



البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2023/4-B

التقارير السنوية

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 12 مايو/أيار 2023

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2022

موجز تنفيذي

يُقدّم هذا التقرير السنوي إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2023. وكان التقرير السنوي قد عُرض مباشرة على المدير التنفيذي بموجب الفقرة 6-2 من تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في البرنامج".¹ ويُقدّم التقرير لمحة عامة عن أنشطة وإنجازات مكتب الأخلاقيات (بما في ذلك معلومات إحصائية) خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2022، وهو منظم تبعاً لمجالات العمل المنوطة بالمكتب، على النحو التالي:

ألف- المشورة والتوجيه

باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي

جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

هـ- التدريب والتثقيف والتوعية

كما يغطي التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحماية منهنما باعتباره 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 2022 (WFP/EB.A/2023/4-B).

<https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000011007/download/>¹

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

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة G. Shaver

المديرة بالإناابة

مكتب الأخلاقيات

بريد إلكتروني: georgia.shaver@wfp.org

أولاً- مقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2022، ويقدم تحليلاً وتقييمات تشمل مقارنات بالسنوات السابقة، والأنشطة ذات الصلة المخطط لها في عام 2023.
- 2- ومكتب الأخلاقيات هو مكتب مستقل رسمي تُعتبر مديرتة مسؤولة أمام المدير التنفيذي للبرنامج مباشرة². وتستند جميع أنشطته إلى مبادئ السرية والاستقلالية.
- 3- ويرعى مكتب الأخلاقيات ثقافة الأخلاق والمساءلة وهو مكلف بضمان أداء جميع الموظفين³ لمهامهم وفقاً لأعلى معايير السلوك - على النحو الذي تتطلبه قيم البرنامج المتمثلة في النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول؛ والمعايير والمبادئ المعروضة في ميثاق الأمم المتحدة؛ ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية⁴ ومدونة قواعد السلوك في البرنامج⁵؛ وغير ذلك من السياسات والممارسات ذات الصلة - وضمان أن يكون الإبلاغ بإمكان جميع الموظفين دون خوف من الانتقام.

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 العام⁶ ST/SGB/2007/11.
- 5- ويقضي تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 بأن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً عن عمله إلى المدير التنفيذي ليرفعه بدوره إلى المجلس التنفيذي. وعلاوة على ذلك، فإن مكتب الأخلاقيات مطالب بتقديم مشروع تقرير سنوي إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات⁷ من أجل استعراضه.
- 6- ووافق المدير التنفيذي في بداية عام 2021 على استراتيجية مكتب الأخلاقيات للفترة 2021-2022.⁸ وتقوم الاستراتيجية بتحديد الأنشطة الاستراتيجية وترتيبها حسب الأولوية، بهدف تحقيق الرؤية المتمثلة في "ثقافة الأخلاق والمساءلة ... [التي] تعني رعاية ثقافة الأخلاق والمساءلة بصورة مستمرة من خلال تدابير استباقية ... ووقائية وداعمة [...]". ومن خلال هذه الاستراتيجية، يعمل مكتب الأخلاقيات وفقاً لأعلى التوقعات والمعايير الأخلاقية مع الحفاظ على استقلاليتها والعمل على تهيئة بيئة يشعر فيها الموظفون بالثقة في أنهم يمكنهم استشارة مكتب الأخلاقيات بحرية والحصول على دعمه.
- 7- ولتحقيق هذه الرؤية، هناك ثلاثة أهداف مترابطة ترشد تنفيذ الاستراتيجية ورصدها:
 - ◀ الهدف الاستراتيجي 1: استخدام نهج قائم على الأدلة/البيانات للوصول بأثر المشورة والتثقيف ومبادرات التوعية والتوصيات بشأن المعايير والسياسات والإجراءات ومسائل الانتقام والأخلاق إلى أقصى حد.
 - ◀ الهدف الاستراتيجي 2: دمج القيم والأخلاق ومعايير السلوك والامتثال في الممارسات اليومية بصورة عملية وذات صلة.
 - ◀ الهدف الاستراتيجي 3: تمكين الموظفين من الوفاء بالقيم والمبادئ والمعايير من خلال التعرف على المسائل الأخلاقية ومعالجتها في السياق العادي من خلال تعزيز المعرفة والمهارات.
- 8- وسبق مكتب الأخلاقيات إلى المديرية التنفيذية صيغة محدثة عن الاستراتيجية لتمديدها سنة واحدة كي تشمل عام 2023 أيضاً.

² تعميم المدير التنفيذي OED2008/002، إنشاء مكتب الأخلاقيات.

³ في 31 ديسمبر/كانون الأول 2022، كان مكتب الأخلاقيات يخدم 266 موظفاً.

⁴ لجنة الخدمة المدنية الدولية. 2013. معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية.

⁵ تعميم المدير التنفيذي OED2022/014، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

⁶ نشرة الأمين العام. 2007. أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

⁷ المرجع نفسه.

⁸ مكتب الأخلاقيات. 2021. استراتيجية مكتب الأخلاقيات للفترة 2021-2022.

- 9- وصدرت استراتيجية منفصلة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترة 2021-2023 بهدف تحديد الإجراءات الاستراتيجية والتقنية التي ينبغي أن يتخذها مكتب الأخلاقيات باعتباره جهة التنسيق التنظيمية للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتتمثل رؤية الاستراتيجية في أن تتوفر "الدى البرنامج" تدابير فعالة للوقاية والحماية تحمي الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج، وتتيح لهم الوصول الآمن إلى برامجهم وعملياتهم دون التعرض للاستغلال الجنسي أو الانتهاك الجنسي من قبل موظفي البرنامج والشركاء، وفي حال محاولة ارتكاب أفعال الاستغلال والانتهاك، أو ارتكابها فعلا، يستجيب البرنامج بسرعة بنهج يركز على الضحية". وهناك خمسة أهداف استراتيجية مترابطة توجه مكتب الأخلاقيات في مجال العمل هذا.
- 10- وكانت ميزانية مكتب الأخلاقيات في عام 2022 كافية لتغطية جميع تكاليف الأنشطة الرئيسية والموظفين. ومن المتوقع أن تغطي اعتمادات الميزانية لعام 2023 وظيفة إضافية من الفئة الفنية.

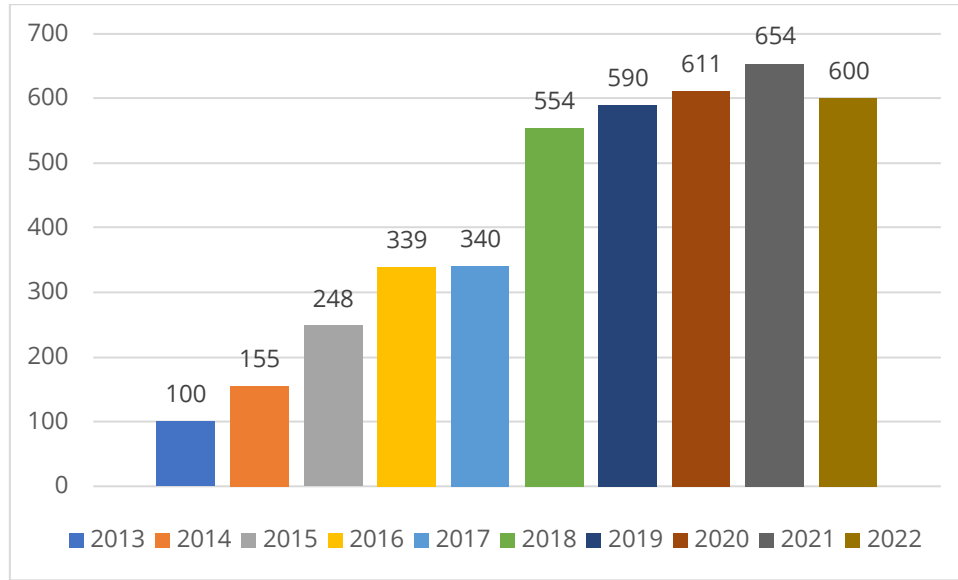
ثالثا- أنشطة مكتب الأخلاقيات

- 11- أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، استمر مكتب الأخلاقيات في مساعدة البرنامج وموظفيه على تفادي المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والمخاطر المضرة بالسمعة والحد منها وإدارتها. وبما أن إشاعة ثقافة قوية قائمة على الأخلاق والنزاهة في المنظمة هي ركيزة أساسية لتحقيق فعالية أداء برامج البرنامج وعملياته، واصل المكتب عمله بوصفه جهة مدافعة عن القيم والمبادئ الأخلاقية في المنظمة وحقق من خلال أنشطته نتائج ملحوظة في جميع مجالات ولايته.

ألف- المشورة والتوجيه

- 12- إن الأخلاقيات في البرنامج تعني قيام المرء بالصواب في أداء عمله اليومي. وتتمثل أيضا في سبل تنظيم الموظفين لسلوكهم، وكيفية اتخاذ القرارات، وكيفية اكتساب البرنامج ثقة الشركاء الحكوميين والمانحين والجمهور والأشخاص الذين يخدمهم. ولذلك، فإن من الضروري أن يدل البرنامج على ما لديه من ثقافة أخلاقية إيجابية والتزام بالعدالة والمساءلة والشفافية وعلى التزامه والتزام موظفيه بأعلى معايير السلوك الأخلاقي.
- 13- ومن خلال تقديم المشورة والتوجيه على أساس السرية، يعمل مكتب الأخلاقيات على تثقيف الموظفين على جميع المستويات لاتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة والتصرف بشكل أخلاقي وبما يخدم المصلحة الفضلى للبرنامج. ويساهم مكتب الأخلاقيات، عند قيامه بذلك، في منع المخالفات وتعزيز المساءلة والنزاهة في البرنامج.
- 14- ويشمل هذا العمل إدارة تضارب المصالح المحتمل قبل أن يتصاعد ليتحول إلى سوء تصرف محتمل ومخالفة محتملة. وبالتالي، يؤدي مكتب الأخلاقيات دورا أساسيا في إدارة المخاطر، معززا الوعي والالتزام بالقواعد والسياسات ومعايير السلوك المعمول بها. وإضافة إلى ذلك، من خلال العمل كمرجع استشاري يثق به جميع الموظفين، يوفر مكتب الأخلاقيات حيزا يستطيع أن يقوم فيه الموظفون بعرض الشواغل والتماس التوجيه بشكل سري.
- 15- وبذل مكتب الأخلاقيات في عام 2022، نظرا إلى أهمية دوره الاستشاري، جهودا كبيرة لإذكاء الوعي بخدماته على نطاق البرنامج برمته. وإضافة إلى توفير توجيه عملي المنحى وموثوق فيه وبرامته، حافظ المكتب على التزامه بتقديم إقرار في نفس اليوم باستلام جميع طلبات الحصول على المشورة وإصدار استشارات واضحة وعملية.
- 16- وفي عام 2022، ظلّ مجموع الاستشارات التي وفرها المكتب ثابتا نوعا ما، إذ انخفض بنسبة 8 في المائة مقارنة بعام 2021 (الشكل 1). ويُعتبر ذلك مؤشرا إيجابيا وقد يعكس على نحو موات ازدياد وعي الموظفين بمعايير السلوك وبالمجال المفتوح أمامهم لتقييم معضلاتهم، فضلا عن جهود التوعية التي بذلها مكتب الأخلاقيات أثناء السنة المشمولة بالتقرير.
- 17- وحقق مكتب الأخلاقيات هدفه الاستراتيجيين 1 و3 وحقق في الوقت نفسه أيضا مؤشر الأداء الرئيسي ذا الصلة الذي يرد في خطة العمل السنوية التي يتبناها، ولا سيما من خلال الردّ على 90 في المائة من مجموع طلبات المشورة التي تلقاها في مهلة زمنية معقولة، أي بعد عشرة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم طالب المشورة جميع المعلومات اللازمة.

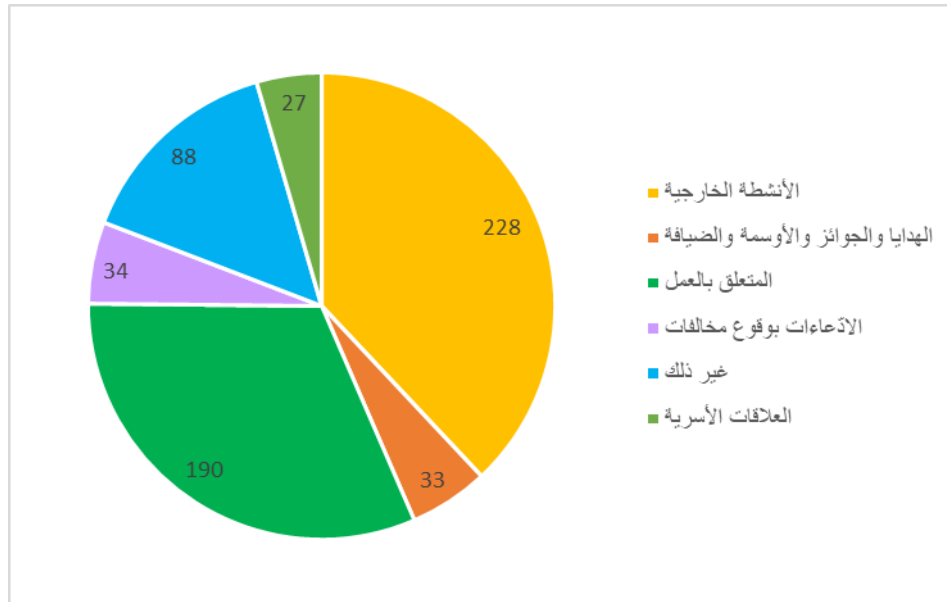
الشكل 1: الاستشارات الصادرة، 2013-2022*



* باستثناء الاستشارات المتعلقة ببرنامج الكشف السنوي عن الوضع المالي وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

18- ويلخص الشكل 2 الاستشارات حسب الفئة؛ وترد الاستشارات حسب الموقع في ملحق هذا التقرير.

الشكل 2: الاستشارات الصادرة حسب الفئة في عام 2022 *



* باستثناء الاستشارات المتعلقة ببرنامج الكشف السنوي عن الوضع المالي وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

19- وعلى غرار السنوات الماضية، تعلقت غالبية الطلبات بممارسة أنشطة خارجية،⁹ مثل الشغل الخارجي والحرفة والأنشطة الأخرى التي قد تؤثر على قدرة الموظفين على خدمة البرنامج. وكتدبير للتحكم في المخاطر، يسدي مكتب الأخلاقيات المشورة لضمان توافق هذه الأنشطة مع المصلحة الفضلى للبرنامج وعدم تضاربها مع وظيفة مقدم الطلب أو التزامه بالنزاهة والاستقلالية والولاء للبرنامج. وفي عام 2022، بدأ مكتب الأخلاقيات يحدد الخيارات المتاحة لتوضيح قواعد البرنامج وإجراءاته المتعلقة بالأنشطة الخارجية، ونظر في صياغة تعميم منقح للمدير التنفيذي بشأن الأنشطة الخارجية.

20- وفئة الطلبات التي تحلّ في المرتبة الثانية من حيث العدد هي "الطلبات المتعلقة بالتوظيف". وتتضمن هذه الفئة الاستشارات المتعلقة بالمصالح الخارجية المحددة أثناء توظيف الموظفين، ولا سيما من خلال توجيهات مقدّمة إلى موظفي الموارد البشرية

⁹ تشمل الأنشطة الأكثر شيوعاً تلك المتعلقة بالكتابة، والتدريس الخارجي وإلقاء المحاضرات، وإلقاء الكلمات، والعضوية في المجالس الخارجية، والعمل بدوام جزئي، وملكية الأعمال التجارية الشخصية أو العائلية والمشاركة فيها.

بشأن نموذج الكشف عن تضارب المصالح قبل التعيين الذي يكمله المرشحون للعمل في البرنامج. وتتيح هذه الممارسة للبرنامج الكشف عما يُحتمل من حالات تضارب المصالح في مرحلة مبكرة.

21- وفي عام 2022، واصل مكتب الأخلاقيات إسداء المشورة إلى الموظفين بشأن كيفية التصرف عندما تقدّم إليهم الهدايا أو الجمائل أو المكافآت أو التكريم أو الجوائز أو الضيافة من مصادر خارجية في سياق مهامهم الرسمية أو فيما يتعلق بوضعهم في البرنامج، موضحاً إجراءات الكشف والممارسة المتبعة في البرنامج.

22- وفي هذا الصدد، تُعامل الاستشارات بشأن الهدايا بصورة منفصلة عن حالات الكشف التي يتعيّن أن تتم من خلال سجل الهدايا الإلكتروني للبرنامج.¹⁰ وفي عام 2022، تم الكشف عن 214 هدية من خلال السجل. ويستعرض مكتب الأخلاقيات كل حالة كشف وتُسدّى المشورة بشأنها وفقاً للظروف وحسب الاقتضاء. وفي حين ما زال الرقم يبدو منخفضاً مقارنة بحجم القوة العاملة، سجّل مكتب الأخلاقيات زيادة في حالات الكشف وطلبات الحصول على المشورة في هذا الشأن خلال شهر ديسمبر/كانون الأول. ويُعتبر ذلك نتيجة إيجابية لحملة التوعية السنوية المتعلقة بالهدايا التي تُنفذ في نهاية العام (يرد وصفها في الفقرتين 60 و61). وبالإضافة إلى الإرشاد بشأن مدى ملاءمة تلقي الهدايا وما يرتبط بها من تضارب في المصالح، واصل مكتب الأخلاقيات تسيير وإدارة مسألة التخلص من الهدايا التي يتم تلقيها. ونظراً إلى أن هذه المهمة تقع خارج نطاق ولاية مكتب الأخلاقيات، ينظر المكتب في الخيارات المتاحة لهذه المهمة بالتعاون مع شعبة الخدمات الإدارية. ويُفترض أن يستمر هذا العمل في عام 2023.

23- واستمرّ نظام إدارة القضايا الخاص بمكتب الأخلاقيات، وهو نظام I-Sight، في توفير بيانات دقيقة في الوقت المناسب (انظر ملحق هذا التقرير) فيما يتعلق بالاستفسارات التي يتلقاها المكتب. وواصل مكتب الأخلاقيات، ونتيجة لذلك، وبهدف اتباع نهج قائم على الأدلة والبيانات يرمي إلى تحقيق أقصى أثر من مشورته، تحليل هذه البيانات بغية تخطيط التدابير اللازمة لمواجهة التحديات المعرفية وإعطاء الأولوية لمبادرات المنع والتوعية الاستباقية (انظر الفقرة 52 للمزيد من المعلومات).

24- وبينما واصل مكتب الأخلاقيات تلقي التعقيبات الإيجابية والمرضية فيما يتعلق بحسن توقيت استشاراته ووضوحها وفائدتها، بدأ في عام 2022 بجمع هذه التعقيبات بصورة أكثر منهجية. وفي هذا الصدد، يتوقّع أن يورّع المكتب ابتداءً من عام 2023 الاستقصاءات المنقحة لتقييم رضا الموظفين فيما يتعلق بإسداء المشورة وتقديم التوجيه. وستتيح البيانات المجمّعة لمكتب الأخلاقيات مواصلة تعديل استجاباته وخدماته بما يلبي احتياجات الموظفين.

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

25- مكتب الأخلاقيات مكّّف بإدارة برنامج الكشف¹¹ لمساعدة البرنامج على تحديد حالات تضارب المصالح الشخصية ومعالجتها من أجل تخفيفها وإلغائها بما يخدم المصلحة الفضلى للبرنامج. ويعبّر برنامج الكشف عن التزام البرنامج بالشفافية وبناء الثقة العامة ويعمل كأداة للحماية وإدارة المخاطر للموظفين المعيّنين والبرنامج. وهو ليس أداة لاكتشاف التدليس أو الإثراء الشخصي غير المشروع.

26- وأطلقت العملية الرابعة عشرة لبرنامج الكشف في 11 أبريل/نيسان 2022 بمهلة أولية مدتها ستة أسابيع تنتهي في 20 مايو/أيار 2022. وفي تاريخ الموعد النهائي، كان معدل الإكمال 63 في المائة؛ ومُدد الموعد النهائي حتى 17 يونيو/حزيران 2022 وبلغ معدل الإكمال في هذا التاريخ 70 في المائة. وبلغ معدل الإكمال في نهاية العام التقويمي 99 في المائة، مقارنة بنسبة 100 في المائة في عام 2021 و99 في المائة في عامي 2019 و2020.

27- ولضمان الامتثال الكامل، واصل مكتب الأخلاقيات تعاونه مع شعبة الموارد البشرية للمتابعة مع الموظفين الذين لم يقدموا الاستبيانات المطلوبة قبل الموعد النهائي الممدد.

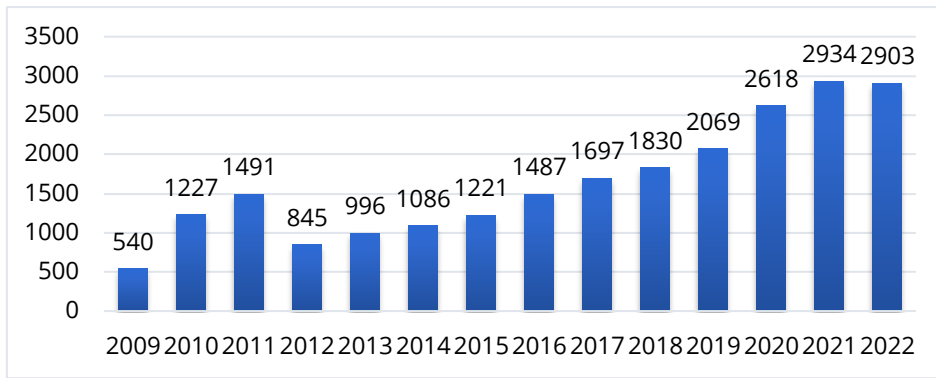
¹⁰ تعميم المدير التنفيذي OED2017/002، الكشف عن الهدايا.

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

- 28- وبناء على ذلك، أُحيلت في سبتمبر/أيلول 2022 إلى شعبة الموارد البشرية 119 حالة عدم امتثال كي تُتخذ الإجراءات اللازمة. ومن أجل تحقيق الامتثال الكامل ومواصلة مساندة شعبة الموارد البشرية، أرسل أيضا مدير مكتب الأخلاقيات رسائل تذكير شخصية إلى 53 موظفا لم يمتثلوا بعد. ويتوقع مكتب الأخلاقيات أن يتحقق الامتثال الكامل في فبراير/شباط 2023.
- 29- وبالإضافة إلى ذلك، وضع مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية، إجراءات تشغيلية موحدة لتوضيح عملية تذكير الموظفين بواجبهم بالامتثال لبرنامج الكشف ولتحديد التدابير المتفق عليها التي يمكن أن يتخذها المكتبان لتعميم عملية الإكمال وإغلاق برنامج الكشف في نهاية السنة التقويمية.
- 30- ومن بين 21 917 موظفا في البرنامج،¹² طُلب من 2 903 موظفين، أو 13.2 في المائة، المشاركة في عملية عام 2022 (الشكل 3). ويُحتمل أن يعزى انخفاض عدد المشاركين في برنامج الكشف في عام 2022 مقارنة بعام 2021 إلى قيام المديرين في كل مكتب بتحديد المزيد من المشاركين الذين يفون بمعايير الأهلية في عام 2022.

الشكل 3: برنامج الكشف:

عدد الموظفين المطلوب مشاركتهم، 2009-2022



- 31- ومن بين الموظفين المشاركين البالغ عددهم 2 903 موظفين، تم إعفاء 62 موظفا لأسباب مختلفة منها انتهاء الخدمة، أو التقاعد أو الإجازة الممتدة. ونتيجة لذلك، أكمل 2 845 موظفا عملية برنامج الكشف. ومن بين الاستبيانات المقدمة، استعرض مكتب الأخلاقيات 161 استبيانا. وبناء على الاستعراض، قدم مكتب الأخلاقيات مشورة استباقية بشأن 89 استبيانا (51 منها تتعلق بأنشطة خارجية و38 بتضارب المصالح). ولم تتطلب الاستبيانات المتبقية تقديم مشورة استباقية لأنها لم تكشف عن وجود تغيير جوهري بالمقارنة مع الكشوفات السابقة أو لأنه لم يُعثر على تضارب في المصالح بعد إقدام الموظفين المعنيين على تقديم المزيد من الإيضاحات.
- 32- وفي عام 2022 أيضا كانت قاعدة البيانات المستخدمة لإدارة برنامج الكشف منفذة تنفيذًا كاملا، مما أتاح لمكتب الأخلاقيات الوصول مباشرة إلى بياناته التي مكّنت بدورها المكتب من إنتاج التقارير وتحديد الاتجاهات والمخاطر.

جيم- الحماية من الانتقام: سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

- 33- يتمثل الهدف الأساسي من سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في ضمان قدرة الموظفين على الإبلاغ عما يُدعى ارتكابه من مخالفات وسوء سلوك دون خشية التعرض للانتقام. وتنطبق سياسة حماية المبلغين عن المخالفات¹³ على جميع موظفي البرنامج (الحاليين والسابقين) الذين يزعمون أنهم تعرضوا للانتقام أو هُددوا به نتيجة للإبلاغ عن مخالفات أو سوء سلوك مزعوم أو بالتعاون مع عملية مراجعة أو فحص أو تحقيق أو استعراض استباقي للنزاهة مُصرح بها حسب الأصول. وبالتالي، تقوم السياسة بتشجيع ودعم الإبلاغ عن المخالفات أو سوء السلوك المزعوم، والتعاون مع التحقيقات والمراجعات، مما يزيد قدرة البرنامج على التحقيق وإصلاح السلوك الذي قد يسبب، في حال عدم الإبلاغ عنه وعدم معالجته، مخاطر جسيمة للمنظمة أو يلحق الضرر بها.

¹² إجمالي عدد الموظفين في 31 مارس/آذار 2022.

¹³ تعميم المدير التنفيذي ED2020/022، سياسة الحماية من الانتقام (أو سياسة حماية المبلغين عن المخالفات).

- 34- وبموجب هذه السياسة، يضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية إجراء استعراض لكل شكوى لتحديد إن كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، وإن ثبتت صحتها، تحال عندها إلى مكتب التفتيش والتحقيق ليحقق فيها. ويجوز لمكتب الأخلاقيات، قبل الاستعراض الأولي أو أثناءه، أن يوصي باتخاذ تدابير مؤقتة لحماية مقدم الشكوى أو أي موظف آخر متضرر.
- 35- وفي عام 2022، عالج مكتب الأخلاقيات 25 مسألة تتعلق بالحماية من الانتقام. ومن بين هذه المسائل، قادت 11 مسألة إلى طلبات رسمية للحماية من الانتقام بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وأغلقت حالتان من بينها لعدم وجود دعوى ظاهرة الواجهة، وأغلقت حالة واحدة بناء على طلب مقدمها بسبب تغييرات جوهرية في المكتب المعني، وأغلقت حالة واحدة لأن مقدمها توقف عن تقديم المعلومات إلى مكتب الأخلاقيات، وهناك حالة واحدة لا تزال مفتوحة بعد إحالتها إلى مكتب التفتيش والتحقيق للتحقيق فيها، وكانت ست حالات لا تزال قيد الاستعراض في نهاية عام 2022.
- 36- أما المسائل الأربع عشرة المتبقية فهي طلبات للحصول على مشورة وتوجيه لا تقتضي استعراضا كاملا للواجهة وإن كانت تتطلب تقييما شاملا. وفي عدد من هذه الحالات، تم تذكر مقدميها بوجود سبل أخرى للحصول على مزيد من الدعم أو تم إحالتهم إليها بموافقتهم.
- 37- وبالإضافة إلى ذلك، كان هناك أربعة طلبات رسمية مرحلة من عامي 2020 و2021. وأغلق أحدها لعدم إثبات وجود دعوى ظاهرة الواجهة، وأحيلت ثلاثة طلبات إلى مكتب التفتيش والتحقيق للتحقيق فيها بعد أن كشف مكتب الأخلاقيات عن وجود حالات انتقام ظاهرة الواجهة. ومن بين هذه الطلبات الثلاثة، أغلق أحدها لأن مقدمها لم يرغب في أن تجري تحقيقات؛ وفي حالة أخرى، ثبت حدوث انتقام وأوصى مكتب الأخلاقيات باتخاذ تدابير للحماية؛ وفي الحالة الثالث، لم يكشف التحقيق عن أدلة كافية لإثبات حدوث الانتقام.
- 38- ووضع مكتب الأخلاقيات، في أعقاب بدء تطبيق السياسة المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات في نهاية عام 2020، إجراءات تشغيلية موحدة لاستعراض طلبات الحماية من الانتقام، ونقح النموذج المستخدم لتسهيل التقييم الأولي. ونظرا إلى أن هذه وثائق حية، واصل مكتب الأخلاقيات تنقيحها وتحديثها، من خلال العمل بالتعاون والتشاور الوثيقين مع مكتب التفتيش والتحقيق ومكتب الشؤون القانونية وشعبة الموارد البشرية.
- 39- ولدعم تحقيق الهدفين الاستراتيجيين 2 و3 لاستراتيجية مكتب الأخلاقيات، اتخذ مكتب الأخلاقيات إجراءات للتشجيع على زيادة توضيح معنى مصطلحي "النشاط المحمي" و"الانتقام" بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات مقارنة بأشكال أخرى من السلوك المسيء المحدد في تعميم المدير التنفيذي المعنون "منع السلوك المسيء (المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز) والتصدي له".¹⁴ وتحقيقا لهذا الغرض، يعمل مكتب الأخلاقيات مع مورّد خارجي مختص بتعلم الكبار على وضع مجموعة أدوات للتوعية ودورة تدريبية لإعطاء جميع الموظفين معلومات واضحة بطريقة مباشرة بشأن سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، مع التركيز على ضمان ألا يقود عدم الفهم الملحوظ لإجراء الحماية من الانتقام إلى ثني المبلغين عن المخالفات عن الإفصاح عما يراودهم.
- 40- وواصل مكتب الأخلاقيات، في إطار هذه الجهود، التعامل مع فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشعبة الموارد البشرية ومع اللجنة المتعددة التخصصات فيما يتعلق بالتنسيق والتوعية بالقضايا التي لا تنطوي على الانتقام على النحو المحدد في سياسة حماية المبلغين عن المخالفات ولكنها تثير مسائل بشأن السلوك المسيء أو الخلاف حول أداء العمل، وبإحالتها إلى القنوات المناسبة، بما فيها فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشعبة الموارد البشرية أو مكتب التفتيش والتحقيق للدعوات المتعلقة بإساءة السلوك، وإلى آليات الانتصاف المناسبة المختصة بالمنازعات المتعلقة بإدارة الأداء.
- دال- **وضع المعايير والدعوة للسياسات**
- 41- في البرنامج، تُعتبر القيم والمبادئ التي توجّه الموظفين في أداء عملهم بنفس أهمية الطريقة التي يتبعها البرنامج لدعم الأشخاص الذين يساعدهم. ومع تنامي القوة العاملة في البرنامج وحضوره على الساحة العالمية، يتطلب تعزيز ثقافة مؤسسية للأخلاق والمساءلة بذل جهود دؤوبة ومتسقة في مجال الدعوة. ومن أجل إدماج الاعتبارات الأخلاقية على المستوى المؤسسي، يواصل

¹⁴ تعميم المدير التنفيذي OED2022/004، منع السلوك المسيء (المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز) والتصدي له.

مكتب الأخلاقيات أنشطة الدعوة وتوفير التوجيه للمدير التنفيذي والإدارة العليا فيما يتعلق بمراعاة المعايير الأخلاقية في سياسات وممارسات وعمليات البرنامج لضمان عمل البرنامج على نحو يتسم بالانفتاح والشفافية والإنصاف.

42- وتجدر الإشارة إلى بدء العمل بمدونة قواعد السلوك المنقحة للبرنامج¹⁵ في يونيو/حزيران 2022. وتضمنت المدونة المنقحة تحديثات مهمة، من قبيل توقع قيام الموظفين باحترام القيم المؤسسية للبرنامج وبوضع الاحترام والتسامح والسلوك المهني في صميم كل ما يفعلونه. وعلاوة على ذلك، حدّدت وأوضحت التوقعات المتصلة بالاستقلال والنزاهة مع إضافة توقعات جديدة فيما يخص السرية وحماية البيانات والخصوصية والمساواة بين الجنسين والتنوع وصون البيئة.

43- ودُعِم إصدار مدونة قواعد السلوك المنقحة بحملة توعوية داخلية أُجريت على نطاق البرنامج للتوعية بالوثيقة. وشملت الحملة تعميم الملصقات والرسائل على جميع الموظفين وكبار القادة، فضلا عن مطالبة هؤلاء القادة بإعلام أفرقتهم بتأييدهم الشخصي للمدونة. وطلبت بعض المكاتب القطرية، مبدية اهتمامها والتزامها القويين بمدونة قواعد السلوك، دعم مكتب الأخلاقيات في تنظيم جلسات إحاطة لجميع الموظفين بشأن المدونة. وفي هذا الصدد، بدأ أيضا مكتب الأخلاقيات العمل على برنامج تدريبي بشأن مدونة قواعد السلوك قائم على السيناريوهات وعلى درجة عالية من التفاعل يُرمع تنفيذه بصورة تجريبية في مجموعة مختارة من المكاتب القطرية ومع فئات مختارة من الجمهور في عام 2023.

44- وواصل مكتب الأخلاقيات، من أجل تحقيق الهدف الاستراتيجي 2 لاستراتيجيته وبما يتسق مع مؤشر الأداء الرئيسي الوارد في خطة العمل السنوية الخاصة به،¹⁶ دعم وضع السياسات من خلال المشاركة النشطة لأعضاء لجنة السياسات والرقابة والاستجابة لمختلف طلبات استعراض السياسات والعمليات، التي قدمتها الإدارة وعدة وحدات ومكاتب. ومن الأمثلة على السياسات والمبادئ التوجيهية وغيرها من الوثائق المؤسسية التي جرى استعراضها سعيا إلى تشجيع مراعاة الاعتبارات الأخلاقية في الممارسات اليومية وإلى دعم ثقافة مؤسسية للأخلاقيات تعميّم المدير التنفيذي الذي يتناول تنقيح إطار تعيين وترقية الموظفين الوطنيين وترقية الموظفين إلى الرتبة مد-2، واستراتيجية التقييم المؤسسية المحدثة في البرنامج، والتعميم الجديد للمدير التنفيذي بشأن هياكل الحوكمة المتعلقة بحماية البيانات الشخصية.

45- وبالإضافة إلى ذلك، جرت استشارة مكتب الأخلاقيات بشأن استبيانات وحدة التفتيش المشتركة فيما يخص استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، واستعراض التدابير والآليات لمنع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. كما واصل المكتب دعم الإدارة في تليبتها للتوصيات الواردة في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لوظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة واستعراض إدارة الشركاء المنفذين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

46- ويتطلب تعزيز ثقافة الأخلاق مشاركة وتعاون الجهات الفاعلة المعنية العاملة ضمن نظام العدالة الداخلية (مثل فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشعبة الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب التفتيش والتحقيق، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة) وبشكل أعمّ ضمن إدارة ثقافة مكان العمل. وبُذلت جهود متعددة لتعزيز التعاون والتنسيق مع المكاتب المعنية من خلال السعي باستمرار إلى تحقيق تعاون مثمر وتبسيط الإجراءات وتوضيحها، مما يعزّز الاتساق والوضوح بالنسبة إلى الموظفين.

47- وعزّز مكتب الأخلاقيات أيضا تعاونه مع شعبة إدارة المخاطر وقام في جملة أمور بتحديث الأسئلة المتعلقة بالأخلاقيات وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الواردة في الاستبيان الذي استُخدم في عملية الضمان التي أجراها المدير التنفيذي في عام 2022، والذي أجاب عنه جميع كبار الموظفين في البرنامج من أجل توفير ما يضمن فعالية الضوابط الداخلية في مكاتبهم.

48- واستجابة لتوصية صادرة عن وحدة التفتيش المشتركة¹⁷ واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2022 العمل على فهم حالات تضارب المصالح الأكثر شيوعا في المنظمة ورسم خرائطها، وتسجيل المخاطر ذات الصلة داخل البرنامج، وعندما يكون ذلك

¹⁵ تعميم المدير التنفيذي OED2022/014. مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

¹⁶ أنجز مكتب الأخلاقيات مؤشر الأداء الرئيسي الداخلي المتعلق بمجال ولايته هذا من خلال استعراض جميع الطلبات الداعية إلى تقديم مدخلات لصالح السياسات والمعايير والممارسات والعمليات المؤسسية وغيرها.

¹⁷ المرجع نفسه.

ضروريا وعمليا، تطوير أدوات لمعالجة هذه المخاطر أو التخفيف منها. واستُهلَّ المشروع، الذي تم فيه العمل مع شعبة إدارة المخاطر، بمشاورات أولية مع المكاتب الإقليمية وبإطلاق استقصاء مفصل وشامل عبر الإنترنت استهدف أكثر من 250 موظفاً على نطاق البرنامج. وتم تلقي أكثر من 150 رداً. وأجرى مكتب الأخلاقيات بالتزامن مع ذلك جلسات إحاطة مع مكتب المراجعة الداخلية ومكتب الشؤون القانونية، وحلَّ نتائج الاستقصاء عبر الإنترنت بدعم من شعبة الابتكار وإدارة المعرفة. واستُخدم التحليل، إلى جانب التعقيبات المجمعّة عن طريق مقابلات إضافية معمقة أجريت مع مجموعة مختارة من المكاتب القطرية، لوضع توصيات بشأن سبل التخفيف من تضارب المصالح في المنظمة. وعُرضت التوصيات على لجنة الرقابة والسياسات في نهاية العام، وسيعمل مكتب الأخلاقيات على تنفيذها في عام 2023.

هـ- التدريب والتثقيف والتوعية

- 49- يعد التدريب والتثقيف والتوعية مكونات حاسمة من ولاية مكتب الأخلاقيات. وفي إطار تدريب الموظفين على معايير السلوك وتعزيز القيم الأخلاقية للبرنامج، يعزز المكتب قدرة الموظفين على اتخاذ قرارات أخلاقية والتصرف بما يخدم المصلحة الفضلى للبرنامج.
- 50- واستهلَّ مكتب الأخلاقيات العام بإعادة تحديد علامته المميزة وتوجيه رسالة بسيطة لوصف أنشطة التوعية التي يجريها. وبدأت هذه الرسالة بالتركيز على أهمية الثقة: فهدف البرنامج هو إنقاذ الأرواح وتغيير حياة الناس، وللقيام بذلك يجب أن يحظى البرنامج وجميع موظفيه بثقة الأشخاص الذين يساعدهم والمانحين والدول الأعضاء والجمهور العام. ويتعين على الأشخاص العاملين من أجل البرنامج ومعه أن يكونوا جديرين بهذه الثقة من خلال القيام دائماً بما هو صائب.
- 51- ويعمل البرنامج في بيئات شديدة الخطورة ولديه قوة عاملة متنوعة ومتعددة الثقافات توجد في أكثر من 120 بلداً وإقليماً. وتعتمد سمعته الجيدة وفعالته على فهم جميع الموظفين للمجموعة الموحدة من المبادئ والتوقعات الأخلاقية السارية في البرنامج والالتزام بها، فهي تراعى في جميع عقود البرنامج المبرمة في جميع مراكز العمل. ويتم بالتالي التركيز على مبادرات التواصل والتوعية والتثقيف - بمختلف أشكالها وفي شتى المحافل - التي ترمي إلى مساعدة الموظفين على الكشف عن المعضلات الأخلاقية المحتملة واتخاذ القرارات التي تخدم المصلحة الفضلى للبرنامج.
- 52- وفي عام 2022، نجح مكتب الأخلاقيات في تحويل نهجه المتبّع في مجالي التدريب والتواصل من نهج قائم على ردّ الفعل ويستند إلى الطلب إلى نهج يتسم أكثر بطابع استباقي وهاذف يستند إلى الاحتياجات. وشمل العمل الذي وجب إجراؤه لتحقيق هذا التحول مراجعة المواد التدريبية القائمة مراجعة دقيقة ووضع مواد تدريبية وتواصلية للمكاتب القطرية تكون مخصصة ومصممة بما يناسب كل مكتب. وبالإضافة إلى ذلك، وبدعم من شعبة الابتكار وإدارة المعرفة، أجرى مكتب الأخلاقيات عملية لوضع خرائط بشأن المخاطر الأخلاقية ترمي إلى تحديد المكاتب القطرية والإقليمية التي يكون احتمال وجود تحديات أخلاقية فيها أعلى من غيرها، وإلى وضع واستخدام خريطة للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات من أجل ترتيب مبادرات الوقاية والتواصل حسب الأولوية واستهدافها.
- 53- ومكّنت نتيجة التحليل الوارد وصفه في الفقرة السابقة مكتب الأخلاقيات من توفير دعم هادف موجّه نحو الميدان، بما يشمل دورات تدريبية مركّزة في عدة مكاتب قطرية من قبيل المكاتب القطرية في الكاميرون وغامبيا وغواتيمالا وإندونيسيا ومدغشقر والفلبين وسيراليون وزمبابوي ومناقشات بشأن التدريب أجريت مع مكاتب قطرية أخرى من قبيل المكاتب القطرية في بوركينافاسو وجمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد وكولومبيا وجمهورية الكونغو الديمقراطية ومالي والصومال وأوغندا وتركيا.
- 54- وبالإضافة إلى ذلك، تولّى مكتب الأخلاقيات، من باب التجربة، التواصل بصورة استباقية مع المكاتب القطرية الواقعة في البلدان التي كانت تشهد انتخابات وشيكة، بغية تذكير جميع موظفي البرنامج بضرورة تحليهم بسماحة من قبيل عدم التحيز والاستقامة والولاء للبرنامج. ومن الأدوات الأخرى التي تم اختبارها في عام 2022 نموذج لاتخاذ القرارات الأخلاقية أتيح لكبار القادة والموظفين في جميع المناصب والمستويات. فعند العمل في بيئات متقلبة، ولا سيما حيث يمكن أن تخلف الأحداث تحديات لنزاهة الموظفين وإمكانية مساءلتهم وعدم تحييزهم وحيادهم، تصبح عملية اتخاذ القرارات الأخلاقية والقدرة على معالجة المعضلات الأخلاقية أمرين مهمين للغاية.

- 55- وقام مكتب الأخلاقيات في عام 2022، في إطار جهود التواصل، بتفتيح صفحة الويب الخاصة به على شبكة الإنترنت الداخلية، وأصدر بالعربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية وثيقة ترحيب من صفتين تعرض مسألة الأخلاقيات على موظفي البرنامج الجدد، ووثيقة تواصل أخرى موجهة إلى القادة تركز على الأخلاقيات الأساسية. وأتيحت وثيقة الترحيب أيضا للملاء الذين انضموا إلى البرنامج في إطار عملية أوكرانيا.
- 56- ويشجع تدريب القيادة على الأخلاقيات الإدارة على التفكير في السلوك الإيجابي والمتناغم في مكان العمل وممارسات سير العمل وتعزيزها. وفي هذا الصدد، دعي مكتب الأخلاقيات مرة أخرى إلى المشاركة في البرنامج التمهيدي الموجه إلى المديرين القطريين ونوابهم الذي نظّمته شعبة الموارد البشرية. وتولى المكتب قيادة جلسة معنونة "القيادة الأخلاقية: تنمية مهارات اتخاذ القرارات الأخلاقية" ركزت، بالاستناد إلى دراسات حالات من واقع الحياة، على كيفية التعامل مع المعضلات الأخلاقية المعقدة وأوضحت دور مكتب الأخلاقيات في توفير التوجيه اللازم إلى المديرين القطريين ونوابهم لإجراء الخيارات الصائبة.
- 57- وظلت دورات التعلم الإلكتروني الإلزامية المتعلقة بالأخلاقيات متاحة لجميع الموظفين بالعربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية، وهي مدمجة في تقييمات الأداء الشخصي للموظفين وتعزيز كفاءتهم، فضلا عن عمليات اختبار الموظفين. وفي 31 ديسمبر/كانون الأول 2022، كان 97 في المائة من القوة العاملة النشطة¹⁸ قد أنجزت الوحدة الأولى للدورة و96 في المائة الوجدتين الثانية والثالثة. ومثل ذلك تحسنا كبيرا شهده عام 2021، وذلك ربما نتيجة إرسال رسائل إلكترونية شخصية تطلب من المديرين الإقليميين تقديم معدلات إنجاز موظفيهم والتماس دعمهم لحث موظفيهم على إنجاز الوحدات. ووظف مكتب الأخلاقيات موردا خارجيا وبدأ العمل لتحديث دورات التعلم الإلكتروني الإلزامية المتعلقة بالأخلاقيات ووضع دورات لتجديد المعلومات بشأن مجموعة مختارة من المسائل والمعضلات الأخلاقية.
- 58- وباستخدام صيغة الاجتماعات الافتراضية، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم إحاطة توجيهية بشأن الأخلاقيات في المقر، وهي إلزامية للموظفين الجدد في المقر (سواء كانوا جددا أو منقولين). كما واصلت مديرة مكتب الأخلاقيات تقديم تقاريرها ربع السنوية إلى المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وواصل مكتب الأخلاقيات النظر في أشكال الكشف عن المصالح وتأكيد الاستقلالية، التي أبداها أعضاء اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، وقدم المشورة عند الاقتضاء.
- 59- وتشكل حملات التواصل الداخلية عنصرا رئيسيا من عمل مكتب الأخلاقيات ولا تزال عنصرا مركزيا لتنمية ثقافة الأخلاقيات على نطاق المنظمة برمتها.
- 60- وبالإضافة إلى مبادرة إذكاء الوعي المرتبطة بإصدار مدونة قواعد السلوك المحدث (الوارد وصفها في الفقرة 43)، أعاد مكتب الأخلاقيات شن حملة التوعية المتعلقة بالسياسات والممارسات المتصلة بالهدايا، التي تُنفذ في نهاية العام. والهدف المزدوج من المبادرة هو توفير التوجيه الاستباقي الرامي إلى تفادي حدوث تضارب في المصالح عندما يتعلق الأمر بالموظفين الذين يتلقون أو يقبلون الهدايا. وهدفت الحملة بوجه خاص إلى تذكير جميع الموظفين بأنه، بصفتهم موظفين في البرنامج، يتعين عليهم رفض أي هدية بصورة فورية، وإلى تذكير الشركاء بهذا الالتزام مع تشجيعهم على عدم تقديم الهدايا إلى البرنامج أو موظفيه. وعلى غرار السنوات السابقة، تضمنت الحملة عينة من الرسائل لمديري المكاتب القطرية والشعب لإطلاع الشركاء المحليين عليها، ورسالة إلكترونية أرسلتها مديرة مكتب الأخلاقيات لجميع الموظفين، وآلاف رسائل البريد الإلكتروني المرسله بشكل مشترك بين مكتب الأخلاقيات وشعبة عمليات سلاسل الإمداد إلى شركاء الأعمال في جميع أنحاء العالم وإلى الشركاء المحليين في المقر الرئيسي.
- 61- وأعدت في عام 2022 وحدات تعلم إلكتروني جديدة قصيرة جدا ذات طابع عملي وتشاركي جدا تناولت سياسات وإجراءات البرنامج فيما يتعلق بالهدايا. وكانت التعقيبات التي وردت في هذا الشأن إيجابية للغاية، مما أدى إلى ارتفاع معدل مشاركة الموظفين الذين أنجزوا وحدات التعلم الإلكتروني، وإلى ارتفاع وتزايد عدد حالات الكشف عن الهدايا بفضل سجل الهدايا في ديسمبر/كانون الأول، وإلى تلقي عدد غير متوقع من طلبات الاستفسار من موظفي البرنامج. ولا تزال هذه الطلبات تتيح الفرصة لتعزيز الأخلاقيات و"فعل الصواب" أي اتخاذ القرارات على أساس قيم ومعايير البرنامج وليس على أساس المصالح أو الاحتياجات الشخصية.

¹⁸ في 31 ديسمبر/كانون الأول 2021، كان إجمالي عدد موظفي البرنامج الفعليين 259 21 موظفا.

رابعاً- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- 62- واصل مكتب الأخلاقيات، بصفته جهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، دعم البرمجة الآمنة في البرنامج من خلال التعامل مع مسألة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحماية منهما بصورة شاملة بفضل نهج متمحور حول الناجين/الضحايا ومن خلال اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان اتباع نهج مستدام طويل الأجل للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وطوال عام 2022، شمل ذلك في نظم البرنامج وعملياته اتباع نهج يعالج بصورة مجدية العوامل المساهمة في وقوع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، مما يتيح تهيئة بيئات أكثر أماناً للأشخاص الذين يساعدهم البرنامج والتركيز على التدخلات القائمة على الأنشطة التي من شأنها أن تخفف مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين بصورة استباقية.
- 63- وتشكّل السياسات والاستراتيجيات الإطار الشامل للعمل على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج. وواصل مكتب الأخلاقيات تحديث تعميم المدير التنفيذي المعنون "تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين". وبعد عرض مشروع التعميم على أعضاء لجنة الرقابة والسياسات، يقوم مكتب الأخلاقيات بإدماج الملاحظات وإجراء المشاورات الإضافية. ويُتوقع صدور التعميم المحدث في عام 2023.
- 64- وبدأ مكتب الأخلاقيات دعم المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية لمراعاة مسألة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين عند تصميم الخطط الاستراتيجية القطرية وصياغتها، ولتعميم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في التقارير القطرية السنوية المقدمة إلى المقر التي تلقي الضوء على ما تواجهه المكاتب القطرية من مخاطر وتحديات متعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وما تحقّقه من إنجازات في هذا المجال.
- 65- وبالإضافة إلى ذلك، وبغية تعزيز المعارف والمهارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المكاتب القطرية، واصل مكتب الأخلاقيات دعم مجموعة مختارة من المبادرات التي اتخذتها مكاتب قطرية، بما فيها المكاتب القطرية في إسواتيني ومالي ودولة فلسطين والجمهورية العربية السورية وزمبابوي وذلك مثلاً عن طريق إعداد مواد لإنهاء وعي المستفيدين، ومواد لإبراز المسألة، ودورات تدريبية للموظفين والشركاء. ووقّر الدعم للعملية في أوكرانيا فور اندلاع النزاع فيها: فقد دعم مكتب الأخلاقيات فريق الاستجابة لحالات الطوارئ في إدارته للمخاطر التي تهدد المستفيدين من الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل أوكرانيا وخارجها، مسدياً مشورة بشأن شتى المسائل، بما فيها مسارات الإحالة المشتركة بين الوكالات فيما يخص الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي إطار هذا العمل، عُيّنت جهات تنسيق في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في أوكرانيا والبلدان المجاورة وتلقت جهات التنسيق هذه التدريب اللازم والمواد باللغات المحلية لتعميمها على الموظفين والشركاء ونشرها في مواقع التوزيع واستخدامها كأساس لجلسات إعلام الموظفين وتوعيتهم.
- 66- وظل عدد الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مستقراً في عام 2021، مع تلقي أكثر من 300 طلب. وشمل ذلك طلبات دعم بناء القدرات، وأدوات التدريب والموارد؛ والتوجيه بشأن حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومساعدة الضحايا؛ والدعم لصياغة واستعراض الوثائق المتعلقة بالسياسات مثل الإجراءات التشغيلية الموحدة وخطط عمل المكاتب القطرية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 67- وظلّ بناء قدرات ومعارف موظفي البرنامج، بمن فيهم المنسقون المعنيون بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والشركاء المتعاونين، أحد أهداف مكتب الأخلاقيات من خلال المبادرات الجارية القائمة على المشروعات، والاجتماعات مع جميع الموظفين، ولسات "تدريب المدربين" في المكاتب القطرية في جميع المناطق.
- 68- وعلى سبيل المثال، أطلق مكتب الأخلاقيات مشروع "الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الخطوط الأمامية"، وهو مبادرة مشتركة بين البرنامج والمنظمة الدولية للهجرة، بالشراكة مع "مترجمون بلا حدود"، ترمي إلى مدّ العاملين في الخطوط الأمامية، من قبيل السائقين وحراس الأمن والعاديين والمترجمين وموزّعي المساعدات ومقدمي الخدمات المالية وسائر المقاولين، بالمعارف الحاسمة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، في شكل يسهل الاطلاع عليه وفهمه. وتحت شعار "معا نقول" "لا"، تتضمن مواد الحملة، المتاحة باثني عشر لغة، مواد مطبوعة مصحوبة برسوم، ورسائل سمعية، وموارد متعددة الوسائط أعدت بالاستناد إلى التعقيبات التي قدمها أكثر من 3 000 من العاملين في المجال الإنساني في الخطوط الأمامية في أكثر من 80 بلداً. وأطلق المشروع من خلال حدث عالمي عبر الإنترنت استضافته اللجنة الدائمة المشتركة بين

الوكالات، وأعقبته أحداث لإطلاق المشروع رسمياً في كولومبيا وفي السنغال لغرب أفريقيا. وبالإضافة إلى ذلك، استضاف أيضاً مكتب الأخلاقيات سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية بالعربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية من أجل توجيه جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بشأن كيفية تعميم مواد الحملة واستخدامها كأدوات رئيسية لدعم الأشخاص العاملين في الخطوط الأمامية بغية ضمان البرمجة الآمنة. وستوضع في عام 2023 مرحلة ثانية للمشروع ستستهدف المستفيدين والمجتمعات المحلية.

69- وفي إطار متابعة مبادرة التوعية المعنونة "ارفع صوتك"، وضع مكتب الأخلاقيات وفرع العلاقات مع الموظفين التابع لشعبة الموارد البشرية البرنامج التدريبي المعنون "ارفع صوتك! أحدث فرقا. مكافحة سوء السلوك الجنسي في البرنامج" الذي يرمي إلى التوعية بضرورة معالجة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في البرنامج. ونُشر التدريب على الصعيد العالمي في عام 2022، وبدأ في المكاتب التي يُعتبر أنها تحظى بأولوية عالية.

70- وواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتوعية من خلال العمل بصورة نشطة واستباقية مع شبكة تضم حوالي 400 نقطة تنسيق للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (تتواجد في كل مكتب قطري ومكتب إقليمي)، ووفّر الدعم السريع من خلال أعمال التوعية وجلسات الإعداد الموجهة إلى جهات التنسيق الجديدة والتفاعل المنتظم والردود على الاستفسارات.

71- وعلاوة على ذلك، ومنذ يونيو/حزيران 2019، يشترط على جميع جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين إتمام دورة تدريبية شبكية صُممت خصيصاً لدعمهم في الاضطلاع بمسؤولياتهم. وفي عام 2022، قام مكتب الأخلاقيات بتحديث الدورة التدريبية الشبكية لتضمّ المزيد من دراسات الحالة والسيناريوهات المستمدة من واقع الحياة، مع الحفاظ على الأدوات والموارد التي يمكن لجهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تنزيلها، وتكييفها بسهولة، والاحتفاظ بها كمراجع. وستصدر الصيغة المحدثة في عام 2023.

72- وأعدّ مكتب الأخلاقيات، بالتشاور مع شركة لتعلم الكبار، دورة تدريبية جديدة تفاعلية وقائمة على السيناريوهات من أجل موظفي الإدارة العليا في المكاتب القطرية. وهدفت الدورة التدريبية إلى زيادة فهم موظفي الإدارة العليا للتحديات الرئيسية النابعة من الادعاءات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، فضلاً عن توفير توجيهات عملية بشأن دورهم في معالجة هذه القضايا التي غالباً ما تكون معقدة. واستُهلّت الدورة التدريبية مع موظفي الإدارة العليا في المكتب القطري لليمن بعد أن تمت تجربتها في المكتب القطري لكولومبيا. وتقرّر تعميم الدورة التدريبية على المستوى العالمي في عام 2023.

73- وفي إطار الجهود المبذولة لتحديد وتخفيف وإدارة المخاطر المرتبطة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين بين الشركاء المتعاونين، وتعزيز قدرتهم على ضمان البرمجة الآمنة، واصل مكتب الأخلاقيات دعم تنفيذ تقييم قدرات الشركاء المنفذين للأمم المتحدة في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد تولى البرنامج وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وضع أداة الفرز المتسقة هذه الموجهة إلى الشركاء، وذلك بالتنسيق مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وأعضاء من فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهذه الأداة جزء أساسي من الجهود المبذولة لإدارة المخاطر المرتبطة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين لأنها تضمن وجود ما يكفي من الآليات المتاحة في الميدان للمنظمات الشريكة لمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها. وتتيح أيضاً إجراء تقييم موحد للشركاء الاعتياديين، مما يؤدي إلى زيادة الشفافية وتقليل الإجراءات.

74- وقام مكتب الأخلاقيات بتعيين مستشار مخصص للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ولشؤون الشركاء من أجل دعم إصدار أداة تقييم القدرة على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. واستُخدمت الأداة بصورة تجريبية في مجموعة مختارة من المكاتب القطرية من خلال بعثات داعمة وبفضل توفير جلسات للتدريب ولبناء القدرات موجهة إلى جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وإلى الموظفين المعنيين بإدارة شؤون الشركاء المتعاونين والذين يتولون قيادة تنفيذ الأداة، وإلى الشركاء المتعاونين مباشرة.

75- وفي أكتوبر/تشرين الأول 2022، نظم مكتب الأخلاقيات معتكفاً لاستخلاص الدروس في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين جمّع جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والموظفين المعنيين بإدارة شؤون الشركاء المتعاونين

والذين هم مسؤولون عن إجراء تقييم للقدرة على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في مجموعة مختارة من البلدان. وكان زملاء من المكاتب القطرية في بوركينافاسو، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وإثيوبيا، وميانمار، ونيجيريا، وباكستان، ورواندا، وجنوب السودان، وجمهورية فنزويلا البوليفارية حاضرين في المعتكف. وكان الهدف من المعتكف تبادل الخبرات والممارسات الجيدة بشأن كيفية تنفيذ وتفعيل بروتوكول الأمم المتحدة للشركاء المنفذين وأداة تقييم القدرة على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وكيفية الإسهام في استعراض ووضع توجيهات ووثائق تستخدم بشكل عام في البرامج. وستقوم نتيجة المعتكف بإرشاد استراتيجية البرنامج الرامية إلى استغلال تقييم القدرة على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2023.

- 76- ويعمل مكتب الأخلاقيات أيضا على دعم الإدماج الرقمي لأداة تقييم القدرات في بوابة شركاء الأمم المتحدة. وستتيح الوحدة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل البوابة لوكالات الأمم المتحدة عرض تقييمات المخاطر المرتبطة بالشركاء على نطاق منظومة الأمم المتحدة باستخدام منهجية التقييم الموحدة المتبعة في الأمم المتحدة، مما يزيد من تحسين الضمانات والإجراءات المناسبة للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 77- وأخيرا، واصل البرنامج، من خلال مديره التنفيذي، عضويته في الفريق التوجيهي الرفيع المستوى المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، مما مكن المدير التنفيذي ونائب المدير التنفيذي والقادة الآخرين من المشاركة بشكل مباشر في تعزيز ومواءمة الاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسيين على مستوى المنظومة ككل. كما شارك البرنامج في الفريق الاستشاري التقني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعني بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وفي الأفرقة التقنية الأخرى المشتركة بين الوكالات والتابعة للأمم المتحدة.

خامسا- الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة: فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف

- 78- واصلت مديرة مكتب الأخلاقيات العمل مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشاركت بنشاط في اجتماعات الفريق الشهرية، ووفرت الخبرة اللازمة لإجراء المشاورات بشأن قضايا ذات اهتمام مشترك. ويتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة ويرأسه مدير مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة، وهو مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات بشأن الأخلاقيات والتشاور بشأن المسائل الأخلاقية المعقدة التي لها آثار على مستوى المنظومة.
- 79- وعمد فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2022، إضافة إلى مواصلة أنشطته الجارية، إلى اتخاذ الخطوات اللازمة لمواصلة تعزيز التعاون في مجالات التدريب والتوعية والتواصل من خلال إدراج بند دائم في جدول أعمال اجتماعاته الشهرية، والعمل على توجيه رسائل موحدة بشأن المواضيع ذات الاهتمام المشترك، وعرض معلومات عن البعثات المقررة لإتاحة حضور موظفي المنظمات الأخرى عند الاقتضاء. وعلى نحو ما اقترحه البرنامج، وافق فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في ديسمبر/كانون الأول 2022 على تجربة فريق فرعي معني بالاتصالات في عام 2023 بغية تحقيق تبادل المعارف بين الوكالات وبالتالي التشجيع على زيادة التعاون والاتساق بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وزيادة الكفاءة في استخدام الموارد.
- 80- وظل أيضا مكتب الأخلاقيات عضوا نشطا في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، التي تضم موظفين معنيين بالأخلاقيات من كيانات منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الدولية المنتسبة، والمؤسسات المالية الدولية، وقد أنشئت لدعم الأمين العام فيما يقوم به من ترويج للتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات. وتعمل الشبكة كمنتدى لتبادل المعلومات والممارسات الجيدة لأغراض التطوير ووضع المعايير على المستوى المهني. وحضر ممثلو مكتب الأخلاقيات المؤتمر السنوي للشبكة وعملوا كثيرا مع سائر مكاتب الأخلاقيات على مواضيع ذات اهتمام مشترك، بما فيها مسألة تضارب المصالح والأنشطة الخارجية، واستخدام العلوم السلوكية لزيادة السلوك الأخلاقي، واستخدام تحليل البيانات.

سادسا- الملاحظات والاستنتاجات

- 81- استمرّ مكتب الأخلاقيات طوال عام 2022 في مساعدة البرنامج على تنمية ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج وعلى العمل لدرء وتخفيف وإدارة المخاطر الأخلاقية والمخاطر التي تضرّ بالسمعة. وفي عام 2022، ركّز أيضا على تغيير موضعه داخل البرنامج من خلال تعزيز التعاون مع الجهات الفاعلة الداخلية المعنية وقام بتجديد الالتزام والحوار مع التركيز على الميدان.
- 82- وفي عام 2022، حقق مكتب الأخلاقيات جميع الأهداف المحددة في استراتيجيته لعامي 2021-2022. وتواصل إحراز التقدم في جميع مجالات ولايته، مع التركيز على التحوّل إلى نهج أكثر وقائية واستباقية وأكثر استنادا إلى الميدان لمعالجة المسائل الناشئة في مجال الأخلاقيات وحلها. وتم أيضا إيلاء الاهتمام الواجب وبذل الجهود اللازمة لتحقيق الهدف الاستراتيجي 1 للمكتب ولاتباع نهج منظم قائم على البيانات للتمكن من استهداف المناطق والمكاتب التي ترتفع فيها المخاطر أو الشواغل التي تهدّد أنشطة الدعوة.
- 83- ومن خلال الكشف عن تضارب المصالح ومنع حدوثه من خلال تنبيه البرنامج بالمخاطر الرئيسية، ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والادعاءات المتعلقة بالأفعال الانتقامية، يؤدي مكتب الأخلاقيات دورا حاسما في مساعدة الموظفين على "فعل الصواب" والتغلب على التحديات الأخلاقية، في عملهم اليومي في عالم معقد وعندما تكون القيم والمبادئ والمعايير في حالة توتر أو مهددة. وتتعلق الأخلاقيات بالتصرف الصائب في الوقت المناسب وللأسباب السليمة، خاصة عندما لا يكون هناك شهود. وتضمن القرارات الأخلاقية والعمليات الأخلاقية أن يكون البرنامج جديرا بالثقة وذا مصداقية وسمعة طيبة، وتساعده على الوفاء بولايته المتمثلة في إنقاذ الأرواح وتغيير الحياة.

الملحق

معلومات إضافية عن اتجاهات وتحليلات المشورة والتوجيه

الجدول 1: المشورة حسب الموقع والفئة*

المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا	المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي	المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا	المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	المقر/مكاتب الاتصال	
44	46	56	44	96	69	245	المجموع
20	17	13	11	41	26	62	متعلقة بالتوظيف
0	1	2	4	2	6	18	الهدايا، والجوائز، والتكريم، والضيافة
14	16	33	21	25	26	93	الأنشطة الخارجية
4	4	2	1	7	5	4	العلاقات الأسرية
2	4	5	3	11	4	59	استشارات أخرى
4	4	1	4	10	2	9	ادعاءات بارتكاب مخالفات

* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين وبرنامج الكشف.