق.

73 - وبلغ عدد مقدمي الإقرارات 893 شخصاً في البرنامج السنوي لعام 2020.

74 - وفي التقرير السنوي لعام 2019، أشار مكتب الأخلاقيات والامتثال إلى أن الكثير جداً من مقدمي الإقرارات لم يقدموا إقراراتهم بحلول الموعد النهائي (19 في المائة). ومن دواعي سرور المكتب الإبلاغ عن أن 91 في المائة من مقدمي الإقرارات البالغ عددهم 893 شخصاً في البرنامج السنوي لعام 2020 قدموا بياناتهم في الوقت المحدد وأن جميع مقدمي الإقرارات قدموا بياناتهم في غضون 28 يوماً من الموعد النهائي. ويعتبر المكتب أن هذا يشكل انعكاساً لنظام معزز للرسائل التذكيرية والإحالة عند الضرورة للمديرين التنفيذيين.

75 - ويواصل مكتب الأخلاقيات والامتثال تعيين مراجع خارجي لإجراء الاستعراض الأولي لبيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح المقدمة وجمع معلومات عند الاقتضاء تمشياً مع المبادئ التوجيهية للاستعراض الصادرة عن المكتب. وفي وقت كتابة تقرير هذا التقرير، بلغ الاستعراض مرحلة متقدمة لكنه لم يكتمل بعد. وستدرج نتائج الاستعراض في تقرير المكتب لعام 2021.

الدورات المؤقتة

76 - لاحظ مكتب الأخلاقيات والامتثال أن معظم الموظفين الجدد الخاضعين لبرنامج إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح لا يتبعون التعليمات للاتصال بالمكتب، وبالتالي لا يقدمون بياناتهم الأولى إلى أن يُطلب منهم ذلك في إطار البرنامج السنوي التالي. وهذا ما قد يفضي بالفرد إلى العمل في مكتب خدمات المشاريع، حسب شهر التعيين، لمدة تصل إلى سنة قبل الكشف عن احتمال وجود تضارب في المصالح. ولذلك نفذ مكتب الأخلاقيات والامتثال دورتين مؤقتتين لكفالة عدم ترك الأفراد عرضة للإهمال. وأجرى المكتب عملية بحث في النظام المركزي لتخطيط الموارد التابع لمكتب خدمات المشاريع لتحديد الأفراد المعنيين الذين لم يُطلب منهم تقديم إقرارات في برنامج تقديم الإقرارات السنوي لعام 2019. وأدى ذلك إلى قيام 87 شخصاً بتقديم إقراراتهم للمرة الأولى في آذار/مارس 2020. وطلب من 77 شخصاً آخر من مقدمي الإقرارات الجدد تقديم إقراراتهم في كانون الأول/ديسمبر.

إكمال دورة عام 2019

77 - في وقت كتابة تقرير عام 2019، لم يكن استعراض بيانات عام 2019 قد اكتمل. ولذلك أدرج مكتب الأخلاقيات والامتثال في هذا التقرير موجزا للعملية السنوية لعام 2019.

78 - وفي العملية السنوية لعام 2019، أحال المراجع الخارجي إلى المكتب، وفقاً للمبادئ التوجيهية للاستعراض، 83 بياناً تمثل 10 في المائة من المجموع. وكانت أكبر فئة من الإحالات تتعلق بالأنشطة الخارجية. وفي 22 حالة، أثبت المكتب أن مقدم الإقرار كان بحاجة إلى الحصول على موافقة للقيام بهذا النشاط، إلا أنه لم يفعل ذلك. ويقر المكتب بأن العديد من الأفراد لم يكونوا على علم بأنهم بحاجة إلى الحصول على الموافقة. وبالنتيجة، وعلى غرار ما حدث في السنوات السابقة، لم يبلغ المكتب عن مقامي الإقرارات هؤلاء بسبب سوء السلوك، بل قدم لهم المشورة بشأن السياسة العامة وأحاطهم علماً بكامل عملية الاستعراض والموافقة. وفي عدة حالات، أوقف مقدمو الإقرارات النشاط الخارجي في ضوء المخاطر التي نهبهم إليها المكتب. غير أن أحدهم كان وضعه هذا العام مشابهاً لما كان عليه في العام السابق ومع ذلك فقد شارك في أنشطة أخرى دون الحصول على موافقة. وأبلغ المكتب فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات عن هذا الشخص لسوء سلوكه، وجرى تحقيق في هذا الصدد. وخلص التحقيق إلى أن الإبلاغ عن سوء السلوك كان مدعوماً بأدلة.

79 - وكانت الفئات الرئيسية الأخرى للإحالة تتعلق بأفراد أسرة أحد مقامي الإقرارات الذين يعملون في مكتب خدمات المشاريع أو في منظومة الأمم المتحدة. وقد عولجت جميع حالات تضارب المصالح المحتملة المتعلقة بأفراد الأسرة. وأخيراً، قبل سبعة من مقامي الإقرارات هدية أو دعوة ضيافة أثناء أدائهم واجباتهم الرسمية. وذكر مكتب الأخلاقيات والامتثال مقامي الإقرارات بسياسة مكتب خدمات المشاريع فيما يتعلق بالهدايا والضيافة.

واو - مواضيع أخرى

الاستعراضات الخارجية لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

80 - في عام 2020، دُعي المكتب إلى المشاركة في استعراضات متعددة أجرتها هيئات مختلفة. ويعترف المكتب بأهمية هذه الاستعراضات ولكنه يلاحظ أن هذه الأنشطة هي عمليات تستغرق وقتاً طويلاً للغاية، وتلقي بعبء كبير على فريق صغير جداً، ما يحيد به بعيداً عن تنفيذ خطة عمله الاستراتيجية. وسيكون من الأفضل توزيع هذه الاستعراضات على مدى سنوات مختلفة أو توقيتها بحيث لا تشكل عبئاً على المكتب. ومع ذلك، شارك المكتب مشاركة كاملة ونزيهة في جميع هذه الاستعراضات.

مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة

81 - في عام 2020، أجاز مكتب الأخلاقيات والامتثال على استفسارات وردت من فريقَي مراجعي حسابات الأمم المتحدة الجدد والمنتبهة ولايتهم على حد سواء. وكانت مجالات الاستعراض هي ممارسات المكتب المتعلقة بالحماية من الانتقام في عام 2019، وبرنامج إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح في عامي 2019 و 2020، والأنشطة الخارجية في عام 2020. وفي المجموع، أجاز المكتب على 54 استفساراً مختلفاً من فريقَي مكتب مراجعي حسابات الأمم المتحدة. ورغم أن المكتب يدعم تماماً أهداف مراجعي الحسابات ويؤيد تأييداً تاماً مساءلة مكتب خدمات المشاريع ومكتب الأخلاقيات والامتثال عن

أدائهما، غير أن العديد من الاستفسارات مثل تحديات لمكتب الأخلاقيات والامتثال الذي كان عليه، على سبيل المثال، أن يشرح لكلا الفريقين أنه لا يستطيع تقديم نسخ من بيانات الإقرارات المقدمة من موظفي مكتب خدمات المشاريع، نظراً لأن عدداً من طلبات المعلومات تتعلق بمعلومات سرية وخاصة لفرادى الموظفين.

وحدة التفتيش المشتركة

82 - في حزيران/يونيه 2020، شرعت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة في استعراضها على نطاق المنظومة للحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات. وردّ مكتب الأخلاقيات والامتثال على استبيان عام وقدم وثائق داعمة، وأجرى مفتش وحدة التفتيش المشتركة مقابلات مع أعضاء الفريق لاحقاً في تشرين الثاني/نوفمبر 2020. ويتطلع المكتب إلى رؤية نتائج استعراض وحدة التفتيش المشتركة.

المشاركة في الاستعراضات الأوسع نطاقاً لأنشطة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

83 - أجريت مقابلة مع كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال بوصفها أحد أصحاب المصلحة لأغراض استعراض الأقران لوظيفة التحقيق التي يضطلع بها فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، كما أجرت شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف مقابلتين معها في إطار تقييم مكتب خدمات المشاريع.

لجنة استعراض الموردين

84 - طوال عام 2020، شاركت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال في لجنة استعراض البائعين، حيث قدمت المشورة من منظور المكتب. ويرأس هذه اللجنة مدير الفريق المعني بالمشترريات، وهي تجتمع، بعد إجراء تحقيق من جانب فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، للنظر فيما إذا كان أحد موردي مكتب خدمات المشاريع قد شارك في التواطؤ أو الاحتيال أو غيره من الممارسات المحظورة فيما يتعلق بعملية شراء يقوم بها مكتب خدمات المشاريع.

الأنشطة الأخرى المشتركة بين الإدارات

85 - أخيراً، ساعد مكتب الأخلاقيات والامتثال في الجهود التعاونية المبذولة مع الأقران في فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير، والفريق القانوني بهدف تحديد أفضل السبل الكفيلة بالرد على الأفراد الذين يقدمون ادعاءات متعددة إلى وحدات مختلفة. وهذا التعاون يخدم مصالح مكتب خدمات المشاريع وموظفيه على أفضل وجه لأنه يمكن أن يساعد في التعجيل بتسوية المسائل. ورغم أن المكتب يعمل على تيسير هذا التعاون، فقد حرص بشكل خاص على احترام سرية التفاعلات السابقة بين الفرد المعني والمكتب.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

86 - طوال عام 2020، شاركت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال في سبعة اجتماعات شهرية عقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وجلسة استثنائية واحدة غير رسمية، وشاركت في عدة اجتماعات للأفرقة

العاملة المعنية بالهدايا والضيافة وتوجّه فريق الأخلاقيات في المستقبل. وهذا منتدى لرؤساء مكاتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة للتشاور فيما بينها بسرية فيما يتعلق بالمسائل المعقدة المتصلة بالأخلاقيات. وقد عملت كبيرة موظفي الأخلاقيات والامتثال رئيسة بديلة مخصصة لفريق الأخلاقيات لاستعراض أحد قرارات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن إحدى قضايا الحماية من الانتقام، وقدمت وجهات نظرها إلى الرئيس المناوب بشأن عدد من القضايا الأخرى.

الاتساق

87 - طوال عام 2020، كان من دواعي سرور المكتب أن يكون على اتصال بمكاتب الأخلاقيات التابعة للمنظمات الأخرى المتعددة الأطراف لتحديد أفضل الممارسات وتبادلها. وفي عام 2020، منح المكتب الأولوية للطلبات المقدمة من أعضاء فريق الأخلاقيات.

شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

88 - واصل مكتب الأخلاقيات والامتثال طوال عام 2020، بصفته عضواً في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، تقديم الدعم لاستفسارات الأعضاء الأخرى فيما يتعلق بإجراءات ومعايير الأخلاقيات، كما عمل بصفته عضواً في لجنة عضوية الشبكة - واستعرض، بصفته تلك، عدة طلبات للانضمام إلى الشبكة.

تقديم الدعم إلى منظمات أخرى

89 - منذ عام 2017، عمل مكتب الأخلاقيات والامتثال 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. وقد وصل الاتفاق مع المنظمة إلى نهايته في أيلول/سبتمبر 2020. وأثر المكتب عدم تجديده، إذ فضّل في الأجل المتوسط تركيز موارده على تنفيذ خطة عمله الداخلية. وفي عام 2020، استعرض المكتب طلباً واحداً ورد من موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية.