

Distr.: General  
25 March 2024  
Arabic  
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2024

7-3 حزيران/يونيه 2024، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2023

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي 37/2008، يُقدّم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي) هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام 2023. ووفقاً لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، قام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض التقرير إلكترونياً وخلال جلسته 164 المعقودة في 6 شباط/فبراير 2024.

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

عناصر قرار

ربما يود المجلس التنفيذي أن يحيط علماً بهذا التقرير وأن يعلّق على التقدم الذي أحرزه مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي في مجال تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## المحتويات

## الصفحة

3	.....	أولا - مقدمة
6	.....	ثانيا - المسائل الإدارية
7	.....	ثالثا - الأنشطة الصادر بها تكليف
7	.....	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
8	.....	باء - التدريب والاتصال والتوعية
11	.....	جيم - تقديم المشورة والتوجيه بشكل سري
14	.....	دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2022 (الإقرارات التي قُدمت في عام 2023)
17	.....	هاء - حماية الموظفين من تعرضهم للانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
19	.....	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
21	.....	خامسا - التوصيات المقننة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في البرنامج الإنمائي
23	.....	سادسا - خاتمة
<i>الأشكال</i>		
6	.....	الأول - مجموع المسائل التي طلب تقديم خدمات بشأنها حسب الفئة، 2023
8	.....	الثاني - عدد المشاركات في الجلسات المباشرة بشأن الأخلاقيات، 2008-2023
12	.....	الثالث - المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، 2020-2023
13	.....	الرابع - توزيع أنواع المشورة المقدمة في مجال الأخلاقيات في عام 2023
15	.....	الخامس - عدد مقدمي الإقرارات السنوية بموجب سياسة إقرارات الذمة المالية من عام 2020 إلى عام 2023

## أولا - مقدمة

1 - يُعَدُّ هذا التقرير وفقاً لقرار المجلس التنفيذي 37/2008 ويعرض تفاصيل الأعمال التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي) في عام 2023 عملاً بولايته المتمثلة في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصادقتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"<sup>(1)</sup>. ويسترشد المكتب في أنشطته بالتعهدات والمبادئ الواردة في المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة، التي تدعو إلى قيام خدمة مدنية دولية مستقلة ونزيهة.

2 - وتواجه المنظمات المنشأة لإعمال المثل العليا الواردة في ديباجة الميثاق سياقاً تكتفه تحديات متزايدة. واستمرار التزام البرنامج الإنمائي بصون وتعزيز مركزه كمؤسسة عامة قائمة على القيم وجديرة بالثقة أمر حاسم للتصدي لهذه التحديات.

3 - ومن خلال إدماج الأخلاقيات في طرق أداء العمل وصنع القرار في البرنامج الإنمائي وتعزيزها عن طريق التوعية الاستباقية وإسداء المشورة والتوجيه العمليين، يقوم المكتب بمهمة أساسية في مجال إدارة المخاطر بالبرنامج الإنمائي ويعمل كمُدافع هام ومستقل عن المعايير الأخلاقية فيه.

4 - وقد أوضح المكتب في تقريره السنوي السابق أنه:

"سيزيد [...] من التركيز الموجه نحو التأثير في الثقافة المؤسسية من خلال أنشطة التوعية الأخلاقية. وهذه الأنشطة - التي ستُنَفَّذ في إطار من التعاون الوثيق مع الجهات الداخلية صاحبة المصلحة - ستتم في سياق خطوات متنوعة يتخذها البرنامج الإنمائي حالياً من أجل تحقيق الهدف الرئيسي للمرحلة 2 من استراتيجيته المعروفة باسم "موظفون لعام 2030"، وهي المرحلة التي تركز على "إحداث تحول في الثقافة"<sup>(2)</sup>.

5 - وفي عام 2023، استند المكتب، تماشياً مع هدفه المعلن، إلى أساس من الممارسات القوية في تقديم الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات من خلال مجموعة من المبادرات الجديدة التي تهدف إلى التأثير على الثقافة المؤسسية للبرنامج الإنمائي. وقد أسفرت هذه الجهود التي تركز على الثقافة عن نتائج مهمة، منها ما يلي:

(أ) مواصلة إدماج الأخلاقيات كعنصر أساسي للعمل في البرنامج الإنمائي. قاد المكتب، مسترشداً باستراتيجيته الأولى للتوعية والاتصال، مناقشات حول أهمية المعايير الأخلاقية، وتحقق له في ذلك أعلى مستوى على الإطلاق من مشاركة موظفي البرنامج الإنمائي في الجلسات المباشرة المتعلقة بالأخلاقيات (6 411 مشاركة)، بزيادة تبلغ 78 في المائة عن الرقم القياسي السابق المسجل في عام 2022 (3 599 مشاركة). ويقترب هذا الرقم من أربعة أضعاف المستوى الذي تم الوصول إليه في عام 2019؛

(ب) تعزيز المواءمة والفعالية والكفاءة، بطرق منها تعزيز التعاون مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى، على النحو الذي تعكسه مبادرات مثل الشهر الأول للتوعية الأخلاقية المشترك بين البرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. واقترح مكتب الأخلاقيات

(1) نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة".

(2) DP/2023/13، الفقرة 10.

التابع للبرنامج الإنمائي إعداد هذه الحملة وتولى قيادة إعدادها استجابة لطلب المجلس التنفيذي في القرار 16/2022 (الفقرة 3)؛

(ج) تعزيز الدعم المقدم للعمليات الميدانية عن طريق بدء تنفيذ مبادرة بالشراكة مع المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي للتوعية الأخلاقية على مستوى المكتب الإقليمي. فمن خلال مشروع مصمم خصيصا يركز على الثقافة، يمكّن هذا النهج المبتكر مكتب الأخلاقيات من توسيع نطاق الدعم المقدم مباشرة إلى العمليات الميدانية مع العمل في الوقت نفسه على تحقيق الهدف الاستراتيجي للمكتب الإقليمي المتمثل في تعزيز "وضع البرنامج الإنمائي كشريك موثوق به لتحقيق النتائج الإنمائية بشفافية وكفاءة"<sup>(3)</sup>.

6 - وجرى تنفيذ المبادرات مع الاستمرار في تقديم الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات، بما في ذلك ما يلي:

(أ) العمل كمورد موثوق به لتقديم المشورة والتوجيه العمليين المتعلقة بالأخلاقيات في الوقت المناسب، مع زيادة بنسبة 23 في المائة تقريبا في الطلبات التي تمت معالجتها (839 مسألة)، وهو أيضا أعلى مستوى تم بلوغه على الإطلاق. ويرد في الشكل الأول أدناه تفصيل لمجموع مسائل الخدمة التي عالجها المكتب في عام 2023، والذي بلغ أيضا مستوى قياسيا هو 1 267 مسألة؛

(ب) تعزيز قدرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على اكتشاف المخاطر المتصلة بالأخلاقيات ومعالجتها عن طريق إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية للبرنامج الإنمائي، الذي حقق مرة أخرى معدل امتثال من جانب مقدمي الإقرارات بنسبة 100 في المائة، مع استعراض أعلى مستوى على الإطلاق من إقرارات الذمة المالية الفردية وإسداء المشورة بشأن تضارب المصالح لـ 294 من مقدمي الإقرارات؛

(ج) التمسك بولاية توفير الحماية المنوطة بالمكتب وإرسال إشارة قوية بضرورة الالتزام بثقافة الأخلاقيات، على النحو الذي تعكسه المسائل الثلاث التي قرر مكتب الأخلاقيات أن الانتقام قد حدث فيها.

7 - ويوجز هذا التقرير أعمال المكتب وإنجازاته في عام 2023 ضمن مجالات ولايته الآتي بيانها: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين ولإدارة بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بالأخلاقيات؛ (د) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي؛ (هـ) إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. ويطبق مكتب الأخلاقيات في عمله المبادئ الأساسية المتمثلة في الاستقلالية والحياد والسرية. ويتناول التقرير بالتفصيل تفاعل المكتب مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام 2023.

8 - وتعكس النتائج الموجزة أعلاه والمبينة بمزيد من التفصيل في هذا التقرير أثر الجهود المبذولة من جانب المكتب بوصفه جهازا مستقلا معنيا بالأخلاقيات والمدعومة بالتزام قوي من جانب قيادة البرنامج الإنمائي. وكلا العنصرين حاسمان في تعزيز ثقافة التحلي بالأخلاقيات.

9 - واستقلال مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي أمر أساسي. وفي عام 2023 (للفترة المشمولة بالتقرير لعام 2022)، بدأ المكتب في تقديم ضمانات محددة إلى المجلس التنفيذي تؤكد استقلاليته. واسترشد

ذلك أيضا بالتعريف والمعايير اللذين استخدمتهما وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة<sup>(4)</sup>. وإذ يلاحظ مكتب الأخلاقيات التعريف والمعايير اللذين قدمتهما الوحدة، فإنه يؤكد أنه تمكن من الاضطلاع بمسؤولياته خلال الفترة المشمولة بالتقرير باستقلالية عن الأطراف داخل البرنامج الإنمائي وخارجه.

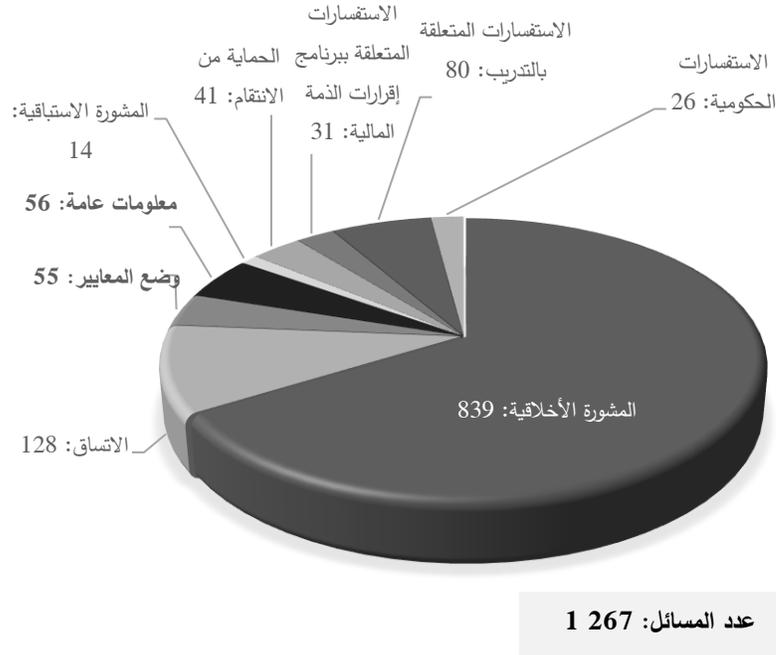
10 - وفي الوقت الذي يحافظ فيه المكتب على استقلاليته، فإنه يحتاج إلى إقامة شراكات مع أجهزة البرنامج الإنمائي الأخرى وإلى تلقي الدعم من قيادته لتحقيق هدفه المتمثل في التأثير على الثقافة المؤسسية للبرنامج الإنمائي. ولا يزال يشعر بارتياح شديد إزاء الطريقة التي يعمم بها البرنامج الإنمائي الأخلاقيات كعنصر حيوي في طرق أدائه لعمله. وتواصل القيادة على مستوى المقر وعلى مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية تقديم الدعم الكامل لإدماج الأخلاقيات في عمليات البرنامج الإنمائي، وتسعى بصورة اعتيادية إلى الحصول على الدعم التدريبي والمشورة في مجال الأخلاقيات بشأن الممارسات الإدارية والتفاعل مع أصحاب المصلحة ومسائل البرمجة والسياسات. وبالمثل، يلتزم موظفو البرنامج الإنمائي بانتظام بالتوجيه من المكتب لكفالة أن يفي سلوكهم الشخصي والمهني بأعلى معايير الأخلاق والنزاهة وأن يظل متسقا مع المصالح الفضلى للبرنامج الإنمائي. وفي عام 2023، سُجلت أرقام قياسية في مستوى الدعم الاستشاري الذي طلبه موظفو البرنامج الإنمائي وفي مشاركتهم في جلسات التوعية الأخلاقية، مما يؤكد دور المكتب كمورد موثوق به ومستقل.

11 - وفي عام 2024، سيواصل المكتب انتهاج المسار الذي اختطه في عام 2023، وسيقوم بمبادرات تستهدف التأثير على الثقافة المؤسسية مع الاستمرار في تقديم الخدمات الأخرى المتعلقة بالأخلاقيات. والمكتب إذ يفعل ذلك، يدرك التوترات المتصاعدة بشأن المعايير الأخلاقية التي يحتمل أن تنشأ بسبب عوامل سياقية، بما في ذلك الانتخابات الوطنية العديدة التي تجري في البلدان التي يعمل فيها موظفو البرنامج الإنمائي، والتدقيق المتزايد بشأن المؤسسات المتعددة الأطراف والمسائل المتعلقة بجدارة تلك المؤسسات بالثقة، والضغط العامة التي تسببها ظروف الميزانية. وقد استنارت بهذه العناصر خطة عمل المكتب لعام 2024، التي ستشمل التركيز على الأنشطة السياسية والتصريحات العلنية لموظفي البرنامج الإنمائي، فضلا عن التفاعل الأوسع مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.

(4) JIU/REP/2021/5، الفقرة 98 والإطار 4.

## الشكل الأول

## مجموع المسائل التي طلب تقديم خدمات بشأنها حسب الفئة، 2023



## ثانياً - المسائل الإدارية

- 12 - يدعم المكتب موظفي البرنامج الإنمائي العاملين في أكثر من 170 بلدا وإقليما، فضلا عن الموظفين في صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية، ومكتب الأمم المتحدة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب، ومكتبي متطوعي الأمم المتحدة في بون ونيويورك.
- 13 - وفي عام 2023، كان ملاك موظفي المكتب يشمل مديرا (مد-1)، ومستشارا للأخلاقيات (ف-5)، وأخصائيين في الأخلاقيات (ف-3)، ومعاوننا إداريا (خ ع-6). وأنشئت إحدى وظيفتي أخصائي الأخلاقيات عن طريق إعادة توزيع الأموال في حدود مخصصات الميزانية الحالية للمكتب.
- 14 - ويعتزم مكتب الأخلاقيات الاستعانة بدعم مؤقت لتنفيذ المشروع المقرر تنفيذه على مستوى المكتب الإقليمي والذي ترد مناقشته أدناه في الفرع ثالثا-باء. وسيمول هذا المشروع من خلال ترتيب لاسترداد التكاليف أبرم مع المكتب الإقليمي.
- 15 - ويواصل مكتب الأخلاقيات توجيه أنشطته بحيث تكون واسعة النطاق من أجل التأثير على الثقافة المؤسسية، مما سيزيد عليه زيادة مطردة في الطلب على الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات. وفي الوقت الذي يداوم فيه المكتب على استكشاف الفرص المتاحة لزيادة الكفاءة وتوسيع نطاق التأثير من خلال الشراكات والرقمنة، فمن غير المرجح أن يكون المكتب، الذي يبلغ عدد موظفيه الحاليين خمسة موظفين، في وضع يمكنه من استيعاب الزيادات الكبيرة في الطلب على خدماته. وسيواصل العمل مع قيادة البرنامج الإنمائي - التي أبدت دعما قويا للعمل المتعلق بالأخلاقيات - فيما يتعلق بالآثار المترتبة في الميزانية على ارتفاع مستوى الوعي بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات في البرنامج الإنمائي.

## ثالثاً - الأنشطة الصادر بها تكليف

16 - حقق المكتب في عام 2023، انطلاقا من ولايته المتمثلة في تعزيز ثقافة الأخلاقيات في جميع أنحاء البرنامج الإنمائي، نتائج جديرة بالملاحظة. فهو يعمل، أثناء اضطراره بأنشطته ولتحقيق أقصى قدر من الفعالية، بشكل وثيق مع المكاتب الشريكة للبرنامج الإنمائي، بما في ذلك مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، فضلا عن الأجهزة المعنية بالأخلاقيات لكيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. ويتواصل المكتب بانتظام مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم التابعة للبرنامج الإنمائي، التي تشمل ولايتها استعراض استراتيجية المكتب وخطة عمله السنوية وتقديم المشورة إلى مدير البرنامج الإنمائي بشأنهما وبشأن تعيين مدير مكتب الأخلاقيات وتقييم أدائه وتمديد تعيينه وإعفائه من منصبه. وفي عام 2023، كان المكتب يزود اللجنة الاستشارية بمعلومات محدثة بانتظام عن الأنشطة كما تلقت تعليقات قيمة بشأن خطة عمله السنوية وأولوياته.

## ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

17 - في عام 2023، واصل مكتب الأخلاقيات دعم وضع سياسات البرنامج الإنمائي من خلال عضوية مدير المكتب في فريق الأداء المؤسسي بصفة مراقب ومشاركته فيه، وهو الفريق الذي يرصد الأداء المؤسسي ويعمل كمنتدى لتحديد الأولويات المستقبلية المحتملة وتوجيه انتباه الفريق التنفيذي إليها. ومن الأمثلة على وثائق سياسات البرنامج الإنمائي وغيرها من الوثائق التي تم استعراضها في سياق فريق الأداء المؤسسي الهيكل الجديد للاستماع إلى الموظفين، فضلا عن تحديثات لسياسة بذل العناية الواجبة والشراكات مع القطاع الخاص وسياسة إدارة الأداء وتطويره. ويقوم المكتب أيضا باستعراض السياسات والعمليات الداخلية بناء على طلبات من الإدارة ومن خلال التفاعل مع وحدات العمل.

18 - ودعما لوضع السياسات العامة والبرمجة المؤسسية، عمل المكتب في أفرقة عاملة داخلية متعددة، بما في ذلك فريق الإدارة المعني بتتمية قدرات الموظفين، وفريق الحوكمة الرقمية، وفريق حوكمة البيانات، والفريق العامل المعني بالذكاء الاصطناعي. وفي عام 2023، أنشأ البرنامج الإنمائي لجنة لشؤون التنوع والإنصاف والشمول لدعم تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول للفترة 2023-2025. وسيعمل المكتب كعضو في اللجنة، وقد دعم الإدارة بإسداء المشورة في مجال الحوكمة.

19 - وظل المكتب يباشر عمله كعضو في فرقة العمل المعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للبرنامج الإنمائي، حيث ساهم في تنفيذ استراتيجية البرنامج الإنمائي وخطة عمله للفترة 2023-2024. وشارك في تنظيم حلقات دراسية شبكية لذكاء الوعي، حيث قدم عروضاً بشأن موضوع الحماية من الانتقام بسبب الشكاوى والتحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين، وبشأن دور المكتب كمصدر للمشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات.

20 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل مدير المكتب العمل ممثلاً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في الفريق العامل المعني بمعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية، وهو جهد يبذل على نطاق المنظومة لاستعراض المعايير الأخلاقية وتحديثها. وشارك المدير في الدوريتين الثانية والثالثة للفريق العامل في عام 2023، حيث ساهم بمنظور مستقل وبخبرة في الموضوع.

## باء - التدريب والاتصال والتوعية

21 - يشكل التدريب والاتصال والتوعية بشأن المعايير الأخلاقية عنصرا حاسما في ولاية مكتب الأخلاقيات الرامية إلى تعزيز ثقافة الأخلاقيات داخل البرنامج الإنمائي. وفي عام 2023، نفذ المكتب تحولا في نهجه في هذا المجال من خلال: (أ) اعتماد منهجية للقيام بالتوعية تتسم بمزيد من الطابع الاستراتيجي والاستناد إلى البيانات؛ (ب) توسيع نطاق وصول الرسائل المتعلقة بالأخلاقيات من خلال الرقمنة وزيادة التعاون مع الشركاء ومكاتب الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. ونفذ المكتب أيضا ممارسات لزيادة قياس أثر أنشطته، على النحو الذي يتجلى في الاستخدام المعزز لمؤشرات البيانات الوارد وصفها أدناه.

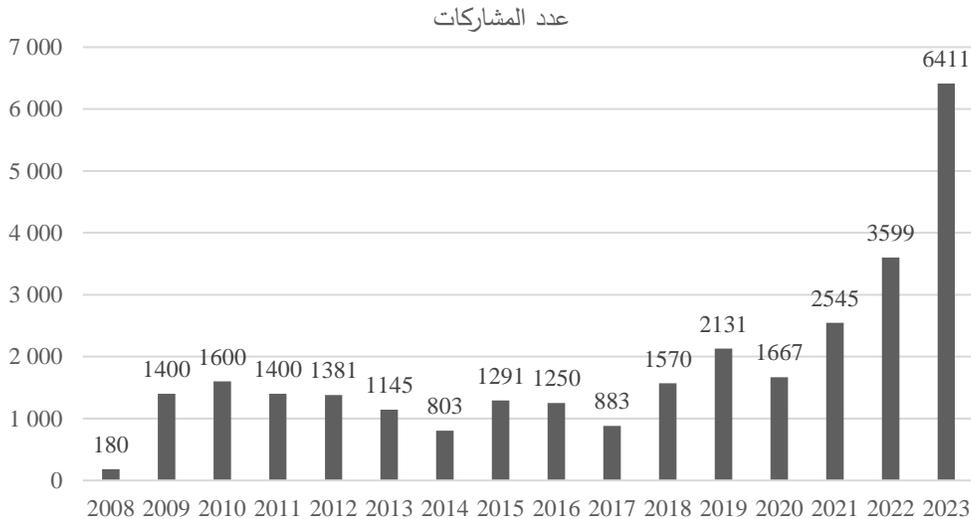
22 - وفي عام 2023، وضع مكتب الأخلاقيات أول استراتيجية للتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات، حدد فيها توجه أنشطته الداخلية والخارجية للفترة 2023-2025. ويهدف تعزيز الثقافة المؤسسية فضلا عن ثقة الجمهور في البرنامج الإنمائي، تعكس الاستراتيجية التحول إلى نهج ذي تركيز أقوى على الاستباق والمنع. وتهدف الاستراتيجية بشكل عام إلى التأثير على الثقافة المؤسسية من خلال التوسع بدرجة كبيرة في الجهود المبذولة لإدكاء الوعي الأخلاقي.

### الجلسات المباشرة

23 - في عام 2023، حقق المكتب أعلى مستوى على الإطلاق من المشاركات في الجلسات المباشرة (العضوية والافتراضية) المتعلقة بالأخلاقيات: 6 411 مشاركة، بزيادة قدرها 78 في المائة عن عام 2022 (انظر الشكل الثاني للاطلاع على أرقام المشاركة السنوية). وتشكل هذه الجلسات المباشرة، التي تقدم باللغات الإنكليزية والإسبانية والفرنسية، وسيلة أساسية لتوسيع نطاق الوعي بالمعايير الأخلاقية وخدمات المكتب وللتواصل مباشرة مع الموظفين بشأن الشواغل المتعلقة بالأخلاقيات. وكما هو موضح أدناه، نظم المكتب 85 جلسة مخصصة ومتعددة اللغات في مجال الأخلاقيات في عام 2023، نصفها نظمه المكتب بمبادرة سباق من جانبه.

### الشكل الثاني

#### عدد المشاركات في الجلسات المباشرة بشأن الأخلاقيات، 2008-2023



24 - وُظمت جلسات تدريبية مباشرة عبر الإنترنت، شملت جلسات إحاطة بشأن مسائل مثل الأنشطة السياسية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، لموظفي البرنامج الإنمائي في 30 مكتبا قطريا، فضلا عن مستشاري البرنامج الإنمائي للحالات الحرجة، ومركز اسطنبول الإقليمي، والخدمات المشتركة لمدن الأمم المتحدة، والمركزين العالميين للخدمات المشتركة التابعين للبرنامج الإنمائي في ماليزيا والدانمرك. ونظم المكتب جلسات حضورية في المقر للمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والمكتب الإقليمي لأفريقيا، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب التقييم المستقل، وفي المعتكف السنوي لنواب الممثلين المقيمين للمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في بنما.

25 - وجرى تعزيز التوعية الموجهة من خلال نهج المكتب المعزز والواعي بالمخاطر، بطرق منها وضع مصفوفة للتوعية الاستباقية ومؤشر مخاطر تجريبي بشأن الأخلاقيات في عام 2023.

26 - وعلى نحو ما سبق الإبلاغ عنه، أعد مكتب الأخلاقيات في عام 2022، بالتعاون مع مكتب الموارد البشرية، سلسلة جديدة من الحلقات الدراسية الشبكية موجّهة إلى الموظفين الجدد بعنوان "Getting Onboard with Ethics" (تعريف الموظفين الجدد بمسائل الأخلاقيات)، وذلك في إطار برنامج إلحاق المعينين الجدد بالعمل في البرنامج الإنمائي. وفي عام 2023، قدم مدير مكتب الأخلاقيات ست جلسات، وتفاعل بشكل مباشر مع 1 341 من الموظفين الجدد. وسيوسع المكتب نطاق تقديم جلسات الإلحاق بالعمل هذه باللغتين الإسبانية والفرنسية في عام 2024.

27 - ولتوسيع نطاق التأثير، قام مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي ومكتب الموارد البشرية معاً بتصميم وتقديم أربع وحدات جديدة مصممة خصيصاً بشأن الأخلاقيات لمبادرات البرنامج الإنمائي، "القادة لعام 2023" و "مختبرات إدارة الأعمال للقادة الصاعدين". ونظم المكتب جلسات مصممة خصيصاً للممثلين المقيمين، ونواب الممثلين المقيمين، وغيرهم من كبار القادة، ولمجمع المواهب التابع للبرنامج الإنمائي. وبالإضافة إلى ذلك، صمم المكتب ونظم دورات جديدة للموظفين الفنيين المبتدئين، وبدأ بصفة تجريبية تنفيذ شكل جديد للتوعية الأخلاقية يقوم على الألعاب.

28 - وفي عام 2023، تم تنفيذ بعثات حضورية قائمة على الوعي بالمخاطر في ثلاثة مواقع ميدانية للبرنامج الإنمائي. وشارك المكتب في بعثة متعددة التخصصات في مكتب البرنامج الإنمائي في كولومبيا، حيث قدم جلسة جماعية باللغة الإسبانية بشأن إطار البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام أسفرت عن عدد كبير من جلسات التشاور السرية مع فرادى موظفي المكتب القطري.

29 - وأوفدت أيضا بعثات للتوعية الأخلاقية إلى مكنتي البرنامج الإنمائي في جنوب أفريقيا وزمبابوي. ونظم المكتب، خلال هذه البعثات، جلسات جماعية بشأن المعايير الأخلاقية، وتضارب المصالح، وأهمية ثقافة المجاهرة، وشمل ذلك تقديم معلومات عن الحماية من الانتقام، ونظم جلسات مشورة سرية مع فرادى الموظفين.

30 - وفي عام 2023، بدأ المكتب أيضا - بصفة تجريبية - تطبيق نهج لقياس أثر جلسات التوعية. وفي حين أن عدد المشاركات في جلسات التوعية الأخلاقية يوفر معلومات عن نطاق المبادرات، فقد أجرى المكتب أيضا استقصاءً للوعي المتصور بالمعايير قبل الجلسات وبعدها مباشرة. وأظهر الموظفون المشاركون في الجلسات زيادة بنسبة 20 في المائة في المتوسط في الفهم المتصور للمعايير الأخلاقية (من متوسط يبلغ حوالي 69 في المائة قبل جلسة التوعية الأخلاقية إلى حوالي 90 في المائة بعدها).

31 - **ونفذ المكتب الشهر المشترك الأول للتوعية الأخلاقية**، استجابة لطلب المجلس التنفيذي الوارد في قراره 16/2022 القاضي بأن تقدم مكاتب الأخلاقيات التابعة للبرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع "تقارير عن زيادة فرص التعاون في البعثات الميدانية، وعن التدريب والتوعية". وتضمنت الحملة جلسات توعية افتراضية نفذتها تلك المكاتب معاً، وشملت رسائل من رئيس المجلس التنفيذي والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الثلاث، مما عزز التوجيه الوارد من القيادات والتزامها. وقد أدى ذلك إلى زيادة مشاركات موظفي البرنامج الإنمائي في شهر واحد (1 703 مشاركات) مقارنة بعام 2020 بأكمله (1 667 مشاركة)، مع مشاركة زملاء في البرنامج الإنمائي من 121 بلداً. وأشار ما يقرب من 80 في المائة من المجيبين على استقصاء البرنامج الإنمائي بعد الحملة إلى أنهم استخدموا المبادئ الأخلاقية التي تعلموها خلال الحملة في اتخاذهم للقرارات في مكان العمل.

#### خطة التوعية الأخلاقية على مستوى المكاتب الإقليمية

32 - في عام 2023، قام المكتب باستحداث وبدء تنفيذ **خط جديد لدعم المكاتب الإقليمية، وكانت البداية بالمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي الذي اشترك مع المكتب في وضع تصوره وبدء تنفيذه، وذلك بهدف توفير دعم مباشر بدرجة أكبر ومصمم خصيصاً للمكاتب الميدانية.** وتتضمن المبادرة التجريبية للتوعية الأخلاقية مجموعة من الأنشطة الرامية إلى النهوض بهدفها الاستراتيجي المتمثل في تعزيز وضع البرنامج الإنمائي كشريك موثوق به من أجل تحقيق نتائج إنمائية على نحو يتسم بالشفافية والكفاءة. وسيشارك كل مكتب قطري للمكتب الإقليمي في جلسات مخصصة للتوعية الأخلاقية تقدم إما حضورياً أو افتراضياً. وسينشئ المكتب أيضاً شبكة إقليمية من منسقي شؤون الأخلاقيات. ومن المتوقع أن تحفز الجلسات التي تركز على البلدان الطلب على تنظيم جلسات مشورة فردية سرية - وهي فرصة رئيسية للمكتب لتقديم المزيد من الدعم المباشر بدرجة أكبر للزملاء العاملين في الميدان.

#### تقديم الإحاطات إلى موظفي الإدارة العليا

33 - نظراً لأهمية أن تكون القيادات قدوة للسلوك الأخلاقي، واصل مدير المكتب تقديم إحاطات بشأن الأخلاقيات لأعضاء فريق الإدارة العليا الجدد في البرنامج الإنمائي والمسؤولين المعيّنين حديثاً برتبة مد-1 وما فوقها. وقدم المدير عرضاً في المعتكف السنوي لكل من فريق الأداء المؤسسي والفريق التنفيذي.

*الدورة التدريبية الإلكترونية المعنونة "الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي"، ووحدات التعلم الإلكتروني الأخرى المتعلقة بالأخلاقيات*

34 - يتضمن البرنامج التدريبي للمكتب دورة إلزامية على الإنترنت، بعنوان "الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي". وفي 1 كانون الثاني/يناير 2024، كان 90 في المائة من موظفي البرنامج الإنمائي العاملين قد أكملوا الدورة. وساعدت جلسات التوعية التي نظمت في المكاتب على إتمام الدورة، حيث أدت الجلسات التي جرى قياس أثرها إلى زيادة الامتثال في فرادى المكاتب القطرية بنسبة 15 في المائة في المتوسط.

35 - ومن خلال منصة التعلم الإلكتروني الخاصة بالبرنامج الإنمائي، يقدم المكتب ثلاث دورات تدريبية طوعية مصغرة تتناول كيفية تجنب تضارب المصالح وبرنامج إقرارات الذمة المالية وسياسة الحماية من الانتقام. وفي أواخر عام 2023، كان مجموع عدد عمليات إتمام الدورات يبلغ 2 534 عملية، بزيادة قدرها 20 في المائة تقريباً عن العام السابق.

## أنشطة التوعية والاتصال الأخرى

36 - يشكل التوزيع المنتظم لمواد التوجيه الأخلاقي، المتاحة بلغات متعددة، عنصرا هاما في أي برنامج فعال في مجال الأخلاقيات. وقد استحدث مكتب الأخلاقيات موارد تنقيفية منتظمة لتزويد الموظفين بالأدوات والمعارف اللازمة لاتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة، بما في ذلك: (أ) مدونة أخلاقيات البرنامج الإنمائي؛ (ب) المنشور المعنون "إلى أين تذهب ومتى: دليل مرجعي لموظفي البرنامج الإنمائي"؛ (ج) نشرات توجيهية بشأن الأخلاقيات عن الأنشطة الخارجية، والأنشطة السياسية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والنشر بصفة شخصية؛ (د) كتيبات إعلامية عن مكتب الأخلاقيات، ومنع حالات تضارب المصالح، والحماية من الانتقام، وإقرارات الذمة المالية؛ (هـ) النشرة المتعلقة بالإجازات السنوية للمكتب التي تتناول الهدايا والسلوك الشخصي، والتي أعيد تصميمها في عام 2023 لتصبح أداة رقمية تفاعلية. وفي تقرير صدر مؤخرا، وصفت وحدة التفتيش المشتركة مدونة أخلاقيات البرنامج الإنمائي بأنها "أكثر الوثائق شمولاً" من حيث طبيعتها ووصفت النسخة الإلكترونية بأنها "نموذج يحتذى"<sup>(5)</sup>.

37 - وعلى الرغم من أن مواد التوجيه في مجال الأخلاقيات تجري إتاحة الاطلاع عليها أثناء جلسات التوعية والتدريب الخاصة بالمكتب، فإنها متاحة أيضا على شبكته الداخلية وعلى مواقع الشبكة المخصصة للجمهور. وقام المكتب بتحديث صفحاته على الشبكة الداخلية في عام 2023 بتصميم وهيكل جديدين لزيادة سهولة تصفحها.

38 - وللترجيح للمعايير الأخلاقية بشكل حثيث، قام مكتب الأخلاقيات بتوسيع وتنويع استخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي. ففي عام 2023، بلغ العدد التراكمي لمشاهدات تدوينات المكتب أكثر من 130 000 مشاهدة. وبالإضافة إلى ذلك، زادت العضوية الطوعية في مجموعة التواصل الاجتماعي الداخلية للمكتب من 111 عضوا في كانون الثاني/يناير 2023 إلى 542 عضوا في أواخر كانون الأول/ديسمبر 2023.

39 - وبدأ المكتب، على سبيل التجربة، استخدام شكل جديد للتوعية الرقمية بشأن الأخلاقيات في عام 2023، حيث استضاف على قناته الجديدة على منصة YouTube مقاطع فيديو قصيرة مدعومة بالنكاه الاصطناعي.

## جيم - تقديم المشورة والتوجيه بشكل سري

40 - التزام موظفي البرنامج الإنمائي بأعلى المعايير الأخلاقية يحمي سمعة البرنامج ويدعم فعالية طرق أداء العمل فيه. ويؤدي مكتب الأخلاقيات، من خلال إساءة المشورة السرية والمحايدة في مجال الأخلاقيات، دورا رئيسيا في تعزيز ثقافة الأخلاقيات والقيم الأخلاقية للبرنامج الإنمائي فيما يخص مسائل محددة. وبالإضافة إلى ذلك، تؤدي هذه الخدمات وظيفية هامة في إدارة المخاطر عن طريق مساعدة الموظفين على القيام على نحو أفضل بتحديد وتسوية حالات تضارب المصالح المحتملة وغيرها من المسائل المعقدة في مكان العمل قبل أن تتطور إلى شواغل أو إشكالات ذات شأن بالنسبة للبرنامج الإنمائي.

41 - وتساعد وظيفة تقديم المشورة التي ينهض بها المكتب الموظفين والإدارة على اتخاذ القرارات الشخصية والمهنية المناسبة التي تخدم مصالح البرنامج الإنمائي على أفضل وجه. وقد ظل المكتب، رغم زيادة عبء العمل الملقى على عاتقه بمرور الوقت، ملتزما بتقديم المشورة الجيدة في الوقت المناسب والحفاظ

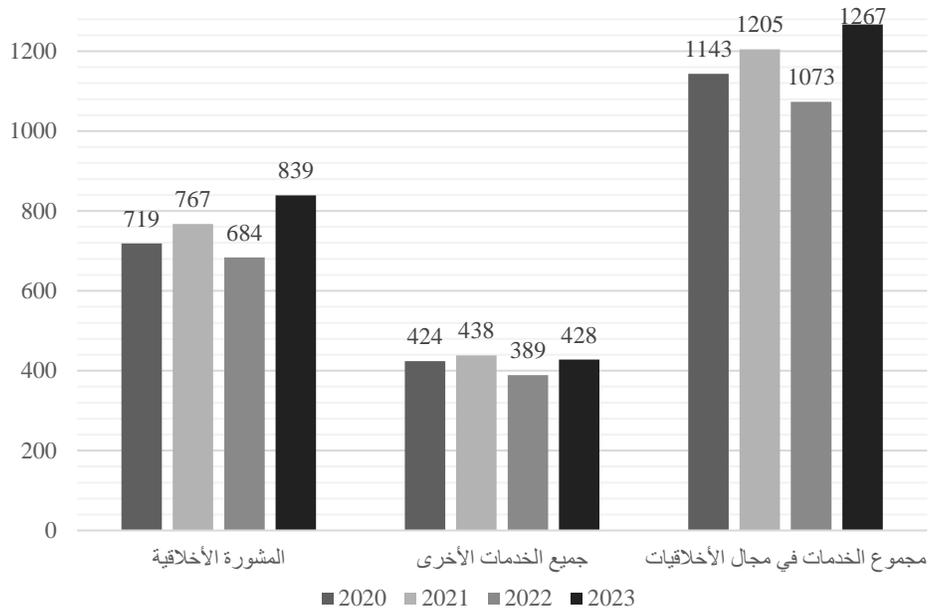
(5) REP/2021/5، الفقرتان 176 و 180.

على المستوى الذي يقدم به التوجيه المطلوب، الذي يقدم عادةً في غضون يومي عمل من تلقي جميع المعلومات ذات الصلة عن الحالة.

42 - وكما هو مبين في الشكل الثالث أدناه، عالج المكتب في عام 2023 عدداً غير مسبوق من المسائل المطلوب تقديم الخدمة بشأنها يبلغ 1 267 مسألة، تضمنت 839 طلب مشورة في مجال الأخلاقيات، وذلك مقارنةً بـ 1 073 مسألة (684 طلب مشورة) في عام 2022 و 1 205 مسائل (767 طلب مشورة) في عام 2021. ويرجع انخفاض عدد المسائل في عام 2022 إلى انخفاض سعة المكاتب مؤقتاً في النصف الأول من عام 2022.

الشكل الثالث

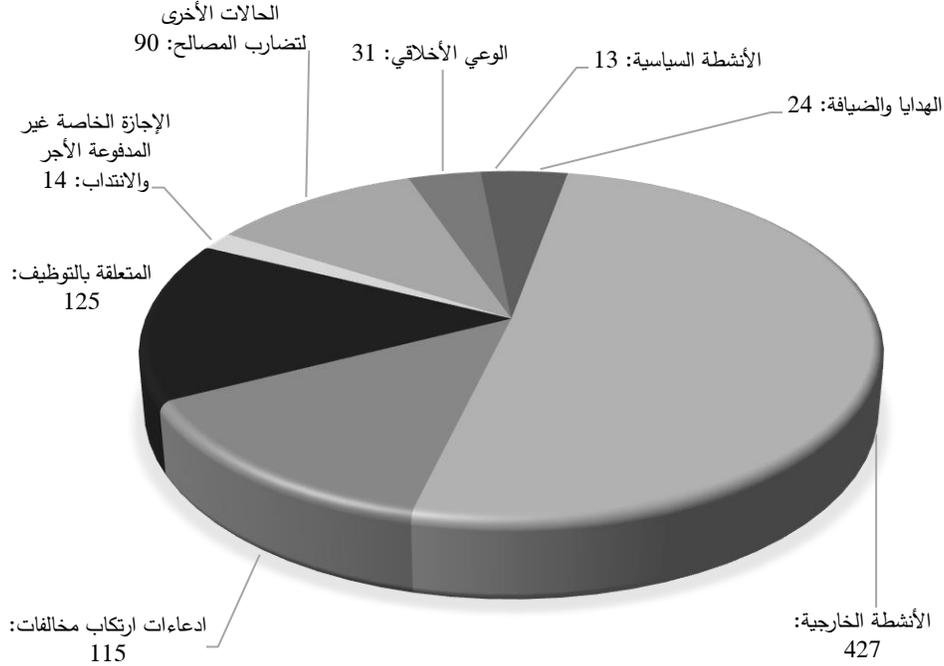
### المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، 2020-2023



43 - وفي عام 2023، كانت نسبة 66 في المائة من المسائل التي تُلب من مكتب الأخلاقيات تقديم خدمات بشأنها تتعلق بطلبات المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات. ووفقاً للشكل الرابع، قدم المكتب المشورة بشأن طائفة واسعة من المسائل، بما في ذلك: (أ) الأنشطة الخارجية؛ (ب) قبول المكافآت والهدايا والتكريم؛ (ج) الإجراءات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم؛ (د) تضارب المصالح؛ (هـ) الأنشطة السياسية؛ (و) شواغل العمل ذات الصلة بالأخلاقيات. وبالنسبة للمسائل التي لا تدخل في نطاق ولاية مكتب الأخلاقيات، يوجّه الموظفون إلى المكاتب المناسبة للحصول على الدعم، بما في ذلك مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومجلس موظفي البرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعند إصدار المشورة في مجال الأخلاقيات، يقدم المكتب أيضاً نسخاً من مدونة أخلاقيات البرنامج الإنمائي المعنونة، "إلى أين تذهب ومتى" وغيرها من مواد التوعية بشأن الأخلاقيات، حسب الاقتضاء.

## الشكل الرابع

## توزيع أنواع المشورة المقدمة في مجال الأخلاقيات في عام 2023



44 - وعلى غرار ما كان في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة، تمثلت غالبية المسائل المتعلقة بالمشورة في طلبات مزاوله أنشطة خارجية، بما في ذلك العمل الخارجي بدوام جزئي مثل التدريس الجامعي، وملكية الأعمال التجارية الأسرية، والنشر الخارجي بصفة شخصية، وعضوية مجلس إدارة منظمة خاصة لا تستهدف الربح. ويستعرض المكتب الأنشطة الخارجية المقترحة للتأكد من أنها لا تتعارض مع وظيفة مقدم الطلب أو مركزه في البرنامج الإنمائي (بما في ذلك التزاماته بالاستقلال والحياد والولاء للمنظمة) ولا تتعارض مع مصالح البرنامج الإنمائي. وبالنسبة للحالات التي ينصح فيها المكتب إدارة البرنامج الإنمائي بالموافقة على نشاط خارجي، فإنه يُورد قائمة بتدابير لتجنب تضارب المصالح يجب على مقدم الطلب الالتزام بها كشرط للموافقة.

45 - وفيما يتعلق بتحديد تضارب المصالح وتجنبه، واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2023 إسداء المشورة لموظفي المشتريات في البرنامج الإنمائي بشأن عمليات شراء محددة. وكمثال على ذلك، طلب مكتب قطري تابع للبرنامج الإنمائي مشورة مكتب الأخلاقيات بشأن عملية كان فيها العطاء الوحيد للمشروع، الذي يفرض شروط العطاء، يشمل عضوا في فريق سبق له أن عمل لدى المكتب القطري في التحضير للمشروع. ولاحظ مكتب الأخلاقيات أن وجود متعاقد سابق مع البرنامج الإنمائي في العطاء المقترح قد أدى إلى حالة خطيرة من تضارب المصالح، وأن نزاهة عملية الشراء يمكن أن تحوم حولها الشكوك، مما يثير مخاطر تهدد سمعة البرنامج الإنمائي في حالة اختيار العطاء، ونصح المكتب القطري بالحكم بأن العطاء غير مستوف للشروط وإعادة الإعلان عن العطاء. وفي حالة أخرى، طلب مكتب قطري تابع للبرنامج الإنمائي المشورة من مكتب الأخلاقيات بشأن مشروع ينفذه البرنامج الإنمائي وتموله الحكومة المضيفة.

وبما أن أحد عطاءات المشروع كان يشمل رئيس فريق كان في الوقت نفسه مسؤولاً كبيراً في الحكومة المضيفة، فقد أبلغ مكتب الأخلاقيات المكتب القطري بأن وجود مسؤول حكومي عامل ضمن عطاء مشروع تموله نفس الحكومة من شأنه أن يثير حالة تضارب واضحة في المصالح ويمكن أن يؤدي إلى شواغل خطيرة تتعلق بالنزاهة في حالة نجاح العطاء. ولحماية سمعة البرنامج الإنمائي كشريك منفذ، وحماية نزاهة عملية تقديم العطاءات، نصح مكتب الأخلاقيات المكتب القطري بأن يحكم بأن العطاء غير مستوف لشروط النظر فيه.

46 - وبالنظر إلى أن الاستقلال والحياد والولاء للمنظمة هي متطلبات أساسية للخدمة في الأمم المتحدة، فقد نصح مكتب الأخلاقيات العديد من موظفي البرنامج الإنمائي الذين كانوا يسعون إلى الحصول على إجازة خاصة بدون مرتب لمباشرة عمل حكومي بأن مزاولتهم وظيفة حكومية مع احتفاظهم بمركزهم كموظفين في البرنامج الإنمائي من شأنه أن يتنافى مع التزاماتهم كموظفين في الأمم المتحدة/البرنامج الإنمائي (ما لم تكن هناك ظروف استثنائية). وأبلغ هؤلاء الأفراد بأنه سيكون لزاماً عليهم إما الاستقالة من البرنامج الإنمائي لتولي وظيفة حكومية أو رفض عرض التوظيف الحكومي.

47 - وفي عام 2023، واصل مكتب الأخلاقيات إبلاغ الموظفين الراغبين في مزاوله أنشطة خارجية تتصل مباشرة بمهامهم في البرنامج الإنمائي أو بعمل البرنامج الإنمائي، أو يمكن أن يُتصور فيها أنهم ممثلون للأمم المتحدة/البرنامج الإنمائي، بأن النظر في النشاط المعني ينبغي ألا يتم إلا في سياق صفتهم الرسمية كموظفين في البرنامج الإنمائي، وبأن الإدارة المعنية بالبرنامج الإنمائي هي التي لها سلطة الاستعراض والموافقة في هذا الشأن. ويلزم الحفاظ على فصل واضح بين الأنشطة المضطلع بها بصفة شخصية والمسائل المتصلة بعمل البرنامج الإنمائي لتفادي تضارب المصالح فضلاً عن المخاطر المحتملة المهددة لسمعة البرنامج الإنمائي. ومن خلال إسداء المشورة بانتظام بشأن هذه المسائل، يؤدي المكتب وظيفة هامة في مجال إدارة المخاطر.

## دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2022 (الإقرارات التي قُدمت في عام 2023)

48 - يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي للبرنامج الإنمائي، الذي يستهدف اكتشاف ومعالجة وإنهاء حالات تضارب المصالح بين الممتلكات الشخصية لمقدمي الإقرارات المشاركين ومصالحهم وارتباطاتهم - وممتلكات أفراد أسرهم الأقربين ومصالحهم وارتباطاتهم - من جهة، ووظائفهم في البرنامج الإنمائي والتزاماتهم إزاءه من جهة أخرى. ويسري البرنامج على مسؤولي الإدارة العليا برتبة مد-1 وما فوقها؛ والموظفين الذين تشمل واجباتهم الرئيسية المشتريات والاستثمار؛ والموظفين العاملين في مكتب الأخلاقيات؛ والموظفين الآخرين الذين يستوفون معايير محددة، ويسعى إلى ضمان ألا تتدخل المصالح الخاصة، وألا ينظر إليها على أنها تتدخل، في عملية صنع القرار الرسمية أو العمل الرسمي. وعند انتهاء المكتب من استعراض جميع إقرارات الذمة المالية المقدمة، يختار مجموعة فرعية من مقدمي الإقرارات لإجراء عملية تحقق منفصلة للتأكد من صحة الإقرارات واكتمالها. ويعزز البرنامج الشفافية والثقة في البرنامج الإنمائي بوصفه آلية منظمة وسنوية لمراقبة تضارب المصالح على أساس التعرض للمخاطر بسبب المهام الوظيفية لمجموعة من موظفي البرنامج الإنمائي.

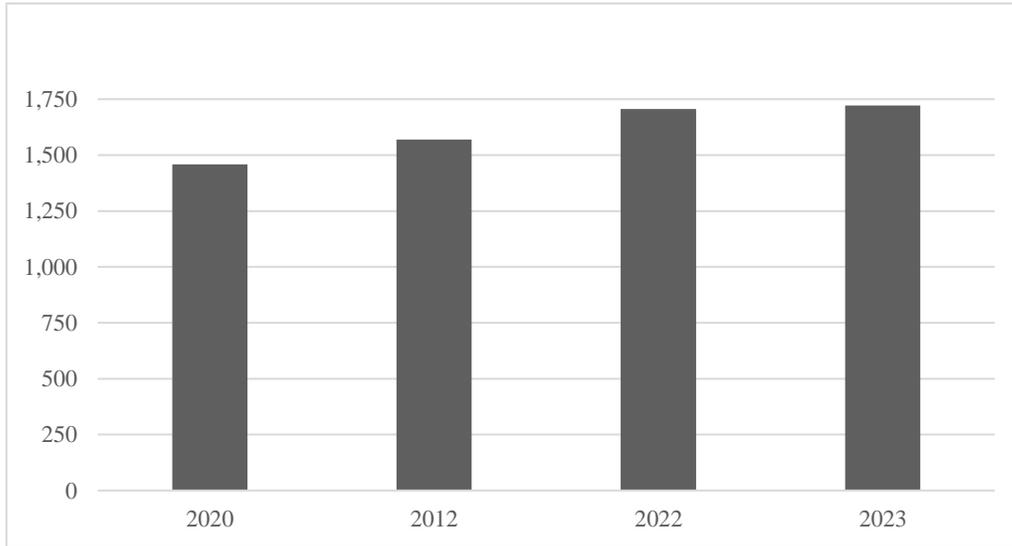
49 - وفي عام 2023، أجرى مكتب الأخلاقيات جولته السنوية السابعة عشرة لإقرارات الذمة المالية. وشارك في البرنامج، الذي شمل معاملات عام 2022، ما عدده 1 722 من مقدمي الإقرارات (انظر

الشكل 4 أدناه). وعملاً بالمبادئ التوجيهية لإقرارات الذمة المالية التي أصدرها المكتب، يقوم منسقو البرنامج الموجودون داخل المكاتب القطرية والإقليمية و وحدات العمل الأخرى التابعة للبرنامج الإنمائي بتحديد مقدمي الإقرارات المشاركين.

50 - وفي حين أن العديد من مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة يقوم بتعهد استعراض إقرارات الذمة المالية، فإن مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي لا يفعل ذلك. ويجري الاستعراض داخلياً بالكامل، مما يؤدي إلى تحقيق وفورات في التكاليف بالنسبة للبرنامج الإنمائي ويكفل استفادة العملية بشكل كامل من خبرة المكتب المحددة في مجال تضارب المصالح. وعلى غرار جولات استعراض إقرارات الذمة المالية التي جرت في الأعوام السابقة، حقّق البرنامج في عام 2023 معدل امتثال من جانب مقدمي الإقرارات بنسبة 100 في المائة.

الشكل الخامس

عدد مقدمي الإقرارات السنوية بموجب سياسة إقرارات الذمة المالية من عام 2020 إلى عام 2023



51 - ويبادر المكتب إلى استعراض إقرارات الذمة المالية فور تقديمها، مما ييسر المتابعة السريعة من قبل مقدمي الإقرارات والإصدار العاجل للإرشادات بشأن الإجراءات المطلوبة لإزالة مخاطر تضارب المصالح أو علاج حالات تضارب المصالح التي حُددت.

*استعراض بيانات الإقرارات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح*

52 - يتبع المكتب في استعراض إقرارات الذمة المالية المقّمة مساراً يتألف من ثلاث خطوات. فأولاً يتم فحص الإقرارات للتأكد من اكتمال المعلومات، ويتم المتابعة عندما تكون المعلومات غير واضحة أو غير كافية. ثم يُنظر في الممتلكات المعلنة، مثل أسهم الشركات وغيرها من الاستثمارات، من أجل التعرف على أي علاقات عمل، أو علاقات عمل محتملة، للبرنامج الإنمائي مع الكيان المعني. وأخيراً، تُقيّم الأنشطة والارتباطات الخارجية المعلنة في ضوء القيود والالتزامات السارية المنصوص عليها في قواعد البرنامج الإنمائي وسياساته ذات الصلة. ومع مراعاة الوظيفة الرسمية لمقدم الإقرار ومركز عمله، تجرى استعراضات لتحديد تضارب المصالح المحتمل أو الفعلي ولتقديم مشورة استباقية أو علاجية عند اكتشاف

إشكالات. وتمشيا مع النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، يسوى أي تضارب في المصالح يكتشف على النحو الذي يصب في مصلحة البرنامج الإنمائي.

53 - ويتعين على مقدمي الإقرارات الإفصاح عما لديهم أو لدى أزواجهم أو أولادهم المعالين من أصول يجب الإبلاغ عنها وتبلغ قيمتها 10 000 دولار أو أكثر. والبرنامج، باعتباره آلية قوية لتحديد تضارب المصالح، يُوجب على مقدمي الإقرارات الإبلاغ عن الارتباطات والعلاقات الخارجية التي يمكن أن تؤثر على أدائهم لواجباتهم أو يمكن أن يُنظر إليها على أنها تؤثر على أدائهم لواجباتهم. وبالنظر إلى أن مقدمي الإقرارات لاحظوا أن الأسئلة المتعلقة بالارتباطات والعلاقات الخارجية قد جرى، على مدى جولات تقديم الإقرارات في إطار البرنامج، صقلها وتطويرها لاستقاء المعلومات ذات الصلة بشكل كامل، فقد تحلوا في إجابتهم على الأسئلة بقدر كبير من الشفافية في تقديم التفاصيل، مما مكن المكتب من إصدار مشورة وافية بشأن تضارب المصالح عند الحاجة.

54 - وفي عام 2023، أصدر مكتب الأخلاقيات مشورة بشأن تضارب المصالح لـ 294 من مقدمي الإقرارات، أو 17 في المائة من عددهم الكلي. وجرى بالنسبة لأربعة من مقدمي الإقرارات الذين تبين وجود تضارب محتمل أو فعلي في المصالح بالنسبة لهم، إصدار مشورة لاتخاذ إجراءات فورية لتسوية المسائل. وشملت ثلاث من هذه الحالات أنشطة خارجية منخفضة المخاطر، تعين فيها على مقدمي الإقرارات المعنيين أن يطلبوا استعراض النشاط الخارجي والحصول على الموافقة عليه. وتتعلق الحالة الرابعة بمقدم إقرار أعلن في إقراره أنه يعمل عضواً بدون أجر في مجلس إدارة منظمة غير حكومية تتلقى منحة من المكتب القطري للبرنامج الإنمائي في بلده. ومع أن مقدم الإقرار أكد عدم وجود أي صلة له بالعملية المتعلقة بالمنح المقدمة من البرنامج الإنمائي، أو أي تفاعل له مع الكيان المعني بصفته موظفاً في البرنامج الإنمائي، فقد نصح المكتب مقدم الإقرار بالاستقالة فوراً من مجلس إدارة المنظمة على أساس أن المتعاقدين مع البرنامج الإنمائي لا يمكنهم العمل بصفة شخصية مع أي كيان يتلقى تمويلاً من البرنامج الإنمائي أو يتعامل مع البرنامج الإنمائي. واستقال مقدم الإقرار من المنظمة وأبلغ إدارة البرنامج الإنمائي.

55 - وكانت حالات طلب المشورة المتبقية، وعددها 290 حالة، تتعلق بمقدمي إقرارات وردت فيها معلومات تشير إلى احتمال نشوء تضارب في المصالح. وقدم لهم المكتب مشورة استباقية بشأن تجنب التصرفات والحالات التي يمكن أن تؤدي إلى نشوء تضارب في المصالح. وشملت هذه الحالات في معظمها مقدمي إقرارات لهم أفراد من أسرهم أو أشخاص آخرون مرتبطون بهم ارتباطاً وثيقاً يعملون لدى هيئات حكومية أو منظمات غير حكومية ناشطة في مجالات عمل البرنامج الإنمائي أو لدى بائعين أو شركاء فعليين أو محتملين للبرنامج الإنمائي. وتشمل المشورة الاستباقية الاعتيادية إسداء المشورة إلى مقدمي الإقرارات الذين يبلغون عن وجود صلة عائلية أو شخصية وثيقة ببائع أو شريك فعلي أو محتمل بأن يكشفوا عن تلك الصلة لإدارة البرنامج الإنمائي وأن يناوؤا بأنفسهم عن أي تفاعلات للبرنامج الإنمائي مع ذلك البائع أو الشريك أو اتخاذ قرارات بشأنهما في حالة نشوء وضع من هذا القبيل.

#### *التحقق من الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية*

56 - يشكل التحقق من إقرارات مجموعة مختارة من مقدمي الإقرارات للتأكد من صحتها واكتمالها، من خلال توفير مقدمي الإقرارات وثائق صادرة عن أطراف ثالثة، عنصراً أساسياً من عناصر برنامج إقرارات الذمة المالية. وبعد أن انتهى مكتب الأخلاقيات من استعراض جميع الإقرارات المقدمة، اختار

40 من مقدمي الإقرارات لغرض عملية التحقق التي تتم في إطار البرنامج، وذلك بطريقة تكفل تمثيل جميع مقدمي الإقرارات من حيث المكان والرتبة ونوع الجنس. وأكمل جميع المشاركين في عملية التحقق، من خلال الإرشاد الذي قُدم إلى كل واحد منهم على حدة، تقديم المستندات الضرورية لعملية التحقق في عام 2023، وهو ما كفل الامتثال التام لمتطلبات العملية.

## هاء - حماية الموظفين من تعرضهم للانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

57 - يقوم مكتب الأخلاقيات أيضا بإدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام، التي تنطبق على جميع المتعاقدين مع البرنامج الإنمائي الذين يزعمون تعرضهم لإجراءات ضارة بهم أو لتهديد باتخاذ إجراءات من هذا القبيل نتيجة لإبلاغهم عن سوء سلوك أو لتعاونهم مع تدقيق أو تحقيق رسميين (يشار إليهما في إطار سياسة البرنامج الإنمائي باسم "الأنشطة المشمولة بالحماية"). ومن خلال توفير ما يضمن حماية الأفراد الذين يبلغون عن سوء سلوك ويتعاونون مع عمليات التدقيق والتحقيقات، تسعى هذه السياسة إلى تعزيز قدرة البرنامج الإنمائي على التحقيق في السلوك الذي يمكن أن يسبب ضررا كبيرا لعمليات البرنامج الإنمائي وسمعته، إذا ترك دون إبلاغ أو معالجة.

58 - وبموجب هذه السياسة، يتلقى المكتب طلبات الحماية من الانتقام، ويُجري تقييمات أولية لتبين ما إذا كان الشاكي قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كان هذا النشاط عاملاً مساهماً في حدوث الانتقام المزعوم. وإذا قرر المكتب وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، تحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. ويجوز لمكتب الأخلاقيات أيضا أن ينصح الإدارة باتخاذ تدابير مؤقتة لحماية الشاكي ريثما يكتمل التحقيق وعملية الاستعراض النهائية التي يجريها المكتب. ويخلص المكتب إلى قرار نهائي بشأن الانتقام بعد إجراء استعراض مستقل لتقرير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات والمواد الداعمة. وفي حالة عدم رضا الشاكي من الانتقام عن قرار مكتب الأخلاقيات، يجوز له أن يلتمس مراجعة القرار من جانب رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

59 - وفي عام 2023، عالج مكتب الأخلاقيات 41 مسألة تتعلق بالحماية من الانتقام. وكانت 36 مسألة من هذه المسائل تتعلق بطلبات مقدمة من موظفي البرنامج الإنمائي للحصول على معلومات ومشورة في مجال السياسة العامة وبالحصول على مشورة بشأن مراجعة قرارات متعلقة بالانتقام من جانب فريق الأخلاقيات.

60 - وإضافة إلى تقديم المشورة بشأن محتوى سياسة البرنامج الإنمائي ونطاق انطباقها، يحيل المكتب موظفي البرنامج الإنمائي الذين يعربون عن شواغل تتعلق بالتعرض للانتقام في مكان العمل وليست مشمولة بالسياسة المذكورة إلى مكاتب مختصة أخرى لتلقي الدعم، منها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويُبلغ مكتب الأخلاقيات هؤلاء الموظفين جميعهم بأن بإمكانهم العودة إليه في أي وقت لتقديم معلومات مستكملة عن الحالات أو لالتماس مشورة سرية إضافية.

61 - ومن بين المسائل الـ 41 المتعلقة بالحماية من الانتقام الواردة في عام 2023، كانت خمس منها طلبات رسمية للحماية تدرج ضمن نطاق السياسة.

62 - وقرر المكتب، في مسألتين من المسائل الخمس الجديدة، وجود حالات انتقام ظاهرة الواجهة وأحال المسائل للتحقيق فيها. وتتعلق أولى هذه الحالات بشاكٍ ادعى أنه انتقاماً منه بسبب تقديمه ادعاءات بسوء سلوك ضد رئيسين له، قام الرئيسان بتقصير مدة عقده مع منحه مهلة محدودة. وبما أن الشاكي كان قد انتهت خدمته في البرنامج الإنمائي وقت تقديم طلب الحماية من الانتقام، فقد أصدر مكتب الأخلاقيات، بالإضافة إلى إحالته المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، توصية بتطبيق تدابير حماية مؤقتة إلى إدارة البرنامج الإنمائي بأن يمنح الشاكي أولوية النظر في أي توظيف في مركز العمل الذي كان الشاكي مستوفياً لشروط العمل فيه. ووفقاً لتوصية المكتب، أعاد مكتب البرنامج الإنمائي المعني في وقت لاحق توظيف الشاكي. وبعد استلام تقارير ومواد التحقيق الذي أجره مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، خلص المكتب إلى ارتكاب كلا الرئيسين عملاً انتقامياً. وأنهت إدارة البرنامج الإنمائي في وقت لاحق عقدي الرئيسين المدعى ارتكابهما العمل الانتقامي.

63 - وتتعلق الحالة الثانية التي أحييت للتحقيق بشاكٍ كان يعمل في مكتب بالأمانة العامة للأمم المتحدة بموجب عقد خدمات يديره البرنامج الإنمائي. وبعد أن أبلغ الشاكي إدارة البرنامج الإنمائي في مركز عمله عن مخالفات مزعومة في التوظيف، ادعى أن مديره غير التابعين للبرنامج الإنمائي انتقموا منه بالسعي إلى تقصير مدة عقده أولاً، ثم عدم تجديده. واستناداً إلى استنتاج أولي بوجود انتقام، عمل المكتب بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات على إحالة المسألة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها وأصدر توصية باتخاذ تدابير مؤقتة لتوفير الحماية. ونتيجة لذلك، تم تجديد عقد الشاكي بينما لا يزال تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية جارياً.

64 - وفيما يتعلق بالحالات الثلاث التي لم يقرر فيها وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، فإن الحالة الأولى تتعلق بشاكٍ كان يعمل بموجب تعيين مؤقت في مكتب قطري للبرنامج الإنمائي. وادعى الشاكي أن رئيسه قرر عدم تجديد عقده انتقاماً منه لتعاونه السابق مع تحقيق أجره مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. وقرر المكتب، بعد استعراضه الشامل لمواد الحالة، أن المعلومات لا تشير إلى أي علاقة سببية بين النشاط المشمول بالحماية للشاكي وعدم تجديد عقده.

65 - أما الحالة الثانية فتتعلق بموظف في البرنامج الإنمائي ادعى في البداية أنه تلقى تقييماً سلبياً لأدائه بعد تعاونه مع تحقيق أجره مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. وبعد ذلك، قرر الشاكي ترك البرنامج الإنمائي والتقدم مباشرة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بالمسائل التي كانت تثير قلقه إزاء إدارته، وذلك باعتبارها ادعاءات بإساءة استخدام السلطة بدلاً من ادعاءات بالانتقام.

66 - وتتعلق المسألة الثالثة التي لم يخلص فيها إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة بشاكٍ كان يعمل في مكتب بالأمانة العامة للأمم المتحدة بموجب عقد يديره البرنامج الإنمائي. وقد ادعى الشاكي أن عقده لا يجدد انتقاماً منه بسبب إبلاغه مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مديره مدعياً أنه تعرض منه للتحرش وإساءة استخدام السلطة. وبعد الاستعراض، خلص المكتب إلى أن الأدلة تبين أن قرار عدم تجديد العقد اتخذته مسؤول كبير في مكتب الشاكي بخلاف الشخص الذي يدعى أنه قام بالانتقام، وأن عدم التجديد يعزى إلى نقص في تمويل المشروع. وطلب الشاكي إلى رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات أن يراجع قرار المكتب أنه لم يخلص إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة. ووافق رئيس الفريق على النتيجة التي خلص إليها مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي.

67 - وبالإضافة إلى الطلبات الخمسة الجديدة لتوفير الحماية التي وردت واستُعرضت في عام 2023، استعرض المكتب مسألة وردت في عام 2022 وأحيلت للتحقيق في أواخر نفس العام، وانتهى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات من التحقيق فيها في عام 2023. وعقب استلام تقرير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات في عام 2023، وبعد إجراء استعراض شامل، خلص المكتب إلى ثبوت ارتكاب انتقام وأحال المسألة إلى الإدارة للبت فيما إذا كان ينبغي الشروع في إجراءات تأديبية ضد مرتكب الانتقام.

68 - وبالنسبة لحالة أخرى في عام 2022 قرر فيها المكتب أنه لم يخلص إلى استنتاج أولي بحدوث انتقام، فقد طلب الشاكي لاحقاً مراجعة القرار من قبل رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2023. وكانت هذه الحالة تتعلق بموظف ادعى أن رئيسه وبخه انتقاماً منه بعد أن أبلغ مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بما ادعاه من إساءة ذلك الرئيس استخدام السلطة. وأيد رئيس الفريق قرار المكتب بأن التوبيخ المطعون فيه يعزى إلى اعتبارات مستقلة عن النشاط المشمول بالحماية لصاحب الشكوى.

69 - ومع أن سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام تسمح بالتسوية غير الرسمية لشكاوى الانتقام بموافقة الشاكي، فإن الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة (الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي) يخول أيضاً مديري البرنامج الإنمائي سلطة كفالة عدم الانتقام من أي موظف واتخاذ إجراءات لمنع هذا الانتقام. وفيما يتعلق بهذه السلطة، واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2023 العمل مع الإدارة العليا في واحد من المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي أعيد فيه تعيين فرد كان قد أبلغ المكتب بما ادعاه من تعرضه للمضايقة وإساءة استعمال السلطة من قبل رئيسه، وكان يخشى الانتقام، تعييناً مؤقتاً في انتظار انتهاء التحقيقات التي كان يجريها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. وفي حين أن التحقيق الذي أجراه مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات قد أُغلق في وقت لاحق لعدم الحصول على أدلة على سوء السلوك، فقد قررت إدارة المكتب القطري، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، السماح للشاكي بالبقاء في القسم الذي أعيد تعيينه فيه، تدليلاً على استمرار واجب الرعاية تجاه الشاكي ودرءاً لمخاوف وادعاءات الانتقام في المستقبل.

70 - ويلاحظ المكتب أن من بين الشكاوى الخمس التي تلقاها في عام 2023، وردت شكويان من فريدين كانا يعملان في مكتبين آخرين من مكاتب الأمم المتحدة بعقدين صادرين عن البرنامج الإنمائي. وفي عام 2021، أصدرت إدارة البرنامج الإنمائي نموذجاً محدثاً لاتفاق مستوى الخدمة ينص على أن الموظفين العاملين لدى وكالات أخرى بموجب خطاب تعيين من البرنامج الإنمائي سيخضعون لسلطة مكتب الأخلاقيات التابع للوكالة التي يعملون فيها. وبالمثل، ينص الاتفاق بين البرنامج الإنمائي والجهات الشريكة بشأن خدمات العاملين، الصادر أيضاً في عام 2021، على أنه بموجب اتفاقات مستوى الخدمة الجديدة أو الاتفاقات الجديدة بين البرنامج الإنمائي والجهات الشريكة بشأن خدمات العاملين، فإن الأفراد من غير الموظفين سيخضعون لمسؤولية الوكالة المضيفة لهم فيما يتعلق، في جملة أمور، بمسائل الحماية من الانتقام. ولا يزال المكتب يعمل مع إدارة البرنامج الإنمائي على تنفيذ هذه الصيغ المحدثة من الاتفاقات.

#### رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

71 - يشكل التعاون مع الأجهزة الأخرى المعنية بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك تبادل أفضل الممارسات وتنسيق المبادرات والأنشطة وتعزيز اتساق المعايير الأخلاقية على نطاق منظومة

الأمم المتحدة، جانباً أساسياً من جوانب عمل مكتب الأخلاقيات. وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف محفلان رئيسيان لهذه الجهود.

72 - وفي عام 2023، واصل مدير مكتب الأخلاقيات المشاركة في الاجتماعات الشهرية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويتألف الفريق، الذي ترأسه مديرة مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، من رؤساء مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة ومكاتب الأخلاقيات في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. وهو مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات في مجال الأخلاقيات وبالتشاور في المسائل الأخلاقية المعقدة التي تكون لها تداعيات على نطاق المنظومة. وكما ذكر أعلاه، فإن رئيس الفريق مكلف أيضاً بأن يراجع، بناء على طلب الشاكي وبالتشاور مع أعضاء الفريق الآخرين، القرارات المطعون فيها بشأن الانتقام الصادرة عن المكاتب الأخرى المعنية بالأخلاقيات.

73 - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، اتخذ فريق الأخلاقيات، إضافة إلى أنشطته الحالية، خطوات تهدف إلى تعزيز التعاون في مجالات التدريب والتوعية والتواصل عن طريق وضع بند دائم في جدول أعمال اجتماعاته الشهرية يتيح تبادل المعلومات عن البعثات المقرر إيفادها. وفي عام 2023، قام الفريق بإنشاء فريق فرعي معني بالتواصل بغرض تبادل المعارف وتقاسم أفضل الممارسات.

74 - وإضافة إلى التفاعل مع الجهات المختصة بالأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة من خلال فريق الأخلاقيات، فإن المكتب عضو نشط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي تضم أكثر من 100 من كبار المسؤولين المعنيين بالأخلاقيات من أكثر من 40 مؤسسة متعددة الأطراف. وتشمل الشبكة المنظمات التي تتبع مجلس الرؤساء التنفيذيين، والتي أنشأت بدورها فريقاً مخصصاً داخل الشبكة. ويعمل مدير المكتب رئيساً مشاركاً للفريق.

75 - وبالإضافة إلى حملة التوعية الأخلاقية المشتركة بين البرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واصل المكتب في عام 2023 تعاونه مع أجهزة الأمم المتحدة الأخرى المعنية بالأخلاقيات في مجال التوعية والتثقيف. فعلى سبيل المثال، قدم مكتب الأخلاقيات التابع لليونسيف الدعم لنظيره في البرنامج الإنمائي بتيسير عقد جلسة توعية في مجال الأخلاقيات باللغة البرتغالية لموظفي البرنامج الإنمائي في البرازيل. وبالمثل، نظم مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي جلسات في مجال الأخلاقيات باللغة الإسبانية لمكتبي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في غواتيمالا وبنما دعماً للجهاز المعني بالأخلاقيات الذي أنشئ حديثاً في الهيئة، ونظم جلسة بعنوان "Active Bystander Intervention" (التدخل الحثيث في مواجهة سوء السلوك) لموظفي منظمة الأغذية والزراعة بالتعاون مع مكتب الأخلاقيات في المنظمة.

76 - وبالتنسيق مع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، قدم المكتب أيضاً الدعم إلى مركز التجارة الدولية في إطار خطة عمل هذا المركز الرامية إلى تحسين كفاءة المركز وفعاليتيه. وقام على وجه الخصوص بإجراء استعراض مستقل للإطار الداخلي للمركز بشأن السلوك المحظور، وقدم استنتاجات وتوصيات محددة تهدف إلى زيادة تعزيز ثقافة الأخلاقيات في المركز.

## خامسا - التوصيات المقدّمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في البرنامج الإنمائي

77 - طلب المجلس التنفيذي إلى مكتب الأخلاقيات، في قراره 24/2011، أن يقدّم توصيات إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في البرنامج الإنمائي.

78 - وينشط مكتب الأخلاقيات في مداومة الحوار مع الإدارة بشأن الفرص المتاحة في هذا الصدد، وتنعكس محصلة هذا النشاط في النتائج المبينة في هذا التقرير.

79 - وإدراكا من مكتب الأخلاقيات لطلب المجلس التنفيذي الوارد في قراره 8/2023 بأن يواصل المكتب تعزيز إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات، فقد دعا المكتب إدارة البرنامج الإنمائي إلى النظر في التوصية التالية:

(أ) قد يحدث الانتقام بسبب علم الشخص الخاضع للتحقيق بأن أحد الأفراد قد أبلغ عن سوء سلوك أو تعاون مع عملية تدقيق أو تحقيق. وتتمثل إحدى طرق التخفيف من مخاطر الانتقام في الحد من وصول الشخص الخاضع للتحقيق إلى هذه المعلومات. ويجب أيضا أن تحافظ خطوات حماية المبلغين عن المخالفات على حقوق هؤلاء المبلغين في اتباع الإجراءات القانونية الواجبة إزاءهم وأن تسمح بإجراء عملية تحقيق وتأييد فعالة. ولتحقيق توازن مناسب، يجب على المنظمة المعنية أن تقرر متى يجب أن تتاح للشخص الخاضع للتحقيق إمكانية الوصول إلى مواد معينة من مواد التحقيق. ويعتقد مكتب الأخلاقيات أنه ينبغي للبرنامج الإنمائي أن يوائم إطاره مع أفضل ممارسات الأمانة العامة للأمم المتحدة في هذا الصدد.

(ب) وبموجب الإطار الحالي للبرنامج الإنمائي، يزود مكتب مراجعة الحسابات والتحقق الشخص الخاضع للتحقيق بمشروع تقرير، إلى جانب المستندات المقرر إبرازها، بما فيها شهادات الشهود، بحيث يمكن للشخص الخاضع للتحقيق إضافة تعليقاته وتقديم أي أدلة مضادة قبل أن يحيل ذلك المكتب تقرير التحقيق النهائي إلى مدير مكتب الخدمات القانونية للنظر في توجيه اتهام بسوء السلوك. (هذا بالإضافة إلى تواصل الشخص الخاضع للتحقيق مع مكتب مراجعة الحسابات والتحقق أثناء التحقيق من خلال مقابلة يجريها المكتب مع ذلك الشخص). وبعد دمج أي تنقيحات ضرورية، يقدم المكتب تقرير التحقيق النهائي، متضمنا أي ملاحظات من الشخص الخاضع للتحقيق، إلى مدير مكتب الخدمات القانونية للنظر في توجيه اتهام أو اتخاذ إجراء تأديبي. ويجوز لمدير مكتب الخدمات القانونية، عقب إجراء مزيد من الاستعراض، أن يوصي مدير البرنامج الإنمائي المساعد ومدير مكتب الخدمات الإدارية بتوجيه الاتهام رسميا بسوء السلوك إلى الشخص الخاضع للتحقيق أو إغلاق ملف المسألة على أساس أن الادعاءات غير مدعومة بأدلة أو أن الوقائع لا تستدعي اتخاذ إجراء تأديبي. وإذا تم اتهام الشخص الخاضع للتحقيق رسميا بسوء السلوك، فسوف يتلقى نسخة من تقرير التحقيق (هذه المرة كنسخة نهائية) والمستندات، بما فيها شهادات الشهود، لإعداد رده على التهمة/التهم المنسوبة إليه. ومع أن هناك أحكاما تتيح للشهود طلب حماية السرية أثناء مرحلة التحقيق، وهي أحكام سيوجه مكتب الأخلاقيات مزيدا من الاهتمام إليها في جهود التوعية التي يقوم بها، فإن هذه الحماية هي حماية استثنائية وليست حماية معتادة.

(ج) وفي ظل النهج الحالي للبرنامج الإنمائي، عادة ما يصبح الشخص الخاضع للتحقيق على علم بتفاصيل التحقيق وشهادة الشهود قبل انتهاء التحقيق وقبل أن تنظر الإدارة فيما إذا كانت تعترم المضي قدما في توجيه الاتهام إلى ذلك الشخص. ثم يتلقى الشخص الخاضع للتحقيق تقرير التحقيق النهائي والأدلة، بما في ذلك شهادات الشهود، للمرة الثانية في حالة السعي لاحقا إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

وتُعرض هذه العملية في جملتها المبلغين عن المخالفات لخطر الانتقام في مرحلة من الإجراءات قبل أن يخلص مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات والإدارة إلى قرارات رئيسية. وهذا يعني أيضا أن المبلغين عن المخالفات والموظفين الذين يتعاونون مع تحقيقات مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات معرضون لهذا الخطر حتى لو قررت الإدارة عدم المضي قدما بالمرحلة التأديبية.

(د) وقد اعتمدت الأمانة العامة للأمم المتحدة نهجا مختلفا، يقضي بإرجاء إطلاع الشخص الخاضع للتحقيق على هذه المواد إلى مرحلة لاحقة، **بعد** الانتهاء من التحقيق و**بعد** أن تنتظر الإدارة فيما إذا كانت تعتزم المضي قدما في توجيه تهمة إلى الشخص الخاضع للتحقيق. ولا يتم إطلاع الشخص الخاضع للتحقيق على مواد التحقيق ما لم يقرر الأمين العام المساعد للموارد البشرية الشروع في إجراء تأديبي ضده. وعملا بالأمر الإداري ST/AI/2017/1، المعنون "السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية"، وفي الحالات التي ينتهي فيها تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى وجود أساس وقائعي بأن أحد موظفي الأمانة العامة قد انتهج سلوكا غير مرضي، يحيل مكتب خدمات الرقابة الداخلية نسخة من تقرير التحقيق ومواد الإثبات مباشرة إلى الأمين العام المساعد دون إطلاع هذا الموظف عليها. وإذا قرر الأمين العام المساعد الشروع في عملية تأديبية ضد هذا الموظف، تقوم الجهة المعنية بعد ذلك بتزويد الشخص الخاضع للتحقيق بنسخة من تقرير التحقيق والمواد الداعمة للسماح له بالرد على ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضده. وكما هو منصوص عليه صراحة في الوثيقة ST/AI/2017/1، يجوز كذلك إخضاع المواد الداعمة المقرر إطلاع الشخص الخاضع للتحقيق عليها لتدابير تشمل التتبع "لضمان عدم تأثر مصالح المنظمة أو موظفيها سلباً بالكشف عن معلومات معينة، بما يشمل المعلومات المقيدة النشر وشواغل السلامة والأمن". ويعتقد مكتب الأخلاقيات أن هذه الأحكام المحددة للأمانة العامة تقلل من خطر الانتقام بالنسبة لموظفي الأمانة العامة الذين يبلغون عن سوء السلوك ويتعاونون مع تحقيقات الأمانة العامة مع الحفاظ على اتباع الإجراءات القانونية الواجبة مع الشخص الخاضع للتحقيق.

(هـ) ويوصي مكتب الأخلاقيات بأن يتبع البرنامج الإنمائي أفضل الممارسات التي يعكسها نهج الأمانة العامة للأمم المتحدة، حيث لا يتم إطلاع الأشخاص الخاضعين للتحقيق على تقارير التحقيق والمجموعة الكاملة من مواد الإثبات الداعمة إلا بعد اكتمال التحقيق وبعد اتخاذ قرار ببدء الإجراءات التأديبية.

(و) وقد تشاور مكتب الأخلاقيات مع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، الذي يؤيد إجراء هذا التعديل، بما يتفق مع التوصية الصادرة في عام 2022 من أجل تقليص الجدول الزمني للتحقيقات. وأشار مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات إلى أن اعتماد نهج الأمانة العامة للأمم المتحدة ستنقي معه الحاجة إلى الخطوة التي قد تكون فيها ازدواجية والمتمثلة في إطلاع الشخص الخاضع للتحقيق على مواد التحقيق مرتين، مرة خلال مرحلة التحقيق وأخرى أثناء أي إجراءات تأديبية لاحقة. واستناداً إلى استعراض التحقيقات التي تم الانتهاء منها في عامي 2022 و 2023، أشار مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات إلى أنه لم يلزم إدخال أي تغييرات جوهرية على المواد بعد إطلاع الأشخاص الخاضعين للتحقيق عليها في مرحلة التحقيق، ولم تتغير الأحكام العامة لمكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (سواء كانت "مثبتة" أو غير مثبتة) في أي حال من الأحوال نتيجة للمواد الإضافية التي قدمها الشخص الخاضع للتحقيق في هذه الخطوة من العملية.

(ز) ويرى مكتب الأخلاقيات أن تنفيذ هذه التوصية سيكون متسقاً مع طلب المجلس التنفيذي بأن يعزز البرنامج الإنمائي حماية المبلغين عن المخالفات عن طريق زيادة المواءمة مع أفضل الممارسات. ويشير مكتب الأخلاقيات إلى أن التعديل الموصى به للعملية، رغم أنه يلغي خطوة في عملية التحقيق،

قد يضع عبئاً إضافياً على مكتب الخدمات القانونية في التعامل - بالتشاور مع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، حسب الاقتضاء - مع الردود المقدمة من الشخص الخاضع للتحقيق في الحالات التي تُتخذ فيها إجراءات تأديبية.

80 - **التوصية** - يوصي مكتب الأخلاقيات بأن تعدل الإدارة الأحكام ذات الصلة في الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي بحيث يتواءم مشروع تقرير التحقيق ومتطلبات الكشف عن الأدلة مع أفضل الممارسات التي تطبقها الأمانة العامة للأمم المتحدة.

## سادسا - خاتمة

81 - حقق مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي، في عام 2023، نتائج هامة رغم اضطلعه بمستويات قياسية من الأنشطة، وحسن قياس أثر أنشطته وطبق نهجا جديدة لتعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي. وتبين هذه النتائج أن هناك إقبالا قويا على الدعم والخبرة التي يقدمها مكتب الأخلاقيات. وقد تحول المكتب من معالجة مخاطر محددة عن طريق تقديم الخدمات بشأن مسائل فردية وإدارة سياسات معينة إلى هدف أوسع يتمثل في التأثير أيضا على الثقافة العامة للبرنامج الإنمائي. وسيطلب السعي إلى تحقيق هذا الهدف اتباع نهج ابتكارية لتوسيع نطاق المبادرات التي يقوم بها المكتب رغم صغر حجمه نسبيا، فضلا عن الدعم المستمر من جانب قيادة البرنامج الإنمائي والدول الأعضاء.