



المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 24 – 28 يونيو/حزيران 2024

البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2024/4-B

التقارير السنوية

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 13 مايو/أيار 2024

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

## التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2023

### موجز تنفيذي

يُقدّم هذا التقرير السنوي إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2024، بعد أن عُرض مباشرة على المديرية التنفيذية عملاً بالفقرة 2-6 من تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في البرنامج".

ويُقدّم التقرير لمحة عامة عن أنشطة وإنجازات مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2023، وهو منظم تبعاً لمجالات العمل المنوطة بالمكتب، على النحو التالي:

ألف- المشورة والتوجيه؛

باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والإفصاح عن الذمة المالية؛

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

دال- وضع المعايير والدعوة في مجال السياسات؛

هـ- التدريب والتواصل والتوعية.

وبالإضافة إلى ذلك، يغطي التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحماية منهنما باعتبار أن المكتب هو جهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) منذ منتصف عام 2018. ويتضمن التقرير أيضاً قسماً عن الاتساق في الأمم المتحدة، ويُختتم التقرير بملاحظات متعلقة بعمل مكتب الأخلاقيات وبشؤون الأخلاقيات في البرنامج.

### مشروع القرار\*

يحيط المجلس علماً بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2023 (WFP/EB.A/2024/4-B).

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

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة D Walker

المديرة

مكتب الأخلاقيات

بريد إلكتروني: [deidre.walker@wfp.org](mailto:deidre.walker@wfp.org)

## أولاً - مقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2023، ويقدم تحليلاً، بما في ذلك معلومات عن بعض الأنشطة المخطط لها في عام 2024، بحسب الاقتضاء.
- 2- وعملاً بتعميم المدير التنفيذي ED2008/002،<sup>1</sup> على مكتب الأخلاقيات أن يقدم تقريراً سنوياً عن عمله إلى المديرية التنفيذية لترفعه إلى المجلس التنفيذي. ويلزم من مكتب الأخلاقيات أيضاً أن يُقدم مشروع تقرير سنوي إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من أجل استعراضه.<sup>2</sup>
- 3- ومكتب الأخلاقيات هو مكتب مستقل تكون مديريته مسؤولة أمام المديرية التنفيذية للبرنامج وتقدم تقاريرها إليها. ويقدم المكتب أيضاً إحاطات منتظمة إلى المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وتستند جميع أنشطة مكتب الأخلاقيات إلى مبدأي السرية والاستقلالية.

## ثانياً - الخلفية

- 4- أنشئ مكتب الأخلاقيات في يناير/كانون الثاني 2008 بموجب تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في البرنامج" بما يتفق مع نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11.<sup>3</sup>
- 5- ويرعى مكتب الأخلاقيات ثقافة الأخلاق والمساءلة وهو مكلف بضمان أداء جميع الموظفين<sup>4</sup> لمهامهم وفقاً لأعلى معايير السلوك - على النحو الذي تتطلبه قيم البرنامج؛ والمعايير والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة؛ ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛<sup>5</sup> ومدونة قواعد السلوك في البرنامج؛<sup>6</sup> وغير ذلك من السياسات والممارسات ذات الصلة.
- 6- وقد وافق المدير التنفيذي على استراتيجية مكتب الأخلاقيات للفترة 2021-2022 وتمديدها حتى عام 2023. وستوضع استراتيجية جديدة للفترة 2024-2026.
- 7- وصدرت أيضاً استراتيجية منفصلة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترة 2021-2023 بهدف تحديد الإجراءات الاستراتيجية والتقنية التي ينبغي أن يتخذها مكتب الأخلاقيات في هذا المجال. وتم تمديد هذه الاستراتيجية لمدة ستة أشهر حتى تأخذ الاستراتيجية الجديدة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترة 2024-2026 بعين الاعتبار نتائج التقييم الاستراتيجي المتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والذي تم الانتهاء منه في أوائل عام 2024.

## ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

- 8- ويتطلب بناء ثقافة تنظيمية للأخلاقيات والنزاهة والحفاظ عليها جهوداً مستمرة لرعايتها والتوعية بها. وخلال عام 2023، واصل مكتب الأخلاقيات توعية موظفي البرنامج وإسداء المشورة لهم بشأن منع المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والمخاطر التي تمس السمعة والتخفيف من حدتها وإدارتها، وهذا أمر ضروري للأداء الفعال لبرامج البرنامج وعملياته.

## ألف - المشورة والتوجيه

- 9- تعد المشورة السرية والتوجيه من المجالات الرئيسية لولاية المكتب، لأنه يدعم بشكل مباشر موظفي البرنامج على جميع المستويات للتصدي للمخاطر الأخلاقية واتخاذ قرارات مستنيرة.

<sup>1</sup> تعميم المدير التنفيذي ED2008/002، إنشاء مكتب الأخلاقيات.

<sup>2</sup> نشرة الأمين العام، 2007، أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

<sup>3</sup> المرجع نفسه.

<sup>4</sup> في 31 ديسمبر/كانون الأول 2023، كان مكتب الأخلاقيات يخدم 23 955 موظفاً في أكثر من 120 بلداً وإقليماً.

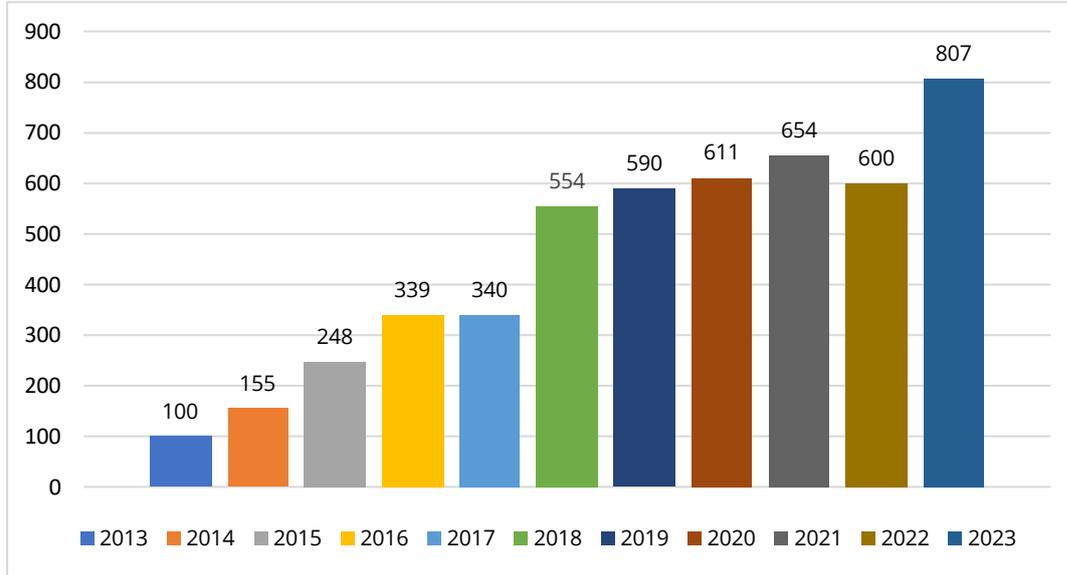
<sup>5</sup> لجنة الخدمة المدنية الدولية، 2013. معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

<sup>6</sup> تعميم المدير التنفيذي OED2022/014، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

10- وتدعم الاستشارات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات إدارة حالات تضارب المصالح المحتملة، والالتزام بالقواعد ومعايير السلوك السارية، وهي وسيلة مهمة يعمل مكتب الأخلاقيات من خلالها على بناء الثقة.

11- وفي عام 2023، سجل مكتب الأخلاقيات ما مجموعه 807 طلبات للحصول على المشورة والتوجيه (الشكل 1). ويمثل ذلك زيادة بنسبة 34.5 في المائة على إجمالي عدد الاستشارات المسجلة في عام 2022.

الشكل 1: الاستشارات الصادرة، 2013-2023\*

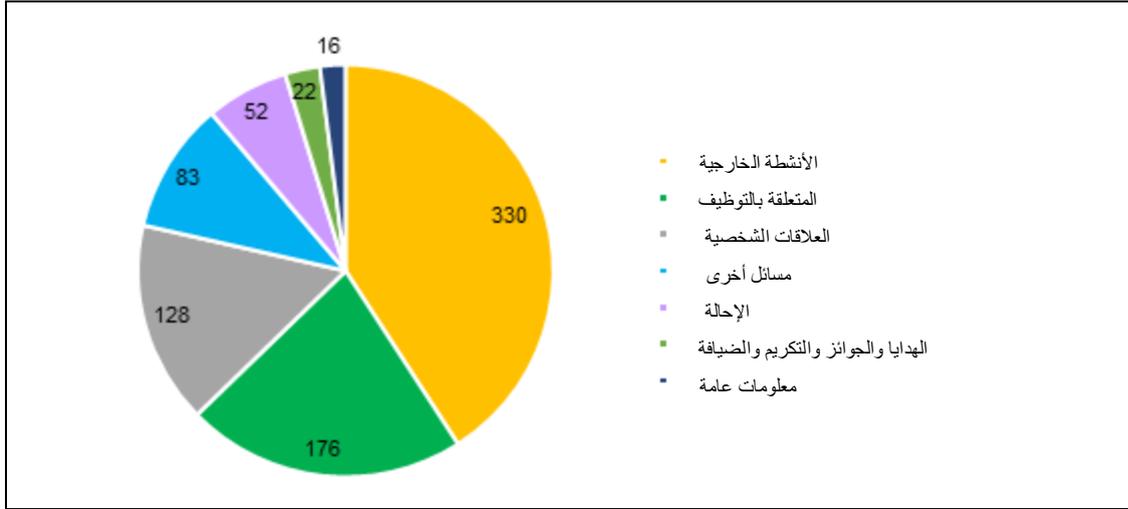


\* باستثناء الاستشارات المتعلقة بالبرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والإفصاح عن الذمة المالية وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين.

12- وعلى الرغم من هذه الزيادة، استمر تقديم المشورة بكفاءة وفي الوقت المناسب، واستُكملت معظم الطلبات في غضون 48 ساعة، أو في غضون خمسة أيام حيثما تطلب الأمر مزيداً من المعلومات. وأظهر الاستقصاء الطوعي للرضا الذي يُستخدم منذ أكتوبر/تشرين الأول 2022، أن 96 في المائة من المشاركين كانوا "راضين" أو "راضين جداً" عن الاستشارة وتوقيتها.

13- ومن المرجح أن تكون الزيادة في الطلبات راجعة إلى مزيج من النتائج الإيجابية لتزايد العمل الاستباقي للمكتب مع المكاتب القطرية، والذي بدأ في عام 2022، والزيادة في عدد البعثات الحضرية إلى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في عام 2023. وكانت الدورات التدريبية الحضرية فعالة بشكل خاص في زيادة الوعي بالإطار الأخلاقي للبرنامج والتشجيع على الكشف بدقة أكبر عن حالات تضارب المصالح، كما يتضح من الزيادة في الاتصالات مع مكتب الأخلاقيات وطلبات المشورة المقدمة إليه في أعقاب هذه الدورات، ومن التعقيبات الواردة من الاستقصاءات اللاحقة للتدريب (يرد مزيد من المعلومات في القسم هاء أدناه).

الشكل 2: طلبات المشورة الأخلاقية بحسب الفئة، 2023\*



\* باستثناء الاستشارات المتعلقة بالبرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والإفصاح عن الذمة المالية وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

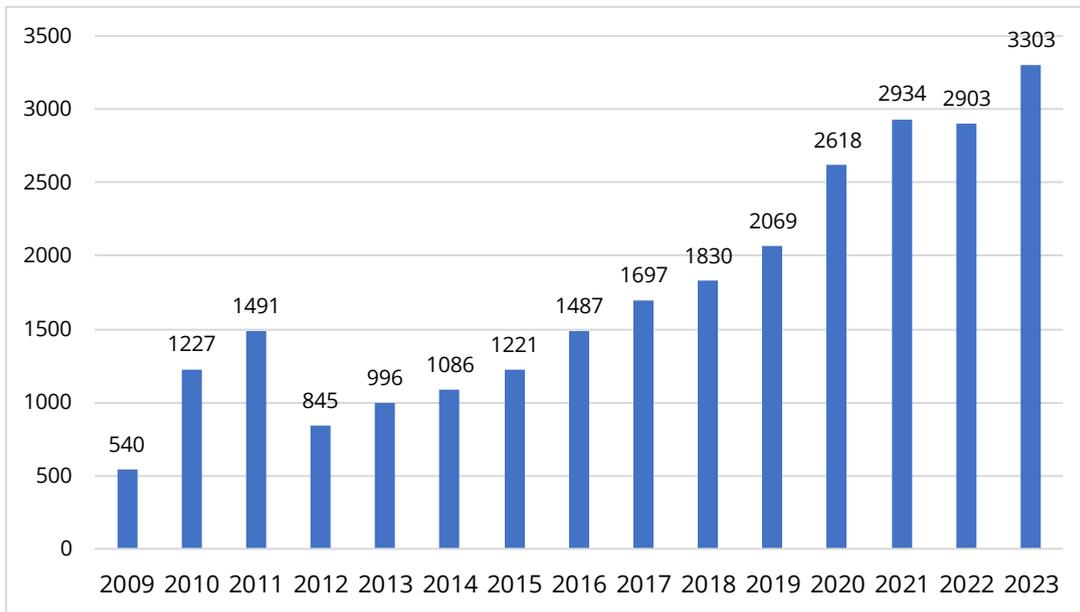
- 14- ويُلخص الشكل 2 طلبات المشورة بحسب الفئة. وفي عام 2023، أجرى مكتب الأخلاقيات تنقيحات طفيفة للفئات المستخدمة في تسجيل استشاراته من أجل تتبع الاتجاهات بدقة أكبر. وتم توسيع فئة "العلاقات الأسرية" واستبدالها بفئة "العلاقات الشخصية" لتشمل عمليات الكشف المتعلقة بالمعارف والأصدقاء التي قد تُشكل تضاربا شخصيا في المصالح. واستُبدلت فئة "ادعاءات بارتكاب مخالفات" بفئة "الإحالة" لأن المكتب يحيل هذه الادعاءات إلى القوات والآليات المناسبة المتاحة في البرنامج. واستحدثت فئة جديدة، هي فئة "معلومات عامة" لاستيعاب طلبات الحصول على معلومات عن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات في السياسات والمبادئ التوجيهية والموقع الشبكي الداخلي.
- 15- وعلى غرار السنوات السابقة، كان العدد الأكبر من طلبات المشورة، وهو ما يمثل 41 في المائة من المجموع، يتعلق بالأنشطة الخارجية، حيث بلغ عدد الطلبات 330 طلبا (مقابل 228 طلبا في عام 2022)، وكان معظم هذه الطلبات متعلقا بالكتابة أو إلقاء الكلمات أو التدريس. ويقدر مكتب الأخلاقيات الفوائد التي تعود على الموظفين من الحفاظ على اتصالات بالشبكات المهنية أو الأكاديمية أو البحثية والعمل معها من خلال هذه الأنشطة، وتتعلق المشورة التي قدمها المكتب بتوافق النشاط مع مصالح البرنامج، والخطوات المتخذة للتخفيف من أي تضارب فعلي أو محتمل أو متصور مع وظيفة مقدم الطلب أو التزامه بعدم التحيز والاستقلال والولاء للبرنامج.
- 16- وفي سبتمبر/أيلول 2023، قدم المكتب نسخة منقحة ورقمية من الاستمارة التي يطلب الموظفون من خلالها المشورة بشأن الأنشطة الخارجية، مما ساهم في زيادة كفاءة العمليات ويسر تحسين تحليل البيانات. واستمر العمل على إصدار تعميم منقح من المديرية التنفيذية لتوضيح قواعد البرنامج وإجراءاته المتعلقة بالأنشطة الخارجية، بما في ذلك من خلال التشاور مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، ويقود البرنامج فريق عامل تابع لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن هذا الموضوع.
- 17- وكانت المسائل "المتعلقة بالتوظيف" هي ثاني أكثر فئات طلبات المشورة تواترا، إذ بلغ عددها 176 طلبا، مقابل 190 طلبا في عام 2022. وكانت غالبية تلك الطلبات مقدمة من شعبة الموارد البشرية في ما يتعلق بتقييم تضارب المصالح المحتمل الذي حُدد من خلال نماذج استمارات الكشف عن تضارب المصالح قبل التعيين المقدمة من المرشحين أثناء عملية التعيين. ويمكن للبرنامج، من خلال الاستعراض القوي والمتسق لهذه الاستمارات، اكتشاف تضارب المصالح المحتمل في مرحلة مبكرة من العملية وتقديم خيارات محتملة للتخفيف من حدة هذا التضارب قبل التعيين. وفي عام 2023، قدم مكتب الأخلاقيات عدة إحاطات إلى شعبة الموارد البشرية لتعزيز قدرتها على استخدام الاستمارة وتقييم تضارب المصالح المحتمل؛ وسيستمر هذا التعاون في عام 2024.
- 18- وزادت طلبات الحصول على المشورة المتعلقة بفئة "العلاقات الشخصية" بشكل ملحوظ في عام 2023، حيث بلغت 128 طلبا مقابل 27 طلبا في فئة "العلاقات الأسرية" السابقة في عام 2022. وترجع هذه الزيادة إلى إدراج الطلبات المتعلقة بالمعارف والأصدقاء والأشخاص الآخرين الذين ليسوا من أفراد الأسرة.

19- وبالإضافة إلى الطلبات الواردة التي بلغ عددها 22 طلباً في عام 2023 للحصول على المشورة بشأن الهدايا أو المجاملات أو المكافآت أو التكريمات أو الجوائز أو الضيافة أو إجراءات تقديم إقرارات الكشف والإفصاح، قُدم 150 إقراراً من خلال سجل الهدايا الإلكتروني،<sup>7</sup> مقابل 214 إقراراً في عام 2022. وجرى استعراض الإقرارات التي تم الكشف عنها من خلال السجل، وقُدمت المشورة بناءً على ذلك، ولكن هذه الإقرارات لم تُحسب على أنها طلبات مشورة. وأتاح التنسيق الجيد مع شعبة الخدمات الإدارية تبسيط المناولة المادية للهدايا والتخلص منها وقد قام البرنامج ببيعها في مزاد علني في نهاية عام 2023.

#### باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والإفصاح عن الذمة المالية

20- يدير مكتب الأخلاقيات البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والإفصاح عن الذمة المالية،<sup>8</sup> وهو أداة لتوفير ضمانات وقائية وإدارة المخاطر تُساعد البرنامج على الوفاء بالتزامه بالشفافية وبناء ثقة الجمهور. ويُساعد برنامج الكشف السنوي في تحديد حالات تضارب المصالح الشخصية والتخفيف من حدتها أو القضاء عليها بما يخدم مصالح البرنامج على أفضل وجه. وهذه الأداة ليست لكشف التدليس أو الكسب غير المشروع.

#### الشكل 3: عدد الموظفين المطلوب مشاركتهم في برنامج الكشف، 2009-2023



21- بدأت العملية الخامسة عشرة لبرنامج الكشف السنوي في 19 أبريل/نيسان 2023. ومن بين موظفي البرنامج البالغ عددهم 23 853 موظفاً،<sup>9</sup> كان 3 303 موظفين (13.8 في المائة) مؤهلين لمشاركة في العملية (الشكل 3). ونظراً لأن 37 من هؤلاء الموظفين المؤهلين كانوا معفيين لأسباب مختلفة، بما في ذلك انتهاء الخدمة أو التقاعد أو الإجازة الممتدة، استوفى 3 266 موظفاً برنامج الكشف السنوي.

22- وكجزء من التعاون المثمر بين مكتب الأخلاقيات وفرع العلاقات مع الموظفين في شعبة الموارد البشرية بشأن المتابعة مع الموظفين المؤهلين الذين لم يقدموا الاستبيان المطلوب، أُحيلت 41 حالة عدم امتثال، في أغسطس/آب 2023، إلى فرع العلاقات مع الموظفين في شعبة الموارد البشرية لاتخاذ مزيد من الإجراءات بشأنها، وبحلول 31 ديسمبر/كانون الأول 2023، كان هناك موظف واحد فقط لا يزال غير ممتثل، وكانت الإجراءات الإدارية لا تزال جارية. ونتيجة لذلك، بلغ معدل الإنجاز بحلول نهاية العام 99.9 في المائة مقابل 99 في المائة في عام 2022.

<sup>7</sup> تعميم المدير التنفيذي OED2017/002، الكشف عن الهدايا.

<sup>8</sup> نشرة الأمين العام، 2007، أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11). تعميم المدير التنفيذي OED2020/007، تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي.

<sup>9</sup> مجموع عدد الموظفين في 31 مارس/آذار 2023.

23- وفي عام 2023، بُذلت جهود إضافية لتحسين توقيت ردود المشاركين، مثل استخدام مواد ورسائل أكثر فعالية للمشاركين، بما في ذلك رسائل تذكيرية شخصية، ورسالة فيديو لكبار المديرين أعدت بالتعاون مع إدارة ثقافة مكان العمل، وتمديد إضافي للموعد النهائي للمكلفين بالعمل في مراكز العمل في حالات الطوارئ المؤسسية.

24- ويكلف مكتب الأخلاقيات شركة خارجية باستعراض الاستبيانات، وحددت الشركة الخارجية 166 استبياناً (5 في المائة من المشاركين) تتطلب مزيداً من الاستعراض من جانب مكتب الأخلاقيات في ما يتعلق بتضارب المصالح المحتمل. وتتعلق نسبة 56 في المائة من هذه الحالات بأنشطة خارجية، وتتعلق 110 حالات بمسائل أخرى، بما في ذلك الهدايا والعلاقات الشخصية أو الأسرية والاستثمارات المالية. وبعد استعراض الاستبيانات، قدم المكتب 111 استشارة: تتعلق 33 منها بأنشطة خارجية، و78 بمسائل أخرى. ولم تتطلب بعض الاستبيانات مشورة مكتب الأخلاقيات لأنها لم تُقدم أي تغيير جوهري عن عمليات الكشف السابقة أو لعدم وجود تضارب في المصالح بعد تلقي توضيحات إضافية.

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

25- يتمثل الهدف الأساسي من سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في تشجيع الموظفين على الإبلاغ عمّا يدعى ارتكابه من مخالفات وسوء سلوك بدون خشية التعرض للانتقام. وتطبق سياسة حماية المبلغين عن المخالفات<sup>10</sup> على جميع موظفي البرنامج (الحاليين والسابقين) الذين يزعمون أنهم تعرضوا للانتقام أو هُددوا به نتيجة للإبلاغ عن مخالفات أو سوء سلوك مزعوم أو التعاون مع عملية مراجعة أو فحص أو تحقيق أو استعراض استباقي للنزاهة مُصرح بها بحسب الأصول.

26- ويضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية إجراء استعراض أولي لكل طلب من طلبات الحماية من الانتقام لتحديد إن كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، وإن ثبتت صحتها، تُحال عندئذٍ إلى مكتب التفتيش والتحقيق ليحقق فيها. ويجوز لمكتب الأخلاقيات، قبل الاستعراض الأولي أو أثناءه أو بعده، أن يوصي باتخاذ تدابير مؤقتة لحماية الموظف المتضرر. وفي حالة ثبوت الأدلة على وقوع انتقام، تتخذ المديرية التنفيذية، بعد مراعاة أي توصيات يقدمها مكتب الأخلاقيات، وبالتشاور مع الشخص المتضرر من الانتقام، تدابير الانتصاف المناسبة.

27- وبعد أن يقرر مكتب الأخلاقيات أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة، يجوز للشخص المتضرر أن يطلب من المديرية التنفيذية إحالة قرار مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراض ثانوي. وفي يوليو/تموز 2023، قامت المديرية التنفيذية بإضفاء الطابع الرسمي على القرار بأن يكون رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات هو الجهة المعنية لمثل هذا الاستعراض الثانوي، كما هو الحال بالفعل بالنسبة لسائر أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الآخرين.

28- وفي عام 2023، تلقى مكتب الأخلاقيات 30 استفساراً يتعلق بالحماية من الانتقام. ومن بين هذه الاستفسارات، أسفر 13 عن طلبات للحماية من الانتقام بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. ولم تكن ثمانين حالات من الحالات الثلاث عشرة حالات انتقام ظاهرة الواجهة وتم إغلاقها؛ ووردت ثلاث منها في نهاية عام 2023، وكانت لا تزال قيد الاستعراض وقت كتابة هذا التقرير؛ وتقرر أن حالتين تُمثلان حالات انتقام ظاهرة الواجهة، وأحيلتا إلى مكتب التفتيش والتحقيق لمباشرة التحقيق فيهما. وأوصى مكتب الأخلاقيات باتخاذ تدابير لحماية الشخص المتضرر في إحدى هاتين الحالتين.

29- وكانت المسائل السبع عشرة الأخرى عبارة عن طلبات للحصول على المشورة والتوجيه، وهي حالات متعلقة بالشواغل المتصلة بالانتقام في مكان العمل، أو ادعاءات بحدوث سلوك تعسفي أو خلاف على أداء العمل، وبالتالي لا تنطوي على الانتقام على النحو المحدد في سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وفي هذه الحالات، زوّد صاحب الشكوى بمعلومات عن السبل الداخلية ذات الصلة التي يمكن له من خلالها الحصول على مزيد من الدعم، بما في ذلك قنوات الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك أو آليات الانتصاف الأخرى، أو قام مكتب الأخلاقيات، بعد موافقة صاحب الشكوى، بإحالة المسائل مباشرة إلى السبل الداخلية المناسبة.

30- وأغلقت في عام 2023 جميع طلبات الحماية من الانتقام السبعة التي كانت لا تزال مفتوحة في نهاية عام 2022: أُغلقت ثلاثة طلبات لعدم ثبوت وجهة حالة الانتقام؛ وطلب واحد لعدم رغبة صاحب الشكاوى في المضي قدماً؛ وطلب واحد لعدم رد صاحب

<sup>10</sup> تعميم المدير التنفيذي OED2020/022، سياسة الحماية من الانتقام (أو سياسة حماية المبلغين عن المخالفات).

الشكوى على طلبات مكتب الأخلاقيات للحصول على معلومات. وأغلقت أيضا، لعدم كفاية الأدلة، حالتان من حالات الانتقام الظاهرة الواجهة كانتا قد أحيلتا إلى مكتب التفتيش والتحقيق لمباشرة التحقيق.

31- وكان متوسط الوقت الذي استغرقه مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراض أولي 15.5 يوم عمل من تاريخ استلام جميع المعلومات المطلوبة. ويتسق ذلك مع الجدول الزمني المحدد لمدة 45 يوما لالنتهاء من إجراء الاستعراض الأولي على النحو المبين في التعميم الصادر عن البرنامج.

32- ويرى مكتب الأخلاقيات أن عدد الطلبات الواردة والنسبة المنوية للطلبات التي تنطبق عليها السياسة، أقل مما كان متوقعا. وعلى الرغم من أن وحدة تدريبية بشأن هذا الموضوع تمثل جزءا معياريا من أنشطة التواصل التي يُجريها مكتب الأخلاقيات، فإن أحد مجالات التركيز الرئيسية في العام المقبل سيكون مواصلة التعاون مع فرع العلاقات مع الموظفين في شعبة الموارد البشرية، ومكتب التفتيش والتحقيق، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، بهدف تيسير فهم الموظفين للسياسة وزيادة ثقتهم في فعاليتها.

#### دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

33- يمثل توفير الدعوة والتوجيه بشأن إدماج المعايير الأخلاقية في سياسات البرنامج وممارساته وعملياته طريقة أخرى يدعم بها مكتب الأخلاقيات البرنامج في إدماج الاعتبارات الأخلاقية في المنظمة بأسرها، مما يعزز ثقافة الأخلاقيات التي تُمكن البرنامج من العمل بطريقة منفتحة وشفافة ونزيهة.

34- وواصل مكتب الأخلاقيات دعم وضع السياسات من خلال عضويته النشطة في لجنة الرقابة والسياسات ومن خلال المساهمة في نتائج مختلف استعراضات السياسات والعمليات أو الاستجابة لها. وتشمل الأمثلة في هذا المجال الاستعراض الاستباقي للنزاهة بشأن تضارب المصالح الشخصية مع البائعين والشركاء، واستراتيجية تعميم مراعاة ظروف النزاع، والدورة التدريبية لمحو الأمية في مجال البيانات الأساسية، ومشروع سياسة إدارة المخاطر المؤسسية، ومشروع تعميم المديرية التنفيذية بشأن إطار البرنامج الخاص بقوائم المواهب. وجرى التشاور مع مكتب الأخلاقيات بشأن الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة لآليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، واستعراض استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وواصل المكتب أيضا التنسيق مع شعبة الموارد البشرية وتقديم الخبرة الفنية والتوصيات للاستعراض الجاري لمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

35- وفي عام 2023، عزز مكتب الأخلاقيات تعاونه مع مختلف الجهات الفاعلة في نظام العدل الداخلي - بما في ذلك شعبة الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ومكتب التفتيش والتحقيق، وإدارة ثقافة مكان العمل. واستمر تعزيز هذا التعاون بعد وصول مديرة مكتب الأخلاقيات الجديدة في يونيو/حزيران 2023.

36- واستمر تزايد التعاون والتفاعل مع شعبيتي إدارة المخاطر والاتصالات، بما في ذلك التعاون معهما في مسائل تضارب المصالح والمخاطر المتعلقة بسمعة المنظمة.

37- وبناء على العمل الذي بدأ في عام 2022، وبعد موافقة لجنة الرقابة والسياسات على بعض التوصيات التي قُدمت في دورتها الرابعة والثلاثين بعد المائة في عام 2023، قام مكتب الأخلاقيات بصياغة توجيهات للموظفين المعنيين بالمخاطر لمساعدة الإدارة في تحديد حالات تضارب المصالح التنظيمية. وسيستمر العمل في عام 2024، بالاشتراك مع شعبة إدارة المخاطر، مع الأخذ في الاعتبار نتائج مذكرة استشارية بشأن الموضوع يقوم مكتب المراجعة الداخلية بوضعها في صيغتها النهائية.

#### هـ- التدريب والتواصل والتوعية

38- وبالنظر إلى أن البرنامج يعمل في بيئات شديدة الخطورة ولديه قوة عاملة متنوعة ودينامية ومتعددة الثقافات منتشرة في أكثر من 120 بلدا وإقليما، فإن حُسن سمعته وفعالتيه يعتمدان على فهم جميع الموظفين لمبادئه الأخلاقية وتوقعاته والتزامهم بها. وبالتالي، يُشكل التدريب والتواصل والتوعية مكونات حاسمة في ولاية مكتب الأخلاقيات.

39- وفي أعقاب التحول في النهج الاستراتيجي للتواصل والتدريب الذي بدأ في عام 2022، واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2023 تطبيق نهج استباقي وموجه ومصمم خصيصاً لأنشطة التواصل والتدريب التي يضطلع بها. ووضعت أداتان رئيسيتان لدعم ذلك:

◀ خريطة المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات: وضع في عام 2022 نموذج مرجح للمخاطر يستند إلى متغيرات كمية ونوعية تُساعد على تحديد المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية التي لديها أكبر احتمال لمواجهة تحديات أخلاقية وعلى ترتيب أولويات مبادرات التواصل، وذلك بدعم من شعبة الابتكار وإدارة المعرفة. وفي عام 2023، أُجري تحديث لهذه الخريطة لكي تأخذ في الاعتبار أيضاً خطة العمل المتعلقة بالضمانات حيال المخاطر.

◀ أرسل استبيان قصير لا يكشف عن الهوية إلى جميع الموظفين في المكاتب القطرية لجمع معلومات عن مجالات الاهتمام أو القلق. وتستخدم المعلومات كأساس لتخطيط التواصل والتدريب وضمان تغطية المواضيع ذات الصلة، بالإضافة إلى المواضيع التي يشير إليها المديرون القطريون.

40- ومن خلال هذا النهج، وباستخدام تلك الأدوات، قدم مكتب الأخلاقيات دعماً ميدانياً موجهاً إلى أربعة مكاتب إقليمية و17 مكتباً قطرياً، اعتُبر معظمها معرضاً لمخاطر أخلاقية عالية استناداً إلى خريطة المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات. وركزت الدورات التدريبية على مدونة قواعد السلوك في البرنامج، وحالات التضارب في المصالح، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، والاستخدام الأخلاقي لوسائل التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى مواضيع أخرى طلبتها المكاتب القطرية أو أعطتها الأولوية.

41- ولا تزال الدورات التي تُعقد بالحضور الشخصي تُشكل وسيلة أساسية لزيادة الوعي بالأخلاقيات وخدمات مكتب الأخلاقيات وللتعامل مباشرة مع الموظفين بشأن شواغلهم المتصلة بالأخلاقيات. وجرى توفير التدريب بالحضور الشخصي في ستة مكاتب قطرية،<sup>11</sup> بما في ذلك مكتب فرعي واحد أو أكثر في كل بلد، وفي مكاتب إقليمية<sup>12</sup>.

42- وفي الحالات التي تعذر فيها إيفاد بعثات بالحضور الشخصي، قُدمت دورات تدريبية متعددة اللغات بالوسائل الافتراضية، شملت 11 مكتباً قطرياً<sup>13</sup> ومكاتب إقليمية<sup>14</sup>.

43- وبالإضافة إلى ذلك، قدم مكتب الأخلاقيات تدريباً إلى الشعب والوحدات الأخرى، بما في ذلك شعبة الموارد البشرية، ومكتب المفتش العام وخدمات الرقابة، وفرع المشتريات، ووحدة التحليل والإنذار المبكر. وواصل المكتب أيضاً، مستخدماً الوسائل الافتراضية، تقديم إحاطات تعريفية عن الأخلاقيات لموظفي المقر، وهي تعتبر إلزامية بالنسبة للموظفين الجُدد في المقر، سواء كانوا معيّنين حديثاً في البرنامج أو منقولين من مكاتب أخرى تابعة للبرنامج.

44- ولمواصلة تحسين التدريب وقياس أثره، استُخدمت استقصاءات بدون الكشف عن الهوية للحصول على تعقيبات للتعرف منها على مدى فعالية تقديم الدورات ومضمونها. وأشار 91 في المائة من المشاركين إلى أنهم يشعرون بأنهم أكثر إلماماً بالموضوع المعني بعد الدورة، وقال 94 في المائة إنهم يشعرون أن المحتوى له صلة بوظائفهم.

45- ويُتابع مكتب الأخلاقيات باستمرار الانتخابات الوطنية المقبلة، ويزود المكتب القطري المعني، قبل إجراء الانتخابات بوقت كافٍ، بمجموعة أدوات بشأن الأنشطة السياسية ومبادئ الحياد والنزاهة لمشاركتها مع جميع الموظفين. وفي عام 2023، قدمت مجموعة الأدوات إلى 23 مكتباً قطرياً، وفي عدة مناسبات، قام المكتب بقبول عرض مكتب الأخلاقيات للحصول على مزيد من الدعم بشأن الاتصال بأفرقته قبل إجراء الانتخابات.

46- وكعنصر محوري في الجهود الرامية إلى تعزيز ثقافة الأخلاقيات على نطاق المنظمة، بما في ذلك عن طريق تذكير الموظفين باستمرار بالجوانب الرئيسية لمدونة قواعد السلوك، أعد المكتب أيضاً وأطلق مجموعة متنوعة من أدوات وحملات التواصل

<sup>11</sup> بوروندي، وكولومبيا، وغواتيمالا، وكينيا، وموزامبيق، والصومال.

<sup>12</sup> أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وآسيا والمحيط الهادئ.

<sup>13</sup> بنغلاديش، والكاميرون، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، والسلفادور، وإثيوبيا، وغينيا - بيساو، وهايتي، وليبيريا، وموريتانيا، وأوكرانيا، وجمهورية تنزانيا المتحدة.

<sup>14</sup> المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي والمكتب الإقليمي لغرب أفريقيا.

خلال العام من أجل تحقيق تغطية أوسع لموظفي البرنامج. وشملت مواد التواصل مقالات على الموقع الشبكي الداخلي، ومقاطع فيديو، ورسائل بريد إلكتروني لجميع الموظفين، ومنشورات Yammer، وملصقات إلكترونية.

47- وأطلقت دورة التعلم الإلكتروني الإلزامية الجديدة بشأن "الأخلاقيات في البرنامج" في نوفمبر/تشرين الثاني 2023 باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية، وكانت مصحوبة بحملة اتصال قوية. وتُعبر الدورة عن سياسات البرنامج المحدثة وتتضمن أنشطة تفاعلية للغاية تستكشف معضلات أخلاقية تغطي تضارب المصالح الذي يشمل العلاقات الشخصية، والمحسوبة في المشتريات، والأنشطة السياسية، وحماية المبلغين عن المخالفات. ولا تزال الدورة تُشكل جزءاً من تقييمات الأداء الشخصي للموظفين وتقييمات تحسين الكفاءة وعمليات الاختبار، ويلزم الآن إتمام الدورة كل ثلاث سنوات لتجديد المعلومات. وحتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2023، كان 84 في المائة من موظفي البرنامج قد أتموا الدورة، وهو معدل جيد بالنظر إلى إطلاقها في نوفمبر/تشرين الثاني.

48- وعمل مكتب الأخلاقيات في تعاون وثيق مع فريق الاتصالات في المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي لإعداد فيديو رسوم متحركة عن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بطريقة أخلاقية لتذكير موظفي البرنامج بمسؤولياتهم الأخلاقية عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بصفتهم الشخصية. وأطلق الفيديو، الذي يتضمن ترجمة بجميع اللغات الرسمية للبرنامج، في جميع المكاتب الإقليمية بدعم من المديرين الإقليميين وفي المقر وفي جميع المكاتب العالمية.

49- ويشجع التدريب على القيادة الأخلاقية إدارة البرنامج على التفكير في السلوك الإيجابي والمتناغم في مكان العمل وتعزيزه. وقاد مكتب الأخلاقيات دورة بعنوان "إعطاء القدوة في أعلى الهرم: القيادة الأخلاقية" كجزء من البرنامج التعريفي السنوي للمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين الذي تنظمه شعبة الموارد البشرية. واستخدمت الدورة دراسات حالة واقعية للتركيز على كيفية التعامل مع المعضلات الأخلاقية المعقدة في سياقات المكاتب القطرية، وحددت دور مكتب الأخلاقيات في تزويد المديرين القطريين ونواب المديرين القطريين بالتوجيه اللازم بشأن اتخاذ خيارات مستنيرة أخلاقياً. ونظراً لأهمية أن يكون القادة قدوة يُحتذى بها في السلوك الأخلاقي، يعزز المكتب في عام 2024 مواصلة تقديم الإحاطات التعريفية والأخلاقية السنوية للموظفين المعيّنين كمديرين قطريين لأول مرة.

50- وأجرى مكتب الأخلاقيات حملته السنوية للتوعية المتعلقة بالسياسات والممارسات المتصلة بالهدايا، التي تُنفذ في نهاية العام لتوفير التوجيه الرامي إلى تفادي حدوث تضارب في المصالح عندما يتلقى الموظفون أو يقبلون الهدايا. وذكرت الحملة الموظفين بأنه يتعين عليهم رفض أي هدية على الفور، وذكرت الشركاء بذلك الالتزام وشجعتهم على عدم تقديم هدايا إلى البرنامج أو موظفيه. وشملت الحملة تقديم عينات من الرسائل لمديري المكاتب القطرية والشعب لتبادلها مع الشركاء المحليين؛ ورسالة بالبريد الإلكتروني أرسلتها مديرة مكتب الأخلاقيات إلى جميع الموظفين؛ وآلاف رسائل البريد الإلكتروني المرسلة بشكل مشترك بين مكتب الأخلاقيات وشعبة عمليات سلسلة الإمداد إلى الشركاء التجاريين في جميع أنحاء العالم وإلى الشركاء المحليين في المقر الرئيسي. وكنشاط جديد في عام 2023، أطلق مكتب الأخلاقيات حملة توعية محلية تستهدف المكاتب القطرية حيث يكون ديوالي عطلة وطنية. وقد لاقى الحملة التي تم تكييفها وفق السياقات المحلية، استحساناً من المديرين القطريين. ويعزز مكتب الأخلاقيات تحديد المناسبات الاحتفالية أو المحلية أو الأحداث الموسمية الأخرى وتكييف المواد لتناسب المكاتب القطرية ذات الصلة.

#### رابعاً- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

51- واصل مكتب الأخلاقيات، بوصفه جهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، دعم البرمجة الأمانة في البرنامج من خلال تناول مسألة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحماية منهما بصورة شاملة من خلال نهج متمحور حول الضحايا/الناجين، وعن طريق اتخاذ خطوات لضمان اتباع نهج مستدام وطويل الأجل إزاء هذه الأنشطة. وطيلة عام 2023، شمل هذا العمل معالجة العوامل التي تُساهم في وقوع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، مما يتيح تهيئة بيانات أكثر أماناً للأشخاص الذين يساعدهم البرنامج والتركيز على التدخلات القائمة على الأنشطة التي تخفف مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين بصورة استباقية.

- 52- وتشكل السياسة والاستراتيجية الإطار الشامل للعمل في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأطلق مكتب الأخلاقيات في مايو/أيار 2023 تعميماً محدثاً صادراً عن المديرية التنفيذية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين.<sup>15</sup> وقد رافق إصدار التعميم حملة توعية متعددة اللغات على مستوى البرنامج، وشملت الحملة وثائق داعمة وسلسلة حلقات دراسية شبكية أجريت لجميع المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية.
- 53- وبموجب التعميم الجديد، يظل البرنامج مُلزماً باتخاذ إجراءات وجميع ما هو معقول من تدابير ضد الاستغلال والانتهاك الجنسيين كجزء من واجب الرعاية الأوسع نطاقاً تجاه المجتمعات المحلية التي تتلقى المساعدة من البرنامج، وتعزيز سلامة تلك المجتمعات المحلية وضمان معاملتها بكرامة واحترام. وأضفى التعميم طابعاً رسمياً على اعتماد البرنامج للتحوّل في منظومة الأمم المتحدة من سياسة عدم التسامح مطلقاً حيال الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى سياسة بشأن عدم التسامح مطلقاً مع التقاعس عن اتخاذ إجراء حيال جميع أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويعني ذلك أن البرنامج يواصل الأخذ بنهج عدم التسامح مطلقاً إزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وإذا وصل إلى علم البرنامج ادعاء بحدوث استغلال وانتهاك جنسيين، فإن عليه أن يتصدى له في أسرع وقت ممكن وعلى نحو عادل وفعال قدر الإمكان.
- 54- وزاد عدد الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2023، حيث ورد أكثر من 400 استفسار. وشمل ذلك طلبات دعم في مجال بناء القدرات، وأدوات وموارد للتدريب؛ وتوجيهات بشأن حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومساعدة الضحايا؛ والدعم في صياغة واستعراض الوثائق المتعلقة بالسياسات مثل الإجراءات التشغيلية الموحدة وخطط عمل المكاتب القطرية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 55- ولا يزال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين يُشكل محور استراتيجية مكتب الأخلاقيات، التي يتمثل أحد مكوناتها الرئيسية في التركيز على بناء القدرات والمعارف لدى موظفي البرنامج والشركاء المتعاونين من خلال المبادرات المستمرة والقائمة على المشروعات في جميع المناطق. ومن المبادرات الرئيسية في هذا المجال مشروع "الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الخطوط الأمامية".
- 56- ويمثل هذا المشروع مبادرة مشتركة بين البرنامج والمكتب الدولي للهجرة، بالشراكة مع منظمة "مترجمون بلا حدود"، بهدف تزويد العاملين في الخطوط الأمامية، مثل السائقين، وحراس الأمن، والعنّادين، والمترجمين، ومورّعي المعونة، ومقدمي الخدمات المالية وغيرهم من المتعاقدين، بالمعارف الحيوية عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بطريقة يسهل الوصول إليها وفهمها. وتحت شعار "معا نقول لا"، تتضمن مواد الحملة موارد مطبوعة ومسموعة ومتعددة الوسائط باللغتين عشرين لغة.
- 57- وبعد الإطلاق العالمي للمرحلة الأولى من مشروع الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الخطوط الأمامية في أكتوبر/تشرين الأول 2022، أجرى مكتب الأخلاقيات في عام 2023 عمليات لتعميمه على الصعيد القطري في كينيا وجنوب السودان، ونظمت مكاتب قطرية أخرى مناسبات إضافية محلياً، بما في ذلك مكاتب البرنامج في بنغلاديش وإكوادور ولبنان ورواندا، خلال حملة "سنة عشر يوماً من العمل لمناهضة العنف الجنساني". وبالنظر إلى نجاح الحملة، استأنف مكتب الأخلاقيات شراكته مع المكتب الدولي للهجرة، وبدأ العمل في المرحلة الثانية من المشروع، التي تهدف إلى استحداث أدوات متعددة اللغات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تُركز على المستفيدين والمجتمعات المحلية.
- 58- وواصل مكتب الأخلاقيات أيضاً العمل على مشروع "SaferShare"، وهو مشروع لوضع نموذج أولي لأداة لدعم المجتمعات المحلية في العثور على خدمات المساعدة المحلية، وجهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لإدارة وإحالة ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبالشراكة مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، سيجري تنفيذ المشروع على سبيل التجربة في عام 2024 في المكثبين القطريين لجمهورية فنزويلا البوليفارية وجنوب السودان.
- 59- وبالتعاون الوثيق مع شعبة إدارة المخاطر، قام مكتب الأخلاقيات بتحديث وتعميم التدريب الإلزامي بشأن دورة التعلم الإلكتروني المعنونة "منع التمييز والفساد والاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج"، ويتعيّن على جميع الموظفين إتمام هذه الدورة في غضون الأشهر الأولى من التحاقهم بالعمل مع البرنامج وتكرار هذه الدورة كل ثلاث سنوات. وتشمل عملية استعراض

- الأداء لجميع الموظفين آلية تُعَبَّر تلقائياً عن حالة إتمام الدورات الإلزامية عن طريق الإنترنت، بما في ذلك الدورات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يمكن للمشرفين رصدها وأخذها في الاعتبار أثناء عمليات استعراض الأداء.
- 60- وعلى مدار السنة، واصل مكتب الأخلاقيات تعزيز تنسيق مبادرات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتواصل بشأنها من خلال العمل بصورة نشطة مع شبكة تضم أكثر من 500 جهة تنسيق للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في كل مكتب قطري وفي كل مكتب إقليمي، وقدم المكتب دعماً سريعاً من خلال زيادة الوعي وتنظيم دورات لجهات التنسيق الجديدة، فضلاً عن التفاعل المنتظم معها والرد على استفساراتها.
- 61- وفي عام 2023، قام مكتب الأخلاقيات بتحديث وإطلاق الدورة التدريبية المقدمة عبر الإنترنت باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية لجهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتشمل هذه الدورة الآن سيناريوهات أكثر واقعية، وشرحاً مبسطاً لدور جهات التنسيق، ومجموعة أدوات عملية وشاملة تحتوي على مواد للتواصل يسهل استخدامها.
- 62- وتؤدي القيادة دوراً محورياً في تشكيل استجابة المنظمة للاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويجب أن يُظهر القادة والمديرون على جميع المستويات التزاماً واضحاً بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وأن يكونوا مسؤولين عن تهيئة بيئة شاملة ويسودها الاحترام تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وترسخ ثقافة عدم التسامح مطلقاً إزاء التقاعس عن العمل بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ولتجهيز كبار القادة، أطلق مكتب الأخلاقيات دورة تدريبية تفاعلية جديدة قائمة على سيناريوهات مخصصة للإدارة العليا في المكاتب القطرية على وجه التحديد. وقُدمت الدورة على سبيل التجربة في مكاتب كولومبيا واليمن القطريين، ثم قُدمت بعد ذلك إلى جميع المديرين القطريين ونوابهم في المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ وإلى جميع المديرين القطريين الذين حضروا اجتماع القيادة نصف السنوي في المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي وأدرج التدريب أيضاً في البرنامج التعريفي للمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين الذي نظّمته شعبة الموارد البشرية. ومن المقرر تنظيم عمليات نشر إقليمية إضافية في عام 2024.
- 63- وتتطلب الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أيضاً تركيزاً قوياً وثابتاً والتزاماً بمواجهة الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتعميم الحماية منهما في جميع العمليات والبرامج. ولهذا الغرض، قدم مكتب الأخلاقيات الدعم إلى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في إدماج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في تصميم وصياغة الخطط الاستراتيجية القطرية وفي التقارير القطرية السنوية المقدمة إلى المقر، مع تسليط الضوء على المخاطر المرتبطة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وما يواجهه ذلك من تحديات وما تحقق من إنجازات في البلد المعني. وأعد مكتب الأخلاقيات وثائق توجيهية بشأن كيفية تعميم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الخطط الاستراتيجية القطرية والتقارير القطرية السنوية، وقام بإدماجها في الأدلة ذات الصلة. واعتباراً من مارس/أذار 2023، عندما أُدرج مكتب الأخلاقيات في عملية استعراض الخطط الاستراتيجية القطرية، استعرض المكتب جميع الخطط الاستراتيجية القطرية الواردة إليه والتي بلغ عددها 21 خطة. وسيستمر إدماج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في هذه الوثائق التشغيلية عن طريق تنقيح الخطط الاستراتيجية القطرية والتقارير القطرية السنوية في عام 2024.
- 64- ومن المجالات الأخرى ذات الأولوية لمكتب الأخلاقيات تحديد وتخفيف وإدارة مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين بين الشركاء المتعاونين وتعزيز قدرتهم على ضمان البرمجة الآمنة. وقد واصل البرنامج، من خلال مكتب الأخلاقيات، القيام بدور قيادي في التنفيذ المشترك بين الوكالات لعمليات تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بين شركاء الأمم المتحدة المنفذين.<sup>16</sup> ومنذ يونيو/حزيران 2023، يتعين على جميع المنظمات الشريكة المسجلة في بوابة شركاء الأمم المتحدة استيفاء نسخة رقمية من تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويمثل ذلك خطوة رئيسية نحو التوحيد والتنسيق بين كيانات الأمم المتحدة في مجال إدارة المخاطر المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين مع الشركاء وحماية المجتمعات المحلية.

<sup>16</sup> يمثل تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بين شركاء الأمم المتحدة المنفذين أداة لفحص المنظمات الشريكة، وقد طورها البرنامج وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسف ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بالتنسيق مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وأعضاء فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. والهدف من ذلك هو تعزيز المساءلة والقدرات لدى الشركاء المتعاونين والتأكد من أن لديهم آليات كافية لمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها.

- 65- وبدأ إدراج تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين كأداة رقمية في بوابة شركاء الأمم المتحدة خلال حدث جانبي في الجزء المتعلق بالشؤون الإنسانية من اجتماع المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في جنيف، إلى جانب دورة تدريبية مشتركة بين الوكالات عقدت في مقر منظمة الصحة العالمية. واقرنت عملية إطلاق التقييم بسلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية المتعددة اللغات المشتركة بين الوكالات، التي اشترك في قيادتها البرنامج، والتي شملت أكثر من 3 000 من موظفي الأمم المتحدة والشركاء من المنظمات غير الحكومية على الصعيد العالمي.
- 66- وفي إطار متابعة عملية إطلاق الأداة الرقمية ودعم تنفيذها في الميدان، نظم مكتب الأخلاقيات حدثًا إقليميًا بعنوان "تدريب المدربين" لمنطقة غرب أفريقيا. وسيستكشف مكتب الأخلاقيات فرص تنظيم أحداث مماثلة مع المكاتب الإقليمية الأخرى في عام 2024.
- 67- وفي إطار عملية نشر تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، أُطلع أكثر من 500 من موظفي البرنامج - جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين وجهات الاتصال المعنية بإدارة الشركاء المتعاونين - ونحو 700 موظف من الشركاء المتعاونين، على بروتوكول الشركاء المنفذين في الأمم المتحدة، ودربوا على أداة تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، وزودوا بتوجيهات بشأن كيفية وضع خطط تنفيذ لتعزيز القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، تم إدراج 34 مكتبًا قطريًا في العملية، منها نحو 30 مكتبًا تُنفذ أداة تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين في مراحل مختلفة بدعم من مكتب الأخلاقيات. وقام المكتب أيضًا بإيفاد بعثات حضورية إلى المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والمكاتب القطرية في جمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا ولبنان وجنوب السودان. ومن المتوقع استمرار بعثات التواصل والدعم عن طريق الحضور الشخصي في عام 2024، مع التركيز على المناطق العالية المخاطر.
- 68- ومن الضروري مواصلة العمل مع الدول الأعضاء والمجتمع المدني والخبراء الدوليين والوطنيين على جميع المستويات من أجل ضمان "التحدث بصوت واحد" والعمل معًا. وتجدر الإشارة إلى إدراج دورة حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، برئاسة المديرية التنفيذية، كجزء من مشاورة الشركاء السنوية لعام 2023. وضمت الدورة ممثلين رئيسيين من World Vision International، وGlobal Women Institute، وEmpowered Aid، وWARDA Association، وهي منظمة غير حكومية محلية شريكة للبرنامج في الكاميرون)، وكانت الدورة فرصة لمناقشة الدوافع الرئيسية للتغيير الإيجابي للثقافة في الشركات.
- 69- وأخيرًا، واصل البرنامج، من خلال مديرتة التنفيذية، مشاركته في الفريق التوجيهي الرفيع المستوى المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسين، مما مكّن المديرية التنفيذية وقادة البرنامج الآخرين من المشاركة مباشرة في تعزيز الاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسين ومواءمتها على نطاق المنظومة. وشارك البرنامج أيضًا بدور نشط في الفريق الاستشاري التقني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، والفريق العامل المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسين التابع للأمم المتحدة، والفريق المرجعي للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وغيرها من أفرقة الأمم المتحدة المخصصة والأفرقة المشتركة بين الوكالات. وفي يناير/كانون الثاني 2024، تسلمت المديرية التنفيذية مناصرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين والتحرش الجنسي في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. ويتيح هذا الدور فرصة ممتازة للبرنامج لقيادة وتعزيز الجهود الجماعية الرامية إلى إنشاء نظام إنساني خالٍ من سوء السلوك الجنسي وتعزيز التزام المنظمة بخدمة الأشخاص المتضررين. وسيشكل ذلك بالتالي محور تركيز رئيسي لمكتب الأخلاقيات في عام 2024. وبدأ التحضير لهذا الدور المهم في عام 2023 من خلال مشاورات مع مناصري اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات السابقين، وتسليم شامل للمسؤولية مع النصير لعام 2023، مما مكن البرنامج من وضع اللمسات الأخيرة على أولويات المناصرة وضمان سلاسة الانتقال.

#### خامسا- الاتساق في الأمم المتحدة: فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف

- 70- كُلف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي يتألف من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة وترأسه مديرة مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة، بولاية وضع مجموعة موحدة من المعايير

والسياسات بشأن الأخلاقيات والتشاور حول المسائل المعقدة المتعلقة بالأخلاقيات التي تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة. ورئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مكلف أيضا بأن يستعرض، بالتشاور مع أعضاء الفريق، أي قرارات متنازع عليها في ما يتعلق بحماية المبلغين عن المخالفات تتخذها مكاتب الأخلاقيات الأخرى الأعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وواصلت مديرة مكتب الأخلاقيات في البرنامج العمل مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ويُشارك بدور نشط في اجتماعاته الشهرية، ويُقدم خبرته للمشاورات المتعلقة بالمسائل ذات الاهتمام المشترك.

71- وقام مكتب الأخلاقيات أيضا، في إطار دوره كعضو في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، باستعراض طلب لحماية المبلغين ورد إلى عضو آخر في المكتب بسبب تنحي مديرة مكتب الأخلاقيات لذلك العضو في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

72- وفي عام 2023، شارك مكتب الأخلاقيات بدور نشط في فريق فرعي تابع لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات يُركز على تعزيز التعاون في مجال الاتصال والتواصل والتدريب. وظل الفريق الفرعي يُشكل محفلا يستطيع من خلاله مسؤولو الاتصال التابعين لأعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مناقشة مسائل الاتصال والتواصل وتبادل التجارب الناجحة والتعرف على التحديات وأفضل الممارسات، وفي الوقت نفسه العمل على زيادة التعاون والمواومة وتحقيق مزيد من الكفاءة في استخدام الموارد في ما بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وفي أواخر عام 2023، تولى البرنامج أيضا قيادة فريق عامل مكلف باستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالأنشطة الخارجية.

73- وظلّ مكتب الأخلاقيات عضوا نشطا في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، التي تضم موظفين معيّنين بالأخلاقيات من كيانات منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الدولية المنتسبة، والمؤسسات المالية الدولية، والتي كانت قد أنشئت لدعم الأمين العام في ما يقوم به من تعزيز للتعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة. وتعمل الشبكة كمحفل لتبادل المعلومات والممارسات الجيدة لأغراض التطوير المهني وإجراء المقارنات المعيارية. وحضر ممثلون عن مكتب الأخلاقيات المؤتمر السنوي للشبكة وعملوا على نطاق واسع مع مكاتب الأخلاقيات الأخرى بشأن الموضوعات ذات الاهتمام المشترك، بما في ذلك تضارب المصالح والأنشطة الخارجية، واستخدام العلوم السلوكية لزيادة السلوك الأخلاقي واستخدام تحليلات البيانات.

## سادسا- الملاحظات والاستنتاجات

74- كان عام 2023 عاما ناجحا ومثمرا بالنسبة لمكتب الأخلاقيات، حيث واصل تنفيذ نهج أكثر تركيزا على الميدان، مع الاستجابة بنجاح للزيادة الكبيرة في طلبات المشورة وتعزيز تعاونه مع المكاتب والوظائف الأخرى. ومن الإنجازات الرئيسية التي تحققت خلال السنة إطلاق دورات تعليمية إلكترونية إلزامية محدثة بشأن الأخلاقيات والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وإصدار تعميم المديرية التنفيذية المحدث بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبدأت في عام 2023 عمليات تعيين اثنين من الموظفين بعقود محددة المدة وستكتمل في عام 2024 كجزء من التغيير الذي شهده هيكل ملاك الموظفين في إطار سياسة شؤون العاملين في البرنامج.

75- ويؤكد مكتب الأخلاقيات استقلاله التنظيمي خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وأنه تمكن من أداء أنشطته من دون تدخل. وكانت ميزانية مكتب الأخلاقيات لعام 2023 كافية لتغطية تكاليف جميع الأنشطة الرئيسية والموظفين، والاضطلاع بمسؤولياته خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وإدراكا للضغوط المتعلقة بالميزانية، سيسعى مكتب الأخلاقيات بنشاط إلى تحقيق الكفاءة في التكاليف وإيجاد تمويل بديل، حيثما أمكن، كما هو الحال بالفعل لبعض أنشطة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

76- ومع اقتراب الانتهاء من تنفيذ استراتيجية مكتب الأخلاقيات للفترة 2021-2023 بنجاح، واصل المكتب البحث عن نهج مبتكرة ومؤثرة وفعالة من حيث التكلفة يمكن توسيع نطاقها وزيادة أثر جهود المكتب ومبادراته. وعقب تولي المديرية الجديدة منصبها في يونيو/حزيران، نظر الفريق في سُبل زيادة الفعالية والكفاءة وفي أولوياته وأهدافه للسنوات المقبلة، وبدأ في وضع استراتيجية جديدة متوسطة الأجل للفترة 2024-2026.

77- وتُعبر الزيادة في التركيز على التواصل والتفاعل بالحضور الشخصي، والتشديد على المكاتب القطرية، ولا سيما المكاتب القطرية التي تواجه مخاطر أخلاقية كبيرة، عن الاتجاه الاستراتيجي الذي سيواصل المكتب اتباعه. وسيوسّع المكتب أيضا نوع

تحليل البيانات الذي يُجرىه ومستوى هذا التحليل بهدف بلورة فهم أفضل للتحديات أو الثغرات ومواصلة تقديم التواصل والدعم بشكل استباقي. ومن شأن التقييم الاستراتيجي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الذي سيوضع في صيغته النهائية في مطلع عام 2024، أن يرشد تصميم استراتيجية الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتخطيط للسنة المقبلة.

78- وتسود البيئة التشغيلية الحالية للبرنامج مستويات غير مسبوقه من الاحتياجات بالاقتران مع تناقص في الموارد اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات. وغالبا ما يقترن ذلك بسياق سياسي مشحون للغاية، مما يفرض ضغوطا هائلة على جميع الموظفين، الأمر الذي يمكن أن يؤثر على عدم تحيز موظفي البرنامج وحيادهم كموظفين مدنيين دوليين، ويمكن أن يزيد من خطر المساس بالضوابط الداخلية أو الانخراط في سلوكيات وقرارات نفعية من دون إيلاء الاعتبار الواجب لقيم البرنامج ومعايير الأخلاقية. ويمكن أن تؤدي هذه الضغوط أيضا إلى زيادة ضعف الموظفين، مما قد يؤثر تأثيرا مثيرا على استعداد الموظفين للتعبير عن شواغلهم أو الإبلاغ عنها. وفي هذه البيئة، ستكون الرسائل الوقائية المتكررة المتسقة، والتوجيهات العملية وأشكال الدعم المناسبة التوفيق للمديرين والزلاء لتجسيد القيادة الأخلاقية، والتعاون الفعال داخل البرنامج وعبر منظومة الأمم المتحدة، هي الطرق الأساسية التي يمكن بها لمكتب الأخلاقيات أن يبني ثقافة الأخلاقيات وأن يُلهم جميع موظفي البرنامج بأن يكونوا يقظين في منع المخاطر الأخلاقية والمخاطر المتعلقة بالسمعة ومخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتخفيف من حدتها.