

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 10-14 يونيو/حزيران 2019

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



البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2019/4-B

التقارير السنوية

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 16 مايو/أيار 2019

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2018

موجز تنفيذي

استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات هذا التقرير السنوي المقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2019، عملاً بالفقرة 4-5 من نشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (النشرة ST/SGB/2007/11، بصيغتها المعدلة)، والمعروض على المدير التنفيذي عملاً بالفقرة 6-2 من تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي".

ويقدم التقرير موجزاً لأنشطة مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2018، ويتضمن ملاحظات تتعلق بعمل هذا المكتب وبالأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) وضمن منظومة الأمم المتحدة.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالوثيقة المعنونة "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2018" (WFP/EB.A/2019/4-B).

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

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة B. Green

مديرة مكتب الأخلاقيات

هاتف: 066513-2911

أولاً- المقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات في كل مجال من مجالات ولايته خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2018، ويقدم تحليلاً وتقييمات بالمقارنة بالسنوات السابقة ورؤى ذات صلة متوقعة لعام 2019. وينفذ المكتب أنشطته استناداً في جملة أمور، إلى مبادئ السرية والاستقلالية والنزاهة.
- 2- ويساعد مكتب الأخلاقيات المدير التنفيذي في تبني ثقافة الأخلاقيات والمساءلة لتمكين جميع الموظفين (المُعَيَّنين بموجب مختلف أنواع عقود العمل والمتطوعين) من أداء وظائفهم وفقاً لأعلى معايير السلوك، ومن المجاهرة بالكشف عن المخالفات دون خوف من الانتقام.

ثانياً- الخلفية

- 3- أنشئ مكتب الأخلاقيات في يناير/كانون الثاني 2008 بموجب تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي" نتيجة لنشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة". ويقوم الهدف العام لمكتب الأخلاقيات على مساعدة المدير التنفيذي على تهيئة بيئة أخلاقية تتيح لجميع موظفي البرنامج الالتزام في أداء وظائفهم بأعلى معايير النزاهة التي يوجبها ميثاق الأمم المتحدة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية لعام 2013،⁽¹⁾ ومدونة قواعد السلوك في البرنامج⁽²⁾ والسياسات والممارسات الأخرى المنطبقة وذات الصلة بمعايير السلوك بالنسبة للموظفين وأولئك الذين يعملون في دعم عمليات البرنامج.
- 4- ويقدم هذا التقرير لمحة عامة عن الأنشطة (بما يشمل المعلومات الإحصائية) التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات، مصنفة حسب مجالات العمل التالية المنوطة به:
 - ألف- المشورة والتوجيه
 - باء- البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي
 - جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات
 - دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات
 - هاء- التدريب والتثقيف والتوعية
- 5- كما يشتمل هذا التقرير على معلومات تتعلق بالمبادرات التي اتخذها مكتب الأخلاقيات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، حيث تم تعيين المكتب في مارس/آذار كجهة تنسيق مؤسسية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج.
- 6- وقد أعد هذا التقرير عملاً بالبند 4-5 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، الذي يقتضي من مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة ومكاتب الأخلاقيات في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة إعداد تقارير سنوية يستعرضها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.⁽³⁾ وقد خضع هذا التقرير لاستعراض فريق الأخلاقيات كما رفع إلى المدير التنفيذي، وهو مقدم في هذه الوثيقة إلى المجلس التنفيذي.

(1) لجنة الخدمة المدنية الدولية، 2013، معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

(2) تعميم المدير التنفيذي ED2014/016، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

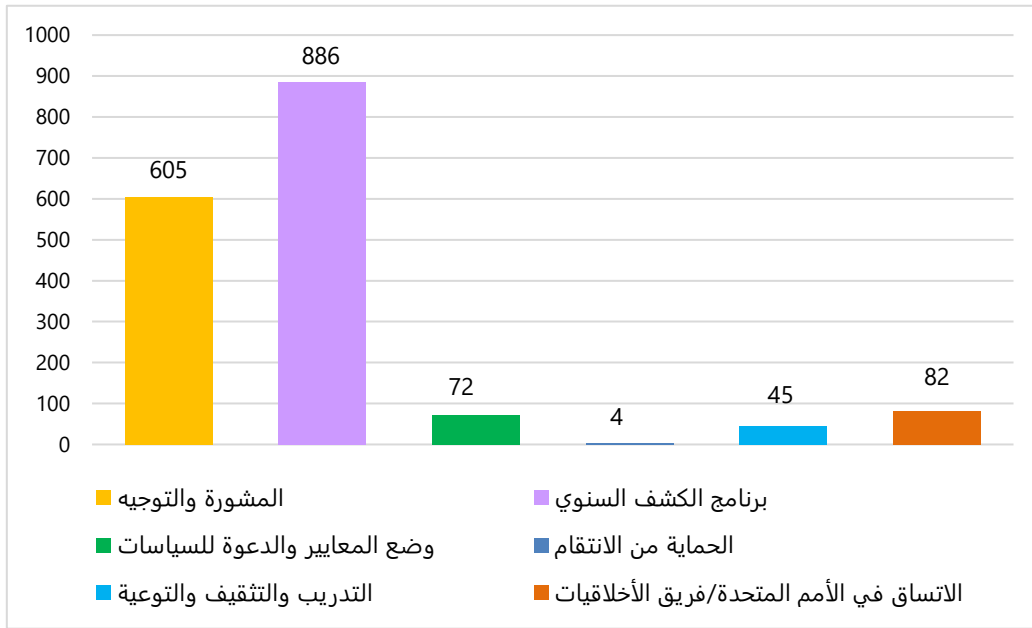
(3) كان يسمى في السابق لجنة الأخلاقيات للأمم المتحدة.

7- وكان التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات قد قُدم لأول مرة إلى المجلس التنفيذي في عام 2018، في حين أنه في السنوات الماضية لم يُقدم إلى المجلس إلا كملحق لتقرير الأداء السنوي للبرنامج.

ثالثاً- أنشطة مكتب الأخلاقيات

8- أجرى مكتب الأخلاقيات أكثر من 1 830 نشاطاً في جميع مجالات ولايته (الشكل 1) بما في ذلك الأنشطة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وحسب مجالات ولايته، أجرى المكتب 1 694 نشاطاً بالتوزيع التالي: المشورة والتوجيه: تم النظر في 605 مسائل مسجلة بشكل منفصل، باستثناء المشورة والتوجيه بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وبشأن الأنشطة الخارجية المنظور فيها نتيجة للكشف عنها بموجب البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي (برنامج الكشف السنوي)؛ وتم تحديد 886 من البلاغات المقدمة بموجب برنامج الكشف السنوي باعتبارها تضارباً محتملاً في المصالح وجرى استعراضها؛ الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات: نُظر في أربع حالات؛ وضع المعايير والدعوة للسياسات: أُجري 72 استعراضاً، تضمن بعضها وثائق متعددة أو جولات متعددة من الاستعراض، باستثناء العمل الذي بدأ بشأن سياسات وممارسات مكتب الأخلاقيات؛ التدريب والتثقيف والتوعية: نفذ مكتب الأخلاقيات بصورة مباشرة 45 نشاطاً منفصلاً للتوعية (كما عُطيت بشكل غير مباشر أنشطة إضافية للتوعية)؛ فريق الأخلاقيات: أُجريت 10 مكالمات/اجتماعات هاتفية و72 مشاوراً و/أو مداولة. بالإضافة إلى ذلك، جرى الكشف عن 131 هدية وتم تسجيلها في السجل الإلكتروني للهدايا (وهي غير مدرجة في الشكل 1).

الشكل 1: ملخص أعمال مكتب الأخلاقيات، حسب عدد الأنشطة المسجلة وليس الوقت المكرس لها، باستثناء الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين



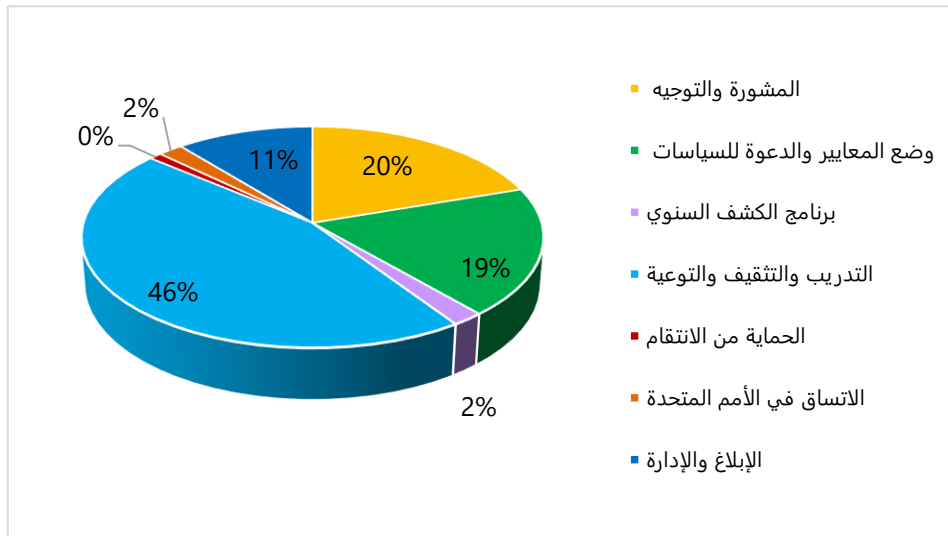
9- ويمثل الشكل 1 عدد الأنشطة المسجلة، وليس مقدار الوقت المكرس لها أو عدد الأشخاص الذين تأثروا بها. ونظراً لعدم وجود قاعدة بيانات بشأن أي من الأعمال، ولا سيما الاستشارات، فإن مديرة مكتب الأخلاقيات ترى أنه، في حين أن هذا الرقم يمثل الكمية الساحقة من العمل، فإن هناك أنشطة أخرى تم الاضطلاع بها لم تسجل، من قبيل المشاورات السرية التي أجرتها مديرة المكتب والتي أُجريت معها. بالإضافة إلى ذلك، لا تُعتبر اللوحة العامة عن العمل الذي قام به مكتب الأخلاقيات في المجالات التالية: عمل المكتب كرئيس لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف (ويرد مزيد من التوضيح في القسم الخامس)؛ وعمل المكتب كعضو في كل من اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب (ويرد مزيد من التوضيح في الفقرة 56) والفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز؛ وعمل المكتب كرئيس مشارك للفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (كما هو

موضح في القسم الرابع). وقد تطلبت هذه المبادرات قدرا كبيرا من الوقت. ومع ذلك، نتج عن العمل المتعلق بشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف مستوى عال من الخطاب حول الأخلاقيات – مما يشكل مساهمة ملموسة وهامة قدمها مكتب الأخلاقيات للأمم المتحدة عموما والمجتمع الدولي العام الأوسع، كما كان للعمل المتعلق بالفريق العامل وبالفريق العامل الفرعي التابعين للمجلس التنفيذي دور مهم في إثراء مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بفهم ثقافة الأخلاقيات في البرنامج والارتقاء بها.

10- ويرد أدناه توزيع وقت عمل موظفي مكتب الأخلاقيات، باستثناء مديريته والموظفين الإداريين (الشكل 2).⁽⁴⁾ وقد قضى الموظفون الإداريون وقتا طويلا في الدفع قدما في إطلاق برنامج الكشف السنوي وفي متابعة وتتبع عمل المكتب لأغراض المتابعة في الوقت المناسب ولإعداد تقارير دقيقة.

الشكل 2: توزيع وقت عمل موظفي مكتب الأخلاقيات

(باستثناء المديرية، والموظفين الإداريين، والمتدربين الداخليين)، حسب مجالات الولاية



11- يشمل المجال المصنف باسم "الإبلاغ والإدارة" الأنشطة المتعلقة بالإدارة والبنية التحتية، بما في ذلك آليات التتبع، التي تمكن مكتب الأخلاقيات من قياس أنشطته. بالإضافة إلى ذلك، يشمل هذا المجال الوقت المستغرق في إعداد وكتابة التقرير السنوي ونسخته المختصرة، بالإضافة إلى المناقصة التي نظمت لاستخدام شركة خارجية لإطلاق "استقصاء ثقافي" (على النحو الموضح بشكل أكثر تفصيلا في الفقرة 120).

12- ويتألف عمل المتدربين الداخليين مما يلي: لأغراض الحصول على المشورة والتوجيه، إجراء استعراضات مصغرة غير سرية للعناية الواجبة (ما مجموعه 134 استعراضا مصغرا للعناية الواجبة)؛ لأغراض وضع المعايير والدعوة للسياسات، إجراء بحوث؛ ولأغراض التثقيف والتوعية، القيام بأعمال موازية وتحضيرية، بالإضافة إلى العمل في "المزاد" (ويرد مزيد من التوضيح في القسم "هاء" أدناه).

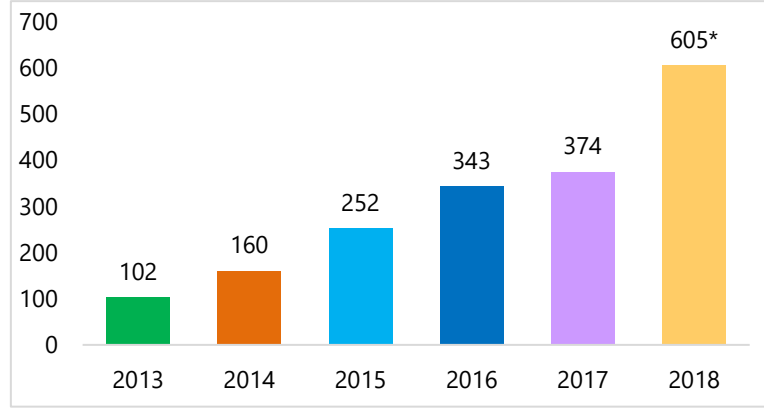
ألف- المشورة والتوجيه

13- قدم مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه للموظفين، كأفراد أو وبصفتهم الإدارية. وكان هناك ما مجموعه 671 استشارة مسجلة، بما في ذلك 66 من الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويقارن الرسم البياني أدناه الاستشارات ماعدا الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (605)، حسب السنة. ويمثل هذا الرقم زيادة في الاستشارات المسجلة تبلغ 61.7 في المائة بالمقارنة بعام 2017 (374 استشارة)؛ وزيادة بنسبة 493 في المائة عن عام 2013

(4) لا يتضمن الشكل 2 الوقت المستهلك في الأنشطة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

عندما كان عدد الاستشارات المسجلة 102 (الشكل 3). وتم تقديم المشورة والتوجيه كذلك من خلال من خلال تفاعلات مخصصة وغير مسجلة.

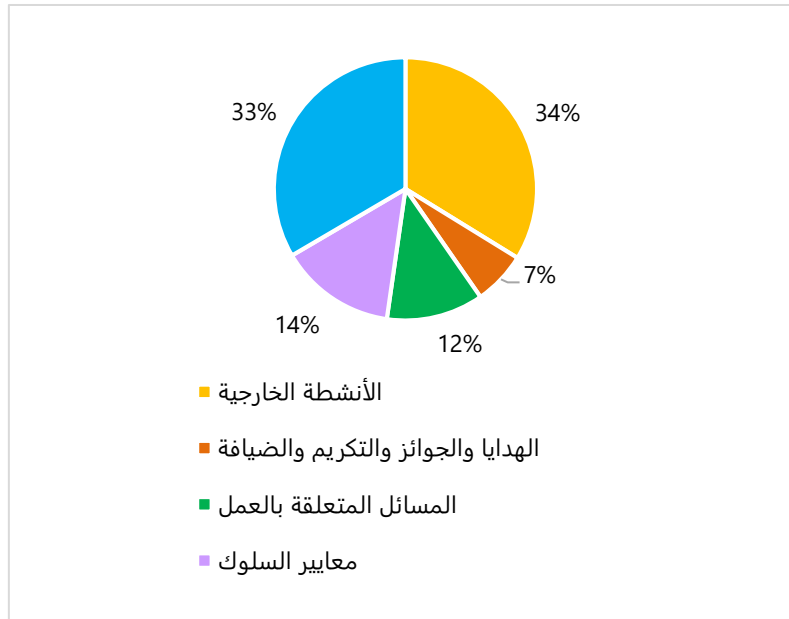
الشكل 3: طلبات الحصول على المشورة، 2013-2018



* لا يتضمن هذا الرقم الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

14- وتصنف الاستشارات المسجلة (الشكل 4) حسب الفئات على النحو التالي: الأنشطة الخارجية (34 في المائة)؛ الهدايا والجوائز والأوسمة والضيافة والمجالات ذات الصلة (7 في المائة)؛ التوظيف وما بعد التوظيف (12 في المائة)؛ معايير السلوك (14 في المائة)؛ ومسائل تضارب المصالح بشكل عام وغيرها، بما يشمل الاستفسارات بشأن مجموعة واسعة من المسائل والمشورة العامة بشأن الأخلاقيات (33 في المائة). وفي حين أن طلبات المشورة والتوجيه استمرت في الزيادة (احتمالاً) كنتيجة للتنقيف والتوعية (بما في ذلك التعلم الإلكتروني الإلزامي في مجال الأخلاقيات)، فإن الزيادة الكبيرة كانت على الأرجح نتيجة لحركة "أنا أيضا" (MeToo#)، ولتنفيذ السياسة المنقحة للمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتميز ومبادرات التوعية ذات الصلة ولزيادة الخطاب المتعلق بالموضوع داخل البرنامج.

الشكل 4: طلبات الحصول على المشورة حسب الفئة

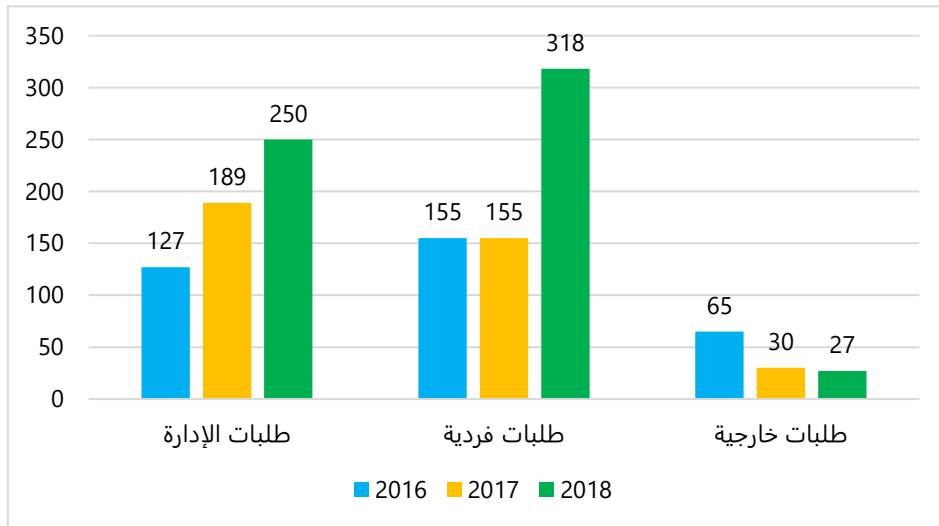


15- ومنذ عام 2014، استمر مكتب الأخلاقيات في تلقي عدد متزايد من الاستفسارات من جانب المديرين بصفتهم الإدارية. ويعبر ذلك عن الفهم المتأصل للقيمة التي يقدمها مهنيو الأخلاقيات المتمرسون، بالإضافة إلى زيادة بروز مكتب الأخلاقيات والتوسع في مبادرات التنقيف والتوعية والمسؤوليات الإضافية لمديرة مكتب الأخلاقيات (بما في ذلك المشاركة في فريق الإدارة للتنفيذية

واللجان الأخرى، مثل اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب، ولجنة إدارة البيانات، والفريق العامل الاستشاري المعني بخصوصية بيانات مبادرة النبض العالمي للأمم المتحدة).

16- ونتيجة لذلك، بدأ مكتب الأخلاقيات في تتبع مصدر الاستفسارات للحصول على المشورة والتوجيه بشكل أوثق، وأنشأ ثلاث فئات – "الإدارة" (استفسارات موظفي البرنامج بصفتهم الرسمية) "الأفراد" (الطلبات الشخصية) و"الاستفسارات الخارجية" (الاستفسارات من خارج البرنامج). وفي عام 2018، تم تقديم 250 طلباً من قبل المديرين بصفتهم الإدارية، و318 من قبل الموظفين كأفراد، في حين أن عدد الاستفسارات الخارجية بلغ 27 استفساراً (الشكل 5). وعلاوة على ذلك، كان هناك عدد كبير من الطلبات التي اعتُبرت تطفلية أو كان من الواضح أنها تتطلب استعراضاً في مكان آخر في البرنامج، ولم تدرج بالتالي في مجموع عدد الاستفسارات نظراً لكونها ليست ذات طبيعة جوهرية. وفي عام 2018، أضاف مكتب الأخلاقيات فئة جديدة بغرض تتبع الطلبات "التنظيمية". وتغطي هذه الفئة الطلبات المقدمة من البرنامج نفسه من خلال أي شعبة من شعبه و/أو أصحاب المصلحة لديه. وكان هناك عشرة طلبات تعتبر "تنظيمية" تتعلق بولاية مكتب الأخلاقيات في مسائل إضافية تصنف على أنها "تنظيمية" وهي تتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الشكل 5: طلبات الحصول على المشورة حسب مصدر الاستفسار، 2016-2018



17- وواصل مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة بشأن تضارب المصالح الشخصية والوظيفية والمؤسسية/التنظيمية، مما يعني الحالات التي قد يواجه فيها البرنامج و/أو موظفوه تضارباً في المصالح نتيجة لوظائفهم الرسمية. وقُدمت المشورة أيضاً حول تضارب المصالح المؤسسية/التنظيمية وكُلف مكتب الأخلاقيات بقيادة عملية تحديد تضارب المصالح التنظيمية بموجب تقرير وحدة التفتيش المشتركة حول "استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة". وستستمر هذه المبادرة إلى عام 2019.

18- وكما توقع التقرير السنوي لعام 2017، بدأ مكتب الأخلاقيات في تحديث تعميم المدير التنفيذي 2008/004 الذي يغطي تضارب المصالح،⁽⁵⁾ وذلك بغية تحديث التعميم ومعالجة تضارب المصالح بصورة أكثر شمولاً (ويرد مزيد من التوضيح في الفقرة 42).

19- وفي عام 2017،⁽⁶⁾ أنشئ سجل إلكتروني للهدايا. واستمرت الزيادة الكبيرة في الكشف عن الهدايا في عام 2018 حيث جرى الإبلاغ عن 131 هدية من خلال سجل الهدايا الإلكتروني. ففي عام 2017، كان هناك 98 بلاغاً من خلال سجل الهدايا من خلال النظام الإلكتروني. بالإضافة إلى ذلك، يجري تحويل الهدايا ذات القيمة الاسمية إلى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وتوزع أو تستخدم من خلال عمليات عادلة وشفافة. وفي حين أن هناك زيادة، سواء في بلاغات سجل الهدايا الإلكتروني أو

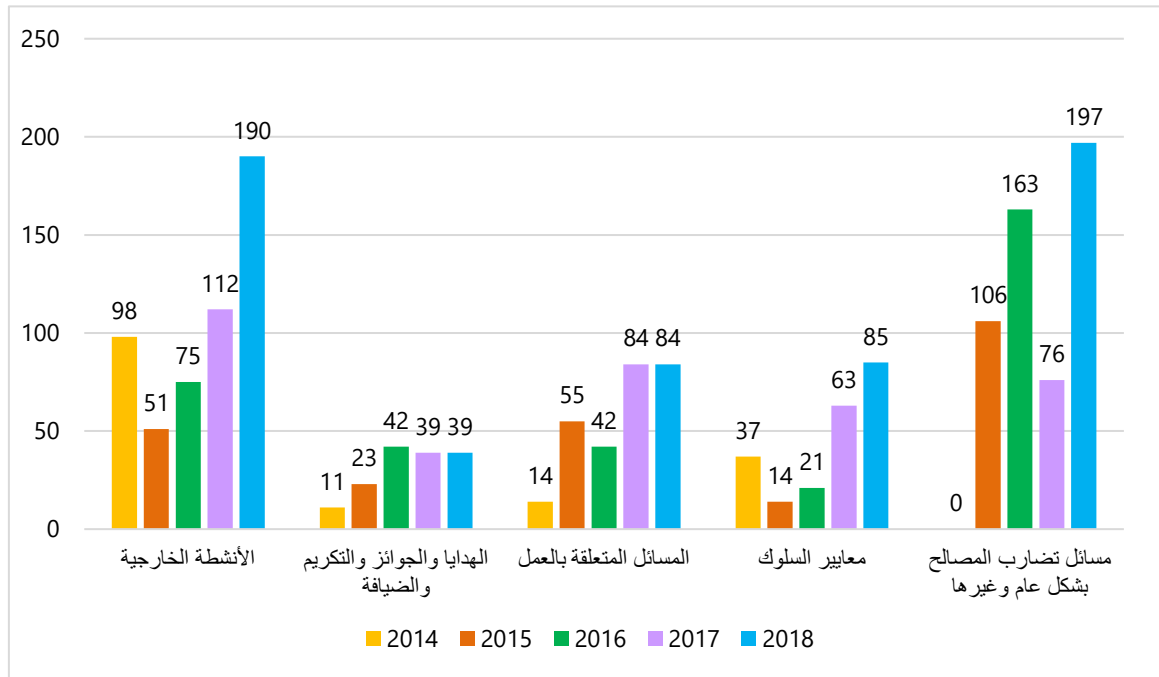
(5) تعميم المدير التنفيذي ED2008/004، الكشف عن المصالح المالية والأنشطة الخارجية والجوائز الشرفية والأوسمة والإكراميات والهدايا والمكافآت.

(6) تعميم المدير التنفيذي ED2017/002، الكشف عن الهدايا.

بلاغات المكاتب الإقليمية والقطرية، فقد بدأ أن عدد البلاغات الفعلية منخفض نسبياً بالمقارنة بعدد موظفي البرنامج. وتجدر الإشارة إلى أن هذه البلاغات منفصلة عن المشورة بشأن الهدايا، والتي يجري تتبعها من خلال أنشطة المشورة والتوجيه (كما هو موضح في الفقرة 14).

20- وبناء على طلب من شعبة إدارة الموارد، اقترح مكتب الأخلاقيات تنفيذ خيار الكشف عن عروض الهدايا بالإضافة إلى الكشف عن الهدايا المستلمة فعلاً. ويأمل مكتب الأخلاقيات في أن تقوم شعبة التكنولوجيا بتنفيذ هذا التحديث في عام 2019 قبل حملة نهاية العام للتوعية بشأن الهدايا حتى يتمكن مكتب الأخلاقيات من تقديم التوجيه والتعريف فيما يتعلق بهذا الكشف الإضافي.

الشكل 6: طلبات الحصول على المشورة حسب الفئات، 2014-2018



21- وأظهرت مقارنة الأرقام الفعلية لعام 2017 بأرقام عام 2018 (الشكل 6) زيادة كبيرة في الطلبات المصنفة على أنها "أنشطة خارجية". ففي عامي 2017 و2018 على التوالي، كانت الأرقام الفعلية 112 و190. وعزا مكتب الأخلاقيات هذه الزيادة الكبيرة إلى عدة عوامل، أبرزها: تغطية الأنشطة الخارجية في إطار الوحدة الثانية للتعلم الإلكتروني الإلزامي، التي عممت في ديسمبر/كانون الأول 2017 لتستكمل في عام 2018 (ويرد مزيد من التوضيح في القسم هاء)؛ وأنشطة التثقيف والتوعية، بما في ذلك تلك التي يجريها فرع علاقات الموظفين في شعبة الموارد البشرية؛ وزيادة الشفافية في التحقيقات بما في ذلك التحقيقات في عدم الكشف عن أنشطة خارجية؛ وزيادة البلاغات بموجب برنامج الكشف السنوي (ويرد مزيد من التوضيح في الفقرة 39).

22- كما طرأت زيادة كبيرة في المسائل المسجلة في فئة "مسائل تضارب المصالح بشكل عام وغيرها". فقد كانت الأرقام الفعلية 197 و76، في عامي 2018 و2017، على التوالي. ومن أصل 197 طلباً، تناول 20 طلباً أنواعاً مختلفة من الشكاوى التي تتطلب الإحالة (مباشرة أو عن طريق المشورة) إلى جهة أخرى. ويعزو مكتب الأخلاقيات هذه الزيادة الكبيرة في الاستشارات العامة إلى ارتفاع مستوى الخطاب المتعلق بمعايير السلوك في البرنامج وفي المجال العام.

23- وطرأت زيادة في فئة "معايير السلوك" والتي ربما كانت أيضاً نتيجة للخطاب ومبادرات التثقيف والتوعية. وكانت الأرقام الفعلية 85 في 2018 و63 في عام 2017. وسيواصل مكتب الأخلاقيات مراقبة هذه الفئة لاستخلاص الرؤى منها.

24- ولم تستمر في عام 2018 الزيادة الكبيرة التي شهدتها عام 2017 في المشورة والتوجيهات "المتعلقة بالعمل" (كما هو موضح في التقرير السنوي لعام 2017). ويوجد مكتب الأخلاقيات هذا الأمر لافتاً بالنظر إلى الزيادة في عدد الموظفين.

- 25- وظل عدد الطلبات "المتصلة بالهدايا" ثابتاً، على الرغم من الزيادة في عدد البلاغات عن الهدايا من خلال سجل الهدايا الإلكتروني (ويُرد مزيد من التوضيح في الفقرة 19).
- 26- وتجدر الإشارة إلى أن مكتب الأخلاقيات واصل تحديث فئاته لكي تعبر عن مجالات المشورة والتوجيه وإرشاد الإجراءات الأخرى ذات الصلة، مثل التثقيف والتوعية. ومما يتصل بذلك أن مكتب الأخلاقيات بدأ العمل على نظام لإدارة الحالات بهدف تحسين آلية تتبع المسائل المتعلقة بالمشورة والتوجيه. وسيستمر هذا العمل حتى إنجازه في عام 2019.
- 27- وأخيراً، وبناء على طلب أحد أعضاء المجلس التنفيذي، نظم مكتب الأخلاقيات استقصاء للحصول على التعقيبات بغرض تقييم رضا الموظفين. ومن المتوقع أن يتم تنفيذ استقصاء التعقيبات هذا حول المسائل المصنفة على أنها "إدارية" و"تنظيمية" في عام 2019.

باء- البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي

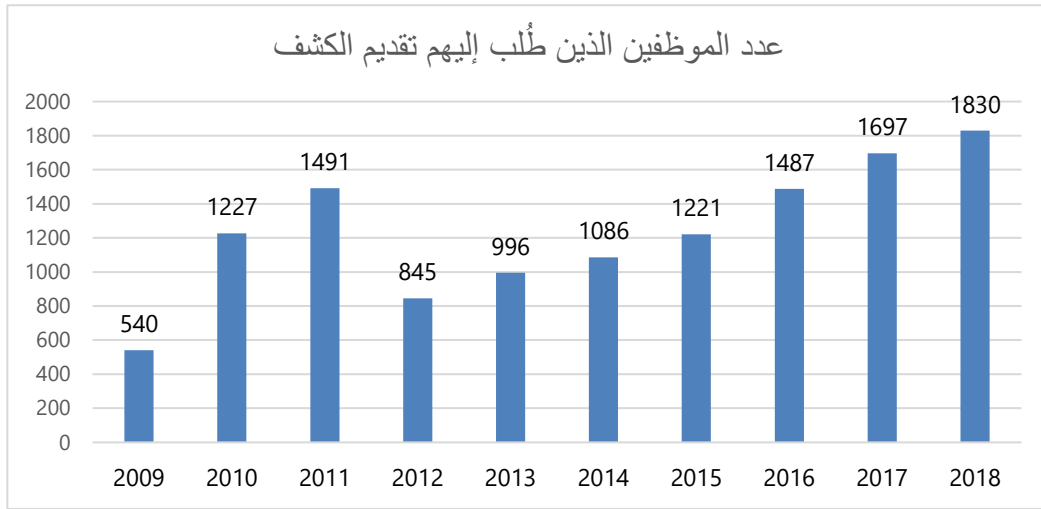
- 28- اعتمد تعميم المدير التنفيذي بشأن البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي (برنامج الكشف السنوي)⁽⁷⁾ في أبريل/نيسان 2008 ونُفذ لأول مرة في عام 2009. ويعبر هذا البرنامج عن التزام البرنامج بالشفافية وبناء الثقة العامة كما يقوم مقام أداة للحماية وإدارة المخاطر للموظفين وللبرنامج. فهو أداة لاكتشاف التدليس أو التأييد الشخصي غير المبرر. ومكتب الأخلاقيات مكلف بإدارة برنامج الكشف السنوي⁽⁸⁾ بغية مساعدة البرنامج في تحديد ومعالجة تضارب المصالح الشخصية بغرض التخفيف من التضارب في المصالح أو القضاء عليه بما يخدم مصلحة البرنامج.
- 29- وأطلق تطبيق جديد لبرنامج الكشف السنوي في عام 2017، وهو أكثر سهولة للمستخدم ولديه مزيد من الوظائف. ولم تطرأ أية تغييرات على تطبيق برنامج الكشف السنوي في عام 2018. وعلى نفس منوال السنوات الماضية، استمر نقل البيانات وصونها بطريقة آمنة وسرية من الناحية التكنولوجية، ويجري ذلك تحت إشراف شعبة التكنولوجيا.
- 30- وأطلقت عملية الكشف السنوي العاشرة في 9 أبريل/نيسان 2018. وكان مكتب الأخلاقيات، في عام 2017، قد حدد مهلة الانتهاء بستة أسابيع، واستمرت هذه الممارسة في عام 2018. وفي عام 2018، وجهت مديرة مكتب الأخلاقيات نداءً إلى فريق الإدارة التنفيذية لتسريع معدل إنجاز برنامج الكشف السنوي. ومُدد الموعد النهائي الأول بشكل روتيني حتى 29 يونيو/حزيران 2018، والذي اعتبر موعداً نهائياً لأغراض الامتثال. وعلى الرغم من الرسائل المتعلقة بتوقعات الانتهاء في الوقت المناسب، فقد كان معدل الإنجاز منخفضاً إذ بلغ 70 في المائة في الموعد النهائي الممدد.
- 31- وللمرة الخامسة منذ التنفيذ الأول لبرنامج الكشف السنوي، بلغ معدل الامتثال لمواعيد الإنجاز 100 في المائة؛ غير أن ذلك لم يتحقق إلا في فبراير/شباط 2019. وساهمت العديد من العوامل في هذه النتيجة المنخفضة والتي انعكست بشكل سيء على "النبرة من الأعلى".
- 32- ودعي إلى المشاركة ما مجموعه 1 830 موظفاً من مجموع عدد موظفي البرنامج البالغ 16 290 موظفاً.⁽⁹⁾ ويمثل ذلك نسبة 11.2 في المائة من مجموع الموظفين وزيادة بنسبة 7.8 في المائة في عدد المشاركين في برنامج الكشف السنوي مقارنة بعام 2017. (الشكل 7).

(7) تعميم المدير التنفيذي ED2008/004، الكشف عن المصالح المالية والأنشطة الخارجية والتكريم والأوسمة والجمائل والهدايا والمكافآت.

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

(9) مجموع عدد موظفي البرنامج في 31 مارس/آذار 2018.

الشكل 7: المشاركة في البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي، 2018-2019



33- وقام مكتب الأخلاقيات، من خلال عملية مكثفة، بدءاً بالبيانات التي قدمتها شعبة الموارد البشرية، بتجميع وتوزيع قوائم منفصلة بالمشاركين المؤهلين لاستعراضها من قبل الإدارة. وكانت المدخلات من الإدارة ضرورية لتحديد المشاركين المعنيين؛ وقد اضطلعت الإدارة بهذه المسؤولية بناء على معايير السياسة ذات الصلة.

34- وشملت معايير السياسة الموظفين في الرتبين مد-1 ومد-2؛ وجميع المديرين القطريين، ونواب المديرين القطريين ورؤساء المكاتب/المكاتب الفرعية؛ وجميع موظفي الرقابة (مراجعة الحسابات، والتحقيق والتفتيش) والاستثمار (موظفي الخزنة، والمشتريات، والشؤون القانونية)، باستثناء موظفي فرع القانون الإداري وقانون العمل؛ والأشخاص الذين تشمل واجباتهم الوظيفية سلطة الشراء للإفراج عن طلبات الشراء من أي نوع (يتم استبعاد أولئك الذين يملكون سلطة الإفراج عن طلبات الشراء الصغيرة فقط)؛ والذين لديهم حق الوصول المنتظم إلى معلومات الشراء السرية؛ وأعضاء لجان إدارة البائعين.

35- وتضمن برنامج الكشف السنوي مرة أخرى ثلاثة أجزاء، هي: استبيان تضارب المصالح، واستبيان الأهلية، وبيان الكشف المالي.

36- ومن بين 1 830 موظفاً تم تحديدهم للمشاركة، أعفي 37 موظفاً من المشاركة وذلك أساساً بسبب انتهاء خدمتهم في البرنامج، بما في ذلك التقاعد، أو الإجازة الممتدة. ومن ثم، أكمل 1 793 موظفاً استبيان تضارب المصالح الذي يوجب عمليات الإبلاغ المتعلقة بعلاقات الموظفين وأفراد أسرهم المعالين مع أي من الحكومات وبائعي البرنامج وشركائه، والكشف المطلوب عن أية أنشطة خارجية واستلام الهدايا أو الجوائز، والعلاقات الأسرية في الأمم المتحدة، وعلاقات المالك/المستأجر، وغير ذلك. ومن بين مجموع استبيانات تضارب المصالح التي تم استعراضها، اعتُبر 449 من البلاغات (شمل بعضها كشوفات متعددة) على أنها تنطوي على حالة تضارب مصالح محتملة وتم استعراضها. وفي عام 2017، تم تحديد 397 من استبيانات تضارب المصالح لأغراض الاستعراض – مما يعني أن الاستبيانات المحددة تتماشى عموماً مع عدد الموظفين الخاضعين لبرنامج الكشف السنوي.

37- وأدى استبيان الأهلية المقترن بعملية منح الإعفاءات إلى انخفاض عدد المشاركين الذين استكملوا بيانات الكشف المالي إلى 1 435 مشاركاً. واستناداً إلى الخبرة وما تم إقراره، يرى مكتب الأخلاقيات أن استبيان تضارب المصالح يدعم الغرض المقصود من برنامج الكشف السنوي وأنه يمكن بعد إجراء بعض التعديلات إلغاء بيان الكشف المالي المنفصل. وكان مكتب الأخلاقيات يعترّم تنفيذ هذه التغييرات في عام 2018، لكن التحديات المتعلقة بالتكنولوجيا وتحديث تعميم المدير التنفيذي 2008/004 (ويرد مزيد من التوضيح في الفقرة 42) نقل هذا العمل إلى عام 2019.

38- وتطلب بيان الكشف المالي الإبلاغ عن الأصول والأرباح والمدخيل والمكملات والالتزامات وغيرها من المصالح المالية للموظفين وأفراد أسرهم المعالين، وما إذا كانت هذه المصالح مع بائعي البرنامج وشركائه، وما إلى ذلك. ومن بين مجموع

بيانات الكشف المالي المستعرضة، اعتبر 437 من البلاغات (شمل بعضها كشوفاً متعددة) على أنها تضارب مصالح محتمل وتم استعراضها. ويمثل هذا الرقم زيادة كبيرة على الرقم الوارد في التقرير السنوي لعام 2017، بل وزيادة أكبر بكثير بالمقارنة بعام 2016. وفي عام 2016 والسنوات السابقة، لم تُدرج في التقارير السنوية البلاغات المحددة باعتبارها نتيجة وجود حسابات مصرفية. وقد تغير هذا في عام 2017 نتيجة لتحديث الأسئلة الذي بدأ تطبيقه في عام 2017 واستمر في عام 2018. ونتج عن ربط عدد البلاغات عن حسابات مصرفية بالبايعين 85 بلاغاً محددًا لأغراض الاستعراض.

39- وخلال تنفيذ برنامج الكشف السنوي، تم تحديد 51 من الأنشطة الخارجية لإجراء استعراض شامل بشأنها، وذلك من خلال الممارسة العادية لمكتب الأخلاقيات. وفي عام 2017، تم الكشف عن 34 من الأنشطة الخارجية.

40- ولدى تنفيذ برنامج الكشف السنوي لعام 2018، استجاب مكتب الأخلاقيات أيضاً لعدد كبير من رسائل البريد الإلكتروني (منها رسائل تذكيرية)، وطلبات استفسار عن طريق الهاتف وزيارات مكتبية مباشرة، فيما يتعلق بإدارة برنامج الكشف السنوي. وإضافة لذلك، تم استعراض جميع البلاغات ذات الصلة بمقارنتها بقائمة البائعين.

41- ومنذ عام 2014، قام مكتب الأخلاقيات بتتبع عدد البلاغات التي لم تتضمن الإبلاغ عن أي معلومات مالية. وظلت نسبة المشاركين، وهي 15.5 في المائة، ثابتة في عامي 2017 و2016. وفي عملية عام 2018، لم يتضمن 229 بلاغاً الإبلاغ عن أية معلومات مالية. وفي حين أن النسب المئوية لهذه البلاغات في العامين الماضيين بقيت ثابتة (15.5 في المائة)، فقد سُجل انخفاض طفيف (12.5 في المائة) في عام 2018. وكما هو الحال في السنوات الماضية، سعى مكتب الأخلاقيات إلى التأكد من دقة البلاغات هذه مباشرة عبر البريد الإلكتروني. ويرى مكتب الأخلاقيات أن الإبلاغ التي لا تتضمن أية معلومات مالية أمر مفهوم بالنظر إلى الحدود الدنيا المطلوب الإبلاغ عنها (أي 10 000 دولار أمريكي). بالإضافة إلى ذلك، يتوقع مكتب الأخلاقيات أن يستمر الارتفاع في عدد المشاركين كنتيجة للأخذ باللامركزية، على سبيل المثال، فيما يتعلق بلجان المشتريات.

42- وواصل مكتب الأخلاقيات العمل على تنقيح تعميم المدير التنفيذي 2008/004 بغية تقسيمه إلى تعميمين مختلفين من المدير التنفيذي، أحدهما عن تضارب المصالح والثاني عن برنامج الكشف السنوي. ومن المنتظر إنجاز تعميم المدير التنفيذي الأخير هذا في عام 2019.

جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

43- من واجب جميع الموظفين الإبلاغ عن أي خرق للنظام الأساسي للبرنامج ولانته العامة إلى الأشخاص الذين يتحملون مسؤولية اتخاذ الإجراءات المناسبة، والتعاون مع موظفي الرقابة في البرنامج. ويتمثل الهدف الأساسي من سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في ضمان قدرة الموظفين على الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون في إطار عمليات مراجعة الحسابات والتحقق دون التعرض للانتقام.⁽¹⁰⁾ واعتباراً من عام 2017، شملت هذه الممارسة أيضاً الاستعراضات الاستباقية للنزاهة.

44- ويدير مكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات ويحدد ما إذا كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، وإذا ما ثبتت صحتها، تحال المسألة عندها إلى مكتب التفتيش والتحقق ليحقق فيها إلا في حال وجود تضارب في المصالح جراء إحالتها إليه. وعندها، تُحال المسألة مباشرة إلى المدير التنفيذي لاتخاذ إجراء بشأنها. ويقدم مكتب الأخلاقيات أيضاً المشورة والتوجيه بشأن مسائل حماية المبلغين عن المخالفات، التي يتم تتبعها من خلال آليات تتبع المشورة والتوجيه.

45- وتم النظر في أربع حالات للحماية من الانتقام واستمرت واحدة منها منذ عام 2017، وكانت هناك ثلاث حالات جديدة. وفي إحدى الحالات الجديدة، لم يتم إثبات أنها حالة انتقام ظاهرة الواجهة غير أن إجراءات الحماية طبقت عليها في سياق استعراض الواجهة. وفي حالة أخرى، لم يقدم صاحب الشكوى معلومات كاملة وبالتالي لم يُستكمل الاستعراض. أما الحالة الثالثة الجديدة فقد بقيت قيد الاستعراض لدى مكتب الأخلاقيات واستمرت إلى عام 2019. وأخيراً، لم يتم أيضاً استكمال استعراض الحالة التي تم ترحيلها من عام 2017 لأن صاحب الشكوى لم يقدم معلومات كاملة.

(10) تعميم المدير التنفيذي ED2008/003. الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع أعمال مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول ("سياسة البرنامج بشأن حماية المبلغين عن المخالفات").

46- وعلى النحو الذي كان منتظرا في التقرير السنوي لعام 2017 ، واصل مكتب الأخلاقيات العمل على تحديث سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، التي صدرت أصلا في عام 2008، بحيث تراعي الممارسات ذات الصلة، والاستعراض الشامل لمنظومة الأمم المتحدة، وكذلك التوصيات ذات الصلة المنبثقة عن تقرير وحدة التفتيش المشتركة في عام 2018.⁽¹¹⁾ وفي حين أن صياغة السياسة المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات والمشاورات المختلفة مع أصحاب المصلحة الداخليين المهتمين بدأت في نهاية عام 2018، فإن من المتوقع اعتماد تعميم محدث من المدير التنفيذي في عام 2019.

دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

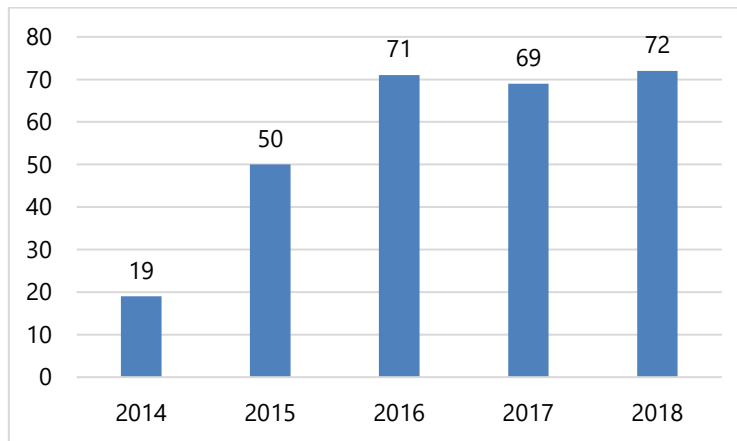
47- يتطلب تعزيز ثقافة مؤسسية للأخلاقيات والشفافية والمساءلة بذل جهود دؤوبة ومتسقة في مجال الدعوة. ولإعمال الأخلاقيات والامتثال، استمر مكتب الأخلاقيات في تقديم التوجيه للإدارة بشأن دمج المعايير الأخلاقية في السياسات والممارسات والعمليات المختلفة، الأمر الذي حظي بحسن الاستقبال وبالتقدير الكبير.

48- وسجل مكتب الأخلاقيات طلبات للحصول على معلومات بشأن 86 سياسة منفصلة (تلقى 22 طلبا منها في إطار دور مديرته في فريق الإدارة التنفيذية، و64 بصفتها كبيرة موظفي الأخلاقيات ومديرة مكتب الأخلاقيات)، وذلك بأشكال مختلفة – التعميمات والسياسات والتوجيهات وغيرها من الإصدارات الإدارية والوثائق – وبشأن مجموعة من الموضوعات. ومن أصل الطلبات المسجلة البالغ عددها 86 طلبا، استعرض مكتب الأخلاقيات 72 طلبا، بعضها تضمن وثائق متعددة أو شمل جولات متعددة من الاستعراضات.

49- وفي عام 2017، سجل مكتب الأخلاقيات مشاورات بشأن 87 سياسة، وقدم مدخلات بشأن 69 منها، في حين أن المكتب كان قد قدم في عامي 2015 و2016 مدخلات بشأن نحو 71 سياسة و50 سياسة على التوالي، وأبلغ عما مجموعه 19 سياسة جرى استعراضها في عام 2014 (انظر الشكل 8).

50- وظل عدد المشاورات التي أجراها مكتب الأخلاقيات ثابتا إلى حد كبير مما يُعزى إلى حجم القدرات المتاحة لديه. واستمرت المشاورات في المسار العادي ومن خلال طلبات الرقابة وغيرها من المجالات المتميزة، مما يعتبر بمثابة انعكاس للثقة في قيمة مكتب الأخلاقيات.

الشكل 8: استعراضات السياسات والمعايير المسجلة، 2014-2018



51- وحافظ مكتب الأخلاقيات على العمل الاستباقي مع الإدارة، بما في ذلك من خلال تقديم توصيات استباقية للسياسات والمعايير الجديدة والمحدثة. وشمل ذلك، على سبيل المثال، تضارب المصالح في أشكال مختلفة. وفي هذا الصدد، بادر المكتب بوضع توجيه بشأن عملية تدقيق عامة قبل التوظيف وفيما يتعلق بتعيين الموظفين الذين يحافظون على صفتهم كموظفين حكوميين لأغراض المعاشات التقاعدية. ومن المتوقع الانتهاء في عام 2019 من هذا التوجيه، والذي من شأنه تلبية التوصيات الواردة

(11) وحدة التفتيش المشتركة، استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، 2018.

في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن "استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة".⁽¹²⁾

- 52- وفي أعقاب إصدار وحدة التفتيش المشتركة تقريرها المعنونين "استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة" و"استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، ظل مكتب الأخلاقيات، ممثلاً بمديرته، الخبير الموضوعي في المتابعة داخل البرنامج ولدى المجلس التنفيذي.
- 53- وتجدر الإشارة إلى أنه، لأول مرة، أجرت شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف مقابلة مع مديرة مكتب الأخلاقيات، وقد وردت تعقيبات إيجابية تفيد بأن المقابلة ساعدت على توسيع فهم الشبكة لمكتب الأخلاقيات وعمله الداعم لمعايير السلوك المناسبة في البرنامج وفيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 54- وتمشيا مع النهج الشمولي، واصل مكتب الأخلاقيات العمل بشكل تعاوني مع الشعب والإدارات الأخرى، حيث قدم، على سبيل المثال، مدخلات لأحكام دليل الموارد البشرية تتعلق بالأنشطة الخارجية والإجازة الخاصة بدون أجر وبمعايير البرنامج البيئية والاجتماعية.
- 55- وشارك مكتب الأخلاقيات بنشاط في الفريق العامل الذي ساهم في تحديث سياسة الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز. وصدرت تلك السياسة المحدثة في مارس/أذار 2018 وأطلق مكتب الأخلاقيات مبادرات للتثقيف والتوعية (بما في ذلك إنشاء مواد "تدريب المدربين") للمساعدة في تعزيز فهم السياسة الجديدة للحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز (ويرد مزيد من التوضيح في القسم هاء).
- 56- بالإضافة إلى ذلك، أدت سياسة الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز إلى إنشاء لجنة دائمة مشتركة بين الشعب، مهمتها إبداء المشورة للمدير التنفيذي، عند الاقتضاء، بشأن معالجة السلوك المسيء وتعزيز منع السلوك المسيء والرد السريع عليه.⁽¹³⁾ ويرأس هذه اللجنة الدائمة المشتركة مدير شعبة الموارد البشرية، وتتألف من رئيس شؤون الأخلاقيات، والمستشار العام، والمفتش العام، وأمين المظالم.
- 57- وفي مايو/أيار 2018، أنشأ البرنامج فريقاً عاملاً متفرغاً مشتركاً بين المجلس التنفيذي والإدارة يعنى بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز، ويعتبر هذا الفريق أول هيئة مشتركة من هذا القبيل في منظومة الأمم المتحدة. والفريق العامل هو هيئة مخصصة يرأسها مساعد المدير التنفيذي لإدارة خدمات العمليات، ويتألف من عشرة ممثلين عن المجلس التنفيذي وممثلين عن إدارة البرنامج والمكاتب المستقلة، بما في ذلك مديرة مكتب الأخلاقيات. ويعمل الفريق العامل كمنتدى لتبادل المعلومات ومناقشة الطرق والدروس المستفادة وأفضل الممارسات لتناول ما يلي: (1) حماية الموظفين من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز؛ (2) حماية المستفيدين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ (3) حماية المبلغين عن المخالفات. وكُلف الفريق العامل أيضاً بتحديد الاستراتيجيات والتدابير التي من شأنها دعم البرنامج في ضمان توفير الحماية الأكثر فعالية للموظفين والمستفيدين، مع التركيز بشكل خاص على التوعية، وتدابير الوقاية، وآليات الإبلاغ. (ويرد مزيد من المعلومات في القسم واو).

هاء- التدريب والتثقيف والتوعية

- 58- بمناسبة الذكرى العاشرة لمكتب الأخلاقيات، قام المكتب بتخطيط وتنفيذ حملة توعية بشأن مدونة قواعد السلوك في البرنامج، مع التركيز على المبادئ المنفصلة التي تغطيها المدونة وبالتنسيق مع الشعب المعنية والقادة المعنيين (الشكل 10). علاوة على ذلك، قام مكتب الأخلاقيات بإعداد وتوزيع مجموعة أدوات تحتوي على العديد من مواد التوعية لاستخدامها من قبل المديرين الإقليميين والمديرين القطريين ومديري الشعب ومديري مكاتب الاتصال. وفي حين أن مكتب الأخلاقيات كان ينوي القيام بهذه

(12) وحدة التفتيش المشتركة، استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة، 2017.

(13) تعميم المدير التنفيذي OED2018/007، الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز.

الحملة كل شهر، فإن الأولويات الأخرى فرضت تقليص الخطة. وعلى الرغم من ذلك، لقيت حملة التوعية استحسانا كبيرا وتلقى المكتب تعقيبات إيجابية من جميع مستويات الموظفين.

الشكل 9: حملات التوعية في عام 2018، حسب الشهر والموضوع

الشهر	الموضوع
يناير/كانون الثاني	معايير السلوك وميثاق الأمم المتحدة
فبراير/شباط	الحماية والمساءلة أمام السكان المتضررين
مارس/آذار	الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين
أبريل/نيسان	مبادئ العمل الإنساني
مايو/أيار	المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز
يونيو/حزيران	المساءلة في البرنامج
يوليو/تموز	ثقافة المجاهرة بالرأي والاستماع
نوفمبر/تشرين الثاني	رسالة المدير التنفيذي حول الأخلاقيات
ديسمبر/كانون الأول	الهدايا ومكافحة التدليس والفساد

59- ومن الجدير بالذكر (كما هو مبين في الشكل 9)، أن المدير التنفيذي أرسل رسالة سنوية عن الأخلاقيات إلى جميع الموظفين، مصحوبة بنسخة مختصرة سهلة الاستخدام من التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2017. وقد بدأت هذه الممارسة في عام 2015 وستستمر في عام 2019.

60- وفيما يتعلق بحملات التوعية، أطلق مكتب الأخلاقيات مرة أخرى حملة نهاية السنة للتوعية بالتركيز على السياسات والممارسات المتعلقة بالهدايا، وبالربط بالرسائل المتعلقة بمكافحة التدليس والفساد. وقدم المكتب رسائل نموذجية للمديرين القطريين ومديري الشعب ومكاتب الاتصال لتوزيعها على الشركاء المحليين. وأرسلت رسالة مشتركة بين مكتب الأخلاقيات وشعبة سلسلة الإمداد إلى الشركاء من مودي خدمات الطيران (106) الذين تديرهم بصورة مباشرة شعبة سلسلة الإمداد في المقر. كما تضمنت حملة التوعية رسالة، مترجمة إلى الإيطالية، أرسلت مباشرة إلى الموردين الإيطاليين (527). وتم إرسال رسائل إضافية مباشرة من قبل المديرين القطريين، على سبيل المثال من قبل المديرين القطريين في أوغندا، وموريتانيا، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وجمهورية إيران الإسلامية، وجمهورية تنزانيا المتحدة. وستستمر هذه المبادرة في عام 2019.

61- وكما في السنوات الماضية، نظم مكتب الأخلاقيات في ديسمبر/كانون الأول مزادا داخليا للهدايا. وكما في عام 2017، أضاف مكتب الأخلاقيات حدث "البيت المفتوح" إلى المزاد المنفذ في الموقع بالمقر من أجل زيادة الوعي بولاية مكتب الأخلاقيات وعمله. ونظرا لعدم القدرة على تنفيذ المزاد عبر الإنترنت من خلال منصة أكثر سهولة من حيث الاستخدام (بالمقارنة بالمنصة المستخدمة في عام 2017)، لم يكن هناك تنفيذ للمزاد عبر الإنترنت. وحُصصت عائدات المزاد الذي نظم في الموقع للعمليات في مدغشقر.

62- وفي حين أن البنية التحتية التي أنشئت في عام 2014، عندما تم إحياء المزاد، مكّنت مرة أخرى من تنفيذ المزاد في الموقع بفعالية، فقد ظل المزاد يستهلك كثيرا من وقت موظفي مكتب الأخلاقيات حيث أنفق أكثر من 160 ساعة في الإعداد والتنفيذ. وفي الوقت نفسه، يبدو أن الاهتمام قد ضعف على مر السنين. ونتيجة لذلك، يدرس مكتب الأخلاقيات ما إذا كان عقد مزاد في عام 2019 فعالا من حيث التكلفة، خاصة وأن الهدف الرئيسي من المزاد هو إذكاء الوعي.

63- وتم تلقي رسائل تعبر عن تقدير حملات التوعية وأدواتها وفائدتها. ولسوء الحظ، لا يوفر الإبلاغ الطوعي المخصص لمكتب الأخلاقيات القدرة على استخراج بيانات تجريبية حول مدى تسلسل حملات التوعية والمواد. ومع ذلك، فقد أسفرت مبادرات التثقيف وغيرها من مبادرات التوعية التي قام بها المكتب عن مشورة وتوجيه إضافي (ويرد مزيد من التوضيح وبشكل أكثر تفصيلا في القسم ألف)، مما يدل على فعاليتها ونجاحها.

- 64- وقد تم في ديسمبر/كانون الأول 2018، على النحو المخطط له، تعميم الوحدة الثالثة والأخيرة من التعلم الإلكتروني الإلزامي التي وُضعت استجابة لتوصية وردت من استعراض لنظام العدالة الداخلية أجري في عام 2014. ومن المتوقع صدور النسخ المترجمة باللغات الفرنسية والعربية والإسبانية في الربع الأول من العام، على ألا يتجاوز ذلك أبريل/نيسان 2019.
- 65- وكما ورد في التقارير السنوية السابقة، ركزت أول وحدة من وحدات التعلم الإلكتروني على القيم والمبادئ والمعايير الأساسية، وجرى تعميمها في ديسمبر/كانون الأول 2016؛ أما الوحدة الثانية فقد ركزت على مسؤوليات الموظفين العملية، ومنها على سبيل المثال تضارب المصالح (بما في ذلك الأنشطة الخارجية)، والسرية، وحسن التقدير، والاستخدام المسؤول لأصول البرنامج وموارد تكنولوجيا المعلومات.
- 66- وركزت الوحدة الثالثة على معالجة سوء السلوك، والحماية من الانتقام، والقيم الأساسية، مثل الاحترام، وتعزيز مبادئ العمل الإنساني، ووقاية وحماية من نخدمهم من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ومن الناحية الإدارية، يأتي كل إطلاق للتثقيف الإلكتروني مقترنا بصعوبات تقنية. ومع ذلك، نتج عن التعلم الإلكتروني طلبات للحصول على المشورة وطلبات للكشف فيما يتعلق بالمواضيع المشمولة بالتعلم الإلكتروني. ويعتبر هذا مؤشرا مشجعا على فعالية التعلم الإلكتروني.
- 67- ویدمج إكمال التعلم الإلكتروني الإلزامي في مجال الأخلاقيات في تقييمات الأداء وتحسين الكفاءة الشخصية لجميع الموظفين، وهو جزء من تدريب الموظفين الجدد أثناء فترة الاختبار. واعتبارا من 31 ديسمبر/كانون الأول 2018، أكمل 4 509 من الموظفين الوحدة الثالثة والجديدة من التعلم الإلكتروني، ويشكل هذا العدد 26.5 في المائة من مجموع موظفي البرنامج البالغ عددهم 17 013 موظفا.⁽¹⁴⁾ كما أكمل ما مجموعه 14 014 موظفا و12 063 موظفا الوحدة الأولى والثانية، على التوالي، من التعلم الإلكتروني في موضوع الأخلاقيات، مما يشكل 82.3 في المائة و70.9 في المائة من مجموع الموظفين.
- 68- وقد وصل مكتب الأخلاقيات إلى أكثر من 1 000 موظف من خلال العروض والدورات التدريبية التي أجريت بصورة مباشرة (الشكل 10).

(14) مجموع المستخدمين الفعليين التابعين للبرنامج في منصة التعلم الإلكتروني "WeLearn"، بتاريخ 31 ديسمبر/كانون الأول 2018.

الشكل 10: ملخص التدريبات/الدورات التي أجريت بصورة مباشرة أو غير مباشرة من قبل مكتب الأخلاقيات في عام 2018

عدد الموظفين المدربين	نوع التدريب/الدورة	الموضوع	عدد التدريبات/الدورات
176	إحاطات في المقر ⁽¹⁵⁾	الأخلاقيات ومعايير السلوك	3
72	تقديم التدريب للمكتب القطري في نيكاراغوا	الأخلاقيات ومعايير السلوك	1
130	تقديم التدريب للمكتب القطري في السلفادور	الأخلاقيات ومعايير السلوك	2
110	تقديم التدريب للمكتب الإقليمي في جوهانسبرغ	الأخلاقيات ومعايير السلوك	1
70	تقديم التدريب إلى وكالة القدرة الأفريقية على مواجهة المخاطر	الأخلاقيات ومعايير السلوك	1
102	تنظيم جلستين عن بعد خلال حلقة عمل عن سياسة مكافحة التدليس والفساد للمكتبيين القطريين في نيجيريا وجنوب السودان	الأخلاقيات	2
279	دورة تعريفية في المقر	الأخلاقيات ومعايير السلوك	19
24	التدريب الأساسي في مجال الأخلاقيات للسفراء/المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام - "تدريب المدربين"	الأخلاقيات والمبادئ التأسيسية	1
40	التدريب الأساسي في مجال الأخلاقيات للسفراء/المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام - "تدريب المدربين"	سياسة الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز	5
1 003 مجموع عدد الموظفين المدربين بصورة مباشرة من قبل موظفي مكتب الأخلاقيات		33 عدد التدريبات/الدورات المباشرة التي أجراها موظفو مكتب الأخلاقيات	
83	الدورات التدريبية غير المباشرة التي تتم من خلال المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام/ سفراء الأخلاقيات	المبادئ التأسيسية	4
149	الدورات التدريبية غير المباشرة التي تتم من خلال المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام/ سفراء الأخلاقيات	سياسة الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز	2
60	تبادل المواد التدريبية إلكترونيا	سياسة الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز	1
239	إحاطات تعريفية موجزة في مكتب منطقة أنقرة والمكتب القطري في باكستان	الأخلاقيات ومعايير السلوك	18
531 مجموع عدد الموظفين المدربين بصورة غير مباشرة		25 من التدريبات/الدورات غير المباشرة	

69- وكما توقع التقرير السنوي لعام 2017، وسع مكتب الأخلاقيات التدريبات المباشرة على المستوى الميداني، وعقد إحاطات في المكتبين القطريين في السلفادور ونيكاراغوا والمكتب الإقليمي في جوهانسبرغ، ولصالح وكالة القدرة الأفريقية على مواجهة المخاطر (الشكل 10). علاوة على ذلك، تم تقديم عرضين عن بعد للمكتبيين القطريين في نيجيريا وجنوب السودان خلال حلقتي عمل مكافحة التدليس والفساد اللتين نظمتها شعبة إدارة المخاطر المؤسسية. وعلى سبيل متابعة بعض التدريبات، أرسل مكتب الأخلاقيات رسائل متابعة منفصلة تبرز المعلومات الأساسية وتوضح الأسئلة التي طرحت خلال التدريبات الحية. ويخطط مكتب الأخلاقيات لمواصلة وتوسيع هذه الممارسة في عام 2019، مع زيادة بعثاته الموفدة إلى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية.

(15) شمل ذلك تقديم إحاطة إلى المسؤولين الماليين الإقليميين، وشعبة الاستجابة للطوارئ والتأهب والدعم، ومكتب المراجعة الداخلية، ومكتب التفتيش والتحقيق خلال حلقة دراسية للوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها.

- 70- وواصل مكتب الأخلاقيات تقديم الإحاطة التعريفية الخاصة بالأخلاقيات في المقر، وهي إحاطة كانت قد أنشئت في عام 2016 وعمت للمرة الأولى في يناير/كانون الثاني 2017. وتعتبر الإحاطة إلزامية (ومع ذلك، لم يتحقق الامتثال بنسبة 100 في المائة) وهي موجهة للموظفين الجدد في مقر البرنامج (سواء كان الموظف جديداً بالكامل أو ممن أعيد انتدابهم للعمل في مقر البرنامج).
- 71- ويتصل بذلك قيام مكتب الأخلاقيات بإنشاء إحاطتين تعريفيتين للمكاتب القطرية، على غرار الإحاطة التعريفية في مجال الأخلاقيات في المقر، وهما تغطيان التوقعات السلوكية الأساسية في البرنامج وقد صممتا خصيصاً لتلائم الاحتياجات القطرية المحددة. وأجريت الإحاطتان في مكتب منطقة أنقرة وفي المكتب القطري في باكستان.
- 72- بالإضافة إلى ذلك، واصلت مديرة مكتب الأخلاقيات تنظيم إحاطات تعريفية لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد وصلت إلى نحو 130 عضواً من أعضاء المجلس من خلال جلسيتين.
- 73- وجدير بالذكر أن مديرة مكتب الأخلاقيات دُعيت للمشاركة في فريق مناقشة تابع لفريق جنيف مع وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في الأمم المتحدة، ورئيس فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بمكافحة التحرش الجنسي في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ومستشار الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن "تطبيق إطار أخلاقي للتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين". وكانت التعقيبات على ذلك الاجتماع إيجابية إلى حد كبير، مما عزز فهم دور مكاتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة في تعزيز الثقافة الأخلاقية.
- 74- والمستشارون المعنيون بمكان العمل الجدير بالاحترام هم موظفون يرشّحهم زملاؤهم للعمل بالتنسيق مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، بالتركيز على منع وخفض النزاعات في مكان العمل على المستوى الميداني. ومنذ عام 2012، يسمى المستشارون "سفراء للأخلاقيات"، وهم بهذه الصفة يساعدون مكتب الأخلاقيات والبرنامج على إذكاء الوعي بالأخلاقيات ومعايير السلوك.
- 75- وبالتعاون مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، نُظمت في المقر دورة تدريبية أساسية من أجل 24 من المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام يمثلون 15 بلداً. ودرب مكتب الأخلاقيات المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام على دورهم وتوقعاتهم بوصفهم "سفراء للأخلاقيات"، كما يسر جلسات إعلامية ودورات لتدريب المدربين لتمكينهم من أداء دورهم بوصفهم "سفراء للأخلاقيات" وكمستشارين معنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام بشكل عام.
- 76- ونتيجة لدورات "تدريب المدربين" التي نظّمها مكتب الأخلاقيات بشأن جوانب جوهرية من مدونه قواعد السلوك في البرنامج، تواصل المستشارون المعنيون بمكان العمل الجدير بالاحترام مباشرة مع 83 موظفاً في واحد من المكاتب القطرية وواحد من مكاتب المنطقة وفي مكتبين فرعيين، مما يمثل ثلاثة بلدان مختلفة ومكتبين إقليميين. وكممارسة عامة، يقوم مكتب الأخلاقيات بإعداد وتقديم نسخ مترجمة للمواد التي يجري إعدادها.
- 77- وعلى سبيل متابعة إصدار سياسة الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز وحملة التوعية المتصلة بها، عين مكتب الأخلاقيات 40 من المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام البالغ عددهم 118 مستشاراً، ودربهم من خلال خمس دورات "التدريب المدربين" مخصصة للحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز. ونتيجة لذلك، وصل المستشارون بصورة مباشرة إلى 149 موظفاً في أحد المكاتب القطرية وأحد المكاتب الفرعية، مما يمثل بلدين مختلفين ومكتبين إقليميين. وتم تقديم مواد الكترونية إلى 60 من الموظفين الآخرين في أحد المكاتب القطرية.
- 78- وعلى خلاف السنوات السابقة، لم ينظم مكتب الأخلاقيات دورات تدريبية تغطي مكافحة التمييز والفساد لأن شعبة إدارة المخاطر المؤسسية هي المسؤولة حالياً عن التنقيف والتوعية في هذا المجال. وبغض النظر عن ذلك، ظل مكتب الأخلاقيات متاحاً لتقديم مبادراته السابقة والدروس المستفادة منها.

- 79- بالإضافة إلى ذلك، جرى التشاور مع مكتب الأخلاقيات بشأن مبادرتين تقودهما شعبة الموارد البشرية: إنشاء برنامج داخلي شامل للتعيينات الجديدة في المقر، بدأ تعميمه في يوليو/تموز، وبرنامج تعريفى للمديرين القطريين ونوابهم. ومن المتوقع أن يواصل مكتب الأخلاقيات المساهمة في البرنامج التعريفى الأخير وفي برنامج تعريفى للمشرفين في عام 2019.
- 80- وأخيراً، قام مكتب الأخلاقيات بدور استشاري لصالح حملة "احترام بعضنا البعض" التي نظمتها شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، وحظيت مساهمة المكتب بقبول جيد. كما دعم مكتب الأخلاقيات الشعب الأخرى في المقر، مثل شعبة الموارد البشرية، من خلال توفير مواد تثقيفية وإعلامية ومواد إبراز الصورة.

رابعاً- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- 81- في مارس/أذار 2018، كُلف مكتب الأخلاقيات بالعمل كجهة تنسيق للبرنامج ككل فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وهو بهذه الصفة ييسر الأخذ بنهج متعدد التخصصات إزاء هذه الحماية، بما يشمل العمل بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة وكياناتها الأخرى لتدعيم نهج البرنامج إزاء الحماية.
- 82- وتم التعاقد مع خبير متخصص في دعم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في مايو/أيار 2018 للعمل مع مكتب الأخلاقيات على المستوى التقني لدعم وتعزيز النهج الخاص بالحماية.
- 83- وعقد مكتب الأخلاقيات أكثر من 40 مشاوراً مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك في المقر وجميع المكاتب الإقليمية الستة وعدة مكاتب قطرية، فضلاً عن مشاورات خارجية مع منسق فرقة العمل المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومع مكتب المنسق الخاص المعني بتحسين استجابة الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الأخرى، بهدف تحديد التحديات والثغرات في تنفيذ تدابير ومبادرات فعالة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وكذلك تحديد المجالات ذات الأولوية للمضي قدماً.
- 84- كما تولى مكتب الأخلاقيات إدارة شبكة جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي تتألف حالياً من 278 من المنسقين الرئيسيين والمناوبين في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية. وبدأ مكتب الأخلاقيات أيضاً في إنشاء أول وحدة تعلم إلكتروني على الإطلاق لمنسقي هذه الحماية، وسيتم إطلاقه في عام 2019.
- 85- وكجزء من التحليل الذي أجراه مكتب الأخلاقيات، تم توزيع استقصاء عبر الإنترنت على جميع جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وحقق الاستقصاء معدل استجابة بنسبة 50 بالمائة وقدم رؤية قيمة حول التحديات التي يواجهها عمل جهات التنسيق في دعم جهود الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 86- وعلاوة على ذلك، أنشأ مكتب الأخلاقيات فريقاً استشارياً للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بغية توفير فرصة للتعلم وتبادل المعرفة وتعزيز تعلم الأقران لتعزيز قدرات جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على أداء أدوارها. ويتكون أعضاء الفريق الاستشاري من جهات التنسيق المعنية بالحماية وأصحاب المصلحة الرئيسيين المعنيين من المكاتب القطرية ممن يتمتع بخبرة ودراية قوية في مجال إدماج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في العمليات. بالإضافة إلى ذلك، أُدرج في هذا الفريق عدد من نواب المديرين الإقليميين ومستشاري العمل الإنساني الإقليميين، بالإضافة إلى أصحاب المصلحة الرئيسيين في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المقر.
- 87- ونظمت المشاورة الأولى للفريق الاستشاري للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في سبتمبر/أيلول 2018 في روما، ووفرت منصة بالغة الأهمية لفهم نقاط القوة في هذه الحماية والتحديات التي تواجهها. وأدرجت مشاورات ونتائج الفريق الاستشاري في استراتيجية الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وفي خطة التنفيذ التفصيلية. ومن المتوقع أن تُعرض هذه الاستراتيجية وخطة التنفيذ على فريق الإدارة التنفيذية في عام 2019.
- 88- وبناء على طلب شبه إجماعي من الفريق الاستشاري، بدأ مكتب الأخلاقيات أيضاً في استعراض وتحديث اختصاصات جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالتشاور مع شعبة الموارد البشرية والمكتب القانوني ومكتب التفتيش والتحقيق.

- 89- وقد اتخذ مكتب الأخلاقيات مبادرات رئيسية أخرى في عام 2018. وشمل ذلك رئاسة جلسة ناجحة لمدة نصف يوم حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في إطار المشاورة السنوية للشراكات في ديسمبر/كانون الأول. ووجهت الدعوة للمشاركة إلى 93 منظمة غير حكومية شارك 57 منها فعلا. وخلال هذا الحدث، أدار حلقة النقاش المتعمق مساعد المدير التنفيذي لإدارة خدمات العمليات، وشارك فيها متحدثون من المنظمات غير الحكومية الرئيسية واتحادات المنظمات غير الحكومية واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وركزوا على التعاون على زيادة الوعي في المجتمعات المحلية، وخلق فرص للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وضمان المساءلة أمام الأشخاص المتضررين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 90- ومن خلال مكتب الأخلاقيات ومنذ مايو/أيار 2018، أصبح البرنامج أكثر نشاطا في المشاركة في اجتماعات كبار المنسقين التابعين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وفي الاجتماعات الهاتفية المخصصة على المستوى التقني، وكذلك في الاجتماعات الشهرية لفرقة العمل التابعة للجنة الدائمة المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والمساءلة أمام السكان المتضررين. وعلاوة على ذلك، في مايو/أيار 2018، انضم البرنامج إلى فرقة العمل المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للأمم المتحدة وشارك بنشاط في الاجتماعات الهاتفية التي تعقد كل أسبوعين. وتجدر الإشارة إلى أنه في شهر أغسطس/آب 2018، دُعي المدير التنفيذي رسميا إلى فريق الأمم المتحدة التوجيهي الرفيع المستوى المعني بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 91- بالإضافة إلى ذلك، حضرت مديرة مكتب الأخلاقيات حدثا تقوده الجهات المانحة حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وفيه اجتمع ممثلون عن المنظمات غير الحكومية والأمم المتحدة والمنظمات المتعددة الأطراف وموردي القطاع الخاص والجهات المانحة والحكومات إضافة إلى الضحايا الناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، إلى جانب أكثر من 400 من المشاركين، وذلك بهدف إعلان الالتزام بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في قطاع المعونة، والاستماع إلى ضحاياه والتصدي له والتعلم منه بشكل أفضل. وشارك البرنامج، من خلال مكتب الأخلاقيات والوحدات الأخرى، في الفعاليات الأخرى المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بقيادة الجهات المانحة وغيرها.
- 92- وتجدر الإشارة إلى أن الأنشطة التي يقودها وينسقها مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تغطي جميع المجالات ذات الصلة بولايتيه. ومما له صلة بذلك، أن مكتب الأخلاقيات واصل تقديم المشورة والتوجيه فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وهو يتلقى عددا متزايدا من هذه الطلبات منذ أن تم تفويضه كجهة تنسيق للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج. وعلى وجه التحديد، تلقى مكتب الأخلاقيات 66 طلبا يتعلق بالمشورة والتوجيه في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين: فقد ورد 46 طلبا من المديرين بصفتهم الإدارية، و20 من الطلبات التنظيمية.
- 93- وأخيرا، بالإضافة إلى كونها عضوا في الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي والإدارة المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز (يرد مزيد من التوضيح في الفقرة 56)، تم تعيين مديرة مكتب الأخلاقيات كرئيسة مشاركة في أحد الفريقين العاملين الفرعيين التابعين للفريق العامل المشترك – وهو الفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسيستمر عمل هذا الفريق العامل الفرعي في عام 2019.

خامسا- فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف؛ والوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها

- 94- أنشئ فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في 2007⁽¹⁶⁾ باعتماد نشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"⁽¹⁷⁾ وذلك للمساعدة على ضمان التطبيق المتسق للمعايير الأخلاقية داخل الأمم المتحدة.

⁽¹⁶⁾ كان فريق الأخلاقيات يُعرف في الأصل باسم لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، ثم تغير اسمه في أبريل/نيسان 2013.

⁽¹⁷⁾ نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة.

- 95- ويتكون فريق الأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات التابعة لأجهزه الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة: مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة (الرئيس)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.⁽¹⁸⁾
- 96- وواصلت مديرة مكتب الأخلاقيات العمل بنشاط مع الفريق المعني بالأخلاقيات، وشاركت في جميع المؤتمرات والاجتماعات الهاتفية العشرة، وسجلت المشاورات/المداولات بشأن 72 من المسائل ذات الاهتمام المشترك، بما في ذلك الأنشطة السياسية والأنشطة الخارجية والهدايا وتضارب المصالح، والسياسات والممارسات المتعلقة بالحماية من الانتقام، والتفاعلات في الوقت الحقيقي بشأن اعتبارات أخلاقية أخرى.
- 97- وفي حين أن عمل الفريق المعني بالأخلاقيات يرد في تقرير الأمين العام الذي يرفع إلى الجمعية العامة، تجدر الإشارة إلى أن الفريق المعني بالأخلاقيات يجري استعراضات للتناج غير ظاهرة الواجهة لمكاتب الأخلاقيات الأعضاء فيه وهو ما يتطلب استعراضاً دقيقاً للوثائق الشاملة. وفي عام 2018 أجريت عشر عمليات استعراض من هذا القبيل.
- 98- ودعماً لترويج الأمين العام للتعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل الشبكة الموسعة للأمم المتحدة، أنشئت شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في عام 2010 في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين المسؤول عن التنسيق، وهي تدار الآن بشكل مستقل. وتتكون الشبكة من مؤسسات حكومية دولية متعددة الأطراف.⁽¹⁹⁾ ويشارك الموظفون الفنيون من أعلى المناصب المسؤولين عن المهام الأخلاقية للمنظمات الأعضاء في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في المؤتمرات السنوية التي تعقدتها الشبكة، ويشكلون منتدى لتبادل المعلومات والممارسات ذات الصلة، ويتيحون التعاون بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك وإمكانية تطبيقها في وظائف الأخلاقيات للأعضاء في الشبكة.
- 99- وعُينت مديرة مكتب الأخلاقيات رئيسة لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف للفترة 2017-2018. وبصفتها هذه، روجت مديرة المكتب لجدول أعمال موسع مدته ثلاثة أيام ونصف لمؤتمر الشبكة السنوي لعام 2018 للاحتفال بذكرها السنوية العاشرة. واستضاف مكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة هذا المؤتمر في مدينة نيويورك لأول مرة. وأتاح جدول الأعمال الموسع مشاركة المتحدثين الضيوف البارزين وتنظيم أفرقة مناقشة إضافية. وافتتح المؤتمر السنوي وكيل الأمين العام ورئيس ديوان الأمم المتحدة، الذي ألقى كلمة الأمين العام أمام المؤتمر. وقد أبرز الأمين العام في كلمته الدور الحاسم الذي تلعبه شبكة الأخلاقيات هذه في رعاية ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة لضمان "التزام موظفي الخدمة المدنية الدولية بأعلى المعايير الأخلاقية"، وسلط الضوء على العمل الكبير الذي تقوم به الشبكة في تعزيز التعاون المؤسسي في المسائل الأخلاقية ذات الاهتمام المشترك.
- 100- وتجدر الإشارة إلى أن وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في الأمم المتحدة ورئيس فرقة العمل المعنية بمكافحة التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة، ترأس جلسة بشأن اتخاذ التدابير بشأن التحرش الجنسي؛ وقاد المدافع عن حقوق الضحايا، التابع للأمم المتحدة، جلسة حول تحسين رد الأمم المتحدة على الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ وقاد كبير مفتشي وحدة التفتيش المشتركة جلسة بشأن استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وأتاحت هذه الدورات للشبكة الفرصة للحوار حول هذه المسائل البالغة الخطورة بالنسبة للبرنامج والأمم المتحدة والموظفين.
- 101- وشملت المجالات المواضيعية الإضافية التي جرت تغطيتها ما يلي: تضارب المصالح، وسياسات وممارسات حماية المبلغين عن المخالفات، وإصلاحات الأمم المتحدة، ومهارات الوساطة، والأخلاقيات المتعلقة بمبادئ القانون والعدالة، وغير ذلك.

(18) تعميم المدير التنفيذي ED2008/002؛ نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11.

(19) تضم شبكة الاخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في عضويتها مديري مكاتب الأخلاقيات، والموظفين الفنيين المعنيين بالأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة، والصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، والمؤسسات المالية الدولية، ومن بينها البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، وكيانات أخرى متعددة الأطراف.

102- وواصل موظفو الأخلاقيات في الوكالات الثلاث التي تتخذ من روما مقراً لها تبادل أفضل الممارسات والمعارف، على أساس مخصص وبزيادة في التفاعل، ولا سيما مع مديرة مكتب الأخلاقيات في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية بشأن المسائل المشتركة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، على سبيل المثال.

سادساً- الملاحظات والتوصيات والاستنتاجات

103- ينفذ مكتب الأخلاقيات، منذ عام 2014، الهيكل الأساسي لدعم ولايته وللشروع في وضع إجراءات تشغيلية موحدة تمكن من العمل بمزيد من الكفاءة والاتساق، وأيضاً لتفويض المشروعات وإنشاء آليات تتبع للمعايير وتعزيز الإبلاغ، مع الوفاء في الوقت نفسه باحتياجات حجم العمل المتزايد. واستمرت آليات التتبع في إظهار زيادة ملحوظة في عبء العمل على مدى السنوات الأخيرة، وهو ما اعتبر نتيجة إيجابية للأنشطة والعلاقات التي تمخضت عن نهج المكتب الموجه نحو الخدمات. على أن آليات التتبع بقيت غير كافية بالمقارنة مع عبء العمل، مما أدى إلى إنفاق قدر مفرط من الوقت في إدخال البيانات والتحقق منها يدوياً. وعلى وجه الخصوص، استمر المكتب في الاستعانة بجدول البيانات ببرمجة أكسل لتتبع طلبات المشورة والتوجيه، مما جعل الإبلاغ عملية كثيفة العمل. وفي ديسمبر/كانون الأول، وبعد مسعى استمر سنة كاملة، تم تحديد نظام لإدارة الحالات سيُنفذ في عام 2019.

104- ونتيجة لزيادة حجم العمل المتعلق بالمشورة والتوجيه، تم تعيين موظف من الرتبة ف-4 لديه الخبرة في مجال الأخلاقيات والامتثال. وفي سبتمبر/أيلول 2018، قام مكتب الأخلاقيات بتعيين موظف آخر برتبة ف-4، وهو مسؤول عن وضع المعايير والدعوة للسياسات، وخصوصاً عن تنقيح السياسات والممارسات ذات الصلة بمكتب الأخلاقيات، وعن وضع السياسات وإنشاء الممارسات في هذا المجال عند الضرورة.

105- وقام مكتب الأخلاقيات بدور استباقي في التوعية المقدمة إلى الإدارة. وفي المقابل، سعت الإدارة بشكل نشيط إلى التماس المشورة من مكتب الأخلاقيات. ومنذ عام 2016، عندما بدأ المكتب في تتبع استفسارات الإدارة، ارتفع عدد هذه الاستفسارات من 127 إلى 250 في عام 2018. وقد حظيت هذه التوعية بالترحيب، وتم تقديم المشورة بشكل مدروس وعملي. ويمكن القول إن هذا النوع من المشورة والتوجيه هو المشورة الأكثر قيمة مما يمكن الحصول عليه من المتخصصين ذوي الخبرة في مجال الأخلاقيات – إذ أنه يمكن المديرين من اتخاذ قرارات جيدة وتجنب سوء السلوك والأخطاء – ويشكل مثالا على المشورة الوقائية، بدلا من المشورة التي تقدم بعد الحدث.

106- كذلك، ركز مكتب الأخلاقيات إلى حد كبير، خلال سنواته الأولى، على المشورة والتوجيه فيما يتعلق بالأفراد بدلا من الإدارة كمديرين وكتجسيد للبرنامج، وبالتالي، لم يجر أي مشاور مع مكتب الأخلاقيات بشأن مخاطر النزاهة المؤسسية. وقد تطور هذا الوضع على مدار السنوات الأخيرة، ويستمر مكتب الأخلاقيات – ولا سيما مديرة المكتب – في تلقي شواغل المديرين بشأن تضارب المصالح المؤسسية وغيرها من الشواغل الأخلاقية، وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بالمبادرات التي تترتب عليها آثار في مجال استخدام البيانات والبارامترات ذات الصلة بإنشاء العلاقات مع الشركاء.

107- ولمعالجة نقص الامتثال للمواعيد القصوى لإكمال ومتابعة برنامج الكشف السنوي، حدد مكتب الأخلاقيات مهلة زمنية أكثر صرامة وعمليةً تصعيد أكثر إلحاحاً. ومع ذلك، بقي معدل الإكمال في الموعد النهائي الثاني الممدد عند نسبة 70 في المائة، وظلت بعض البلاغات المقدمة في إطار عملية برنامج الكشف السنوي لعام 2018 متأخرة حتى عام 2019. ويعتبر مكتب الأخلاقيات أن هذا الوضع غير مقبول وينعكس سلباً على المساءلة، بما في ذلك عند مقارنة معدلات الامتثال للبرنامج السنوي لدى المنظمات الأعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ولمعالجة هذه المشكلة ومقدار الوقت الذي تستغرقه عملية بدء وتنفيذ برنامج الكشف السنوي، يدرس مكتب الأخلاقيات إدخال تغييرات على إدارة برنامج الكشف السنوي في المستقبل.

108- بالإضافة إلى ذلك، وبناء على تحليل شامل لبرنامج الكشف السنوي من حيث الغرض منه، اقترح مكتب الأخلاقيات تغييراً في هيكل برنامج الكشف السنوي يلغي بيان الكشف المالي المنفصل لمصالح الاكتفاء باستبيان عن تضارب المصالح. وفي حين أن مكتب الأخلاقيات كان يتوقع البدء ببرنامج كشف سنوي في عام 2018، فإن تحدياتٍ ووجهت في استعراض قاعدة البيانات وتعميم المدير التنفيذي أدت إلى إرجاء التنفيذ.

- 109- وتعتبر أنشطة توفير مدخلات للمعايير والسياسات، فضلا عن التوجيه/الممارسات/العمليات – وبعبارة أخرى، تفعيل الأخلاقيات والامتثال، أنشطة وقائية بطبيعتها. ومع إضافة موظف للأخلاقيات تم تعيينه لوضع المعايير والدعوة للسياسات – وعلى وجه الخصوص، لتحديث سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وسياسة تضارب المصالح، وغير ذلك – يتوقع مكتب الأخلاقيات زيادة مساهماته في مسائل أخرى. ولهذا أهميته بشكل خاص في المجالات الجديدة التي يعمل فيها البرنامج، مثل الرقمنة التي تنطوي على الاستخدام الأخلاقي للبيانات، والطائرات بدون طيار، واستخدام الذكاء الاصطناعي، ورقمنة البلدان – وكلها تنطوي على اعتبارات أخلاقية.
- 110- علاوة على ذلك، وكما توقع التقرير السنوي السابق، فإن سياسات مكتب الأخلاقيات⁽²⁰⁾ باتت بالية وهي بالتالي تتطلب تنقيحاً. ولتحقيق هذه الغاية، بدأ مكتب الأخلاقيات العمل على تحديث التعميم بشأن تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي وبشأن سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في البرنامج. ومن المتوقع الانتهاء والتنفيذ في عام 2019. كما أن من المتوقع أن يجري تنقيح وتنفيذ السياسات الأخرى الواقعة ضمن اختصاص مكتب الأخلاقيات خلال عامي 2019 و2020.
- 111- وواصلت مديرة مكتب الأخلاقيات العمل لوحدها على إدارة سياسة حماية المبلغين عن المخالفات حتى عام 2018. ويعني التعقيد والوثائق الداعمة الضخمة وتقارير التحقيق أن استعراضات الواجهة الأولية والأعمال ذات الصلة تستغرق وقتاً طويلاً. وللأسباب نفسها، كانت تدابير الحماية تستغرق وقتاً طويلاً أيضاً. ومن المتوقع أن يضطلع مسؤول الأخلاقيات المعني بوضع المعايير والدعوة للسياسات بدور في استعراضات الواجهة الأولية مع القيام في الوقت نفسه بوضع إجراءات التشغيل القياسية المتعلقة بالسياسة المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات.
- 112- بالإضافة إلى القيام باستعراضات الواجهة الأولية، يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة للموظفين بشأن مسائل الانتقام وحماية المبلغين عن المخالفات كجزء من مجال المشورة والتوجيه في ولايته. ولم يرد إلا عدد قليل من طلبات الحصول على المشورة بشأن الانتقام وحماية المبلغين عن المخالفات، مع أنه يبدو أن مكتب أمين المظالم يقدم المشورة بشأن مسائل الانتقام من المبلغين عن المخالفات، والتي أثار مكتب الأخلاقيات مخاوف بشأنها.
- 113- ويعتبر مكتب الأخلاقيات أن للتثقيف والتوعية بأشكال مختلفة ومن خلال جميع المكاتب، بما في ذلك (أو بشكل خاص) المكاتب الفرعية، أهمية حاسمة بالنسبة للموظفين (والشركاء) لتمكينهم من فهم قيم البرنامج ومعايير ومبادئه وفهم كيفية العيش بهذه القيم والمعايير والمبادئ – مما يعتبر أمراً لا غنى عنه لتعهد قيام ثقافة أخلاقية قوية وللمحافظة عليها. وعلى الرغم من التركيز الكبير في الوقت والجهد على التثقيف والتوعية وعلى إنجاز حملة التوعية السنوية في الذكرى السنوية العاشرة لتأسيس مكتب الأخلاقيات، لم يتمكن المكتب من تلبية حجم الطلبات بالكامل في هذا المجال من ولايته. وعلى وجه الخصوص، لم تتمكن مديرة المكتب من تلبية توقعات التوعية على المستوى الميداني. وبينما تعتبر الزيادة في الطلبات المقدمة من الميدان مؤشراً إيجابياً لتقييم مكتب الأخلاقيات في البرنامج، فإن الدروس المستفادة ستراعى عند تخطيط وتنفيذ مبادرات التثقيف والتوعية لعام 2019، وتحديدًا في إيفاد البعثات الميدانية.
- 114- وفي عام 2018، عين مكتب الأخلاقيات متدرباً مخصصاً للمساهمة في إنشاء مواد إضافية للتواصل مع الجمهور الداخلي والخارجي. وفي هذا الصدد، قام مكتب الأخلاقيات بتحديث الموقع الشبكي الداخلي وتنفيذ التغييرات فيه بنجاح. كما أوصى المكتب بتحديث الموقع الخارجي بحيث يعبر عن العمل المكثف الذي قام به فيما يتعلق بمعايير السلوك والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. فالموقع الخارجي لا يزال حتى الآن يمثل انعكاساً ضعيفاً أمام الجمهور فيما يتعلق بمدى عمق التزام البرنامج في هذه المجالات.
- 115- وكجزء من تعزيز الاتساق في الأمم المتحدة، نجح مكتب الأخلاقيات في تقوية التعاون بين الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها، وبإدارة المزيد من التفاعل المنتظم على نحو أكثر شبيهاً بالتعاون مع شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف. وفيما

(20) تعميم المدير التنفيذي ED2008/002، إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي؛ تعميم المدير التنفيذي ED2008/004، الكشف عن المصالح المالية والأنشطة الخارجية والجوائز الشرفية والأوسمة والإكرامات والهدايا والمكافآت؛ نشرة المدير التنفيذي ED2008/003، الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع أعمال مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول ("سياسة البرنامج بشأن حماية المبلغين عن المخالفات").

يتعلق بذلك، عُقدت الذكرى العاشرة للشبكة للمرة الأولى في مقر الأمم المتحدة بنيويورك، وكانت طموحة ومجزية. بالإضافة إلى ذلك، زادت المدخلات المطلوبة من المكتب كعضو في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، في حين ظلت التفاعلات غير الرسمية كبيرة.

116- وفي عام 2018، تم تحديث اللوائح الخاصة بلجنة مراجعة الحسابات بحيث يُطلب من مكتب الأخلاقيات تقديم تقرير إلى اللجنة بصورة أوسع وبشكل منهجي. لذلك، بدأ مكتب الأخلاقيات في الإبلاغ عن استراتيجيته وخطة عمله (ويرد مزيد من التوضيح في الفقرة 117) وسيواصل القيام بذلك. هذا بالإضافة إلى قيام المكتب باستعراض المسائل الأخلاقية المختلفة كجزء من الإبلاغ الدوري الذي أصبح الآن منتظما وتقديم التقارير إلى لجنة مراجعة الحسابات كجزء من نظام العدالة الداخلية في البرنامج.

117- وكان مكتب الأخلاقيات قد اشار، في التقرير السنوي لعام 2015، إلى التزامه بوضع خطه استراتيجية شاملة تنفذ بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2017-2021) وتعزيزها لها. وفي 2016، قام مكتب الأخلاقيات بتوظيف خبير استشاري مختص في الأخلاقيات والامتثال لمساعدته في وضع استراتيجية للمكتب (2017-2021)، ووضعت هذه الاستراتيجية في عام 2017 بعد التشاور مع الإدارة. وفي عام 2018، عُرضت استراتيجية مكتب الأخلاقيات على فريق الإدارة التنفيذية ولجنة مراجعة الحسابات. وأعطى فريق الإدارة التنفيذية الأولوية للإجراءات المقترحة، وواصل المكتب إبلاغ لجنة مراجعة الحسابات عن التقدم المحرز فيما يتعلق بالاستراتيجية. كما سيبيلغ المكتب المجلس التنفيذي عن حالة العمل المرتبط باستراتيجية المكتب وذلك في سياق مشاورات غير رسمية سيجريها في عام 2019.

118- وكما ورد في التقرير السنوي لعام 2017، واصل مكتب الأخلاقيات العمل بشكل تعاوني مع شعبة سلسلة الإمداد بشأن مختلف المسائل الأخلاقية، وبدأ، بناء على الطلب، في إنشاء حلقة عمل قوية للموظفين الذين سيقودون لجان المشتريات في الميدان. ومن المتوقع أن توّعي الحلقة الموظفين بالقيم والمعايير والمبادئ الأساسية، وبمسائل تضارب المصالح الأكثر شيوعا والتي يمكن أن تنشأ على المستوى الشخصي والمؤسسي، وبمسؤوليات الموظفين المتعلقة بالكشف والتخفيف. ومن المقرر تنفيذ حلقة العمل في جميع المناطق في عام 2019.

119- وقد شكل مكتب الأخلاقيات جزءا من لجنة إدارة البيانات وقدم مدخلات واسعة النطاق لشعبة التكنولوجيا وغيرها من الشعب التي تقود مبادرات تتعلق باستخدام الأخلاقي للبيانات. وكما في عام 2017، دعا المكتب إلى توفير موارد كافية لضمان تنفيذ إدارة بيانات قوية ومستقلة بما فيه الكفاية للتمكن من النظر في الاستخدام الأخلاقي للبيانات وغير ذلك من تأثيرات البيانات في المبادرات. كما دعا المكتب لجنة العناية الواجبة إلى النظر بعمق في التداعيات الأخلاقية لتفاسم المعلومات مع أطراف ثالثة – بالإضافة إلى الاعتبارات المتعلقة بالخصوصية وحماية البيانات وأمنها. ويظل الاستخدام الأخلاقي للبيانات في الرقمنة على أهميته بالنسبة للبرنامج وينبغي إعطاؤه الأولوية وفقا لذلك كجزء من عملية اتخاذ القرارات حول تقديم التزامات بشأن مبادرات الرقمنة.

120- وكما ورد في التقارير السنوية الثلاثة الماضية، دعا المكتب إلى إجراء "استقصاء ثقافة" منفصل كما خصص الموارد لوضع خطة عمل متعددة السنوات لمعالجة نتائج استقصاء الموظفين العالمي، وكذلك نتائج استقصاءات الموظفين العالمية السابقة، ولا سيما فيما يتصل بالحماية من الانتقام. وكانت نتائج استقصاءات الموظفين العالمية للسنوات 2012 و 2015 و 2018، المتصلة بالأخلاقيات ومعايير السلوك، دون المعدلات العالمية المعتادة في الأماكن التي تتوفر فيها هذه المعدلات، بما في ذلك ما يتعلق بالخوف من الانتقام والثقة في البرنامج، وكذلك التصورات حول الالتزام الأخلاقي للبرنامج وقيادته وإدارته. واتخذت الإدارة قرارا بإجراء استقصاء متعمق. ونظرا لأن مكتب الأخلاقيات كان قد عيّن خبيرا متمرسا في مجال الأخلاقيات والامتثال، فقد تطوع لقيادة المناقصة ذات الصلة ونجح في التعاقد مع شركة خارجية لإطلاق "استقصاء الثقافة" (بشكل منفصل عن استقصاء الموظفين العالمي لعام 2018) للتوصل إلى فهم أعمق لثقافة البرنامج لأغراض اتخاذ الإجراءات، حسب الضرورة. وسيستمر هذا العمل في عام 2019.

121- وعلى النحو المبين في التقريرين السنويين لعامي 2017 و 2016، واصل مكتب الأخلاقيات في توصية البرنامج بإعادة التأكيد على القيم والمبادئ والمعايير الأساسية. وفي عامي 2017 و 2016، لاحظ المكتب وجود موقف متقبل للأخذ بثقافة أخلاقية قوية

تستند إلى معايير ومبادئ وقيم البرنامج والأمم المتحدة، ولا سيما من العروض الحية وغيرها من الدورات التدريبية التي نظمها المكتب. غير أن المكتب لاحظ أن هناك من الناحية المؤسسية تراجعاً واضحاً في مراعاة السلوك الأخلاقي من جانب البرنامج وداخله. فعلى سبيل المثال، لا تزال الأخلاقيات ومعايير السلوك غير مدرجة في إجراءات أداة قياس الأداء التي وضعها البرنامج، والمعروفة باسم "برنامج تعزيز الأداء والكفاءة" (PACE)، وفي إعلانات الوظائف الشاغرة. وتم تحديث إعلانات الوظائف الشاغرة في عام 2018، وبدأ مكتب الأخلاقيات العمل مع شعبة الموارد البشرية لإدراج الأخلاقيات ومعايير السلوك في مبادرات التدريب الحالية أو الجديدة. إن روح التعاون الحالية التي تتحلّى بها شعبة الموارد البشرية، على النحو المتوقع في التقرير السنوي لعام 2017، والنبرة التي حددها مدير الشعبة والزملاء الآخرون في اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب، مكنت من التعاون الفعال ومن دعم التعاون على المستوى العملي ومن تعزيز الوعي الأخلاقي.

122- وأخيراً، أوصى مكتب الأخلاقيات في التقريرين السنويين لعامي 2017 و2016 بوجود إنشاء قيادة وظيفية لديها موارد مخصصة للعمل في مسائل الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي مارس/آذار 2018، تم تكليف المكتب ليكون تلك القيادة وغيّن كجهة تنسيق مركزية للبرنامج ككل. وقد تبنى مكتب الأخلاقيات هذا العمل من خلال ثلاثة مسارات رئيسية: وضع استراتيجية للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وخطة لتنفيذها؛ وإدارة جهات التنسيق العالمية للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبناء قدراتها؛ وإنشاء وإدارة الفريق الاستشاري للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للمساعدة في توجيه العمل من منظور تشغيلي وميداني، وفي الوقت نفسه مضاعفة العمل على تلبية الاحتياجات والمتطلبات داخل البرنامج ومن جانب الأمم المتحدة واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وأصحاب المصلحة الآخرين. وستستمر هذه المبادرات وغيرها في عام 2019 (كما هو موضح بالكامل في القسم الرابع أعلاه). وقد كان حجم العمل المتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أكبر بكثير مما كان متوقعاً. ويقدر المكتب هذا العمل، وبناء على تعقيبات من القيادة والموظفين، فإن البرنامج يقدر هو أيضاً هذا العمل. ويعتبر مكتب الأخلاقيات أن من المحتم أخلاقياً منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين لحماية لأولئك الذين يخدمهم البرنامج، كما أن من المحتم أخلاقياً القيام بذلك برعاية أي ضحية وبمعالجة جميع الإبلاغات عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين – سواء تم تأكيدها أم لا.