

Distr.: General
12 March 2019
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة السنوية لعام ٢٠١٩

٣٠ أيار/مايو، و ٤-٣ و ٧-٦ حزيران/يونيه ٢٠١٩، نيويورك

البند ١٢ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة

الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم

المتحدة لخدمات المشاريع

أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في

عام ٢٠١٨

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨، يُقدم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام ٢٠١٨. ووفقاً لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في دورته العاشرة بعد المائة المعقودة في ٢٠ شباط/فبراير ٢٠١٩ (عن طريق الاستعراض عن بُعد). وقُدِّم التقرير بعد ذلك إلى مدير البرنامج الإنمائي.

وهذا هو التقرير السنوي الحادي عشر لمكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام ٢٠٠٧.

عناصر قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على التقدم الذي أحرزه مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج.



المحتويات

الصفحة

أولا -	مقدمة	٣
ثانيا -	الأنشطة الإدارية	٥
ثالثا -	الأنشطة التي صدر بها تكليف	٦
ألف -	وضع المعايير ودعم السياسات	٦
باء -	التدريب والتواصل والتوعية	٨
جيم -	المشورة والتوجيه السريّان	١٢
دال -	برنامج إقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧ (التي قُدمت في عام ٢٠١٨)	١٤
هاء -	حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك و/أو التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول	١٨
رابعا -	فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف	٢٠
خامسا -	التوصيات المقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٢١
سادسا -	خاتمة	٢١

الشكل

١ -	طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة	٥
٢ -	المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات، ٢٠١٨-٢٠١٥	١٣
٣ -	توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠١٨	١٤
٤ -	عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٧	١٥
٥ -	مقدمو الإقرارات في إطار سياسة البرنامج الإنمائي لإقرار الذمة المالية في عام ٢٠١٧، مصنّفين حسب الرتبة	١٦
٦ -	مقدمو الإقرارات في إطار سياسة البرنامج الإنمائي لإقرار الذمة المالية في عام ٢٠١٧، مصنّفين حسب الوظيفة	١٦

أولا - مقدمة

١ - يُقدّم هذا التقرير وفقا لقرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨ ويتناول أعمال مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠١٨، عملا بولايته بموجب المادة ١-١ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"، ألا وهي "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصادقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي".

٢ - ويعمل مكتب الأخلاقيات، استنادا إلى مبادئ الاستقلال والحياد والسرية، على تعزيز احترام القوى العاملة في البرنامج الإنمائي على صعيد العالم للأخلاقيات، سلوكا وصنعا للقرارات. فتقيد جميع موظفي البرنامج الإنمائي بأعلى المعايير الأخلاقية أمر ضروري لضمان الأداء الفعال لبرنامج البرنامج الإنمائي وعملياته، ولحماية سمعة المنظمة لدى الدول الأعضاء والجهات المانحة وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني وعموم الناس الذين يخدمهم البرنامج الإنمائي.

٣ - وفي عام ٢٠١٨، واصل مكتب الأخلاقيات عمله على إدماج الأخلاقيات في أساليب عمل البرنامج الإنمائي من خلال التنفيذ القوي لمجالات ولايته التالية: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتوعية والاتصال في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين والإدارة بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بها؛ (د) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي؛ (هـ) إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. وسعيا إلى المواءمة بين سياسات وممارسات الأخلاقيات على صعيد منظومة الأمم المتحدة برمتها، ظل المدير مدافعا فعالا عن الأخلاقيات داخل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، كما تعاون مع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

٤ - وما زال مكتب الأخلاقيات يتبع نهجا عمليا تجاه وظيفته المتعلقة بالأخلاقيات، مع التركيز على قيمة توحيد الممارسات الأخلاقية وتعزيزها على صعيد المنظمة ككل، من حيث أداء العمل. فالأخلاقيات، باعتبارها محفزا للسلوك، ضرورة لتعزيز الأداء المستند إلى المبادئ وللإبقاء على تنفيذ برامج البرنامج الإنمائي تنفيذا سليما فعالا. وبالإضافة إلى دعم تحلي موظفي الإدارة العليا في البرنامج الإنمائي بروح القيادة المنضبطة أخلاقيا، يشجع المكتب جميع موظفي البرنامج على أن يكونوا قدوة في السلوك الأخلاقي وحملة مشعل قيم الأمم المتحدة، كما يساعدهم في ذلك. ويضمن المكتب، بإسداء المشورة العملية والقابلة للتنفيذ في مجال الأخلاقيات، مشاركة موظفي البرنامج الإنمائي على جميع المستويات في اتخاذ قرارات مستنيرة وأخلاقية تحمي عمليات البرنامج ومصالحه.

٥ - ونتيجة لما يتيح المكتب من مشورة وتوجيه عمليين بشأن الأخلاقيات وما يبذله من جهود للوصول إلى أكبر عدد ممكن من موظفي البرنامج الإنمائي من خلال أنشطة التوعية والتدريب، شهدت دورات الإبلاغ الأربع الأخيرة زيادات سنوية كبيرة في طلبات الاستفادة من خدمات المكتب. ويدل هذا المسار المستمر التصاعدي على نجاح برنامج الأخلاقيات الخاص بالمكتب وعلى استمرار ثقة موظفي البرنامج الإنمائي في المكتب باعتباره موردا قيّما. وقد تعامل المكتب مع ٦٤٣ حالة في عام ٢٠١٥ و ٨٣٦ حالة في عام ٢٠١٦ و ٩٩٥ حالة في عام ٢٠١٧، ثم تعامل مع رقم قياسي في عام ٢٠١٨

بلغ ١٠٦٧ حالة، أي بزيادة بنسبة ٦٦ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٥. ويتضمن الشكل ١ تصنيفا مفصلا لإجمالي طلبات الخدمة التي تلقاها المكتب في عام ٢٠١٨.

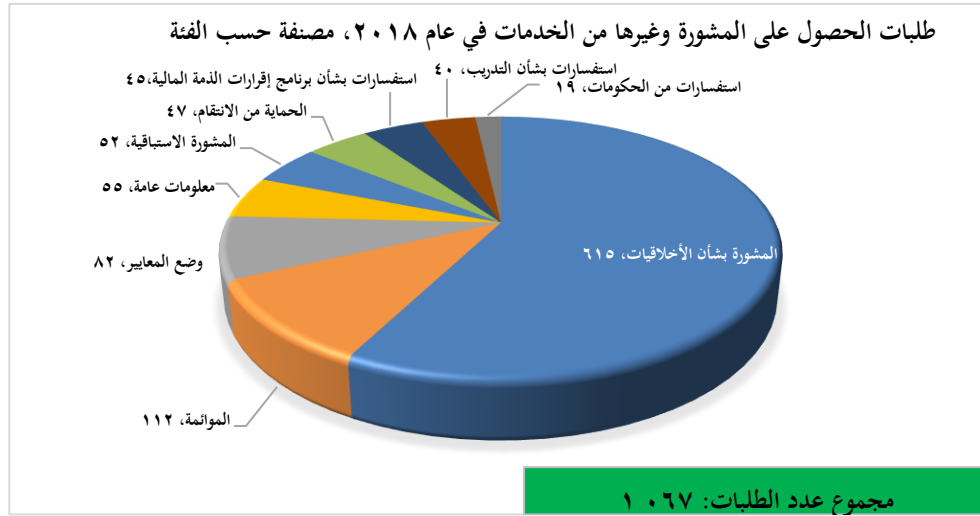
٦ - ومع الحفاظ على مكانته في البرنامج الإنمائي باعتباره مكتبا داخل البرنامج الإنمائي موثوقا به وسريع الاستجابة، قام المكتب في عام ٢٠١٨ أيضا بما يلي: (أ) العمل كعضو في فرقة العمل التابعة لمدير البرنامج الإنمائي المعنية بمنع التحرش الجنسي؛ (ب) تنظيم دورات تدريبية أو المشاركة فيها، لفائدة أكثر من ١٥٠٠ من موظفي البرنامج الإنمائي؛ (ج) تنفيذ برنامج منقح لإقرارات الذمة المالية يركز أكثر على علاقات الموظفين الشخصية وانتساباتهم التي قد تؤثر في البرنامج الإنمائي؛ (د) استعراض ١٣٩٣ من إقرارات الذمة المالية الفردية وإسداء المشورة في مجال تضارب المصالح إلى ١٥١ من مقدمي الإقرارات؛ (هـ) وضع الصيغة النهائية لمشروع سياسة البرنامج الإنمائي بشأن الهدايا؛ (و) استعراض العديد من سياسات البرنامج الإنمائي وممارساته وإجراءاته لضمان مراعاتها للاعتبارات الأخلاقية.

٧ - وعلاوة على الموظفين الأساسيين في المكتب، الذين يتألفون من مدير ومستشار للشؤون الأخلاقية ومعاون إداري، تعززت قدرة المكتب على أن يظل سريع الاستجابة بالكامل لجميع طلبات الخدمة وعلى تطوير وتحسين برنامجه للأخلاقيات بشكل استباقي، تعززت بتخصيص وظيفة مؤقتة من فئة متطوعي الأمم المتحدة منذ عام ٢٠١٧. وللمضي في تعزيز ملاك المكتب وقدرته على الإنجاز، في ظل النقص المزمن في عدد موظفيه والازدياد الكبير في عدد الحالات خلال دورات الإبلاغ الأخيرة، أذنت إدارة البرنامج الإنمائي للمكتب بتوظيف أخصائي جديد في شؤون الأخلاقيات برتبة ف-٣ في عام ٢٠١٩.

٨ - ومراعاة الأخلاقيات في السلوك وفي صنع القرارات عنصر رئيسي من عناصر الفعالية في أداء المنظمة، ومن ثم فمكتب الأخلاقيات يستمد الكثير من التشجيع من الطريقة التي يتعامل بها البرنامج الإنمائي مع مسألة الأخلاقيات بوصفها جانبا حاسما في كيفية إدارة البرنامج أعماله وتقديمه الخدمات. وتواصل الإدارة على مستويات وحدات العمل والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية تقديم الدعم الكامل لإدماج الأخلاقيات في عمليات البرنامج الإنمائي، وتسعى بانتظام للحصول على دعم التدريب في مجال الأخلاقيات والمشورة بشأن الممارسات الإدارية وتفاعلات أصحاب المصلحة والشؤون المتعلقة بالبرمجة والسياسات. وبالمثل، ما زال موظفو البرنامج الإنمائي ينظرون إلى المكتب باعتباره مصدرا لا يقدر بثمن للخبرة في مجال الأخلاقيات، ويطلبون باستمرار توجيهات المكتب لضمان امتثال سلوكهم الشخصي والمهني امتثالا كاملا لأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة.

الشكل ١

طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة



ثانياً - الأنشطة الإدارية

٩ - خُصص لمكتب الأخلاقيات أول موظفيه من متطوعي الأمم المتحدة في عام ٢٠١٧، وذلك لدعم ملاك موظفيه الأساسيين الذين يتألف من مدير برتبة مد-١ ومستشار للشؤون الأخلاقية برتبة ف-٥ وإداري معاون برتبة خ ع-٦. وقد انضم الموظف المعني إلى المكتب في تموز/يوليه ٢٠١٧ بموجب عقد لمدة عام واحد بتمويل من برنامج متطوعي الأمم المتحدة، ثم غادره في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ ليشغل وظيفة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وفي آب/أغسطس ٢٠١٨، ملء المكتب الوظيفة الشاغرة من فئة متطوعي الأمم المتحدة الناتجة عن تلك المغادرة. ويمتد عقد الوظيفة الحالية من فئة متطوعي الأمم المتحدة حتى آب/أغسطس ٢٠١٩.

١٠ - ونظراً لعدم القدرة على التنبؤ بمآل التعيينات المؤقتة من قبيل وظائف برنامج متطوعي الأمم المتحدة، يظل المكتب ملتزماً بإيجاد حل أكثر استقراراً يناسب احتياجاته من الموظفين في الأجل الطويل. وإدراكاً من قيادة البرنامج الإنمائي لأهمية عمل مكتب الأخلاقيات وللحاجة إلى كفاءة تزويده بالقدرات الكافية لتطوير برنامجه الابتكاري في مجال الأخلاقيات وتنفيذه، وافقت تلك القيادة في عام ٢٠١٨ على تمويل وظيفة جديدة لموظف أخلاقيات برتبة ف-٣. وسيتم التوظيف في الوظيفة برتبة ف-٣ في عام ٢٠١٩.

١١ - وظلت ميزانية المكتب الإجمالية ثابتة في عامي ٢٠١٧ إلى ٢٠١٨. أما في عام ٢٠١٩، فإدراكاً لازدياد الطلب الإجمالي على خدمات المكتب، وافقت الإدارة على زيادة قدرها ٤٠.٠٠٠ دولار في ميزانيته التشغيلية الإجمالية، بالإضافة إلى الوظيفة الجديدة برتبة ف-٣.

١٢ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، فعّل مكتب الأخلاقيات، بدعم من مكتب إدارة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات التابع للبرنامج الإنمائي، قاعدة بيانات إلكترونية جديدة لمعالجة الحالات. واستناداً إلى برنامج أعده مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، تتيح قاعدة البيانات الجديدة المزيد من الكفاءة في فهرسة المعلومات المتعلقة بالحالات والوصول إليها.

١٣ - وبينما يواصل المكتب تقديم خدمات شاملة وذات تأثير في مجال الأخلاقيات، رغم ما يعترضه من قيود التوظيف والميزانية، فإنه يرحب بالجهود التي تبذلها قيادة البرنامج الإنمائي وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة في دعم احتياجاته من الموظفين ويقدر تلك الجهود. ويكفل ما يقدمانه من مساعدة استدامة المكتب في الأجل الطويل، ويساهم بشكل كبير في إنجازه مهمته المتمثلة في دعم التميز المؤسسي وتعزيز ثقافة النزاهة والمساءلة.

ثالثاً - الأنشطة التي صدر بها تكليف

١٤ - واصل مكتب الأخلاقيات عمله كمُدافع أساسي عن المعايير والممارسات الأخلاقية على صعيد البرنامج الإنمائي ككل، فحقق مرة أخرى نتائج مهمة في عام ٢٠١٨، في مجالات مسؤوليته.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

١٥ - في شباط/فبراير ٢٠١٨، أنشأ مدير البرنامج الإنمائي فرقة عمل رفيعة المستوى معنية بمنع التحرش الجنسي، بقيادة مكتبه التنفيذي. والغرض من فرقة العمل هو حفز التغيير على صعيد البرنامج الإنمائي ككل في مجال منع التحرش الجنسي ومكافحته. ويشمل هذا الأمر كفالة أن يكون للبرنامج الإنمائي أقوى السياسات والإجراءات لمعالجة ادعاءات من هذا القبيل، وكفالة تنفيذها بفعالية. وتألقت فرقة العمل في البداية من ممثلين عن جهات منها مكتب الأخلاقيات ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب الشؤون القانونية ومكتب الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم ومجلس الموظفين، ثم وُسّع نطاقها بناءً على توصية مكتب الأخلاقيات لتشمل موظفين ميدانيين.

١٦ - وشارك مدير مكتب الأخلاقيات، بصفته عضواً في فرقة العمل، في استعراض سياسة البرنامج الإنمائي بشأن المضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة، مع معالجة شكاوى التحرش الجنسي وغيره من المضايقات، لجعل السياسة أكثر تركيزاً على الضحايا. وقامت فرقة العمل أيضاً بالتعاقد مع مورد خارجي على تشغيل خط اتصال للمساعدة، مستقل ومتعدد اللغات للمساعدة ويعمل على مدار الساعة، كما قامت بتدريبه؛ وتعاقدت مع طرف ثالث مختص في خدمات إسداء المشورة للضحايا؛ وأعدت حملة قوية للتوعية والتواصل؛ ووضعت اختصاصات منسقين موثوق بهم في المواقع الميدانية. وفي إطار جهود التوعية التي تبذلها فرقة العمل، قدم أعضاءها، ومنهم مكتب الأخلاقيات، دورات تدريبية إلكترونية مباشرة لفائدة مواقع البرنامج الإنمائي في جميع أنحاء العالم، توضح السياسات والإجراءات المعمول بها والخدمات المتاحة. وخلال هذه الدورات التدريبية، عرض المكتب سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام على اعتبار أنها تنطبق على الشكاوى والتحقيقات في مجال التحرش الجنسي.

١٧ - وفي أواخر عام ٢٠١٨، وسَّعت فرقة العمل نطاق تركيزها ليشمل الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبما أن البرنامج الإنمائي يطلب من المكاتب القطرية ووحدات العمل أن تضع خطط عمل سنوية لمنع كل من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإن التركيز الإضافي لفرقة العمل على الاستغلال والانتهاك الجنسيين سيكفل مزيداً من التنسيق التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي داخل البرنامج المتحدة الإنمائي ومنظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع.

١٨ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل مكتب الأخلاقيات إتاحة الإسهامات في تطوير سياسات البرنامج الإنمائي من خلال مشاركة المدير في فريق الأداء المؤسسي وشبكة استعراض السياسات. وشارك المكتب أيضا في استعراض السياسات بناءً على طلب الإدارة، ومن خلال التعاون الاستباقي مع وحدات العمل. ومن سياسات البرنامج الإنمائي ومبادئه التوجيهية التي قيّمها المكتب كي تُدمج فيها الاعتبارات الأخلاقية وغيرها من المعايير الضرورية لتحقيق فعالية ممارسات العمل ما يلي: سياسة البرنامج الإنمائي بشأن إدارة الهوية ودخول المستخدمين؛ والورقة المفاهيمية بشأن مساهمة البرنامج الإنمائي في القروض والضمانات؛ واستراتيجية البرنامج الإنمائي لشراكات المؤسسات المالية الدولية؛ والمبادئ التوجيهية المنقحة للتقييم اللامركزي؛ وسياسة إدارة التغيير والإجراءات المتصلة بمواءمة الموارد البشرية في سياق إدارة التغيير؛ وسياسة البرنامج الإنمائي لمكافحة الغش؛ والسياسة المنقحة للإدارة المركزية للمخاطر؛ ودراسة جدوى النظام الإلكتروني للتوظيف/نظام إنسبيرا؛ وسياسة معايير ضمان الجودة لمنتجات المشتريات الصحية؛ وسياسة البرنامج الإنمائي لتفويض السلطة؛ وخريطة الطريق المعنية بالمعلومات والاتصالات لدعم الاستراتيجية الرقمية ٢٠١٨-٢٠١٩؛ واستراتيجية البرنامج الإنمائي لتكافؤ الجنسين؛ والإبلاغ عن التحرش الجنسي في أماكن العمل؛ وسياسة البرنامج الإنمائي المنقحة بشأن المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز.

١٩ - وساهم المكتب أيضا في إعداد الدراسة الاستقصائية العالمية لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠١٨، التي تقيس الأداء التنظيمي من وجهة نظر موظفي البرنامج. وبالتعاون مع مكتب الموارد البشرية، نفّح مكتب الأخلاقيات وحسّن وضع الأسئلة ذات صلة بالأخلاقيات لقياس تصورات الموظفين عن الأخلاقيات والنزاهة داخل البرنامج الإنمائي. وسيستخدم المكتب البيانات التي جمّعت في الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٨ في دورات في مجال الأخلاقيات، تنظّم بحسب ما يلائم كل قطر على حدة، وذلك لإتاحة تدخلات محددة الأهداف على مستوى المكاتب أو المكاتب القطرية إذا أسفرت نتائج الدراسة الاستقصائية عن شواغل بشأن الأخلاقيات.

٢٠ - وكما ذكر سابقا، وضع مكتب الأخلاقيات مشروع سياسة مُقترحة للبرنامج الإنمائي بشأن الهدايا أو التبرعات أو الأوسمة أو المزايا أو الضيافة أو المكافآت المتأتية من مصادر حكومية وغير حكومية، وهي سياسة تقدم إرشادات مفصلة إلى موظفي البرنامج الإنمائي بشأن كيفية التصرف في الحالات التي يتم فيها عرض هدايا أو أي عطايا أخرى أو منحها. وقد التزمت إدارة البرنامج الإنمائي بتقديم مشروع السياسة إلى فريق الأداء المؤسسي لاستعراضها والموافقة عليها في أوائل عام ٢٠١٩.

٢١ - وبالإضافة إلى تقديم الدعم في مجال السياسات داخل البرنامج الإنمائي، واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ العمل كأداة تقييم ومصدر للخبرة في مجال الأخلاقيات لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. وتجدر الإشارة إلى أن المكتب قدّم إلى قسم القانون الإداري في مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأمم المتحدة معلومات وإرشادات بشأن اختصاصات مدير الأخلاقيات، والتسلسل الإداري، والتقارير السنوية، وقرارات المجلس التنفيذي. وأطلع المكتب كذلك إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة على أفضل الممارسات في مجال تجنب تضارب المصالح وإقرار الذمة المالية وتدابير مكافحة الفساد (بما في ذلك ممارسات البرنامج الإنمائي)، وأجرى مناقشات مع المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة لإقامة العدل بشأن مسألة حماية الشهود الذين يمثلون أمام محاكم الأمم المتحدة. وأخيرا، اجتمع المكتب بوحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة في إطار استعراض

الوحدة للجان لمراجعة الحسابات والرقابة في منظومة الأمم المتحدة. واجتمع الفريق أيضا مع فريق وحدة التفتيش المشتركة قبل إصدار وثيقتها عن استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4)، وساهم في تقرير البرنامج الإنمائي المرحلي بشأن التوصيات الواردة في استعراض وحدة التفتيش المشتركة للآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9).

٢٢ - وواصل المكتب، وفقا لقرار المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠، تقديم المشورة بشأن التحقق من عدم وجود تضارب المصالح بالنسبة للمرشحين الموصى بتعيينهم في مناصب إشرافية رئيسية في البرنامج الإنمائي.

باء - التدريب والتواصل والتوعية

٢٣ - التدريب والتوعية عنصران رئيسيان في ولاية مكتب الأخلاقيات. وعند تثقيف موظفي البرنامج الإنمائي بشأن معايير السلوك وتعزيز القيم الأخلاقية للمنظمة، يشدد المكتب على ما تتسم به الأخلاقيات من قيمة عملية و "قيمة من حيث أداء العمل"، وذلك بتبيان كون مراعاة الأخلاقيات في صنع القرارات أمر حيوي لاستمرارية وفعالية تشغيل البرنامج الإنمائي. وبما أن البرنامج الإنمائي يعمل في بيئات شديدة الخطورة ويتألف من قوة عاملة متنوعة ومتعددة الثقافات، فإن التزام جميع الموظفين بمجموعة موحدة من المعايير والممارسات الأخلاقية يحمي مشاريع البرنامج الإنمائي وبرامجه وسمعته. وبضمان استرشاد الموظفين في تصرفاتهم وقراراتهم اليومية بقيم البرنامج الإنمائي وبمبادئ وأهداف ميثاق الأمم المتحدة، يعزز أولئك الموظفون نزاهتهم ومساءلتهم المؤسسيين.

٢٤ - وقد ازدادت ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي تحسنا في ظل التزام قيادته الواضح بالقيم والسلوك الأخلاقيين. ويُعزز ما يقدمه مكتب الأخلاقيات من تدريب مستقل في مجال القيادة المنضبطة أخلاقيا "نمط السلوك في أعلى الهرم" و "نمط السلوك في المستوى المتوسط" (المديرون من المستوى المتوسط الذين يضطلعون بالعمليات اليومية والذين هم في موقع مناسب للنهوض بالسلوك الأخلاقي والنزاهة وتدعيمهما)، ويُدرك من يضطلعون بمسؤوليات الإدارة بأن من واجبهم أن يكونوا نماذج في أماكن العمل وأن يُبدوا سلوكا يُحتذى به.

الدورات الإلكترونية والوحدات التدريبية المتصلة بها

٢٥ - من العناصر الرئيسية لبرنامج التدريب الخاص بمكتب الأخلاقيات دورته التدريبية الإلكترونية المعنونة "الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي"، التي بدأ تقديمها في عام ٢٠١٥. وهي دورة إلزامية لجميع موظفي البرنامج الإنمائي، بما يشمل أصحاب عقود الخدمات، تناح باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية وتستخدم الحالات التي واجهتها الأمم المتحدة لتسهيل مراعاة الأخلاقيات في صنع القرارات والفهم المشترك للسياسات والمعايير ذات الصلة. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، أكمل الدورة ١٢ ٣٠٩ من موظفي البرنامج الإنمائي. ويمثل هذا العدد زيادة كبيرة مقارنة بـ ٧٣٣ ٨ موظفا من موظفي البرنامج الإنمائي الذين أكملوا الدورة في متم عام ٢٠١٧.

٢٦ - ويشمل التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات إجمالي القوة العاملة في المنظمة باعتبارها شرطا أساسيا لكي يتسم أي برنامج في مجال الأخلاقيات بالقوة والفعالية. ووعي الموظفين الكامل بما يُتوقع منهم ويُشترط عليهم في مجال الأخلاقيات أمر ضروري لإنشاء ثقافة أخلاقية موحدة وللحفاظ عليها.

ولاحظت إدارة البرنامج الإنمائي أنه لا يتسنى وصول موظفي البرنامج إلى دوراته التدريبية الإلكترونية إلا باستخدام عنوان بريد إلكتروني رسمي خاص بالبرنامج الإنمائي وأن بعض أصحاب عقود الخدمات المتعاقدين مع البرنامج لا يكون لهم عناوين بريد إلكتروني من هذا النوع، ومن ثم فهي تتخذ الإجراءات المناسبة لمعالجة هذه المشكلة في أوائل عام ٢٠١٩ حتى يتمكن جميع مستخدمي البرنامج الإنمائي، بغض النظر عن شكل التعاقد معهم، من الوصول إلى جميع دورات البرنامج الإنمائي الإلكترونية الإلزامية ومن إكمالها، ويشمل ذلك دورة الأخلاقيات والنزاهة الخاصة بالبرنامج الإنمائي. والمكتب يدعم بشدة مسار العمل هذا.

٢٧ - وفي عام ٢٠١٩، أبلغت الإدارة أنها ستطلب من رؤساء المكاتب الإشهاد سنوياً بأن جميع الموظفين في وحداتهم قد أكملوا الدورات التدريبية الإلزامية في مجال الأخلاقيات والتحرش الجنسي.

٢٨ - ومن خلال برنامج التعلم عبر الإنترنت الخاص بالبرنامج الإنمائي، يقدم مكتب الأخلاقيات أيضاً ثلاث دورات تدريبية طوعية مصغرة في مجال الأخلاقيات تتناول تجنب تضارب المصالح وبرنامج الإقرار بالذمة المالية والحماية من الانتقام، وكلها دورات تتاح بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية. وحتى نهاية عام ٢٠١٨، كان ١ ٥٤٤ موظفاً قد أكملوا تلك الدورات. ويواصل المكتب الترويج لهذه الدورات في ما ينظمه من تدريب في مجال الأخلاقيات وفي ما يقوم به من عمل في مجال التوعية.

حلقات العمل المباشرة والحلقات الدراسية الشبكية

٢٩ - بالإضافة إلى الوحدات التدريبية الإلكترونية، قدم مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ دورة تدريبية في مجال الأخلاقيات لعدد قياسي بلغ ١ ٥٧٠ من موظفي البرنامج الإنمائي. وتعزى هذه الزيادة جزئياً إلى المشاركة المنتظمة للمكتب في الدورات التدريبية التي تتيحها فرقة العمل المعنية بالتحرش الجنسي والتي تُقدّم في على صعيد المنظمة ككل. ولدعم تطوير وتنفيذ تصدي البرنامج الإنمائي المؤسسي المعزّز للتحرش الجنسي، قدم المكتب إحاطات بشأن حماية المبلّغين عن المخالفات وبشأن دور المكتب كمصدر للتوجيه والمشورة السريين في مجال الأخلاقيات.

٣٠ - ولضرورة الدورات التدريبية المباشرة في مجال الأخلاقيات لتعزيز وعي الموظفين بالمتطلبات الأخلاقية، ولإعداد تقييمات للمخاطر والشواغل الأخلاقية الميدانية، فقد نظم المكتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير حلقات عمل بشأن الأخلاقيات ودورات في القيادة المنضبطة أخلاقياً، بشكل مباشر، لموظفي البرنامج الإنمائي العاملين في إكوادور وألبانيا وجمهورية إيران الإسلامية وتايلند وجامايكا وصربيا وطاجيكستان وغابون وناميبيا وكوسوفو ومركز بانكوك الإقليمي ومركز إسطنبول الإقليمي، وكذلك حلقة دراسية شبكية بشأن الأخلاقيات للمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ وبرنامج تقديم المساعدة إلى الشعب الفلسطيني التابع للبرنامج الإنمائي، بما في ذلك مكاتب البرنامج الإنمائي في القدس ورام الله ومدينة غزة. وقُدمت التدريبات بشكل مباشر وباستخدام تطبيق سكايب في شتى ساعات اليوم ابتغاء تخفيض تكاليف التدريب. ونظم المكتب أيضاً، بناءً على الطلب، دورات تدريبية بشأن الأنشطة السياسية ومعايير السلوك المعمول بها للمكاتب القطرية في كوستاريكا وجمهورية الكونغو الديمقراطية والمكسيك في ضوء الانتخابات الوطنية التي أُجريت في مراكز العمل تلك. وأطلع المكتب مكاتب الأخلاقيات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة على عرضه بشأن الأنشطة السياسية، ويتوقع عقد جلسات إحاطة مماثلة في عام ٢٠١٩.

٣١ - وعقد مكتب الأخلاقيات كذلك حلقات عمل بشأن الأخلاقيات للموظفين الفنيين المبتدئين الجدد، وقدم إحاطات في الموضوع بالمقر لفائدة مكتب التقييم المستقل التابع للبرنامج الإنمائي، والإدارة العليا لصندوق الأمم المتحدة للمشروع الإنتاجية، وممثلين عن وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة والمؤسسة الألمانية العليا لمراجعة الحسابات، وذلك في سياق تعريفهم بالبرنامج الإنمائي، على اعتبار أنهم يضطلعون بدورهم الجديد كمراجعين حسابات خارجيين لمجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة.

٣٢ - وواصل المكتب، على غرار ما قام به في السنوات السابقة، تكييف مواد ما يخصه من دورات تدريبية وحلقات عمل في مجال الأخلاقيات، الموجهة للقيادة، لكي تلي احتياجات فرادى المكاتب القطرية، بالتركيز على عدة قضايا منها تلك التي أبرزتها التحقيقات ومراجعات الحسابات في البلدان، وعلى نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين الذي أجري على المستوى القطري. وقد أدى هذا التركيز على تطبيق الأخلاقيات عمليا على الحقائق المحلية والشواغل الخاصة بكل مكتب على حدة إلى مشاركة مزيد من المستفيدين وأفرقة القيادة، كما ساهم في ازدياد طلبات تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات من قبل الموظفين والإدارة في جميع مواقع مكاتب البرنامج الإنمائي، وذلك على مدى السنوات الأربع الماضية.

تقديم الإحاطات إلى موظفي الإدارة العليا

٣٣ - وتتصل القيادة العليا ورؤساء وحدات العمل بانتظام بالمكتب للحصول على مشورته وتوجيهه، تأكيداً منهم على مكانته كشريك في العمل مكمل لهم. وبالنظر إلى أهمية القيادة المنضبطة أخلاقياً في نجاعة ممارسات العمل والقدوة الأخلاقية، يتفاعل المكتب أيضاً، تفاعلاً فعالاً، مع القيادة في ما يتعلق بمراجعة الأخلاقيات في صنع القرارات وإدارة العمل.

٣٤ - وخلال عام ٢٠١٨، دعا المكتب الإقليمي لأوروبا ورابطة الدول المستقلة والمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ المدير إلى إلقاء كلمات في اجتماعات الإدارة الإقليمية لكبار مسؤولي المكاتب القطرية بشأن القيادة المنضبطة أخلاقياً والقيم الأخلاقية والتحرش الجنسي. وتظل مشاركة المكتب في اجتماعات الإدارة الإقليمية أساسية لتعزيز الأهمية البالغة والقيمة العملية للأخلاقيات في جميع جوانب عمليات البرنامج الإنمائي.

٣٥ - وقدم المكتب كذلك إحاطات بشأن الأخلاقيات لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد والمنسقين المقيمين/الممثلين المقيمين الجدد، كما نظم دورات تدريبية تمهيدية شخصية في مجال الأخلاقيات لكبار القادة المعيّنين حديثاً برتبة مد-١ فما فوقها. وبالنظر إلى الفصل بين دور كل من المنسق المقيم والممثل المقيم، الذي يُعمل به بدءاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، سيخضع التدريب في مجال الأخلاقيات لمكاتب المنسقين المقيمين لسلطة الأمانة العامة للأمم المتحدة، وذلك اعتباراً من عام ٢٠١٩.

أنشطة التوعية والاتصال

٣٦ - واصل مكتب الأخلاقيات تنفيذ حملة استباقية للتوعية بالأخلاقيات باستخدام البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي ومواد إعلامية في الموضوع يتيسر الوصول إليها. ومن خلال التراسل المتسق، يرسخ المكتب فكرة كون ثقافة الأخلاقيات تعزز مشاركة الموظفين وثقتهم ونزاهتهم، وهو ما يرتقي بأداء

المنظمة وسمعتها. ومن الرسائل الموجهة لجميع الأفراد المعنيين في عام ٢٠١٨ نشرة الإرشاد السنوية لفترة الأعياد التي أصدرها المكتب والتي تتناول مسألة الهدايا والسلوك الشخصي.

٣٧ - وحافظ المكتب، في إذكائه للوعي بالأخلاقيات باستخدامه الابتكاري لمنصات وسائل التواصل الاجتماعي، على حضوره القوي على منصة "تويتر"، حيث نشر بانتظام تعليقات بشأن الأخلاقيات مستقاة من مصادر عامة وخاصة. وواصل المكتب استخدام منصة "يامر"، وهي شبكة داخلية للتواصل الاجتماعي خاصة بالبرنامج الإنمائي، بتعميم مواد ودراسات استقصائية ومقالات رأي في موضوع الأخلاقيات تؤكد أهمية إبقاء الاعتبارات الأخلاقية في صميم ممارسات عمل البرنامج الإنمائي وعملياته. ومنذ إطلاق حساب المكتب على كل من منصتي "تويتر" و "يامر"، أصدر المدير ٤٠٠ تغريدة وعددا مماثلا من المنشورات على منصة "يامر".

٣٨ - وخطط مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، انخرطا منه في العصر الرقمي، لإعداد تطبيق الهواتف الذكية الخاص به المعني بالأخلاقيات، وذلك تسهيلا للوصول إلى الموارد المتعلقة بالموضوع. وعند إبلاغه بأن مكتب الموارد البشرية قد شرع في إعداد تطبيق تنظيمي لموظفي البرنامج الإنمائي، تعاون المكتب مع مكتب إدارة الموارد البشرية لكي يُدرج في التطبيق جزء يتعلق بالأخلاقيات يحتوي على السياسات المعمول بها والمعلومات في هذا الشأن. وإنتاج هذا التطبيق، الذي عُُم في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، مثال على تعاون المكتب الممتاز مع سائر وحدات العمل في البرنامج الإنمائي في ما يتعلق بإدماج الأخلاقيات في عمل المنظمة.

٣٩ - وفي عام ٢٠١٧، أصدر المكتب أول مدونة أخلاقيات للبرنامج الإنمائي، حيث قام بتوحيد جميع السياسات والإجراءات التي تؤثر على ثقافة الأخلاقيات في المنظمة. وتظل هذه المدونة نموذجاً لسائر منظمات الأمم المتحدة وتُعلي من شأن برنامج الأخلاقيات الخاص بالبرنامج الإنمائي. ومن الأمثلة الأخرى على النجاح في تعميم مراعاة الأخلاقيات على نطاق المنظمة، تشير الآن سياسة البرنامج الإنمائي لمكافحة الغش وغيره من الممارسات الفاسدة، التي نُفّحت في عام ٢٠١٨، إشارة صريحة إلى المدونة باعتبارها مصدراً للمعايير السلوك السارية. وبعد الشروع في استعراض المدونة في عام ٢٠١٨، بما يشمل تحديث الوصلات الإلكترونية ومراجعة اللغة بحيث تعكس بالكامل جميع التغييرات التي أُدخلت مؤخراً على سياسات البرنامج الإنمائي ذات الصلة، سيعمم إصدار ثانٍ من المدونة في عام ٢٠١٩.

٤٠ - وبالمثل، سينفّح منشور المكتب المرجعي لعام ٢٠١٧، المعنون "Where to Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel" ("أين ومتى تجد الحل: دليل مرجعي لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي") وسيعمم الإصدار الثاني منه في عام ٢٠١٩. ومدونة الأخلاقيات ومنشور "أين ومتى تجد الحل"، المتاحان باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، ما زالا يُستعملان باعتبارهما عنصريين أساسيين في دورات المكتب التدريبية وإحاطاته وفي غيرها من أعمال التوعية. والإدارة والموظفون ما زالوا يقدرون المشورين معاً، تقديراً كبيراً.

٤١ - وفي عام ٢٠١٨، قام المكتب أيضاً بتنقيح وإعادة إصدار كتيباته الإعلامية الأربعة: "مكتب الأخلاقيات"، و "منع تضارب المصالح"، و "الحماية من الانتقام"، وإقرار الذمة المالية". وجميع منشورات المكتب تفاعلية ومتاحة على الإنترنت، ويمكن طبعها عند الطلب لتجنب تكاليف النشر والتوزيع على نطاق واسع.

٤٢ - ولتذكير الموظفين بضرورة إدماج مراعاة الأخلاقيات في نخط التفكير وصنع القرارات في عملهم اليومي، يتيح المكتب مواد ترويجية صغيرة تتعلق بالأخلاقيات في جميع الدورات التدريبية في هذا المجال. وهذه المواد، ومنها بطاقات ذاكرة بشريحة USB ومفكرات، تحتوي على معلومات الاتصال الخاصة بمكتب الأخلاقيات ورسائل تتعلق بالأخلاقيات. وبالنظر إلى استمرار شعبية هذه المواد والحاجة إلى أن تظل متسمة بطابع ابتكاري، أعد المكتب كذلك في عام ٢٠١٨ منتجات ترويجية جديدة، ومنها حافظات مقاومة لسرقة الهوية سيُشعر في توزيعها في عام ٢٠١٩.

٤٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام المكتب بعمليات تحديث جوهرية لكل من موقع الشبكة الداخلية الخاص به وصفحته على الموقع الشبكي العام للبرنامج الإنمائي، وهي Ethics@UNDP. وتحتوي هذه المواقع على وصلات ربط بمدونة الأخلاقيات وجميع السياسات والمواد الإعلامية في هذا المجال. وفي عام ٢٠١٨، سجل الموقع الشبكي الداخلي للمكتب ١٢ ٩٨٣ مشاهدة من قبل موظفي البرنامج الإنمائي، أما الموقع العام فسجل ٢ ٦٣٣ زيارة. ونظرا لأنه سُجل في عام ٢٠١٧ ما عدده ٤٣٦ ٩ مشاهدة في الشبكة الداخلية و ١ ٢١١ زيارة للموقع العام، فقد شهد عام ٢٠١٨ زيادة بنسبة ٤٧ في المائة في إجمالي الاطلاع على معلومات الأخلاقيات عبر الإنترنت.

جيم - المشورة والتوجيه السريّان

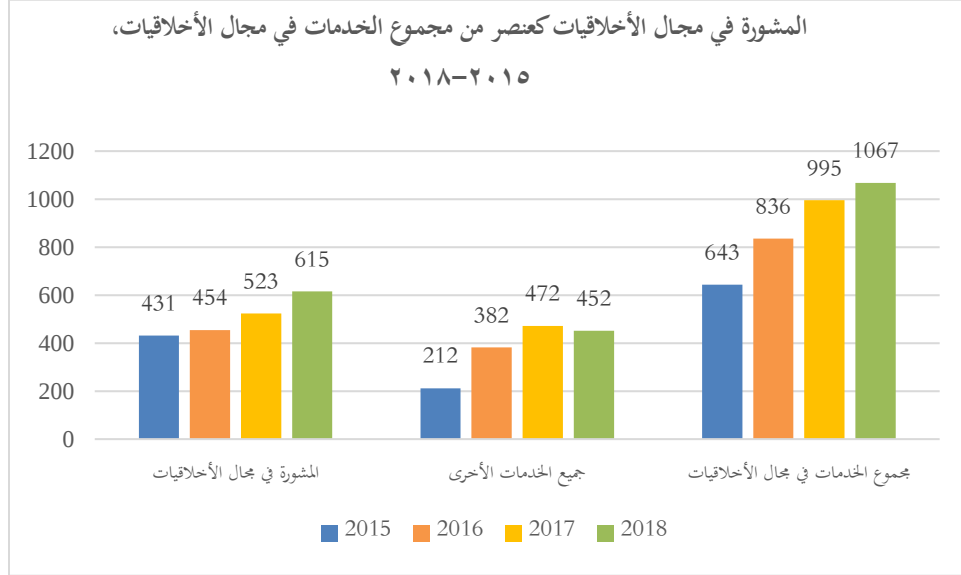
٤٤ - التزام جميع الموظفين بأعلى المعايير الأخلاقية أمر ضروري لحماية سمعة البرنامج الإنمائي ولضمان فعالية عملياته. ويسعى البرنامج لتحقيق أهدافه الإنمائية، لكن يجب أن تری فيه الدول الأعضاء والمستفيدون وغيرهم من أصحاب المصلحة جهة تُعمل ثقافة أخلاقية قوامها الاحترام والنزاهة والمساءلة.

٤٥ - وما يقدمه مكتب الأخلاقيات من مشورة سرية في هذا المجال عنصر حاسم في تعزيز الثقافة الأخلاقية للبرنامج الإنمائي والنهوض بها. وبإتاحة توفير التوجيه العملي للموظفين والإدارة بشأن معايير السلوك ومسارات العمل الملائمة، يساعد المكتب الموظفين على اتخاذ قرارات مستنيرة تعزز قيم البرنامج الإنمائي ومصالحه. ويمكن كذلك تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات الموظفين من تحسين قدرتهم على تحديد تضارب المصالح المحتمل وغيره من القضايا المعقدة أو الحساسة في أماكن العمل ومن إيجاد حلول لها، وذلك قبل أن تستفحل فتصبح مشاكل خطيرة. وبالعامل كمورد استشاري موثوق به لموظفي البرنامج الإنمائي وإدارته، يضطلع المكتب بدور رئيسي في إدارة المخاطر التشغيلية والمخاطر المتعلقة بسمعة المنظمة.

٤٦ - وعلى النحو المبين في الشكل ٢، سجل المكتب زيادة كبيرة في عدد طلبات الخدمة خلال السنوات الأربع الماضية. وفي عام ٢٠١٨، سجل المكتب رقما قياسيا جديدا حيث تلقى ١ ٠٦٧ طلب خدمة، منها ٦١٥ طلباً للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات. وفيما يتعلق بالمسار التصاعدي الكبير في عدد الحالات السنوية المعروضة على المكتب على مدار دورات الإبلاغ الأربع الأخيرة، تلقى المكتب ٦٤٣ طلبا للخدمة عام ٢٠١٥، ومنها ٤٣١ طلبا للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات. وتشكل الأرقام المسجلة في عام ٢٠١٨ زيادة بنسبة ٦٦ في المائة في مجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات منذ عام ٢٠١٥، وزيادة بنسبة ٤٣ في المائة في عدد طلبات المشورة الواردة.

الشكل ٢

المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات،
٢٠١٨-٢٠١٥

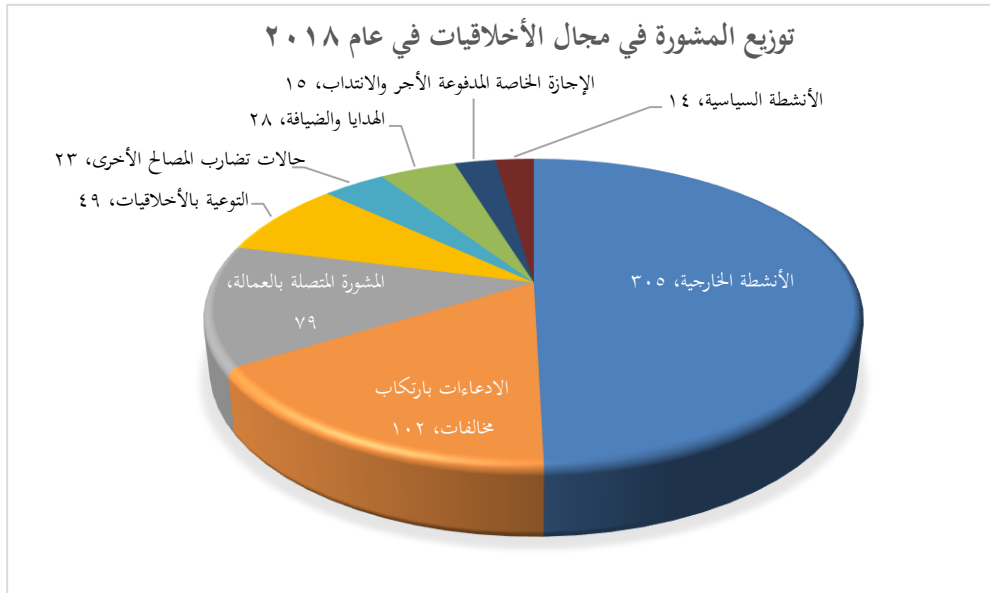


٤٧ - ويرى مكتب الأخلاقيات أن تعيين أحد متطوعي الأمم المتحدة وتوظيف الموظف برتبة ف-٣ سيضمن استمراره في تقديم مشورة جيدة وحسنة التوقيت في مجال الأخلاقيات، بغض النظر عن ازدياد عدد طلبات الخدمة، وسيتمكن من مواصلة التطوير الاستباقي للمبادرات الابتكارية في مجال الأخلاقيات.

٤٨ - وفي عام ٢٠١٨، كانت نسبة ٥٨ في المائة من جميع الطلبات المتعلقة بخدمات مكتب الأخلاقيات تتعلق بالمشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات. وعلى النحو المبين في الشكل ٣، قدم المكتب المشورة بشأن طائفة واسعة من مسائل الأخلاقيات، بما في ذلك قبول العطايا والهدايا والإكراميات؛ والمشاركة في الأنشطة السياسية؛ والإجراءات المعمول بها لضمان الإبلاغ الداخلي عن سوء السلوك؛ وتضارب المصالح؛ وغيرها من شواغل العمالة ذات الصلة بالأخلاقيات. وعلى غرار السنوات السابقة، يتعلق العدد الأكبر من طلبات المشورة التي تم تلقيها بطلبات الانخراط في أنشطة خارجية. ويدرس المكتب هذه الطلبات للتأكد من أن النشاط المعني لا يتعارض والتزامات الموظف المتعلقة بالاستقلالية والحياد والولاء للمنظمة، ولا ينعكس سلباً على البرنامج الإنمائي. ويعكس استمرار ارتفاع عدد الطلبات المتعلقة بالأنشطة الخارجية وعياً كبيراً من جانب موظفي البرنامج الإنمائي حيث يسعون إلى الحصول على موافقة مسبقة على المصالح والانتسابات الخارجية.

الشكل ٣

توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠١٨



٤٩ - وتُظهر الزيادات السنوية المستمرة في طلبات الخدمة الأثر الإيجابي لأنشطة التدريب والتوعية الاستباقية التي يقوم بها المكتب، بما يشمل الرسائل المتعلقة بالأخلاقيات المعتمدة على مستوى المنظمة. ويعكس ازدياد الطلب من سنة إلى أخرى كذلك الثقة التي يضعها الموظفون والإدارة في المكتب والقيمة التي يولونها له باعتباره آلية سرية يمكنهم الإبلاغ في إطارها بشواغلهم في مجال الأخلاقيات وتلقي المشورة العملية بشأنها. وإدراكا لما يتسم به التوجيه الذي يقدمه المكتب من قيمة ومن قابلية للتطبيق العملي، يتصل الموظفون بالمكتب بانتظام قبل اتخاذ الإجراءات لتفادي إفضاؤها إلى نتائج مضرّة أو غير متوقعة. والمكتب، باضطلاع بهذه الوظيفة، يحمي نزاهة البرنامج الإنمائي ومصداقيته.

دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧ (التي قدمت في عام ٢٠١٨)

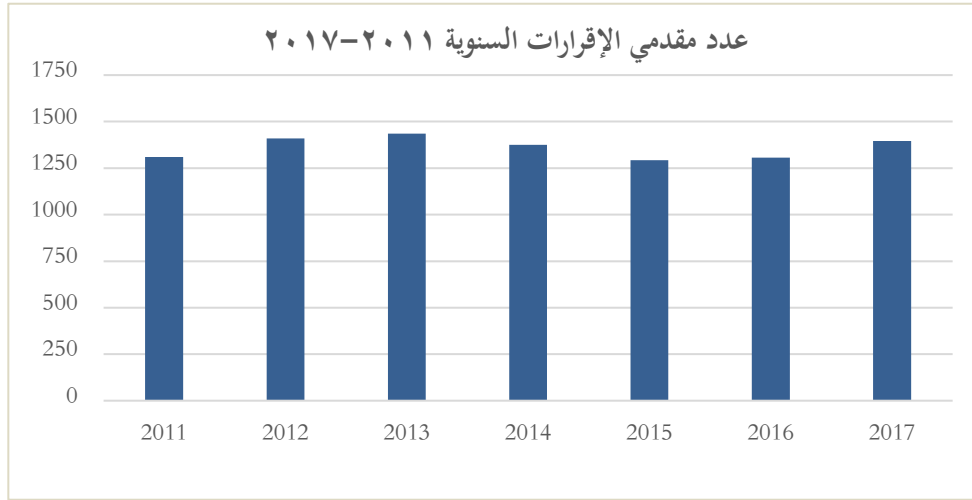
٥٠ - يدير مكتب الأخلاقيات برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي الخاص بالبرنامج الإنمائي، ويستعرض المعلومات التي يقدمها مقدمو القرارات، ويتحقق من صحة البيانات، ويقدم المشورة والتوجيه بشأن التعامل مع أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح وبشأن التخفيف منه.

٥١ - وقد أعد برنامج إقرارات الذمة المالية بغرض تحديد تضارب المصالح بين الممتلكات الشخصية لمقدمي الإقرارات ومصالحهم وواجباتهم الرسمية والتزاماتهم، وبغرض تخفيف ذلك التضارب وإزالته. والبرنامج، الذي ينطبق على جميع الموظفين برتبة مد-١ فما فوقها، وعلى الموظفين الذين تشمل واجباتهم الرئيسية شؤون المشتريات والاستثمار، يتوخى ضمان عدم تداخل المصالح الخاصة مع عمليات صنع القرار الرسمية، وبالتالي تعزيز الشفافية وثقة عامة الناس في البرنامج الإنمائي. ويُطلب أيضا من مجموعة فرعية مختارة من مقدمي الإقرارات المشاركة في عملية تحقق منفصلة للتثبت من دقة واكتمال بياناتهم.

٥٢ - وفي عام ٢٠١٨، أجرى المكتب عملية الإقرار المالي السنوية الثانية عشرة الخاصة به. وشارك في هذه العملية، الذي تغطي معاملات عام ٢٠١٧، ما عدده ٣٩٤ ١ من مقدمي الإقرارات. وعلى النحو المبين في الشكل ٤، ظل عدد مقدمي الإقرارات مستقرا على مدى دورات الإقرار الأخيرة.

الشكل ٤

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٧

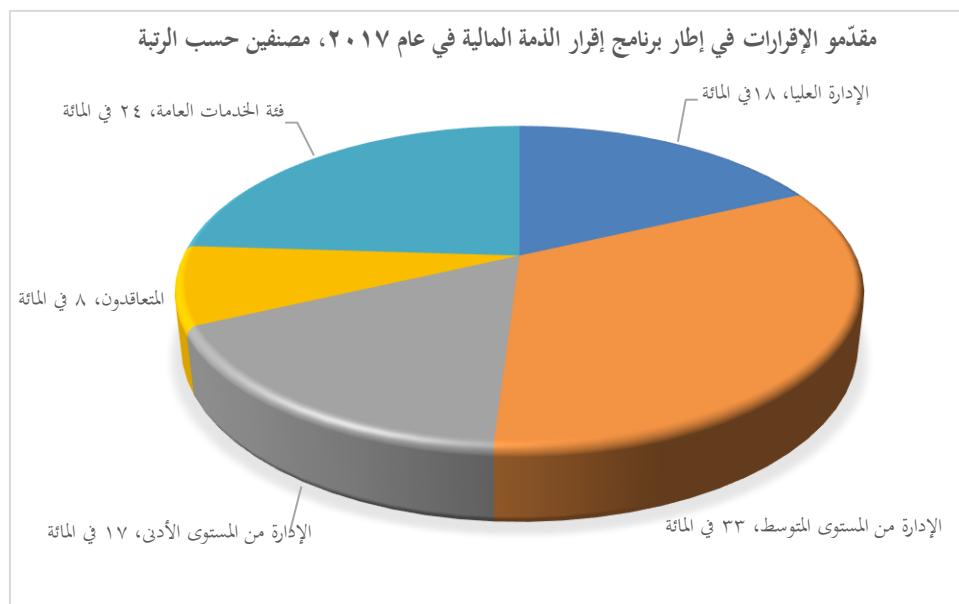


٥٣ - وبعض مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة تستعين بمصادر خارجية لاستعراض بيانات مقدمي الإقرارات، أما مكتب الأخلاقيات فقد استمر في اتباع ممارسته المتمثلة في المراجعة المباشرة لجميع بيانات إقرار الذمة المالية، وعددها ٣٩٤ ١ إقرارا. وهذا يؤدي إلى تحقيق وفورات كبيرة في التكاليف للبرنامج الإنمائي، ويكفل ضبط المكتب الكامل لعملية الاستعراض والتحقق في سياق برنامج إقرارات الذمة المالية. وفي ضوء فهم المكتب الشامل للمخاطر الناجمة عن تضارب المصالح، التي تتميز بها الخدمة في الأمم المتحدة تحديدا، يعتقد المكتب أن هذا الضبط يحسّن كثيرا جودة عمليات استعراض الإقرارات والمشورة المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية. وعلى غرار ما تم في عمليات تقديم الإقرارات السابقة، حقق البرنامج معدل امتثال بلغ ١٠٠ في المائة.

٥٤ - ومن حيث الإجراء، استعرض المكتب إقرارات الذمة المالية استعراضا آنيا بمجرد تقديمها، وهو ما أتاح قيامه بالمتابعة المباشرة مع مقدميها وإتاحة التوجيه الفوري لهم بشأن الإجراءات المطلوبة لتخفيف حالات تضارب المصالح المحتملة. ويبيّن الشكلان ٥ و ٦ النسبة المئوية لمقدمي الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية بحسب الرتبة والوظيفة في عام ٢٠١٧. وعلى غرار ما سُجل في دورات الإقرار السابقة، مثّل موظفو الإدارة من المستوى المتوسط والموظفون المكلفون بمهام المشتريات أكبر نسبة مئوية من مقدمي الإقرارات.

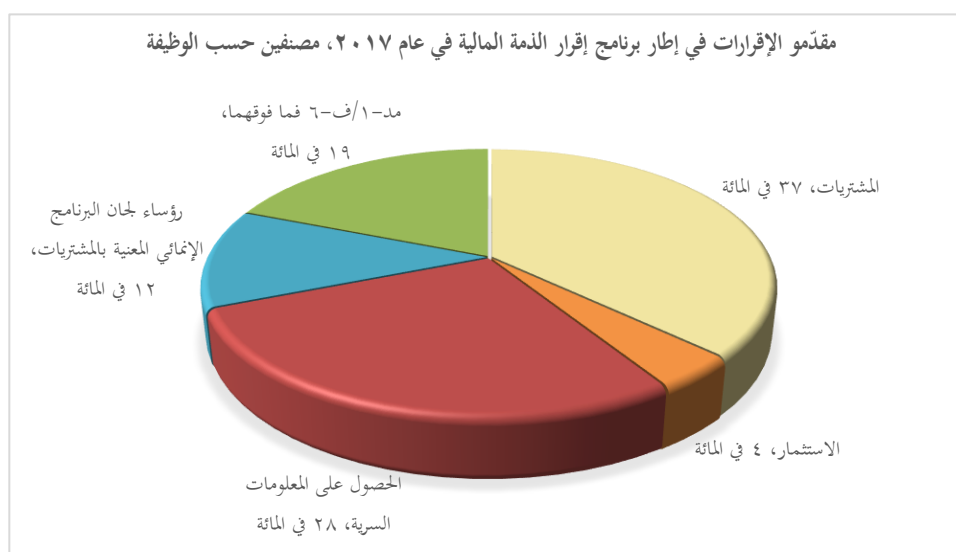
الشكل ٥

مقدمو الإقرارات في إطار سياسة البرنامج الإنمائي لإقرار الذمة المالية في عام ٢٠١٧،
مصنفين حسب الرتبة



الشكل ٦

مقدمو الإقرارات في إطار سياسة البرنامج الإنمائي لإقرار الذمة المالية في عام ٢٠١٧،
مصنفين حسب الوظيفة



استعراض البيانات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح

٥٥ - يتضمن النهج الذي يتبعه المكتب في استعراض الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية ثلاث خطوات. أولاً، تُفحص الإقرارات للتأكد من اكتمال معلوماتها. وإذا كانت المعلومات ناقصة أو غير واضحة، تتم المتابعة مع مقدمي الإقرارات بهذا الشأن. وثانياً، تُقارن الممتلكات ذات الصلة مثل الأسهم بقاعدة بيانات داخلية لموردي البرنامج الإنمائي. وثالثاً، تُقيّم المصالح والأنشطة الخارجية المصرح بها مقابل التزامات الموظفين وضوابطهم وفقاً لما هو معمول به من قواعد النظام الإداري للموظفين ومن سياسات ذات صلة بالموضوع. ومع أخذ مركز عمل مقدم الإقرار المعني ووظيفته ومهامه الوظيفية في الاعتبار، تُجرى جميع عمليات الاستعراض بغرض تحديد حالات تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل وتُقدّم له، في حال اكتشاف ذلك التضارب، مشورة تصحيحية أو استباقية بشأنه.

٥٦ - ووفقاً للنظام الأساسي للموظفين المعمول به، يتعين على مقدمي الإقرارات المشاركين الإبلاغ عن جميع الأصول المالية والممتلكات بقيمة ١٠ ٠٠٠ دولار فما فوق، التي تعود إليهم ولأزواجهم وأولادهم المعالين. وتعزيزاً لبرنامج إقرارات الذمة المالية، بوصفه آلية أقوى وأشمل لتحديد تضارب المصالح، ضمّن مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ أسئلة إقرار إضافية تتعلق بالانتساب والعلاقات التي يمكن أن تؤثر على اتخاذ القرار الرسمي أو يُنظر إليها على أنها قد تؤثر عليه. ووُسّع نطاق الأسئلة المتعلقة بالانتساب والمصالح المالية أيضاً إلى ما يتعدى الأزواج والأولاد المعالين ليشمل عدة أشخاص منهم الشركاء المحليون والأشقاء والوالدون.

٥٧ - وبعد إجراء المراجعات وإفصاح مقدمي الإقرارات عن معلومات منقّحة، قدم المكتب المشورة لتسعة منهم في حالات اكتُشف فيها وجود تضارب واضح في المصالح. وشمل معظم هذه الحالات مشاركة مقدمي إقرارات في أنشطة خارجية غير مأذون بها، حيث أُبلغ كل واحد منهم بالالتزام الذي يقع عليه بأن يسعى إلى الحصول على موافقة البرنامج الإنمائي على تلك الأنشطة. ودقق المكتب بعد ذلك في كل طلب وقدم توصية إلى الإدارة بشأن ما إذا كان ينبغي الموافقة على الطلب أم لا.

٥٨ - وفي ١٤٣ حالة، قُدمت المشورة استباقياً لإدارة أي تضارب محتمل في المصالح أو التخفيف منه، وذلك لتفادي حدوث حالات التضارب الفعلي في المصالح. وشمل معظم هذه الحالات موظفين في البرنامج الإنمائي لديهم أفراد من أسرهم يعملون في وكالات حكومية أو منظمات غير حكومية عاملة في مجالات عمل البرنامج الإنمائي أو مع بائعين/موردين محتملين للبرنامج الإنمائي.

٥٩ - وقدم مكتب الأخلاقيات المشورة لما مجموعه ١٥٢ من مقدمي الإقرارات في عام ٢٠١٨، أي بنسبة ١١ في المائة من عددهم الإجمالي. ومقابل ذلك، قدم المكتب المشورة لمعدل سنوي بلغ ٥٩ مقدم إقرار خلال دورات الإقرار الأربع السابقة. وتُعزى هذه الزيادة الكبيرة في عدد المشورات المقدمة في عام ٢٠١٨ مباشرة إلى توسيع المكتب نطاق الأسئلة الموجهة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، وهو التوسيع الذي يتوخى معالجة مجالات الخطر التي لم يتسنَّ تحديدها في ما سبق.

التحقق من الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية

٦٠ - التحقق من دقة واكتمال المعلومات التي يقدمها مقدمو الإقرارات عنصر أساسي من عناصر برنامج إقرارات الذمة المالية. وخلال دورة الإقرار لعام ٢٠١٨، اختار المكتب، عشوائياً، ٢٠ من مقدمي

الإقرارات للتحقق من إقراراتهم، مع مراعاة مركز عمل مقدم الإقرار ورتبته وجنسه. وبدعم من المكتب، أكمل جميع المشاركين تقديم ما طُلب منهم من وثائق التحقق الخاصة بالأطراف الثالثة.

٦١ - وحتى الآن، أثناء العملية الرئيسية لتقديم الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، تلقى مقدمو الإقرارات الذين أبلغوا بأن قيمة الأصول التي تعود إليهم أو لأفراد أسرهم لا تتجاوز ١٠.٠٠٠ دولار أو أكثر، أو أن ليس لديهم انتسابات ذات صلة بعمل البرنامج الإنمائي، تلقوا إبراءً تلقائياً لذمتهم، وذلك عن طريق النظام الإلكتروني لبرنامج إقرارات الذمة المالية. والغالبية العظمى من مقدمي الإقرارات هؤلاء موظفون محليون، إلا أن بعض الموظفين الدوليين من ذوي الرتب العليا قد قدموا أيضاً إقرارات تفيد بأنه ليس لديهم أي أصول أو مصالح تستوجب التصريح بها. واستجابة لهذه التصريحات، عمل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ كذلك على التحقق من دقة البيانات الواردة في إقرارات ١٠ مقدمي إقرارات برتبة ف-٥ فما فوقها كانت قد أُبرئت ذمتهم تلقائياً. وأبلغ عدد من مقدمي الإقرارات هؤلاء المكتب بأنهم كانوا قد أسأوا فهم متطلبات برنامج إقرار الذمة المالية وأن لديهم فعلاً أصول تستوجب التصريح بها، ثم قاموا بالإفصاح عنها وإثباتها بوثائق خاصة بأطراف ثالثة. ونتيجة لذلك، نقح المكتب نظامه الإلكتروني لبرنامج إقرارات الذمة المالية بحيث لم يعد بالإمكان توليد إبراء الذمة تلقائياً. واعتباراً من عام ٢٠١٩، سيتلقى جميع مقدمي الإقرارات الذين يبلغون في إقراراتهم في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية بأنه ليس لديهم ممتلكات أو مصالح تستوجب التصريح بها رسالة شخصية بالبريد الإلكتروني تطلبهم إليهم تأكيد دقة المعلومات المقدمة للمكتب تأكيداً كتابياً. وإذا كان الإقرار غير دقيق أو غير مكتمل، سيُطلب من مقدمه أن يعيده وأن يقدمه من جديد.

مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية

٦٢ - يتولى مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة إدارة مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية التي تعني كبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد فما فوقها. وفي عام ٢٠١٧، شارك في هذه العملية مدير البرنامج الإنمائي والمدير المعاون وأعضاء آخرون في فريق الإدارة العليا للبرنامج الإنمائي.

هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك و/أو التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

٦٣ - يدير مكتب الأخلاقيات سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام، التي اتخذت من سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة لحماية المبلغين عن المخالفات، التي دخلت حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٦ (ثم عُُدلت منذ ذلك الحين)، نموذجاً لها. وإدراكاً من الأمانة العامة لأهمية حماية المبلغين عن المخالفات في التشجيع على الإبلاغ عن حالات الغش والفساد وسائر الأشكال الجسيمة من سوء السلوك، التي تمس بسمعة الأمم المتحدة ومصالحها، فقد قامت بوضع سياستها لتكون آلية حاسمة من آليات المساءلة الداخلية، وذلك بعد صدور الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (A/RES/60/1).

٦٤ - وعملاً بسياسة البرنامج الإنمائي، يتلقى المكتب الشكاوى بشأن التعرض للانتقام ويجري تقييمات أولية لتحديد ما إذا كان المشتكي قد قام بنشاط مشمول بالحماية، وإذا كان الأمر كذلك، يحدد المكتب ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية عاملاً مساهماً في الانتقام المدعى به. وإذا خلص المكتب إلى أنه بصدد حالة ظاهرة الواجهة من حالات الانتقام، تحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ليحقق فيها. ويبت مكتب الأخلاقيات بعد ذلك نهائياً في مسألة الانتقام بعد إجراء استعراض منفصل لتقرير التحقيق الصادر عن مكتب مراجعة الحسابات ولمواد الإثبات.

٦٥ - وخلال عام ٢٠١٨، تلقى مكتب الأخلاقيات ٤٧ استفساراً تتعلق بالحماية من الانتقام. وتعلق ٤٥ من هذه الاستفسارات، بطلبات من موظفي البرنامج الإنمائي للحصول على المشورة والمعلومات بشأن السياسة وطلبات من مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة للحصول على التوجيه بشأن التعامل مع حالات بعينها. وتمثل طلبات المشورة الخمسة والأربعون الواردة زيادة مقارنة بعام ٢٠١٧، الذي تعامل فيه المكتب مع ٢٨ طلب مشورة بشأن مسائل تتعلق بالحماية من الانتقام. وتعزى هذه الزيادة إلى حد كبير إلى تعزيز المكتب أنشطة التدريب والتوعية في عام ٢٠١٨، بما في ذلك مشاركته في العديد من الدورات التدريبية في موضوع التحرش الجنسي التي قدم فيها إحاطات بشأن سياسة الحماية من الانتقام. وتشير الزيادة أيضاً إلى أن سائر مكاتب الأخلاقيات تنظر إلى المكتب كمصدر خبرة موثوق به في مجال الأخلاقيات والحماية من الانتقام.

٦٦ - وبالإضافة إلى تقديم المشورة العامة بشأن محتوى السياسة وسرياتها، أحيل موظفو البرنامج الإنمائي الذين أثاروا شواغل بشأن الانتقام في مكان العمل غير مشمولة بالسياسة على مكاتب أخلاقيات معينة أخرى، ومنها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب أمين المظالم ومكتب الموارد البشرية ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، للحصول على المشورة. واستمر المكتب في اتباع "سياسة الباب المفتوح" للموظفين الراغبين في تبيين المعلومات المتعلقة بمحالاتهم أو في الحصول على إرشادات لاحقة.

٦٧ - ومن بين ٤٧ استفساراً وردت في المجموع، تضمن استفساران شكويين رسميين من الانتقام، ادعى المشتكي في كل منهما أنه تعرض لعمل انتقامي نتيجة القيام بنشاط مشمول بالحماية. وظل عدد التظلمات الرسمية التي يدعي فيها بعض موظفي البرنامج الإنمائي تعرضهم للانتقام، عملاً بالشروط الواردة في سياسة الحماية من الانتقام، ثابتاً خلال دورات الإبلاغ الثلاث الأخيرة، إذ قُدمت شكويان في عام ٢٠١٦ وثلاثة شكاوى في عام ٢٠١٧.

٦٨ - وأجرى المكتب تقييمين أوليين شاملين لحالي المشتكين، وشمل ذلك استعراض وثائق الشكوى الكثيرة التي أدلى بها المشتكيان وإجراء مقابلات تحقيق متعددة في سياق الحالتين، بإذن من المشتكين. وفي الحالة الأولى، التي تعلق بعدم تجديد العقد، قرر المكتب أن المشتكي لم يشارك في واقع الأمر في نشاط مشمول بالحماية على نحو ما تنص عليه السياسة المعنية. ورغم مضي المكتب في استعراض الظروف المحيطة بقرار عدم تجديد العقد، فإن المعلومات التي استُعرضت لم تقدم أي إشارة إلى أن القرار قد اتخذ بدافع انتقامي أو لغيره من الدوافع المخالفة. ولم يستنتج المكتب بأن الشكوى من الانتقام ظاهرة الواجهة، لكنه أشار على المشتكي بما هو موجود من آليات انتصاف داخلية أخرى يمكنه الطعن أمامها في قرار عدم التجديد المتظلم منه.

٦٩ - أما المشتكي الثاني فادعى أن تقريراً عن سوء السلوك، أدى إلى إجراء مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات تحقيقاً بشأن المشتكي، إنما قُدم رداً على تقرير سابق عن سوء السلوك كان قد قدمه هو. واعتبر مكتب الأخلاقيات أن المشتكي كان قد شارك فعلاً في نشاط مشمول بالحماية، لكنه لاحظ أن المعلومات الوارد في الحالة المستعرضة ليس فيها ما يشير إلى أي صلة توجد بين ادعاء سوء السلوك ضده ونشاطه المشمول بالحماية. ولم يستنتج المكتب بأن الشكوى من الانتقام ظاهرة الواجهة، لكنه أشار على المشتكي، في هذه الحالة أيضاً، بما هو موجود من آليات انتصاف داخلية ملائمة أخرى يمكنه اللجوء إليها للتعامل مع الشواغل التي أثارها بشأن التحقيق ذي الصلة.

٧٠ - والأهم من ذلك أن المكتب يُطلب منه أيضا في كثير من الأحيان أن يتدخل ويقدم المشورة والتوجيه السريين للإدارة مساعدة لها على إيجاد حلول لحالات انتقام محتملة قبل تنفيذ أي إجراء سلبي. وفي إحدى هذه الحالات، اتصل أحد كبار الموظفين المكتب بشأن حالة موظف قدم شكوى من تعرضه لسوء سلوك من قبل مدير من المستوى المتوسط تمثل في عدم تجديد عقده. وكان الموظف الكبير مقتنعا بما فيه الكفاية بوجود حالة انتقام محتملة، وأراد أن يقوم استباقيا بحماية الموظف ولكنه كان يحتاج إلى توجيه سري بشأن كيفية القيام بذلك دون أن يقدم الموظف رسميا طلبا للحماية من الانتقام. وقدم المكتب توجيهها مرضيا لجميع الأطراف. ومدد الموظف الكبير عقد الموظف لفترة كافية تسمح لمكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب الشؤون القانونية في البرنامج الإنمائي باستكمال استعراض المسألة، كل منهما على حدة.

٧١ - وخلال عام ٢٠١٨، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة استعراضها لسياسات وممارسات المبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذي قدم المكتب تعليقا مستفيضا عليه. وكان التقرير منتظرا بفارغ الصبر، لكنه جاء متسما بتركيز إحصائي مغالٍ في العمومية، مما جعل ما ضمن فيه من توصيات عملية للبرنامج الإنمائي محدودة العدد.

٧٢ - وبعد صدور تنقيحات سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة لحماية المبلغين عن المخالفات في أواخر عام ٢٠١٧، ومراعاة لنتائج تقرير وحدة التفتيش المشتركة وابتغاء مؤازرة جهود البرنامج الإنمائي الرامية إلى زيادة دعم وتشجيع الإبلاغ عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، مضى مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ في استعراض وتنقيح سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. وتشمل التحسينات ذات الصلة عدة أمور منها تقليل الإطار الزمني لإجراء التقييمات الأولية للشكاوى من ٤٥ يوما إلى ٣٠ يوما، وإدخال إمكانية اتخاذ تدابير حمائية مؤقتة خلال مرحلة التقييم الأولي، والتمكين من الحماية في سياق إبلاغ كيان خارجي عن سوء السلوك في ظروف محدودة. وتتاح سياسة البرنامج الإنمائي المنقحة، تعزيزا لإمكانية الوصول إليها، باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والبرتغالية والعربية، مع توفر جميع الصيغ بكل واحدة من تلك اللغات على الشبكة الداخلية للمكتب وعلى الموقع الشبكي العام للبرنامج الإنمائي.

٧٣ - ولأن الإبلاغ عن المخالفات يعزز المساءلة المؤسسية، يواصل المكتب، في تعامله مع وحدات عمل البرنامج الإنمائي ومديريها، التشديد على أهمية تعزيز ثقافة عدم السكوت عن المخالفات وتهيئة بيئة عمل خالية من الانتقام.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٧٤ - يواصل مدير مكتب الأخلاقيات مشاركته في الاجتماعات الشهرية التي يعقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وهذا الفريق، المكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير الأخلاقية وبالتشاور بشأن المسائل الأخلاقية المعقدة التي لها آثار على نطاق المنظومة، يتألف من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي صناديق المنظمة وبرامجها ومنظماتها المتخصصة، ويرأسه مدير مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة.

٧٥ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ساعد المكتب في صياغة الاختصاصات المقترحة للرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وقدم ملاحظات عن عدة أمور منها التنقيحات المقترحة للنظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وساهم في عمليات استعراض الفريق لما طُعن فيه من قرارات مكاتب الأخلاقيات الأخرى بشأن الحماية من الانتقام. وشارك المكتب أيضا، بصفته عضواً في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، في الاجتماع السنوي للشبكة، المعقود في نيويورك في تموز/يوليه ٢٠١٨. وبالإضافة إلى ذلك، استمر أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في تقديم طلبات مستقلة للمكتب للحصول على توجيهه بشأن مجموعة من المسائل الأخلاقية.

خامسا - التوصيات المقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٧٦ - طلب المجلس التنفيذي في قراره ٢٤/٢٠١١ إلى مكتب الأخلاقيات أن يقدم توصيات إلى الإدارة بشأن كيفية تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في البرنامج الإنمائي. وفي ظل استمرار قيادة البرنامج الإنمائي في إثبات الالتزام المستمر بجهود المكتب الرامية إلى ضمان أن تظل الأخلاقيات في صميم قرارات وعمليات البرنامج الإنمائي، فإن المكتب لا يصدر أي توصيات للإدارة في الفترة المشمولة بالتقرير في عام ٢٠١٨.

سادسا - خاتمة

٧٧ - يواصل مكتب الأخلاقيات، كل عام، تعديل وتحسين برنامج الأخلاقيات الخاص به بشكل منهجي، مدرجا أفضل الممارسات المستمدة من القطاعين العام والخاص، ومتبوتا مكانة أقوى وأكثر استباقية داخل البرنامج الإنمائي. والقيادة العليا، بصفتها شريكا وموردا متميزا، تتصل بالمكتب بانتظام للتشاور معه بشأن المسائل المؤسسية الحساسة، ولكفالة أن تظل عمليات صنع القرار والعمليات الرسمية متوائمة تماما مع قيم المنظمة وتطلعاتها. وما زالت طلبات الإدارة الرامية إلى الاستفادة من الدورات التدريبية في مجال الأخلاقيات ترد من مواقع البرنامج الإنمائي في جميع أنحاء العالم. وكما يتبين من الزيادة الهائلة في طلبات المشورة التي تلقاها المكتب على مدى دورات الإبلاغ الأربع الأخيرة، فإن موظفي البرنامج الإنمائي يدركون بشكل مطرد الحاجة إلى التشاور مع المكتب قبل اتخاذ الإجراءات لتجنب الآثار السلبية أو غير المقصودة التي قد يكون لها تأثير يمس بسمعة البرنامج الإنمائي ومكانته.

٧٨ - والمكتب منخرط في التدريب الواسع النطاق في مجال الأخلاقيات وفي إدكاء الوعي بها، لكن نجاحه والثقة التي يوليهها له الموظفون والإدارة، على حد سواء، يتعززان أساسا بالترامه بتوفير توجيه عملي قيم ذي تأثير يُستمد من الواقع. والمكتب، إذ يعمل كجهة مأمونة وسرية يعلم موظفو البرنامج الإنمائي أنهم سيحصلون فيها على مشورة مستنيرة وقابلة للتنفيذ بشأن شواغلهم الأخلاقية، يعزز موقعه كداعم ومؤيد رائد للنزاهة المؤسسية وإجراءات العمل ذات الفعالية في البرنامج الإنمائي.