



World Food Programme  
Programme Alimentaire Mondial  
Programa Mundial de Alimentos  
برنامج الأغذية العالمي

## المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 21-25 يونيو/حزيران 2021

البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2021/4-B

التقارير السنوية

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 7 مايو/أيار 2021

اللغة الأصلية: الإنكليزية

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع البرنامج على الإنترنت (<https://executiveboard.wfp.org>).

## التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2020

### الموجز التنفيذي

يقدم هذا التقرير السنوي إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2021. وكان التقرير قد عُرض مباشرة على المدير التنفيذي بموجب الفقرة 6-2 من تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي". ويعرض التقرير لمحة عامة (بما في ذلك معلومات إحصائية) عن أنشطة مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، تبعا لمجالات العمل الصادر تكليف بها، على النحو التالي:

ألف- المشورة والتوجيه

باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي

جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

هاء- التدريب والتثقيف والتوعية

وإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين باعتباره جهة الاتصال التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) منذ منتصف عام 2018 (القسم الرابع)، وقسما عن الاتساق في الأمم المتحدة (القسم الخامس) يغطي الأنشطة المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها، ويُختتم التقرير بملاحظات متعلقة بعمل المكتب وبشؤون الأخلاقيات داخل البرنامج (القسم السادس).

لإستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة B. Green

رئيسة شؤون الأخلاقيات

ومديرة مكتب الأخلاقيات

هاتف: 066513-2911

## مشروع القرار\*

يحيط المجلس علماً بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2020 (WFP/EB.A/2021/4-B).

### أولاً - المقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، ويقدم تحليلاً وتقييمات مقارنة بالسنوات السابقة والأنشطة ذات الصلة المتوقعة في عام 2021.
- 2- ومكتب الأخلاقيات هو مكتب مستقل رسمي يقدم رئيسه التقارير إلى المدير التنفيذي مباشرة. وتستند جميع أنشطته، في ما تستند إليه، إلى مبادئ السرية والاستقلالية والنزاهة.
- 3- والمكتب مكّأف بمساعدة المدير التنفيذي في رعاية ثقافة الأخلاقيات والمساءلة لتمكين جميع الموظفين من أداء وظائفهم وفقاً لأعلى معايير السلوك والإقدام على الإبلاغ عن المخالفات دون خوف من الانتقام على نحو ما تقتضيه قيم البرنامج المتمثلة في النزاهة، والتعاون، والالتزام، والنزعة الإنسانية والإدماج، والمعايير، والمبادئ التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية (2013)<sup>(1)</sup> ومدونة قواعد السلوك في البرنامج<sup>(2)</sup> والسياسات والممارسات الأخرى.

### ثانياً - الخلفية

- 4- أنشئ مكتب الأخلاقيات في يناير/كانون الثاني 2008 بموجب تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي" بما يتفق مع نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة".
- 5- ويقضي تعميم المدير التنفيذي 2008/002 بأن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً عن عمله إلى المدير التنفيذي ليرفعه بدوره إلى المجلس التنفيذي. وفضلاً عن ذلك، يُطلب من مكتب الأخلاقيات أن يقدم أيضاً مشروع تقرير سنوي عن عمله إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات للتشاور. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الاستعراض لا يُشكّل تأييداً من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات أو من أي عضو من أعضائه لمحتويات هذا التقرير. وأخذت تعقيبات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في الحسبان.

### ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

- 6- سجل مكتب الأخلاقيات 1 177 نشاطاً (الشكل 1) بما في ذلك استشارات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على النحو التالي: المشورة والتوجيه: تم تسجيل 919 مسألة منفصلة؛ البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي (برنامج الكشف السنوي): تم تحديد 97 بلاغاً من البلاغات المقدمة من خلال استبيانات تضارب المصالح باعتبارها تشكل تضارباً محتملاً في المصالح، واستعرضت في إطار المشورة والتوجيه (وحللت بمزيد من التفصيل أدناه)؛ الحماية من الانتقام: تم النظر في ست حالات؛ وضع المعايير والدعوة للسياسات: أجري 97 استعراضاً، وقد تضمن بعضها وثائق متعددة أو جولات عديدة من الاستعراض (باستثناء العمل الذي بدأ بشأن سياسات مكتب الأخلاقيات وممارساته)؛ التدريب والتثقيف والتوعية: نُفذ 48 نشاطاً منفصلاً للتوعية؛ الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة: حضور تسعة اجتماعات/مؤتمرات هاتفية واستعرضت حالة واحدة كرئيس مناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وخلافاً للسنة الماضية، لم يتتبع مكتب الأخلاقيات على نحو منفصل عمليات التواصل مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (الرسائل الإلكترونية، المكالمات/الاجتماعات الإضافية، المساهمة في

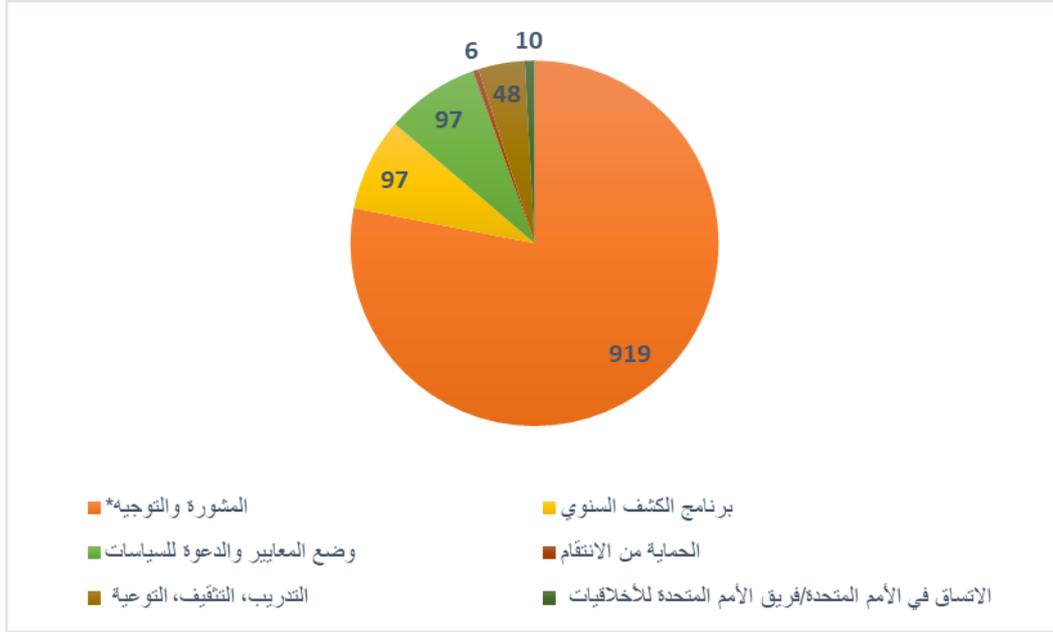
\* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

<sup>(1)</sup> لجنة الخدمة المدنية الدولية، معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية (2013).

<sup>(2)</sup> تعميم المدير التنفيذي OED2014/016، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

التقارير السنوية، وطلبات الاستئناف) لحساب مجموع الأنشطة. وفوق ذلك، كُشِفَ عن 97 هدية بالاستعانة بسجل الهدايا الإلكتروني وسُجِّلَت فيه.

الشكل 1: موجز الأنشطة المسجلة



\* تشمل استشارات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (308) واستُبعدت الاستشارات المتعلقة ببرنامج الكشف السنوي عن المخالفات بوصفها جزءاً من المشورة والتوجيه على النحو المشار إليه بشكل منفصل في برنامج الكشف السنوي كما هو وارد في الشكل 1.

7- ويمثل الشكل 1 عدد الأنشطة المسجلة وليس الوقت الذي أمضاه مكتب الأخلاقيات ولا عدد الأشخاص المتأثرين. ولئن كان تسجيل كل مشاورة أمراً عسيراً (لأن طبيعة بعضها عرضية، أو أُثيرت أثناء البعثات/الاجتماعات الأخرى)، فإنّ هذا العدد يمثل الحجم الغالب من العمل، وإن ظلت بعض الأنشطة الأخرى غير مسجلة أو مغطاة بشكل منفصل في الشكل.

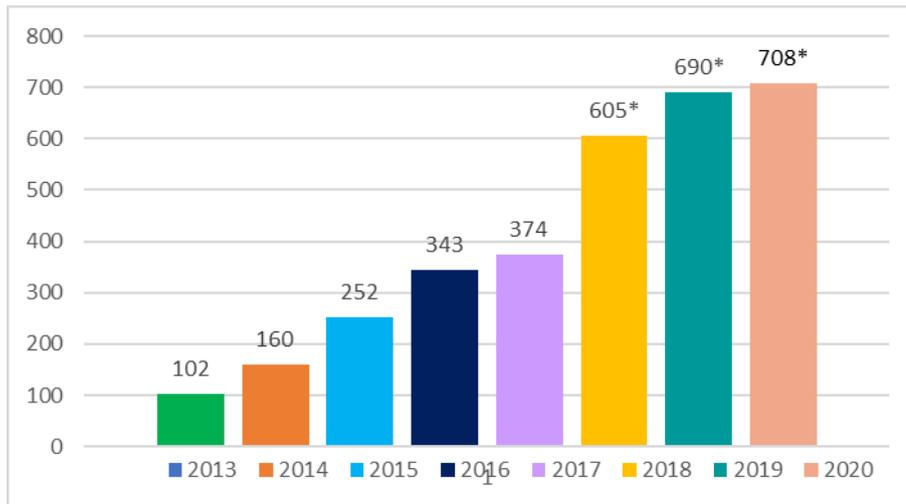
#### ألف- المشورة والتوجيه

8- يُمثّل إسداء المشورة والتوجيه بشكل يحافظ على السرية حجر الزاوية في عمل مكتب الأخلاقيات وهو يُعد فرصة تساعد في منع ارتكاب المخالفات وتُمكن، في الوقت ذاته، من زيادة المعرفة لدى الموظفين حتى يتسنى لهم اتخاذ قرارات والاضطلاع بأعمال أخلاقية. وأياً كانت المسألة المعنية، فيوسع الموظفين أن يعولوا على مشورة مهنية وعملية في التوقيت المناسب من مكتب الأخلاقيات.

9- وعلى نحو ما جاء في التقارير السنوية السابقة، تُعد الزيادة المطردة في الاستشارات نجاحاً لمهنية المكتب ومؤشراً يُعتد به على الثقة التي يحظى بها المكتب وعلى المساهمات الجوهرية لجميع الموظفين، بما في ذلك إسداء المشورة في مسائل الإدارة. وتواصل هذا الاتجاه رغم ظهور جانحة كوفيد-19 المثير للتحديات وعلى نحو لا مثيل له من قبل (انظر الملحق).

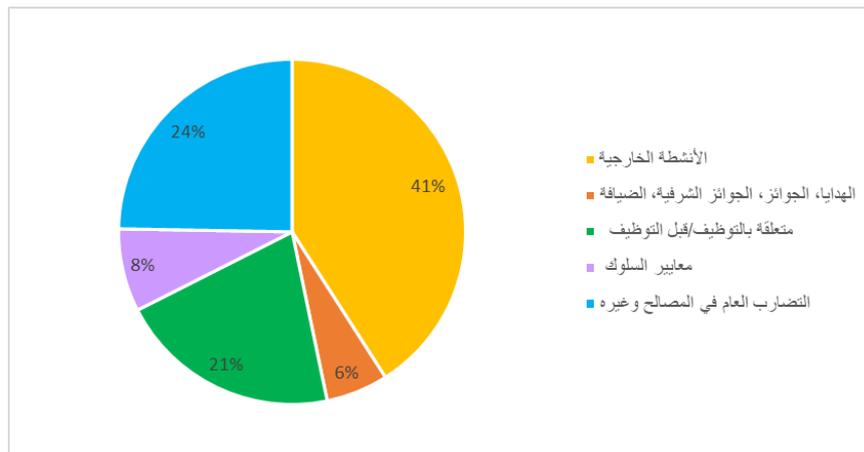
10- واستُعرضت 1 016 مسألة وسُجِّلَت تحت بند المشورة والتوجيه، من بينها 97 مسألة جرى استعراضها لبرنامج الكشف السنوي و308 حالات تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويعني ذلك زيادة بنسبة 19.3 في المائة مقارنة بعام 2019 (851). (انظر القسم بء). وترد في الأشكال 2 و3 و4 الاستشارات المسجلة حسب السنة ومصدر الاستفسار.

الشكل 2: المشورة، 2013-2020\*



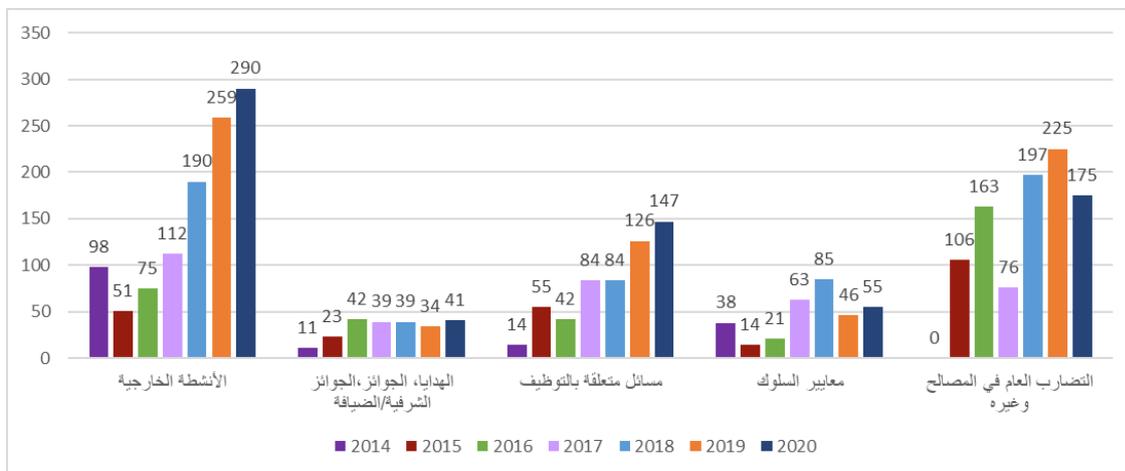
\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الشكل 3: المشورة حسب الفئة\*



\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الشكل 4: المشورة حسب الفئات – مقارنة 2014-2020\*



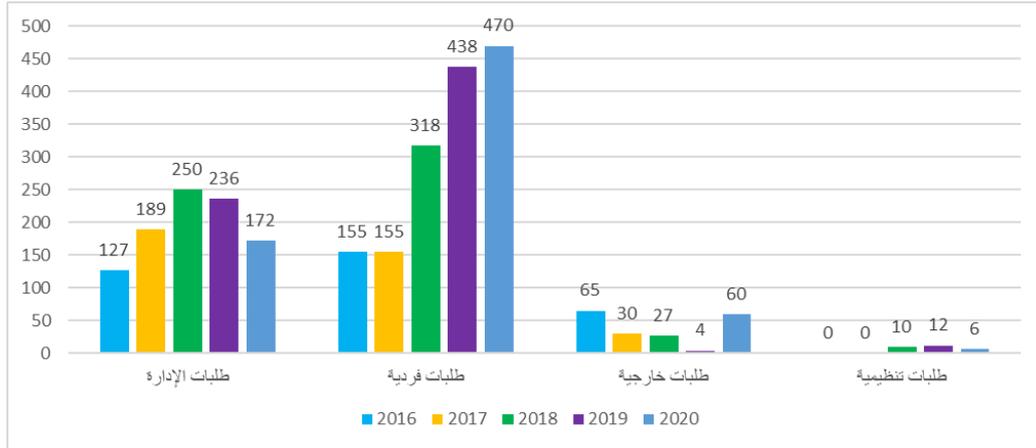
\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

- 11- بينما لاحظ مكتب الأخلاقيات في النصف الأول من عام 2020 انخفاضا في عدد الاستشارات ربما بسبب تدابير احتواء كوفيد-19، ازدادت الاستشارات كثيرا بعد تخفيف القيود ذات الصلة إلى حد ما ومواءمة السلوكيات. فقد سجل المكتب في سبتمبر/أيلول 2020، على سبيل المثال 73 استشارة (انظر الملحق). وكان ذلك أعلى رقم يسجل في شهر واحد في أي سنة.
- 12- ولم تؤثر الجائحة فقط في حجم الاستفسارات التي يتلقاها مكتب الأخلاقيات، بل وفي طبيعتها أيضا، إذ التمس عديد من الموظفين المشورة بشأن إمكانية التطوع في الأنشطة/الكيانات المحلية لمجتمعهم أو المشاركة في أنشطة جمع الأموال نتيجة لجائحة كوفيد-19، وهما مجالان دأب مكتب الأخلاقيات على إسداء المشورة بصددهما. وأسفر الحوار العام، بما في ذلك حملة "حياة السود مهمة"، والأنشطة الأخرى ذات الصلة بمكافحة العنصرية والتمييز بين الأنشطة السياسية والأنشطة المدنية عن استشارات.
- 13- وأبانت المقارنة بين الأرقام الفعلية لعامي 2019 و2020 (الشكل 4) انخفاضا في المسائل المصنفة في فئة "حالات التضارب العام في المصالح وغيرها"، وربما يرجع ذلك الانخفاض إلى تراجع التثقيف والتوعية (على النحو المبين بشكل أوفى أدناه). وعلى النقيض من ذلك، زادت المسائل المصنفة بوصفها "أنشطة خارجية" رغم القيود المفروضة في العالم بأسره أثناء الجائحة (انظر الفقرة 12).
- 14- وطرأت زيادة في المسائل المصنفة على أنها مسائل "متعلقة بالتوظيف" يُرجح أنها تُعزى إلى التغييرات التي حدثت في عمليات العقود وشعبة الموارد البشرية، ومن بينها ازدياد الوعي بتضارب المصالح أثناء عملية التوظيف بفضل التوجيهات التي قدمها مكتب الأخلاقيات إلى شعبة الموارد البشرية وأسفرت عن مزيد من المشاورات بين الشعبة والمكتب.
- 15- وظلت أرقام الاستفسارات بشأن "معايير السلوك" والاستفسارات "المتصلة بالهدايا" مستقرة نسبيا. وعلى غرار السنوات السابقة، بدت المشاورات بشأن التقدير منخفضة بدرجة ملحوظة بالمقارنة مع عدد الموظفين الكلي. ويتوقع أن تتضمن خطة عمل 2021 تنقيح ما تبقى من تعميم المدير التنفيذي 2008/004<sup>(3)</sup> مصحوبا بحملات للتوعية.
- 16- والاستشارات بشأن الهدايا منفصلة عن الكشف عن الهدايا من خلال سجل الهدايا الإلكتروني. وتواصل الكشف عن الهدايا منذ تنفيذه<sup>(4)</sup> وإن كان عدد الهدايا المكشوف عنها من خلال سجل الهدايا يبدو منخفضا بمقدار لا يستهان به مقارنة بعدد الموظفين، ففي عام 2020، بلغت حالات الكشف عن الهدايا من خلال سجل الهدايا 97 حالة.
- 17- ومنذ إنشاء سجل الهدايا، أعرب مكتب الأخلاقيات للإدارة عن مخاوفه بشأن الأداة الإلكترونية من حيث عدم فائدتها في تحقيق الامتثال، وعدم كشفها عن عروض الهدايا، وعدم تمكينها للإدارة من تتبع الهدايا الفعلية. والتمس مكتب الأخلاقيات المساعدة من شعبة التكنولوجيا في عام 2017 لتنقيح الاستمارة الإلكترونية للكشف عن عروض تقديم الهدايا وإتاحة الإبلاغ عنها إلى الإدارة. وتجدر الإشارة إلى أن المكتب يسدي المشورة بشأن مدى ملاءمة تلقي الهدايا وما يتصل بذلك من تضارب في المصالح، ولكن إدارة الهدايا وتنظيمها يخرجان عن نطاق ولايته. ولم تحسم بعد هذه المسألة.

<sup>(3)</sup> تعميم المدير التنفيذي 2008/004، الكشف عن المصالح المالية والأنشطة الخارجية والتكريم والأوسمة، والجمائل، والهدايا، والمكافآت.

<sup>(4)</sup> تعميم المدير التنفيذي 2017/002، OED، الكشف عن الهدايا.

الشكل 5: المشورة حسب مصدر الاستفسارات، 2016-2020 \*



\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين.

18- ويبين الشكل 5 الاستشارات المصنفة تبعاً لما إذا كانت "إدارية" (استفسارات من موظف في البرنامج بصفته الرسمية) و"فردية" (استفسارات ذات طبيعة شخصية غالبية، على عكس العمل الرسمي في البرنامج، مثل الأنشطة الخارجية) و"خارجية" (استفسارات من خارج البرنامج) و"تنظيمية" (استفسارات من البرنامج نفسه من خلال أي شعبة أو وحدة ومن أصحاب المصلحة الخارجيين). وسجلت زيادة كبيرة في الاستشارات "الخارجية" ربما بسبب ازدياد الطلبات المقدمة من خلال الموقع الشبكي الخارجي. بيد أن أغلب هذه الطلبات لا يندرج في نطاق ولاية مكتب الأخلاقيات وأحيلت إلى جهات أخرى حسب الاقتضاء. ويرجع أن الاستفسارات "الإدارية" انخفضت بسبب انعدام عمليات التواصل المباشر مما أدى إلى مشاورات مخصصة. ومن المهم الإشارة إلى أن الاستشارات المصنفة في الفئة "التنظيمية" شملت مشاورات مع أعضاء المجلس التنفيذي، ومنظمات متعددة الأطراف، مثل شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف، ولجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

19- ومكّن تنفيذ نظام إدارة الحالات مكتب الأخلاقيات من الإبلاغ بمزيد من الفعالية والدقة (انظر الملحق) وإجراء تحليل أكثر دقة للاستشارات من زوايا مختلفة – على سبيل المثال، حسب المنطقة أو الموقع، وتحديد المخاطر، والاتجاهات والفرص المتاحة لسد الفجوات/أوجه القصور المعرفية والتخطيط لتدابير الوقاية ومبادرات التوعية وإيلائها الأولوية (على نحو ما هو مبين في الملاحظات).

20- وأخيراً، يواصل مكتب الأخلاقيات استقصاء مدى الرضا عن الاستشارات، ولا سيما من حيث حسن توقيت المشورة ووضوحها وجدواها بشأن المسائل ذات الطابع الرسمي. وبينما ظل عدد الردود التي تلقاها المكتب منخفضاً نسبياً، ظلت الدرجات التصنيفية التي حصل عليها مرضية ومرضية للغاية.

#### باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي (برنامج الكشف السنوي)

21- مكتب الأخلاقيات مكّأف بإدارة برنامج الكشف السنوي<sup>(5)</sup> بغية مساعدة البرنامج في تحديد تضارب المصالح الشخصية وتسجيلها ومعالجتها بغرض التخفيف من تضارب المصالح أو القضاء عليه مراعاة لمصلحة البرنامج على أفضل وجه. ويعبّر هذا البرنامج عن التزام البرنامج بالشفافية وبناء الثقة العامة وهو يقوم مقام أداة للحماية وإدارة المخاطر للموظفين والبرنامج. وهو ليس أداة لاكتشاف التدليس أو الإثراء الشخصي غير المشروع.

22- واستُهلكت عملية برنامج الكشف السنوي الثانية عشرة في 5 مايو/أيار 2020 وحدد لها أجل أقصى أولي قدره ستة أسابيع. وكان هذا الأجل قد طُبّق أصلاً عام 2017 لمراعاة أولوية عمليات البرنامج. وعند حلول الأجل المحدد (12 يونيو/حزيران 2020)، كان معدّل استيفاء عملية الكشف 75 في المائة. وبسبب الظروف الاستثنائية الناشئة عن كوفيد-19، مُدّد هذا الأجل بصورة تزيد

(5) نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. تعميم المدير التنفيذي OED2020/007، تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي.

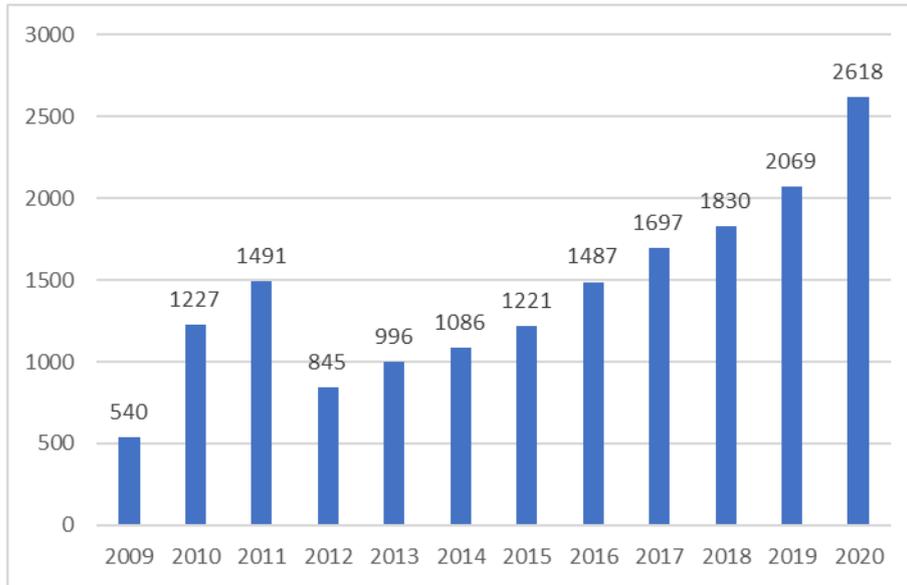
عما شهدته الأعوام السابقة إلى 11 سبتمبر/أيلول 2020. ووصل معدّل الاستيفاء إلى 87 في المائة. وبلغ معدّل الاستيفاء في السنتين 2019 و2018 على التوالي 87 و99 في المائة بحلول الأجل الأقصى الممدد، ليصبح بذلك عام 2019 متسقاً مع عام 2020، ربما بسبب زيادة عدد مستخدمي برنامج الكشف السنوي نتيجة لتوسيع معايير الأهلية بموجب التعميم المنقح<sup>(6)</sup> (انظر الفقرة 29). وبغض النظر عن ذلك، بلغ معدّل الاستيفاء عند نهاية السنة التقويمية 99 في المائة، على غرار عام 2019.

23- وواصل مكتب الأخلاقيات اتباع ممارسة وضعت في عام 2019، فكتّفت تصعيد العملية إلى شعبة الموارد البشرية للمتابعة مع الموظفين غير الممتثلين للموعود النهائي الممدد. وإثر مزيد من التوعية من قبل مكتب الأخلاقيات، رُفعت حالات 46 موظفاً إلى شعبة الموارد البشرية في ديسمبر/كانون الأول 2020 وفق البروتوكولات المتبعة. وفي يناير/كانون الثاني 2021، أُقلّ برنامج الكشف السنوي بنسبة 100 في المائة من الامتثال.

24- ومن بين مجموع عدد الموظفين البالغ 18 994 موظفاً،<sup>(7)</sup> جرى تحديد 2 618 موظفاً للمشاركة في عملية عام 2020. ويُمثّل ذلك 13.7 في المائة من مجموع عدد الموظفين مقابل 26.5 في المائة للموظفين المشاركين في برنامج الكشف السنوي عام 2019 (الشكل 6).

### الشكل 6: البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي

#### الموظفون المحددون للمشاركة، 2009-2020



25- وتعزى الزيادة الملموسة في مجموع المشاركين في برنامج الكشف السنوي إلى توسيع نطاق معايير الأهلية بموجب التعميم المنقح OED2020/007 الذي نُفذ في عام 2020. وبالنظر إلى أنّ برنامج الكشف السنوي يتضمن تعهداً إلزامياً بمدونة قواعد السلوك في البرنامج، فقد قرأ أكثر من 2 500 موظف، بمن فيهم كبار موظفي البرنامج، مدونة قواعد السلوك وصادقوا على الامتثال لها.

26- ومن خلال عملية كثيفة العمالة، استُهلّت بيانات مستمدة من شعبة الموارد البشرية، جمّع مكتب الأخلاقيات ورزّع قوائم منفصلة بالمشاركين المؤهلين للاستعراض من جانب الإدارة. وكانت مساهمات الإدارة (وما زالت) أساسية لتحديد المشاركين المناسبين وفق المعايير الواردة في التعميم. وقد اضطلعت الإدارة بهذه المسؤولية على ما يبدو عن حسن نية وفي الوقت المحدد في الغالب الأعم.

<sup>(6)</sup> تعميم المدير التنفيذي OED2020/007، الفقرة 3-ب).

<sup>(7)</sup> عدد الموظفين الإجمالي في 30 أبريل/نيسان 2020.

27- ومن بين الموظفين المحددين للمشاركة والبالغ عددهم 2 618 موظفاً، أعفي 56 منهم أساساً بسبب انتهاء خدمتهم، بما في ذلك التقاعد والإجازات الممتدة. ونتيجة لذلك، استوفى 2 562 موظفاً برنامج الكشف السنوي. وأشار مكتب الأخلاقيات إلى 97 من مجموع الإقرارات باعتبارها تشكل تضارباً محتملاً في المصالح، وقام باستعراضها (مصنفة على أنها 61 نشاطاً خارجياً و3 هدايا و33 تضارباً من نوع آخر). وأشار المكتب إلى أربعة إضافية، ولكنها لم تخضع للاستعراض لأن المشاركين المعنيين لم يقدموا المعلومات الإضافية التي طُلبت منهم. وصُعدت هذه الإقرارات في نهاية المطاف إلى شعبة الموارد البشرية بالإضافة إلى التصعيد الوارد في الفقرة 23. ولم تتطلب بعض الإقرارات إصدار استشارات لأنها لم تكن تتضمن على سبيل المثال أي اختلاف جوهري عن الإقرارات السابقة. وبناءً على ذلك، قدم مكتب الأخلاقيات 24 استشارة مكتوبة (11 عن أنشطة خارجية و13 عن تضارب مصالح من نوع آخر). وكان عدد الاستعراضات مستقراً قياساً إلى عام 2019 رغم زيادة أعداد المشاركين.

28- ورغم أن مكتب الأخلاقيات اعتمد نهج التحسين المستمر مستعيناً في ذلك بالتكنولوجيات الجديدة لتحقيق الفعالية، ظل برنامج الكشف السنوي ينطوي على مكون إداري كبير يشمل عدداً هائلاً من الرسائل الإلكترونية لتحقيق الامتثال التام.

29- وكما ذكر أعلاه، أسفر تعميم المدير التنفيذي OED2020/007<sup>(8)</sup> عن استبيان موحد لا يتضمن بياناً منفصلاً للكشف المالي. وأستند هذا التغيير على التجارب وعلى تقييم خارجي. وأدى الاستبيان الموحد، ضمن جملة أمور، إلى استبعاد المعلومات المالية غير الضرورية لتحقيق الهدف ويسر مشاركة الموظفين (وبسببها). وكان الغرض أيضاً من هذه التغييرات هو تقليل المخاطر على الخصوصية والأمن، ولا سيما على المعلومات ذات الطابع المالي.

30- وبناءً على ما طرح من مسائل مثيرة للقلق أثناء المراجعة الخارجية لعام 2019 بشأن التدليس والفساد،<sup>(9)</sup> أوصى مكتب الأخلاقيات بأن يصبح برنامج الكشف السنوي برتمه "برنامجاً داخلياً". وقدمت هذه التوصية إلى الإدارة من خلال خطة مكتب الأخلاقيات المقترحة للموارد.

31- وفي هذا الصدد، واصل مكتب الأخلاقيات معالجة "الجانب الخلفي" من قاعدة البيانات، مما سيمكنه من النفاذ المباشر إلى بياناته وإعداد تقاريره وإجراء التحليلات المعنية لاكتشاف الاتجاهات وتحديد المخاطر. وعندما بدأ مكتب الأخلاقيات العمل في "الجانب الخلفي" في مايو/أيار 2018، برزت صعوبات تقنية لم تتمكن شعبة التكنولوجيا من تذليلها. ورغم أن قاعدة البيانات نُفذت في عام 2019، ترى شعبة التكنولوجيا أنها باتت الآن غير مواكبة لآخر التطورات، مما أدى إلى زيادة غير متوقعة وملموسة في التكاليف. وسيواصل العمل في قاعدة البيانات في عام 2021.

### جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

32- يتمثل الهدف الأساسي من سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في ضمان قدرة الموظفين على الإبلاغ عما يدعى ارتكابه من مخالفات وسوء السلوك دون خشية التعرض للانتقام.<sup>(10)</sup>

33- وبموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، يضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية إجراء استعراض للشكاوى لتحديد إن كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة وإن ثبتت صحتها، تحال المسألة عندها إلى مكتب التنقيش والتحقيق ليحقق فيها. ويجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي باتخاذ تدابير حامية مؤقتة لحماية الشاكي (أو الموظف المتضرر) قبل استعراض الواجهة أو أثناءه.

34- وبحثت 6 من قضايا الحماية من الانتقام، منها قضية مستمرة من عام 2019 وخمس قضايا جديدة. وأغلقت اثنتان من القضايا الجديدة لعام 2020 لعدم جاهة الدعوى. وبقيت ثلاث من قضايا عام 2020 الجديدة مفتوحة في عام 2021. وفوق ذلك،

<sup>(8)</sup> يعدل تعميم المدير التنفيذي OED2020/007 الفقرات 1-3، وينسخ الفقرات 5-13 و25-27 من تعميم المدير التنفيذي ED2008/004.

<sup>(9)</sup> تقرير مراجع الحسابات الخارجي عن منع التدليس واكتشافه والتصدي له، WFP/EB.A/2019/6-F/1، 8 مايو/أيار 2019.

<sup>(10)</sup> تعميم المدير التنفيذي ED2020/022؛ سياسة الحماية من الانتقام (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات).

استؤنفت قضية واحدة من القضايا الست وأعاد مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات النظر فيها بصفته رئيساً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ولكن لم تثبت وجاهتها.

35- ومكتب الأخلاقيات مسؤول أيضاً عن إساءة المشورة والتوجيه بشأن مسائل حماية المبلغين عن المخالفات. وفي عام 2020، قدم المكتب ثلاث استشارات ويبدو ذلك أقل بكثير مما أُثير من مخاوف من الانتقام في إطار الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2018 واستقصاء مكان العمل الآمن والمتناغم لعام 2019 (المسمى فيما يلي استقصاء مكان العمل).<sup>(11)</sup> وفي هذا السياق، أجرى مكتب الأخلاقيات تحليلاً شاملاً للردود على أسئلة الانتقام في استقصاء مكان العمل لطرح توصيات لاتخاذ تدابير في عام 2021.

36- وعلى غرار ما كان متوقفاً في التقارير السنوية السابقة، واصل مكتب الأخلاقيات العمل على تحديث سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، التي صدرت أصلاً في عام 2008، بغية تجسيد الممارسات ذات الصلة والدروس المستخلصة ومراعاة الاستعراضات الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة الذي اضطلعت به وحدة التفتيش المشتركة<sup>(12)</sup> في عام 2018. وفي أعقاب تحليل مستفيض وعملية تشاورية قوية ومطولة، صدرت السياسة المحدثة لحماية المبلغين عن المخالفات في ديسمبر/كانون الأول 2020. وتتسم هذه السياسة بأنها: (1) توسع نطاق الأنشطة المحمية المتعلقة بالإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات المراجعة والتحقيقات المرخصة حسب الأصول لتشمل الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات المراجعة والتفتيش والتحقيقات المأذون بها والاستعراضات والتقييمات الاستباقية للنزاهة؛ (2) تعزز توقيت التماس تدابير الحماية واتخاذها بما يشمل الحالات التي يمكن أن تتطوي تحديداً على خطر التعرض للانتقام؛ (3) تغطي بشكل أوضح "حقوق الاستئناف" والظروف التي يرى فيها مدير مكتب الأخلاقيات وجود تضارب في المصالح في قيام المكتب باستعراض الواجهة؛ (4) توضح بوجه عام الأدوار والمسؤوليات للحفاظ على مكان عمل متحرر من أي شكل من أشكال الانتقام.

37- وفي هذا الصدد، وضع مكتب الأخلاقيات إجراءات تشغيلية رسمية موحدة حيال طلبات الحماية من الانتقام ونقح الاستمارة المستعملة لتيسير استعراض الواجهة وأعد أدوات للتوعية تستهدف جهات مختلفة (من بينها الشعب/المكاتب المكلفة) سعياً لإطلاق حملة توعية بموضوع السياسة المنقحة في عام 2021.

38- وأخيراً، أوصى مكتب الأخلاقيات، مستنيراً بالتعليقات التي أبداه اتحاد موظفي الخدمات العامة على مشروع سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، المدير التنفيذي بتنقيح تعميم المدير التنفيذي بشأن الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز<sup>(13)</sup> بحيث يشمل على نحو أبين أفعال الانتقام التي لا تشملها سياسة حماية المبلغين عن المخالفات التي تغطي أفعال الانتقام التي تُعد ذات طابع صرف يخص "المبلغ عن المخالفات".

#### دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

39- يتطلب تعزيز ثقافة مؤسسية للأخلاقيات والمساءلة بذل جهود دؤوبة ومتسقة في مجال الدعوة. وبغية تضمين الاعتبارات الأخلاقية مؤسسياً، ثابر المكتب على الإدلاء بدلوه في المعايير والسياسات والممارسات والعمليات القائمة وتقديم توصيات لوضع معايير وسياسات وممارسات جديدة ومنقحة. وجاءت التعليقات إيجابية ومستحسنة.

40- وسجل مكتب الأخلاقيات طلبات لتقديم مدخلات في 105 سياسات/معايير منفصلة (تم تلقي 37 منها كجزء من دوره في لجنة الرقابة والسياسات و68 بصفته مكتب الأخلاقيات) في أشكال متنوعة – تعميمات، وسياسات، وتوجيهات، ووثائق أخرى – وفي طائفة من الموضوعات. فعلى سبيل المثال، شارك مكتب الأخلاقيات في عدة مشاورات تناولت تنفيذ خطة العمل الشاملة ومشروع سياسة شؤون العاملين وإطار القيادة المحدث المقترح وكان عضواً نشيطاً في فريق العمل لتنقيح سياسة الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز وكلها مجالات يراها مكتب الأخلاقيات عناصر تدعم التحول

<sup>(11)</sup> التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2019، WFP/EB.A/2020/14-B، 12 يونيو/حزيران 2020.

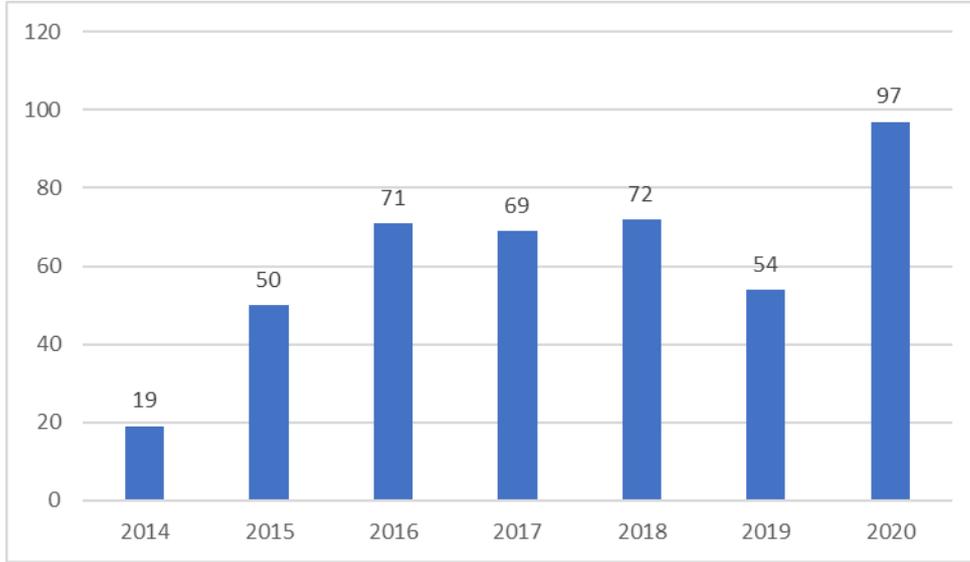
<sup>(12)</sup> وحدة التفتيش المشتركة، استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، 2018، التوصيات 1، و2، و3، و6، و7، و8.

<sup>(13)</sup> تعميم المدير التنفيذي ED2018/007 بشأن سياسة مكافحة المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز.

الثقافي الإيجابي. واستُشير مكتب الأخلاقيات أيضا بصدد سياسة مكافحة التدليس والفساد المجددة ومشروع المبادئ التوجيهية للتحقيق.

41- واستعرض مكتب الأخلاقيات 97 طلبا من الحالات الطلبات المسجلة وعددها 105 طلبات (الشكل 7).

الشكل 7: الاستعراضات المسجلة للسياسات والمعايير، 2014-2020



42- والجدير بالذكر أن مكتب الأخلاقيات رد على الاستقصاء بشأن استعراض الوضع الحالي لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة وشارك في مقابلة أجرتها وحدة التفتيش المشتركة. وأجريت أيضا مقابلة مع مكتب الأخلاقيات في إطار تقييم نضج النزاهة والأخلاقيات في البرنامج الذي أجراه مكتب المراجعة الداخلية. ويتوقع أن يصدر كلا التقريرين في عام 2021 وسيستعرضهما مكتب الأخلاقيات وينظر فيهما بدقة. ويُسترشد بالتقرير الأول في تحديث التعميم ED2008/002.<sup>(14)</sup>

43- وكما كان متوقعا في التقرير السنوي لعام 2019، أنشأ مكتب الأخلاقيات استمارة كشف وما يناظرها من توجيه بشأن التحري عن تضارب المصالح قبل التوظيف. ويستجيب ذلك لتوصية أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2017<sup>(15)</sup> تدعو إلى وضع تدابير لاستبانة أي تضارب مصالح فعلي أو متصور أو محتمل وتلافي ذلك والتخفيف منه بشكل فعال وحسن التوقيت أثناء مرحلة ما قبل التعيين على نحو يتيح للإدارة والمرشح اتخاذ قرارات مستنيرة. وأنشئت هذه المواد ليستخدمها ممارسو شعبة الموارد البشرية في منتصف أبريل/نيسان 2019 وشرعت شعبة الموارد البشرية في استخدامها على سبيل التجربة في عام 2020 وجرى تكييفها تبعا لذلك. ويُعززم أن تضع شعبة الموارد البشرية في عام 2021 جدولاً زمنياً لسلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية يعقدها مكتب الأخلاقيات لتتقيد شعبة الموارد البشرية.

44- وكجزء من تحديث التعميم ED2008/004 وتماشيا مع التوصية التي أصدرها مكتب المراجعة الداخلية، اقترح مكتب الأخلاقيات تعريفا لتضارب المصالح التنظيمية، استنادا إلى بحوث الأمم المتحدة، والمشاورات، والخبرات ذات الصلة. وفي الوقت نفسه، قدّم مكتب الأخلاقيات "مذكرة توجيهية بشأن تضارب المصالح التنظيمية" ركزت على العلاقات مع الشركاء من القطاع الخاص وقدم توصيات بإدماج اعتبارات تضارب المصالح التنظيمية في إجراءات فحص الشركاء من القطاع الخاص كجزء من العناية الواجبة التي يضطلع بها مكتب الشؤون القانونية وكجزء من لجنة العناية الواجبة ويشمل ذلك خيارات مقدمة للإدارة لتتنظر فيها في معالجة تضارب المصالح التنظيمية ووضع معايير أخلاقية دنيا للشركاء من القطاع الخاص.

(14) تعميم المدير التنفيذي ED2008/002، إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي.

(15) وحدة التفتيش المشتركة، استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة، 2017، JIU/REP/2017/9.

45- وبشأن تضارب المصالح التنظيمية وسعيًا لتنفيذ توصية أخرى من وحدة التفتيش المشتركة،<sup>(16)</sup> استهل مكتب الأخلاقيات عملية لتحديد أكثر حالات تضارب المصالح التنظيمية شيوعاً وفهم المخاطر داخل البرنامج ووضع توصيات كلما كان ذلك ضرورياً وعملياً وإعداد أدوات بشكل مباشر للحد من المخاطر أو تخفيف حدتها، عند الاقتضاء. وعمل مكتب الأخلاقيات (ولا يزال يعمل) في تعاون وثيق مع شعبة إدارة المخاطر المؤسسية من أجل دمج النتائج بسلاسة وبفعالية في جهود تحديد المخاطر الحالية والمستقبلية والحد منها.

46- وعلى نحو ما أوصى به الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز، استهل مكتب الأخلاقيات استعراضاً لمدونة قواعد السلوك في البرنامج. ولكي تكون هذه العملية شاملة وتشاركية، أنشأ فريقاً عاملاً مع أصحاب المصلحة المعنيين الذين يمثلون أعضاء اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب، وشعبة إدارة المخاطر المؤسسية، ومكتب مساعد المدير التنفيذي لإدارة ثقافة مكان العمل. وأسفر المشروع الذي أعده الفريق العامل عن تعقيبات مستفيضة نوعاً ما من اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب أدت إلى تنقيحات واسعة للغاية. وتلى ذلك عمل إضافي تناول مدونة قواعد السلوك المنقحة. ويتوقع إصدار مدونة قواعد السلوك والتعميم المنقحين<sup>(17)</sup> في عام 2021.

47- وأخيراً، وعلى نحو ما كان متوقعاً في تقرير العام الماضي، اختتم مكتب الأخلاقيات عمله بصفته رئيساً مشاركاً للفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وقاد حلقتي عمل ركزتاً على التحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بغية وضع توصيات تُقدم إلى الإدارة. وعُدت التوصيات جزءاً من تطوير خطط عمل الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وأنشطتها.

#### هاء- التدريب والتثقيف والتوعية

48- يتعين في أي منظمة أن يكون الموظفون على علم بتوقعات السلوك لكي يتسنى لهم الالتزام بها. وفي البرنامج، تستدعي السياقات العالية المخاطر والقوة العاملة فيه المتنوعة والمتعددة الثقافات في هياكل لامركزية اتخاذ تدابير مدروسة ومناسبة لبناء المعارف واكتساب المهارات التي لا غنى عنها للموظفين لكي يفهموا قيم المنظمة ومعاييرها ومبادئها ويلتزموا بها. وتتسم مبادرات التوعية والوعي والتثقيف على اختلاف أشكالها ومحافلها أهمية حاسمة لتعزيز المعرفة، ومن ثمّ الالتزام.

49- وتمثل حملات التواصل الداخلي مكوناً رئيسياً من عمل مكتب الأخلاقيات وهي ركيزة من ركائز ثقافة الأخلاقيات و"التحدث/الإصغاء" على نطاق المنظمة. وفي هذا المنحى، أطلق مكتب الأخلاقيات ما أصبح حملة سنوية في نهاية السنة لإذكاء الوعي وتركز على السياسات والممارسات بشأن الهدايا. وتضمنت هذه الحملة عينة من الاتصالات موجهة للمديرين القطريين/مديري الشعب/مكاتب الاتصال للشركاء المحليين، ورسالة إلكترونية موجهة إلى جميع الموظفين من مديرة مكتب الأخلاقيات وأكثر من 3 000 رسالة إلكترونية أرسلها مكتب الأخلاقيات وشعبة عمليات سلسلة الإمداد بصورة مشتركة للشركاء في الأعمال على نطاق العالم تدار مباشرة عبر الشعبة في المقر وإلى الشركاء المحليين في المقر. والقصد من هذه الحملة التي تركز على الداخل والخارج التثبت من فهم الموظفين مسؤولياتهم ومن فهم الشركاء في الأعمال توقعات البرنامج منهم بشأن الهدايا. وهذه هي السنة السادسة لهذه المبادرة التي من المقرر استمرارها في عام 2021.

50- وعلى نحو ما جاء في التقارير السنوية السابقة، لا يوجد لدى مكتب الأخلاقيات بيانات تجريبية عن مدى تنفيذ حملات ومواد التوعية على مختلف المستويات كجزء من الحملات التي شملت البرنامج بأسره. ورغم أنّ البرنامج لم يحقق مستوى الحملات المحقق في عام 2018، فإن مكتب الأخلاقيات ظل يتلقى تعقيبات إيجابية من الموظفين والمديرين القطريين والشركاء، وهو ما يدل على مستوى ما من الفعالية والنجاح في حملات التوعية التي أجراها مكتب الأخلاقيات في عام 2020.

51- وفي هذا الصدد، مكّنت قاعدة بيانات نظام إدارة الحالات المنفذة في الأونة الأخيرة (الفقرة 19) مكتب الأخلاقيات من استخلاص البيانات وتنفيذ نهج معزز قائم على الأدلة لتخطيط عمله في التوعية (والأنشطة في مجالات ولايته الأخرى)، ويشمل ذلك

(16) المرجع السابق.

(17) تعميم المدير التنفيذي OED2014/016.

حملات التوعية الموجهة وإعداد مواد محددة الغرض والسعي لإيجاد مزيد من نقاط الدخول المنتظمة للتعقيبات. واستُخدمت هذه المعلومات في صياغة خطة عمل التنقيف والتوعية لعام 2021 وسواها من أنشطة التوعية.

52- وطوال العام، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم مزيد من دورات التدريب التقليدية. ووضعت دورات تعلّم إلكتروني إلزامية في مجال الأخلاقيات استجابة لتوصية جاءت من استعراض لنظام العدالة الداخلية جرى في عام 2014، وقدمت هذه الدورات في ثلاث وحدات في ديسمبر/كانون الأول من الأعوام 2016 و2017 و2018، على الترتيب. ولغرض الامتثال، وعملا بتوصية مكتب الأخلاقيات، أُتيحَت دورات التعلّم الإلكتروني في مجال الأخلاقيات باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والعربية وشكلت جزءا من تقييمات الأداء والكفاءة الشخصية لجميع الموظفين وعملية اختبار الموظفين المعنيين. وحتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، استوفى 95 و94 و93 في المائة من مجموع الموظفين البالغ 19 954<sup>(18)</sup> موظفا الوحدات الأولى والثانية والثالثة، على الترتيب. وحظيت الوحدات بتعقيبات إيجابية. وبالنظر إلى عدم استقرار عدد الموظفين، ولأن فئات المشاركين تشمل جميع الموظفين بمن فيهم الموظفون المعينون بعقود "على أساس فترة الاستخدام الفعلي"، يرى مكتب الأخلاقيات أنّ نسبة استيفاء قدرها 90 في المائة لهذه الوحدات في أي وقت معقولة وملائمة. ويُعترزم تجديد هذه الوحدات في السنوات المقبلة.

53- وفضلا عن الدورات الشبكية، مثّلت مبادرات التدريب الشخصي وسيلة ناجعة لترسيخ فهم الأخلاقيات ودور مكتب الأخلاقيات، وبوجه أخص وظيفته الاستشارية ورعاية ثقافة الأخلاقيات والترويج لأعلى المستويات من النزاهة وقيم البرنامج. ولئن كانت الجائحة قد أثرت في قدرة مكتب الأخلاقيات على تقديم جلسات التدريب/الإحاطة وجها لوجه، فإن المكتب استطاع، عبر التوسع في استخدام منصات التواصل عبر الفيديو وتعزيز استخدام الأدوات الشبكية المتاحة، أن يظل منخرطا وان يقوم بإذكاء الوعي بالأخلاقيات باستخدام الدورات والعروض الشبكية التي شملت 512 موظفا بشكل مباشر.

54- ومن أمثلة التوعية الموجهة الجديرة بالذكر دورة التدريب القوية التي استُحدثت لدعم شريك في شراء الأغذية وركزت على الأخلاقيات وتوقعات السلوك، ومن بينها تضارب المصالح وسواها من مسائل الأخلاقيات ذات الصلة في مجال شراء الأغذية.

55- وفي هذا الصدد، أنشأ مكتب الأخلاقيات إطارا عاما معززا لتوقعات السلوك موجها إلى أطراف ثالثة (الموردون/البائعون/الشركاء/الشركاء في الأعمال). ويتوقع أن توزع هذه الأداة لأصحاب المصلحة الداخليين المعنيين لتعميمها على الشركاء الخارجيين المناسبين.

56- وواصل مكتب الأخلاقيات، عن طريق الوسائل الشبكية، تقديم الإحاطة التمهيدية الخاصة بالأخلاقيات في المقر التي كانت (ولا تزال) إلزامية (وإن لم يتحقق بعد الالتزام بنسبة 100 في المائة) للموظفين الجدد في المقر (سواء الجدد تماما أو المعاد تكليفهم). وعلى المنوال نفسه، ظلت مديرة مكتب الأخلاقيات تقدم جلسات توجيهية لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد وتقريراً فصليا إلى المجلس التنفيذي ولجنة مراجعة الحسابات.

57- وشارك مكتب الأخلاقيات في المؤتمرات المنتظمة عن بعد لمستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام/سفراء الأخلاقيات<sup>(19)</sup> وأطلع 112 مستشارا لمكان العمل الجدير بالاحترام/سفيرا للأخلاقيات على الموضوعات الأخلاقية ذات الصلة، مثل الأنشطة الخارجية المرتبطة بكوفيد-19 (مثل التطوع وجمع الأموال، وما شابه ذلك). وعلاوة على ذلك، شارك مكتب الأخلاقيات في ثلاث دورات تدريبية افتراضية دُرّب فيها 52 من مستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام/سفراء الأخلاقيات الجدد على كيفية الاضطلاع بدور سفير الأخلاقيات. وشمل ذلك مستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام/سفراء الأخلاقيات الجدد المعينون في المقر. والجدير بالذكر أنّ مكتب الأخلاقيات يدعو منذ عدة سنوات إلى طريقة للتحقق من أي تضارب في المصالح يتعلق بمستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام/سفراء الأخلاقيات. وبموافقة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، أُعدت استمارة وبدأ استخدامها في عام 2020 وسيستمر استخدامها لمستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام/سفراء الأخلاقيات الجدد.

(18) مجموع عدد موظفي البرنامج العاملين في 31 ديسمبر/كانون الأول 2020.

(19) مستشارو مكان العمل الجدير بالاحترام موظفون يعملون، بالتنسيق مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، على التركيز على منع المنازعات في مكان العمل على المستوى الميداني أو الحد منها. ومنذ عام 2012، عُيّن مستشارو مكان العمل الجدير بالاحترام "سفراء للأخلاقيات". وهم بهذه الصفة قادرين على التوعية بالأخلاقيات ومعايير السلوك.

- 58- وظل مكتب الأخلاقيات عاكفا على إعداد معلومات الأخلاقيات والمواد التوجيهية وبثها. واغتتم المكتب فرصة الحد من السفر، فحدّث المواد واستحدثت مواد جديدة لِيُستعان بها في تعريف الموظفين بالأخلاقيات في البرنامج وبدور مكتب الأخلاقيات، من بينها كتيب "الأخلاقيات في البرنامج" على سبيل المثال لا الحصر.
- 59- وعلى نحو ما جاء في التقارير السنوية السابقة، بذل مكتب الأخلاقيات جهودا دؤوبة، من بينها موارد مكرسة، لتحديث الصفحة الشبكية الخارجية بشأن معايير السلوك الأخلاقية والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لتعبر بقدر أكبر من الدقة عن التزام البرنامج في هذه المجالات. وبعد مواجهة بعض التحديات في السنوات الماضية، جُددت، بدعم من رئيس الديوان، الصفحة الشبكية الخارجية بشأن ثقافة الأخلاقيات وأنشئت صفحة شبكية خارجية للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وحدّث مكتب الأخلاقيات أيضا صفحات الأخلاقيات واستحدثت صفحات جديدة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على موقع WFPgo.
- 60- ويتناول مكتب الأخلاقيات، كلما أمكن، تعزيز بناء المعرفة واكتساب المهارات بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك بتعميم الأخلاقيات في المبادرات القائمة والجديدة التي تضطلع بها جهات أخرى دون تخصيص. ورغم التواصل المباشر، لم يتحقق إدماج الأخلاقيات في مبادرتي "القوة في أعلى الهرم" و"النموذج في الوسط" اللتين تضطلع بهما شعب أخرى. بيد أن مكتب الأخلاقيات يثابر على ترويج الأخلاقيات ومعايير السلوك في التدريب على مبادرة "ارفع صوتك" في البرنامج التوجيهي للمديرين القطريين/نواب المديرين القطريين وبرنامج "المديرين المتوسطين" للتعلم وإطار القيادة وغير ذلك من المبادرات والاتصالات كجزء من الثقافة والأعمال الأخرى. وبظل مكتب الأخلاقيات على استعداد للعمل جنبا إلى جنب مع شعب مثل شعبة الموارد البشرية في مجالات الاهتمام المشترك. وفي المقابل، أحرز مكتب الأخلاقيات نجاحا باهرا في إدماج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالشراكة مع المعنيين من أصحاب المصلحة الداخليين ومسارات العمل.

#### رابعاً- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- 61- استمر مكتب الأخلاقيات في التصدي بطريقة شاملة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والوقاية منهما، مركزا داخليا وخارجيا على إحداث تأثير على مستوى الميدان ولدى مَن يقدم إليهم البرنامج خدماته في نهاية المطاف. وشمل ذلك عملا مستقيضا مع المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وزيادة التعاون والتنسيق على مستوى الأمم المتحدة والمستوى المشترك بين الوكالات. وتكيف مكتب الأخلاقيات (بصفته المنسق التنظيمي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين) سريعا حتى يتمكن من الاستمرار في تقديم الدعم والتصدي الفعال للتحديات غير المسبوقة التي أثارها كوفيد-19.
- 62- واستنادا إلى شبكة تضم أكثر من 300 منسقا للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (في كل مكتب قطري ومكتب إقليمي)، أجرى مكتب الأخلاقيات دورات تدريبية شبكية لمنسقي الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع المكاتب الإقليمية السنة بالتعاون مع وحدة الشراكات مع المنظمات غير الحكومية ومكتب التفتيش والتحقيق ومشاركة قرابة 60 مكتبا قطريا.
- 63- وبشترط على جميع منسقي الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين منذ عام 2019 إتمام دورة تدريبية شبكية صُممت خصيصا لدعمهم في الاضطلاع بمسؤولياتهم. وتتضمن الدورة أدوات يمكن تنزيلها من الإنترنت وموارد تدريب جاهزة للاستخدام لتيسير تنفيذ مبادرات الوعي والتوعية على المستوى المحلي. والدورة متاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية. وفي عام 2020، ظل مكتب الأخلاقيات يتلقى تعقيبات إيجابية عن الدورة وشرع في تحديثها حتى تبقى مفيدة باستمرار. ويتوقع إعادة إطلاقها في عام 2021.
- 64- وعزز مكتب الأخلاقيات على مدار السنة التنسيق والتوعية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال الانخراط النشط والاستباقي مع منسقي الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وجميع الموظفين. وشمل ذلك تقديم الدعم الفوري في مسائل الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال دورات التوعية والتأهيل للمنسقين الجدد وعمليات تواصل منظم والرد على الاستفسارات من المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية. وما فتئ عدد استشارات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين يزداد فبلغ 308 استشارات في عام 2020 مقابل 161 استشارة في عام 2019. وتُعد هذه الزيادة مؤشرا

ونتيجة إيجابيين للتوعية الاستباقية التي يقوم بها مكتب الأخلاقيات وعلى القدرة على الاستجابة/الأداء على النحو المناسب دون إبطاء.

65- وللمضي قدما في تنفيذ الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومنعها على المستوى الميداني، اتخذت عدة مبادرات، من بينها مشروع "الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الخطوط الأمامية" الذي يستهدف تزويد الموظفين، ومن بينهم العاملون في الخطوط الأمامية مثل السائقين والموظفين غير موظفي البرنامج كالمتعاقدين (ومن بينهم مقدمو الخدمات المالية) وصغار الشركاء من المنظمات غير الحكومية، الذين كثيرا ما يُغفل عنهم بالمعارف والمهارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال حزم التوعية المتعددة اللغات. ومن المتوقع إطلاق هذا المشروع في عام 2021 وتقاسمه مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والأمم المتحدة والشركاء من المنظمات غير الحكومية للاستفادة منه على المستوى العالمي المشترك بين الوكالات.

66- وبالإضافة إلى تزويد موظفي البرنامج بالقدرة والنظر إلى أن موظفي الشركاء المتعاونين يتواصلون مباشرة مع المجتمعات المحلية المستفيدة، ينبغي أن يكون لدى الشركاء المتعاونين حد أدنى من المعايير والآليات لتحديد الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ومنعهما. وفي هذا الصدد، ركز مكتب الأخلاقيات على تعزيز المعرفة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وفهم توقعات السلوك مع القيام في الوقت ذاته بتحديث وتعزيز بنود الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الاتفاقات الميدانية. ويتوقع أن يقترح مكتب الأخلاقيات توقعات السلوك في الاتفاقات الميدانية وأن يستحدث توجيهات بشأن توقعات السلوك على النحو المشار إليه أعلاه.

67- وللمضي قدما في تزويد الشركاء (ولا سيما الصغار منهم) والموظفين الميدانيين، اتخذ مكتب الأخلاقيات مبادرة أخرى هي "حزمة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين" التي تشمل على أدوات توعية تفاعلية يمكن استخدامها بغض النظر عن الخلفية التقنية. وهذا يعني أن موظفي البرنامج الذين يؤدون دورا قياديا في التواصل بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين لن يكون عليهم إعداد موادهم بأنفسهم وأن بوسع من هم من خارج البرنامج (الذين قد يواجهون صعوبات في الموارد والقدرات) أن يستعملوا المواد التي يعدها البرنامج.

68- وظل مكتب الأخلاقيات يشارك بهمة في أنشطة التعاون المشترك بين الوكالات من قبيل الاضطلاع بدور قيادي في تكييف التدريب الحالي بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ليصبح أداة تعلم تفاعلية ومبتكرة مشتركة بين الوكالات يستعين بها شركاء الأمم المتحدة هي حزمة "قل لا لسوء السلوك الجنسي". والغاية المنشودة من هذه الحزمة هي زيادة معرفة الشركاء بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وبالالتزامات الواقعة على عاتقهم بصفتهم شركاء للأمم المتحدة/البرنامج وهي تشمل تنمية المهارات لتحديد الاستغلال والانتهاك الجنسيين وكشفهما والتصدي لهما. وفي ذلك خير مثال على مشاركة البرنامج الدؤوبة في المحافل المشتركة بين الوكالات.

69- ومن الأمثلة الأخرى على زيادة الاتساق في الأمم المتحدة ومزيد من الفعالية في تعزيز المساءلة وتفادي الازدواجية في العمليات، استهلال تقييم قدرات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لدى شركاء الأمم المتحدة في التنفيذ. وتولى البرنامج دورا قياديا في إعداد أداة الفحص المتوائمة هذه. ويوصي مكتب الأخلاقيات بإجراء التقييم في البرنامج بأسره بوصفه إجراء معياريا مع الشركاء المتعاونين.

70- وعلى غرار ما جاء في التقرير السنوي للعام الماضي، واصل مكتب الأخلاقيات المضي قدما في مشروع الابتكار الذي اختاره معجّل الابتكار. ويُعكف على إعداد مشروع "رقمنة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين" للبحث على الاستعانة بالتكنولوجيا لتعزيز نهج التركيز على الضحايا من خلال الإبلاغ والحصول على خدمات المساعدة بشكل آمن وتحسين تحليل المعلومات تيسيرا لمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتخفيف وطأتها استنادا إلى الأدلة.

71- ومن المهم الإشارة إلى أن البرنامج شارك من خلال مديرة مكتب الأخلاقيات في اجتماع الفريق المرجعي للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين واستفسر عن التقيد بالتوصيات المتعلقة بإنهاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش في التعاون الإنمائي والمساعدة الإنسانية.

72- وأخيراً، ظلَّ البرنامج، ممثلاً في المدير التنفيذي، عضواً في الفريق التوجيهي الرفيع المستوى المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأتاح ذلك للمدير التنفيذي ونائب المدير التنفيذي وقيادات أخرى المشاركة المباشرة في تعزيز تصدي المنظومة بأسرها للاستغلال والانتهاك الجنسيين ومواءمته، وتمثيلهم أيضاً داخل مناصري اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنيين بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والأفرقة التقنية الأخرى.

### خامساً. الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة: فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف؛ والوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها

73- أنشئ فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2007 وهو يضم رؤساء مكاتب الأخلاقيات التابعة لأجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة.

74- وفي حين يجري التعبير في تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة عن العمل الذي يضطلع به فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، تجدر الإشارة إلى أنَّ مديرة مكتب الأخلاقيات ظلت تتواصل بهمة مع هذا الفريق، فشاركت في تسعة مؤتمرات/اجتماعات شهرية هاتفية للمعايير، مقدمة خبرتها في المشاورات/المداورات بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك. وشمل ذلك استعراض تقارير الأخلاقيات السنوية لأعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

75- وفضلاً عن مشاطرة مديرة مكتب الأخلاقيات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات خبرتها بشأن مسائل متعددة تتعلق بالأخلاقيات، اضطلعت، بعد توليها دور الرئيس المناوب المؤقت من مايو/أيار إلى أغسطس/آب 2019، بدور الرئيس المناوب مرة أخرى من ديسمبر/كانون الأول 2019 إلى 10 مارس/آذار 2020. وأثناء دورها كرئيس مناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، استعرضت حالة واحدة. وأجريت عدة عمليات استعراض بطريقة أخرى حسب الاقتضاء وقدمت مديرة مكتب الأخلاقيات مساهمات بصفقتها عضواً في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

76- ودعمًا لما يقوم به الأمين العام من ترويج للتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات، أنشئت في عام 2010 شبكة أخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف (شبكة الأخلاقيات). وتتألف هذه الشبكة من مؤسسات حكومية دولية متعددة الأطراف، وهي نتيج نتيج منتدى لتبادل المعلومات والممارسات الجيدة للتطوير المهني والمقارنة المرجعية. وظلت مديرة مكتب الأخلاقيات عضوة نشطة في لجنة التخطيط التابعة لشبكة الأخلاقيات وشاركت في المؤتمر السنوي للشبكة الذي نُظِمَ وعُقد على الإنترنت.

77- وواصلت مديرة مكتب الأخلاقيات التعاون مع الموظفين المعنيين بالأخلاقيات في الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها من خلال تبادل أفضل الممارسات والمعارف بصورة معززة وبمزيد من الانتظام. ومن الأمثلة الجيدة على ذلك، بيان مشترك ضد العنصرية أصدره، بمبادرة من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها، رؤساء منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمي في الاجتماع الرابع المشترك غير الرسمي لمجلس منظمة الأغذية والزراعة والمجلس التنفيذي للصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمجلس التنفيذي للبرنامج.

78- وفضلاً عن ذلك، وأثناء حملة الستة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني، تعاون رؤساء مكاتب الأخلاقيات في المنظمات التي تتخذ من روما مقراً لها في تنظيم فريق شبكي مشترك والمشاركة فيه عنوانه: *العمل سوياً لتعزيز منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما: نور الأخلاقيات*. وشارك في الفريق قرابة 150 من الزملاء في الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الشريكة وجهات أخرى. وأوضح أعضاء الفريق معالم أطر وكالاتهم لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما وساقوا بعض الأمثلة الملموسة على مبادرات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال ممثلي كلٍ من الوكالات من الميدان.

## سادسا- ملاحظات

- 79- على الرغم من الأثر الكبير للجائحة على البرنامج وعملياته، ظل مكتب الأخلاقيات متجاوبا تماما مع طلبات الموظفين وبقي سابقا في إعداد أنشطة تتسم بالجودة وتنفيذها. وتبين بصورة متزايدة لمكتب الأخلاقيات أن أقوى تأثير له في ثقافة البرنامج ومن يقدم لهم خدماته هو عمله وتركيزه على العمليات والبرامج داخل البلدان أو داخل الأقاليم. ولذلك، فإن المشاركة بانتظام في الاجتماعات القطرية والإقليمية حول المسائل المواضيعية ستكون موضع ترحيب من الآن فصاعدا.
- 80- وبما أن المشورة والتوجيه يمثلان مكونا بالغ الأهمية في عمل مكتب الأخلاقيات، فإن استعداد الموظفين للاتصال بالمكتب يعتمد إلى حد كبير على تلقي توجيهات سريعة وعملية وذات منحى عملي. ويعد مكتب الأخلاقيات أي استشارة فرصة لإحباط المخالفات والحث على فعل ما هو سليم. ومن ثم، فإن النهج المتبع في كل استشارة يتمثل في جعل المشورة مفهومة وقابلة للفهم بشكل جيد دون المساس بالمبادئ المعنية. وبهذا المعنى، يمثل مسار الاستشارات التصاعدي تعبيراً عن القيمة التي يضيفها المكتب بصفته وظيفته مركزية ذات تجربة ومعرفة.
- 81- وبغية استخدام نهج قائم على الأدلة/البيانات لتعظيم تأثير المشورة إلى أقصى حد، شرع مكتب الأخلاقيات في تقييم الاستفسارات التي تلقاها من المكاتب القطرية وفي إجراء محادثات مع المديرين الإقليميين/القطريين لإعلامهم بالاتجاهات السائدة في المناطق/البلدان المعنية. وأسفر ذلك عن وضع تدابير تخطيطية لسد الفجوات في البلدان التي لم تُقدم لها أي استشارات وإجراء محادثات بشأن "القدوة في أعلى الهرم" مع المدراء القطريين. وتلقى جميع المديرين الإقليميين تعقيبات إيجابية ودعماً. وبالمثل، شرع مكتب الأخلاقيات في تحليل أكثر الاستفسارات تواتراً من مختلف المكاتب/الشعب للمبادرة بمعالجة مجالات الالتباس ودعم التوجيهات المنصفة والمنظمة. فعلى سبيل المثال، تشاور مكتب الأخلاقيات مع شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق للتحقق من أن تكون المشورة بصدده وسائط التواصل الاجتماعي وسواها من الاتصالات العامة متنسقة مع سياسات هذه الشعبة وممارساتها وتنظيم مجالات محددة بوصفها إحالات. ومن المتوقع أن يجري مكتب الأخلاقيات مشاورات مماثلة مع شعبة المشتريات في عام 2021.
- 82- وأحرز تقدم هائل في برنامج الكشف السنوي: الهيكل الموحد في استقصاء واحد، والتوجيهات والاستمارات والعمليات المنفحة ساهمت كلها في إدارة أكثر فعالية ومراعاة للمستعمل مع زيادة عدد المشاركين وتخفيض النفقات الخارجية في الوقت نفسه. وسيصفي البائع الخارجي الحالي أعماله تماماً اعتباراً من عام 2021 ومن ثم، يتوقع مكتب الأخلاقيات القيام باستطلاع إمكانية طرح مناقصة مشتركة مع منظمة واحدة أو أكثر من المنظمات التي تتخذ من روما مقراً لها والاستمرار في الوقت ذاته في التوصية بأن يصبح برنامج الكشف السنوي برنامجاً داخلياً.
- 83- ولا غنى عن تقديم المساهمات في المعايير/السياسات/الممارسات/العمليات من أجل سلاسة تطبيق الأخلاقيات وتحقيق الامتثال. ويمثل ذلك مجال آخر قطع فيه مكتب الأخلاقيات أشواطاً بعيدة. وصدرت سياسة حماية المبلغين عن المخالفات والتعميم OED2020/007. وفضلاً عن ذلك، قُدمت مساهمات جوهرية بإصدار وثائق توجيهية والاضطلاع بأنشطة أخرى، مثل توجيهات فحص تضارب المصالح قبل التعيين، والتوصيات بشأن تضارب المصالح التنظيمية ويشمل ذلك ما تعلق منها بالشركاء من القطاع الخاص وعملية تحديد مواطن تضارب المصالح التنظيمية. وقُدمت كذلك عدة توصيات استباقية لشعبة الموارد البشرية من بينها تعديلات على دليل الموارد البشرية، توخياً للاتساق مع أحكام التعميم OED2020/007 وبصدده القيود الأشد المفروضة على المستشارين بشأن الأنشطة الخارجية واللغة الخاطئة بشأن سلطة الموافقة على الأنشطة الخارجية.
- 84- والجدير بالذكر أن مكتب الأخلاقيات لم يتمكن من الفراغ من إعادة صياغة التعميمات بشأن الهدايا والتكريمات والجوائز والضيافة والأنشطة الخارجية وذلك بسبب التباين الشديد والحكم غير المتوقع للتعليقات والمشاورات بشأن سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. ومن المقرر الانتهاء من هذا العمل في عام 2021.
- 85- وظلت طلبات الحماية من الانتقام مستقرة. ومن الأمور التي ما زالت تثير الاستغراب انعدام المزيد من الاستفسارات بشأن الانتقام مقارنة بالنتائج المستمدة من الاستقصاء العالمي السنوي لأراء الموظفين لعام 2018 واستقصاء مكان العمل لعام 2019.

وبشأن استقصاء مكان العمل، حلل مكتب الأخلاقيات البيانات المستمدة من أسئلة الانتقام وسيقدم توصياته إلى الإدارة في عام 2021.

86- وازداد فهم التوقعات وسبل اتخاذ قرارات سديدة أهمية في ظروف تفشي كوفيد-19 حيث يمضي الموظفون وقتاً طويلاً في العمل عن بعد ويتخذون قرارات خارج مكان عملهم المكتبي المعتاد. وتكثف مكتب الأخلاقيات بشكل مبتكر مع تحديات الجائحة وصب جهوده على تحديث المعلومات والمواد والأدوات الداخلية وتعزيز الأخلاقيات على الإنترنت وتوفير الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتعبير بشكل أكثر دقة عن عمل البرنامج ومكتب الأخلاقيات في هذا الصدد. وعلى المنوال نفسه، حدّث مكتب الأخلاقيات مواد التدريب لمستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام/سفراء الأخلاقيات وأعاد معايرة التعاون مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بشأن تدريب مستشاري مكان العمل الآمن/سفراء الأخلاقيات والتواصل معهم.

87- وما برح مكتب الأخلاقيات يدعو إلى تزويد المديرين بأدوات تمكنهم من إدارة الموظفين بشأن أنواع السلوك المنافية لقيم البرنامج كوسيلة بديلة بين الآليات الرسمية/غير الرسمية وبالإضافة إليها وإلى سبل لدعم المديرين الذين يتعرضون لادعاءات كاذبة. وبالإضافة إلى ذلك، واصل مكتب الأخلاقيات تناول مسألة تركيز البرنامج فيما يبدو على العدد القليل نسبياً من الحالات الصعبة والسلوكيات السيئة دون الاحتفاء بالكثيرين الذين يفعلون الصواب.

88- وظل مكتب الأخلاقيات يزاوّل أنشطة التوعية بثنتي أشكالها وإن بقيت مبادرات إذكاء الوعي على نطاق المنظمة دون التوقعات والذروة التي بلغت في عام 2018. ووضعت أيضاً خطة عمل متينة للتوعية لعام 2021.

89- وما فتئ حجم العمل بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين يزداد زيادة ملموسة كما أنّ عمل مكتب الأخلاقيات تطور في الوقت نفسه على النحو الملائم. ولئن كان مكتب الأخلاقيات أعطى الأولوية لاحتياجات البرنامج وشتى أصحاب المصلحة فيه وطلباتهم، فإنه يشارك بهمة في مسائل الأخلاقيات وفي منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ويتولى، عند الاقتضاء، القيادة في هذا المضمار من خلال التعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة وعلى المستوى المشترك بين الوكالات والوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها وعلى المستويين الثنائي والمتعدد الأطراف مع الشركاء الإنسانيين والإنمائيين لمصلحة البرنامج ومن يخدمهم والمجتمع الدولي الأوسع.

90- ومن خلال السعي على نحو استباقي لترسيخ الأخلاقيات في الممارسات اليومية وعبر الاستشارات ومبادرات إذكاء الوعي، يواصل مكتب الأخلاقيات تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات لأداء وظائفهم في جميع الأوقات وفق قيم البرنامج ومعاييرهم وتوقعاتهم. وعبر برنامج متين للأخلاقيات وعلاقات موثوقة مع العاملين ظل مكتب الأخلاقيات على تواصل تام مع جميع الموظفين في البرنامج ومتاح لهم بشكل كامل.

91- ولكي يواصل مكتب الأخلاقيات المضي قدماً في عمله بأكثر السبل جدوى واستباقاً وسعيًا للتأثير في ثقافة الأخلاقيات في البرنامج تأثيراً إيجابياً واتباع توصية وردت في مراجعة ترتيبات القدوة في أعلى الهرم والقيادة<sup>(20)</sup> في البرنامج، قدم المكتب، في ديسمبر/كانون الأول 2020، إلى المدير التنفيذي استراتيجية جديدة للفترة 2021-2022 بغية النظر فيها والموافقة عليها عنوانها "الأخلاقيات هي الطريقة التي نعمل بها ما نعمله". والرؤية التي تعبر عنها الاستراتيجية هي: "ثقافة الأخلاق والمساءلة". وهذا يعني تبني ثقافة الأخلاق والمساءلة دون انقطاع بالاستعانة بتدابير استباقية وقائية وداعمة للمدير التنفيذي والقيادة وشعب الإدارة/زملاء الأقران الذين يعملون على ثقافة مكان العمل وجميع الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين، بوسائل تشمل الرسائل/الاتصالات". ولتحقيق هذه الرؤية، أعدت ثلاثة أهداف استراتيجية تتمثل بإيجاز في: (1) اتباع نهج قائم على الأدلة/البيانات؛ (2) ادماج القيم والأخلاقيات ومعايير السلوك والامتثال في الممارسات اليومية بطريقة عملية ومجدية؛ (3) تمكين الموظفين من التمسك بالقيم والمبادئ والمعايير.

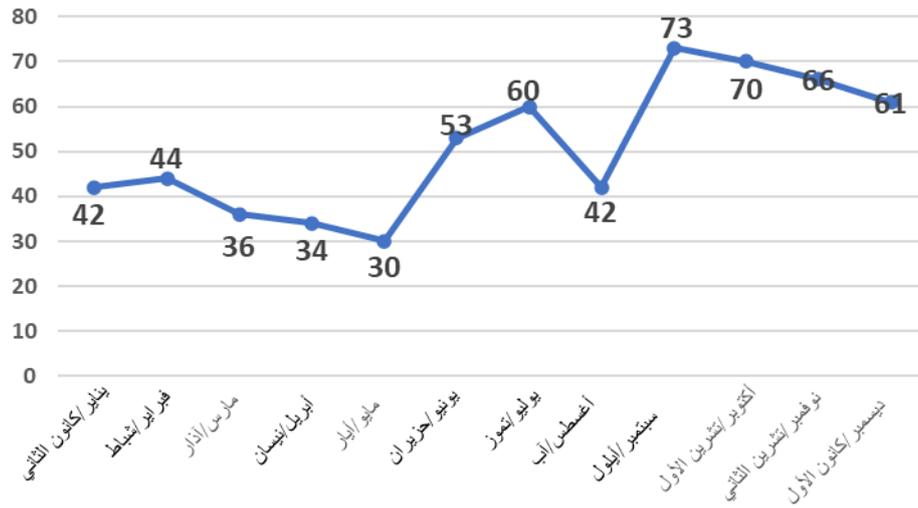
(20) توصي المراجعة الداخلية بأن يقوم مكتب الأخلاقيات بما يلي: "1) إعادة النظر في الأهداف والاستراتيجية المتعددة السنوات لمكتب الأخلاقيات وتقديمها إلى المدير التنفيذي لاستعراضها والموافقة عليها جنباً إلى جنب مع خطة موارد لمكتب الأخلاقيات نفسه – التي تراعي مبادرات تغيير السلوك لمعالجة ثقافة مكان العمل ومسائل القدوة التي يجري تنفيذها؛ (2) العمل بشكل وثيق مع فريق الاتصالات الداخلية لضمان استمرار إدراج قضايا الأخلاقيات والنزاهة في الرسائل الداخلية للبرنامج". المراجعة الداخلية لترتيبات القدوة في أعلى الهرم والقيادة في البرنامج، مكتب المفتش العام، تقرير المراجعة الداخلية AR/20/01.

- 92- وعملا بالتوصية المذكورة آنفاً، قدم مكتب الأخلاقيات أيضا خطة موارد يقترح بها تعزيز هيكل المكتب وقدراته المهنية بحيث تتناسب مع المكاتب المستقلة الرسمية النظيرة في البرنامج وتتلاءم مع أغراض العمليات واستمرار الأعمال بشكل فعال. ويُتوقع تقديم استراتيجية وخطة موارد للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى المدير التنفيذي في عام 2021.
- 93- وساعد تقديم تقارير رسمية وغير رسمية إلى المجلس التنفيذي ولجنة مراجعة الحسابات في تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات. وعلى النقيض من ذلك، أثار نقل مكتب الأخلاقيات إداريا ليكون تحت مظلة إدارة ثقافة مكان العمل قدرا من الالتباس حيال استقلالية المكتب استنادا إلى التعقيبات التي وردت في هذا الصدد من داخل البرنامج وخارجه. ونتيجة لذلك، وبالنظر إلى أنّ التوصية بتغيير هرمية الإبلاغ الإداري استندت إلى افتراض عمل مكتب الأخلاقيات في تعاون وثيق مع الشعب المنضوية تحت إدارة ثقافة مكان العمل وهو أمر غير صحيح، يوصي المكتب بإعادة النظر في هرمية الإبلاغ الإداري.
- 94- ويحظى تقديم توصيات طوال العام لتعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج وزيادة فعالية عمل مكتب الأخلاقيات دعما للمعايير العالية للسلوك والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والأخلاقيات في البرنامج بقسط وافر من التقدير، وتتطلع مديرة مكتب الأخلاقيات إلى مواصلة التعاون في عام 2021.

## الملحق

## معلومات إضافية عن اتجاهات وتحليلات المشورة والتوجيه

الشكل ألف-1: استشارات 2020 حسب الأشهر \*



\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبرنامج الكشف السنوي.

الجدول 1: المشورة حسب الموقع والفئات \*

المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المقر/مكاتب الاتصال	
لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	لشرق إفريقيا	للجنوب الأفريقي	لغرب إفريقيا	للمشرق الأوسط وشمال إفريقيا	لآسيا والمحيط الهادئ		
49	40	42	57	74	68	232	المجموع**
16	8	10	8	15	28	47	متعلقة بالتوظيف
6	2	1	6	4	/	17	الهدايا، الجوائز، التكريمات، الضيافة
21	11	17	19	21	20	107	الأنشطة الخارجية
3	7	2	6	19	6	8	معايير السلوك
3	12	12	18	15	14	53	تضارب المصالح العام وغيره

\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبرنامج الكشف السنوي.

\*\* يبلغ عدد الاستشارات الواردة في الجدول 1 ما مجموعه 562 استشارة من مجموع عدد الاستشارات المسجلة في عام 2020، وهو 611 استشارة. ويعزى هذا الاختلاف إلى تعذر تتبع موقع بعض الطلبات، وخاصة الطلبات الواردة من مصادر خارجية/من غير موظفي البرنامج.