

Distr.: General
28 February 2021
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2021

7 إلى 11 حزيران/يونيه 2021، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

أنشطة مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2020

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي 37/2008، يُقدم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام 2020. 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 شباط/فبراير 2021. وهذا هو التقرير السنوي الثالث عشر الذي يُقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام 2007.

عناصر قرار

لعلّ المجلس التنفيذي يودّ الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على ما أحرزه مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من تقدّم في تعزيز ثقافة الأخلاقيات داخل البرنامج الإنمائي.



المحتويات

الصفحة	الفصل
3	أولا - مقدمة
5	ثانيا - الأنشطة الإدارية
5	ثالثا - الأنشطة التي صدر بها تكليف
5	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
8	باء - التدريب والتواصل والتوعية
11	جيم - المشورة والتوجيه السريّان
14	دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2019 (التي قُدمت في عام 2020)
17	هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
20	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
20	خامسا - التوصيات المقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
21	سادسا - خاتمة

الأشكال

4	1 - طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2020، مصنفة حسب الفئة
12	2 - المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات، الفترة 2017-2020
13	3 - توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2020
15	4 - عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2017 إلى عام 2020

أولا - مقدمة

1 - يُقدّم هذا التقرير عملاً بمقرر المجلس التنفيذي 37/2008، وهو تناول بالتفصيل الأعمال التي قام بها مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2020 من أجل "عرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"، وذلك على نحو ما ورد في نشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11 بصيغتها المعدلة).

2 - ويُقدّم مكتب الأخلاقيات، الذي يعمل انطلاقاً من المقر في نيويورك، خدمات في مجال الأخلاقيات إلى موظفي البرنامج الإنمائي العاملين في أكثر من 170 بلداً وإقليماً. ورغم ما واجهه من تحديات فريدة في عام 2020 بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، فإنّه استمر على مدار العام في تقديم الخدمات الجيدة في وقتها. ويوجز هذا التقرير أنشطة المكتب وإنجازاته في عام 2020 ضمن مجالات ولايته التالية: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين وللإدارة بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بها؛ (د) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي؛ (هـ) إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. وبالإضافة إلى ذلك، يتناول التقرير بالتفصيل تفاعل المكتب في عام 2020 مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

3 - ويعمل مكتب الأخلاقيات وفق مبادئ الاستقلالية والحياد والسرية. وهو يدرك أنّ وجود ثقافة مؤسسية قوية للأخلاقيات والمساءلة هو بمثابة ركيزة أساسية لفعالية أداء البرامج التي ينفذها البرنامج الإنمائي، ومن ثم فهو يشجع جميع الموظفين على احترام الأخلاقيات في السلوك وفي اتخاذ القرارات. ومقاربة الأخلاقيات من منظور عملي، وتعزيز المعايير الأخلاقية الأساسية، والتقدير الواضح بتلك المعايير من جانب جميع الموظفين، إنما يساعد في نهاية المطاف على دعم سمعة المنظمة لدى الشركاء الحكوميين والجهات المانحة والجهات المعنية الأخرى والجمهور الذي يخدمه البرنامج الإنمائي. ولذلك، يعمل المكتب من أجل إدماج الأخلاقيات ضمن أساليب عمل البرنامج الإنمائي واتخاذها للقرارات على جميع مستويات المنظمة.

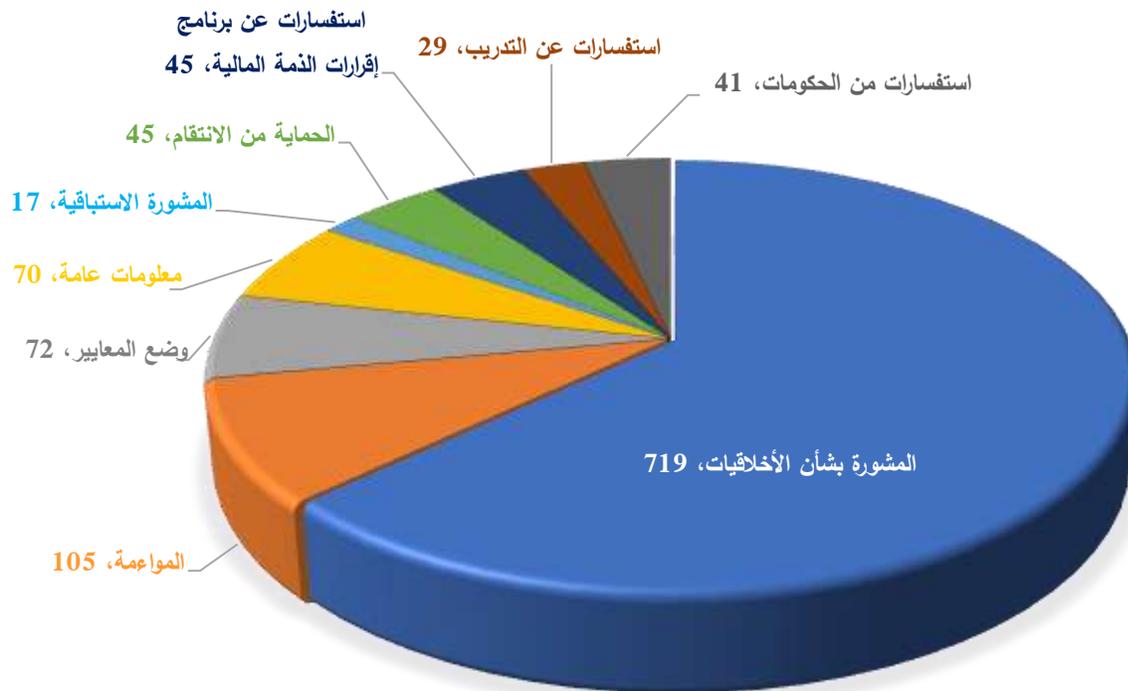
4 - وفيما كانت جائحة كوفيد-19 تؤثر بشدة على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعلى عملياته في عام 2020، وكان معظم الموظفين يعملون من منازلهم لفترة طويلة من الزمن، حرص مكتب الأخلاقيات طوال هذا الوقت على الاستمرار في الاستجابة بالكامل لطلبات الموظفين وعلى الأخذ بزمّ المبادرة في وضع برنامج أخلاقيات وتنفيذه. وعلى الرغم من أن معظم الموظفين لم يكونوا حاضرين فعلياً في مكاتبهم على امتداد عام 2020، فإنّ المكتب تناول عدداً قياسياً من المسائل بلغ 143 مسألة (في مقابل 120 مسألة في عام 2019). وأدى هذا التزايد الإضافي في عدد القضايا إلى الإبقاء على الاتجاه التصاعدي في الطلب على خدمات الأخلاقيات، وهو ما كان واضحاً منذ عام 2015 عندما تناول المكتب 643 مسألة. ويشهد تناول المكتب مرة أخرى لعدد قياسي من المسائل في عام 2020 على الجهود المتواصلة التي يبذلها من أجل رفع مستوى عمله على نطاق البرنامج الإنمائي من خلال أنشطته في مجال التدريب والتوعية. وهو يدل أيضاً على الثقة التي يضعها الموظفون في المكتب من أجل الحصول في الوقت المناسب وبشكل مستنير وعملي على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، ولا سيما خلال فترة تتسم بنسق غير مسبوق من التحديات ومن عدم اليقين. ويشير الشكل 1 إلى أنّ المكتب قد شهد منذ عام 2015 زيادة بنسبة 78 في المائة في عدد القضايا المعروضة عليه، وهو يتضمّن عرضاً مفصلاً لإجمالي طلبات الخدمة التي تلقاها المكتب في عام 2020.

5 - وسعيًا إلى مواصلة العمل مع أكبر عدد ممكن من موظفي البرنامج الإنمائي في عام 2020، قدم المكتب تدريجياً حياً على الأخلاقيات لفائدة 1 667 موظفاً (في مقابل 2 131 موظفاً في عام 2019 و 1 570 موظفاً في عام 2018). وبسبب كوفيد-19، نُظِّمَت الغالبية العظمى من هذه الدورات التدريبية على الإنترنت وبالتعاون الوثيق مع مكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على مستوى المقر وعلى مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية. وفيما يتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية التابع للبرنامج الإنمائي، استعرض المكتب 1 459 إقراراً من إقرارات الذمة المالية الفردية، وأسدى المشورة بشأن تجنب تضارب المصالح إلى 281 من مقدمي هذه الإقرارات. وأجرى المكتب كذلك استعراضات للعديد من سياسات البرنامج الإنمائي وعملياته للتأكد من انطوائها على الاعتبارات الأخلاقية وعلى أفضل الممارسات بهذا الشأن، وواصل تقديم إحاطات عن الأخلاقيات مصممة خصيصاً للإدارة العليا بغية تعزيز السلوك القيادي الأخلاقي.

6 - وأثار جائحة كوفيد-19 حتماً ملامح الأعمال والعمليات التي ستفدها مستقبلاً الحكومات وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والقطاع الإنساني الدولي. أما صون وتعزيز الثقافات الأخلاقية المتينة التي تدعم القيم الأساسية المتمثلة في النزاهة والشفافية والإدارة المسؤولة فسيكونان من الأمور الرئيسية لنجاح وفعالية البرنامج الإنمائي والمنظمات الأخرى خلال هذه الفترة من الاضطرابات والتحديات. وفي هذا الصدد، يظل مكتب الأخلاقيات ملتزماً بدعم وحماية النزاهة في برامج وخدمات البرنامج الإنمائي، وذلك من خلال دوره كمناصر رئيسي لإرساء القيم الأخلاقية داخل البرنامج الإنمائي.

الشكل 1

طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2020، مصنفة حسب الفئة



عدد الطلبات: 1 143

ثانيا - الأنشطة الإدارية

7 - في عام 2020، عمل مكتب الأخلاقيات بعدد قليل من الموظفين الأساسيين قوامه مدير (برتبة مد-1)، ومستشار للشؤون الأخلاقية (برتبة ف-5)، وأخصائي في الشؤون الأخلاقية (برتبة ف-3)، وموظف معاون للشؤون الإدارية (برتبة خ ع-6). وبعد أن تم شغل الوظيفة الجديدة لأخصائي الشؤون الأخلاقية في المكتب في تشرين الأول/أكتوبر 2019، عزز هذا الموظف الإضافي بشكل كبير قدرة المكتب على بلوغ الفعالية في إدارة عبء العمل المتزايد، وساعد في الوقت نفسه على الحفاظ على تطوير واستدامة مبادرات المكتب الاستباقية للتوعية بالأخلاقيات. وبما أن زيادة الموارد والقدرات تتيح تنفيذ المزيد من البرامج، قدم المكتب أيضا في تشرين الثاني/نوفمبر 2020 طلبا بشأن تنسيب موظف فني مبتدئ في عام 2021، وذلك عن طريق النظام الشبكي لطلب هذا النوع من الموظفين التابع للبرنامج الإنمائي، وحتى تنتظر فيه الدول الأعضاء.

8 - وشهدت ميزانية المكتب في عام 2020 زيادة بسبب تعيين أخصائي الشؤون الأخلاقية من الرتبة ف-3 في الربع الأخير من عام 2019، فيما شهدت ميزانية عمليات مكتب الأخلاقيات زيادة مرة أخرى في عام 2021 نتيجة للطلب المتزايد باستمرار على الخدمات.

9 - وبعد القرار الذي اتخذته إدارة البرنامج الإنمائي في 13 آذار/مارس 2020، والقاضي بأن يعمل الموظفون في نيويورك عن بعد من أجل التخفيف من انتشار كوفيد-19، عمل جميع موظفي مكتب الأخلاقيات من منازلهم خلال الفترة المتبقية من عام 2020. وعلى الرغم من هذا الوضع غير المسبوق، نجح المكتب في الحفاظ على استمرارية خدماته بفعالية وفي اليابان، مع حد أدنى من التعطيل. ويفضل زيادة استخدام المنصات الجديدة للاتصالات وعقد المؤتمرات بالفيديو، تمكن المكتب من الاستمرار في العمل بشكل تام مع موظفي البرنامج الإنمائي حيثما كانوا. وبما أن إقامة العلاقات الموثوقة مع الموظفين ومع الإدارة أمر أساسي لنجاح عمل مكتب الأخلاقيات وفعاليتها، عمل المكتب على الاستفادة من الأدوات الإلكترونية حتى يبقى على أتم الإصغاء والتواصل مع القوى العاملة التابعة للبرنامج الإنمائي عبر العالم.

ثالثا - الأنشطة التي صدر بها تكليف

10 - من خلال التركيز على التطبيق العملي وعلى القيمة التجارية للأخلاقيات، واصل المكتب في عام 2020 العمل على تنفيذ برنامج تطلعي في مجال الأخلاقيات يشمل مجالات مسؤوليته الأساسية كلها.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

11 - في عام 2020، واصل مكتب الأخلاقيات دعم البرنامج الإنمائي في وضع السياسات من خلال مركز المراقب الذي يتمتع به المدير ضمن فريق الأداء المؤسسي. وشارك المكتب أيضا في استعراض السياسات والعمليات حسب طلبات الإدارة، وأيضاً من خلال المشاركة الاستباقية مع وحدات العمل. ومن الأمثلة عن سياسات البرنامج الإنمائي ومبادئه التوجيهية وغيرها من الوثائق المؤسسية التي ينبغي، وفقا لتقييم المكتب، أن تتضمن الاعتبارات والمعايير الأخلاقية اللازمة لدعم الأداء الفعال للأعمال التجارية، هناك ما يلي: سياسة البرنامج الإنمائي بشأن خصوصية البيانات؛ وخطة عمل البرنامج الإنمائي بشأن الشفافية؛ وعملية البرنامج الإنمائي بشأن استعراض المواهب؛ والمعايير الاجتماعية والبيئية؛ واستمرارية البرنامج الإنمائي في تصريف الأعمال لفائدة الحكومات (كوفيد-19)؛ واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات؛

واختصاصات فريق إدارة الأمن التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ واستراتيجية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمكافحة الغش؛ وإطار إدارة الحياة الوظيفية التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية؛ وسياسة البرنامج الإنمائي في مجال التنقل؛ وسياسة البرنامج الإنمائي المنقحة بشأن إدارة الأداء الفردي وتطويره؛ ودور البرنامج الإنمائي في الأزمات الصحية: التوجيه المؤسسية من أجل الاستجابة والتعافي؛ وسياسة الزمالات الخاصة بالبرنامج الإنمائي وسياسته في مجال التدريب الداخلي.

12 - ومكتب الأخلاقيات مطالب، كما ورد في التقارير السابقة، بتقديم خدمات في مجال الأخلاقيات، بما في ذلك استعراض الشكاوى من الانتقام، إلى جميع الأفراد الذين يحملون عقوداً صادرة عن البرنامج الإنمائي ولكنهم يعملون لدى مؤسسات ومكاتب أخرى بالأمم المتحدة. وبما أن التزامات البرنامج الإنمائي الحالية تجاه هؤلاء الأفراد تقتضي منه قدراً كبيراً من الموارد، وتتسبب في أوجه قصور تشغيلية، وتخلق خطراً على سمعة البرنامج الإنمائي، فإن مكتب الأخلاقيات يرى أن الأفراد المتعاقدين مع البرنامج الإنمائي والمنتدبين لدى مؤسسات أخرى بالأمم المتحدة ينبغي أن يندرجوا تحت السلطة الكاملة للمؤسسة المضيفة لهم فيما يتعلق بأمر من بينها إدارة المنازعات، وإجراء التحقيقات، وتوفير الخدمات الأخلاقية، بما في ذلك الحماية من الانتقام. وتحقيقاً لهذه الغاية، أصدر المكتب في عام 2020 توصيات بهذا الشأن إلى مكتب إدارة الموارد البشرية التابع للبرنامج الإنمائي، وذلك بالتشاور مع مكتب الخدمات القانونية في البرنامج الإنمائي ومع المكتب التنفيذي. ويجري النظر في هذه التوصيات كجزء من استعراض أوسع يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية للطرائق التعاقدية التي يعتمدها البرنامج الإنمائي.

13 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وافق مكتب العلاقات الخارجية والتوعية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي على المذكرة التوجيهية الجديدة التي وضعها البرنامج الإنمائي لموظفيه بعنوان "الكتابة الشخصية من أجل النشر الخارجي". وأعد مكتب الأخلاقيات هذه المذكرة بالتعاون مع مكتب العلاقات الخارجية والتوعية وذلك من أجل استكمال المبادئ التوجيهية لعام 2019 التي وضعها هذا الأخير بشأن وضع المنتجات المعرفية وضمان الجودة، وهي مبادئ تتناول مسألة نشر المنتجات المعرفية الرسمية للبرنامج الإنمائي.

14 - وفي عام 2020، أصدر البرنامج الإنمائي رسمياً سياسته بشأن الهدايا أو الأوسمة أو التشريفات أو المزايا أو الضيافة أو المكافآت المتأتية من مصادر حكومية وغير حكومية. وتقدم هذه السياسة، التي صاغها مكتب الأخلاقيات وأقرها مكتب الخدمات الإدارية، إرشادات مفصلة إلى موظفي البرنامج الإنمائي عن الالتزامات والإجراءات ذات الصلة، ويسهر مكتب الخدمات الإدارية على إدارتها.

15 - وكما ورد سابقاً، حدّد مكتب الأخلاقيات، أثناء تقديمه المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2019، الشواغل المتصلة بتنفيذ السياسة الإطارية للبرنامج الإنمائي في مجال التوظيف والاختيار وسياسته المتعلقة بالإجازات الخاصة، وذلك فيما يخص (أ) قيام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتعيين موظفين حكوميين يرغبون في الاحتفاظ بمركزهم الوظيفي الحكومي لأغراض المعاشات التقاعدية الحكومية؛ (ب) وسعي موظفي البرنامج الإنمائي إلى الحصول على إجازة خاصة بدون أجر لمتابعة عملهم مع جهات خارجية. وبعد أن أثار مكتب إدارة الموارد البشرية شواغله مع إدارة البرنامج الإنمائي، تولى مكتب إدارة الموارد البشرية في عام 2020 إدخال تنقيحات تصحيحية على السياسات ذات الصلة.

16 - وطوال عام 2020، واصل مدير مكتب الأخلاقيات العمل كعضو في فرقة العمل التابعة للبرنامج الإنمائية والمعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسين، التي أنشأها مدير البرنامج في عام 2018 ليتولى قيادتها مكتبه التنفيذي. وبعد توسيع مهام فرقة العمل لتشمل جميع أشكال المضايقة، تم تكليفها بحفز التغيير على صعيد البرنامج الإنمائي ككل في مجال الوقاية من هذا السلوك المحظور ومكافحته. وسيرد استعراض مفصل لنشاط فرقة العمل في عام 2020 ضمن تقرير شفوي منفصل/ورقة معلومات أساسية يقدمها المكتب التنفيذي إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2021.

17 - وفي أيلول/سبتمبر 2020، عمد المدير، من منطلق إدراكه للحركة العالمية التي ترسخت في عام 2020 ضد العنصرية وجميع أشكال التمييز وسعيًا منه إلى إثبات التزام البرنامج الإنمائي بهذه القضية، إلى إنشاء فريق تابع للبرنامج الإنمائي يُعنى بمسائل العنصرية والتمييز ويتولى قيادة عملية تشاورية حول مسألة العنصرية في مكان العمل، وتقديم تقرير إلى القيادة العليا مع توصيات لاتخاذ المزيد من الإجراءات. وعمل المدير كمستشار أقدم للفريق وقدم تعليقاته على مشروع تقرير الفريق الذي صدر في كانون الأول/ديسمبر 2020.

18 - وواصل مكتب الأخلاقيات أيضا العمل مع فريق الإدارة الرقمية وفريق الحوكمة المعني بتنمية قدرات الموظفين، التابعين للبرنامج الإنمائي. ويقدم فريق الحوكمة الرقمية توجيهات وتوصيات استراتيجية بشأن تخصيص الموارد لدعم التحوّل الرقمي للبرنامج الإنمائي. أما فريق الحوكمة المعني بتنمية قدرات الموظفين فيتولى ضبط احتياجات التعلّم المؤسسية ومنحها الأولوية، ويعمل أيضا بمثابة محكّ لاستراتيجية تنمية قدرات الموظفين ولإطار الكفاءات والسياسات والممارسات ذات الصلة.

19 - وشرع البرنامج الإنمائي في عام 2020 في تنفيذ عملياته الخاصة في مجال اعتماد العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين، وذلك تجسيدا منه لالتزامه بأن يكون منظمةً مساوية بين الجنسين وشاملة للجميع. وتُعتبر هذه العوائد من التقييمات والاعتمادات العالمية الرائدة في مجال المساواة بين الجنسين داخل مكان العمل، وهي تركز على مؤشرات من قبيل التوازن بين الجنسين، والمساواة في الأجور، والسياسات والممارسات الفعالة. وشارك المكتب في اجتماعات جهات الاتصال المعنية بهذه العوائد، وقدم إسهامات في إعداد الدراسة الاستقصائية للبرنامج الإنمائي عن هذا الموضوع، التي صدرت في آب/أغسطس 2020. ومن المتوقع أن يتم الانتهاء في النصف الأول من عام 2021 من عملية التقييم والاعتماد التي يجريها أحد المراجعين الخارجيين، والتي ستشمل أيضا خطة عمل لمعالجة المجالات ذات الأولوية.

20 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أسهم مكتب الأخلاقيات أيضا في إعداد الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020، الذي يعده البرنامج الإنمائي من أجل إتاحة الفرصة لموظفيه لكي يبدوا تعليقاتهم على الأداء التنظيمي وعلى سبل تعزيز بيئة عمل البرنامج. وسيساعد هذا الاستقصاء أيضا البرنامج الإنمائي في تحديد أثر الإجراءات التي اتخذها ضمن جميع هياكله من أجل الاستجابة لنتائج استقصاء عام 2018، وفي تصميم نهج لإدارة موظفيه في المستقبل. وبالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، قام المكتب بمراجعة وتنقيح المسائل المتصلة بالأخلاقيات التي ترد في الاستقصاء العالمي للموظفين، والتي وضعت من أجل قياس تصورات الموظفين للأخلاقيات والنزاهة داخل البرنامج الإنمائي. ومن المتوقع الحصول على نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020 في الربع الأول من عام 2021. وكما جرى سابقا، سيستخدم مكتب الأخلاقيات البيانات المستقاة من الاستقصاء العالمي لعام 2020 في وضع دورات تدريبية عن

الأخلاقيات خاصة ببلدان بعينها، وفي وضع مبادرات محددة الأهداف على مستويات المقر والمكاتب الإقليمية والقارية وذلك في حالة ما إذا أسفرت نتائج الاستقصاء العالمي عن شواغل بشأن الأخلاقيات.

21 - وقدّم مكتب الأخلاقيات مدخلات وخبرات لمختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة، وذلك في إطار المساعدة على دعم مهمة الأخلاقيات على نطاق المنظومة. وعلى وجه الخصوص، قدّم المكتب التوجيه إلى أحد المكاتب المعنية بالأخلاقيات فيما يتعلق بإجراءات استعراض الأنشطة الخارجية وبوضع برنامجه الخاص لإقرارات الذمة المالية، بما في ذلك استحداث نظام للإبلاغ على الإنترنت. وتلقى المكتب أيضاً اتصالات من خبراء استشاريين يعملون على استعراض شكل وهيكل ومسؤوليات مكتب الأخلاقيات التابع لأحد كيانات الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، (أ) قدّم المكتب إحاطة سنوية إلى مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة؛ (ب) واجتمع مع وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة في إطار استعراضها لوظيفة الأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة؛ (ج) وقدّم تعليقات على مشروع تقرير وحدة التفتيش المشتركة الإضافي عن مهمة التحقيق داخل منظومة الأمم المتحدة؛ (د) واقترح على مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة إدخال تعديلات على نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنية بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة.

باء - التدريب والتواصل والتوعية

22 - تُشكل أنشطة المكتب التدريبية والتوعوية عناصر حاسمة من الولاية الموكلة إليه. وفي سياق تقديم دورات تدريبية وإحاطات بشأن التزامات الموظفين ومعايير السلوك المطلوبة، يركز المكتب على التطبيق العملي للأخلاقيات ويسعى إلى تمكين الموظفين من اتخاذ قرارات أخلاقية والانخراط في سلوك أخلاقي يصبّ في مصلحة المنظمة. وبما أنّ البرنامج الإنمائي يعمل ضمن بيئات شديدة الخطورة ويتألف من قوة عمل متنوعة ومتعددة الجنسيات، فإن تقديم الخدمات بفعالية ومسؤولية يعتمد على فهم موظفي البرنامج الإنمائي لمجموعة موحّدة من المعايير والتوقّعات الأخلاقية التي وضعتها المنظمة وعلى تقيدهم بهذه المعايير والتوقّعات. ويكتسي هذا الالتزام أهمية أكبر في الظروف التي يقضي فيها الموظفون وقتاً طويلاً في العمل عن بعد وفي اتخاذ القرارات خارج أماكن عملهم المعتادة. وبفضل الحرص على الاسترشاد في إجراءاتهم وقراراتهم اليومية بالقيم الأخلاقية الأساسية للبرنامج الإنمائي، يحافظ موظفو البرنامج على سمعة المنظمة وتعزيز نزاهتها المؤسسية.

23 - وتزداد ثقافة الأخلاقيات في المنظمة تحسناً بفضل الالتزام الواضح من جانب قيادته بالسلوك الأخلاقي. ولذلك، وعلاوة على دوراته التدريبية العامة في مجال الموظفين، يقدم مكتب الأخلاقيات تدريباً على القيادة الأخلاقية يعزز "نمط السلوك في أعلى الهرم" و "نمط السلوك في المستوى المتوسط" (المدبرون من المستوى المتوسط الذين يضطلعون بالعمليات اليومية والذين هم في موقع مناسب لإظهار السلوك النموذجي).

الدورة التدريبية الإلكترونية على الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي، والوحدات التدريبية الأخرى لمكتب الأخلاقيات

24 - يشمل برنامج مكتب الأخلاقيات للتدريب دورة تدريبية إلكترونية على الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي، متاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية. وبالتعاون مع وحدة تنمية المواهب التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية، أجرى المكتب في عام 2020 تحديثاً شاملاً لهذه الدورة، التي شُرع في تنظيمها

في عام 2015، بحيث تتضمن وتعكس بشكل تام السياسات الحالية للبرنامج الإنمائي وغيرها من الوثائق ذات الصلة، بما في ذلك مدونة الأخلاقيات التي وضعها البرنامج الإنمائي. وتعتمد الدورة، الإلزامية لجميع الموظفين، على سيناريوهات عمل واقعية لتيسير إحراز فهم مشترك وأساسي لمعايير البرنامج الإنمائي وتوقعاته بشأن الأخلاقيات. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، أكمل الدورة 14 540 موظفا من موظفي البرنامج الإنمائي.

25 - ومن خلال برنامج التعلم عبر الإنترنت الخاص بالبرنامج الإنمائي، يُقدّم المكتب أيضا ثلاث دورات تدريبية طوعية مصغرة في مجال الأخلاقيات تتناول تجنّب مواضيع تضارب المصالح وبرنامج الإقرار بالذمة المالية والحماية من الانتقام. وأكمل هذه الدورات، المتاحة أيضا باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، 1 992 موظفا في نهاية عام 2020. وتوافر هذه الدورات ببرز من خلال الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي وفي مواد التوعية والتدريب المباشر التي يأخذ بها مكتب الأخلاقيات.

حلقات العمل المباشرة والحلقات الدراسية الشبكية

26 - بالإضافة إلى الدورات التدريبية التي يقدمها مكتب الأخلاقيات على الإنترنت، تشكل مبادرات التدريب المباشر التي يضطلع بها المكتب وسيلة حاسمة لتعزيز فهم متطلبات الأخلاقيات وللفاعل بشكل مباشر مع الموظفين حول الشواغل المتصلة بالأخلاقيات. ونتيجة لجهود المكتب في مجال التواصل الاستباقي، شهد عدد من يتلقون تدريبا مباشرا من الموظفين زيادة كبيرة مقارنة بعام 2017 حين تلقى 883 موظفا التدريب المباشر. وعلى الرغم من جائحة كوفيد-19، قدم المكتب في عام 2020 تدريبا مباشرا في مجال الأخلاقيات إلى 1 667 من موظفي البرنامج الإنمائي عن طريق حلقات عمل مباشرة وإحاطات جماعية عن الأخلاقيات. وبسبب القيود المفروضة على السفر، تم تقديم معظم التدريبات المباشرة بواسطة منصات الإنترنت. ويشهد عدد الموظفين الذين تلقوا تدريبا مباشرا في عام 2020 أيضا على الأهمية التي توليها إدارة البرنامج الإنمائي لمسألة الأخلاقيات على مستوى المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية، حيث ظلت هذه الإدارة تطالب بالتدريب على الأخلاقيات خلال الجائحة.

27 - وعقد مكتب الأخلاقيات بشكل مباشر حلقات عمل عن الأخلاقيات ودورات في القيادة المنضبطة أخلاقيا، وذلك لفائدة موظفي البرنامج الإنمائي العاملين في بلدان مثل أذربيجان وأرمينيا وأوكرانيا وبيرو وتايلند وتركيا وسري لانكا وغواتيمالا وغيانا وغينيا والفلبين وكازاخستان ومنغوليا. وبالإضافة إلى ذلك، قدم المكتب إحاطة بشأن الأخلاقيات لمتطوعي الأمم المتحدة في بون، ولموظفي البرامج المبتدئين لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ولمركز اسطنبول الإقليمي التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ولمعتكف مجلس موظفي المكتب الإقليمي للدول العربية التابعة للبرنامج الإنمائي، وموظفي مختبر تسريع الأثر الإنمائي التابع للبرنامج الإنمائي، وجميع الميسرين الجدد المعنيين بضمان الاحترام في أماكن العمل وبمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

28 - وكما هو الشأن في السنوات السابقة، واصل المكتب تكييف عروضه التدريبية حسب الاحتياجات المحددة لكل مكتب أو موقع من مكاتب ومواقع البرنامج الإنمائي، مع التركيز على تطبيق الاخلاقيات عمليا ومن حيث إضافتها للقيمة. وبفضل معالجة الشواغل المحددة للمكتب ومراعاة الحقائق السياسية المحلية، يتيح النهج العملي الذي يأخذ به المكتب مشاركة الجمهور، وهو يساهم في ازدياد الطلبات من الموظفين والإدارة في جميع مواقع مكاتب البرنامج الإنمائي من أجل الحصول على خدمات التدريب والمشورة.

تقديم الإحاطات إلى موظفي الإدارة العليا

29 - يتلقى مدير مكتب الأخلاقيات بانتظام دعوات للحضور وتقديم العروض بشأن الأخلاقيات في اجتماعات الإدارة العليا الإقليمية، ولكن اجتماعات الإدارة الإقليمية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد تم تأجيلها في عام 2020 بسبب جائحة كوفيد-19. ونظرا لأهمية قيادة البرنامج الإنمائي في دعم وإرساء ثقافة أخلاقية داخل المنظمة بأسرها، واصل المدير تقديم إحاطات بشأن الأخلاقيات، بما في ذلك عن فحص حالات تضارب المصالح، وذلك للأعضاء الجدد في فريق القيادة العليا بالبرنامج الإنمائي ولجميع المسؤولين الآخرين المعيّنين حديثا برتبة مد-1 فما فوق. وطوال عام 2020، لجأ كبار مديري البرنامج الإنمائي بانتظام إلى مكتب الأخلاقيات من أجل الحصول على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، بما في ذلك عن التحديات الجديدة الناجمة عن الجائحة (تشمل المسائل، بعد أن أصبح معظم موظفي البرنامج الإنمائي يعملون من منازلهم، إدارة القوى العاملة والإنتاجية بفعالية ضمن بيئات قائمة على اللامركزية وما يرتبط بذلك من ضغوط تشغيلية).

أنشطة التوعية والاتصال

30 - حافظ مكتب الأخلاقيات، طوال عام 2020، على العمل بشكل استباقي في إعداد وتوزيع المعلومات والمواد التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات. وهو قد أعطى، في إطار الجهود التي يبذلها من أجل تعزيز وعي الموظفين بالتزاماتهم الأخلاقية، الأولوية لإنتاج موارد معلومات ميسورة ومفيدة. ومن خلال الرسائل المتسقة إلى القوى العاملة العالمية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يُثبّت المكتب القول بأنّ اتخاذ القرارات الأخلاقية والتقيّد المتسق بقيم المنظمة ومعاييرها في مجال السلوك يعززان الثقة والمساءلة في مكان العمل، ويرفعان مستوى الأداء التنظيمي، ويحميان سمعة البرنامج الإنمائي.

31 - وبما أنّ التوجيه المنتظم على مسائل الأخلاقيات أمر أساسي لضمان تزويد الموظفين بالمعارف اللازمة لتنظيم سلوكهم المهني والشخصي ولاتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة، فقد أصدر مكتب الأخلاقيات في عام 2020 عددا من النشرات التوجيهية. ومع اقتراب موعد إجراء الانتخابات الوطنية في أكثر من 60 بلدا في عام 2020، وبعد أن لاحظ المكتب أن التوترات السياسية لا تزال قائمة في مناطق العالم، أصدر في شباط/فبراير 2020، وباللغات الإسبانية والإنكليزية والفرنسية، نشرة بعنوان "الأنشطة السياسية"، تتضمن تفاصيل عن نطاق الأنشطة المسموح بها لموظفي البرنامج الإنمائي. وتُرجمت النشرة أيضا إلى اللغة الروسية. وكننتيجة مباشرة لصدور هذه النشرة، طلبت عدة مكاتب قطرية تابعة للبرنامج الإنمائي عقد دورات تدريبية محددة في مجال الأخلاقيات تعنى بالأنشطة السياسية، وتم بالفعل عقد تلك الدورات. كما أصدر المكتب، بالتعاون مع مكتب العلاقات الخارجية والتوعية، توجيهات بلغات متعددة لجميع الموظفين عن الأخلاقيات فيما يتعلق بالاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك نشرة إرشاد سنوية لفترة الأعياد تتناول مسألة الهدايا والسلوك الشخصي.

32 - ومن بين مواد التوعية التي أنتجها مكتب الأخلاقيات، تشكل مدونة الأخلاقيات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنشور المعنون "إلى أين تذهب: دليل مرجعي لموظفي البرنامج الإنمائي"، منشورات أساسية. ومدونة الأخلاقيات - التي هي بمثابة أول مدونة من هذا القبيل في تاريخ البرنامج الإنمائي - تقوم بجمع وتوليف كل السياسات والإجراءات التي تؤثر على ثقافة الأخلاقيات في المنظمة، وذلك بصيغة يسهل فهمها. أما المنشور المعنون "أين ومتى تجد الحل"، فهو قد صُمم ليكون أداة مصاحبة لمدونة الأخلاقيات،

وهو يمثل أول دليل شامل من أدلة البرنامج الإنمائي التي تعرض تفاصيل مختلف مكاتب الدعم والخدمات المتاحة لموظفي البرنامج الإنمائي. وبعد صدور الوثيقتين في عام 2017، أُعيد إصدارهما في عام 2020 على إثر استعراضهما وتقيحهما بطريقة شاملة ليعكسا التغييرات اللاحقة على السياسات والإجراءات المرجعية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وقد تمت ترجمة الوثيقتين، اللتين صدرتا في الأصل باللغات الإسبانية والإنكليزية والفرنسية، إلى اللغتين العربية والروسية في عام 2020. ويقوم المكتب بالترويج لهذين المنشورين في جميع دوراته التدريبية، وهو يشجع الموظفين على النظر فيهما والاحتفاظ بهما عن قرب لتيسير الرجوع إليهما. ويكشف إنتاج هذه المواد عن أمل المكتب في أن يتحلّى الموظفون بالسلوك المناسب ويتخذوا القرارات الأخلاقية عندما يتم تزويدهم بالمعلومات الواضحة والعملية عن التزاماتهم إزاء البرنامج الإنمائي.

33 - واستفاد المكتب أيضا من وسائل التواصل الاجتماعي لزيادة الوعي بالأخلاقيات والتنقيف عليها، فاستخدم حساباته على موقعي تويتر ويامر (شبكة داخلية للتواصل الاجتماعي خاصة بالبرنامج الإنمائي) لتعميم مقالات ودراسات استقصائية ومقالات رأي في موضوع الأخلاقيات وملخصات مكتوبة لأحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات التي تترتب عليها آثار أخلاقية. وتأكيدا لأهمية إبقاء الاعتبارات الأخلاقية في صميم ممارسات عمل البرنامج الإنمائي وعملياته، أصدر المدير ما مجموعه 585 تغريدة حتى نهاية عام 2020، وعددا مماثلا من المقالات على منصة مكتب الأخلاقيات في موقع يامر.

34 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل المكتب أيضا تحديث موقعه على الشبكة الداخلية وصفحاته المعروضة للجمهور في الإنترنت. ويحتوي الموقعان كلاهما على معلومات عن مكتب الأخلاقيات وبرنامج الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي، مع وجود وصلات ربط بالسياسات والمواد المرجعية ذات الصلة. وحصل موقع المكتب على الإنترنت على 11 353 مشاهدة للصفحات من قبل موظفي البرنامج الإنمائي في عام 2020، فيما حصل الموقع العام على 5 113 زيارة.

جيم - المشورة والتوجيه السريّان

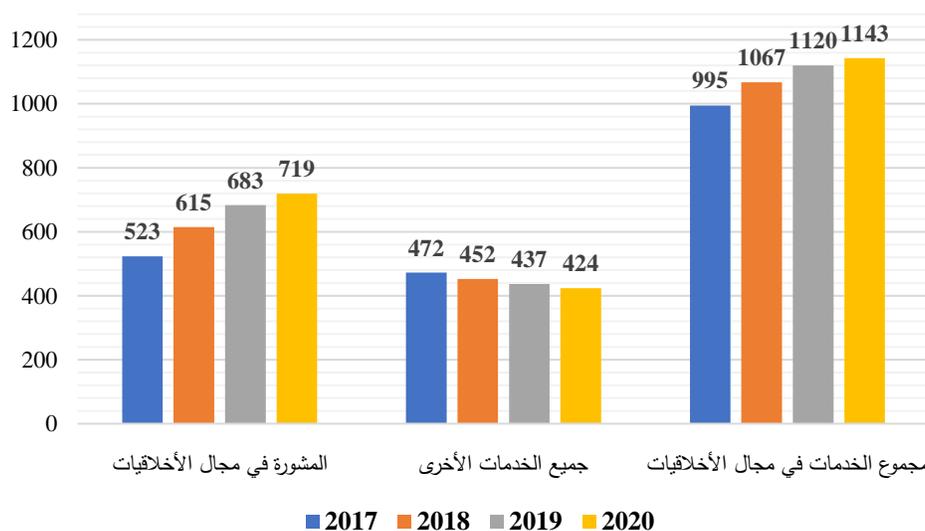
35 - يؤدي مكتب الأخلاقيات، من خلال إسدائه للمشورة السرية والمحايدة في مجال الأخلاقيات، دورا أساسيا في تعزيز معايير وثقافة الأخلاقيات لدى البرنامج الإنمائي. وينتقد التوجيهات العملية بشأن الالتزامات الأخلاقية لموظفي البرنامج الإنمائي، ومسارات العمل المناسبة، يساعد المكتب الموظفين على اتخاذ القرارات المستنيرة التي تحمي مصالح المنظمة.

36 - ومن خلال تقديم المشورة المُجدية والعملية، يساعد المكتب كذلك الموظفين في تحسين قدرتهم على تحديد وحسم المواطن المحتملة لتضارب المصالح وغيرها من القضايا المعقدة أو الحساسة داخل أماكن العمل، وذلك قبل أن تستفحل فتصبح مشاكل لها أثر سلبي على البرنامج الإنمائي. وفي مجال مساعدة الموظفين على منع وتلافي حدوث تضارب فعلي أو محتمل في المصالح، يؤدي مكتب الأخلاقيات مهمة حيوية في إدارة المخاطر داخل البرنامج الإنمائي. وهو يوفر أيضا، بوصفه موردا موثوقا واستشاريا لجميع موظفي البرنامج، ملاذا آمنا يتيح للموظفين إثارة الشواغل وتنبيه المكتب إلى الحالات التي قد تستوجب اتخاذ إجراءات تصحيحية لمنع أو تخفيف ما قد يلحق بالمنظمة من ضرر. وفي إطار دعم نزاهة عمليات البرنامج الإنمائي وبرامجه، من خلال العمل يوميا على تقديم المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات للقوة العاملة التابعة للبرنامج الإنمائي عبر العالم، يساعد المكتب في الحفاظ على سمعة البرنامج.

37 - وكما ورد في التقارير السابقة، شهد عدد موظفي البرنامج الإنمائي الذين يلتزمون المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات زيادة كبيرة على مدى دورات الإبلاغ الأخيرة، وهذا دليل على الجهود المتضافرة التي يبذلها المكتب من أجل توسيع نطاق مهامه وتفاعله مع موظفي البرنامج الإنمائي بغض النظر عن مكان وجودهم. وقد حافظ المكتب على هذه الاتجاه خلال جائحة كوفيد-19، وشهد في عام 2020 زيادة أخرى في مسائل العمل وطلبات الحصول على المشورة. وكما هو مبين في الشكل 2 أدناه، قام المكتب في عام 2020 بتجهيز عدد قياسي من مسائل العمل بلغ 1 143 مسألة (أي بزيادة طفيفة عن العدد المسجل في عام 2019، وقدره 1 120 مسألة)، منها 719 مسألة عبارة عن طلبات للحصول على المشورة في أمور تتصل بالأخلاقيات (أي بزيادة عن العدد المسجل في عام 2019، وقدره 683 طلباً). واستمرار المكتب في العمل كمصدر قيم وموثوق للمشورة في فترة تتسم بتحديات غير مسبوق، وكذا ازدياد عدد طلبات الحصول على المشورة خلال هذه الفترة، هما من الأمور التي تشهد أيضاً على نجاح تعميم الأخلاقيات على نطاق المنظمة بأسرها، بما يجعل موظفي البرنامج الإنمائي يبادرون بالاستعانة بخدمات المكتب حتى في فترات العمل عن بعد. وفيما يتعلق بالمسار التصاعدي الكبير في عدد الحالات السنوية التي عُرضت على المكتب على مدار فترة الست سنوات الماضية، تلقى المكتب 643 طلباً للخدمة عام 2015، منها 431 طلباً من أجل الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات. وتشكل الأرقام المسجلة في عام 2020 زيادة بنسبة 78 في المائة لمجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات، وزيادة بنسبة 67 في المائة لعدد طلبات المشورة الواردة. وكما ذكر، سوف تضمن الوظيفة الجديدة من الرتبة ف-3 التي تم تخصيصها شغلها في أواخر عام 2019 لفائدة المكتب قدرة هذا الأخير على التحكم بفعالية في هذه الزيادة المسجلة في طلبات الحصول على الخدمات، مع الاستمرار في تطوير برنامجه في مجال الأخلاقيات.

الشكل 2

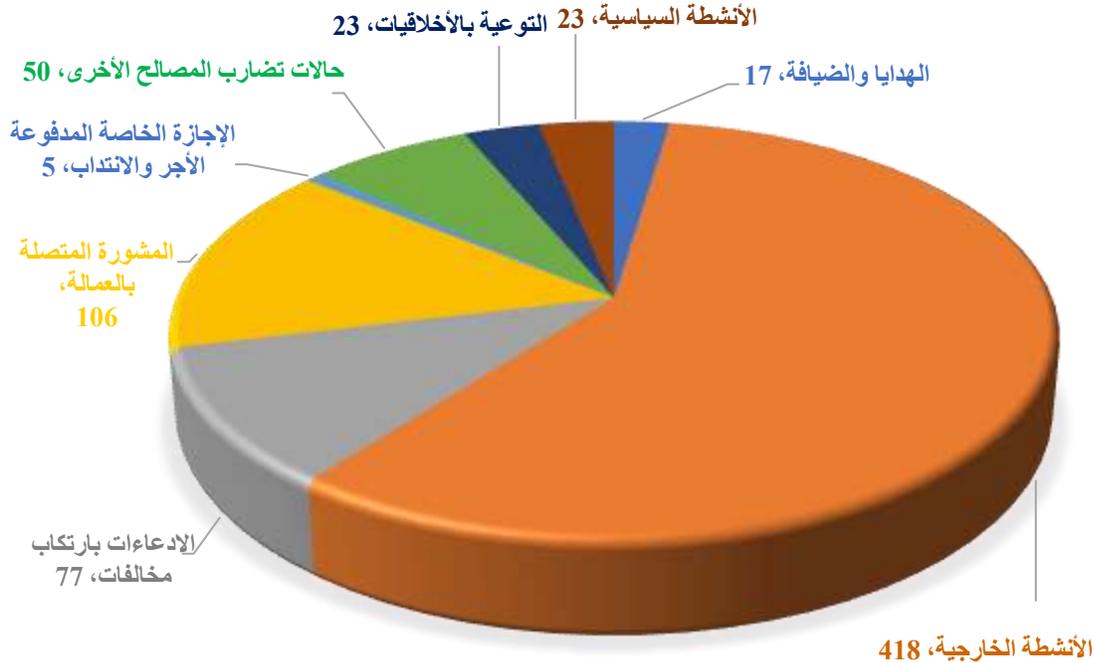
المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات في مجال الأخلاقيات، الفترة 2017-2020



38 - وفي عام 2020، كانت نسبة 63 في المائة من جميع طلبات الخدمات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات تتعلق بالمشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات (مقارنة بنسبة 61 في المائة في عام 2019). وكما هو مبين في الشكل 3 أدناه، قدّم المكتب المشورة في مجال الأخلاقيات عن طائفة واسعة من المسائل، منها: الأنشطة الخارجية؛ وقبول العطايا والهدايا والإكراميات؛ والمشاركة في الأنشطة السياسية؛ والإجراءات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم؛ وتضارب المصالح؛ وغيرها من شواغل العمالة ذات الصلة بالأخلاقيات، بما في ذلك الإحالات إلى مكاتب الدعم المناسبة من قبيل مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. ولما كانت المشورة المتعلقة بالأخلاقيات تشكل جانبا هاما من التفاعل اليومي للمكتب مع موظفي البرنامج الإنمائي، فإنّ رغبة الموظفين في الاتصال بالمكتب يتوقف جزئيا على مدى تلقّهم في الوقت المناسب للتوجيه العملي والمجدي. ومن هذا الجانب، ما يزال المكتب يفخر بأنه أحد أكثر المكاتب استجابة في البرنامج الإنمائي، حيث يظل دائما ملتزما بتقديم الردود في نفس اليوم وإصدار المشورة بشأن الأخلاقيات في غضون 24 ساعة (يوم عمل واحد) من تلقي أي معلومات إضافية لازمة عن الحالات.

الشكل 3

توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2020



39 - وكما هو الحال في فترات الإبلاغ السابقة، كان أكبر عدد من المسائل المعروضة على المشورة يتمثل في طلبات المشاركة في الأنشطة الخارجية، بما في ذلك المشاركة في عضويات المجالس، والنشر الخارجي بصفة شخصية، والعمل الخارجي بصورة عرضية ولبعض الوقت، مثل التدريس الجامعي بشكل محدود. ويقوم المكتب بدراسة طلبات الأنشطة الخارجية للتأكد من أن النشاط المعني لا يتعارض مع مهام أو مع مركز صاحب الطلب داخل البرنامج الإنمائي (بما في ذلك التزاماته المتعلقة بالاستقلالية والحياد والولاء للبرنامج الإنمائي) ولا ينعكس سلباً على البرنامج. ويشهد العدد المرتفع للطلبات التي تلقاها المكتب في عام 2020 على وعي الموظفين بضرورة الحصول على موافقة مسبقة على المصالح والانتسابات الخارجية، حتى خلال فترة طويلة من العمل بعيداً عن المكتب.

40 - وبما أنّ عملية طلب الحصول على موافقة البرنامج الإنمائي بالنسبة للأنشطة الخارجية هي عملية تعتمد على النظام الورقي، واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2020، وضمن إطار جهوده الرامية إلى تبسيط خدمات الأخلاقيات والاستفادة من منصات تكنولوجيا المعلومات لزيادة كفاءة العمليات، التعاون مع المكتب التنفيذي للبرنامج الإنمائي من أجل وضع نظام لتقديم الطلبات على الإنترنت. وبسبب تأخر الإجراءات في عام 2020، يتوقع المكتب أن يتم تشييد ها النظام الشبكي الجديد في عام 2021.

41 - والزيادة المطردة في الطلب كل عام على خدمات مكتب الأخلاقيات هي نتيجة لأنشطة المكتب المكثفة في مجال التدريب والتوعية، وهي تجسد القيمة التي يمنحها الموظفون لمسألة تلقي المشورة العملية التي تنطبق واقعياً على المسائل الأخلاقية التي تواجههم في عملهم اليومي. وبما أنّ موظفي البرنامج الإنمائي قد دأبوا في عام 2020 على التماس المشورة من المكتب قبل اتخاذ الإجراءات أو القرارات، فإنّ المكتب يظل ملتزماً بتنمية علاقاته مع الموظفين والإدارة كليهما، وتوفير خبرة جيدة في مجال الأخلاقيات تُضفي قيمةً عملية على عمل البرنامج الإنمائي وعملياته.

دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2019 (التي قُدمت في عام 2020)

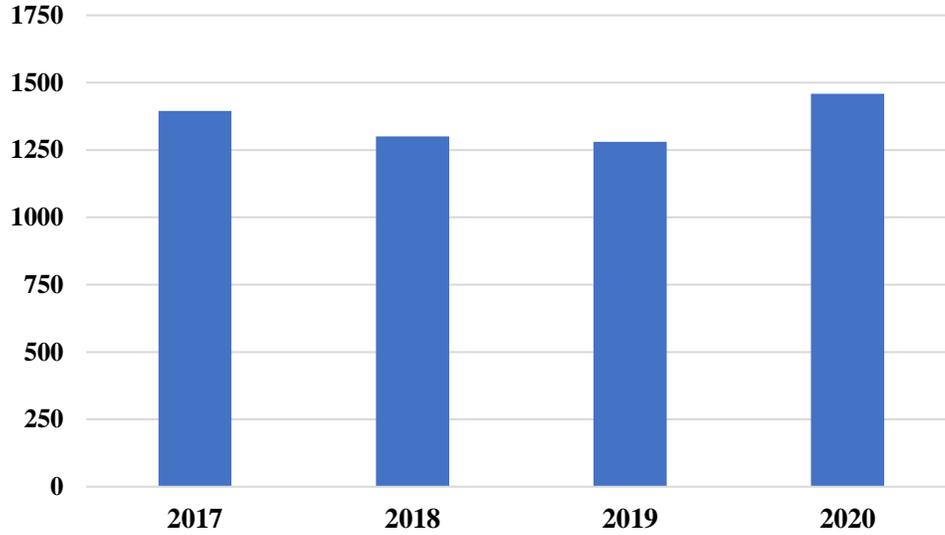
42 - يهدف برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي للبرنامج الإنمائي، الذي يديره مكتب الأخلاقيات، إلى تحديد أوجه تضارب المصالح بين الممتلكات الشخصية لمقدمي الإقرارات ومصالحهم وانتماءاتهم (ومصالح أفراد أسرهم الأقرابين) من جهة، وبين واجباتهم والتزاماتهم إزاء البرنامج الإنمائي من جهة أخرى، مثلما يهدف إلى التعامل مع أوجه التضارب تلك وإزالتها. ويسعى برنامج الإقرارات، الذي ينطبق على جميع الموظفين من الرتبة مد-1 وما فوقها وعلى الموظفين الذين تنطوي واجباتهم الرئيسية على مهام المشتريات والاستثمار، إلى ضمان ألا يكون هناك تداخل، أو تصور بوجود تداخل، بين المصالح الخاصة وبين الإجراءات الرسمية وعملية صنع القرار الرسمي. ويشكل برنامج إقرارات الذمة المالية أداة رئيسية في تعزيز الشفافية المؤسسية وثقة الجمهور بالبرنامج الإنمائي.

43 - وفي عام 2020، أجرى المكتب عملية الإقرار المالي السنوية الرابعة عشرة. وشارك في هذه العملية، التي تشمل معاملات عام 2019، ما عدده 459 I من مقدمي الإقرارات. وعلى النحو المبين في الشكل 4، ظل عدد مقدمي الإقرارات، ضمن برنامج إقرارات الذمة المالية، مستقراً نسبياً على مدى دورات الإقرار الأخيرة. ولئن كانت بعض مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة تستعين بمصادر خارجية في استعراض بيانات مقدمي الإقرارات، فإن مكتب الأخلاقيات يستعرض مباشرة جميع البيانات المقدّمة بموجب برنامج الإقرارات وفي إطار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويحقق هذا النهج وفورات كبيرة

في التكاليف للبرنامج الإنمائي، ويكفل استفادة الاستعراضات من الخبرة التي اكتسبها المكتب في مجال منع تضارب المصالح داخل البرنامج الإنمائي. وكما هو الحال في دورات تقديم الإقرارات السابقة، حقق البرنامج مرة أخرى معدل امتثال بنسبة 100 في المائة.

الشكل 4

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2017 إلى عام 2020



44 - وفيما يتعلق بعملية الاستعراض الحالية، شرع المكتب في إجراء استعراضات لبيانات برنامج إقرارات الذمة المالية وقت تقديمها، مما أتاح المتابعة الفورية لمقدمي الإقرارات وتيسير التعجيل بإرشادهم على الإجراءات المطلوبة للحد من مخاطر تضارب المصالح أو معالجة حالات تضارب المصالح الفعلية.

استعراض البيانات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح

45 - يتم اتباع نهج من ثلاث خطوات في استعراض الإقرارات المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية. أولاً، تُفحص الإقرارات للتأكد من اكتمال المعلومات الواردة فيها. فإذا كانت المعلومات ناقصة أو غير واضحة، تجري المتابعة مع مقدمي الإقرارات بهذا الشأن. ثانياً، يتم النظر في الممتلكات المعلنة، مثل أسهم الشركات، من أجل التعرف على أي علاقات تجارية للبرنامج الإنمائي مع الكيان المعني. وثالثاً، يتم تقييم الأنشطة وعلاقات الانتساب الخارجية المعلنة في ضوء الضوابط والالتزامات السارية المنصوص عليها في قواعد النظام الإداري للموظفين وفي السياسات ذات الصلة. وعلى ضوء مركز العمل والمهام الوظيفية لمقدم الإقرار داخل البرنامج الإنمائي، تُجرى كافة الاستعراضات من أجل الوقوف على حالات تضارب المصالح الفعلية أو المحتملة، والقيام، في حال اكتشاف تلك الحالات، بتقديم مشورة تصحيحية أو استباقية بشأنها.

46 - بمقتضى برنامج إقرارات الذمة المالية، ووفقاً للنظام الأساسي للموظفين المعمول به، يتعين على المشاركين في تقديم الإقرارات الإبلاغ عن أمور منها جميع الأصول المالية التي تبلغ قيمتها 10 000 دولار أو أكثر، والتي تعود ملكيتها إليهم أو إلى أزواجهم أو أطفالهم المعالين. وحتى عام 2019، كان مقدمو الإقرارات الذين أبلغوا بعدم حيازتهم، أو بعدم حيازة أفراد أسرهم، لأصول بقيمة 10 000 دولار أو أكثر، أو أبلغوا بعدم إقامتهم لعلاقات انتساب تتصل بعمل البرنامج الإنمائي، قد تلقوا إبراءً آلياً للذمة، ينص على "عدم وجود معاملات"، وذلك عن طريق النظام الإلكتروني لبرنامج إقرارات الذمة المالية. وفي عام 2019، قام مكتب الأخلاقيات بتقيح النظام الإلكتروني لبرنامج إقرارات الذمة المالية، بحيث لم تعد الإبراءات تصدر آلياً، وأصبح يُطلب إلى مقدمي الإقرارات الذين يصرحون بعدم حيازة أي ممتلكات قابلة للإبلاغ أن يقدموا إلى المكتب مكاتيب خطية تؤكد صحة البيانات الواردة في إقراراتهم.

47 - وتبعاً للتغيير المذكور أعلاه، تقدّم 53 من مقدمي الإقرارات، الذين قدموا في البداية إقرارات يجزمون فيها بعدم حيازة أي ممتلكات قابلة للإبلاغ، بطلبات من أجل إعادة فتح إقراراتهم وتقديم المعلومات الجديدة المطلوبة في هذه الإقرارات. وكان السبب الرئيسي الذي ساقه مقدمو الإقرارات لعدم تقديمهم المعلومات الإلزامية هو أنهم لم يفهموا تماماً نطاق الأصناف و/أو علاقات الانتساب التي يجب الكشف عنها في إطار البرنامج. وفي عام 2020، طُلب مجدداً إلى 26 من مقدمي الإقرارات، الذين صرّحوا في البداية بعدم حيازة أية أصناف قابلة للإبلاغ، أن يعيدوا تقديم بياناتهم مشفوعة بالمعلومات المطلوبة. وكان معظم مقدمي الإقرارات في عام 2020 من المشاركين الجدد في برنامج إقرارات الذمة المالية. ومن أجل ضمان تقيّد جميع مقدمي الإقرارات بالتزاماتهم المتعلقة بالإفصاح عن الممتلكات، سيظلّ الشرط القاضي بتقديم مكاتيب خطية تؤكد صحة الإقرارات، بالنسبة لمن صرّح بعدم حيازة أصناف قابلة للإبلاغ، بنداً قائماً ضمن نظام الإبلاغ على الإنترنت.

48 - وتعزيراً لبرنامج إقرارات الذمة المالية، بوصفه آلية أقوى وأشمل في مجال التعرف على مواطن تضارب المصالح، أدرج مكتب الأخلاقيات في عام 2018 أسئلة إقرار إضافية تتعلق بعلاقات الانتساب والعلاقات التي قد تؤثر على عملية اتخاذ القرارات الرسمية أو قد يبرى فيها أنها تؤثر على هذه العملية. وبعد أن أسدى المكتب المشورة إلى عدد من مقدمي الإقرارات، بلغ في المتوسط 59 مقدماً خلال دورات الإيداع 2014-2017، وعلى ضوء المعلومات الإضافية التي تم الحصول عليها من خلال هذه الأسئلة، قام المكتب بإسداء المشورة المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية إلى 152 من مقدمي الإقرارات في عام 2018 وإلى 182 منهم في عام 2019.

49 - وبعد أن أدى هذا التحسين الإضافي للأسئلة ذات الصلة إلى زيادة كبيرة في المعلومات الواردة من مقدمي الإقرارات عن انتماءاتهم وعلاقاتهم الخارجية، أسدى مكتب الأخلاقيات في عام 2020 المشورة المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية إلى عدد قياسي من مقدمي الإقرارات بلغ 281 مقدماً، أو ما يعادل نسبة 19 في المائة من مجموع عدد هؤلاء. وقدم المكتب على وجه الخصوص المشورة إلى ثمانية من مقدمي الإقرارات ضمن حالات تم الكشف فيها عن احتمال وجود تضارب في المصالح. وشملت هذه الحالات في معظمها أنشطة خارجية منخفضة المخاطر وغير معلنة، تشمل امتلاك حصص ملكية كبيرة في شركات عائلية. وبعد إبلاغ كل من هؤلاء بضرورة التماس الإذن من البرنامج الإنمائي، قام المكتب لاحقاً بفحص كل طلب وقدم توصيات إلى الإدارة بشأن ما إذا كان ينبغي أو لا ينبغي الموافقة على الطلبات. وبالنسبة لمقدمي الإقرارات الآخرين البالغ عددهم 273 مقدماً، تم إسداء المشورة لهم بشكل استباقي حتى

يتجنبوا مستقبلاً أي عمل يمكن أن يؤدي إلى ظهور حالات تضارب في المصالح. وشملت هذه الحالات في معظمها موظفين في البرنامج الإنمائي لهم أفراد من أسرهم أو من أقرانهم يعملون لدى وكالات حكومية أو منظمات غير حكومية ناشطة في مجالات عمل البرنامج الإنمائي، أو لدى بائعين محتملين للبرنامج الإنمائي. وقد أظهر ارتفاع نسق المشورة المسداة بشأن تضارب المصالح أهمية توسيع نطاق الأسئلة عن العلاقات ضمن برنامج إقرارات الذمة المالية، بحيث أصبحت هذه الأسئلة تعالج ما لم يتم التقطن إليه سابقاً من مجالات الخطر ذات الصلة بتضارب المصالح.

التحقق من الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية

50 - في ختام كل عملية استعراض سنوية لبيانات برنامج إقرارات الذمة المالية، يجري عادة اختيار مجموعة فرعية من مقدمي الإقرارات للمشاركة في عملية تحقق منفصلة للمصادقة على دقة واكتمال بياناتهم، وذلك من خلال تقديم وثائق من طرف ثالث عن كل صنف يتم التصريح به. ولكن، وبسبب القيود المفروضة على الحركة وما نجم عن كوفيد-19 من عمليات إغلاق شامل وصعوبات في تجميع وتقديم الوثائق ذات الصلة، قرر مكتب الأخلاقيات الاستغناء في عام 2020 عن عملية التحقق بموجب برنامج إقرارات الذمة المالية. ومن المتوقع استئناف هذا التحقق خلال دورة الإقرارات في عام 2021، إذا سمحت الظروف بذلك.

تنقيح سياسة البرنامج الإنمائي بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية

51 - أجرى مكتب الأخلاقيات في عام 2020 استعراضاً وتنقيحاً شاملياً لسياسة البرنامج الإنمائي في مجال إقرارات الذمة المالية، وذلك بعد آخر تحديث لهذه السياسة في عام 2012. ويتوقع المكتب أن يتم رسمياً اعتماد السياسة المنقحة في عام 2021 بعد أن تكون هذه السياسة قد استُكملت لتجسد بذلك جملة أمور من بينها التحسين المدخل على البرنامج مؤخراً ضمن ما يتعلق بالمعلومات الإلزامية للإقرارات وتحسين حماية الخصوصية.

هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

52 - يسهر مكتب الأخلاقيات على إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام، التي تنطبق على أصحاب عقود البرنامج الإنمائي الذين يزعمون تعرضهم لإجراءات انتقامية ضارة أو لتهديد بهذا الإجراءات نتيجة لإبلاغهم عن سوء سلوك في إطار إجراء تحقيقات أو لتعاونهم مع تحقيقات رسمية أو مع عملية لتدقيق الحسابات (يشار إليها ضمن إطار سياسة البرنامج الإنمائي باسم "الأنشطة المشمولة بالحماية"). وتهدف سياسة البرنامج الإنمائي، من خلال تعزيز التزام موظفي البرنامج الإنمائي بالإبلاغ عن سوء السلوك وبالتعاون مع عمليات التحقيق/عمليات مراجعة الحسابات، إلى تعزيز قدرة البرنامج الإنمائي على التحقيق في السلوك الذي يمكن، إذا تُرك دون معالجة، أن يلحق ضرراً كبيراً بعمليات البرنامج الإنمائي ويسمعه وقدرة على معالجة هذا السلوك.

53 - وعلا بهذه السياسة، يتلقى المكتب شكاوى بشأن التعرض للانتقام، ويُجري تقييمات أولية لتحديد ما إذا كان الطرف المشتكى قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كان هذا النشاط المشمول بالحماية عاملاً مساهماً في حدوث الانتقام المزعوم. وإذا خلص مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام من حيث الظاهر، تُحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بالبرنامج الإنمائي لكي

يجري تحقيقاته بشأنها. وبيت مكتب الأخلاقيات نهائياً في مسألة الانتقام بعد إجراء استعراض منفصل لتقرير التحقيق الصادر عن مكتب مراجعة الحسابات ولمواد الإثبات من قبيل شهادات الشهود المسجلة.

54 - وخلال عام 2020، تلقى المكتب 45 استفساراً بشأن الحماية من الانتقام (في مقابل 47 استفساراً في عام 2019). وكان 41 من هذه الاستفسارات يتعلق بما يلي: (أ) طلبات من موظفي البرنامج الإنمائي ومن مصادر أخرى للحصول على المعلومات والمشورة فيما يتعلق بسياسة البرنامج الإنمائي؛ (ب) وطلبات من مكاتب أخلاقيات كثيرة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة من أجل الحصول على المشورة بشأن حالات بعينها في مجال الحماية من الانتقام. وقدمت مكاتب الأخلاقيات هذه طلباتها على ضوء الاعتراف بما لمكتب الأخلاقيات من خبرة كبيرة في تقييم ومعالجة مسائل الحماية من الانتقام.

55 - وبالإضافة إلى تقديم المشورة العامة بشأن محتوى سياسات البرنامج الإنمائي ومدى إمكانية تطبيقها، تتم إحالة موظفي البرنامج الإنمائي الذين يثرون شواغل تتعلق بانتقام مزعوم في مكان العمل، وغير منصوص عليها في السياسة العامة، على مكاتب معنية أخرى مثل مكتب مراجعة الحسابات والتحقق، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، من أجل الحصول على المشورة. كما واصل مكتب الأخلاقيات سياسة الباب المفتوح أمام كل من يرغب من هؤلاء الموظفين في تقديم المزيد من التحديثات على القضايا أو في الحصول على إرشادات سرية إضافية.

56 - ومن جملة 45 استفساراً في عام 2020، كانت أربعة استفسارات بمثابة شكاوى رسمية من الانتقام، تندرج ضمن نطاق السياسة العامة. وكما ورد سابقاً، كان المكتب في عام 2019 قد تلقى 12 شكوى رسمية بشأن الانتقام، منها ثماني شكاوى وردت من أفراد لهم عقود صادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولكنهم يعملون لدى مؤسسات أخرى بالأمم المتحدة (ووردت الشكاوى الأربعة الأخرى في عام 2019 من موظفين تابعين للبرنامج الإنمائي). وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وردت الشكاوى الأربعة كلها من موظفين بالبرنامج الإنمائي يعملون لدى مكاتب تابعة له. وظل عدد الشكاوى المقامة من موظفي البرنامج ثابتاً نسبياً خلال دورات الإبلاغ الأخيرة، حيث وردت من موظفي البرنامج شكاويان في عام 2018، وثلاث شكاوى في عام 2017، وشكاويان في عام 2016.

57 - وكما ذكر سابقاً، أوصى مكتب الأخلاقيات مكتب إدارة الموارد البشرية بأن يتم وضع الأفراد العاملين بعقود صادرة عن البرنامج الإنمائي، والمنتمين لدى مؤسسات أخرى بالأمم المتحدة، تحت السلطة الكاملة للمنظمة المضيفة لهم فيما يتعلق بتسوية المنازعات وبآليات الانتصاف الواجبة التطبيق. وبفضل هذا التغيير، سيكون العاملون بعقود من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذين يدعون التعرض للانتقام داخل المنظمة المضيفة له، مشمولين باختصاص المراجعة من قبل مكتب الأخلاقيات التابع للمنظمة المضيفة، الذي يكون مؤهلاً أكثر من غيره لمعالجة المسألة. ولم يتلق المكتب في عام 2020 أي شكاوى بالتعرض للانتقام من أشخاص متعاقدين مع البرنامج الإنمائي وعاملين لدى مؤسسات أخرى بالأمم المتحدة، إلا أنه تلقى ادعاءات عامة بحدوث انتقام في مكان العمل من أشخاص متعاقدين مع البرنامج الإنمائي وعاملين لدى مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ولدى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ولدى مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية. ورغم أن هذه المسائل لا تندرج ضمن نطاق سياسة البرنامج الإنمائي بشأن الحماية من الانتقام، فإن المكتب قد كرس مع ذلك وقتاً واهتماماً كبيرين لاستعراض هذه المسائل قبل الإشارة على الأفراد المعنيين بمراجعة مكاتب معنية أخرى لمعالجة شواغلهم.

58 - وبالنسبة لشكاوى الانتقام الرسمية الأربع التي وردت في عام 2020، أجرى المكتب تقييمات أولية مفصلة شملت مراجعة وثائق الحالات المعروضة ومتابعتها مع مصادر المعلومات الأخرى ذات الصلة، بناء على إذن من المشتكين. وكانت اثنتان من هذه الشكاوى صادرتين عن موظفين تابعين للبرنامج الإنمائي يعملان بنفس المكتب القطري؛ ولم يتم الاحتفاظ بوظيفتيهما على إثر عملية لإدارة التغيير وإعادة التنظيم في المكاتب القطرية المعنية. ولئن ادعى الموظفان بأن عدم الاحتفاظ بوظيفتيهما وعدم تجديد عقديهما مع البرنامج الإنمائي هما بمثابة انتقام منهما لإبلاغهما لدى إدارة المكتب القطري بوجود سوء سلوك مزعوم من جانب موظفي المكتب، فإن الاستعراضات الشاملة لحالتيهما أظهرت أن عملية إدارة التغيير ذات الصلة قد أُجريت بشفافية وأن القرارات المتعلقة بعدم الاحتفاظ بالوظيفتين كانت موثقة توثيقاً جيداً وتستند إلى مبررات تنفيذية تمس أفراداً متعددين. وخلص المكتب كذلك إلى أن المشتكين لم يشاركا في واقع الأمر في نشاط مشمول بالحماية على نحو ما تنص عليه مقتضيات السياسة العامة. وعلى هذا النحو، لم يثبت في كلا الحالتين وجود دعوى ظاهرة الوجهة فيما يخص الانتقام.

59 - وتعلق الشكويان الأخيران بما يلي: (أ) انتقام مزعوم يتمثل في إسناد مهام إلى زميل آخر؛ (ب) وإنهاء عقد بشكل انتقامي. ففيما يتعلق بقضية إعادة إسناد المهام، خلص مكتب الأخلاقيات لدى استعراض الوثائق المقدمة إلى أن الإجراء المذكور قد حدث بوضوح قبل النشاط المشمول بالحماية لصاحب الشكوى. وفيما يتعلق بقضية إنهاء العقد، تبين بوضوح من استعراض المكتب للوثائق المقدمة، ومن المتابعة مع مكتب إدارة الموارد البشرية بموافقة صاحب الشكوى، أن قرار إنهاء العقد يعود إلى الأداء في العمل وإلى اعتبارات أخرى سابقة وقائمة بمعزل عن النشاط المعني المشمول بالحماية لصاحب الشكوى. وبناء على ذلك، لم تنطو الحالتان على دعوى انتقام ظاهرة الوجهة. وشملت الأنشطة المشمولة بالحماية في كلتا الحالتين ادعاءات عامة بالمضايقة ضد إدارة المكتب المعنية.

60 - ورغم أن المكتب لم يتوصل إلى وجود حالات انتقام ظاهرة الوجهة، فإنه قد أبلغ أصحاب الشكاوى الأربعة بآليات الانتصاف الداخلية الأخرى المناسبة لمعالجة شواغلهم. وبالنسبة لحالتي إنهاء الخدمة وعدم الاحتفاظ بالوظيفة، تم إبلاغ الطرفين الشاكبين بإجراءات الطعن المتاحة في إطار نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة. وشجع صاحب الشكوى في قضية إعادة إسناد المهام على الاتصال بمكتب أمين المظالم للحصول على إرشادات بشأن خيارات التسوية غير الرسمية لمعالجة الشواغل التي أثرت بشأن العلاقات داخل مكان العمل. ورغم أنه يحق أيضاً للمتظلمين من الانتقام، الذين لا يحصلون من المكتب على تأكيد بوجاهة قضاياهم، أن يلتسوا، بموجب سياسة البرنامج الإنمائي للوقاية من الانتقام، المراجعة من جانب رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بعد تلقيه لتوضيحات مكتوبة بشأن تفاصيل النتائج التي خلص إليها المكتب، فإن أيًا من المتظلمين الأربعة لم يسع إلى الحصول على مراجعة أخرى.

61 - والإبلاغ عن سوء السلوك الخطير الذي يخالف المصلحة العامة، في القطاعين العام والخاص، يعزز المساءلة المؤسسية ويدعم مكافحة الغش والفساد وسوء الإدارة الجسيم للموارد. ومن أجل حماية نزاهة البرنامج الإنمائي، 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. ويظل توفير المعلومات عن سياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام عنصراً حاسماً من عناصر الأنشطة التي يضطلع بها المكتب في مجال التدريب والتوعية.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

62 - في عام 2020، واصل مدير مكتب الأخلاقيات مشاركته في الاجتماعات الشهرية التي يعقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ومع ظهور جائحة كوفيد-19، أصبحت هذه الاجتماعات تُعقد بواسطة الإنترنت. وهذا الفريق، المكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير الأخلاقية وإجراء مشاورات بشأن المسائل الأخلاقية المعقدة ذات الآثار على نطاق المنظومة، يتألف من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المنفصلة، التي يرأسها مدير مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة.

63 - وعلاوة على تبادل خبرته المكتسبة في القطاعين العام والخاص مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن جملة من المسائل الأخلاقية، أجرى المدير، بصفته رئيساً مناوياً مؤقتاً للفريق، عمليات استعراض لقرارات مطعون فيها بشأن الحماية من الانتقام. وظل المدير أيضاً عضواً عاملاً في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تتألف من موظفي الأخلاقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة وفي المنظمات الدولية المنتسبة إليها والمؤسسات المالية الدولية. وعمل المدير في لجنة التخطيط للاجتماع السنوي للشبكة الذي عُقد في تموز/يوليه 2020 (أيضاً بواسطة الإنترنت)، وتمكّن من إحضار متحدّث رئيسي للاجتماع، هو الرئيس التنفيذي لمركز Ethisphere، المعروف كمركز فكري في مجال الأخلاقيات وكمنظمة تقف وراء منح الجائزة السنوية للشركات العالمية الأكثر التزاماً بالأخلاقيات ضمن كيانات القطاع الخاص. وطوال عام 2020، استمر أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في تقديم طلبات مستقلة للمكتب من أجل الحصول على توجيهاته حول طائفة من المسائل الأخلاقية.

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

64 - طلب المجلس التنفيذي، في قراره 24/2011، إلى مكتب الأخلاقيات أن يقدّم توصيات إلى الإدارة عن تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبما أنّ إدارة البرنامج الإنمائي مازالت ملتزمة بمعالجة وتبديد الشواغل التي أثارها المكتب في إطار عمله، وكان آخرها الشواغل إزاء المخاطر التي تم تحديدها فيما يتعلق بالعقود الممنوحة من البرنامج الإنمائي لأفراد يعملون لدى مؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة، فإنّ المكتب لا يصدر خلال الفترة المشمولة بتقرير عام 2020 أية توصيات إدارية رسمية.

سادسا - خاتمة

65 - طرح عام 2020 صعوبات خاصة بالنسبة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واتّسم بانتشار جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) وبتوترات سياسية شملت مناطق مختلفة من العالم، بما في ذلك ظهور حركات جماعية من أجل تحقيق العدالة العرقية والاجتماعية. ورغم أنّ أغلبية موظفي البرنامج الإنمائي قد طلب منها العمل من المنازل مع بداية الجائحة، فإن الحاجة إلى استمرار عمليات البرنامج الإنمائي بقدر أدنى من التعطيلات ظلت مسألة ذات أهمية قصوى لأن المستفيدين من المساعدة الإنمائية للبرنامج هم من أكثر الفئات السكانية عرضة للخطر من ناحية العواقب الصحية المباشرة والطويلة الأجل المترتبة عن الجائحة وأيضاً من ناحية الأثر المترتب على سبل العيش. وضمن هذا السياق، حرص مكتب الأخلاقيات على البقاء في تواصل وتفاعل تامين مع موظفي البرنامج الإنمائي ومع المواقع التي توجد بها مكاتب في جميع أنحاء العالم.

66 - ومن المهم بالنسبة لسمعة المنظمة وعملياتها أن يُواصل موظفو البرنامج الإنمائي، في أوقات الأزمات وفي فترات العمل عن بعد، الالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي. ومن خلال العمل الاستباقي على إدماج الأخلاقيات ضمن ممارسات المنظمة اليومية، وبفضل التدريب الموسّع على الأخلاقيات والتوعية والخدمات الاستشارية، استطاع مكتب الأخلاقيات تزويد موظفي البرنامج الإنمائي بالأدوات والمعارف اللازمة لضمان أن يظلّ سلوكهم المهني والشخصي متسقاً تماماً مع قيم المنظمة وتوقعاتها، فتسترشد بذلك إجراءاتهم وقراراتهم بمصالح البرنامج الإنمائي الفضلى. ويبقى المكتب أيضاً، بفضل برنامجه العتيد في مجال الأخلاقيات وعلاقاته الموثوقة مع الموظفين والإدارة، من أبرز المدافعين عن النزاهة المؤسسية وعن العمل داخل البرنامج الإنمائي وفق مقومات الفعالية والسمعة الطيبة.