

Distr.: General
27 March 2023
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2023

5 إلى 9 حزيران/يونيه 2023، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2022

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي 37/2008، يُقدّم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام 2022. وعلى نحو ما تقتضيه نشرة الأمين العام بشأن "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، قام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض التقرير، وتم ذلك عن طريق الوسائل الإلكترونية وخلال جلسته 154 المعقودة في 14 شباط/فبراير 2023.

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

عناصر قرار

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



المحتويات

الصفحة

3	أولا - مقدمة
6	ثانيا - المسائل الإدارية
7	ثالثا - الأنشطة الصادر بها تكليف
7	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
8	باء - التدريب والتواصل والتوعية
11	جيم - تقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية
14	دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2021 (التي قُدمت في عام 2022)
17	هاء - حماية الموظفين من الانتقام منهم بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
20	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
22	خامسا - التوصيات المقّدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
22	سادسا - خاتمة

الأشكال

6	1 - طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2022، مصنفة حسب الفئة
12	2 - المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، 2019-2022
13	3 - توزيع أنواع المشورة المقدمة في مجال الأخلاقيات في عام 2022
15	4 - عدد مقدّمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2019 إلى عام 2022

أولا - مقدمة

1 - يُقدّم هذا التقرير وفقا لقرار المجلس التنفيذي 37/2008. وهو يعرض معلومات مفصلة عن الأعمال التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2022 عملا بولايته المتمثلة في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي" على نحو ما تنص عليه نشرة الأمين العام [ST/SGB/2007/11](#) المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة".

2 - ومن أبرز أنشطة مكتب الأخلاقيات خلال هذه الفترة ما يلي:

(أ) *المشاركة الفاعلة في وضع السياسات التنظيمية والمعايير* - شمل ذلك، على الصعيد الداخلي، العمل بصفة مراقب في فريق الأداء المؤسسي التابع للبرنامج الإنمائي وبصفة عضو في فرقة العمل التابعة للبرنامج والمعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وشمل، على الصعيد الخارجي، المشاركة في استعراض للمعايير الأخلاقية على نطاق المنظومة نيابةً عن فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ودعم وظيفة الأخلاقيات في منظمات أخرى. ويرد مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث-ألف.

(ب) *تحقيق زيادة بنسبة 41 في المائة تقريباً في معدل المشاركة في الدورات والإحاطات المباشرة غير الإلزامية التي تتناول الأخلاقيات (2 545 في عام 2021؛ 3 599 في عام 2022)* - يتسق ذلك مع الهدف المتمثل في مواصلة التأثير في الثقافة المؤسسية من خلال بذل جهود حثيثة في مجالات التدريب والتواصل والتوعية. ويرد مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث-باء.

(ج) *من بين 1 073 مسألة جرى التعامل معها، كانت هناك 684 مسألة تتطوي على طلبات للحصول على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات.* ويرد مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث-جيم، بما في ذلك أمثلة على المخاطر التي جرى تحديدها ومعالجتها تُورد لإيضاح ما لخدمات المشورة التي يقدمها مكتب الأخلاقيات من تأثير.

(د) *تحقيق درجة امتثال بنسبة 100 في المائة للالتزامات المتعلقة بتقديم الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية* - مع زيادة عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية بنسبة 9 في المائة تقريباً (1 569 موظفاً في عام 2021؛ 1 706 موظفين في عام 2022)، أسدى مكتب الأخلاقيات المشورة لمعالجة المخاطر المتعلقة بحالات تضارب المصالح لعدد 300 فرد من مقدمي هذه الإقرارات، وذلك في إطار العملية ذات الصلة. ويرد مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث-دال.

(هـ) *وردت ست شكاوى رسمية بشأن التعرض للانتقام (مقارنة باثنتين في عام 2021 وأربع في عام 2020) وتمت معالجتها.* ويرد مزيد من التفاصيل في الفصل الثالث-هاء، بما في ذلك معلومات عن المسائل التي قامت فيها الإدارة، بدعم من مكتب الأخلاقيات، باتخاذ إجراءات من أجل حماية الأفراد من حالات الانتقام المحتملة.

(و) *التعاون مع القائمين على وظيفة الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى* من أجل تعزيز الاتساق والفعالية والكفاءة، على النحو المفصل في الفصل الثالث-واو.

3 - ويعمل مكتب الأخلاقيات، الذي يوجد مقره في نيويورك، وفق مبادئ الاستقلالية والحياد والسرية. ويوجز هذا التقرير أعمال المكتب وإنجازاته في عام 2022 ضمن مجالات ولايته التالي 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 بها؛ (د) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ (هـ) إدارة سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للحماية من الانتقام. وإضافة إلى ذلك، يتناول التقرير بالتفصيل تفاعل المكتب مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام 2022.

4 - ويساعد مكتب الأخلاقيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على منع وإدارة المخاطر الأخلاقية ومخاطر الإضرار بالسمعة وعلى تعزيز مركزه كمؤسسة موثوق فيها. ويُعتبر توافر ثقافة مؤسسية قوية تشتمل الأخلاقيات والنزاهة ركيزة أساسية يستند إليها البرنامج الإنمائي في تنفيذ برامج وعملياته. ويحمل مكتب الأخلاقيات راية الدفاع عن قيم البرنامج الإنمائي ومبادئه، وهو يعزز من خلال أنشطته التزام موظفي البرنامج بالأخلاقيات في سلوكهم وفيما يتخذون من قرارات.

5 - ولكي ينفذ مكتب الأخلاقيات ولايته بفعالية، لا بد أن يُوثق في أنه سيقدم خدماته على نحو يتسم بالاستقلالية. وقد طلب المجلس التنفيذي، في قراره 16/2022، إلى مكاتب الأخلاقيات التابعة للبرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أن "تحافظ على استقلاليتها وتعززها"⁽¹⁾.

6 - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، قدمت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة إطاراً للنظر في استقلالية وظيفة الأخلاقيات، وأصدرت الوحدة تقريراً استند إلى استعراض شامل لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة⁽²⁾. ويرد في ذلك التقرير تعريف لمصطلح "الاستقلالية" على النحو التالي: "هو عدم وجود ظروف تهدد قدرة الشخص على الاضطلاع بمسؤولياته بطريقة نزيهة، وبما يكفي من الاستقلال الذاتي، ودون أي تأثير خارجي". وقد قدمت وحدة التفتيش المشتركة أيضاً مجموعة من المعايير المطبقة لتقييم استقلالية وظيفة الأخلاقيات⁽³⁾.

7 - ومكتب الأخلاقيات، إذ يحيط علماً بالتعريف الذي وضعته وحدة التفتيش المشتركة والمعايير التي قدمتها، يؤكد استقلاليته من الناحية التنظيمية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. فالمكتب لم يتعرض لأي محاولة للتدخل فيما يقوم به من أنشطة. وسوف يواصل المكتب رصد نهج المنظمات الأخرى والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن الجهات الرقابية، حتى يضمن الحفاظ على ممارساته الوطيدة في هذا الصدد. والمكتب يعي أن المجلس التنفيذي شجع، في قراره 16/2022، على "التواصل المباشر والمستقل مع المجلس التنفيذي، حسب الاقتضاء، من خلال التقارير أو الإحاطات الإعلامية، ولا سيما بشأن الشواغل المتصلة بمسائل حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام".

(1) القرار 16/2022، الفقرة 4 (DP/2023/4).

(2) JIU/REP/2021/5.

(3) JIU/REP/2021/5، الفقرة 98 (نقلاً عن التعريف الوارد في الفقرة 127 من الوثيقة JIU/REP/2018/4) والإطار 4.

8 - وقد استعرضت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها أيضا أنشطة مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وأقرت بالممارسات الوطيدة التي يتبعها مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي في عدة مجالات. فقد ذكرت الوحدة، على سبيل المثال، أن مدونة الأخلاقيات التي وضعها البرنامج الإنمائي هي الوثيقة "الأكثر شمولاً" من بين الوثائق المماثلة الخاصة بالمنظمات التي خضعت للاستعراض، ملاحظة أن نسختها الإلكترونية هي "المثال الأكثر تجسيداََ لمدونة تعليمية وتفاعلية" وأنها "يمكن [أن تُتخذ] نموذجاً". وأوضحت وحدة التفتيش المشتركة أن مثل هذه الوثائق "أداة قيمة لتعزيز ثقافة مؤسسية للأخلاقيات"، ولأوضحت أن البرنامج الإنمائي "يتميز ... بوقت استجابته السريع جداً" فيما يتعلق بتقديم المشورة في مجال الأخلاقيات(4).

9 - واستنادا إلى الممارسات الوطيدة التي نوهت بها وحدة التفتيش المشتركة، يواصل المكتب القيام بدور فاعل في الجهود الرامية إلى تعزيز الاتساق في هذا الميدان. ويتجلى ذلك، على سبيل المثال، في الدور الذي يضطلع به مديرُ المكتب كعضو في الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية والمعني بتتبعات معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، وفي دوره كمنسق للمجموعة التابعة لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تضم المنظمات التي تشكل جزءا من مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

10 - ويواصل المكتب استطلاع الفرص لزيادة تعزيز ممارساته، فضلا عن قياس وتعزيز أثرها على الثقافة المؤسسية للبرنامج الإنمائي. وفي هذا الصدد، سيزيد المكتب من التركيز الموجه نحو التأثير في الثقافة المؤسسية من خلال أنشطة التوعية بالأخلاقيات. وهذه الأنشطة - التي ستنفذ في إطار من التعاون الوثيق مع الجهات الداخلية صاحبة المصلحة - ستتم في سياق خطوات متنوعة يتخذها البرنامج الإنمائي من أجل تحقيق الهدف الرئيسي للمرحلة 2 من استراتيجيته المعروفة باسم "موظفون لعام 2030"، وهي المرحلة التي تركز على "إحداث تحول في الثقافة".

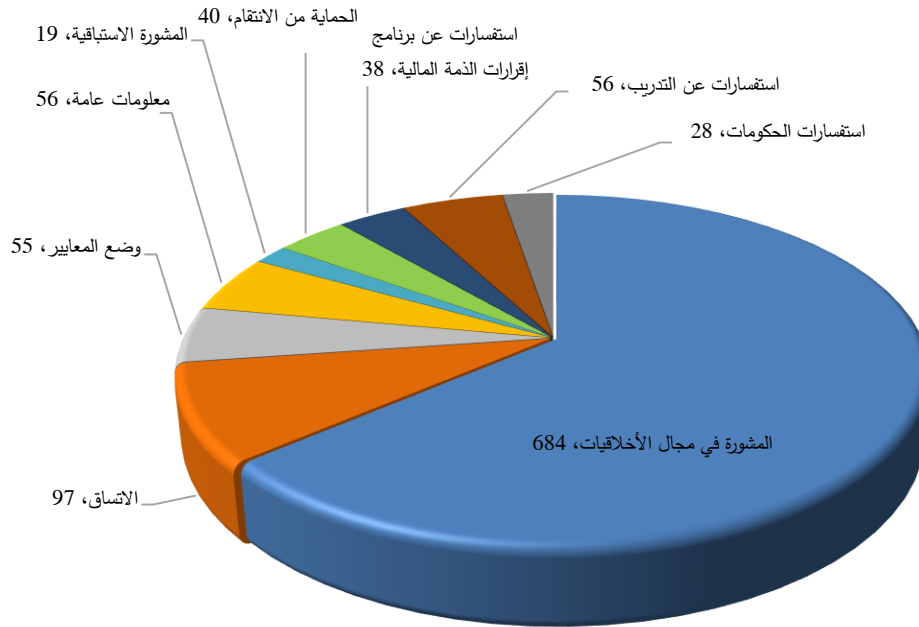
11 - وفي عام 2022، بدأ المكتب في توجيه تركيز إضافي إلى الأنشطة المتعلقة بالتوعية بالأخلاقيات وحقق فيها نتائج مهمة، حيث قدم عدداً قياسياً من الدورات التدريبية والإحاطات المباشرة في مجال الأخلاقيات (انظر الفصل الثالث-باء). وفي الوقت نفسه، ساعد المكتب في وضع سياسات ومعايير تنظيمية مختلفة (الفصل الثالث-ألف)، وواصل تقديم خدمات المشورة بمستوى عال (الفصل الثالث-جيم)، وأدار برنامج إقرارات الذمة المالية لمجموعة متزايدة من مقدميها (1 706) (الفصل الثالث-دال)، وعالج الشكاوى الرسمية المتعلقة بادعاءات التعرض للانتقام، ووفر التوجيه والدعم بهدف حماية الأفراد من حالات الانتقام المحتملة (الفصل الثالث-هاء).

12 - وفي عام 2023، سيقوم المكتب بوضع استراتيجية للتوعية والاتصال بغية توسيع نطاق أنشطته وتعميق أثرها. وسيكون توطيد التعاون مع القائمين بوظيفة الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى أحد عوامل التمكين الرئيسية لمساعي التوسع في الأنشطة الرامية إلى تعزيز الوعي بالأخلاقيات - ومن ثم مواصلة التأثير في الثقافة المؤسسية. وجار في الوقت الراهن اتخاذ الخطوات ذات الصلة في إطار فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وكذلك مع مكنتي الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ويرد مزيد من المعلومات في هذا الصدد في الفصل الثالث-واو، وهو

ما يتسق أيضا مع طلب المجلس التنفيذي بأن "تقدم [مكاتب الأخلاقيات المعنية] تقارير عن زيادة فرص التعاون في البعثات الميدانية، وعن التدريب والتوعية، فضلا عن التوجيهات المشتركة المتصلة بالأخلاقيات في تقاريرها السنوية"⁽⁵⁾.

الشكل 1

طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2022، مصنفة حسب الفئة



ثانيا - المسائل الإدارية

13 - يوفر مكتب الأخلاقيات الدعم لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في جميع أنحاء العالم، ويوفره أيضا للموظفين العاملين في صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية وفي مكتب الأمم المتحدة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب ومكتبي برنامج متطوعي الأمم المتحدة في بون ونيويورك.

14 - وكان الملاك الوظيفي لمكتب الأخلاقيات خلال عام 2022 كما يلي: مدير (مد-1)؛ ومستشار لشؤون الأخلاقيات (ف-5)؛ وأخصائي في شؤون الأخلاقيات (ف-3)؛ ومعاون إداري (خ ع-6). وبعد تقاعد المدير السابق، ظل منصب المدير شاغرا طوال الفترة من كانون الثاني/يناير حتى أيار/مايو 2022.

15 - ويلاحظ مكتب الأخلاقيات أن الإدارة قد أقرت طلب المكتب بإنشاء وظيفة جديدة لأخصائي في شؤون الأخلاقيات برتبة ف-3 في عام 2023. وستنشأ الوظيفة الجديدة في حدود مخصصات الميزانية الحالية للمكتب.

(5) القرار 16/2022، الفقرة 3.

ثالثاً - الأنشطة الصادر بها تكليف

- 16 - تمشياً مع ولايته المتمثلة في تشجيع وتعزيز ثقافة تقوم على الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وأصل مكتب الأخلاقيات طوال عام 2022 النهوض ببرنامج الأخلاقيات الخاص به في مجالات مسؤوليته الأساسية.
- 17 - وتعاون المكتب مع مختلف الجهات الداخلية والخارجية صاحبة المصلحة، بما يشمل مكتب الموارد البشرية، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي، والمكتب التنفيذي، علاوة على القائمين بوظيفة الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. ويتعاون المكتب بانتظام مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم التابعة للبرنامج الإنمائي، بما في ذلك لعرض آخر المستجدات بشأن حالة الأنشطة وللتشاور بشأن الأولويات وخطة العمل السنوية.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

- 18 - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدم مكتب الأخلاقيات المساعدة في وضع السياسات التنظيمية بناءً على طلب الإدارة ومن خلال التفاعل مع وحدات العمل المعنية. ويساعد المكتب في مساعي إدماج الاعتبارات والمعايير الأخلاقية في السياسات والمبادئ التوجيهية وإجراءات التشغيل التي يضعها البرنامج الإنمائي ويطورها. وفي هذا الصدد، يعمل مدير المكتب بصفة مراقب مع فريق الأداء المؤسسي التابع للبرنامج الإنمائي، وهو الفريق المسؤول عن استعراض وإقرار سياسات البرنامج الإنمائي الجديدة والتغييرات الموضوعية التي يدخلها البرنامج على سياساته القائمة. ومن السياسات والوثائق التي جرى استعراضها في إطار هذه العملية، على سبيل المثال، استراتيجية تكافؤ الجنسين والاتفاق المنقح لخدمات الموظفين الدوليين والسياسات المتعلقة باتفاق خدمات الموظفين الوطنيين. وقد سلطت وحدة التفتيش المشتركة الضوء على مشاركة مكتب الأخلاقيات في هذا الفريق باعتبارها "ممارسة جيدة" تمكّن المكتب من "[الاضطلاع] بدور مهم في استعراض ودعم وضع السياسات والعمليات والممارسات الإدارية"⁽⁶⁾.
- 19 - وفي عام 2022، عمل المكتب مع مكتب الخدمات الإدارية التابع للبرنامج الإنمائي على تضمين مدونة الأخلاقيات الخاصة بالبرنامج وسياسته المتعلقة بالحماية من الانتقام معلومات بشأن السياسة الجديدة لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب. وقدم المكتب مدخلات تتعلق بالحماية من الانتقام استُخدمت في عملية التقييم الذاتي التي أجراها مرفق البيئة العالمية التابع للبرنامج الإنمائي في عام 2022.
- 20 - وواصل المكتب العمل كعضو في فرقة العمل المعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للبرنامج الإنمائي. وساهم المكتب، من خلال مشاركته فيها، في وضع وتنفيذ استراتيجيات البرنامج الإنمائي وخطط عمله المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترتين 2021-2022 و 2023-2024.
- 21 - وكان المكتب إحدى وحدات العمل التابعة للبرنامج الإنمائي التي قدمت مدخلات لوحدة التفتيش المشتركة في إطار استعراض الوحدة للتدابير والآليات الرامية إلى منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

(6) JIU/REP/2021/5، الفقرة 183.

22 - وبوصفه ممثل فريق الأخلاقيات في الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية المعني بمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، يشارك مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي في جهود تُبذل على نطاق المنظومة من أجل استعراض المعايير الأخلاقية وتحديثها. ودعوة لجنة الخدمة المدنية الدولية الفريق للمشاركة في هذه الجهود بمثابة إقرار بالدور الذي يضطلع به القائمون على وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة بوصفهم خبراء متخصصين في هذا الميدان يتمتعون بالاستقلالية. وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2022، شارك مدير المكتب في سلسلة من اجتماعات الفريق العامل قدم خلالها، نيابة عن فريق الأخلاقيات، عرضاً للقضايا الرئيسية المستجدة كما تتبين من ممارسات القائمين بوظيفة الأخلاقيات. وسيواصل المدير المشاركة في أعمال الفريق العامل في عام 2023.

باء - التدريب والتواصل والتوعية

23 - يشكّل التدريب والتواصل والتوعية جوانب أساسية من جوانب عمل مكتب الأخلاقيات. ولما كان البرنامج الإنمائي يعمل في بيئات شديدة الخطورة في مختلف أنحاء العالم ويمثل قوة عاملة متنوعة ومتعددة الثقافات، فإن التزام موظفيه بمجموعة موحدة من المعايير والتوقعات على صعيد الأخلاقيات يحمي سمعة البرنامج الإنمائي وسلامة الأنشطة التي يقوم بها تنفيذاً لبرامجه.

24 - ونظراً لأن ثقافة الأخلاقيات في أي منظمة يعضدها التزام قيادتها الواضح للعيان بالسلوك الأخلاقي، فإن المكتب يقدّم إحاطات عن القيادة الأخلاقية تعزّز 'القدوة الحسنة على مستوى القيادة' و 'نمط السلوك في المستوى المتوسط'.

25 - ولئن كان عدد المشاركين في الدورات المعقودة بشأن الأخلاقيات يوفر معلومات عن نطاق المبادرات المنفّذة في هذا المجال، فإن المكتب يرى أن توافر مزيد من المعلومات النوعية عن أثر هذه الدورات ستكون له قيمته في سياق تصميم تلك الأنشطة وتقييمها. وفي عام 2022، استطلع المكتب طرائق جديدة لتقييم أنشطته، بما في ذلك إجراء استقصاءات تجريبية لاستبيان مدى الوعي بالمعايير المتوقعة والحصول على آراء المشاركين في محتوى الدورات. وقد أفاد أغلب المشاركين في الاستقصاءات بتحسّن فهمهم للمعايير الأخلاقية بعد مشاركتهم في الأنشطة التدريبية. وسيواصل المكتب الاستعانة بالاستقصاءات وسيستمر في الوقت نفسه في استطلاع طرائق أخرى لقياس أثر الأنشطة.

الدورات وإحاطات المباشرة

26 - استكمالاً للدورات المقدّمة عبر شبكة الإنترنت، ينظم المكتب دورات وإحاطات مباشرة تعد وسيلة أساسية لتعزيز فهم معايير السلوك وللتواصل مباشرة مع الموظفين بشأن شواغلهم المتعلقة بالأخلاقيات. ونتيجة لجهود التواصل النشطة التي يبذلها المكتب وفي ضوء تزايد طلبات التدريب في مجال الأخلاقيات الواردة من مكاتب البرنامج الإنمائي في جميع أنحاء العالم، ازداد بشكل كبير عدد الموظفين الذين يحضرون جلسات مباشرة للتدريب والتواصل والتوعية خلال دورات الإبلاغ الأخيرة. وفي حين وصل عدد المشاركين في دورات التدريب المباشرة في عام 2021 إلى 2 546 مشاركاً فيما كان آنذاك رقماً قياسيًّا، فقد ارتفع هذا العدد إلى 3 599 مشاركاً في دورات التدريب المباشرة في عام 2022.

27 - ومع رفع القيود التي فُرضت على السفر خلال جائحة كوفيد-19، أوفد المكتب بعض البعثات ولكنه استمر في تقديم غالبية دوراته عن طريق المنصات الإلكترونية. وقُدّمت دورات وإحاطات عبر شبكة

الإنترنت - بما في ذلك جلسات إحاطة حول مسائل من قبيل الأنشطة السياسية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي - لفائدة موظفي البرنامج الإنمائي العاملين في أوروغواي، وباراغواي، وباكستان، وبربادوس، وبيرو، وتونس، وجمهورية الكونغو، وجورجيا، وسري لانكا، والصومال، وغواتيمالا، وقيرغيزستان، وكوستاريكا، وكوسوفو⁽⁷⁾، ومالي، ومنغوليا، وموزمبيق، والنيجر، وهايتي. وعقد مكتب الأخلاقيات دورات وإحاطات بشكل منفرد، وبالتعاون أيضاً مع المكاتب الشريكة - عن طريق القيام مثلاً بتقديم إحاطات مشتركة مع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي، ومكتب أمين المظالم، ومكتب الموارد البشرية بشأن السياسات والإجراءات والخدمات التنظيمية المتعلقة بادعاءات سوء السلوك الجنسي. وقدم المكتب دورات في مجال الأخلاقيات عبر شبكة الإنترنت إلى مكتب العلاقات الخارجية والتوعية التابع للبرنامج الإنمائي، والمركز الإقليمي للبرنامج الإنمائي في بنما، ومستشاري مبادرة SURGE (مبادرة القدرات الاحتياطية لتلبية الاحتياجات المفاجئة) التابعين للبرنامج الإنمائي، وإلى صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية. وعقد المكتب دورة تدريبية عن الأخلاقيات في مجال المشتريات لموظفي المشتريات بالمكتب الإقليمي لأوروبا ورابطة الدول المستقلة التابع للبرنامج الإنمائي.

28 - وبالتعاون مع مكتب الموارد البشرية، أعد مكتب الأخلاقيات سلسلة جديدة من الحلقات الدراسية الشبكية موجّهة إلى الموظفين الجدد بعنوان "Getting Onboard with Ethics"، وذلك في إطار برنامج الإحاطة الفعلي بالعمل في البرنامج الإنمائي. وقد بدأ عقد هذه السلسلة من الحلقات الدراسية في كانون الأول/ديسمبر 2022؛ وستُعقد حلقات دراسية أخرى قريباً.

29 - وفي عام 2022، أوفد المكتب بعثات إلى أربعة مواقع. وفي بعثة إلى مكتب البرنامج الإنمائي بأذربيجان وإلى المركز الإقليمي للبرنامج الإنمائي باسطنبول، نظم مكتب الأخلاقيات دوراتٍ جماعية بشأن المعايير الأخلاقية المعمول بها في البرنامج الإنمائي وتشاور مع الإدارة ومع فرادى الموظفين. وقُدمت دورات جماعية متعددة، بما في ذلك حول ثقافة 'عدم السكوت عن المخالفات' وتعزيز أماكن العمل القائمة على الاحترام. واختتمت إحدى الدورات بمشاركة عدة موظفين في إعلان/مراسم لأداء اليمين بقيادة المدير. وفي اسطنبول، التقى المكتب ب ممثلي لجنة رابطة الموظفين، وتلقى عدة موظفين المشورة والتوجيه في مشاورات سرية انفرادية.

30 - أما البعثة الأخرى، فقد أوفدت إلى مكنتي كوبنهاغن وكوالالمبور في إطار حملة للتوعية بالأخلاقيات وُضعت بالاشتراك مع إدارة المركز العالمي للخدمات المشتركة التابع للبرنامج الإنمائي. ويقدم المركز العالمي خدمات معاملات الموارد البشرية والشؤون المالية وشؤون المشتريات إلى عمليات البرنامج الإنمائي في أكثر من 170 بلداً وإقليماً، كما يوفر الدعم للمنظمات الشريكة. وبالنظر إلى دور المركز هذا ولما كانت مجموعة كبيرة من موظفيه قد التحقت بالعمل في البرنامج الإنمائي منذ مدة قصيرة نسبياً، فقد كان الهدف من الحملة هو ضمان تزويد الموظفين بفهم جيد لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالبرنامج الإنمائي، بما في ذلك المبادئ التوجيهية لمعايير السلوك في البرنامج وكيفية انطباقها في مجالات مثل تضارب المصالح وتعزيز أماكن العمل القائمة على الاحترام والتصدي لسوء السلوك المحتمل. وقد دعي موظفو المركز العاملون في مواقع أخرى (أديس أبابا، وعمان، وبانكوك، وداكار، واسطنبول، وبنما) إلى المشاركة عبر شبكة الإنترنت. وحضر الدورات والإحاطات عددٌ كبير من الموظفين، وقاد مدير مكتب

(7) تُقّم الإشارات إلى كوسوفو الواردة في هذا التقرير في سياق قرار مجلس الأمن 1244 (1999).

الأخلاقيات مرة أخرى مراسم إعلان/أداء اليمين. واطمحت عدة موظفين الفرصة لإجراء مشاورات انفرادية سرية في مجال الأخلاقيات.

تقديم الإحاطات إلى موظفي الإدارة العليا

31 - نظراً لأهمية تقديم قيادات البرنامج الإنمائي 'القوة الحسنة على مستوى القيادة' في دعم ثقافة تقوم على الأخلاقيات على نطاق البرنامج بأسره، عقد مدير المكتب إحاطات إضافية بشأن الأخلاقيات، بما في ذلك لدعم عمليات الفحص لتبني تضارب المصالح، لفائدة الأعضاء الجدد في فريق القيادة العليا بالبرنامج الإنمائي والمسؤولين المعيّنين حديثاً برتبة مد-1 فما فوق.

32 - وساهم مدير المكتب في برنامج معتكف "قادة لعام 2030" التابع للبرنامج الإنمائي. وأيد إعداد دراسة حالة إفرادية تهدف إلى مساعدة كبار القيادات في البرنامج الإنمائي على اتخاذ القرارات وهم على وعي بالمخاطر؛ وألقى كلمة خلال مناسبة ذات صلة نُظمت عبر شبكة الإنترنت؛ وشارك في حلقة نقاش مع مكاتب مستقلة أخرى.

33 - وكان من أثر مشاركة المدير المستمرة في هذه المبادرات أن تعززت على أعلى مستويات البرنامج الإنمائي أهمية غرس الأخلاقيات في عملياته وبرامجه.

الدورة التدريبية الإلكترونية عن "الأخلاقيات والنزاهة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي"، والوحدات التدريبية الأخرى المتعلقة بالأخلاقيات

34 - يتضمن البرنامج التدريبي لمكتب الأخلاقيات دورة إلزامية متاحة على شبكة الإنترنت بلغات متعددة. وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان 20 520 من موظفي البرنامج الإنمائي قد أتموا هذه الدورة، وكان منهم 3 903 موظفين جدد أتموا الدورة المذكورة في عام 2022.

35 - ومن خلال منصة التعلم الإلكتروني الخاصة بالبرنامج الإنمائي، قدم المكتب ثلاث دورات تدريبية طوعية مصغرة في مجال الأخلاقيات تتناول كيفية تجنب تضارب المصالح وبرنامج إقرارات الذمة المالية وسياسة الحماية من الانتقام. وحتى نهاية عام 2022، كان 2 116 موظفاً قد أتموا هذه الدورات المتوفرة بلغات متعددة.

أنشطة التوعية والاتصال الأخرى

36 - يُعتبر إنتاج وتوزيع المعلومات والمواد التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات أمراً بالغ الأهمية في تعزيز المعايير والمتطلبات الأخلاقية وتشجيع ثقافة موحدة في مجال الأخلاقيات على نطاق البرنامج الإنمائي. وقد وضع المكتب مجموعة شاملة من مواد التثقيف في مجال الأخلاقيات لضمان تزويد الموظفين بالموارد والمعارف اللازمة لدعم صنع القرار بشكل مستنير يستند إلى الأخلاقيات. وتشمل المواد التثقيفية الأساسية في مجال الأخلاقيات ما يلي: (أ) مدونة أخلاقيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (التي وُصفت بأنها الوثيقة "الأكثر شمولاً" من نوعها من بين الوثائق المماثلة الخاصة بالمنظمات التي خضعت للاستعراض)⁽⁸⁾؛ (ب) المنشور المعنون "إلى أين تذهب ومتى: دليل مرجعي لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي"؛

(8) JIU/REP/2021/5، الفقرة 177.

(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) نشرة العطلات السنوية التي تتناول الهدايا والسلوك الشخصي. ولضمان سهولة الاطلاع عليها، تُترجم جميع مواد التوعية إلى لغات متعددة.

37 - وإضافة إلى توفير هذه المواد خلال جميع أنشطة التدريب والتواصل والتوعية، تتاح جميع المواد التوجيهية على الشبكة الداخلية لمكتب الأخلاقيات، كما تُدرج المواد الرئيسية على الموقع الشبكي المتاح للجمهور عبر الإنترنت. وقد زار المستخدمون موقع المكتب على شبكة الإنترنت 167 5 مرة في عام 2022، بينما حصل موقع الشبكة الداخلية على 7 952 مشاهدة لصفحاته من قبل الموظفين. وانطلاقاً من الاعتراف لمكتب الأخلاقيات بأنه من "المؤسسات الرائدة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي"⁽⁹⁾ لدعم أنشطة التوعية، يخطط المكتب للتوسع في استخدامه لقنوات التواصل الاجتماعي من أجل الترويج للمعايير الأخلاقية في البرنامج الإنمائي بصورة فاعلة.

38 - وبعد إدخال تنقيحات على سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام في كانون الأول/ديسمبر 2021، أصدر المكتب في عام 2022 نشرةً إعلامية لجميع الموظفين بشأن الحماية من الانتقام أتاحها بلغاتٍ متعددة. وتوفر النشرة رابطاً للسياسة المنقحة وتشرح بلغة واضحة كيفية تطبيقها عملياً، بما في ذلك كيفية التقدم إلى مكتب الأخلاقيات بطلب للحماية من الانتقام.

39 - ويسعى المكتب إلى تعزيز فهم قوي لإطار البرنامج الإنمائي وأنشطته لدى الدول الأعضاء، وهو يفعل ذلك من خلال التعاون والتواصل المنتظمين معها. وقد عقد المكتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير عدة اجتماعات مع ممثلي الدول الأعضاء للرد على الاستفسارات المتعلقة بالإطار الذي يطبقه البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام ودور المكتب فيما يتصل بالرقابة والمساءلة في البرنامج الإنمائي.

جيم - تقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية

40 - يشكل تقديم مكتب الأخلاقيات المشورة السرية في مجال الأخلاقيات عنصراً أساسياً من عناصر تعزيز المعايير الأخلاقية وثقافة الأخلاقيات لدى البرنامج الإنمائي. وحسبما ذكرت وحدة التفتيش المشتركة، فإن هذا الجانب من ولاية مكتب الأخلاقيات هو "ركيزة للعمل الوقائي والاستباقي للوظيفة ولتحقيق ثقافة الأخلاقيات"⁽¹⁰⁾. والمكتب، بتوفيره التوجيه المستتير والمحايد للموظفين والإدارة بشأن الإجراء المناسب وبياضاحه توقعات المنظمة فيما يتعلق بالقواعد والسياسات المعمول بها، يدعم جميع الموظفين في اتخاذ القرارات السليمة التي تعزز عمل البرنامج الإنمائي ومصالحه. وتلقي المشورة في مجال الأخلاقيات يمكن الموظفين من تحسين قدرتهم على تحديد وتسوية حالات تضارب المصالح المحتملة - وغيرها من المسائل المعقدة أو الحساسة المتعلقة بمكان العمل - وذلك قبل أن تستقل فتصبح شواغل أكثر جدية بالنسبة للبرنامج الإنمائي. والمكتب، بوصفه مورداً موثوقاً به لإسداء المشورة يمكنه على حد سواء أن ينصح بالإحجام عن الإجراء المقترح اتخاذه وأن يقترح نهجاً أكثر ملاءمة، يؤدي دوراً هاماً في إدارة المخاطر التي يتعرض لها البرنامج الإنمائي.

(9) JIU/REP/2021/5، الفقرة 191.

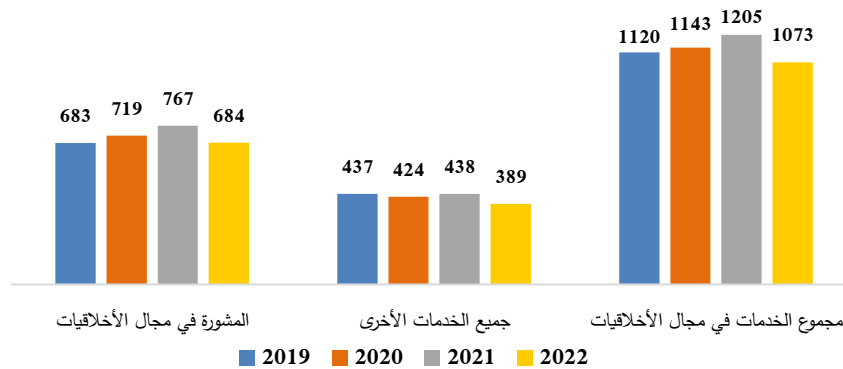
(10) JIU/REP/2021/5، الفقرة 216.

41 - وبالنظر إلى أهمية الدور الاستشاري للمكتب وإلى وظيفته كمحفّل يتيح التعبير عن الشواغل والتماس التوجيه بشكل محاط بالسرية، فهو يبذل جهوداً كبيرة للتوعية بخدماته على نطاق البرنامج الإنمائي. وإلى جانب توفير توجيه واضح وموثوق وعملي، يلتزم المكتبُ بسرعة الاستجابة إلى الطلبات الواردة إليه، فيوفر التوجيه المطلوب في غضون 24 ساعة (يوم عمل واحد) من تلقي المعلومات ذات الصلة بالحالات المعروضة عليه. وقد استطاع المكتبُ الحفاظ على مقاييس أدائه المستقرة فيما يتعلق بالردّ المعجل على الحالات الواردة إليه طوال الفترة المشمولة بهذا التقرير، بما في ذلك الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى أيار/مايو 2022 عندما كان منصب المدير شاغراً. وفي ضوء التزامه المستمر بإسداء المشورة دونما تأخير وبجودة المشورة المقدمة، لا يزال المكتب يحظى بثقة كبيرة داخل البرنامج الإنمائي، حيث يتواصل معه الموظفون والإدارة بشكل روتيني لالتماس التوجيه والرأي قبل اتخاذ الإجراءات. وقد لاحظت وحدة التفتيش المشتركة أن "حسن توقيت إسداء المشورة في مجال الأخلاقيات عامل أساسي من عوامل بناء الثقة مع الموظفين"، مؤكدة أن "[البرنامج الإنمائي] يتميز ... بوقت استجابته السريع جداً" وملاحظة أيضاً أن هذه "ممارسة جيدة ينبغي أن تأخذها وظائف الأخلاقيات التابعة للمؤسسات الأخرى في الحسبان عند وضع مواعيد زمنية محدّدة للاستجابة لطلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات"⁽¹¹⁾.

42 - وكما هو مبين في الشكل 2 أدناه، عالج المكتب في عام 2022 عدد 1 073 مسألة تتعلق بالخدمة، كان منها 684 طلباً للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات. ويُعزى الانخفاض في عدد المسائل المتعلقة بالخدمة التي عُولجت، مقارنة بعام 2021، إلى النقص المؤقت في قدرة المكتب خلال النصف الأول من عام 2022 الذي حدث في سياق زيادة الطلب في مجالات عمله الأخرى حيث زاد مثلاً عدد إقرارات الذمة المالية المقدّمة لاستعراضها (التي يجري تناولها بشكل منفصل في الفصل الثالث-دال أدناه).

الشكل 2

المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، 2019-2022



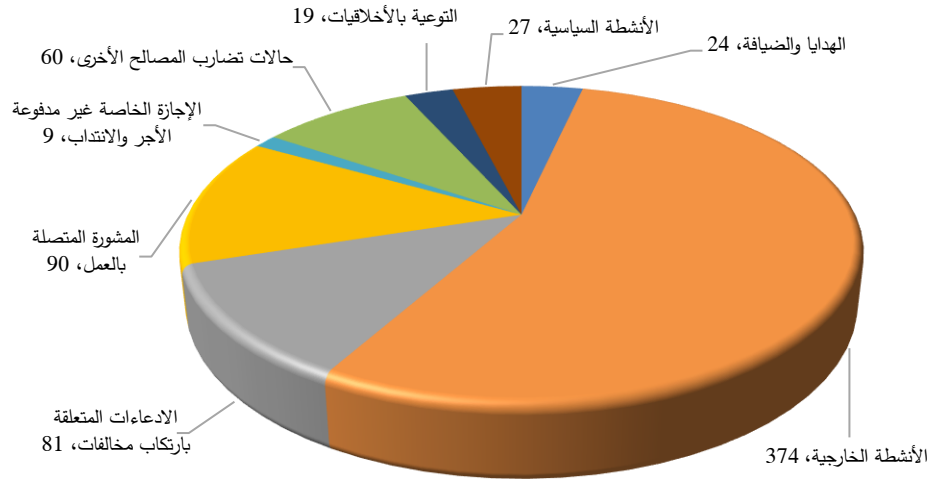
43 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت نسبة 63 في المائة من المسائل المتعلقة بالخدمة التي عالجها مكتب الأخلاقيات مسائل تتصل بطلبات الحصول على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات (في عام 2021، شكّلت المشورة في مجال الأخلاقيات نسبة 64 في المائة من مجموع المسائل التي تمت معالجتها). وكما هو مبين في الشكل 3 أدناه، قدّم المكتب المشورة بشأن طائفة واسعة من المسائل منها:

(11) JIU/REP/2021/5، الفقرتان 225 و 226.

الطلبات المتعلقة بالأنشطة الخارجية؛ والمشاركة في الأنشطة السياسية؛ والإجراءات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم؛ وتضارب المصالح؛ وقبول العطايا والهدايا والإكراميات؛ وشواغل العمل ذات الصلة بالأخلاقيات. وفيما يتعلق بالمسائل والشواغل المطروحة التي ليست مما تشمله ولاية مكتب الأخلاقيات، وجّه الموظفون إلى المكاتب الأخرى المختصة لكفالة معالجة شواغلهم، بما في ذلك مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، ورابطة موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/هيئة الأمم المتحدة للمرأة/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وعند الطلب، قام المكتب على الفور بتزويد الموظفين بنسخ من مدونة البرنامج الإنمائي للأخلاقيات المعنونة "إلى أين تذهب ومتى" وبغيرها من المواد التثقيفية والإرشادية المتعلقة بالأخلاقيات.

الشكل 3

توزيع أنواع المشورة المقدمة في مجال الأخلاقيات في عام 2022



44 - وعلى غرار دورات الإبلاغ السابقة، كان أكبر عدد من طلبات المشورة التي وردت هو عدد الطلبات المتعلقة بالمشاركة في أنشطة خارجية، بما في ذلك الخدمة في مجالس إدارة المنظمات غير الربحية بصفة شخصية؛ والعمل الخارجي المحدود بدوام جزئي، مثل التدريس الجامعي؛ والنشر الخارجي. ويعمد المكتب، في إطار تدبير يتخذه للسيطرة على المخاطر، إلى فحص الأنشطة الخارجية المقترحة للتأكد من أن النشاط المعني لا يتعارض مع وظيفة صاحب الطلب في البرنامج الإنمائي والتزاماته الرئيسية المتعلقة بالاستقلالية والحياد والولاء للبرنامج الإنمائي ولا يتعارض مع مصالح البرنامج. وفي الحالات التي يوصي فيها المكتب إدارة البرنامج الإنمائي بالموافقة، يُدرج المكتب قائمةً بالشروط التي يُتوقع من مقدم الطلب الامتثال لها درءاً لأي تضارب في المصالح.

45 - وكما ذكر سابقاً، أدخل المكتب العمل بنظام إلكتروني لتقديم طلبات الأنشطة الخارجية والموافقة عليها لفائدة موظفي البرنامج الإنمائي في أواخر عام 2021، وتم ذلك بالتعاون مع مكتب إدارة المعلومات والتكنولوجيا التابع للبرنامج الإنمائي. وقد أدى هذا النظام الإلكتروني الجديد، الذي أدرج الآن في بوابة خدمات نظام UNaII - وهي منصة لإدارة الخدمات يستخدمها البرنامج الإنمائي في خدمات الموارد البشرية

والشؤون المالية وشؤون العمليات والمشتريات - إلى تحسّن كبير في كفاءة التعامل مع الطلبات المتعلقة بالأنشطة الخارجية.

46 - وفيما يتعلق بتحديد المخاطر والوقاية منها، نصح المكتب في عام 2022 بالاستفسار لدى موظفي المشتريات بالبرنامج الإنمائي عن مخاطر بعض عمليات الشراء. وقد أثار موظفو المشتريات، على سبيل المثال، حالة مقدمي العطاءات المتعلقة بمشاريع البرنامج الإنمائي الذين يعمل في أفرقة إعداد العطاءات الخاصة بهم أفراداً ممن كانوا في السابق من أصحاب العقود مع البرنامج الإنمائي وسبق لهم العمل لحساب البرنامج في مسائل ذات صلة تتعلق بالمشاريع. وفي تلك الحالة، أكد مكتب الأخلاقيات أنه لا ينبغي النظر في هذه العطاءات حيث تنطبق عليها القيود التي تفرضها الأمم المتحدة/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الموظفين بعد انتهاء خدمتهم، كما أكد المكتب أن البرنامج الإنمائي يجب ألا يعرض نفسه لادعاءات تعيب عليه سوء التصرف وتضارب المصالح فيما يتعلق بعمليات الشراء التي ينفذها وذلك إذا ما تم اختيار مقدم العطاء هذا. وفيما يتصل بالمشتريات، نصح مكتب الأخلاقيات مكتباً قطرياً تابعاً للبرنامج الإنمائي في عام 2022 بإعادة الإعلان عن مناقصة تتعلق بأحد المشاريع، وذلك بعد أن أثرت شواغل بشأن مشاركة أحد العاملين من أصحاب العقود مع البرنامج في عملية الشراء المذكورة لاحتمال أن يُنظر إليها على أنها حالة محتملة لتضارب المصالح. ولحماية مصالح البرنامج الإنمائي وضمان سلامة عمليات الشراء التي يقوم بها، تقرر أيضاً ترقية صاحب العقد المعني العامل بالبرنامج الإنمائي عن المشاركة في عملية الشراء التي أعيد الإعلان عنها.

47 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وردت إلى المكتب طلبات من وحدات عمل تابعة للبرنامج الإنمائي تلتزم المشورة فيما يتعلق بمسائل استخدام الموظفين، وذلك بغية تقادي أيّ حالات تضارب في المصالح محتملة أو متصورة. وقد عمد مكتب الأخلاقيات، وأضعاً في اعتباره أن سياسة البرنامج الإنمائي المتصلة بالعلاقات الأسرية تحظر عمل أزواج موظفي البرنامج في الوحدة التنظيمية نفسها أو خضوعهم لتسلسل السلطة نفسه، إلى إجراء استعراض مستقل للتدابير اللازم اتخاذها لكفالة أن تكون عمليات الاستقدام ذات الصلة عادلة وشفافة ومتسقة تماماً مع السياسة المتعلقة بالعلاقات الأسرية، وأصدر المشورة في هذا الشأن.

48 - واضطلع المكتبُ بدور هام في التخفيف والوقاية من المخاطر في مجال آخر هو تقديم المشورة المتعلقة بالأنشطة الخارجية المقترحة المرتبطة بالحكومات. فعلى سبيل المثال، قام المكتب، تمشياً مع الالتزامات الأساسية المتمثلة في الاستقلالية والحياد والولاء للمنظمة، بإسداء المشورة لعدد من موظفي البرنامج الإنمائي ناصحاً إياهم بالإحجام عن العمل بصفتهم الشخصية مع كيانات مملوكة لحكومات أو خاضعة لسيطرتها أو تابعة لها وعن المشاركة في تمثيل حكومة أو هيئة تابعة لحكومة. وأبلغ المكتب موظفي البرنامج الإنمائي بأن التزاماتهم فيما يتعلق بالسلطات الحكومية تحظر عليهم الخدمة بصفتهم الشخصية لدى كيانات خارجية تعمل بشكل وثيق مع حكومات أو تدير برامج بالنيابة عن سلطات حكومية.

دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2021 (التي قُدمت في عام 2022)

49 - يهدف برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي للبرنامج الإنمائي، الذي يديره مكتب الأخلاقيات، إلى الكشف عن حالات تضارب المصالح بين الممتلكات الشخصية لمقدمي الإقرارات ومصالحهم وانتماءاتهم - وممتلكات ومصالح وانتماءات أفراد أسرهم الأقربين - من جهة وبين وظائفهم في البرنامج الإنمائي والتزاماتهم

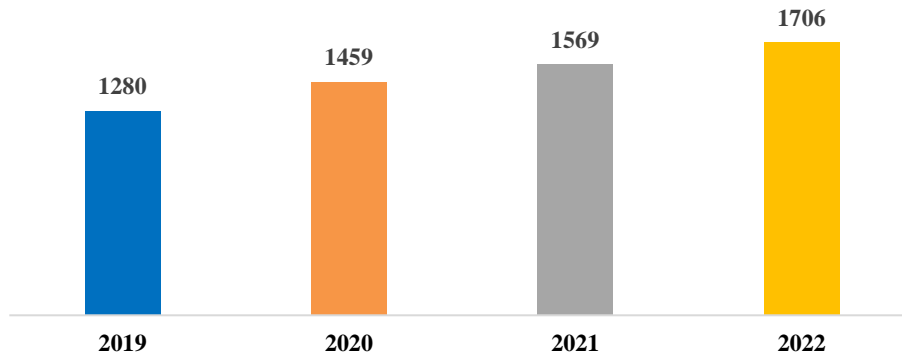
إزاءه من جهة أخرى، وإلى التعامل مع هذه الحالات وإنهائها. ويراد ببرنامج إقرارات الذمة المالية، الذي ينطبق على المديرين من الرتبة مد-1 فما فوقها وعلى الموظفين الذين تنطوي واجباتهم الرئيسية على مهام المشتريات والاستثمار، ضماناً ألا يكون هناك تداخل، أو تصور بوجود تداخل، بين المصالح الخاصة وبين الإجراءات الرسمية وعملية صنع القرار الرسمي. وبعد استعراض جميع إقرارات الذمة المالية المقدّمة، يختار المكتب مجموعة فرعية من مقدّمي الإقرارات لإجراء عملية تحقّق منفصلة للتأكد من صحة البيانات. وبرنامج إقرارات الذمة المالية، بوصفه آلية منتظمة ومنظمة لمراقبة تضارب المصالح، يعزّز الشفافية على الصعيد التنظيمي ويوطد ثقة الجمهور في البرنامج الإنمائي.

50 - وفي عام 2022، أجرى المكتب استعراضه السنوي السادس عشر لإقرارات الذمة المالية. وقد شارك في البرنامج، الذي شمل معاملات عام 2021، ما عدده 1 706 من مقدّمي الإقرارات (انظر الشكل 4 أدناه). ويتم على أساس سنوي تحديد الموظفين الذين يتعين عليهم تقديم الإقرارات، وذلك من خلال العمل مع جهات التنسيق المعنية ببرنامج إقرارات الذمة المالية على مستوى المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي ووحدات العمل التابعة له ووفقاً للمبادئ التوجيهية الصادرة عن مكتب الأخلاقيات.

51 - وتجدر الإشارة إلى أن مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي يدير برنامج إقرارات الذمة المالية بالاستعانة حصراً بالموارد الداخلية، حيث يقوم بنفسه باستعراض جميع الإقرارات المقدّمة. ويؤدي هذا النهج إلى تحقيق وفورات في التكاليف بالنسبة للبرنامج الإنمائي مقارنةً بالحال إذا جرت الاستعانة ببائعين خارجيين، كما أنه يكفل الاستفادة في جميع الاستعراضات بخبرات المكتب المتعلقة بأوجه تضارب المصالح في البرنامج الإنمائي تحديداً. وعلى غرار عمليات استعراض إقرارات الذمة المالية التي تمت في الأعوام السابقة، حقّق البرنامج في عام 2022 معدل امتثال نسبته 100 في المائة.

الشكل 4

عدد مقدّمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2019 إلى عام 2022



52 - وفيما يتعلق بعملية الاستعراض التي يتم تطبيقها، يشرع المكتب في استعراض إقرارات الذمة المالية لدى تقديمها، مما يتيح المتابعة التزامنية لمقدّمي الإقرارات وسرعة إصدار الإرشادات بشأن الإجراءات المطلوب اتخاذها للتخفيف من المخاطر المتبيّنة لتضارب المصالح أو لمعالجة حالات تضارب المصالح.

استعراض البيانات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح

53 - يُتَّبع في استعراض إقرارات الذمة المالية المقدّمة نهجٌ يتألف من ثلاث خطوات. أولاً، تُستعرض الإقرارات للتأكد من اكتمال المعلومات الواردة فيها، مع إمكانية المتابعة إذا استلزم الأمر ذلك. وثانياً، يُنظر في الممتلكات المفضّح عنها، مثل أسهم الشركات، لتبيّن ما إذا كانت هناك علاقات تجارية فعلية أو محتملة للبرنامج الإنمائي مع الكيان المعني. وثالثاً، يُنظر في الأنشطة الخارجية وعلاقات الانتساب الخارجي المفضّح عنها في ضوء الضوابط والالتزامات السارية على نحو ما نُصّ عليها في القواعد التنظيمية للبرنامج الإنمائي وسياساته. ووفقاً لوظيفة مقدّم الإقرار في البرنامج الإنمائي ومركز العمل الملحق به، تُجرى كافة الاستعراضات من أجل الوقوف على حالات تضارب المصالح المحتملة أو الفعلية، ومن ثم توفير المشورة الاستباقية أو التصحيحية في حالة اكتشاف حالات من هذا القبيل.

54 - وفي إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، يتعين على مقدّمي الإقرارات المشتركين الإبلاغ عن أمور منها جميع الأصول المملوكة لهم ولأزواجهم أو أطفالهم المعالين التي تبلغ قيمتها 10 000 دولار أو أكثر. ولضمان حسن سير البرنامج بوصفه آلية قوية وفعالة للوقوف على حالات تضارب المصالح، يتعيّن على مقدّمي إقرارات الذمة المالية أن يجيبوا على أسئلة يفصحون فيها عن أيّ علاقات انتساب خارجي أو أيّ علاقات خارجية قد تؤثر على عملية اتخاذ القرارات الرسمية أو قد يُرى فيها أنها تؤثر على هذه العملية.

55 - وفي عام 2022، أسدى مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن تضارب المصالح إلى 300 من مقدّمي الإقرارات، أو نسبة 18 في المائة من مقدّمي الإقرارات (أسدى المكتب المشورة إلى نسبة 19 في المائة في عام 2021). وقُدّمت إرشادات بشأن الإجراءات اللازم اتخاذها لسبعة من مقدّمي الإقرارات تبيّن وجود تضارب محتمل أو فعلي في المصالح في حالاتهم. وكانت حالتان من هذه الحالات السبع تتعلقان بموظفين جديدين أفصح أحدهما عن استمرار ارتباطه بأحد موردي الأمم المتحدة وأفصح الآخر عن انتسابه إلى شبكة غير حكومية للمتطوعين تتعاون مع الأمم المتحدة. وفي كلتا الحالتين، قام الموظفان ببناءً على مشورة من المكتب بإنهاء ارتباطهما بالكيانين المعنيين رسمياً وحذف أي معلومات شخصية عنهما من الموقع الشبكي لكل من الكيانيين. وفي حالة أخرى، أفاد موظفٌ جديد في إقراره المتعلق بزمته المالية بأنه لا يزال موظفاً حكومياً وبأنه في إجازة غير مدفوعة الأجر. ولما كان عمل الموظف مع حكومة بلده متصرفاً بالنيابة عن البرنامج الإنمائي يشكل شرطاً أساسياً لأداء واجبات وظيفته في البرنامج، فقد أبلغ مكتب الأخلاقيات مكتب الموارد البشرية بوجود حالة تضارب واضح في المصالح لا يمكن تسويتها إلا باستقالة الموظف إما من وظيفته الحكومية أو من وظيفته في البرنامج الإنمائي. وبعد أن تابع مكتب الموارد البشرية الأمر مع إدارة المكتب القطري المعني التابع للبرنامج الإنمائي، قدم الموظف استقالته من البرنامج الإنمائي وعاد إلى وظيفته الحكومية السابقة. وكانت الحالات الأربع المتبقية تتعلق بأنشطة خارجية منخفضة المخاطر لم يُفصح عنها، حيث طُلب من مقدّمي الإقرارات المعنيين أن يلتزموا على الفور الموافقة على النشاط الخارجي.

56 - وكانت حالات طلب المشورة الأخرى المتعلقة بإقرارات الذمة المالية، وبلغ عددها 293 حالة، تتعلق بإقرارات وردت فيها معلومات تشير إلى احتمال نشوء تضارب في المصالح. وبالنسبة لتلك الحالات، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة الاستباقية إلى مقدّمي الإقرارات مباشرة لضمان تجنبهم في المستقبل أي أعمال يمكن أن تؤدي إلى تضارب في المصالح. وشملت هذه الحالات في معظمها موظفين لهم أفراد من أسرهم أو من المقربين إليهم يعملون لدى وكالات حكومية أو منظمات غير حكومية ناشطة في مجالات عمل البرنامج الإنمائي أو لدى بائعين حاليين أو محتملين للبرنامج الإنمائي.

التحقق من الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية

57 - يشكل التحقّق من مجموعة مختارة من إقرارات الذمة المالية من أجل التأكد من دقتها واكتمال بياناتها عنصراً لا غنى عنه من عناصر برنامج إقرارات الذمة المالية. وعند الانتهاء من استعراض جميع إقرارات الذمة المالية المقدمة إليه، اختار المكتب 40 إقراراً للتحقق منها، أخذاً في الاعتبار موقع عمل مقدّم الإقرار ودرجته الوظيفية ونوع جنسه. وبتوجيه ودعم من المكتب، قدم جميع المشاركين مستندات التحقّق المطلوبة منهم والصادرة عن أطراف ثالثة كاملة، وهو ما كفل الامتثال التام لعملية برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2022.

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

58 - يسهر مكتب الأخلاقيات على إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام، التي تنطبق على جميع أصحاب العقود العاملين لحساب البرنامج الإنمائي الذين يزعمون تعرّضهم لإجراءات ضارة بهم أو لتهديد باتخاذ إجراءات من هذا القبيل نتيجة لإبلاغهم عن سوء سلوك أو لتعاونهم مع تحقيق رسمي أو عملية رسمية لمراجعة الحسابات (يشار إليهما في إطار سياسة البرنامج الإنمائي باسم "الأنشطة المشمولة بالحماية"). والسياسة المذكورة، بتوفيرها تدابير الحماية، تشجع وتدعم الإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم والتعاون مع جهات التحقيق/مراجعة الحسابات، بما يعزز قدرة البرنامج الإنمائي على تقصي وتصحيح السلوك الذي يمكن، إذا تُرك دون إبلاغ ودون معالجة، أن يسبب مخاطر أو أضراراً كبيرة تمس بعمليات المنظمة وسمعتها.

59 - وعملاً بهذه السياسة، يتلقى المكتب طلبات الحماية من الانتقام، ويُجري تقييمات أولية لتبيّن ما إذا كان الشاكي قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كان هذا النشاط المشمول بالحماية عاملاً مساهماً في حدوث الانتقام المزعوم. وإذا خلص مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة، تُحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. وإذا ما أُحيل الأمر للتحقيق، يجوز للمكتب أن يوصي الإدارة باتخاذ تدابير حماية مؤقتة ريثما تكتمل العملية وذلك لحماية مصالح مقدم الشكوى. ويبت المكتب بشكل نهائي في مسألة التعرض للانتقام بعد إجراء استعراض مستقل لتقرير التحقيق المكتمل ولمواد الإثبات ذات الصلة مثل شهادات الشهود. وإذا أراد الشاكي من تعرضه للانتقام الطعن في أي قرار يتعلق بهذه المسألة يتخذه مكتب الأخلاقيات، جاز له أن يلتمس من رئيس فريق الأخلاقيات مراجعة ذلك القرار.

60 - وفي عام 2022، عالج مكتب الأخلاقيات 40 مسألة تتعلق بالحماية من الانتقام. ومن بين هذه المسائل، تعلقت 34 مسألة بجملة أمور كان منها توفير المعلومات والتوجيه في مجال السياسات لموظفي البرنامج الإنمائي؛ وإدارة البرنامج الإنمائي والمصادر غير المنتمية إلى المنظمة؛ وتقديم المساعدة الاستشارية إلى مكتب أخلاقيات محدّد تابع لمنظومة الأمم المتحدة بشأن مسائل الحماية من الانتقام؛ والتعليقات الواردة من فريق الأخلاقيات بشأن مراجعة قرارات تتعلق بالتعرّض للانتقام.

61 - وإضافة إلى تقديم المشورة العامة بشأن محتوى سياسة البرنامج الإنمائي ونطاق انطباقها، أحال المكتبُ موظفي البرنامج الإنمائي الذين أعربوا عن شواغل تتعلق بالتعرض للانتقام في مكان العمل وليست مشمولة بالسياسة المذكورة إلى مكاتب مختصة أخرى، منها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب

الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. كما واصل مكتب الأخلاقيات سياسة الباب المفتوح التي يتبعها إزاء كل من يرغب من هؤلاء الموظفين في تقديم معلومات مستجدة عن حالته أو في الحصول على توجيه إضافي بشكل مشمول بالسرية.

62 - ومن بين المسائل الأربعين المتعلقة بالحماية من الانتقام التي جرت معالجتها في عام 2022، كانت ست مسائل تتعلق بادعاءات رسمية بالتعرض للانتقام حسبما تعرفه سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. وقد وردت أربعة من هذه الادعاءات من موظفين حاليين وسابقين في البرنامج الإنمائي، في حين ورد اثنان من أفراد يعملون في مكاتب أخرى للأمم المتحدة (تلقى المكتب ادعاءين رسميين في عام 2021 وأربعة ادعاءات رسمية في عام 2020).

63 - وفي حالتين من حالات الادعاء الست التي وردت إليه، قرر المكتب وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة وأحال المسألتين إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. وكانت أولى هاتين الحالتين تتعلق بشخص أبرم معه عقد بموجب اتفاق خدمات الموظفين الدوليين للعمل على مشروع محدود المدة يموله البرنامج الإنمائي. وكان هذا الشخص قد تقدّم إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بشكوى ادعى فيها تعرّضه للتحرش من جانب رئيسه في البرنامج الإنمائي وتعاون مع التحقيق الناتج عن ذلك الادعاء، ثم ادعى بعد ذلك أن رئيسه انتقم منه بأن قرر عدم تجديد عقده. وإضافة إلى إحالة المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، أوصى مكتب الأخلاقيات الإدارة التي يعمل بها صاحب الشكوى بتجديد عقده ريثما تنتهي عملية استعراض ادعاءات تعرضه للانتقام وبأن تعين شخصاً آخر للإشراف عليه. وقد نفذت الإدارة كلتا التوصيتين على الفور، غير أن التحقيق أُغلق قبل الانتهاء منه بعد استقالة الشخص الخاضع للتحقيق من وظيفته بالبرنامج الإنمائي. وظلّ مقدّم الشكوى يعمل لدى البرنامج الإنمائي حتى انتهاء المشروع الذي عُيّن لأجله.

64 - وكانت الحالة الثانية التي قرر فيها مكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة هي حالة موظف في كيان مرتبط بالبرنامج الإنمائي ادعى أن مديره اتخذ إجراءً ضاراً به بعد أن أبلغ الموظف مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بمخالفة مزعومة وتعاون مع القائمين على التحقيق. وقد أحال مكتب الأخلاقيات الأمر إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات في أواخر عام 2022. ولما كان المتوقع أن يكتمل التحقيق في عام 2023، فسيحيل مكتب الأخلاقيات معلومات عما انتهى إليه النظر في هذه المسألة في تقريره لذلك العام.

65 - وفيما يتعلق بالادعاءات الأربعة الأخرى الواردة إلى مكتب الأخلاقيات والتي قرر فيها المكتب أنه لا يوجد ما يثبت وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، كانت حالتان تتعلقان بموظفين في البرنامج الإنمائي يعملان في مكتبين قطريين تابعين للبرنامج. وكانت الحالة الأولى تتعلق بمتعهد خدمات ادعى أن عقده لم يُجدد انتقاماً منه لإبلاغه مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بمخالفات مزعومة في عملية الاستقدام. غير أن مستندات الحالة بيّنت أن عقد ذلك المتعهد لم يُجدد بسبب مخاوف موثقة تتعلق بأدائه المهني وتعود إلى فترة سابقة لتاريخ قيامه بالنشاط المشمول بالحماية. وقد لاحظ مكتب الأخلاقيات أن مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات لم يشرع وقت عدم تجديد عقد المتعهد في أي إجراءات للتحقيق في ادعاءات سوء السلوك التي تقدّم بها، وأنه لا أدلة لذلك تفيد بأن أحداً في المكتب القطري كان على علم بالنشاط المشمول بالحماية لصاحب الشكوى. وكانت الحالة الثانية تتعلق بموظف ادعى أن رئيسه وبّخه انتقاماً منه بعد أن ادعى الموظف لدى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات إساءة ذلك الرئيس استخدام السلطة الموكلة إليه.

وقد قرر مكتب الأخلاقيات، بعد استعراض مستندات الحالة التي قُدمت إليه، أن التوبيخ المطعون فيه يُعزى إلى اعتبارات لا صلة لها بالنشاط المشمول بالحماية لصاحب الشكوى. ورغم أن أياً من الحالتين لم يتبيّن فيهما بشكل ظاهر الجاهة وجود محاولة انتقام، فقد نصح المكتبُ الشاكين باللجوء إلى آليات أخرى مناسبة لمعالجة شواغلهم.

66 - وفي الحالة الثالثة التي قرر فيها مكتبُ الأخلاقيات أنه لم يتبيّن بشكل ظاهر الجاهة وجود محاولة انتقام، كان الأمر يتعلق بشخص يعمل في إطار مشروع محدود المدة بموجب عقد خدمات يديره البرنامج الإنمائي لحساب أحد مكاتب الأمم المتحدة. وقد ادعى صاحب الشكوى أن أداءه قُيّم تقييماً سلبياً وأن عقده قد لا يُجدد انتقاماً منه لعدة أسباب منها سابق تقدمه إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية بشكوى تحرش/إساءة استخدام للسلطة ضد مديري مكتب الأمم المتحدة الذي يعمل فيه. وبعد استعراض الحالة، قرر مكتب الأخلاقيات أن تقييم الأداء الذي يطعن فيه صاحب الشكوى سابق لتاريخ نشاطه المشمول بالحماية. كما أن عقد صاحب الشكوى جُدد بعد ذلك، مما يجعل تخوفه هذا موضع شك. ورغم أن مكتب الأخلاقيات لم يخلص إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الجاهة، فقد واصل مناقشة الأمر مع صاحب الشكوى الذي وافق على اللجوء مرة أخرى إلى مكتب أمين المظالم الذي كان قد تعامل معه من قبل للنظر في مسألة تقييم أدائه وإدارة علاقته برئيسه.

67 - وكانت المسألة الرابعة والأخيرة تتعلق بموظفٍ سابق في البرنامج الإنمائي اتصل بالمكتب بعد تلقيه إخطاراً بأنه خاضع لتحقيق يجريه البرنامج الإنمائي. وقد لاحظ مكتب الأخلاقيات أن خدمة ذلك الشخص لدى البرنامج الإنمائي كانت منتهية بالفعل وأن قراراً قد اتخذ بعد ذلك بعدم إجراء تحقيق، ومن ثم أبلغ المكتب الشخص المذكور بأنه لا يرى أن المسألة تستوفي العناصر المطلوبة لإثبات وقوع حالة انتقام ظاهرة الجاهة. والتمس ذلك الشخص مراجعة المسألة من جانب رئيس فريق الأخلاقيات الذي أيد بدوره رأي مكتب الأخلاقيات القائل بأن المسألة ليس فيها ما يدعو إلى الاعتقاد بأن هناك محاولة انتقام ظاهرة الجاهة.

68 - وإلى جانب سياسة الحماية من الانتقام، يُتوقع من المديرين بالبرنامج الإنمائي وفقاً للإطار القانوني للبرنامج المتعلق بمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة أن يضمنوا عدم تعرض أي موظف للانتقام، وهو مخولون بموجب ذلك الإطار القانوني صلاحية اتخاذ إجراءات مباشرة لمنع أي حالات انتقام يحتمل وقوعها في أماكن العمل التي يديرونها. وفيما يتعلق بهذه الصلاحية، تعاون مكتب الأخلاقيات في عام 2022 مع إدارة البرنامج الإنمائي في التصدي لثلاث حالات عبّر فيها موظفون عن تخوفهم من التعرض للانتقام بعد إبلاغهم عن حالات سوء سلوك. وفي حالتين من تلك الحالات الثلاث، التمس إدارة البرنامج الإنمائي بشكل استباقي مشورة المكتب بشأن التدابير المناسبة لمنع تعرض الموظفين للانتقام. وقد نصح المكتب بعدد من التدابير نفذتها الإدارة وكان من بينها منع شخصٍ خاضع للتحقيق من إضافة أية تعليقات إلى تقييم أداء الشاكي والسماح لمقدم شكوى أخرى بشأن سوء السلوك بالعمل عن بُعد ريثما تنتهي عملية التحقيق. وقام رئيس مكتب آخر للبرنامج الإنمائي، بناءً على اتصال من مكتب الأخلاقيات وبشكل مؤقت، بتغيير التسلسل الإداري الرسمي لمقدم شكوى بشأن سوء السلوك، ونفّذ ذلك الرئيس ترتيبات عمل مرنة طوال فترة التحقيق في ادعاءات بالتحرش وإساءة استخدام السلطة. ويلاحظ مكتب الأخلاقيات أن النهج الذي اتبعته إدارة البرنامج الإنمائي في هذه المسائل أظهر التزاماً بواجب العناية تجاه مقدمي الشكاوى ذات الصلة بسوء السلوك، مما كفّل عدم تردي الأوضاع.

69 - وكما أتى في تقرير سابق، كلف البرنامج الإنمائي مراجعاً خارجياً في عام 2021 بإجراء استعراض مستندي لمقارنة سياسة الحماية من الانتقام التي يتبعها البرنامج الإنمائي بالسياسات المماثلة في غيره من كيانات منظومة الأمم المتحدة. وقد أصدر المراجع ست توصيات، تم تنفيذ أربع منها في كانون الأول/ديسمبر 2021. (نُفذت إحدى التوصيات عن طريق إدخال تنقيحات على سياسة البرنامج الإنمائي، تؤدي إلى تغييرات في الاتفاقات ذات الصلة؛ ولا تزال الجهود جارية في هذا الصدد).

70 - وتتعلق التوصيتان المتبقيتان بما يلي: (أ) مواءمة تعريف "حالة انتقام ظاهرة الواجهة" في سياسة البرنامج الإنمائي مع التعريف الذي وضعته لها الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ (ب) توسيع نطاق الأنشطة المشمولة بالحماية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي لتشمل التعاون مع مكتب أمين المظالم. وبعد أن أمعن مكتب الأخلاقيات النظر في هاتين التوصيتين في عام 2022، جرى تنقيح سياسة البرنامج الإنمائي (من خلال تعديلات ذات صلة صدرت في كانون الثاني/يناير 2023) لتضمينها فحوى التوصية المتعلقة بتعريف حالة الانتقام الظاهرة الواجهة. غير أن مكتب الأخلاقيات لم يستصوب توسيع نطاق الأنشطة المشمولة بالحماية لتشمل التعاون مع مكتب أمين المظالم، على اعتبار أن هذا التنقيح سيكون مخالفاً للغرض الصريح لسياسات منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالحماية من الانتقام المتمثل في توفير الحماية للأفراد الذين إما: (أ) يبلغون عن حالة سوء سلوك؛ أو (ب) يتعاونون مع عملية مراجعة أو تحقيق مأذون بها تقوم بها الأمم المتحدة. ومن شأن هذا التنقيح أيضاً أن يتعارض، إذا أجراه البرنامج الإنمائي، مع سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة ومع الممارسات الموحدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ولما كان مكتب أمين المظالم يسدي المشورة لموظفي البرنامج الإنمائي الذين يلجؤون إليه لالتماس التوجيه في إجراءات محاظة بالسرية، فإن أي انتقام من موظفٍ لتعامله مع مكتب أمين المظالم سيشكل حالة محتملة لإساءة استخدام السلطة (وليس انتقاماً)، يمكن إبلاغ مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بها مباشرة على هذا الأساس.

71 - ويرصد مكتب الأخلاقيات الممارسات المتبعة في هذا الميدان لكفالة أن يكون لدى البرنامج الإنمائي إطار سياساتي قوي في هذا الصدد. والمكتب يدرك أن ازدياد الثقة من جانب الموظفين واستعدادهم للإبلاغ عن سوء السلوك الخطير يعزز، في القطاعين العام والخاص كليهما، المساءلة المؤسسية ويدعم مكافحة الغش والفساد وسوء الإدارة الجسيم للموارد. وإضافةً إلى نظره بصورة منتظمة فيما إذا كانت سياسات البرنامج الإنمائي تعزز هذه الأهداف، سيواصل مكتب الأخلاقيات التشديد، في سياق تعامله مع وحدات عمل البرنامج الإنمائي ومديريها، على أهمية تعزيز ثقافة 'عدم السكوت عن المخالفات' وتهيئة بيئة عمل خالية من الانتقام.

رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

72 - يرى مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي أن التعاون مع القائمين على وظيفة الأخلاقيات الآخرين عامل تمكين رئيسي له في تنفيذ ولايته. فالتواصل الفعال في هذا الصدد يبسر تبادل أفضل الممارسات، وتوسيع نطاق المبادرات، وتعزيز معايير أخلاقية متسقة ومتوائمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف محفلان رئيسيان لهذه الجهود. وإضافة إلى ذلك وفي ضوء طلب المجلس التنفيذي الوارد في قراره 16/2022 (الفقرة 3)، يواصل مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي تعزيز تعاونه المباشر مع مكنتي الأخلاقيات بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

73 - وفي عام 2022، واصل مكتب الأخلاقيات مشاركته الفاعلة في الاجتماعات الشهرية لفريق الأخلاقيات الذي يتألف من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. وفريق الأخلاقيات، الذي يرأسه مدير مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة، مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات في مجال الأخلاقيات وبالتشاور في المسائل الأخلاقية المعقدة التي تكون لها تداعيات على نطاق المنظومة. كما أن رئيس فريق الأخلاقيات مكلف، علاوة على ذلك، بأن يستعرض بالتشاور مع أعضاء الفريق الآخرين القرارات التي تتخذها فرادى مكاتب الأخلاقيات، بما في ذلك قراراتها التي تفيد بعدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

74 - 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 لتمكين موظفي المنظمات الأخرى أيضاً من حضور الدورات التدريبية ذات الصلة حسب اللزوم. في كانون الأول/ديسمبر 2022، قرر الفريق إنشاء فريق فرعي معني بالاتصال على سبيل التجريب في عام 2023 وذلك لغرض تبادل المعارف وتقاسم أفضل الممارسات في مجالي الاتصال والتواصل لفائدة مكاتبنا.

75 - وإضافة إلى التفاعل مع القائمين بوظيفة الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة من خلال فريق الأخلاقيات، فإن المكتب عضو نشط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وتضم شبكة الأخلاقيات أكثر من 100 من كبار المسؤولين في مجال الأخلاقيات من أكثر من 40 مؤسسة متعددة الأطراف. ويشمل ذلك المنظمات التي تتبع مجلس الرؤساء التنفيذيين، الذي أنشأ بدوره فريقاً مخصصاً داخل الشبكة. ويعمل مدير مكتب الأخلاقيات كمنسق للفريق.

76 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، حضر ممثلو مكتب الأخلاقيات المؤتمر السنوي لشبكة الأخلاقيات الذي استضافته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. وعلاوة على ترؤسه اجتماعاً للفريق التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين، دُعي مدير مكتب الأخلاقيات إلى المشاركة في حلقة نقاش بشأن التحديات الماثلة والنهج المبتكرة في مجال معالجة حالات تضارب المصالح. وقد تفاعل مدير مكتب الأخلاقيات على نطاق واسع مع غيره من القائمين بوظيفة الأخلاقيات، وذلك بصفته منسقا للفريق التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين.

77 - وإضافة إلى التفاعل مع القائمين بوظيفة الأخلاقيات من خلال فريق الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات، التمس مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي الدعم من غيره من القائمين على وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة أثناء قيامه بأنشطته الخاصة. ففي عام 2022، دعا مكتب الأخلاقيات على سبيل المثال مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة إلى مساعدته في تعزيز قدراته باللغة الإسبانية من خلال تقديم عرض تدريبي في مجال الأخلاقيات يتناول الأنشطة السياسية ويُنظم باللغة الإسبانية لفائدة المكتب القطري للبرنامج الإنمائي في غواتيمالا. وقد قام مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي بتقديم منفذي العرض التدريبي، ومن ثم أجاب على الأسئلة باللغة الإنكليزية. وأتاح هذا الدعم القيم الذي قدمه مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة تقديم الخدمات باللغة الإسبانية، ولولاه لما أمكن القيام بذلك إلا عن طريق مقدم خدمات خارجي.

78 - واستجابة أيضا لطلب المجلس التنفيذي الوارد في قراره 16/2022 (الفقرة 3)، تعاون المكتب مع مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تعاونًا مكثفًا خلال عام 2022 دعماً لجهود ذلك المكتب الرامية إلى تعزيز إطاره وممارساته. وإضافة إلى التفاعل المنتظم فيما بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، قدم المكتب إسهامات كبيرة في العملية التي قام بها مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل تنقيح سياسة تلك المنظمة فيما يتعلق بحماية المبلغين عن المخالفات. وإلى جانب تبادل المواد التوجيهية والتدريبية في إطار حملة التواصل والتوعية الوارد ذكرها في الفقرة 29 أعلاه، اجتمع المكتب أيضاً بمكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أثناء البعثة التي أوفدها إلى كوبنهاغن لمواصلة مناقشة ممارساته وتبادل الخبرات واستطلاع الفرص المتاحة لمزيد من التعاون. ويتوقع المكتب أن يواصل العمل مع مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل تعزيز الاتساق والفعالية والكفاءة. وتعتزم مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إطلاق حملة موحدة للتوعية بالأخلاقيات في عام 2023، تتطوي على مبادرات مشتركة يتم تنفيذها لفائدة الموظفين في جميع المنظمات الثلاث.

79 - وإضافة إلى دعم مكاتب الأخلاقيات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة من خلال تبادل الإجراءات والممارسات المتعلقة بالحماية من الانتقام، قدم المكتب في عام 2022 المشورة إلى منسق الأخلاقيات في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا بشأن وضع أول سياسة لتلك المنظمة تتناول الحماية من الانتقام.

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

80 - طلب المجلس التنفيذي إلى مكتب الأخلاقيات، في قراره 24/2011 أن يقدم توصيات إلى الإدارة لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويتحاور مكتب الأخلاقيات بشكل مستمر مع الإدارة فيما يتعلق بالفرص المتاحة في هذا الصدد.

81 - وفيما يتصل بالفترة المشمولة بهذا التقرير، لا يقدم مكتب الأخلاقيات إلى المجلس التنفيذي أي توصيات للإدارة.

سادسا - خاتمة

82 - لقد أحرز مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، منذ إنشائه في عام 2007، تقدماً كبيراً في تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي. والمكتب يدرك أن إحراز تقدم في هذا المجال وبذل جهود فيه يجب أن يكون عملية مستمرة بلا انقطاع. فمركز البرنامج الإنمائي كمؤسسة موثوقة أمرٌ بالغ الأهمية لتنفيذ مهمتها المتمثلة في القضاء على الفقر مع حماية الكوكب في الوقت ذاته. وترتكز تلك الثقة على جملة أمور منها ضمان ثبات البرنامج الإنمائي على التزامه بأعلى معايير الأخلاق والنزاهة. وسوف يواصل مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي دعم البرنامج في مسعاه إلى الوفاء بذلك الالتزام، مستنداً في ذلك إلى ممارساته الوطيدة القائمة ومع تركيز جهوده على التأثير في الثقافة المؤسسية عن طريق زيادة التوعية بالأخلاقيات، ومستفيداً أيضاً بالتعاون الفعال مع غيره من القائمين بوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة.