

Distr.: General
15 March 2013
Arabic
Original: English

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



دورة ٢٠١٣ السنوية

٣-١٤ حزيران/يونيه ٢٠١٣، نيويورك

البند ١٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة
الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم
المتحدة لخدمات المشاريع

أنشطة مكتب أخلاقيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠١٢ تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي، ٣٧/٢٠٠٨ يقدم مكتب أخلاقيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى المجلس هذا التقرير الذي يغطي عام ٢٠١٢. وطبقاً لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) استعرضت التقرير لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في دورتها الخامسة والأربعين وتم بعد ذلك تقديم التقرير إلى مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وعلى النحو المطلوب من جانب المجلس التنفيذي، عملاً بقراره ٢٤/٢٠١١، يشمل هذا التقرير التوصيات المرفوعة إلى الإدارة بشأن تدعيم ثقافة النزاهة والامثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

وهذا هو التقرير السنوي الخامس الذي يقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام ٢٠٠٧. وفي عام ٢٠١٢ طرأ تحول على قيادة مكتب الأخلاقيات حيث غادره المدير السابق في نيسان/أبريل وتسلم مدير جديد واجباته في حزيران/يونيه وهذا هو التقرير السنوي الأول المقدم من جانب المدير الجديد.

عناصر قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في أن يحيط علماً بهذا التقرير وأن يعلق على التقدم الذي تم إحرازه بواسطة مكتب الأخلاقيات.



المحتويات

الصفحة

٣	أولاً - مقدمة
٥	ثانياً - الأنشطة الإدارية
٦	ثالثاً - الأنشطة الصادر بها تكاليفات
٧	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
١٠	باء - التدريب والتواصل وإذكاء الوعي
١٤	جيم - المشورة والتوجيه
١٧	دال - برنامج الإفصاح المالي، ٢٠١٢
٢١	هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
٢٣	رابعاً - لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات التابعة للمنظمات المتعددة الأطراف
٢٤	خامساً - التوصيات المرفوعة إلى الإدارة لتدعيم ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٢٦	سادساً - الخلاصة

الأشكال

٧	الشكل ١ - طلبات لإسداء المشورة وخدمات أخرى، حسب الفئة، ٢٠١٢
١٦	الشكل ٢ - الطلبات المقدمة من أجل مشورة أخلاقية حسب الفئة، ٢٠١٢
١٧	الشكل ٣ - طلبات من أجل إسداء المشورة حسب الموقع الجغرافي، ٢٠١٢
١٩	الشكل ٤ - مقدّمو الإقرارات حسب الرتبة، ٢٠١٢

أولاً - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير عملاً بقرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨. وهو يناقش ما أنجزه مكتب الأخلاقيات من أعمال في عام ٢٠١٢ من أجل "نشر ورعاية ثقافة تقوم على أساس الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة وبما يؤدي إلى تعزيز الثقة في مصداقية الأمم المتحدة داخلياً وخارجياً على السواء"^(١). وقد تميّزت فترة الإبلاغ بما شهده شهر نيسان/أبريل من مغادرة المدير الذي قاد المكتب منذ تموز/يوليه ٢٠٠٨ وبداية عمل مدير جديد في حزيران/يونيه.

٢ - ويستعرض هذا التقرير التقدّم المحرز في كل من المجالات الوظيفية لمكتب الأخلاقيات. كما يعكس رؤية المكتب بشأن تعزيز الجوانب المحورية للبرنامج مع دمج الأخلاقيات في جميع عمليات الأداء وصنع القرارات فيما يتصل بالقيمة المشتركة التي تتمثل في "العمل من منطلق نزاهة لا تنزعزع".

وضع المعايير ودعم السياسات

٣ - ضمن إطار لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الجنسيات، تعاون مكتب الأخلاقيات في تحقيق المواءمة بين معايير الأخلاقيات ضمن نطاق منظومة الأمم المتحدة.

(أ) خلال عام ٢٠١٢ أحرز المكتب عدة أوجه من التقدّم الملموس من خلال إنجاز التفتيحات المقترحة بشأن الإفصاح المالي والحماية من السياسات الانتقامية بما يعكس أفضل الممارسات والدروس المستفادة. وبعد قيام اللجنة الاستشارية للمراجعة ولجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراضهما في كانون الأول/ديسمبر فإن كلتا السياستين من المقرر استعراضهما بواسطة فريق الأداء التنظيمي في فترة مبكرة من عام ٢٠١٣.

(ب) وقد تشاور مكتب الأخلاقيات مع مكتب الموارد البشرية ومكتب الإدارة بشأن الوقوف على السبيل التي تكفل حُسن إدارة حالات تضارب المصالح: (أ) تعديل مقترح على سياسة العلاقات الأسرية تم إعداده بواسطة مكتب الأخلاقيات بما يكفل تواؤم سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع السياسات المعمول بها في المنظمات الأخرى بالأمم المتحدة؛

(ج) اقترح المكتب اتخاذ مبادرة وقام بتطويرها من أجل الكشف المبكر عن تضاربات المصالح في مرحلة التوظيف وتمت الإحالة إلى مكتب الموارد البشرية للنظر في عام ٢٠١٣.

(١) ST/SGB/2007/11، الفرع ١-١.

(د) أسهم مكتب الأخلاقيات كذلك في المبادرات التنظيمية المتخذة في مجالات أخرى ومن ثم استطاع أن يقدم قيمة مضافة إلى الأنشطة الأوسع المتعلقة بوضع المعايير الداخلية ورسم السياسات الداخلية.

(هـ) في عام ٢٠١٢ زاد مكتب الأخلاقيات من استخدامه للتكنولوجيا المتاحة تعزيزاً لتواصله مع الموظفين حول العالم. وتم بثشرطة فيديو ومُدخلات قصيرة موجزة لمواقع المدونات الإعلامية على الشبكة الإلكترونية الداخلية ومواقع أفرقة العمل، مع نشر رسائل التوجيه بالبريد الإلكتروني وعلى الشبكة الداخلية. كما تمت استضافة اجتماعات شبكات تدريب الأقران على نظام جديد لعقد الاجتماعات عن طريق الفيديو.

(و) لدى تنفيذ قرار المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠، اضطلع مكتب الأخلاقيات بفرز دقيق للمرشّحين الموصى بهم من أجل شغل مناصب الرقابة لاستيضاح ما يمكن أن ينشأ من تضاربات في المصالح، وأجرى مقابلة مع كل منهم لإحاطته بإيجاز بشأن دور مكتب الأخلاقيات وكيف أن كل مدير يمثل شريكاً أساسياً في دعم السلوك الأخلاقي على مستوى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

أنشطة التدريب والتوعية

٤ - بالنسبة إلى عام ٢٠١٢، وبالإضافة إلى الأنشطة المعهودة التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في مجالي التدريب والتوعية، زاد المكتب تواصله مع الموظفين والأفراد العاملين في بيئات ما بعد النزاع وفي البيئات المهتزة في المكاتب القطرية بمنطقة أفريقيا. وقد شارك في حلقات العمل وأفرقة الإحاطات الموجزة، ما يقرب من ٣٨١ من الموظفين والعاملين كما تم تزويد كبار المديرين بإحاطات إعلامية موجزة على المستوى الفردي لدى تسلمهم واجباتهم في المقر.

٥ - ولتدعيم مشاركة قيادات في البرنامج الإنمائي العليا مع برنامج الأخلاقيات، اجتمع مدير برنامج الأخلاقيات إلى كبار المديرين في كل وحدة من وحدات المقر وفي المكاتب الإقليمية، إضافة إلى مديري المكاتب الرئيسية، ومنها مثلاً مكتب أمين المظالم ومكتب الدعم القانوني ومكتب الموارد البشرية ومكتب دعم المشتريات ومكتب التنظيم ومكتب الإدارة المالية ومكتب الإدارة ومجلس الموظفين. وقد باشر مكتب الأخلاقيات هذا الجهد الاستباقي لبناء شراكة تعاونية مع الإدارة وممثلي الموظفين بما يساعد على دمج الأخلاقيات في كل مجال وكل نشاط يتعلق ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

المشورة السريّة

٦ - تشكّل المهمة الاستشارية جزءاً رئيسياً من الخدمات التي يقدمها المكتب بما يساعد الموظفين على تجنّب أو حلّ تضاربات المصالح ويحافظ على الاستقلالية والحيدة المطلوبة من موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبالنسبة للفترة ذات الصلة كان هناك ٣٤٢ طلباً مقدّماً لإسداء مشورة وتقديم توجيه بصورة سرية. ومن جديد، فقد شكلت طلبات إسداء المشورة بشأن الأنشطة الخارجية أكبر فئة في هذا الخصوص.

برنامج الإفصاح المالي

٧ - بالنسبة إلى ممارسة الإقرار السنوي لعام ٢٠١٢، قدّم ٢٧٤ ١ موظفاً (وهو عدد يقل عن نظيره الذي بلغ ٤١٣ ١ في السنة السابقة) بيانات الإفصاح المالي. وبرغم أنه تم في نهاية المطاف تحقيق الامتثال بنسبة ١٠٠ في المائة إلا أن تقديم الإقرارات في موعدها ما زال يشكّل تحدياً رئيسياً. ومن ثم فإن الجهود الرامية للتوصّل إلى تقديم بيانات الإفصاح المالي مستوفاة وفي الموعد المناسب خلقت بغير لزوم حالة من قصور الكفاءة.

الحماية من الانتقام

٨ - في عام ٢٠١٢ تلقّى مكتب الأخلاقيات تسع شكاوى تتعلّق بالانتقام وتم سحب شكاوى واحدة منها فيما لم يرغب أحد الشاكين في تقديم شكاوى رسمية. وثمة شكاوى أخرى أساءت توصيف الشواغل المطروحة على أنها "انتقام". وقد حظيت كل شكاوى بالمشورة والتوجيه الملائمين. وبعد استعراض الشكاوى الست المتبقية لم يتم مبدئياً إثبات أي من حالات الانتقام في أي من المسائل ذات الصلة. وفي كل حالة أُسديت نصيحة إلى الشاكين فيما يتصل بالآليات الداخلية البديلة التي من شأنها معالجة المسائل المثارة.

ثانياً - الأنشطة الإدارية

٩ - كان عام ٢٠١٢ سنة انتقالية بصورة ملموسة بالنسبة لمكتب الأخلاقيات، فلقد غادر المدير السابق في أوائل نيسان/أبريل وتسلم المدير الجديد مهام واجباته في أواخر حزيران/يونيه. وجاء هذا التغيير في القيادة ل يتيح فرصة لتقييم التقدم المحرز بواسطة مكتب الأخلاقيات منذ بداية عمله في عام ٢٠٠٧، ومن ثم البناء على الجهود المبذولة من أجل تعهّد وتعزيز ثقافة أخلاقية على صعيد البرنامج الإنمائي. والمكتب ملتزم بتأكيد القيمة التي يمكن أن تضاف إلى عمليات الأداء من خلال المزيد من التركيز على الأخلاقيات باعتبارها جزءاً

لا يتجزأ من عملية صنع القرار بدلاً من النظر إلى المكتب بوصفه مرجعاً خارجياً لا يُدعى للمشاركة إلا في حالة وقوع مشكلة.

١٠ - ويضم المكتب حالياً هيئة موظفين قوامها مدير (مد-١) وموظف ف-٥ وموظف خ ع-٦ وموظف فني مبتدئ تنتهي مدته في منتصف سنة ٢٠١٣. ولا مناص من أن يتصدى المكتب لمعالجة حالة النقص المحتملة في الموظفين. وقد بدأت عملية اجتذاب موظف فني مبتدئ جديد ليملاً الفراغ الذي بدأ يلوح على هذا الصعيد. وما زالت ميزانية المكتب البالغة ٢٠٠.٠٠٠ دولار لنفقات التشغيل العامة باقية على حالها من سنة إلى أخرى.

١١ - وتشمل اختصاصات اللجنة الاستشارية للمراجعة على وجه التحديد الرقابة على مكتب الأخلاقيات. وقد تم فحص حالة المدير الجديد بواسطة رئيس اللجنة، وفي شهر كانون الأول/ديسمبر قدّم ملخصاً شاملاً لجميع أنشطة مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٢، إضافة إلى خطة العمل لعام ٢٠١٣، فضلاً عن رؤيته لمستقبل مكتب الأخلاقيات.

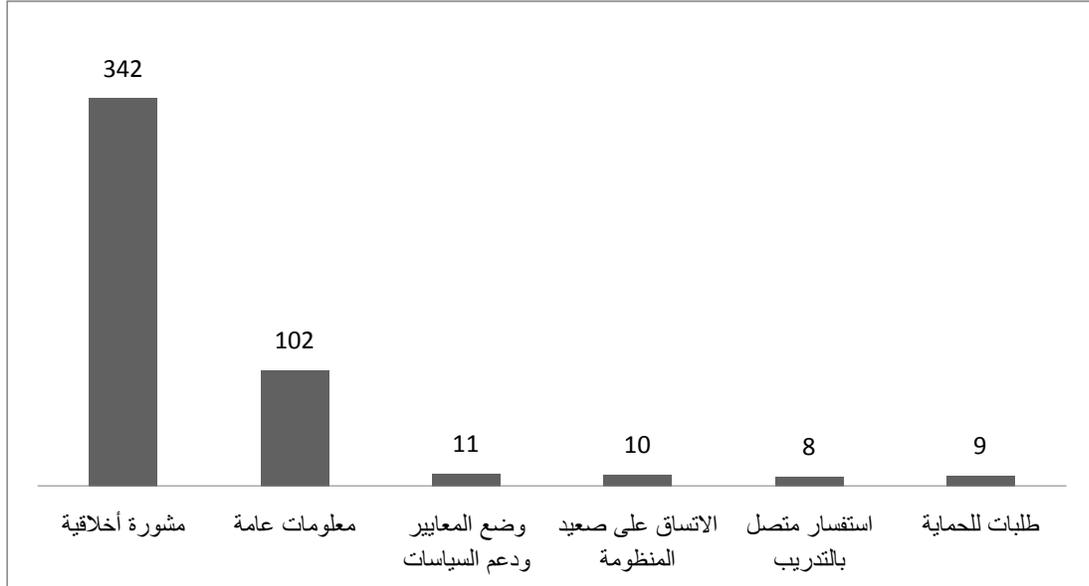
١٢ - كما اجتمع مدير المكتب إلى مدير البرنامج الإنمائي والمدير المساعد، وما زال يواصل الاجتماع إلى المدير المساعد على أساس شهري لضمان استمرار التواصل من جانب قيادة البرنامج الإنمائي مع الاستراتيجية والمبادرات الأخلاقية.

١٣ - ويشارك مكتب الأخلاقيات كمرقب في اجتماعات فريق الأداء التنظيمي، وهو ما يتيح بالتالي أن يتواصل المدير مع القيادات العليا في البرنامج الإنمائي لإسداء المشورة والتوجيه لدعم عملية اتخاذ القرارات من منطلق أخلاقي عند أعلى مستويات المنظمة، مع متابعة جميع المشاريع والجهود الرئيسية التي يتولّى أمرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ثالثاً - الأنشطة الصادر بها تكاليف

١٤ - خلال الفترة، ذات الصلة، ظلّ مكتب الأخلاقيات منشغلاً بصورة كاملة بالعمل في جميع المجالات الوظيفية من مسؤوليته. ويتلقّى المكتب سيلاً متواصلًا من الطلبات لتقديم خدمات تتراوح ما بين المشورة والتوجيه وإدارة حالات تضارب المصالح إضافة إلى الطلبات المتزايدة على عمليات تدريب معيّنة ومحدّدة الأهداف. ويعرض الشكل ١ أدناه تفصيل الطلبات على الخدمات التي تلقاها المكتب عن الفترة المذكورة.

الشكل ١ - طلبات لإسداء المشورة وخدمات أخرى، حسب الفئة، ٢٠١٢



١٥ - وتم إحراز تقدّم في ما يتصل بوضع المعايير ودعم السياسات من خلال التنقيح المقترح للحماية من الانتقام وسياسات الإفصاح المالي، وفي وضع معايير جديدة تؤثر على معالجة حالات التضارب في المصالح على نحو ما يرد تفسيره أدناه بصورة أوفى. كما قدّم التدريب إلى الموظفين البعيدين عن المقار مع تركيز خاص على المكاتب القطرية في أفريقيا. وأدى استعراض بيانات الإفصاح المالي، متزامناً مع ممارسة تقديم الإقرارات، إلى تعزيز تحديد وحلّ تضاربات المصالح في الموعد المناسب. أما التدريب المتوسّع فيما يتصل بسياسة الحماية من الانتقام فقد أتيح لتشجيع الأفراد على الإبلاغ عندما تساورهم شواغل في هذا الخصوص.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

في نطاق منظومة الأمم المتحدة

١٦ - على نحو ما ترد مناقشته بصورة أوفى في الفصل الرابع أدناه، يجتمع مدير مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي شهرياً مع قيادة الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة ومع قيادة كل من الصناديق والبرامج المنتسبة إليها. وتتعاون المكاتب فيما بين الاجتماعات على تقاسم أفضل الممارسات، كما تؤدي أعمالها بصورة تبادلية بما يكفل التقليل إلى أدنى حدّ من ازدواجية الجهود مع الحفاظ على الاتساق عبر المنظمات. وما أسرع

ما أثبت المدير الجديد نفسه بوصفه عضواً يحظى بالاحترام ضمن الفريق المذكور بعد أن طرَح أفكاراً جديدة ومبتكرة على مائدة المناقشات والبحث.

١٧ - كما شارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماع السنوي لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، التي تتألف من مكاتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة والوكالات المنتسبة إليها وهي مكرسة لمفهوم تقاسم أفضل الممارسات وتيسير تبني واستيعاب الممارسات الأخلاقية المشتركة.

في نطاق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

١٨ - واصل مكتب الأخلاقيات دعم جدول أعمال مدير البرنامج الإنمائي من أجل تحقيق التغيير التنظيمي، واقترح السبل التي يمكن بواسطتها قياس عنصر "كفاءة التראהة" في اتفاق الأداء للأمناء العاميين المساعدين. وفي إطار إيجاد وتبني ثقافة من السلوك الأخلاقي يلزم النظر إلى أعلى القادة بوصفهم حملة المعايير والحُرَّاس الرئيسيين على قيم الأمم المتحدة. كما أن النجاح في إدراج الأخلاقيات ضمن نسيج وجوهر البرنامج الإنمائي يعتمد على مدى جدارة ومقدرة كبار القيادات ممن لا ينبغي لهم أن يكونوا قدوة فقط بالنسبة للسلوك المتوقع، بل عليهم أيضاً أن يحملوا من يخضعون لسلطتهم على أن يتبعوا نفس المعايير.

١٩ - وقد اقترح مكتب الأخلاقيات إضفاء تنقيحات ملموسة، سواء على سياسات الإفصاح المالي أو الحماية من الانتقام، وبما يعكس أفضل الممارسات والدروس المستفادة على مدار السنوات. وبعد استعراضها بواسطة اللجنة الاستشارية للمراجعة ولجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام ٢٠١٢ فإن مشروعَي السياستين المذكورتين أعلاه سوف يُعرضان على فريق الأداء التنظيمي للنظر في أوائل عام ٢٠١٣.

٢٠ - ومن المهم أن تعمل المنظمة على إدارة وتدبير المخاطر الناجمة عمّا يمكن أن ينشأ عن تضارب المصالح فور أن يتم الكشف عن تلك المخاطر وتقييمها. وفي عام ٢٠١٢ تُشاور مكتب الأخلاقيات مع مكتب الموارد البشرية للوقوف على أكفأ الطرق الكفيلة بالنهوض بتمكين البرنامج الإنمائي من التصدي لحالات تضارب المصالح بطريقة مواتية لصالح المنظمة، أو تجنبها عندما يتعدّر تخفيفها على النحو الملائم. وثمة تعديل مقترح على سياسة العلاقات الأسرية، إضافة إلى مبادرة جديدة تتعلق بالكشف المبكر عن تضارب المصالح في مرحلة

التوظيف. وكلا الأمرين مطروحان على مكتب الموارد البشرية للنظر في عام ٢٠١٣. وثمة ميزة إضافية للتغيير المقترح إضفاؤه على سياسة العلاقات الأسرية، وتتمثل في أن من شأنها أن تقلل إلى حدٍ ملموس من عدد حالات هذا التضارب في المصالح التي يتم حلها ضمن برنامج الإفصاح المالي.

٢١ - وما برح مكتب الأخلاقيات يعمل مع مكتب الموارد البشرية وغيرهما من المكاتب الداخلية ذات الصلة، فيما يتصل بمعالجة وتخفيف حالات تضارب المصالح الفعلية أو المحتملة وهي الناجمة عن تحرك الموظفين بين البرنامج الإنمائي والكيانات الخارجية. ويعمل مكتب الأخلاقيات على التماس أفضل السبل لتحديد وتصنيف الأشكال المتنوعة من الترتيبات المتعلقة بحركة الموظفين بين البرنامج الإنمائي والكيانات الخارجية، بغية التوصل إلى توافق بين الآراء بشأن أفضل السبل الكفيلة بتخفيف حالات تضارب المصالح الشخصية الفعلية أو المحتملة التي يمكن أن تنجم عن كل ترتيب من هذا القبيل.

٢٢ - ولدى تنفيذ القرار ١٧/٢٠١٠، الذي طلب فيه المجلس التنفيذي أن يقوم مدير البرنامج بالتدقيق في حالة الموظفين القادمين إلى البرنامج لشغل المواقع الإشرافية الرئيسية لتبني حالات تضارب المصالح، فقد انطبق ذلك على ثلاثة موظفين تم فرز حالاتهم بواسطة مكتب الأخلاقيات، بل إن مدير المكتب الجديد نفسه كان قد خضع لهذا الفرز بواسطة رئيس مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة.

٢٣ - كما طُلب إلى المكتب تقديم خبرته في مجال الأخلاقيات والامتثال والمخاطر إلى المناقشات المتصلة بعدد من المبادرات التنظيمية بما في ذلك: (أ) إدارة مخاطر المشاريع؛ (ب) لجنة استعراض وجزاءات الباتعين؛ (ج) مخاطر الامتثال والأخلاقيات في شبكة الامداد و (د) حفظ البريد الإلكتروني (إدارة السجلات).

٢٤ - من هنا استطاع مكتب الأخلاقيات أن يقدم قيمة مضافة من خلال طرح منظوره وخبراته على المناقشات الجوهرية المتصلة بوضع المعايير ورسم السياسات، إضافة إلى ما تم من مناقشات غير رسمية جرت بشأن إمكانية أن يقدم مكتب الأخلاقيات مساعدته إلى الجهود الأخرى التي يبذلها البرنامج الإنمائي في مجالات مكافحة الفساد ومراعاة الخصوصية ومناهضة التمييز والتحرش وتحقيق الاستدامة البيئية.

أنشطة الاتصال

٢٥ - إضافة إلى مركز الموارد التعليمية في مكتب الموارد البشرية/مكتب الإدارة، أعدّ مكتب الأخلاقيات شريط فيديو موجزاً للترحيب بالموظفين الجدد المنتهين بالبرنامج الإنمائي ولعرض وتقديم دور وأعمال مكتب الأخلاقيات. وقد صُمّم هذا العرض ليشكل جزءاً من حزمة التوجيه المستكملة للموظفين الجدد وهو معروض على المواقع التي تشملها الشبكة الداخلية لمكتب الموارد البشرية وللمكتب الأخلاقيات على السواء.

٢٦ - ولتعزيز تنفيذ عمليات التدريب وبعث الرسائل في مجال الأخلاقيات شارك مكتب الأخلاقيات مع فريق متعدد المهام لفحص الخيارات المتصلة بدعم بوابة إلكترونية للبت التفاعلي الحي على الشبكة الداخلية بما يسمح بطرح فوري وتلقائي للمعلومات المفيدة أو الجوهرية المعروضة بطريقة ملائمة للمستخدمين. ومن شأن بوابة مُستكملة ومنقحة من هذا القبيل أن تعزّز قدرة مكتب الأخلاقيات على التواصل مع الموظفين في طول العالم وعرضه على السواء.

٢٧ - كما شهد عام ٢٠١٢ تحولاً ملموساً في أنشطة التوعية حيث تم التوسّع في استخدام وسائل الاتصال الاجتماعية كسبيل لسرعة التواصل مع قطاعات واسعة من هيئة الموظفين. وما برحت عمليات التواصل تتسم بطابعها الجوهري في الوصول إلى موظفي البرنامج الإنمائي والعاملين به لتشجيعهم على وضع الأخلاقيات في صدارة اهتماماتهم. وقام المكتب بتنقيح مواقع الشبكة الداخلية فيما يتصل بالأخلاقيات وأفرقة العمل مع إدراج العديد من نشرات ومدونات المعلومات المتعلقة بالأخلاقيات. أما الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات فقد تم الاطلاع عليه بمعدل يقارب ١٥ ٠٠٠ مرة في عام ٢٠١٢ بزيادة تصل إلى نحو ٩٠ في المائة عن عام ٢٠١١ حيث كان الرقم المناظر هو ٨ ٠٠٠.

باء - التدريب والتواصل وإذكاء الوعي

٢٨ - في عام ٢٠١٢ سعت أنشطة التدريب والتواصل والتوعية في مكتب الأخلاقيات إلى (أ) تعميق فهم الموظفين للأخلاقيات وسلوكيات القدوة وقيم الأمم المتحدة و (ب) إدماج الأخلاقيات في كل مجال ونشاط يقوم به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويتسم البرنامج التدريبي بأنه متعدد الوجوه، وهو يشمل وحدة إلزامية على الخط الإلكتروني المباشر بحيث

يطرح فهماً أساسياً للأخلاقيات بالأمم المتحدة، فضلاً عن كونه منطلقاً تمهيدياً فيما يتصل بنظم وقواعد موظفي الأمم المتحدة. أما التدريب فيضم حلقة عمل تُعقد بالحضور الشخصي وتُقدّم مباشرة بواسطة موظفي مكتب الأخلاقيات أو بأعضاء شبكتهم لتدريب الأقران أو بواسطة خبير استشاري خارجي. وتُعزّز حلقة العمل المفاهيم المطروحة في الوحدة التدريبية المباشرة، كما تفيد من الممارسة التشاركية والدراسات الفردية من أجل تأكيد الحاجة إلى الأخذ بعملية أخلاقية لصنع القرارات تتم استناداً إلى القيم عند كل مستوى من مستويات المنظمة.

٢٩ - وخلال عام ٢٠١٢، شارك ما يقرب من ٣٨١ ١ من الموظفين وغيرهم من الأفراد العاملين بحضورهم الشخصي في حلقات العمل وأفرقة الإحاطة الإعلامية الموجزة. وهذه الدورات ضمت المتعهدين المتعاملين مع البرنامج الإنمائي. وفي بعض الحالات طلب الموظفون وغيرهم من العاملين في منظمات الأمم المتحدة مشاركتهم فيها. وأدت الشبكة المتعددة اللغات لتدريب الأقران في مجال الأخلاقيات إلى تعزيز قدرة مكتب الأخلاقيات على توسيع نطاق تدرّيباته طيلة الفترة المذكورة. كما قدّمت على حدة إحاطات إعلامية موجزة، على المستوى الفردي لكبار المديرين بالمقر.

وحدة التواصل على الخط المباشر

٣٠ - في عام ٢٠١٢ بدأ مكتب الأخلاقيات العمل مع مركز الموارد التعليمية ومع أعضاء لجنة الأخلاقيات بالأمم المتحدة من أجل تصميم وتكييف مُقرّر تدريبي أقوى وأعمق يتم من خلال توصيل المفاهيم الأخلاقية من خلال سيناريوهات أيسر فهماً.

حلقة العمل التي تتم وجهاً لوجه

٣١ - في حلقات العمل المعقودة على أساس الحضور الشخصي أكد مكتب الأخلاقيات أن بناء ثقافة أخلاقية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يمثل مسؤولية فردية وجماعية في آن معاً، مع إيلاء تركيز خاص على دور المديرين في تهيئة بيئة عمل أخلاقية. ومن خلال ممارسات الدراسات الفردية وعرض الحالات التي توضح الأزمات الأخلاقية، تم تقديم التوجيه للدعم وتشجيع صنع القرار بأسلوب أخلاقي في العمليات اليومية لإدارة النشاط، إضافة إلى نشر معلومات بشأن الآليات الداخلية المتاحة لمعالجة قضايا موقع العمل. وأنصب

التركيز بشكل خاص على تفعيل سياسة الحماية من الانتقام في حالة الإبلاغ عن سوء السلوك وعلى التعاون مع جهات المراجعة أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. وبالإضافة إلى التدريب المتاح في المكاتب القائمة بعيداً عن المقر يتعاون المكتب مع مركز الموارد التعليمية من أجل دمج الأخلاقيات والعناصر المستندة إلى أساس القيم ضمن التدريب التوجيهي في المقر بالنسبة إلى فئات وظيفية معينة.

٣٢ - وخلال عام ٢٠١٢ واصل مكتب الأخلاقيات أنشطته المبذولة في مجالات التدريب وإذكاء الوعي لصالح الموظفين والعاملين في المقر وعبر المناطق التي يعمل على صعيدها البرنامج الإنمائي، حيث قدّم ٤٥ دورة على شكل حلقات عمل بالحضور الشخصي. واستجابة إلى الحاجة للمزيد من التدريب بالنسبة إلى المكاتب القطرية، وبخاصة في أفريقيا الناطقة بالفرنسية، حشد مكتب الأخلاقيات جهود أعضاء ناطقين بالفرنسية في شبكة تدريب الأقران. ومن خلال هؤلاء الأعضاء قدّم التدريب في أوغندا وبوروندي وتشاد وتزانيا وجمهورية أفريقيا الوسطى وجنوب السودان ورواندا والسنغال وكينيا. وفي كثير من الحالات عقدت جلسات إحاطة موجزة منفصلة لكبار المديرين، وجاء هذا ليشكل ممارسة تواصلية جوهرية أدت إلى تدعيم شعورهم بالالتزام الشخصي. كما قدّم التدريب في باكستان وبيرو وجمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وفي الصين إضافة إلى تهيئة سبل التدريب للموظفين الفنيين المبتدئين في نيويورك كجزء من تدريبهم التوجيهي.

٣٣ - كما عقد مكتب الأخلاقيات جلسات إحاطة إعلامية ربع سنوية لأعضاء شبكة تدريب الأقران من أجل تبادل الأفكار ودعم التعلّم المتصل بالأخلاقيات والقيّم، واستكشاف الفرص الكفيلة بتوسيع مشاركة المدربين في تعزيز الأخلاقيات ضمن نطاق البرنامج الإنمائي. وبنوّه مكتب الأخلاقيات بما تلقاه من دعم وما لاحظته من نية حسنة من جانب كبار المديرين في بوركينافاسو وجمهورية الكونغو الديمقراطية وغواتيمالا ممن لا يزالون ييسرون إخلاء طرف الأعضاء ذوي الصلة في شبكة تدريب الأقران لكي يؤدّوا مهام التدريب في المكاتب القطرية بالمناطق ذات الصلة. ويتسم أعضاء الشبكة بأنهم لا يزالون يتمتعون بقدر كبير من الدافعية والالتزام وهذا يؤدّي إلى تعزيز كبير لقدرة مكتب الأخلاقيات على تهيئة سبل التدريب الأخلاقي لمكاتب البرنامج الإنمائي البعيدة عن المقرّ.

جلسات الإحاطة الموجزة العامة أو 'المهياة خصيصاً'

٣٤ - جلسات الإحاطة الموجزة العامة أو 'المهياة خصيصاً' قدّمها مكتب الأخلاقيات حسب الطلب. وعلى مدار الفترة تم تنظيم إحاطات إعلامية على أساس الحضور الشخصي إلى مستشاري الأعمال التجارية في مكتب الموارد البشرية بالمقر، وإلى المديرين الأقدم في جامايكا وإلى نواب الممثلين المقيمين ونواب المديرين القطريين لدى اجتماع المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في بانكوك، إضافة إلى نواب الممثل المقيم ونواب المدير القطري لدى انتظامهم في سلك التدريب التوجيهي بالمقر. كما شارك مكتب الأخلاقيات في حلقة نقاشية ضمت مكتب الموارد البشرية ومكتب المراجعة والتحقيقات ومكتب أمين المظالم وغير ذلك من المكاتب من أجل مائدة نقاش مستديرة عُقدت مع مديري العمليات خلال تدريبهم التوجيهي في المقر. وشارك مكتب الأخلاقيات أيضاً في عرض سينمائي وفريق نقاشي نظمهما مكتب الموارد البشرية بشأن الاستغلال والإيذاء الجنسي فضلاً عن واجب جميع الموظفين بالنسبة للإبلاغ عن سوء السلوك وحماية المبلغين. وقُدّمت إحاطات موجزة بصورة إلكترونية إلى موظفين في ملديف وموريتانيا والهند.

إحاطات إعلامية لكبار المديرين

٣٥ - على مدار الفترة نُظّمت للموظفين من رتبة مد-١ وما فوقها (المنسوين مجدداً إلى المقر) جلسات إحاطة إعلامية التقوا فيها شخصياً مع مدير مكتب الأخلاقيات. ومن خلال هذه الإحاطات الموجزة جرى تذكير كبار القادة بأهمية أن يكون "النهج المناسب من القمة" هو النغمة الأخلاقية المتبعة على مستوى وحدات أعمالهم من خلال كونهم القدوة في السلوكيات المطلوبة من جميع موظفيهم والعاملين معهم. وانصبّ تركيز خاص على مسؤولية كبار القادة فيما يتصل بتعزيز بيئة عمل تتسم بالتواؤم والانفتاح، وفي إطارها يتم تمكين الأفراد من التعبير عن شواغلهم دون خشية من الانتقام. كما غطّت جلسات الإحاطة دور مكتب الأخلاقيات الذي يتبنّى قيام شراكة تكفل تحقيق قيمة مضافة مع مختلف وحدات البرنامج الإنمائي.

٣٦ - كما عقد مكتب الأخلاقيات مناقشات وهيئة جلسات إحاطة للمديرين أو نواب المديرين في المكاتب الإقليمية ومكاتب المقر (بما في ذلك معظم أعضاء فريق الأداء التنظيمي)، إضافة إلى مديري المكاتب المستقلة ومديري مكتب الدعم القانوني ومكتب دعم المشتريات

ومكتب الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم ورئيس مجلس الموظفين من أجل تدعيم توافق الآراء بشأن مفهوم الأخلاقيات المعمول به في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، باعتبار ذلك عنصراً أساسياً ولازماً في ثقافة المنظمة وعنصراً تقتضيه عمليات إدارة الأعمال اليومية.

أنشطة إذكاء الوعي

٣٧ - من محاور التركيز الرئيسية لمكتب الأخلاقيات ما يتمثل في استمرار التواصل مع الموظفين لتشجيعهم على وضع الأخلاقيات "في قمة اهتماماتهم". وبالنسبة للفترة المذكورة فقد تم إذكاء الوعي وتعزيز التوعية من خلال طرائق متباينة للاتصال.

٣٨ - واستخدم مكتب الأخلاقيات سبل التواصل الاجتماعي لإذكاء الوعي؛ فقد وضعت المدونات وأشرطة الفيديو على مواقع الأعمال الجماعية والأخلاقيات للشبكة الداخلية. كما أعدت نشرات التوجيه وصدرت من أجل جميع الموظفين على المستوى العالمي بشأن مواضيع من قبيل "نهج أخلاقي ينساب من القمة"؛ وإدارة حالات تضارب المصالح؛ وعضوية مجالس إدارة الكيانات الخارجة عن الأمم المتحدة وسياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن الهدايا والضيافة خلال موسم العطلات. وصدرت رسالة تفصيلية إلى شبكة المنسق المقيم/الممثل المقيم بشأن أهمية النزاهة ضمن نطاق البرنامج الإنمائي والدور الجوهري الذي يضطلع به جميع هؤلاء القادة فضلاً عن الأفرقة القيادية العاملة معهم في كفالة اتباع سلوك أخلاقي لدى تنفيذ عمليات البرنامج الإنمائي.

جيم - المشورة والتوجيه

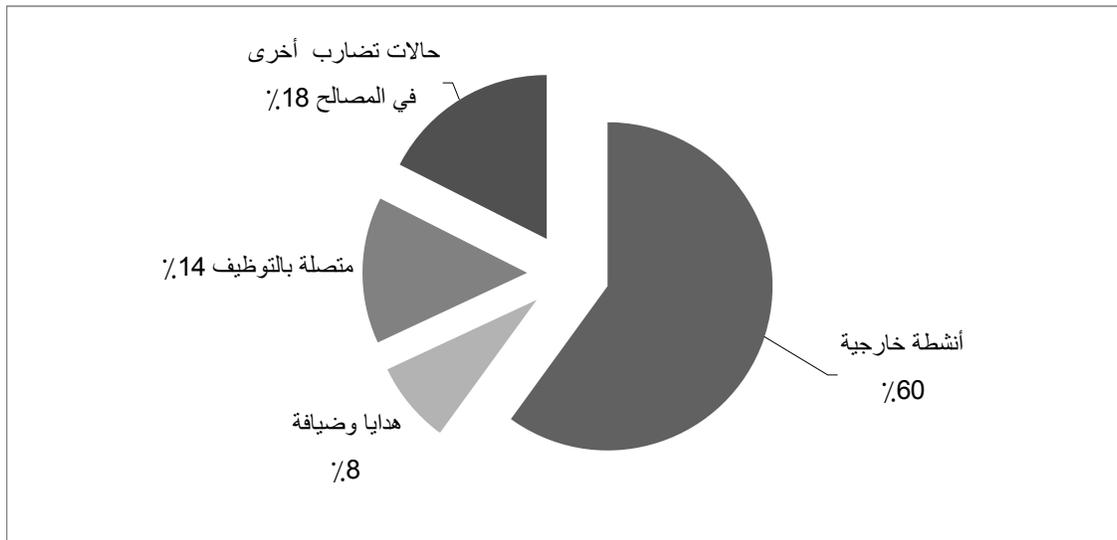
٣٩ - يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه بصورة غير معلنة لجميع موظفي البرنامج الإنمائي والأفراد العاملين به فيما يتعلق بالمعايير المطلوبة للسلوك والسياسات ذات الصلة، وهي تشمل الأنشطة الخارجية والهدايا والضيافة وتضارب المصالح الشخصية والمالية. وتُصمم عمليات المشورة والتوجيه من أجل مساعدة الموظفين على التحبب الفعلي لتضارب المصالح، فضلاً عن إدارة الأنشطة التي يمكن أن تثير مظهراً من مظاهر سوء التصرف. ومن خلال هذه المهمة يتم دعم الموظفين والعاملين للتعامل مع حالات تضارب المصالح، كما يحاطون علماً بالخيارات المتاحة لحلّ الأزمات الأخلاقية.

٤٠ - كما تُقدّم سُبُل المشورة والتوجيه سراً عندما يتصل الموظفون بمكتب الأخلاقيات بشأن سوء السلوك أو التحرش أو التمييز أو علاقات الموظفين أو الفساد أو ما يماثل ذلك من ادّعاءات؛ حيث أن الموظفين لا يكونون على بينة مؤكّدة أحياناً من الموقع الذي يتوجّهون إليه للإبلاغ عن مثل هذه الأمور. ومكتب الأخلاقيات ملتزم بمساعدة هؤلاء الأفراد على الإفادة من أجمع آلية داخلية للتعامل مع هذه الشواغل. وفي عام ٢٠١٢ ركّز مكتب الأخلاقيات على اتباع نهج يتسم بالمزيد من الصفة التعاونية، وهو الآن منشغل بشأن كل جانب من جوانب التزام متواصل بالعمل مع المكتب الذي تحال إليه المسألة، إضافة إلى كفالة حماية أفضل لمصالح البرنامج الإنمائي فضلاً عن أن مكتب الأخلاقيات مفتوح لكل المبلّغين.

٤١ - وفي عام ٢٠١٢ اضطلع مكتب الأخلاقيات بدور أكثر فعالية من حيث إسداء المشورة والتوجيه في الحالات التي يُخطّره فيها طرف ثالث بأن ثمة موظفاً يمكن أن يتورط في حالة تضارب في المصلحة. وهذا الأمر يجعل مكتب الأخلاقيات في وضع أفضل لضمان مصالح البرنامج الإنمائي في ظل الظروف التي يمكن أن يكون فيها الموظف على غير استعداد للتقدّم طلباً لمشورة أو توجيه لصالحه أو صالحها.

٤٢ - وعلى مدار الفترة سجّل مكتب الأخلاقيات ٤٨٢ طلباً للخدمات ومنها ٣٤٢ طلباً من أجل إسداء مشورة أخلاقية. وعلى النحو الموضّح في الشكل ٢ فإن المجال الرئيسي لانشغال الموظفين والعاملين الآخرين من طالبي المشورة الأخلاقية في عام ٢٠١٢ كان يتصل بأنشطة خارجية حيث شكّلت هذه الطلبات ٦٠ في المائة من المجموع.

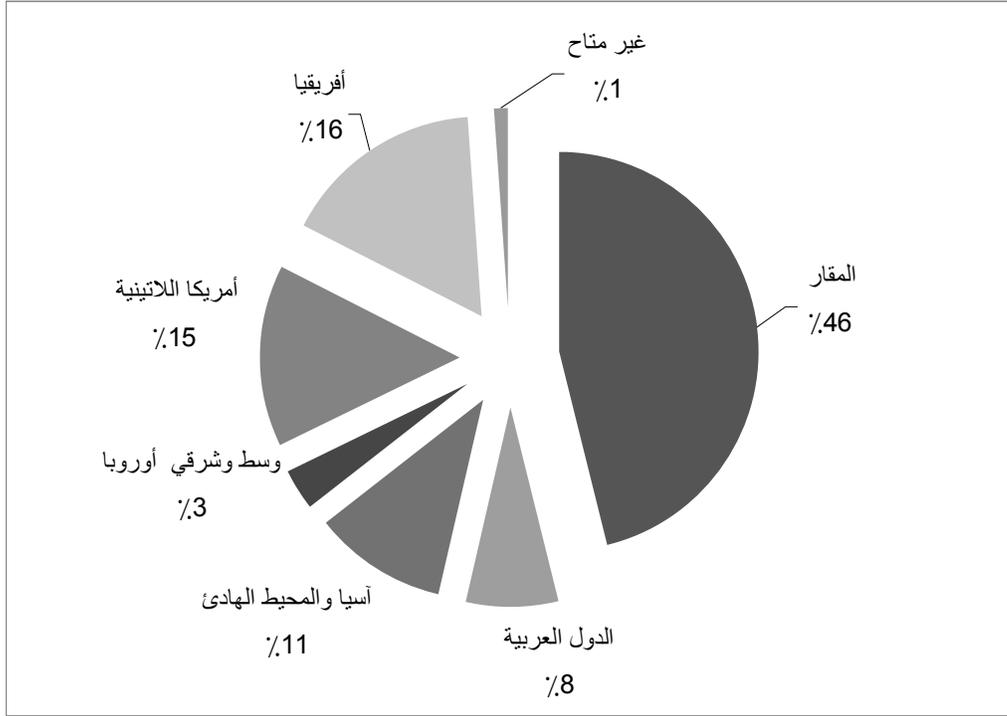
الشكل ٢ - الطلبات المقدمة من أجل مشورة أخلاقية حسب الفئة، ٢٠١٢



٤٣ - ومن واقع عدد الأفراد من طالبي المشورة الأخلاقية كان هناك ٤٨ في المائة من الإناث و ٥٠ في المائة من الذكور. أما العدد المتبقي وهو ٢ في المائة فكان مجهول الهوية أو كان مقدماً من جانب مجموعة.

٤٤ - وكما هو موضح في الشكل ٣ ظلت أغلبية الطلبات تأتي من الموظفين وغيرهم من العاملين في المقر. بما يشكل نسبة ٤٦ في المائة من المجموع. وثمة زيادة في عدد الطلبات لوحظت من أفريقيا وبلغت ٦ في المائة عن عام ٢٠١١، وربما يتصل ذلك بأنشطة التدريب التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات في أفريقيا في عام ٢٠١٢.

الشكل ٣ - طلبات من أجل إسداء المشورة حسب الموقع الجغرافي، ٢٠١٢



٤٥ - وظل المكتب يخدم كمورد مرجعي في الفريق الاستشاري للجنة استعراض (جزءات) البائعين، الذي يديره مكتب دعم المشتريات من أجل إجراء تحليلات بشأن تضارب المصالح في الحالات قيد الاستعراض مع تقديم المشورة للجنة حسب الطلب.

دال - برنامج الإفصاح المالي، ٢٠١٢

٤٦ - برنامج الإفصاح المالي مُصمَّم لمساعدة المنظمة على الكشف عن حالات تضارب المصالح، أي بين المصالح الخاصة للموظف وبين التزاماته أو التزاماتها الرسمية، سواء كانت هذه الحالات فعلية أو كانت ظاهرة أو محتملة. وتتمثل أهدافه الأساسية في (أ) التأكد من الحفاظ على استقلالية وحيادة موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يتصل بالعمليات الرسمية لصنع القرار و (ب) تعزيز الشفافية وثقة الجمهور في البرنامج الإنمائي.

٤٧ - ويتطلب نظام الموظفين أن يقوم جميع الموظفين من الرتبة مد-١ وما فوقها، بخلاف من يتم تحديدهم من الموظفين، لدى تعيينهم، ومن ثم بصورة سنوية، بتقديم إقرار بشأن الإفصاح المالي فيما يتصل بهم شخصياً وبأزواجهم وأبنائهم المعالين. وعند الطلب، يُطلب كذلك من مقدمي الإقرار المساعدة في التحقق من دقة المعلومات المقدمة.

٤٨ - ويتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج الإفصاح المالي، كما ينفذ بصورة سنوية وبشكل دوري، ممارسات تقديم الإقرارات واستعراضات المعلومات المُفصَّح عنها، ويسدي النصيحة والتوجيه للحدّ من أي تضاربات في المصالح يتم الكشف أو الإفصاح عنها، كما يتولى مكتب الأخلاقيات تنفيذ وتدريب جهات الاتصال في وحدات الأعمال التي تساعد مقدمي الإقرارات فيما يتصل بتسجيل البيانات وتقديمها.

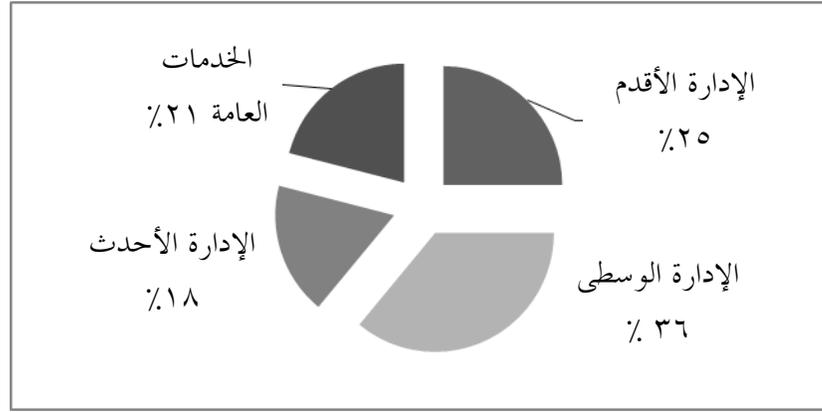
٤٩ - وفي أواخر عام ٢٠١٢ أدار مكتب خدمات تكنولوجيا المعلومات نظام الإفصاح المالي تحت عنوان "اختبار الاختراق". بما يضمن أمن البيانات التي تتسم بالسريّة والحساسية الفائقة. وبرغم ما اتضح من كون النظام المذكور آمناً، فقد أوصى مكتب خدمات تكنولوجيا المعلومات بأن يتم إحلال وتحديث معدات الخادوم الحاسوبي بما يساير ما تحقق من أوجه التقدّم في مجال التكنولوجيا وليس من المتوقع أن يترتب على هذا التحسين أي آثار مالية إضافية بالنسبة لمكتب الأخلاقيات.

ممارسة الإفصاح المالي بالنسبة لسنة المعاملات ٢٠١١

٥٠ - في عام ٢٠١٢ نفذ مكتب الأخلاقيات الممارسة السنوية السادسة للإفصاح المالي التي جاءت لتتعلّق بسنة المعاملات ٢٠١١. وبدأت الممارسة في ١ آذار/مارس حيث شهدت ١ ٢٧٤ من مقدمي الإقرارات وهو ما يقل بمقدار ١٣٩ عن عدد ٤١٣ تم اختيارهم للممارسة السنوية السابقة لتقديم الإقرارات. وعمل مكتب الأخلاقيات مع رؤساء المكاتب وجهات التنسيق العاملة على تيسير معايير تقديم الإقرارات استناداً إلى تقييم للمخاطر مع التركيز على الموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات فنية كبيرة في المجالات التي تم تحديدها.

٥١ - ويعرض الشكل ٤ أدناه تصنيف مقدمي الإقرارات حسب الرتبة بالنسبة للفترة المذكورة.

الشكل ٤ - مقدّمو الإقرارات حسب الرتبة، ٢٠١٢



٥٢ - في عام ٢٠١٢ كان عدد موظفي رتبة الخدمات العامة والإدارة الأحدث، ممن لهم سلطة محدودة في اتخاذ القرارات، أو ليس لهم سلطة على الإطلاق، أو ممن لا يضطلعون بسلطة يُعتد بها في مجال المشتريات قد انخفض كجزء من عملية التيسير.

٥٣ - ونظراً لاستمرار جهود التيسير التي يبذلها مكتب الأخلاقيات، فقد انخفض العدد الإجمالي لمقدّمي الإقرارات بنسبة ٢٦ في المائة منذ الممارسة الأولى للإفصاح المالي في عام ٢٠٠٧.

٥٤ - وقام المكتب بتلقّي واستعراض ١٠٠ في المائة من الإقرارات المطلوبة. ومع ذلك فقد شكّل تقديم الإقرارات في موعدها المحدّد ضمن الموعد المطلوب تحدياً، حيث أن ٣٠ في المائة من مقدّمي الإقرارات قدّموها بعد الموعد النهائي الأساسي. وفي نهاية المطاف تيسر إلى حد كبير امتثال المتأخرين بفضل تدخّل المدير، مكتب الإدارة.

إقرارات فترة التوجيه

٥٥ - في حزيران/يونيه ٢٠١٢ أدار مكتب الأخلاقيات عملية تقضي بتقديم إقرارات (معروفة بوصفها "إقرارات التوجيه") بالنسبة للموظفين حديثي الاستخدام والموظفين الذين تم انتدابهم أو ترقيتهم فيما يندرجون ضمن فئات تقديم إقرارات الإفصاح المالي. وتتيح عملية إقرارات التوجيه أن يقوم مكتب الأخلاقيات باستعراض المصالح المالية والخارجية لهؤلاء الموظفين الجدد بما يتيح كشف ومعالجة حالات تضارب المصالح القريبة من الموعد الذي يبدأ

فيه الموظفون مهامهم الجديدة بدلاً من انتظار الممارسة السنوية لتقديم الإقرارات، وبالإضافة إلى العدد السنوي من مقدّمي الإقرارات، ويبلغ ٢٧٤ ١، فإن ما مجموعه ٣٠ من الموظفين طُلب منهم تقديم بيان لفترة التوجيه خلال ممارسة حزيران/يونيه في حين تأجّلت عملية إقرارات أيلول/سبتمبر لتيسير اختبار أمن النظام.

استعراض البيانات وإسداء المشورة

٥٦ - للمرة الأولى منذ بداية عمل البرنامج رصد موظفو مكتب الأخلاقيات يوماً عملية الإقرار (بدلاً من رصدها بعد ختام ممارسة الإقرار) من أجل معالجة المسائل التي يتم تحديدها. وفيما يتعلّق بالإقرارات المقدّمة، فإن القائمين باستعراضها تابعوها من ناحية قصور المعلومات طلباً لإيضاح المعلومات المُفصّل عنها وإسداء المشورة بشأنها. ولدى ختام الاستعراض صدرت رسائل التحقق إلى ٩٨ في المائة من مقدّمي الإقرارات تُبلغهم أن لم يُكتشف أيّ من حالات تضارب المصالح. وفي ٩٦ من الحالات أسدى مكتب الأخلاقيات مشورته بما يضمن ألاّ يشهد المستقبل حالات محتملة من تضارب المصالح.

٥٧ - وتم تحديد إحدى وثلاثين من تلك الحالات المحتملة. وبعد مناقشات مع مقدّمي الإقرارات جرى البتّ في ١٥ من هذه الحالات. وفيما يتصل بالحالات الست عشرة المتبقية، كان هناك ١٤ حالة تتعلّق بمسائل العلاقة الأسرية التي سيتم التخفيف منها في حالة تبني التعديل المقترح في سياسة العلاقات الأسرية. أما المسألتان المتبقيتان فقد سبق ترحيلهما من الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (انظر أدناه).

٥٨ - كما أنهى مكتب الأخلاقيات استعراضاته بشأن ٣١ من حالات تضارب المصالح المتبقية من ممارسة الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وتم اتخاذ إجراءات علاجية في ١١ حالة تتصل بنفس مسألة العلاقات الأسرية بحيث يجري التعامل معها من خلال التعديل المقترح على السياسة ذات الصلة. وفي واحدة من الحالات المتبقية الثلاث، فما زال مكتب الأخلاقيات بانتظار دليل وثائقي يشهد بحلّ هذه المسألة. وما زالت الإدارة المحلية ومكتب الموارد البشرية على بينة من الحالتين الأخريين وهما بصدد معالجتهما.

التحقق

٥٩ - في عام ٢٠١٢ نُفذت ممارسة للتحقق فيما بين عدد مختار بصورة عشوائية من الموظفين المختارين المنتمين إلى رُتب وظيفية ومراكز خدمة ومهام وظيفية شتى للتأكد من دقة معلومات الإفصاح المالي المقدّمة. وطلب إلى مقدّمي الإقرارات تقديم وثائق طرف ثالث (ومن ذلك مثلاً بيانات الحسابات المصرفية والبيانات الضريبية والوثائق المتصلة بملكية العقارات) من أجل دعم المعلومات الواردة في بيانات الإفصاح التي قدموها.

٦٠ - وقد قدّمت الوثائق المطلوبة نسبة سبعة وثمانين من المشاركين في عملية التحقق لدعم بياناتهم المالية فيما كان ثمة ١٠ في المائة قد انتهت خدمتهم مع البرنامج الإنمائي. وطلب اثنان وقتاً إضافياً لاستكمال ما قدّماه لأنهما كانا بحاجة إلى السفر إلى بلدانهم الأصلية لاسترجاع الوثائق.

مبادرة الأمين العام بشأن الإفصاح الطوعي العام

٦١ - يدير مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة مبادرة الأمين العام بشأن الإفصاح الطوعي العام بالنسبة إلى كبار الموظفين من رتبة الأمين العام المساعد وما فوقها. في عام ٢٠١٢ شارك في هذه الممارسة مدير البرنامج الإنمائي وكبار أعضاء فريق الإدارة بالبرنامج.

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

٦٢ - الانتقام في موقع العمل حالة سلوكية معقّدة، ومن الصعب تحديدها بل من الصعب استئصالها. على أن الانتقام يقوِّض الشفافية والمساءلة وينجم عنه أثر فادح بالنسبة للأفراد الذين يريدون أن يرفعوا صوتهم عندما يتبيّن لهم وجود حالات تدعو للانفعال. ومن شأن بيئة عمل صحية أن تشجّع الحوار المفتوح حيث يمكن إثارة القضايا بحريّة ثم التعامل معها بصورة بناءة دون خشية العواقب. والآليات الفعّالة للتصدّي لمثل هذه الشواغل متاحة للموظفين وسائر العاملين من أجل مؤازرتهم فيما يعملون على حماية أفضل مصالح المنظمة. أما بيئة العمل التي لا تقوم على النحو الكافي بمواجهة تحديات الانتقام المحتمل من الموظفين وغيرهم ممن يثيرون المسائل موضع الانفعال فيمكن أن تفضي إلى ثقافة تنظيمية تتيح

الإفلات من العقاب. ويحرص البرنامج الإنمائي على تهيئة نظام موثوق وراسخ لحماية الأفراد الذين يُبلغون عن سوء السلوك وعن الخارجين على جادة الانضباط.

٦٣ - وطبقاً لنشرة الأمين العام بشأن تطبيق الأخلاقيات على مستوى منظومة الأمم المتحدة بأسرها: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11). فإن مكتب الأخلاقيات يدير سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يتصل بالحماية من الانتقام. وهذه السياسة تكفل أن لا يعاني من الانتقام الموظف الذي يفى بالالتزام بالإبلاغ عن سوء السلوك، أو الذي يتعاون مع هيئة مراجعة للحسابات أو مع تحقيقات مأذون بها حسب الأصول. وفي عام ٢٠١٢ اقترح المكتب إضفاء تنقيحات من أجل استكمال السياسة ذات الصلة بما يوسّع مؤازرة المبلغين ويحمي أفضل مصالح البرنامج الإنمائي. وهذه السياسة المنقحة سوف ينظر فيها فريق الأداء التنظيمي في عام ٢٠١٣.

٦٤ - كما ركّز مكتب الأخلاقيات على عنصر التثقيف وإذكاء الوعي فيما يتصل بسياسة الحماية باعتبار ذلك جزءاً من جهوده المبذولة في مجالات التثقيف والتوعية في عام ٢٠١٢. وأدرج مكتب الأخلاقيات نماذج محدّدة ضمن عملياته المنفّذة في مجال التدريب بالحضور الشخصي، لتزويد الموظفين وسائر العاملين بالمعلومات المتصلة بأوجه الحماية المكفولة لهم، وتشجيع الذين يتشكّكون في وقوع أخطاء على أن يتقدّموا بنبّة حسنة وأن يقدموا بلاغاً في هذا الشأن ثم يتعاونون مع هيئات المراجعة الحسابية والتحقيقات المأذون بها دون خشية من انتقام. وبالنسبة للمديرين فقد أكّد مكتب الأخلاقيات على أن الانتقام أمر لا يتسق مع مسؤولياتهم في تهيئة بيئة عمل متوائمة ومبنية على أساس الثقة، كما أن الانتقام هو سوء في السلوك ولا بد من أن تتخذ إزاءه إجراءات تأديبية.

٦٥ - وبالنسبة للفترة ذات الصلة، فقد تلقّى مكتب الأخلاقيات تسع شكاوى بشأن الانتقام ولكن لم يُتَح إثبات دلائل مبدئية على الانتقام في أي من المسائل التي تم استعراضها^(٢). وفي كل حالة فقد أُحيل الأفراد إلى المكتب الملائم للتعامل مع المسألة بينما

(٢) لإثبات وجهة حالة مطروحة في إطار السياسة المعمول بها ينبغي للموظف أن يثبت (أ) أنه/أنها قد قدّم في السابق تقريراً يدّعي بحدوث سوء سلوك أو أنه تعاون مع عملية مراجعة حسابية أو تحقيق مأذون لها بذلك حسب الأصول؛ (ب) أنه/أنها عانى بعد ذلك أو تعرّض للتهديد من خلال إجراء ضار به؛ و (ج) أن ثمة علاقة سببية بين تقرير سوء السلوك أو التعاون مع مراجعة حسابية/تحقيقات وبين الإجراء الضار الذي تم التهديد به أو الذي وقع بالفعل.

واصل مكتب الأخلاقيات تنفيذ عمليات التدريب وإذكاء الوعي فيما يتصل بسياسة الحماية من الانتقام تعزيزاً للتفاهم على مستوى البرنامج الإنمائي بأسره.

٦٦ - وبدلاً من التركيز على الفكرة التي تفيد بأن الموظفين قد يحتاجون إلى إسباغ الحماية ما أن يُبلغوا عن سوء للسلوك أو أن يتعاونوا مع عملية مراجعة حسائية أو تحقيقات، فطالما دعم مكتب الأخلاقيات الأخذ بثقافة تنظيمية تتيح للموظفين والإدارة العمل بغير خشية أو تهديد بالانتقام، بينما تحافظ الإدارة على اتباع فلسفة الباب المفتوح؛ حيث يرتاح الموظفون وسائر العاملين إزاء إثارة شواغلهم، وحيث يشعر الجميع بالتمكين من التعبير عما يساورهم من شواغل عندما يتشككون في حدوث أخطاء أو عندما يشهدون حدوثها.

رابعاً - لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات التابعة للمنظمات المتعددة الأطراف

٦٧ - شارك مكتب الأخلاقيات في جميع اجتماعات لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات المعقودة في عام ٢٠١٢ وفي الاجتماع السنوي لشبكة الأخلاقيات التابعة للمنظمات المتعددة الأطراف. وقد أدى التواصل مع هذه الهيئات إلى تيسير تقاسم التجارب وأفضل الممارسات، كما أن التعاون مع أعضاء لجنة أخلاقيات الأمم المتحدة أدى بالذات إلى تعزيز التوفيق بين السياسات والاستراتيجيات والمعايير المتعلقة بالأخلاقيات في البرنامج الإنمائي وبين نظيرتها في الأمانة العامة للأمم المتحدة وكذلك معايير الصناديق والبرامج الأخرى طبقاً لنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11). ويرد المزيد من المعلومات عن أعمال لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في تقرير الأمين العام بشأن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/67/306) المقدم في الدورة السابعة والستين للجمعية العامة.

خامساً - التوصيات المرفوعة إلى الإدارة لتدعيم ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٦٨ - في قراره ٢٤/٢٠١١ دعا المجلس التنفيذي مكتب الأخلاقيات إلى طرح توصيات تقدّم إلى الإدارة لتدعيم ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبناء عليه، يُطلَب إلى إدارة البرنامج الإنمائي أن تنظر في أمر التوصيات التالية:

(أ) النظر في اعتماد وإقرار التعديلات المقترحة على سياسات الإفصاح المالي والحماية من الانتقام. وسيكون من شأن التعديلات التي يتم إدخالها على سياسة الإفصاح المالي أن تتناول: التأخير المستمر في تقديم الإقرارات، وعدم الامتثال للالتزامات المتصلة بالإفصاح المالي، والتدابير الرامية لضمان أن يتم إصلاح حالات التعارض بما يحقق أفضل مصالح البرنامج الإنمائي. أما سياسة الحماية من الانتقام، فلسوف تؤدّي عندما يتم تعديلها حسب المقترح، إلى توسيع مجال التغطية وتنهض بحماية الأفراد والبرنامج الإنمائي ذاته.

(ب) النظر في اعتماد وإقرار التعديل المقترح إدخاله على سياسة العلاقات الأسرية من أجل مواءمتها مع السياسات المماثلة بالأمم المتحدة. ومن شأن هذا التعديل المقترح أن يؤدّي لتحسين التوافق بين سياسة البرنامج الإنمائي والسياسات المماثلة المتبعة في الصناديق والبرامج الأخرى، ويقضي على تضارب مفترض حدوثة بشكل متواتر بين المصالح بالنسبة لبعض العلاقات الأسرية.

(ج) العمل على دمج الأخلاقيات في جميع حالات صنع القرار في مجال العمليات. وهذه توصية مماثلة لتلك السابق طرحها في عام ٢٠١١؛ فالتغيّرات في مجال الإدارة وحراك الموظفين أمور يمكن أن تنشأ معها تحديات جديدة في المواقع المختلفة. وقد يفرضي الضغط من أجل تحقيق نتائج إلى سياسات وقواعد ولوائح قد تحول دون تحقيق الأهداف. وعلى الإدارة أن تتصدّر المسيرة على كل من الصعيد المحلي والإقليمي وصعيد المقر من أجل التأكيد على الأخلاقيات التي يتم اتباعها عند كل مرحلة من مراحل صنع القرارات. أما التوصية الراهنة فلا تنطوي على أن الإدارة قد فشلت في تبني هذا المفهوم، بل يُقصد بها تعزيز وتذكير الإدارة بأن الأخلاقيات لن يتسنى دمجها في الممارسات اليومية إلاّ بقدر ما يصبح المديرون هم القدوة في السلوك الأخلاقي ومن ثم يطلبون نفس الشيء من الموظفين. ويُعدّ مديرو المستوى الأوسط ذوي أهمية خاصة لنجاح هذا المسعى باعتبار أنهم كثيراً ما يشكّلون "العيون والآذان" على أرض الواقع. ويتطلّع العالم إلى أعراف الأمم

المتحدة وسياساتها وممارساتها باعتبارها المعايير الإنسانية. وعلى ذلك ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يواصل علانية تبني هذه المفاهيم والمنطلقات في أعماله اليومية. وتحت الإدارة على أن تُدرج وثيقة تذكير تقضي بالتزام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بإزاء "العمل في ظل نزاهة لا تتزعزع" مع فتح أبواب كل اجتماع يضم الموظفين وكل اجتماع محلي، وضمان أن تفعل أفرقة القيادة نفس الشيء. ومن الموصى به أن تعمل الإدارة على إدراج سلوكيات القدوة الأخلاقية باعتبارها عناصر أساسية في تقارير تقييم الأداء بالنسبة إلى موظفي البرنامج الإنمائي على المستويات كافة.

(د) تحسين سبل التواصل الإلكتروني المباشر بين الموظفين (ومنها مثلاً الشبكة الداخلية). وهذه التوصية يُقصد بها دعم جهود الإدارة في تعديل موقع البرنامج الإنمائي على الشبكة الداخلية المذكورة أعلاه من أجل إيجاد تفاعل "حي" وأكثر دينامية، وبما يتيح للمكاتب - بما فيها مكتب الأخلاقيات - أن تتوافر لديها سبل أفضل للتواصل مع الموظفين بطريقة تجمع بين السرعة والكفاءة وقلّة التكاليف وعدم التعدي على الخصوصيات. وقد اجتمع فريق يضم تخصصات فنية شتى (بما في ذلك تمثيل من جانب مكتب الأخلاقيات) في أواخر كانون الأول/ديسمبر لبدء المناقشات المتصلة بأفضل السبل لتلبية هذه الحاجة.

(هـ) تحسين التدريب على مستوى الإدارة. هذه التوصية تتجاوز تحسين التدريب على الأخلاقيات المزمع إجراؤه لعام ٢٠١٣، وتدعو إلى نظام تدريب أقوى على مهارات القيادة في إدارة الموارد البشرية. ويمكن لمكتب الأخلاقيات أن يقدم خبرته الفئّية بشأن السلوك الأخلاقي في موقع العمل، وينبغي للتدريب أن يشكّل جزءاً من تقييم الأداء بالنسبة لكل مدير. ولدى تنمية أفضل الأفراد بوصفهم مديرين لا بد من أن تتكامل المهارات التقنية مع عنصر التمكين من أجل تفعيل أغراض ورؤية وقيم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(و) العمل بصورة رسمية على حلّ مسألة التوجيه في حالات الإعارة والإجازات الخاصة بدون مرتب وترتيبات الموظفين المعارين. ولقد قام مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٢ بإحياء حوار مع قيادة مكتب الموارد البشرية ومكتب الدعم القانوني ومكتب دعم المشتريات في مكتب الإدارة من أجل تحديد ومتابعة وتوثيق الترتيبات المختلفة المعمول بها في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يتعلق بالاحتفاظ بالموظفين وسائر العاملين. ومن شأن القواعد والتوجيهات الواضحة فيما يتصل بهذه الترتيبات أن تكفل الحماية من حالات تضارب المصالح وأن تؤدي إلى تقليل الطلبات على إسداء المشورة والتوجيه وإلى الحدّ من فرص المعاملة غير المتسقة.

(ز) تشجيع المديرين على إحالة المسائل ذات الصلة إلى مكتب الأخلاقيات طلباً للمشورة والتوجيه. وللحفاظ على الاتساق فيما يتعلق بالمشورة والتوجيه ومعالجة القضايا

المماثلة عبر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ينبغي تشجيع المديرين على أن يميلوا إلى مكتب الأخلاقيات المسائل المتعلقة بالحالات المحتملة من تضارب المصالح وكذلك المصالح المالية والخارجية والأنشطة الخارجية والهدايا والترفيه وارتباطات إلقاء الأحاديث والأموال المدفوعة وما في حكمها.

سادساً - الخلاصة

٦٩ - على نحو ما لوحظ في تقرير عام ٢٠١١ "فإن الأخلاقيات لا تشكل المسؤولية الوحيدة لمكتب الأخلاقيات أو مكتب الموارد البشرية، فالمشرفون والمديرون بحاجة إلى أن يتعلموا كيفية مساعدة الموظفين على تناول المسائل اليومية المرتبطة بالأخلاقيات. وكبار المديرين بحاجة أيضاً إلى أن يتفهموا دورهم في إيجاد ثقافة تنظيمية تشجع على توفير بيئة عمل إيجابية يمكن فيها طرح المسائل وأوجه القلق دون الخوف من الانتقام".

٧٠ - ولقد كانت سنة ٢٠١٢ عاماً انتقالياً بالنسبة إلى مكتب الأخلاقيات في حين تنطوي سنة ٢٠١٣ على وعد بتغيير كبير من حيث الاستراتيجية والنهج المتبع. ولا تزال الإدارة تشكل جوهر أي تغيير من هذا القبيل؛ لأن أي مكتب صغير ومستقل لا يستطيع أن يكفل إمكانية التبني الشامل للتغيير الإيجابي، فالأخلاقيات هي أكثر من مجرد "فعل ما هو صحيح"، بل إن الأخلاقيات تشكل عنصراً جوهرياً في أي ثقافة إيجابية شاملة، بمعنى ثقافة العمل في ظل نزاهة لا تتزعزع. وفيما يجري إدراج الأخلاقيات ضمن نسيج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يمكن أن يصبح الموظفون عناصر التغيير بحيث يؤثر على العالم من خلال تقاسم ممارساتنا الأخلاقية ولو في أكثر البيئات هشاشة.