



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

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 18-22 يونيو/حزيران 2018

التوزيع: عام

التاريخ: 16 مايو/أيار 2018

اللغة الأصلية: الإنكليزية

البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2018/4-B

التقارير السنوية

للنظر

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

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2017

موجز تنفيذي

استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات هذا التقرير السنوي المقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2018، 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 2-6 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 2017، ويتضمن ملاحظات تتعلق بعمل هذا المكتب وبالأخلاقيات في البرنامج وضمن منظومة الأمم المتحدة.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بـ "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2017" (WFP/EB.A/2018/4-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 2017، ويقدم تحليلاً وثيق الصلة مقارنة بالسنوات السابقة فضلاً عن المعلومات المتوقعة لعام 2018. وينفذ المكتب أنشطته عملاً بمبادئ 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، والمجاهرة 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 لموظفي البرنامج التقيد 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 عمليات البرنامج.
- 4- ويقدم هذا التقرير لمحة عامة عن الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات في عام 2017، ومعلومات إحصائية مصنفة حسب مجالات العمل التالية المنوطة به:

(أ) المشورة والتوجيه

(ب) البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي

(ج) سياسة الحماية من الانتقام – سياسة المبلغين عن المخالفات

(د) وضع المعايير والدعوة للسياسات

(هـ) التدريب والتعليم والتوعية

- 5- 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.

ثالثاً- أنشطة مكتب الأخلاقيات

- 6- ترد في الشكل 1 أدناه لمحة عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات حسب مجالات ولايته: المشورة والتوجيه (374 استفساراً مسجلاً بصورة منفصلة)؛ والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي (برنامج الكشف المالي) (استعراض 600 بلاغ، حددت كمجالات تضارب محتمل في المصالح)؛ والأنشطة المخصصة (استعراض 600 بلاغ)؛ وسياسة الحماية من الانتقام – حماية المبلغين عن المخالفات (3 حالات)؛ ووضع المعايير والدعوة للسياسات (69 استعراضاً – يعتمد بعضها

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

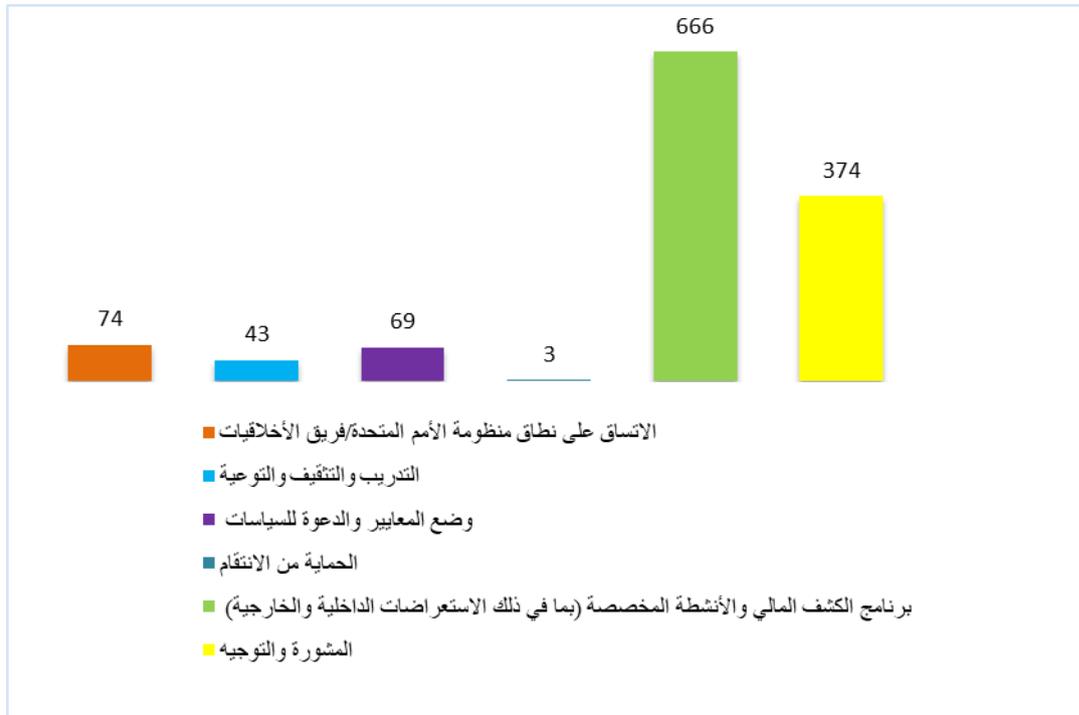
(2) تعميم المدير التنفيذي OED2014/016، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

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

على وثائق عديدة أو جولات عديدة من الاستعراضات)؛ والتدريب والتثقيف والتوعية (43 نشاطا منفصلا)؛ وفريق الأخلاقيات (11 مؤتمرا/اجتماعا هاتفيا و63 مشاورا و/أو مداولة). إضافة إلى ذلك تم الإبلاغ عن 98 هدية وتسجيلها في سجل الهدايا الإلكتروني (غير مدرج في الشكل 1).

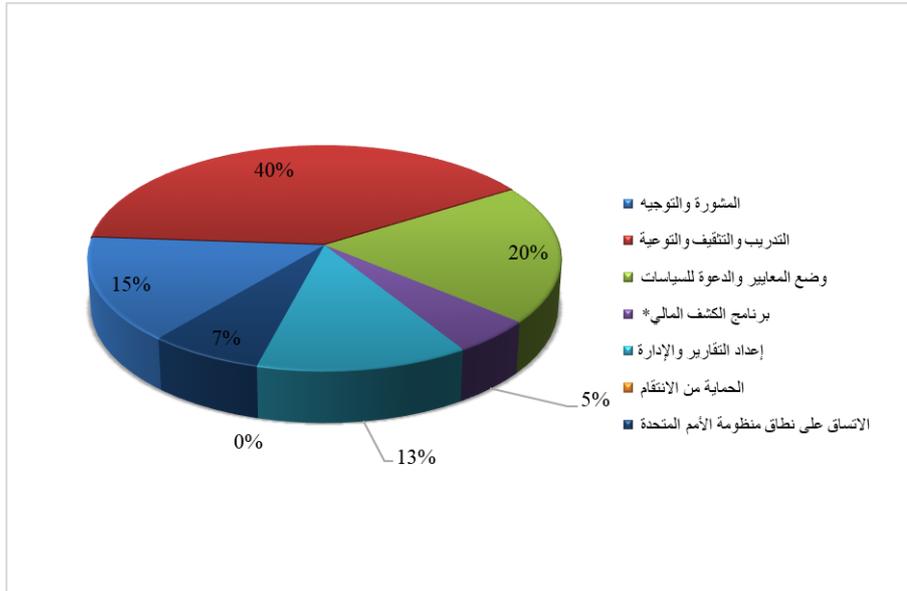
7- ويمثل ما يلي عدد الأنشطة المسجلة حسب مجالات الولاية وليس الوقت أو عدد الأشخاص المتأثرين؛ كما أن هذه اللوحة العامة لا تعبر عن العمل الذي قام به مكتب الأخلاقيات بشأن استضافته شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في روما على النحو الذي جرى تفصيله به في القسم الرابع، ولا عن العمل الذي اضطلع به موظفو المكتب ومديرتيه، بصفتها رئيسة للشبكة خلال الفترة 2017-2018، ولا عن بدء تطبيق برنامج الكشف المالي والطلبات الموضوعية المتعلقة بالنشر وبالبرنامج نفسه؛ ولا عن وضع خطه استراتيجية مكتب الأخلاقيات، بالصورة التفصيلية التي يرد بها في الفقرتين 83 و88.

الشكل 1: ملخص أعمال مكتب الأخلاقيات حسب عدد الأنشطة المسجلة وليس الوقت المكرس لها باستثناء بعض المجالات



8- ويعبر الشكل 2 أدناه عن توزيع وقت عمل موظفي مكتب الأخلاقيات، باستثناء مديرتيه وكبيرة المساعدين الإداريين، مع بيان قيمة الموارد البشرية الإضافية من مختلف المستويات.

الشكل 2: توزيع وقت عمل موظفي مكتب الأخلاقيات (باستثناء مديراته وكبيرة المساعدين الإداريين)، حسب مجالات الولاية



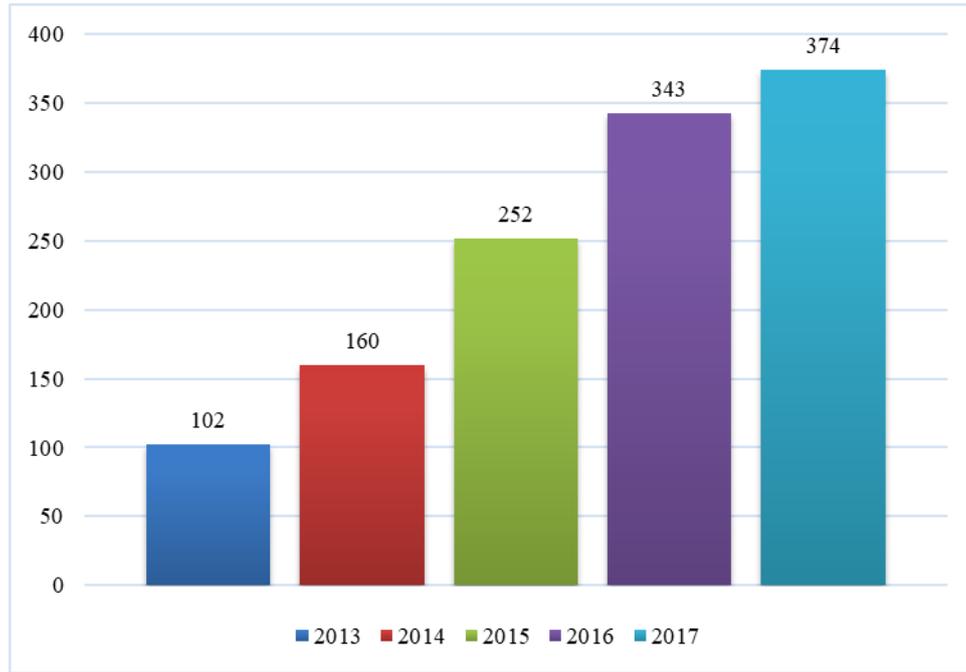
* (فيما يتصل بتطبيق برنامج الكشف المالي الجديد، بما في ذلك الأسئلة المنقحة القائمة على الدروس المستخلصة).

9- وتجدر الإشارة إلى أن دعم المتدربين الداخليين في مجال المشورة والتوجيه لا يعتبر سريريا وهو يقوم بصورة عامة على عمليات العناية الواجبة المصغرة.

ألف- المشورة والتوجيه

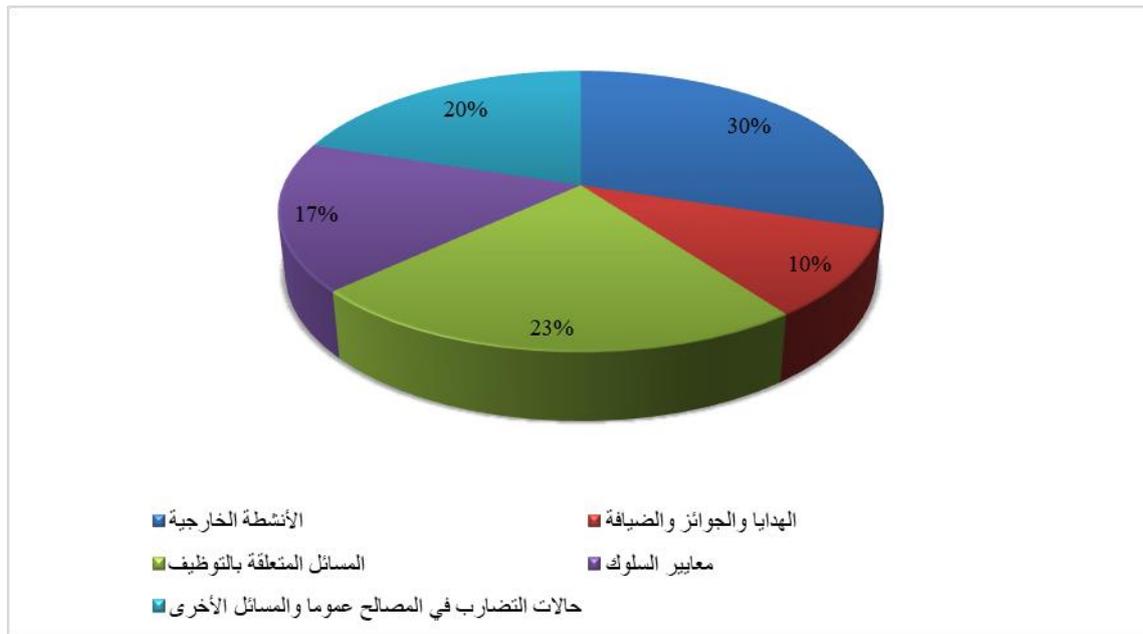
10- قدم المكتب المشورة والتوجيه للموظفين كأفراد وإدارة. كما سجل 374 طلبا للمشورة والتوجيه. ومثل ذلك نسبة زيادة بلغت 9 في المائة في طلبات المشورة والتوجيه مقارنة بعام 2016 الذي سجل فيه 343 طلبا، وزيادة بنسبة 292 في المائة مقارنة بعام 2013 الذي سجل فيه 102 من الطلبات (الشكل 3). وتم تقديم المشورة والتوجيه كذلك من خلال عمليات تفاعل خاصة.

الشكل 3: طلبات الحصول على المشورة، 2013-2017



11- وتم تسجيل المشورة والتوجيه (الشكل 4) على النحو التالي: الأنشطة الخارجية (30 في المائة)؛ الهدايا والجوائز والأوسمة والضيافة والمجالات ذات الصلة (10 في المائة)؛ التوظيف وما بعد التوظيف (23 في المائة)؛ معايير السلوك (17 في المائة)؛ والتضارب العام في المصالح وغيرها، بما في ذلك الاستفسارات بشأن مجموعة واسعة من المسائل والمشورة العامة بشأن الأخلاقيات (20 في المائة). واستمر تزايد طلبات الحصول على المشورة والتوجيه، وهي زيادة يوجد بشأنها العديد من الاحتمالات: إضفاء الطابع المهني على المكتب، والمشاركة في فريق الإدارة التنفيذية والهيئات الأخرى في البرنامج، وزيادة التعليم والتوعية، وأكثر من ذلك.

الشكل 4: طلبات الحصول على المشورة حسب الفئة



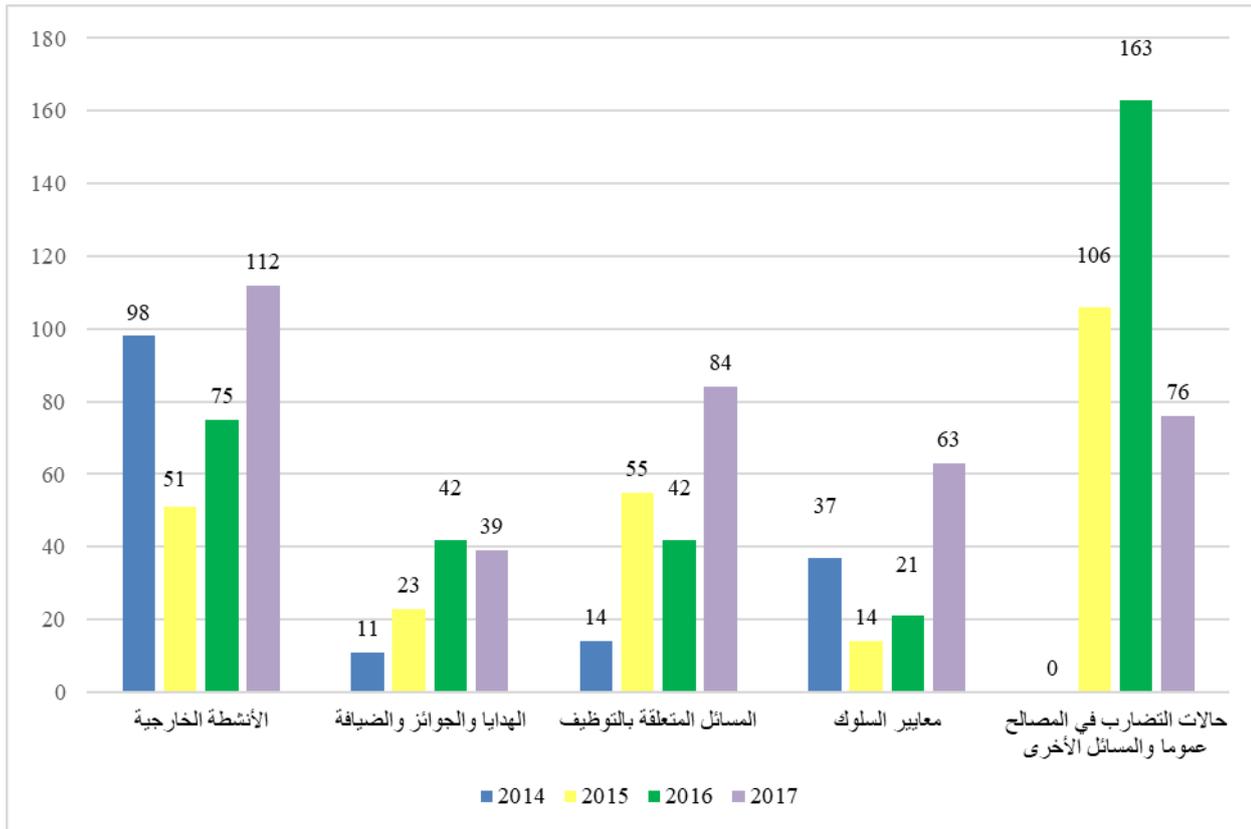
12- منذ عام 2014، استمر مكتب الأخلاقيات في تلقي عدد متزايد من الاستفسارات من جانب المديرين بصفتهم الإدارية، ومن المحتمل أن يكون ذلك نتيجة لاستمرار الزيادة في بروز مكتب الأخلاقيات ومبادراته وتثقيفه وتوعيته، وتؤكد صورة مديرته،

بما في ذلك مشاركته في فريق الإدارة التنفيذية واللجان والمشروعات الأخرى. ونتيجة لذلك، بدأ مكتب الأخلاقيات في التتبع الدقيق لمصادر الاستفسارات الرامية إلى الحصول على المشورة والتوجيه عن كثب، فأنشأ ثلاث فئات للمصادر – الإدارية والفردية والخارجية. وفي عام 2016، قدم المديرون 127 طلباً بصفتهم الإدارية، و155 طلباً بصفتهم الفردية، كما قدم 65 طلباً خارجياً. أما في عام 2017، فقد قدم المديرون 189 طلباً بصفتهم الإدارية، و155 طلباً بصفتهم الفردية، كما قدم 30 طلباً خارجياً. وسيواصل مكتب الأخلاقيات رصد توزع الطلبات من أجل تقدير التوجهات والاستفادة من هذه المعلومات في مجالات ولايته الأخرى.

13- وقدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن حالات تضارب في المصالح الشخصية، والمؤسسية/التنظيمية، والوظيفية، التي يمكن أن يواجه فيها البرنامج وأو موظفوه تضارباً في المصالح نتيجة للمهام الرسمية لوظائفهم. وشرع مكتب الأخلاقيات في النظر في إدخال تعديلات على تعميم المدير التنفيذي ED2008/004 الذي يغطي تضارب المصالح⁽⁴⁾ من أجل معالجة جميع أشكاله، على النحو الوارد بشكل أكثر تفصيلاً في الفقرة 33.

14- وفي عام 2017،⁽⁵⁾ تم إنشاء سجل إلكتروني للهدايا. وطرأت زيادة كبيرة في الكشف عن الهدايا في عام 2017 مقارنة بعام 2016، وذلك من 20 حالة إلى 98 حالة. وعلى الرغم من هذه الزيادة، ظل عدد البلاغات منخفضاً نوعاً ما مقارنة بعدد موظفي البرنامج. وتجدر الإشارة إلى أن هذه البلاغات ترد بصورة منفصلة عن المشورة المتعلقة بالهدايا، والتي تم تتبعها من خلال المشورة والتوجيه، على النحو المبين في الفقرة 16.

الشكل 5: طلبات الحصول على المشورة حسب الفئة، 2014-2017



15- وفي حين أن الزيادة في المشورة والتوجيهات المسجلة في عام 2017 مقارنة بعام 2016 كانت 9 في المائة، أظهرت المقارنة بين الأرقام الفعلية المسجلة في عام 2016 مقارنة بعام 2017 (الشكل 5) أن ثمة انخفاضاً كبيراً في الطلبات المصنفة تحت فئة

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

(5) تعميم المدير التنفيذي OED2017/002، الكشف عن الهدايا.

"حالات التضارب في المصالح عموما والمسائل الأخرى". وكانت الأرقام الفعلية 163 و76 في عامي 2016 و2017، على التوالي. ويبدو أن ذلك يشكل أساسا مصدر المزيد من الطلبات المصنفة بموجب فئة "معايير السلوك" وفئة "المسائل المتعلقة بالتوظيف".

- 16- وسجل انخفاض طفيف في المشورة والتوجيه بشأن "الهدايا والجوائز والضيافة" (من 42 حالة إلى 39 حالة في عامي 2016 و2017، على التوالي)، على الرغم من تسجيل زيادة كبيرة في الإبلاغ عن الهدايا من خلال سجل الهدايا الإلكتروني الجديد.
- 17- وفيما يتعلق بزيادة المسائل في إطار فئة "المسائل المتعلقة بالتوظيف" (من 42 حالة إلى 84 حالة في عامي 2016 و2017، على التوالي) بالإضافة إلى إعادة التصنيف، يبدو أن مكتب الأخلاقيات كان يتلقى المزيد من الاستفسارات من خلال شعبة الموارد البشرية.
- 18- وسجلت مؤخرا زيادة كبيرة في المشورة والتوجيه بشأن الأنشطة الخارجية (الشخصية) (من 75 حالة إلى 112 حالة في عامي 2016 و2017، على التوالي). ويعبر هذا عن ثلاث حالات متميزة - الزيادة المستمرة في البلاغات (34) الناشئة عن تطبيق برنامج الكشف المالي على النحو الموصوف في القسم باء والمبادرات الخاصة بالمكاتب القطرية؛ وبدء تشغيل النموذج الثاني من التعلم الإلكتروني للأخلاقيات الوارد وصفه في الفقرة 46.
- 19- وتجدر الإشارة إلى أن مكتب الأخلاقيات واصل تحديث فئاته لتعبر عن مجالات المشورة والتوجيه وتوفير المعلومات للإجراءات الأخرى، مثل التعليم والتوعية. وسيستمر هذا العمل في عام 2018.

باء- البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي

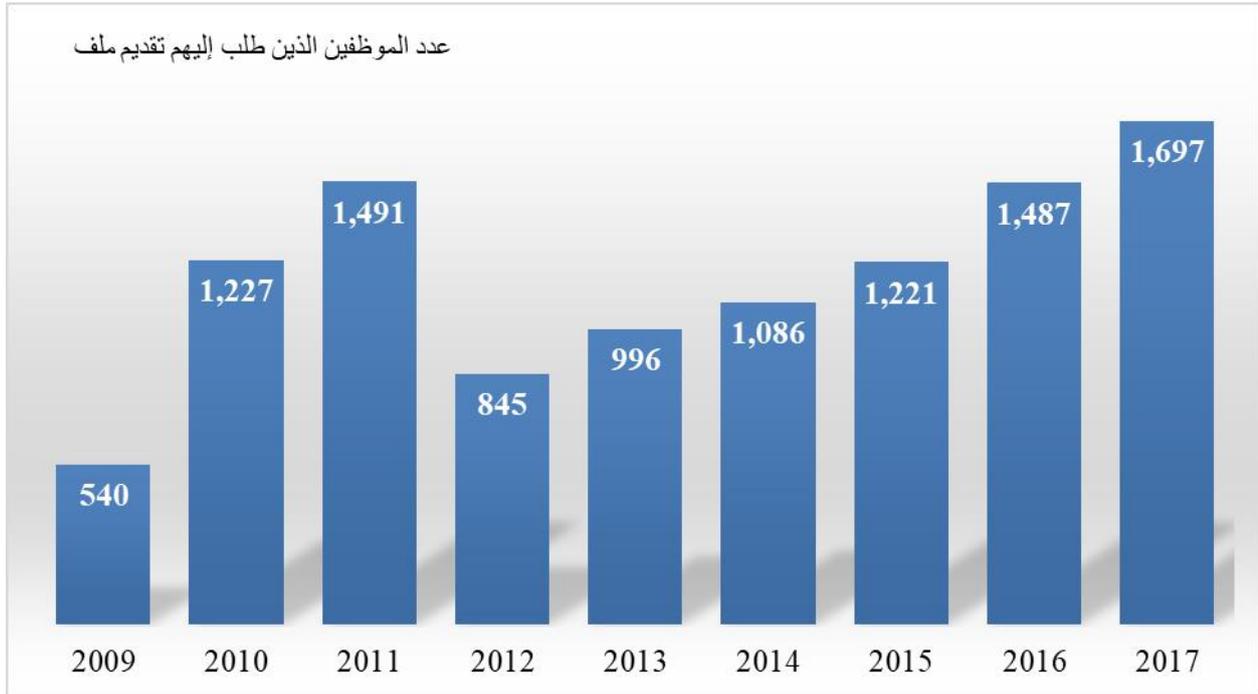
- 20- اعتمد تعميم البرنامج بشأن البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي (برنامج الكشف المالي)⁽⁶⁾ في أبريل/نيسان 2008 ونفذ لأول مرة في عام 2009. ويعبر برنامج الكشف المالي عن التزام البرنامج بالشفافية وبناء الثقة العامة كما يقوم مقام أداة للحماية وإدارة المخاطر للموظفين وللبرنامج ككل. ومكتب الأخلاقيات مكلف بإدارة برنامج الكشف المالي⁽⁷⁾ بغية مساعدة البرنامج في تحديد ومعالجة تضارب المصالح الشخصية بغرض التخفيف من التضارب في المصالح أو القضاء عليه بما يخدم مصلحة البرنامج.
- 21- وبالتعاون مع شعبة تكنولوجيا المعلومات، وضع مكتب الأخلاقيات تطبيقا جديدا لبرنامج الكشف المالي، مع مراعاة التعليقات الواردة من المشاركين السابقين والحاليين. وبينما سجل الإطلاق تأخيرا طفيفا بسبب التطبيق الجديد، لاقى التطبيق ترحيبا واسعا بشكل عام ونفذ بنجاح، مما أدى إلى تطبيق أكثر سهولة للمستخدم كما سجلت زيادة في الأداء، على الرغم من تعذر ترحيل البيانات من السنوات الماضية بسبب الشاغل الناجمة عن أمن البيانات. وعلى نفس منوال السنوات الماضية، استمر نقل البيانات وصونها بطريقة آمنة وسرية من الناحية التكنولوجية.
- 22- وأطلق برنامج الكشف المالي التاسع في 28 أبريل/نيسان 2017 مع تحديد يوم 9 يونيو/حزيران 2017 كموعده لإعادته بعد استكماله. واستنادا إلى المدخلات من الإدارة (واعتماد إطار زمني أكثر واقعية يستند إلى العدد الكبير من حالات الطوارئ في البرنامج)، فقد تم تمديد الجدول الزمني الأولي من أجل تقديم برنامج الكشف المالي إلى ستة أسابيع وسيستمر هذا الوضع في عام 2018.
- 23- ووجهت الدعوة لما مجموعه 1 697 موظفا من مجموع عدد موظفي البرنامج البالغ 15 691⁽⁸⁾ موظفا للمشاركة. ويمثل ذلك نسبة 10.8 في المائة من مجموع عدد موظفي البرنامج وزيادة بنسبة 14.1 في المائة في عدد المشاركين في برنامج الكشف المالي مقارنة بعام 2016. (الشكل 6).

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

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

(8) مجموع عدد موظفي البرنامج في 31 مارس/آذار 2017.

الشكل 6: المشاركة في البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي، 2009-2017



- 24- قام مكتب الأخلاقيات، من خلال عملية مكثفة، بدءا 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.
- 25- وشملت معايير السياسة الموظفين في الرتبتين مد-1 ومد-2؛ وجميع المديرين القطريين، ونواب المديرين القطريين ورؤساء المكاتب/المكاتب الفرعية؛ وجميع موظفي الرقابة (مراجعة الحسابات، والتحقق 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 فقط عن طلبات الشراء الصغيرة) أو الذين لديهم حق الوصول المنتظم إلى معلومات المشتريات السرية؛ وأعضاء لجان إدارة البائعين.
- 26- وتضمن برنامج الكشف المالي مرة أخرى ثلاثة أجزاء، هي: استبيان تضارب المصالح، واستبيان الأهلية، وبيان الكشف المالي.
- 27- ومن بين 1 697 موظفا تم تحديدهم للمشاركة، أعفي 42 موظفا أساسا بسبب انتهاء خدمتهم بالبرنامج، بما في ذلك التقاعد، أو تمديد الإجازة. ومن ثم، أكمل 1 655 موظفا استبيان تضارب المصالح الذي يوجب عمليات الإبلاغ المتعلقة بعلاقات الموظفين وأفراد أسرهم المعالين مع أي حكومات وبنائعي البرنامج وشركائه، والإبلاغ المطلوب عن أي 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 (1 371 استبياناً)، اعتُبرت 397 منها (بعضها شمل بلاغات متعددة) على أنها تشكل حالة تضارب مصالح محتملة وتم استعراضها. وتبين أن بعض الحالات تمثل تضارباً فعلياً في المصالح. وخلال هذا الاستعراض، تم تحديد 30 الأنشطة الخارجية لإخضاعها لاستعراضات كاملة من خلال الممارسات المعيارية لمكتب الأخلاقيات.
- 28- وأدى استبيان الأهلية المقترن بعملية منح الإعفاءات إلى انخفاض عدد المشاركين الذين استكملوا بيانات الكشف المالي من 1 655 إلى 1 321 مشاركاً. واستناداً إلى الخبرة وما تم إقراره، يرى مكتب الأخلاقيات أن استبيان تضارب المصالح يدعم الغرض المقصود من برنامج الكشف المالي وأنه يمكن بعد إجراء بعض التعديلات إلغاء بيان الكشف المالي.
- 29- وتطلب بيان الكشف المالي الإبلاغ عن الأصول والأرباح والمداخيل والمكملات والالتزامات وغيرها من المصالح المالية للموظفين وأفراد أسرهم المعالين، وما إذا كانت هذه المصالح مع موزدي البرنامج وشركائه، وما إلى ذلك. ومن بين مجموع كشوف البيانات المالية المستعرضة (1 319 كشفاً)، اعتبر 203 منها (بعضها يحتوي على بلاغات متعددة) على أنها تضارب

مصالح محتمل وتم استعراضها؛ حيث تبين أن بعضها يشكل حالات فعلية لتضارب المصالح، وتم خلال هذا الاستعراض تحديد أربعة أنشطة خارجية لإخضاعها لاستعراضات كاملة من خلال الممارسات المعيارية لمكتب الأخلاقيات.

30- ولدى تنفيذ برنامج الكشف المالي لعام 2017، سجل مكتب الأخلاقيات أكثر من 2 000 من رسائل البريد الإلكتروني، كما وجه طلبات استفسار عن طريق الهاتف وأجرى زيارات مكتبية مباشرة. وأسفر الاستعراض الموضوعي عن عدد كبير من رسائل البريد الإلكتروني الإضافية التي تطلبت المزيد من المعلومات والمشورة. وتم استعراض جميع البلاغات ذات الصلة على أساس قائمة موردي البرنامج.

31- وللمرة الرابعة منذ بدء تنفيذ برنامج الكشف المالي، كان معدل إتمام الامتثال 100 في المائة؛ ومع ذلك، لم تحقق هذا النتيجة إلا في 23 فبراير/شباط 2018. ونجم ذلك عن نقص في المساءلة الشخصية والامتثال من قبل المشاركين في برنامج الكشف. وللوصول إلى معدل الإكمال، منحت تمديدات زمنية عادية وغير عادية. واستمرت العديد من الاستعراضات التي بدأت في عام 2017 خلال عام 2018. وأجريت 7 استعراضات بي عامي 2016 و2017، وما زالت عملية واحدة قيد الاستعراض خلال عام 2018.

32- ومنذ عام 2014، قام مكتب الأخلاقيات بمتابعة عدد الطلبات دون الإبلاغ عن أي معلومات مالية. وظلت نسبة المشاركين، وهي 15.5 في المائة، ثابتة بالنسبة عامي 2017 و2016. وكما هو الحال في السنوات الماضية، سعى مكتب الأخلاقيات إلى التأكد من دقة عمليات التقديم هذه مباشرة عبر البريد الإلكتروني.

33- وواصل مكتب الأخلاقيات تحسين تطبيق برنامج الكشف المالي بالاستناد إلى الدروس المستخلصة وشرع في صياغة نسخة منقحة من تعميم المدير التنفيذي ED2008/004 ليصبح تعميمين منفصلين، أحدهما عن تضارب المصالح وبرنامج الكشف المالي. وتوقف تنقيح تعميم المدير التنفيذي هذا حالياً بانتظار الانتهاء من العمل الجاري على تعريف تضارب المصالح المؤسسية/التنظيمية على نحو أكثر تفصيلاً في الفقرة 13.

جيم- سياسة الحماية من الانتقام – حماية المبلغين عن المخالفات

34- 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.⁽⁹⁾ واعتباراً من عام 2017، سُدرج الاستعراضات الاستباقية للنزاهة أيضاً ضمن هذه الممارسة.

35- ويدير مكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات ويحدد ما إذا كانت هناك حالة ظاهرة للوجاهة للانتقام، وإذا ما ثبتت صحتها، تُحال المسألة عندها إلى مكتب التفتيش والتحقيق ليحقق فيها إلا في حال وجود تضارب في المصالح جراء إحالتها إليه. وعندها، تُحال المسألة مباشرة إلى المدير التنفيذي لاتخاذ إجراء بشأنها.

36- وتم النظر في ثلاث حالات للحماية من الانتقام واستمرت اثنتان منها منذ عام 2016، وكانت هناك حالة واحدة جديدة. وتم إثبات حالة واحدة ظاهرة للوجاهة للانتقام وتطبيق تدابير حماية بشأنها. وفي حالة واحدة، لم يثبت وجود أي ظاهرة، كما لم يتم تنفيذ أي تدابير حماية. وكانت هناك حالة واحدة قيد الاستعراض من جانب مكتب الأخلاقيات في عام 2018. وكانت الحالات معقدة مرة أخرى حيث أوجبت حالة واحدة عدة استعراضات منفصلة عندما قدم صاحب الشكوى عدة ملفات منفصلة من الوثائق الداعمة. واستغرقت جميع الحالات فترة زمنية طويلة.

37- وشرع مكتب الأخلاقيات في العمل على تحديث سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، التي صدرت أصلاً في عام 2008 لتراعي الممارسات الحالية في البرنامج والتنسيق مع التفتيحات المعتمدة على مستوى منظومة الأمم المتحدة. وفي غضون ذلك،

(9) 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").

واصل مكتب الأخلاقيات تعزيز فهم نطاق السياسة داخل البرنامج من خلال مبادرة التدريب والتوعية، حيث أن أهداف السياسة لا تزال هي نفسها إذ تقوم في جوهرها على تعزيز ثقافة أمانة "للمجاهرة"، كما يرد وصف كامل بها في الجزء هاء أدناه.

دال- وضع المعايير ودعم السياسات

38- يتطلب تعزيز الثقافة التنظيمية للأخلاقيات والشفافية والمساءلة بذل جهود دووية ومتسقة في مجال الدعوة. ولإعمال الأخلاقيات والامتثال، استمر مكتب الأخلاقيات في تقديم التوجيه للإدارة بشأن دمج المعايير الأخلاقية في السياسات والممارسات والعمليات المختلفة على نطاق البرنامج بأسره.

39- وسجل مكتب الأخلاقيات طلبات للحصول على معلومات بشأن 87 سياسة منفصلة (تلقى 23 طلباً منها في إطار دور مديرته في فريق الإدارة التنفيذية، و64 بصفتها كبيرة موظفي الأخلاقيات ومديرة مكتب الأخلاقيات) بأشكال مختلفة – التعميمات والسياسات والتوجيهات وغيرها من الإصدارات الإدارية والوثائق – وبشأن مجموعة من الموضوعات. ومن بين الطلبات المسجلة البالغ عددها 87 طلباً، أجرى مكتب الأخلاقيات 69 استعراضاً، بعضها تضمن وثائق متعددة أو شمل جولات متعددة من الاستعراضات.

40- وفي عام 2016، سجل مكتب الأخلاقيات مشاورات بشأن 87 سياسة، وقدم مدخلات بشأن 71 منها، في حين قدم المكتب في عام 2015 مدخلات بشأن 50 سياسة تقريباً وأبلغ عما مجموعه 19 سياسة استعرضت في عام 2014. ويعتبر العدد الكبير من المشاورات انعكاساً إيجابياً لتقدير البرنامج إدماج الاعتبارات الأخلاقية في حوكمته وعملياته.

41- وبالإضافة إلى ذلك، تعاون مكتب الأخلاقيات مع شعب أخرى لصياغة ونشر مذكرة توجيهية بشأن منع عمل الأطفال ومذكرة توجيهية بشأن حظر الاستعانة بخدمات البغاء، بغض النظر عن وضعه القانوني، وشارك بنشاط في فريق عامل استهدف تحديث سياسة البرنامج للحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة.

42- وكما عمل مكتب الأخلاقيات بالتعاون مع شعبة إدارة الموارد بصفته الخبير المختص في استبياني وحدة التنقيش المشتركة بشأن "استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة" و"استعراض سياسات وممارسات المبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة". كما أجرى مفتش وحدة التنقيش المشتركة المسؤول عن الاستعراض الأخير دورة حول نفس الموضوع خلال المؤتمر السنوي التاسع لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف كما يرد ذلك بشكل أكثر تفصيلاً في الفقرة 76.

43- وختاماً، واصل مكتب الأخلاقيات تعاونه الاستباقي مع الإدارة، ولا سيما فيما يتعلق بتضارب المصالح بأشكال مختلفة ومن خلال مختلف المبادرات. وصاغ مكتب الأخلاقيات إرشادات عامة حول عملية التحري السابقة للتوظيف فضلاً عن إرشادات أخرى خاصة بتعيين الموظفين الحكوميين. ونوقشت التوجيهات مع المدير الحالي لشعبة الموارد البشرية الذي قبلها، ومن المتوقع الانتهاء منها والعمل بها في عام 2018.

هاء- التدريب والتثقيف والتوعية

44- لمساعدة الموظفين على فهم مسؤولياتهم تجاه البرنامج وتعزيز ثقافة أخلاقية وثقافة "مجاهرة/استماع" على نطاق البرنامج بأسره، استمر مكتب الأخلاقيات في التركيز على التوعية والتدريب والتعليم ومبادرات التوعية الأخرى.

45- ووفقاً للتوصيات الواردة من استعراض نظام العدالة الداخلية في البرنامج في عام 2014، استحدث مكتب الأخلاقيات تدريباً إلزامياً للأخلاقيات على الخط يتألف من ثلاث وحدات. وقد صُممت مادة التعليم الإلكتروني لتعزيز الفهم المشترك لتوقعات البرنامج بشأن السلوك وضمان مراعاة الاعتبارات الأخلاقية للقرارات والسلوك.

46- وركزت أول وحدة من وحدات التعليم الإلكتروني على القيم والمبادئ والمعايير الأساسية، وتم نشرها في ديسمبر/كانون الأول 2016؛ وقد تم نشر الوحدة الثانية في ديسمبر/كانون الأول 2017. وركزت الوحدة الثانية على المسؤوليات العملية للموظفين، بما في ذلك تضارب المصالح، والسرية وحسن التقدير، والمعاملة المحترمة للزملاء، والاستخدام المسؤول لأصول البرنامج

- وموارد تكنولوجيا المعلومات ورعايتها. وتلقى مكتب الأخلاقيات استفسارات ناجمة عن دورات التعلم الإلكتروني، بما في ذلك طلبات المشورة والإبلاغ، مثل الأنشطة الخارجية.
- 47- وتم نشر وحدات التعليم الإلكتروني باللغة الإنكليزية بسبب مشاكل تقنية. وكان من المتوقع طرح الإصدارات بالعربية والفرنسية والإسبانية من وحدتين الأولى والثانية في الفصل الأول من عام 2018 على أن تطرح الوحدة الثالثة في عام 2018 أيضا.
- 48- وابتداء من 31 ديسمبر/كانون الأول 2017، استكمل 8 868 موظفا الوحدة الأولى من التعلم الإلكتروني مما يمثل نسبة 64 في المائة من مجموع موظفي البرنامج الذين يبلغ عددهم 16 218 موظفا،⁽¹⁰⁾ كما استكمل 865 موظفا الوحدة الثانية من وحدات التعليم الإلكتروني مما يمثل نسبة 5.3 في المائة من مجموع موظفي البرنامج.
- 49- وطلبت مديرة مكتب الأخلاقيات إنشاء آلية لإنجاز التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات عبر الإنترنت وجميع وحدات التعلم الإلكتروني الإلزامية الأخرى لإدماجها⁽¹¹⁾ في تقييمات الأداء الشخصي لجميع الموظفين وهو ما قام مدير شعبة الموارد البشرية بإنجازه. ويتحمل الموظفون الآن مسؤولية جميع دورات التعلم الإلكتروني الإلزامية من خلال نظام الأداء الفردي المعمول به، وكذلك من خلال استعراض الأداء أثناء فترة الاختبار.
- 50- وعقد مكتب الأخلاقيات دورات تدريبية مباشرة بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك شارك فيها أكثر من 290 موظفا ليسوا ممن شملتهم الإحاطة التعريفية في مجال الأخلاقيات الذي نظم في المقر كما يرد بقدر أوفى من التفاصيل في الفقرة 54. وقدمت إحاطات إلى شعبة رفاة الموظفين، وموظفي الشؤون المالية، والمدير الإقليمي والمديرين القطريين في بنما، والمكتب القطري لهائتي فضلا عن دورتين غير رسميتين في مكتب نيويورك. ويرد ذكر مفصل لدورات "تدريب المدربين" بشكل منفصل في الفقرتين 60 و61. ومن المتوقع أن يزيد مكتب الأخلاقيات حلقات التدريب المباشرة في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في عام 2018.
- 51- وبالإضافة إلى ذلك، عقدت مديرة مكتب الأخلاقيات جلستين تعريفيتين لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد، كما أجرت عرضا بشأن مدونة قواعد السلوك للمجالس التنفيذية في الاجتماع السنوي التاسع لأمانات الأجهزة الرئاسية برئاسة أمانة البرنامج في روما، كما شاركت في فريق مناقشة حول "الأخلاقيات في الميدان والنهج المستند إلى الحقوق في بيانات الذكاء الاصطناعي" خلال حدث شارك في استضافته كل من مبادرة النبض العالمي للأمم المتحدة والرابطة الدولية للمهنيين في مجال الخصوصية. وشاركت مديرة المكتب في هذا الإطار بنشاط أيضا في فريق عمل مبادرة النبض العالمي للأمم المتحدة بناء على طلب محدد من قيادة المبادرة وبدعم من إدارة البرنامج.
- 52- وبفضل التعاون مع وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، شارك 30 موظفا في حلب في جلسة تدريبية بشأن الأخلاقيات أجراها المسؤول عن الأخلاقيات في الأونروا. وأرسل مكتب الأخلاقيات معلومات داعمة خاصة بالبرنامج بشكل منفصل. وبشكل ذلك مثلا ناجحا للتعاون المثمر بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (كما يوضح ذلك على نحو أكمل في القسم الرابع)، وسوف يستمر هذا العمل في 2018.
- 53- ونتج عن التعليم ومبادرات التوعية الأخرى تقديم المزيد من المشورة والإرشاد (كما هو موضح بشكل أكمل في القسم ألف)، مما يدل على فعاليتها. وقام مكتب الأخلاقيات بتصميم كل مواد التعليم والتوعية.
- 54- وفي يناير/كانون الثاني 2017، قدمت الإحاطة التعريفية في مجال الأخلاقيات في المقر التي استحدثها مكتب الأخلاقيات في عام 2016 بالتعاون مع شعب تسيير الموارد، والموارد البشرية، والأمن، وأمانة المجلس التنفيذي، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. والإحاطة التعريفية في مجال الأخلاقيات إلزامية وهي تستهدف الموظفين الجدد في مقر البرنامج (أكانوا من الموظفين الجدد في البرنامج أو ممن أعيد انتدابهم للعمل في المقر). وأجرى مكتب الأخلاقيات 25 إحاطة تعريفية في مجال الأخلاقيات تم في إطارها تدريب 260 موظفا.

(10) مجموع عدد موظفي برنامج الأغذية العالمي في 31 ديسمبر/كانون الأول 2017.

(11) دورة "أساسيات الأمن في الميدان" المستوى الثاني؛ ودورة "برنامج الأمم المتحدة لمنع المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة"؛ ودورتي "مكافحة التلبس والفساد" و"مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج".

- 55- وأعد مكتب الأخلاقيات محاضرتين توجيهيتين للمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، شبيهة بالإحاطة التعريفية في مجال الأخلاقيات في المقر تغطي التوقعات الأساسية للسلوك في البرنامج والمصممة خصيصا لتلائم احتياجاتها الخاصة. ونتيجة لذلك، تلقى ما يقرب من 200 موظف محاضرة تعريفية في جيبوتي ورواندا من خلال أربع دورات منفصلة.
- 56- وبالإضافة إلى ذلك، تمت استشارة مكتب الأخلاقيات في مجال المبادرات التي تقودها شعبة الموارد البشرية كما شارك فيها لغرض إنشاء دورات تدريبية ومواد أخرى للموظفين المعيّنين الجدد في البرنامج وللمسؤولين في المكاتب القطرية التابعة له. وسيواصل مكتب الأخلاقيات المساهمة في هذه المبادرات في عام 2018.
- 57- وواصل مكتب الأخلاقيات العمل على الكتيب الذي كان يحمل في السابق تسمية "معالجة التظلمات المتصلة بالعمل في برنامج الأغذية العالمي - السبيل للحصول على مساعدة" والذي أصبح يسمى الآن "تسوية الشواغل في مكان: السبيل للحصول على مساعدة" وسيتم إطلاق الكتيب في 2018.
- 58- والمستشارون المعنيون بمكان العمل الجدير بالاحترام هم موظفون يرشّحهم زملاؤهم، ويُدرّبون بصورة طوعية لأداء بعض وظائف مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة على مستوى الميدان. ومنذ عام 2012، وتم تعيين المستشارين بوصفهم "سفراء للأخلاقيات"، وهم بهذه الصفة يساعدون مكتب الأخلاقيات والبرنامج على إذكاء الوعي بالأخلاقيات ومعايير السلوك.
- 59- وبالتعاون مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، نُظمت في المقر دورة تدريبية أساسية من أجل 16 من المستشارين المعيّنين بمكان العمل الجدير بالاحترام يمثلون 15 مكتبا قطريا. ونظم مكتب الأخلاقيات دورات لتدريب المستشارين المعيّنين بمكان العمل الجدير بالاحترام على دورهم وتوقعاتهم بوصفهم "سفراء للأخلاقيات" وتعلموا كيفية تقديم دورهم بوصفهم "سفراء للأخلاقيات" وعلى مدونة السلوك في البرنامج، كما نظم دورات إعلامية لتمكين المستشارين المعيّنين بمكان العمل الجدير بالاحترام من أداء دورهم بوصفهم "سفراء للأخلاقيات" كونهم المستشارين المعيّنين بمكان العمل الجدير بالاحترام بشكل عام.
- 60- ونتيجة لدورات "تدريب المدربين" التي أجراها مكتب الأخلاقيات بشأن الجوانب الجوهرية لمدونه قواعد السلوك في البرنامج، تواصل المستشارون المعنيون بمكان العمل الجدير بالاحترام مباشرة مع 654 موظفا من خلال دورات تدريبية بشأن الجوانب الجوهرية لمدونه السلوك الخاصة بالمكتب في 6 مكاتب قطرية و22 مكتبا فرعيا وفي مكتب إقليمي يمثل 9 بلدان مختلفة فضلا عن 6 مكاتب إقليمية. وقام مكتب الأخلاقيات بإعداد وتقديم مواد بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية والعربية ليستخدمها أولئك المستشارون.
- 61- وقام مكتب الأخلاقيات بتدريب ما مجموعه 104 من المستشارين المعيّنين بمكان العمل الجدير بالاحترام من خلال جلسات "تدريب المدربين" المخصصة لمكافحة التلبس والفساد من خلال 5 مؤتمرات هاتفية. ونتيجة لذلك، نظم المستشارون المعنيون بمكان العمل الجدير بالاحترام دورات تدريبية لمكافحة التلبس والفساد شارك فيها مباشرة 982 موظفا في 8 مكاتب قطرية و51 مكتبا فرعيا، تمثل 17 بلدا و5 مكاتب إقليمية، وحصل 490 موظفا بوسائل إلكترونية على مواد تتصل بمكافحة التلبس والفساد من 3 بلدان حيث تم تمثيل مكتبين إقليميين.
- 62- وغطى مكتب الأخلاقيات مكافحة التلبس والفساد من خلال دورات أخرى للتوعية والتدريب وتنظيم حملة للتوعية على نطاق البرنامج بأسره على النحو المبين بمزيد من التفاصيل في الفقرات من 64 إلى 66.
- 63- وفي نوفمبر/تشرين الثاني، شارك مكتب الأخلاقيات في حملة "سنة عشر يوما من النشاط لمناهضة العنف الجنساني" التي نظمتها مكتب الشؤون الجنسانية، وركز على التزام البرنامج بتحقيق عالم خالٍ من العنف الجنساني، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ونشر مذكرة توجيهية بشأن حظر الاستعانة بخدمات البغاء، الذي يعتبر شكلا من أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد أعد مكتب الأخلاقيات المذكرة التوجيهية ردا على أسئلة طرحها الموظفون بالتعاون مع الشعب المعنية الأخرى.
- 64- وواصل مكتب الأخلاقيات حملات للتوعية والتواصل شملت جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم. ففي ديسمبر/كانون الأول، على سبيل المثال، نظم مكتب الأخلاقيات، للسنة الثالثة على التوالي، حملة توعية للاحتفال باليوم الدولي لمكافحة الفساد، بقيادة المدير التنفيذي المساعد ومدير الشؤون المالية ومديرة مكتب الأخلاقيات. وأطلقت حملة التوعية فيما يتعلق بحمله نهاية السنة

المتعلقة بالهدايا. وفضلا عن الترجمات بالفرنسية والإسبانية والعربية، أضيفت ترجمات إلى اللغة الإيطالية للاتصالات مع الشركاء التجاريين المحليين في المقر .

65- وفي حين تلقى مكتب الأخلاقيات ردود فعل إيجابية من المديرين القطريين ومديري الشعب فيما يتعلق بحملات التوعية والاتصال، فإن الإبلاغ الطوعي المخصص لا يوفر بيانات تجريبية كافية عن مدى تعاقب حملات التوعية وموادها. لذا يعتزم مكتب الأخلاقيات أن يوصي بتعزيز مثل هذه الإجراءات من جانب الإدارة وإدراجها في عمليات المراقبة الداخلية، وعلى وجه التحديد، بيانات الضمان.

66- وقام مكتب الأخلاقيات أيضا بإعداد وتنظيم دورة "تدريب المدربين" لمكافحة التدليس والفساد من أجل موظفي الامتثال/مستشاري رصد لمخاطر الذين يمثلون ثلاثة مكاتب إقليمية حيث وفر المواد باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والعربية.

67- ونظرا للأولويات الأخرى والرسائل الإلكترونية العديدة الصادرة عن مكتب الأخلاقيات، لم تستمر الممارسة التي بدأت في 2015 من الحوار بشأن القيادة الأخلاقية. ويقوم مكتب الأخلاقيات بتقييم مفهوم بديل لعام 2018.

68- ولدعم الأخلاقيات ومكتب الأخلاقيات دعما ثابتا، أرسل المدير التنفيذي رسالة سنوية بشأن الأخلاقيات إلى جميع الموظفين، مشفوعة بنسخة مختصرة سهلة الاستعمال من التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2016. وقد بدأت هذه الممارسة في 2015 ومن المتوقع أن تستمر في عام 2018.

69- وفي ديسمبر/كانون الأول، نظم مكتب الأخلاقيات مره أخرى مزادا علنيا داخليا للهدايا. وقد أتاحت البنية الأساسية التي أنشئت في 2014 عند إعادة إحياء المزادات تنفيذ المزاد العلني تنفيذا فعالا في عين المكان في المقر، وللسنة الثالثة على التوالي، قام مكتب الأخلاقيات بإصدار نسخة إلكترونية لجميع الموظفين على نطاق العالم. وأما بالنسبة لما استجد في عام 2017 فهو أن مكتب الأخلاقيات نظم مناسبة بعنوان "البيت المفتوح" إضافة إلى المزاد في عين المكان في المقر لإذكاء الوعي بولاية مكتب الأخلاقيات وعمله. وعلى الرغم من أن المزادات تميل إلى استغراق الكثير من الوقت بالنسبة لموظفي مكتب الأخلاقيات (أكثر من 200 ساعة من أجل الإعداد والتنفيذ)، فقد حظيت كلا المزادين باستقبال جيد واعتبرا بمثابة أداتين ناجحتين للتوعية بسياسات وممارسات البرنامج بشأن الهدايا كما كان مستوى المشاركة فيهما عاليا. ولا يشمل المزاد جميع الهدايا ولا ينظم بالضرورة في نفس السنة التي تقدم فيها؛ وتم الاحتفاظ ببعضها أو تم التصرف فيها بطريقه أخرى. ومن الجدير ملاحظة أن مكتب الأخلاقيات تلقى عددا كبيرا من الهدايا عند مغادرة المديرية التنفيذية السابقة لم يفصح عن معظمها من خلال سجل الهدايا الإلكتروني. وخصصت العائدات لاستجابة البرنامج لأزمة لاجئي الروهينغيا في بنغلاديش.

70- وبدأ مكتب الأخلاقيات العمل بتنظيم حملة توعية لمدته عام بشأن مدونة قواعد السلوك في البرنامج بمناسبة الذكرى العاشرة لإنشائه في 2018.

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

71- أنشئ فريق الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة في 2007⁽¹²⁾ باعتماد نشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"⁽¹³⁾ للمساعدة على ضمان التطبيق المتسق للمعايير الأخلاقية داخل الأمم المتحدة.

72- 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،

⁽¹²⁾ (105) كان فريق الأخلاقيات يُعرف في الأصل باسم لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، ثم أعيدت تسميته في أبريل/نيسان 2013.

⁽¹³⁾ نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة.

- 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.⁽¹⁴⁾
- 73- وواصلت مديرة مكتب الأخلاقيات العمل بنشاط مع الفريق المعني بالأخلاقيات، وشاركت في جميع المؤتمرات والاجتماعات الهاتفية الموحدة الأحد عشر، وتسجيل المشاورات/المداورات بشأن 63 من المسائل ذات الاهتمام المشترك، بما في ذلك الأنشطة المتصلة بالسياسات وبرامج الكشف المالي والأنشطة الخارجية والهدايا وتضارب المصالح، والسياسات والممارسات المتعلقة بالحماية من الانتقام، والأنشطة المتصلة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتفاعلات في الوقت الحقيقي بشأن اعتبارات أخلاقية أخرى.
- 74- 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 للنتائج غير ظاهرة الواجهة لمكاتب الأخلاقيات الأعضاء فيه وهو ما يتطلب استعراضا دقيقا للوثائق الشاملة. وفي 2017 أجريت ثلاث عمليات استعراض من هذا القبيل.
- 75- ودعما لترويج الأمين العام للتعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل الشبكة الموسعة للأمم المتحدة، أنشئت شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في 2010 في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين المسؤول عن التنسيق، وهي تدار الآن بشكل مستقل. وتتكون الشبكة من مؤسسات حكومية دولية متعددة الأطراف.⁽¹⁵⁾ ويشارك الموظفون الفنيون من أعلى المناصب المسؤولين عن المهام الأخلاقية للمنظمات الأعضاء في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في المؤتمرات السنوية التي تعقدها الشبكة، ويشكلون منتدى لتبادل المعلومات والممارسات ذات الصلة، ويتيحون التعاون بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك وإمكانية تطبيقها في وظائف الأخلاقيات للأعضاء في الشبكة.
- 76- وفي يوليو/تموز، استضاف مكتب الأخلاقيات بنجاح المؤتمر السنوي التاسع لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في مقر البرنامج. ودام هذا المؤتمر ثلاثة أيام وشارك فيه 36 من المنظمات الأعضاء في الشبكة، سبقه اجتماع دام يوما واحدا خصص لأعضاء فريق الأخلاقيات فقط. وبالإضافة إلى ذلك، شارك مقرر من وحدة التفتيش المشتركة مسؤول عن "استعراض سياسات وممارسات المبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، وقدم استعراضا رفيع المستوى وأجرى تمرينا لمجموعة التركيز مع الحاضرين. وترأست مديرة فريق الأخلاقيات شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف خلال الفترة بين عامي 2017 و2018.
- 77- ولم ينسق موظفو الأخلاقيات في الوكالات الثلاث التي يقع مقرها في روما كثيرا في 2017 ويعود ذلك جزئيا إلى الاختلافات في الأدوار التي تضطلع بها كل وكالة وعدم وجود مدير دائم لمكتب الأخلاقيات في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية. ومع تعيين مدير دائم لمكتب الأخلاقيات في هذا الصندوق، من المتوقع أن تجتمع مكاتب الأخلاقيات التابعة للوكالات التي يوجد مقرها في روما بصورة أكثر انتظاما في 2018.

خامسا- الملاحظات والتوصيات والنتائج

- 78- مع الإبقاء على جميع مجالات الولاية، ركز مكتب الأخلاقيات منذ عام 2014 على الإدارة والهيكل الأساسي. وقد مكن ذلك مكتب الأخلاقيات من الشروع في وضع إجراءات تشغيلية موحدة لكي يعمل بمزيد من الكفاءة والاتساق، وأيضا لتفويض المشروعات وإنشاء آليات تتبع للمعايير وتعزيز الإبلاغ. وقد أنجزت آليات التتبع زيادة ملحوظة في عبء العمل على مدى السنوات الأخيرة، وهو ما اعتبر نتيجة إيجابية للأنشطة والعلاقات التي تمخضت عن نهجها الموجه نحو الخدمات. غير أن آليات التتبع أثبتت أيضا أنها غير كافية لعبء العمل. وعلى وجه الخصوص، فإن جدول البيانات ببرمجة أكسل الذي ينتج من

(14) تعميم المدير التنفيذي ED/2008/002؛ نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11.

(15) وتضم شبكة اخلاقيات المنظمات متعددة 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.

خلاله مكتب الأخلاقيات طلبات المشورة والتوجيه لم يكن لا ملائما ولا فعالا مما جعل الإبلاغ عملية كثيفة العمل. ومن هنا، سيستكشف المكتب نظاما لإدارة الحالات في عام 2018.

79- وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة في عبء العمل، ظل مكتب الأخلاقيات يتألف من موظفين اثنين (برتبة مد-1 و برتبة خ-ع 6)، فضلا عن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين والمتدربين الداخليين المؤقتين. ونتيجة لذلك، تعذر تفويض بعض المشروعات أو لم تحرز تقدما في الوقت المناسب (أو لم تحرز أي تقدم) أو على النحو المتوقع أو المرغوب. وعين مكتب الأخلاقيات موظفا برتبة ف-4 تتوفر لديه المهارات المتعمقة في مجال الأخلاقيات والامتثال، اعتبارا من فبراير/شباط 2018، ليصبح مسؤولا عن الرقابة الفنية والإدارية لبرنامج الكشف المالي، وذلك باعتماد إجراءات الحماية من استعراضات الانتقام وتقديم المشورة والتوجيه ودعم جميع مجالات ولاية مكتب الأخلاقيات على النحو المسند إليه.

80- وقام مكتب الأخلاقيات بدور استباقي في الاتصال بالإدارة، وفي المقابل، سعت الإدارة بشكل نشيط إلى الحصول على المشورة من مكتب الأخلاقيات. وكانت هذه التوعية موضع ترحيب و قدمت المشورة بشكل مدروس وعملي، وبالإضافة إلى ذلك، ففي حين أن المشورة والتوجيه يستجيبان بصورة منتظمة بطبيعتهما، فإن المشورة الوقائية والاعتبارات الأخلاقية في عملية اتخاذ القرارات التنفيذية والاستراتيجية تمكن البرنامج وموظفيه من تجنب سوء السلوك والحوادث وهو ما يشكل قيمة بالنسبة إلى البرنامج.

81- وخلال السنوات الأولى، ركز مكتب الأخلاقيات إلى حد كبير على المشورة والتوجيه فيما يتعلق بأخطار النزاهة الفردية مع الانخراط بصورة محدودة في الأخطار المؤسسية المتعلقة بالنزاهة. وقد تطور هذا الوضع خلال السنوات الأخيرة، وفي 2017، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة بما في ذلك بشأن التضارب الوظيفي والمؤسسي/التنظيمي للمصالح والاعتبارات الأخلاقية واتخاذ القرارات من جانب الإدارة والموظفين خلال تأدية الواجبات الرسمية. وفيما يتصل بذلك، شرع مكتب الأخلاقيات في تنفيذ مشروع لتقييم وتعزيز السياسات والممارسات المتعلقة بتضارب المصالح المؤسسية/التنظيمية لجهة ما يتعلق منها بالشرائح الخاصة وغيرها من الأطراف الثالثة. وسيستمر ما ورد في 2018.

82- وظلت بعض التقارير التي رفعها برنامج الكشف المالي لعام 2017 معلقة حتى 2018. ويرى مكتب الأخلاقيات أن هذا الأمر غير مقبول ويعبر عن قلة اهتمام بالمساءلة. ويعتزم مكتب الأخلاقيات التصدي لعدم التقيد بمواعيد الإنجاز والمتابعة المتعلقة ببرنامج الكشف المالي في 2018.

83- وواصل مكتب الأخلاقيات إنفاق قدر كبير من الوقت في العمل على تطبيق محدث لبرنامج الكشف المالي. ومن المتوقع إجراء تغييرات إضافية لتعزيز الإبلاغ والمساءلة في 2018. وفي حين أن التطبيق الجديد لبرنامج الكشف المالي قد نفذ لينشر لدى تنفيذ في عام 2017، فإن مكتب الأخلاقيات يواصل العمل على وضع سياسة منقحة تشمل تعاريف تضارب المصالح – الشخصية والوظيفية والمؤسسية/التنظيمية. واقترح مكتب الأخلاقيات أيضا إلغاء بيان الكشف المالي المنفصل ليحل محله استبيان تضارب المصالح فقط. ويأمل مكتب الأخلاقيات في تنقيح برنامج الكشف المالي على النحو الموصى به في عام 2018.

84- ونظرا لمستوى السرية والتحليل الذي يضمنه استعراض طلبات حماية المبلغين عن المخالفات، فإن مديرة مكتب الأخلاقيات لم تدر سوى سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وكان الطابع المعقد والضخم للوثائق الداعمة المقدمة وتقارير التحقيقات يعني أن الاستعراضات الأولية والأعمال المتصلة بها تستغرق وقتا طويلا. ونظرا لمستوى الحساسية والاعتبارات الأخرى، فإن تدابير الحماية استغرقت وقتا طويلا أيضا.

85- إن توفير مدخلات للمعايير والسياسات، فضلا عن التوجيه/الممارسات/العمليات – وبعبارة أخرى، تفعيل الأخلاقيات والامتثال يوفر أيضا أنشطة وقائية بطبيعتها. وقدم مكتب الأخلاقيات مدخلات بشأن عدد كبير من السياسات والمعايير والإرشادات والممارسات العملية؛ غير أن بعض السياسات والمعايير لم تستعرض أو لم تستعرض بحلول المواعيد النهائية المحددة لها؛ كما أن كثيرا من التوصيات المقدمة إلى السياسات والمعايير لم تحرز تقدما جيدا. ويعتبر مكتب الأخلاقيات أن هذا الوضع مثل فرصة ضائعة، كما دعا إلى وضع سياسات وممارسات محددة، مثل استكشاف جدوى تنفيذ خط ساخن خارجي، وإنشاء لجنة عاملة لنظام العدالة الداخلية، واستحداث عملية تديرها شعبة الموارد البشرية للتدقيق في تضارب المصالح كجزء من ممارسات

التوظيف وغير ذلك. ودعا مكتب الأخلاقيات أيضا إلى تعزيز إطار لإدارة سياسته وتطبيقها تطبيقا صارما. وتجدر الإشارة إلى أن سياسة مكتب الأخلاقيات⁽¹⁶⁾ باتت بالية وتحتاج إلى بعض التنقيحات. ومن المتوقع أن تبدأ هذه المبادرات في 2018.

86- وعلى الرغم من تركيز الكثير من الوقت والجهد على التعليم والتوعية، ما زال مكتب الأخلاقيات غير قادر على أن يستجيب بالكامل للطلبات في هذا المجال الداخل في نطاق ولايته، ولم تقم مديرة المكتب بزيادة الوجود الميداني الذي قدمت الإدارة الدعم له كما توقع أن يغدو حقيقة على مدى السنوات القليلة المنصرمة. وينظر مكتب الأخلاقيات إلى التعليم والتوعية بأشكال مختلفة ومن خلال جميع المكاتب، بما في ذلك (أو بوجه خاص) المكاتب الفرعية التي تعتبر حاسمه بالنسبة لموظفي البرنامج (وشركانه) لفهم قيم ومبادئ البرنامج وكيفية التحلي بها – والتي لا غنى عنها لتعزيز ثقافة أخلاقية صلبة.

87- وكجزء من تعزيز الاتساق في الأمم المتحدة، يخطط مكتب الأخلاقيات لتعزيز التعاون بين الوكالات التي يوجد مقرها في روما، على نحو أكثر تشابها بالتفاعل مع فريق الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة. ومن الجدير بالذكر، مع ذلك، أن كلا من الولايات ومدى المشاركة في مجالات معيئة يتفاوتت تفاوتا كبيرا بين الوكالات التي يتواجد مقرها في روما، وهو ما يؤثر في وقع التفاعل.

88- وفي التقرير السنوي لعام 2015، أشار مكتب الأخلاقيات إلى التزامه بوضع خطة استراتيجية شاملة تنفذ بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2017-2021) وتعزيزها. وفي 2016، قام مكتب الأخلاقيات بتوظيف خبير استشاري يحظى باحترام كبير في مجال الأخلاقيات والامتثال لمساعدة مكتب الأخلاقيات في وضع استراتيجية لمكتب الأخلاقيات (2017-2021)، استحدثت في 2017 بعد التشاور مع الإدارة. ومن المتوقع أن تقدم استراتيجية مكتب الأخلاقيات إلى فريق الإدارة التنفيذية ولجنة مراجعة الحسابات في 2018. ومن المتوقع أيضا أن يستمر مكتب الأخلاقيات في الاستعانة بمستشار الأخلاقيات والامتثال في 2018 لغرض إجراء تقييمات إضافية تتصل بما يلي: الأخلاقيات في سلسلة الإمداد، والخصوصية/حماية البيانات/استخدام البيانات، وتضارب المصالح في الشراكات مع القطاع الخاص. وفي غضون ذلك، واصل مكتب الأخلاقيات العمل بالتعاون مع شعبة سلسلة الإمداد بشأن عدد من مسائل الأخلاقيات ومع وظائف مختلفة تتناول حماية البيانات وخصوصية البيانات مع الدعوة إلى التنسيق المدروس لإدارة البيانات واستخدامها أخلاقيا.

89- وواصل مكتب الأخلاقيات الدعوة إلى إجراء دراسة استقصائية مستقلة للثقافة كما خصص موارد لوضع خطة عمل متعددة السنوات لمعالجة النتائج. وقد أشير إلى ذلك في التقرير السنوي لعام 2016. وبالإضافة إلى ذلك، حدد مكتب الأخلاقيات، في التقرير السنوي 2015، نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين المتعلقة بتصورات موظفي البرنامج بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك. وقد صممت الأسئلة في هذه المجالات لقياس مستويات الخوف من الانتقام والثقة في البرنامج، والتصورات المتعلقة بالالتزام الأخلاقي للبرنامج والسلوك الأخلاقي لكل من الإدارة والقيادة. وفي حين طرأت تحسينات منذ عام 2012، فإن النتائج المتعلقة بالأخلاقيات ومعايير السلوك كانت دون المعايير العالمية في الحالات التي وجدت فيها، بما في ذلك ما يتعلق بالخوف من الانتقام والثقة في البرنامج، فضلا عن التصورات بشأن الالتزام الأخلاقي للبرنامج وإدارته وقيادته. ومن المتوقع أن تجرى الدراسة الاستقصائية العالمية المقبلة للموظفين في 2018.

90- وواصل مكتب الأخلاقيات أيضا الدعوة للفوائد التي تجنى من وجود قائد وظيفي توفر له موارد مخصصة للعمل في المسائل المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وهو ما أشير إليه في التقرير السنوي 2016. وواصل مكتب الأخلاقيات أيضا تقديم المشورة والتوجيه بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

91- وواصل مكتب الأخلاقيات على النحو المبين في التقرير السنوي 2016 في توصية البرنامج بإعادة التأكيد على القيم والمبادئ والمعايير الأساسية. وكما في 2016، ففي حين لاحظ مكتب الأخلاقيات وجود موقف إيجابي لاعتناق ثقافة أخلاقية قوية تستند إلى معايير ومبادئ وقيم البرنامج والأمم المتحدة، ولا سيما من العروض الحية وغيرها من الدورات التدريبية التي يقوم مكتب الأخلاقيات بتنظيمها، إلا أنه لاحظ من الناحية المؤسسية أن ثمة تراجعا واضحا في النظر في السلوك الأخلاقي من جانب البرنامج وداخله. فعلى سبيل المثال، لا تزال الأخلاقيات/معايير السلوك غير مدرجة في إجراءات أداة قياس الأداء التي وضعها البرنامج، والمعروفة باسم أداة "أداة تعزيز الأداء والكفاءة" (PACE)، وفي إعلانات الوظائف الشاغرة. ويتوقع مكتب

(16) تستثنى العقود المؤقتة التي مدتها 11 شهرا أو أقل للموظفين الفنيين الدوليين والخبراء الاستشاريين المعيّنين لمدد قصيرة، وموظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين لمدد قصيرة، واتفاقات الخدمة الخاصة، والمتدربين، وعقود المؤلفين، والزمالات، ومتطوعي البرنامج، والعمال المؤقتين.

الأخلاقيات أن تعالج هذه المسألة في 2018 بالتعاون مع شعبه الموارد البشرية، التي أدرجت عن طيب خاطر مكتب الأخلاقيات كمشارك نشيط في مختلف مبادرات شعبه الموارد البشرية ومنها، على سبيل المثال، المبادرات المتعلقة ببرامج التعريف والتوجيه، وغير ذلك. ويتطلع مكتب الأخلاقيات إلى مواصلة هذا التعاون المعزز مع شعبه الموارد البشرية والمجالات الوظيفية والتشغيلية الأخرى في 2018.