

Distr.: General
9 March 2022
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2022

6 إلى 10 حزيران/يونيه 2022، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

أنشطة مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2021

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 2021. ووفقاً لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، استعرض التقرير أيضاً فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

وهذا هو التقرير السنوي الرابع عشر الذي يُقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام 2007.

عناصر قرار

يُرجى من المجلس التنفيذي أن يحيط علماً بهذا التقرير ويعلق على التقدم الذي أحرزه مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج.



الرجاء إعادة استعمال الورق

120422 040422 22-03535 (A)



المحتويات

الصفحة	الفصل
3	أولا - مقدمة
5	ثانيا - الأنشطة الإدارية
6	ثالثا - الأنشطة التي صدر بها تكليف
6	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات العامة
7	باء - التدريب والتواصل والتوعية
11	جيم - تقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية
14	دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2020 (التي قُدمت في عام 2021)
17	هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
19	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
19	خامسا - التوصيات المقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
21	سادسا - الخلاصة

الأشكال

5	1 - طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2021، مصنفة حسب الفئة
12	2 - المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، 2018-2021
13	3 - توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات، في عام 2021
15	4 - عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2018 إلى عام 2021

أولا - مقدمة

1 - يُقدّم هذا التقرير وفقاً لقرار المجلس التنفيذي 37/2008 ويعرض تفاصيل الأعمال التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2021، عملاً بولايته بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، وذلك من أجل "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصادقيها على الصعيدين الداخلي والخارجي".

2 - ومع استمرار جائحة كوفيد-19 طوال عام 2021، ظل اهتمام المكتب منصّباً على تقديم خدمات عالية الجودة في الوقت المناسب إلى القوى العاملة للبرنامج الإنمائي على الصعيد العالمي التي تؤدي عملها في أكثر من 170 بلداً وإقليماً. ويوجز هذا التقرير أنشطة المكتب وإنجازاته في عام 2021 ضمن مجالات ولايته التالية: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) والتدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات؛ (ج) وتقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين وللإدارة بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بها؛ (د) وإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي؛ (هـ) وإدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. ويتناول التقرير كذلك تعاون المكتب مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، المكلف بمواءمة السياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومع شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف.

3 - ويعمل مكتب الأخلاقيات، الذي أنشئ عام 2007 ويوجد مقره في نيويورك، وفق مبادئ الاستقلالية والحياد والسرية. وبما أن التزام جميع الموظفين بأعلى المعايير الأخلاقية أمر أساسي للقيام بالعمليات بفعالية ولحفظ سمعة البرنامج الإنمائي، فإن المكتب يشجع بشكل استباقي احترام الأخلاقيات في السلوك وفي اتخاذ القرارات على نطاق المنظمة. والتزاماً بجعل الأخلاقيات ودعمها جزءاً من أساليب عمل البرنامج الإنمائي من خلال تقديم الخدمات المتعددة وتقديم المشورة والتوجيه العمليين في مجال الأخلاقيات، يعمل المكتب بوصفه مدافعاً أساسياً عن المعايير والممارسات الأخلاقية داخل البرنامج الإنمائي.

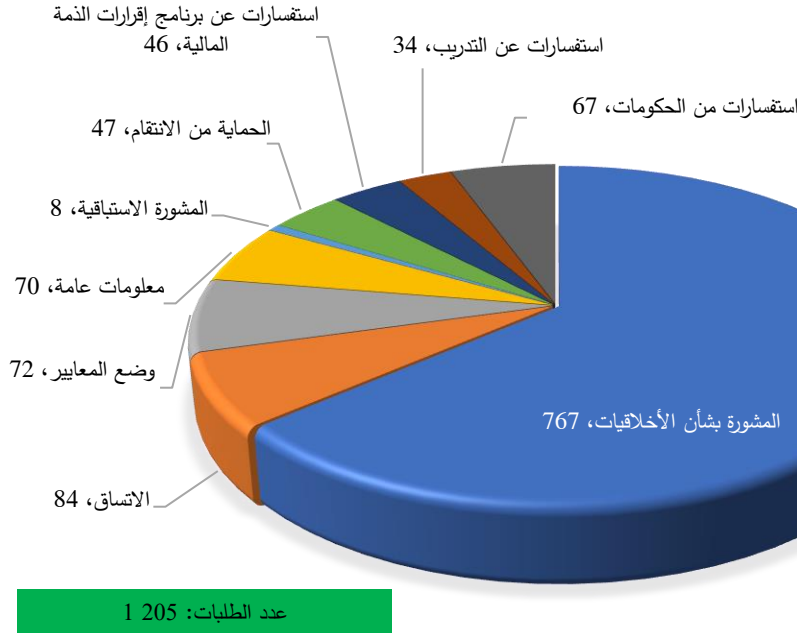
4 - وطوال جائحة كوفيد-19 في عام 2020، عمل المكتب على كفالة تقديم خدماته ووضع برنامجاً للأخلاقيات بأقل قدر ممكن من الانقطاع، بعد أن انتقل بسرعة إلى استخدام المنصات الإلكترونية من المنزل للتدريب المباشر على الأخلاقيات، والتماس المشورة، وإجراء مناقشات عن السياسات العامة مع إدارة البرنامج الإنمائي. واستمر الحال على ما هو عليه في عام 2021، الذي بت خلاله المكتب مرة أخرى في عدد قياسي من المسائل الأخلاقية، وتحديث إلى عدد أكبر من الأفراد في جلسات تدريب وإحاطة مباشرة بشأن الأخلاقيات أكثر من أي عام سابق.

5 - وكما ذكر سابقاً، يشهد المكتب زيادات كبيرة في عبء القضايا سنة بعد أخرى منذ عام 2015، عندما بت المكتب 643 في مسألة. وبعد أن عالج مكتب الأخلاقيات رقماً قياسياً يبلغ 1 143 مسألة في عام 2020 على الرغم من عدم حضور معظم الموظفين فعلياً في مكاتبتهم، فقد شهد زيادة أخرى في عبء القضايا في عام 2021 بعد أن بت في 1 205 مسائل. وتدل هذه الزيادة السنوية المستمرة على سعة نطاق برنامج الأخلاقيات التابع للمكتب ونجاحه، وتشهد على الثقة التي يضطلع بها موظفو البرنامج الإنمائي في المكتب كمصدر للتوجيه الموثوق به والقابل للتنفيذ. ويتضمن الشكل 1 أدناه تقسيماً مفصلاً لإجمالي طلبات الخدمة التي تلقاها المكتب في عام 2021.

- 6 - وبعد أن انتقل المكتب إلى استخدام المنصات الإلكترونية لتقديم تدريبات مباشرة على الأخلاقيات في عام 2020، واصل استخدام التطبيقات القائمة على شبكة الإنترنت لتعزيز برنامجه التدريبي المباشر طوال عام 2021. ففي عام 2021، قدم المكتب تدريبات وإحاطات مباشرة متعلقة بالأخلاقيات إلى 2 546 فرداً (مقارنة بعدد الأفراد البالغ 1 667 في عام 2020، و 2 131 في عام 2019). وترد بانتظام طلبات التدريب من مواقع المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي في جميع أنحاء العالم، مما يعكس بشكل إيجابي الأهمية التي توليها إدارة المكاتب القطرية لتوفير التثقيف في مجال الأخلاقيات لموظفيها.
- 7 - وفي ما يتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي لعام 2021، استعرض المكتب 1 569 إقراراً من إقرارات الذمة المالية الفردية، وأسدى المشورة بشأن تجنب تضارب المصالح إلى 304 من مقدمي هذه الإقرارات. وبعد توقف دام عاماً واحداً بسبب الأثر الأولي لجائحة كوفيد-19، استأنف المكتب عملية التحقق من برنامج إقرارات الذمة المالية، التي تم بواسطتها اختيار أربعين من مقدمي الإقرارات عشوائياً وطلب منهم تقديم وثائق من أطراف ثالثة تؤكد المعلومات الواردة في بيان برنامج إقرارات الذمة المالية.
- 8 - وخلال عام 2021، واصل مكتب الأخلاقيات تنقيح سياسات البرنامج الإنمائي المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية والحماية من الانتقام، وأجرى عدة استعراضات للسياسات والعمليات الأخرى لدعم مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالأخلاقيات وأفضل الممارسات في المنظمة. وواصل المكتب أيضاً تزويد الإدارة العليا بإحاطات عن الأخلاقيات مصممة خصيصاً من أجل تعزيز القيادة الأخلاقية والسلوك النموذجي داخل البرنامج الإنمائي.
- 9 - ونظراً للتحديات التي تواجه عمليات البرنامج الإنمائي وترتيبات عمله منذ بداية جائحة كوفيد-19 في عام 2020، واصل المكتب تركيزه على ضمان حضوره واستجابته لجميع الموظفين ووحدات الأعمال. ومن خلال التواصل الاستباقي بشأن القيم الأساسية للبرنامج الإنمائي والدعوة إليها، وعن طريق تقديم المشورة العملية والقابلة للتنفيذ التي تشجع الممارسات الأخلاقية في تسيير الأعمال وصنع القرار، حافظ المكتب على دوره الحاسم في دعم نزاهة برامج البرنامج الإنمائي وما يقدمه من خدمات. ويستحق أيضاً موظفو البرنامج الإنمائي وإدارته الشاء لسعيهم الدؤوب للحصول على التوجيه والمساعدة من المكتب خلال هذه الفترة العصيبة، مما يدل على التزام قوي ومستمر بإعلاء الثقافة الأخلاقية للبرنامج الإنمائي.

الشكل 1

طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات في عام 2021، مصنفة حسب الفئة



ثانياً - الأنشطة الإدارية

10 - في عام 2021، عمل مكتب الأخلاقيات بعدد قليل من الموظفين الأساسيين الذين يتألفون من 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). ومع توقع استمرار النمو السنوي المستدام لعبء عمل المكتب على مدى السنوات الست الماضية، فإن طلب تعيين موظف فني مبتدئ للمكتب المدرج في نظام الطلبات الإلكتروني للمكتب عن طريق النظام الشبكي لطلب هذا النوع من الموظفين التابع للبرنامج الإنمائي يظل قائماً لكي تتنظر فيه الدول الأعضاء. وقد عمل آخر موظف فني مبتدئ في المكتب لمدة عامين وغادر في عام 2014.

11 - وكان عام 2021 هو العام الأخير لخدمة المدير السابق لمكتب الأخلاقيات، الذي انضم إلى المكتب في عام 2012. وعملاً بمبدأ التقاعد الإلزامي، كان آخر يوم من خدمة المدير هو 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.

12 - واستجابة للزيادة الإجمالية في الطلب على خدمات المكتب، والتي تم تحملها من خلال ملء الوظيفة الجديدة لأخصائي في الشؤون الأخلاقية برتبة ف-3 في أواخر عام 2019، زادت ميزانية التشغيل العامة للمكتب في عام 2021 بشكل إضافي بمقدار 60 000 دولار. وستظل ميزانية المكتب ثابتة في ما بعد خلال عام 2022.

13 - وبعد الزيادة الكبيرة في معدلات التطعيم ضد كوفيد-19 في ولاية نيويورك، والإخطار اللاحق الصادر في حزيران/يونيه 2021 عن إدارة البرنامج الإنمائي الذي ينص على أنه يُتوقع من الموظفين

المقيمين في نيويورك أن يعملوا في أماكن العمل لمدة تعادل يوماً واحداً أو أكثر في الأسبوع اعتباراً من تموز/يوليه 2021، عاد موظفو مكتب الأخلاقيات للعمل بصفة دورية من المكتب خلال الفترة المتبقية من عام 2021. وبغض النظر عن مكان العمل، واصل المكتب تقديم خدمات عالية الجودة وفي الوقت المناسب في مجال الأخلاقيات لموظفي البرنامج الإنمائي ووحدات الأعمال طوال العام.

ثالثاً - الأنشطة التي صدر بها تكليف

14 - من خلال التركيز على التطبيق العملي للأخلاقيات وعلى قيمتها في تسيير الأعمال، حقق المكتب في عام 2021 نتائج ملحوظة على نطاق مجالات مسؤوليته.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات العامة

15 - خلال عام 2021، واصل مدير مكتب الأخلاقيات دعم وضع سياسات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال المشاركة في فريق الأداء المؤسسي. واستجاب المكتب كذلك للطلبات المتعددة لاستعراض السياسات والعمليات الواردة من إدارة البرنامج الإنمائي ووحدات الأعمال فيه. ومن بين الأمثلة على سياسات البرنامج الإنمائي ومبادئه التوجيهية وغيرها من الوثائق المؤسسية التي قيمها المكتب لإدماج الاعتبارات الأخلاقية ودعم الأداء الفعال للأعمال ما يلي: الخطة الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للفترة 2022-2025؛ مجموعة إطار الرقابة الداخلية، بما في ذلك السياسة والدليل التشغيلي المحدثان؛ والسياسة المحدثة لمكافحة غسل الأموال والتصدي لتمويل الإرهاب؛ والتغييرات في سياسة الرتب في الوظائف؛ والسياسة المتعلقة بإدارة مخاطر الشراكات مع القطاع الخاص؛ واستراتيجية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن السلامة المهنية والصحة والرفاه؛ والاستراتيجية وخطة العمل المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترة 2021-2022؛ وسياسات اتفاقات خدمات الموظفين الدوليين والوطنيين؛ وسياسة تصنيف المعلومات والتعامل معها؛ وسياسة حماية البيانات؛ وسياسة الإجازات الخاصة. ودعماً لوضع السياسات والبرمجة المؤسسية، عمل المكتب بالإضافة إلى ذلك في مجموعات عمل داخلية متعددة، بما في ذلك فريق الإدارة الرقمية، وفريق إدارة البيانات، وفريق الإدارة المعني بتنمية قدرات الموظفين، ومجموعة NextGen المعنية بالسياسات والإجراءات البرنامجية والتشغيلية.

16 - وبقي مدير مكتب الأخلاقيات عضواً في فرقة العمل التابعة للبرنامج الإنمائي المعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي أنشأها مدير البرنامج الإنمائي في عام 2018 وترأسها مكتبه التنفيذي. وعمل المدير أيضاً مستشاراً أقدم لفريق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعني بالعنصرية والتمييز، الذي أنشأه مدير البرنامج الإنمائي في عام 2020 لقيادة مشاورات البرنامج الإنمائي بشأن مسألة العنصرية في مكان العمل. وأعد هذا الفريق تقريراً للقيادة العليا في أواخر عام 2020، شمل التوصيات التي اعتمد جزء كبير منها في أوائل عام 2021.

17 - وكما ذكر سابقاً، بدأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2020 عملية استصدار شهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين (شهادة EDGE) كجزء من التزامه بأن يكون منظمة متوازنة وشاملة على الصعيد الجنساني. وتعتبر هذه الشهادة من التقييمات والاعتمادات العالمية الرائدة في مجال المساواة بين الجنسين في مكان العمل، وهي تركز على مؤشرات من قبيل التوازن بين الجنسين، والمساواة في الأجور، والسياسات والممارسات الفعالة. وفي عام 2021، واصل مكتب الأخلاقيات المشاركة في اجتماعات جهات

التنسيق المعنية بشهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين، وساهم في وضع خطة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للحصول على شهادة EDGE. وحصل البرنامج الإنمائي في وقت لاحق على شهادة EDGE Move اعترافاً بما حققه من مساواة بين الجنسين في مكان العمل. والبرنامج الإنمائي ليس سوى واحدة من منظمتين تابعتين للأمم المتحدة حصلتا على جائزة على نيله هذه الشهادة، التي تظل صالحة لمدة سنتين.

18 - وبالإضافة إلى دعم وضع سياسات البرنامج الإنمائي طوال عام 2021، قدم المكتب الخبرة والإسهامات في مجال الأخلاقيات إلى كيانات منظومة الأمم المتحدة وعمليات الاستعراض. وتجدر الإشارة إلى أنه في حين قدم المكتب المشورة إلى عدة مكاتب للأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة بشأن إجراءات الحماية من الانتقام وقدم إرشادات إلى مكتب أخلاقيات معين مهتم باعتماد منهجيته لبرنامج إقرارات الذمة المالية ومنبره للإبلاغ عبر الإنترنت، قدم مدير مكتب الأخلاقيات أيضاً عرضاً عن تضارب المصالح خلال حلقة دراسية لموظفي منظمة الأغذية والزراعة نظمها مكتب الأخلاقيات التابع لهذه المنظمة.

19 - وقدم المكتب كذلك تعليقات تتعلق بما يلي: (أ) مسودة اختصاصات وحدة التفتيش المشتركة لاستعراض التدابير والآليات الرامية إلى منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) واستعراضه للحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة؛ (ج) واستعراضه لآليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

باء - التدريب والتواصل والتوعية

20 - التدريب والتوعية عنصران هامين في ولاية مكتب الأخلاقيات. فبتدريب موظفي البرنامج الإنمائي على معايير السلوك المنطبقة وتعزيز القيم الأخلاقية الأساسية للأمم المتحدة، مع استخدام أمثلة عملية واقعية وعملية خاصة بالمخاطر الأكثر صلة بالجمهور المعني، يمكن المكتب الموظفين من اتخاذ قرارات أخلاقية وتنظيم سلوكهم بما يحقق المصالح الفضلى للمنظمة. وبالنظر إلى أن البرنامج الإنمائي يعمل في بيئات عالية المخاطر ويضم قوة عاملة متعددة الجنسيات، فإن الحفاظ على سمعة المنظمة الطيبة وتقديمها الفعال للخدمات يتوقف على فهم جميع الموظفين وامتثالهم لمجموعة المبادئ والتوقعات الأخلاقية الموحدة للمنظمة، وهي نفس المجموعة بالنسبة لجميع أصحاب عقود البرنامج الإنمائي، في جميع مراكز عمله.

21 - وبالإضافة إلى تدريب الموظفين على التزاماتهم في الأمم المتحدة، يوفر المكتب تدريباً منفصلاً على القيادة الأخلاقية لمديري البرنامج الإنمائي يعزز "القدرة الحسنة على مستوى القيادة" و "نمط السلوك في المستوى الوسط" (المديرون من المستوى المتوسط الذين يضطلعون بالعمليات اليومية والذين هم في موقع مناسب لإظهار السلوك النموذجي وتطبيقه). وبالنظر إلى أن الثقافة الأخلاقية للمنظمة قد أحرزت تقدماً كبيراً من خلال الامتثال الواضح لقيادتها بالسلوك الأخلاقي والتزامها به، فإن التدريب على القيادة الأخلاقية يشجع إدارة البرنامج الإنمائي على التفكير بفعالية في السلوكيات النموذجية في مكان العمل وممارسات تسيير الأعمال، والتشجيع على اتباعها.

الدورة التدريبية الإلكترونية على "الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي"، والوحدات التدريبية الأخرى المتعلقة بالأخلاقيات

22 - يشمل برنامج مكتب الأخلاقيات للتدريب دورة تدريبية إلكترونية على الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي، قُدمت لأول مرة في عام 2015، وهي متاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية. وبعد تحديثات محتوى الدورة التدريبية التي أجريت بالتعاون مع وحدة تنمية المواهب في مكتب الموارد البشرية، أعيد إطلاق الدورة المنقحة في عام 2021. وتستخدم هذه الدورة، الإلزامية لجميع الموظفين عند الالتحاق بالخدمة، سيناريوهات من واقع عمل البرنامج الإنمائي من أجل تعزيز المعايير الأخلاقية للبرنامج الإنمائي، والتشجيع على مراعاة البُعد الأخلاقي في اتخاذ القرارات، ودعم الامتثال لقواعد البرنامج الإنمائي وسياساته. وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، أكمل الدورة 16 617 من موظفي البرنامج الإنمائي.

23 - وبالإضافة إلى دورة الأخلاقيات والنزاهة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يقدم المكتب ثلاث دورات إلكترونية طوعية مصغرة في مجال الأخلاقيات بشأن ما يلي: (أ) تجنب تضارب المصالح؛ (ب) وبرنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي؛ (ج) والحماية من الانتقام. وقد أكمل هذه الدورات، المتاحة أيضاً باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، 107 2 موظفين في نهاية عام 2021. ويروج المكتب لدوراته التدريبية الإلكترونية في مواد التوعية وخلال الدورات التدريبية التي تجرى وجهاً لوجه.

الحلقات الدراسية الشبكية المقامة بالاتصال الشخصي

24 - يقدم مكتب الأخلاقيات، بالإضافة إلى الدورات التدريبية الإلكترونية، دورات تدريبية على الأخلاقيات تُقام بالاتصال الشخصي بشكل منتظم لزيادة الوعي بخدماته وبمتطلبات الأخلاقيات، وللتفاعل بشكل مباشر مع الموظفين حول الشواغل المتصلة بالأخلاقيات. وتطلب أيضاً المكاتب القطرية ووحدات الأعمال التابعة للبرنامج الإنمائي بانتظام عقد دورات تدريبية على الأخلاقيات بشأن مسائل مواضيعية محددة.

25 - وفي عام 2021، قدم مكتب الأخلاقيات تدريبات وإحاطات مباشرة في مجال الأخلاقيات إلى عدد قياسي من الأفراد بلغ 2 546 فرداً. ونظراً لقيود السفر المستمرة بسبب كوفيد-19، عقدت جميع الدورات عبر المنصات الإلكترونية. وبالنظر إلى أنه خاطب ما يقرب من 880 فرداً في عام 2017، فقد شهد المكتب زيادة حادة في الأعداد المتعلقة بالتدريب، مثل عدد إجمالي المسائل الأخلاقية التي تمت معالجتها، على مدى السنوات الخمس الماضية. وتعكس الزيادة الكبيرة في هذه الأعداد في دورة الإبلاغ الأخيرة ما توليه مكاتب البرنامج الإنمائي في جميع أنحاء العالم من قيمة لدورات التدريب في مجال الأخلاقيات. وينبغي الإشادة أيضاً بمكاتب البرنامج الإنمائي لاستمرارها في تلبية طلبات التدريب طوال جائحة كوفيد-19 في الوقت الذي تتعامل فيه مع عدد لا يحصى من القضايا والمطالب الأخرى. وفي ما يتعلق بطلبات التدريب المحددة المتلقاة في عام 2021، تزايد الطلب على المكتب لتقديم دورات مخصصة بشأن الأنشطة السياسية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي نتيجة للتوترات السياسية والاجتماعية المتزايدة في جميع أنحاء العالم.

26 - وخلال السنة المشمولة بالتقرير، عقد مكتب حلقات عمل بشكل مباشر عن الأخلاقيات ونظم دورات في القيادة الأخلاقية في الساعات الأكثر ملائمة لموظفي البرنامج الإنمائي المتمركزين في أوزبكستان، وبربادوس، وبيلاروس، والجبيل الأسود، وجمهورية تنزانيا المتحدة، والجمهورية الدومينيكية، وزمبابوي، وسيشيل، وكوستاريكا، وكولومبيا، وماليزيا، ومنغوليا، وموريشيوس، وميانمار. وقدم المكتب أيضاً

إحاطات عن الأخلاقيات لمكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب التقييم المستقل، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومستشاري مبادرة SURGE في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومديري شبكة السياسات العالمية التابعة للبرنامج الإنمائي، وبرنامج التوجيه الأولي للموظفين الفنيين المبتدئين لعام 2021، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومجلس موظفي هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ومكتب إقامة العدل التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، وموظفي منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو). وتيسيراً لتحقيق أقصى قدر من المشاركة، تقرر تنظيم جميع الدورات التدريبية خلال ساعات عمل مركز العمل صاحب الطلب.

27 - ولكفالة استمرار دينامية البرنامج التدريبي وضمان أن يقدم أقصى ما يمكن من قيمة، يكتف المكتب عروضة وفقاً لاحتياجات كل مكتب من مكاتب البرنامج الإنمائي، مع مراعاة السياقات السياسية الخاصة بكل بلد، والبرامج المحلية للبرنامج الإنمائي، ومسائل مراجعة الحسابات والتحقيق ذات الصلة. وقد أدرج المكتب أيضاً في العروض الفردية النتائج ذات الصلة بالأخلاقيات من الاستقصاء الذي أجري للموظفين من فئة الخدمات العامة لعام 2020، والذي أصدرت نتائجه في أوائل عام 2021. ويؤدي هذا التركيز على تطبيق الأخلاقيات بشكل عملي على الواقع المحلي والشواغل الخاصة بالمكاتب إلى زيادة مشاركة الحضور وزيادة الطلب على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات من المواقع المتلقية للخدمات.

تقديم الإحاطات إلى موظفي الإدارة العليا

28 - تأكيداً لمكانة المكتب كشريك عمل أساسي، يتوجه كبار قادة البرنامج الإنمائي ورؤساء وحدات الأعمال بانتظام إليه طلباً للمشورة والتوجيه بشكل سري. وبالإضافة إلى الاستجابة لطلبات المشورة المقدمة من القيادة العليا، يقدم مدير مكتب الأخلاقيات بشكل استباقي إحاطات إعلامية بشأن الأخلاقيات، بما في ذلك التحقق من تضارب المصالح، إلى الأعضاء الجدد في الفريق التنفيذي للبرنامج الإنمائي ولجميع المسؤولين المعيّنين حديثاً من الرتبة مد-1 وما فوقها. وبعد دمجها في تدريب القيادة العليا، قاد المدير في عام 2021 "مختبراً تعليمياً للممثلين المقيمين بشأن القيادة الأخلاقية" كجزء من برنامج القيادة التنفيذية الذي نظّمته وحدة تنمية المواهب في مكتب الموارد البشرية. وتظل مشاركة المكتب في هذه الدورات التدريبية مشاركة أساسية لتعزيز الأهمية الحاسمة للأخلاقيات في جميع جوانب عمليات البرنامج الإنمائي.

أنشطة التوعية والاتصال

29 - يشكل التوزيع المنتظم للمعلومات والمواد الإرشادية المتعلقة بالأخلاقيات عنصراً أساسياً في أي برنامج فعال للأخلاقيات. ولهذه الغاية، وضع مكتب الأخلاقيات مجموعة شاملة من مواد التثقيف في مجال الأخلاقيات لموظفي البرنامج الإنمائي. وطوال عام 2021، واصل المكتب حملته للتوعية بالأخلاقيات باستخدام البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي ومواد المعلومات المتاحة بشأن الأخلاقيات. وتشمل المواد التعليمية الأساسية ما يلي: (أ) مدونة أخلاقيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ (ب) والمنشور المعنون "إلى أين تذهب: دليل مرجعي لموظفي البرنامج الإنمائي"؛ (ج) ونشرات توجيهية بشأن الأخلاقيات عن الأنشطة الخارجية، والأنشطة السياسية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والنشر بصفة شخصية؛ (ج) وكتيبات إعلامية عن مكتب الأخلاقيات، ومنع تضارب المصالح، والحماية من الانتقام، وإقرار الذمة المالية؛ (د) ونشرة العطلات السنوية للمكتب التي تتناول الهدايا والسلوك الشخصي.

30 - ويعزز المكتب، من خلال الرسائل المتسقة، أهمية التمتع بثقافة أخلاقية قوية ومساءلة شخصية. ويكفل إصدار وتحديث المعلومات المتعلقة بالأخلاقيات تزويد الموظفين بالأدوات والمعارف اللازمة لاتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة تخدم مصالح البرنامج الإنمائي على أفضل وجه. وبالإضافة إلى توفير مواد الأخلاقيات مباشرة للموظفين، تتصل وحدات الأعمال التابعة للبرنامج الإنمائي بانتظام بالمكتب سعياً لتوزيع مواد عن الأخلاقيات على موظفيها تتعلق بمسائل محددة، مثل القيود المفروضة على المشاركة في الأنشطة السياسية. وتُدمج الروابط المؤدية إلى المواد التعليمية المنتجة أيضاً في مجموعات التدريب التي ينظمها مكتب الأخلاقيات التي تقدّم للموظفين عقب دورات التدريب على الأخلاقيات التي تُقام بالاتصال الشخصي. وجرت العادة أن تُترجم جميع مواد التوعية التي ينتجها المكتب إلى عدة لغات لضمان تعزيز إمكانية الوصول إليها. ويحافظ المكتب، من خلال إنتاج مواده، على ثقته الراسخة في أن يسلك الموظفون السلوك المناسب وأن يتخذوا القرارات الصحيحة عندما يكونوا مزودين بمعلومات واضحة وعملية بشأن التزاماتهم تجاه البرنامج الإنمائي.

31 - واستمراراً لتعاونه الممتاز مع مكتب أمين المظالم، تعاون مكتب الأخلاقيات في عام 2021 مع أمين المظالم على إنتاج المواد التوعية لأمين المظالم. وساعد المكتب أمين المظالم على وجه التحديد في صياغة مقال بعنوان "الانتقام بسبب طلب المساعدة من أمين المظالم" لنشرته الإخبارية للوساطة الصادرة في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2021، وساهم بمقال عن عمله الخاص.

32 - وخلال عام 2021، انضم المكتب كذلك إلى فريق المقر المؤلف من ممثلين عن مكتب الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم، والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وذلك لإجراء تقييم لمكتب قطري تابع للبرنامج الإنمائي في منطقة المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بشأن شواغل متعلقة بالخلافات الشخصية والخلافات في مكان العمل. وصاغ الفريق، الذي اجتمع بناء على طلب الإدارة العليا للمكتب القطري، توصيات لتعزيز فعالية المكتب والعلاقات في مكان العمل عقب مشاورات سرية مع موظفي المكتب القطري، الذين كانوا شديدي الدعم لهذه المهمة. وبمجرد إطلاعهم على خدمات مكتب الأخلاقيات، تواصل العديد من موظفي المكتب القطري في ما بعد مع المكتب للحصول على مزيد من المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات.

33 - ومن خلال تعزيز الوعي بالأخلاقيات من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، واصل المكتب استخدامه لمنصتي تويتر و Yammer (شبكة تواصل اجتماعي داخلية تابعة للبرنامج الإنمائي) لنشر المقالات والدراسات الاستقصائية والآراء المتعلقة بالأخلاقيات. وبما أن تداول هذه المعلومات يشجع الحوار المستمر حول الأخلاقيات ويبقيها حاضرة في الأذهان، نشر مدير مكتب الأخلاقيات ما مجموعه 622 تغريدة خلال مدة خدمته حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، ونشر عدداً مماثلاً على شبكة Yammer.

34 - وطوال عام 2021، عمل مكتب الأخلاقيات على ضمان تحديث معلومات برنامج الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي وموارده على شبكته الداخلية وصفحات الإنترنت المتاحة للجمهور. ويحتوي كلا الموقعين على روابط لجميع المواد التعليمية للمكتب. وحصل موقع المكتب على الشبكة الداخلية على 7 738 مشاهدة من قبل موظفي البرنامج الإنمائي في عام 2021، فيما حصل الموقع العام على 5 782 زيارة.

35 - وبعد أن اعترفت بمدونة أخلاقيات البرنامج الإنمائي في عام 2019 مؤسسة Business Resource Improvement Performance، وهي مؤسسة يوجد مقرها في نيوزيلندا تقوم بتحديد وإبراز أمثلة على التميز المؤسسي وأفضل الممارسات، طلب مجلس إقليمي لمتطوعي الحماية المدنية في أومبريا، بإيطاليا، استخدامها كنموذج لمدونته الخاصة. وتدل هذه التقديرات على الجدارة التي توليها كيانات القطاعين الخاص والعام لمنشورات برنامج الأخلاقيات التأسيسي للبرنامج الإنمائي، وتشهد على قيمة ومدى انتشار المعلومات المتاحة للجمهور التي يقدمها المكتب.

36 - ومن خلال المكتب القطري للبرنامج الإنمائي في السنغال ومكتب أمين المظالم، طُلب من المكتب في عام 2021 المشاركة في حلقة نقاش ناطقة بالفرنسية نظمها شركة Senegal Sonatel-Orange، وهي مورد ومزود للاتصالات السلكية واللاسلكية للبرنامج الإنمائي، بمناسبة يومها السنوي للأخلاقيات والامتثال. وعرض المكتب معايير البرنامج الإنمائي للسلوك ومدونة الأخلاقيات وعمله بوجه عام أمام جمهور ضم 345 مدعواً.

جيم - تقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية

37 - توجه الثقافة الأخلاقية للبرنامج الإنمائي كيفية ضبط الموظفين لسلوكهم، وكيفية اتخاذ القرارات، ونظرة الشركاء الحكوميين والمانحين وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني والجمهور الأوسع الذي يخدمه البرنامج الإنمائي إلى المنظمة. ومن منظور سير العمل الفعال وسمعته، من الأهمية بمكان أن يُظهر البرنامج الإنمائي ثقافة أخلاقية إيجابية ملتزمة بالإنصاف والمساءلة والشفافية، وأن يلتزم وموظفوه بأعلى معايير النزاهة.

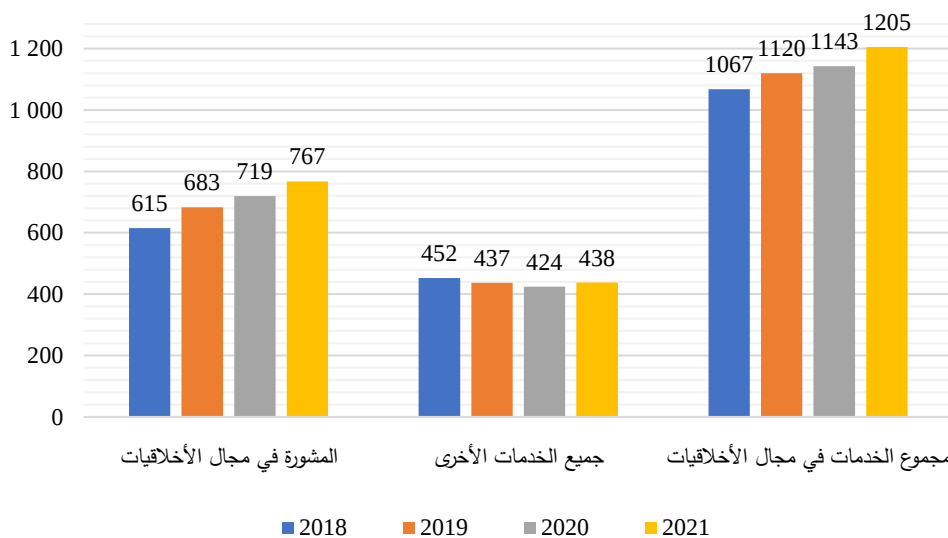
38 - ويؤدي مكتب الأخلاقيات، من خلال إسدائه المشورة والتوجيه بصورة سرية في مجال الأخلاقيات لجميع موظفي البرنامج الإنمائي وإدارته، دوراً أساسياً في الحفاظ على معايير وثقافة الأخلاقيات لدى البرنامج الإنمائي. والولاية الاستشارية للمكتب في جوهرها تساعد الموظفين والإدارة، بما في ذلك الإدارة العليا، على اتخاذ قرارات مستنيرة ومناسبة على الصعيدين الشخصي والمهني على السواء، بما يخدم مصالح البرنامج الإنمائي على أفضل وجه. ويشمل ذلك إدارة حالات تضارب المصالح المحتملة وحل الأزمات المعقدة في مكان العمل قبل أن تتشأ عنها مشاكل للبرنامج الإنمائي، وبالتالي تجنب الإضرار بعملياته وتشويه سمعته. وبالتالي يؤدي المكتب دوراً أساسياً في إدارة المخاطر داخل المنظمة، حيث يعزز الوعي والالتزام بالقواعد والسياسات ومعايير السلوك المعمول بها.

39 - وهو يهيئ أيضاً، بوصفه مورداً موثقاً واستشارياً لجميع موظفي البرنامج، فضاء سريراً لإثارة الشواغل والتماس الإرشادات المحايدة. ولتحقيق أقصى قدر من انخراط الموظفين، كرس المكتب على مدى السنوات العشر الماضية وقتاً وجهداً كبيرين لزيادة الوعي بالمكتب وخدماته على نطاق البرنامج الإنمائي. وإذ لاحظ المكتب أن استعداد الموظفين للاتصال بالمكتب يتوقف على تلقي إرشادات عملية ومجدية في الوقت المناسب، فقد بذل جهوداً كبيرة ليكون واحداً من أكثر المكاتب استجابة في البرنامج الإنمائي. وعملاً بهذا الالتزام، يسعى المكتب جاهداً إلى تقديم ردود في نفس اليوم على جميع الاستفسارات الواردة وإلى تقديم المشورة الأخلاقية في غضون 24 ساعة (يوم عمل واحد) من تلقي جميع المعلومات المطلوبة عن الحالة. وعلاوة على ذلك، يجري المكتب تقييمات شاملة لكل طلب يرد ويصدر إرشادات واضحة ومفصلة يمكن اتخاذ إجراء بناء عليها.

40 - ومما يدل على فعالية أنشطة التوعية التي يقوم بها المكتب والتزامه بتقديم المشورة الجيدة في الوقت المناسب، أن عدد موظفي البرنامج الإنمائي الذين يلتمسون المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات قد زاد زيادة كبيرة على مدى السنوات الست الماضية. وقد سجل المكتب، في عام 2021، رقماً قياسياً آخر لطلبات المشورة الواردة، وذلك بعد أن شهدت تلك الطلبات زيادات سنوية ثابتة منذ عام 2015. وكما هو مبين في الشكل 2، قام المكتب في عام 2021 بتجهيز عدد قياسي من مسائل الخدمة بلغ 1 205 مسائل (أي زيادة عن العدد المسجل في عام 2020، وقدره 1 143 مسألة)، منها 767 مسألة عبارة عن طلبات للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات (أي زيادة عن العدد المسجل في عام 2020، وقدره 719 طلباً). وعلى نحو ما أبلغ عنه سابقاً، فإن استمرار تزايد عدد طلبات المشورة طوال فترة جائحة كوفيد-19 يدل على نجاح تعميم مراعاة الأخلاقيات على نطاق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي يبادر بواسطته الموظفون بالاتصال بالمكتب بشكل تلقائي حتى في فترات العمل عن بُعد. وبينما زاد مجموع مسائل الخدمة التي يعالجها المكتب بنسبة 87 في المائة منذ عام 2015 (عندما عالج المكتب ما مجموعه 643 مسألة)، فإن إضافة أخصائي في الشؤون الأخلاقية برتبة ف-3 إلى المكتب في عام 2019 مكّن المكتب من أن يدير على نحو فعال حجم الحالات المتزايد. بيد أنه إذا استمر حجم الحالات الواردة على المكتب في النمو من الآن فصاعداً، فإن المكتب سيعيد النظر في احتياجاته من الموظفين ويعيد تقييمها.

الشكل 2

المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، 2018-2021

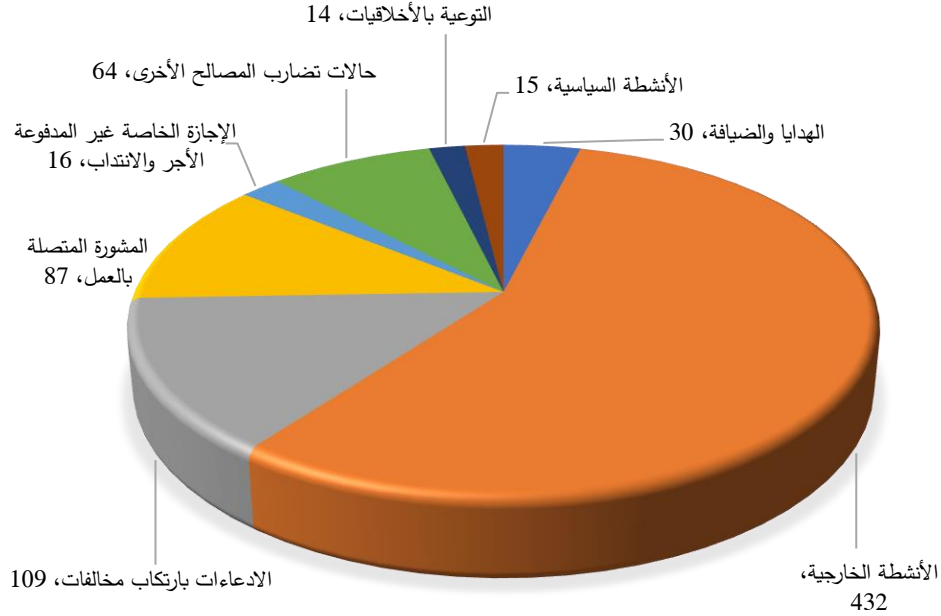


41 - وفي عام 2021، كانت نسبة 64 في المائة من جميع الطلبات الواردة إلى مكتب الأخلاقيات تخص المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات (مقارنة بنسبة 63 في المائة في عام 2020). وكما هو مبين في الشكل 3، قدم المكتب المشورة في مجال الأخلاقيات بشأن طيف واسع من المسائل، منها: الأنشطة الخارجية؛ والمشاركة في الأنشطة السياسية؛ والإجراءات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم؛ وتضارب المصالح؛ وقبول العطايا والهدايا والإكراميات؛ وشواغل العمل ذات الصلة بالأخلاقيات. وفي

ما يتعلق بالمسائل التي لا تقع ضمن اختصاص المكتب، يوجّه الموظفون إلى المكاتب المناسبة الأخرى، بما فيها مكتب أمين المظالم، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين.

الشكل 3

توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات، في عام 2021



42 - واتساقاً مع دورات الإبلاغ السابقة، كان أكبر عدد من المسائل المعروضة على المشورة يتعلق بطلبات المشاركة في الأنشطة الخارجية، بما في ذلك المشاركة في ملكية مؤسسات تجارية، والعضوية في منظمات غير ساعية للربح، والنشر الخارجي بصفة شخصية، والعمل الخارجي لبعض الوقت، وهو ما يتعلق عادة بالتدريس الجامعي بشكل محدود. ويقوم المكتب باستعراض الأنشطة الخارجية المقترحة للتأكد من أن النشاط المعني لن يتعارض مع مهام أو مركز صاحب الطلب داخل البرنامج الإنمائي (بما في ذلك التزاماته الرئيسية المتعلقة بالاستقلالية والحياد والولاء للبرنامج الإنمائي)، ولن يتعارض مع مصالح البرنامج. وفي ما يتعلق بالحالات التي يوصي فيها المكتب إدارة البرنامج الإنمائي بالموافقة على النشاط، فإنه يقدم قائمة بالشروط التي يجب على مقدم الطلب التقيد بها بغية التقليل من احتمال نشوء أي حالة تضارب للمصالح أثناء النشاط المعني. وبذل استمرار العدد المرتفع للطلبات التي تلقاها المكتب في عام 2021 على وعي الموظفين بضرورة الحصول على موافقة مسبقة على أي أنشطة خارجية والانتساب إلى جهات خارجية، حتى في حالة العمل بعيداً عن مكتب البرنامج الإنمائي الذي ينتمون إليه وعدم الوجود فيه فعلياً.

43 - ووفقاً للاستعراض المنتظم الذي يجريه المكتب لسياسات وعمليات وظيفية الأخلاقيات، واصل المكتب في عام 2021 تعاونه مع مكتب إدارة المعلومات والتكنولوجيا التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومبرمجين خارجيين بشأن وضع نظام إلكتروني لتقديم الطلبات المتعلقة بالأنشطة الخارجية والموافقة عليها لفائدة موظفي البرنامج. وبغية تحقيق أقصى قدر من الكفاءة التكنولوجية، أُدرج النظام الإلكتروني في بوابة

خدمات نظام UNaII، وهي منصة لإدارة الخدمات يستخدمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في خدمات الموارد البشرية، والخدمات المالية وخدمات العمليات والمشتريات. وقد بدأ العمل بالنظام الإلكتروني الجديد في كانون الأول/ديسمبر 2021، ليحل محل نظام الطلبات الورقي الحالي.

44 - وبعد أن زاد المكتب الوعي إلى حد كبير بما يقدمه من خدمات استشارية عن طريق التدريب المباشر ومواد التوعية التي يوفرها، والتي يشجع وفقها الموظفين بانتظام على المبادرة بطلب المشورة، ينبغي الثناء مرة أخرى على موظفي البرنامج الإنمائي لاستفادتهم المتزايدة من توجيهات المكتب بغية التأكد من أن تصرفاتهم وقراراتهم تتسق تمام الاتساق مع قيم البرنامج الإنمائي ومصلحه. وتدل المبادرة بالجوء إلى مكتب الأخلاقيات على وجود ثقافة أخلاقيات قوية، حيث يفكر الموظفون في عواقب أفعالهم وما يتخذونه من قرارات على المنظمة ويلتمسون الدعم والتوجيه قبل التصرف. ومن خلال السعي إلى التشاور مسبقاً مع المكتب، يضع الموظفون في نهاية المطاف مصالح المنظمة فوق مصالحهم الخاصة ويحرصون على تجنب أي سلوك من شأنه أن يتعارض مع التسيير الفعال لأعمال البرنامج الإنمائي ومع مكانته العامة المرموقة.

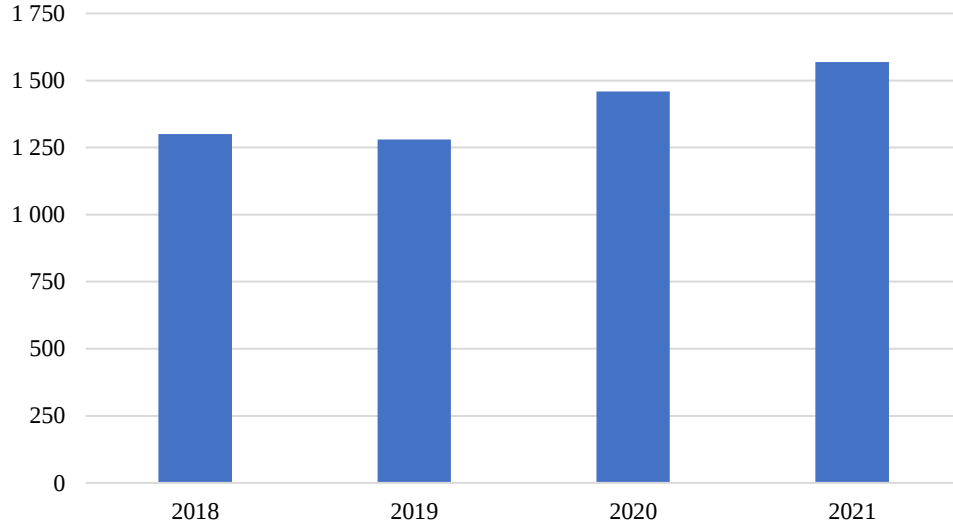
دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2020 (التي قُدمت في عام 2021)

45 - يهدف برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي للبرنامج الإنمائي، الذي يديره مكتب الأخلاقيات، إلى تحديد أوجه تضارب المصالح بين الممتلكات الشخصية لمقّمي الإقرارات ومصلحهم وانتفاءهم من جهة، وبين واجباتهم والتزاماتهم إزاء البرنامج الإنمائي من جهة أخرى، مثلما يهدف إلى التعامل مع أوجه التضارب تلك وإزالتها. ويسعى برنامج إقرارات الذمة المالية، الذي ينطبق على جميع الموظفين برتبة مد-1 وما فوقها وعلى الموظفين الذين تشمل واجباتهم الرئيسية شؤون المشتريات والاستثمار، إلى ضمان ألا يكون هناك تداخل، أو تصور وجود تداخل، بين المصالح الخاصة وعملية اتخاذ القرار الرسمية، ومن ثم تعزيز الشفافية المؤسسية وثقة الجمهور. وعند اختتام عملية استعراض إقرارات برنامج إقرارات الذمة المالية، يتم اختيار مجموعة فرعية من مقّمي الإقرارات للمشاركة في عملية تحقق منفصلة للمصادقة على دقة واكتمال إقراراتهم.

46 - وفي عام 2021، أجرى المكتب عملية إقرارات الذمة المالية السنوية الخامسة عشرة، التي تغطي سنة المعاملات 2020. وقد سجل المكتب ارتفاعاً طفيفاً في أعداد مقّمي الإقرارات خلال دورات تقديم الإقرارات الأخيرة، إذ شارك 1 569 من مقّمي الإقرارات في البرنامج (الشكل 4). وبينما يستعين عدد من مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بمصادر خارجية لاستعراض الإقرارات المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، فإن المكتب يستعرض بشكل مباشر، منذ أن بدأ البرنامج الإنمائي برنامج إقرارات الذمة المالية، جميع الإقرارات المقدمة من موظفي البرنامج الإنمائي المشاركين. وتسفر هذه المنهجية عن تحقيق وفورات في التكاليف للمنظمة، وتكفل أيضاً أن تستفيد عملية الاستعراض من خبرة المكتب الكاملة في مجال تضارب المصالح حسب ما ينطبق على البرنامج الإنمائي. وكما هو الحال في دورات تقديم الإقرارات السابقة، حقق البرنامج معدل امتثال نسبته 100 في المائة في عام 2021.

الشكل 4

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار سياسة إقرار الذمة المالية من عام 2018 إلى عام 2021



47 - وفي ما يتعلق بعملية الاستعراض، شرع المكتب في استعراض الإقرارات المقدمة في إطار برنامج الإقرارات المالية بعد تقديمها، وهو ما سمح بالتعجيل بالمتابعة مع مقدمي الإقرارات، وتيسير إرشادهم دون إبطاء إلى الإجراءات المطلوبة للحد من مخاطر تضارب المصالح أو معالجة حالات تضارب المصالح الفعلية.

استعراض البيانات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح

48 - يتبع استعراض الإقرارات المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية نهجاً يتألف من ثلاث خطوات. إذ تُفحص الإقرارات للتأكد من أنها تتضمن معلومات كاملة، مع إجراء متابعة عندما تكون المعلومات غير واضحة أو غير كافية. ثم يُنظر في الممتلكات المعلنة، مثل أسهم الشركات، من أجل التعرف على أي علاقات تجارية، أو علاقات تجارية محتملة، للبرنامج الإنمائي مع الكيان المعني. وأخيراً، تُقيم الأنشطة وعلاقات الانتساب الخارجية المعلنة في ضوء الضوابط والالتزامات السارية المنصوص عليها في قواعد النظام الإداري للموظفين وفي السياسات ذات الصلة. ووفقاً لمركز 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. وعلى نحو ما هو منصوص عليه بموجب النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، يُسوى أي تضارب يُحدد على النحو الذي يخدم مصالح المنظمة.

49 - وفي إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، يتعين على المشاركين في تقديم الإقرارات الإبلاغ عن أمور منها الأصول ذات الصلة التي تبلغ قيمتها 10 000 دولار أو أكثر، والتي تعود ملكيتها إليهم أو إلى أزواجهم أو أطفالهم المعالين. وتعزيزاً لبرنامج إقرارات الذمة المالية بوصفه آلية أقوى وأشمل لتحديد تضارب

المصالح، وضع المكتب ونقح في عام 2018 - ومرة أخرى في عام 2020 - أسئلة إقرار إضافية تركز على الانتساب لجهات خارجية والعلاقات الخارجية التي يمكن أن تؤثر، أو يُنظر إليها على أنها تؤثر، على عملية اتخاذ القرار الرسمية.

50 - وبعد إدراج أسئلة إضافية تتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية بشأن الانتساب لجهات خارجية والعلاقات الخارجية، أسدى مكتب الأخلاقيات، في عام 2021، المشورة المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية إلى عدد قياسي من مقدمي الإقرارات بلغ 304 مقدمين، أو ما يعادل نسبة 19 في المائة من مجموع عدد هؤلاء (مقارنة بـ 281 مقدماً في عام 2020). وبعد أن أسدى المكتب المشورة إلى عدد من مقدمي الإقرارات، بلغ في المتوسط 59 مقدماً خلال الفترة 2014-2017، فإن المعلومات الإضافية التي يتم الحصول عليها الآن في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية تعزز إلى حد كبير قدرة المكتب على معالجة ما لم يحدده سابقاً المشاركون في البرنامج من مجالات الخطر ذات الصلة بتضارب المصالح، وتقديم المشورة بشأن التدابير المناسبة لتجنبها.

51 - وفي عام 2021، أسدى المكتب المشورة إلى خمسة 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، حيث طُلب من مقدمي الإقرارات المعنيين أن يسعوا على الفور إلى استعراض النشاط الخارجي والحصول على الموافقة عليه. وفي ما يخص حالات المشورة المتبقية المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية البالغ عددها 299 حالة، أسديت مشورة استباقية ركزت على تجنب التصرفات أو الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى تضارب في المصالح. وشملت غالبية هذه الحالات مقدمي إقرارات لهم أفراد من أسرهم أو من أقربائهم يعملون لحساب: (أ) كيانات حكومية؛ (ب) ومنظمات غير حكومية تربطها شراكات مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أو تعمل في مجالات عمل البرنامج الإنمائي؛ (ج) وبائعين فعليين أو محتملين للبرنامج الإنمائي.

التحقق من الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية

52 - يشكل التحقق من إقرارات مقدمين مختارين من أجل التأكد من دقتها واكتمالها، من خلال توفير مقدمي الإقرارات لوثائق صادرة عن أطراف ثالثة، عنصراً مكوناً من عناصر برنامج إقرارات الذمة المالية. وبينما تم الاستغناء، في عام 2020، عن عملية التحقق المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية بوصف ذلك نتيجة مباشرة لما فرضته الجهات الوطنية المختصة، في الوقت الذي كان مقرر لإجرائها، من عمليات إغلاق وقيود على التنقل بسبب جائحة كوفيد-19، فقد استؤنفت عملية التحقق تلك في عام 2021. وبالنسبة لدورة عام 2021، اختار المكتب عشوائياً 40 من مقدمي الإقرارات لأغراض التحقق، مع مراعاة مركز عمل مقدم الإقرار ورتبته وجنسه. وبدعم من المكتب، أكمل جميع المشاركين عمليات التحقق المطلوبة في الوقت المناسب، وهو ما كفل الامتثال التام لهذه العملية.

تنقيح سياسة البرنامج الإنمائي بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية

53 - بعد آخر تحديث في عام 2012، وبعد استعراض مكتب الأخلاقيات للسياسة استعراضاً شاملاً، اعتمدت سياسة منقحة بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية في كانون الأول/ديسمبر 2021. وتوضح التنقيحات ذات الصلة، في جملة أمور، تعاريف تلك السياسة ومتطلباتها وتعزز حماية خصوصية مقدمي الإقرارات.

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

54 - يسهر مكتب الأخلاقيات على إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام، التي تنطبق على موظفي البرنامج الإنمائي الذين يزعمون تعرّضهم لإجراءات ضارة أو لتهديد بهذه الإجراءات نتيجة لإبلاغهم عن سوء سلوك مزعوم 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"). وتسعى هذه السياسة، من خلال تشجيعها على الإبلاغ عن سوء السلوك وأيضاً على التعاون في التحقيقات/مراجعة الحسابات، عن طريق توفير تدابير الحماية، إلى تعزيز قدرة البرنامج الإنمائي على التحقيق في السلوك الذي يمكن، إذا ترك دون إبلاغ ودون معالجة، أن يلحق ضرراً كبيراً بعمليات البرنامج الإنمائي وبسمعته.

55 - وفي إطار هذه السياسة، يتلقى المكتب شكاوى بشأن التعرض للانتقام، ويُجري تقييمات أولية لتبَيّن ما إذا كان الطرف المشتكي 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 لكي يجري تحقيقاته بشأنها. وبالنسبة لهذه الحالات المحالة، يبيّن مكتب الأخلاقيات في دعوى الانتقام بصورة نهائية بعد أن يتلقّى تقرير التحقيق ومواد الإثبات ذات الصلة من مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ويستعرضها استعراضاً مستقلاً.

56 - وفي عام 2021، عالج مكتب الأخلاقيات 47 مسألة تتعلق بالحماية من الانتقام (عالج المكتب 45 مسألة في عام 2020). وتعلقت 45 حالة من هذه الحالات بما يلي: (أ) طلبات من موظفين تابعين للبرنامج الإنمائي ومن مصادر تابعة للأمم المتحدة وأخرى غير تابعة لها للحصول على المعلومات والمشورة في ما يتعلق بالسياسة؛ (ب) وعمليات استعراض تخص حالات الاستئناف المتعلقة بالحماية من الانتقام أمام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات؛ (ج) وطلبات من مكاتب أخلاقيات أخرى في منظومة الأمم المتحدة للحصول على المشورة بشأن حالات محددة للحماية من الانتقام. ولا تزال الطلبات الأخيرة تُقدم في ضوء خبرة المكتب المعترف بها في مسائل الحماية من الانتقام.

57 - وبالإضافة إلى تقديم المشورة العامة بشأن محتوى سياسة البرنامج الإنمائي وإمكانية تطبيقها، أhal المكتب بانتظام موظفي البرنامج الإنمائي الذين أثاروا مخاوف تتعلق بالانتقام في مكان العمل وغير مشمولة بالسياسة إلى مكاتب مختصة أخرى، منها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وحفاظاً على سياسة الباب المفتوح، يُبلغ المكتب هؤلاء الموظفين جميعهم بأن بإمكانهم العودة إلى المكتب في أي وقت لتقديم معلومات مستكملة عن الحالات أو لالتماس توجيهات إضافية.

58 - ومن بين مسائل الحماية من الانتقام الـ 47 التي عولجت، كانت اثنتان منها عبارة عن ادعاءين رسميين بالانتقام لموظفين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (تلقى المكتب أربع شكاوى رسمية في عام 2020). وخصت الحالة الأولى فرداً معاراً إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من كيان آخر تابع للأمم المتحدة أُخبر، بعد إبلاغه عن سوء سلوك إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات وتعاونه معه، بأن فترة انتدابه لن تُمدد. وفي حين قدم المكتب إلى الطرف المشتكي شرحاً مفصلاً لسياسة البرنامج الإنمائي بشأن الحماية من الانتقام، وطلب إليه توفير مزيد من المعلومات عن الحالة من أجل تيسير تقييمها الأولي، فإن

الطرف المشتكي لم يتابع المسألة بعد ذلك ولم يزود المكتب بأي من المعلومات التي طلبها. وأبلغ المكتب الطرف المشتكي، في سياق مراسلاته معه، بحقه الإضافي في الطعن رسمياً في قرار عدم التمديد المذكور بواسطة طلب تقييم إداري، وقدم له أيضاً معلومات بشأن الإجراءات المعمول بها.

59 - وتعلق الحالة الثانية بمشتكٍ ادعى أن ما أوصى به المشرف عليه من إدخال تغييرات على اختصاصاته وإلغاء مهام عمله جاء نتيجة لإقدامه في وقت سابق على إبلاغ إدارته العليا عن انتهاكات مزعومة لقواعد البرنامج الإنمائي. وبعد أن أعرب الطرف المشتكي لإدارته العليا في البداية عن مخاوفه من الانتقام في ما يتعلق باختصاصاته قبل أن يتصل بمكتب الأخلاقيات، تدخلت الإدارة العليا للطرف المشتكي على الفور من خلال: (أ) تجميد التغييرات المقترحة على اختصاصات الطرف المشتكي؛ (ب) والشروع في استعراض مستقل لتلك التغييرات المقترحة؛ (ج) وتعيين الطرف المشتكي مؤقتاً في وحدة أخرى وتحت مشرف مختلف. وقد وافق الطرف المشتكي على جميع الإجراءات الإدارية المشار إليها.

60 - وبينما تسمح سياسة البرنامج الإنمائي بشأن الحماية من الانتقام بتسوية شكاوى الانتقام بصورة غير رسمية بناء على موافقة الطرف المشتكي وإتفاقه على ذلك، فإن الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة ينص كذلك على أن مديري البرنامج الإنمائي ملزمون بضمان عدم تعرض أي موظف للانتقام. وبناء على ذلك، يتمتع مديرو البرنامج الإنمائي بصلاحيات اتخاذ الإجراءات المناسبة مباشرة بشأن ما يُبلغون عنه من شواغل متعلقة بالانتقام. وإذا رأى المدير أن بالإمكان تسوية أو تخفيف شاغل من الشواغل المتعلقة بالانتقام التي يتم إبلاغه عنها بصورة غير رسمية، من خلال إجراءات أو قرارات إدارية بعد التشاور مع الموظف المعني والحصول على موافقته، فإن له سلطة التصرف. وينبغي أن يكون هذا الإجراء الإداري، بالإضافة إلى ذلك، متوافقاً مع تشجيع الأمم المتحدة للتسوية غير الرسمية للمنازعات، ويمكن من تجنب التقاضي المثير للجدل والمكلف.

61 - وبينما تستحق الإدارة العليا للطرف المشتكي الثناء على ما اتخذته من إجراءات سريعة في هذه القضية، فقد أجرى مكتب الأخلاقيات مشاورات عديدة مع الطرف المشتكي، وأيضاً مع إدارته العليا ومكاتب مهمة أخرى بموافقة الطرف المشتكي. وبما أن الإدارة العليا للطرف المشتكي أوقفت ما ادعاه من إجراءات انتقامية واتخذت تدابير حماية مؤقتة مناسبة، فقد وافق على اقتراح مكتب الأخلاقيات بانتظار النتائج النهائية لعملية الاستعراض المستقلة قبل اتخاذ قرار بخصوص مزيد من الإجراءات. ويواصل المكتب، الذي يركز تركيزاً كاملاً على المصالح الفضلى للطرف المشتكي، رصد التطورات التي تطرأ في تلك الحالة، وإسداء المشورة إلى الإدارة العليا للطرف المشتكي.

62 - وطوال عام 2021، عكف مكتب الأخلاقيات بالإضافة إلى ذلك على العديد من الاستعراضات والاستفسارات ذات الصلة بمرق البيئة العالمية والصندوق الأخضر للمناخ؛ وقد شهد ذلك العام عقد ثمانية من تلك الإجراءات على الأقل. ونتيجة لنظر فريق لاستعراض المسألة الإدارية تابع لمرق البيئة العالمية في التحسينات التي يمكن إدخالها على مختلف عمليات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، قاد المكتب عمليات تحديث خصت سياسة منقحة للبرنامج الإنمائي بشأن الحماية من الانتقام، وافق عليها فريق الأداء المؤسسي والفريق التنفيذي في أواخر عام 2021. وتشمل التحديثات التي أدخلت على سياسة الحماية من الانتقام جملة أمور منها استحداث ولاية في مجال الوقاية تعكس سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن الحماية من الانتقام. وفي إطار هذه الولاية، سيقوم مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بإبلاغ مكتب الأخلاقيات كلما تبين له أن هناك خطر انتقام ضد موظفي البرنامج الإنمائي الذين يبلغون عن سوء سلوك مزعوم من

شأنه، في حالة ثبوته، أن يضر بمصالح البرنامج الإنمائي أو عملياته أو إدارته. وفي حين أن مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات لن يقدم هذه المعلومات إلى المكتب إلا بموافقة الفرد الذي يبلغ عنها، فإن المكتب سيتشاور بعد ذلك مع الفرد بشأن التدابير المناسبة للوقاية من الانتقام، دون الحاجة إلى أن يشرع الطرف المشتكي في عملية تقديم طلب الحماية رسمياً. ويمكن أن تشمل هذه الإجراءات، بموافقة الفرد، عمل مكتب الأخلاقيات مع الإدارة العليا للفرد من أجل ضمان رصد حالته في مكان العمل بغية منع اتخاذ أي إجراء انتقامي ضده نتيجة لإبلاغه عن سوء سلوك.

63 - ولدعم المساءلة والنزاهة المؤسسية، يشدد المكتب لوحدها عمل البرنامج الإنمائي ومديريها، على أهمية تعزيز ثقافة عدم السكوت عن المخالفات وتهئية بيئة عمل خالية من الانتقام. ويساعد خلق ثقافة مفتوحة وصريحة، في نهاية المطاف، على تحديد وإدارة ومعالجة المخاطر التشغيلية ومخاطر الإضرار بالسمعة ويعزز قدرة المنظمة على الانتصاف على صعيد المؤسسة.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

64 - واصل مدير الأخلاقيات مشاركته في الاجتماعات الافتراضية الشهرية التي يعقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المنفصلة، التي يرأسها مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، وهو مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات المتعلقة بالأخلاقيات والتشاور بشأن المسائل المعقدة المتعلقة بالأخلاقيات التي تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة.

65 - وبالإضافة إلى ذلك، ظل المدير 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. وبينما عمل المدير مرة أخرى في لجنة التخطيط للاجتماع السنوي للشبكة لعام 2021 (عُقد مرة أخرى عبر الإنترنت)، واصل المكتب أيضاً الاستجابة لطلبات المشورة والخبرة في مجال الأخلاقيات الواردة منفراداً الأعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وفي الشبكة على مدار العام.

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

66 - طلب المجلس التنفيذي، في قراره 24/2011، إلى مكتب الأخلاقيات أن يقدم توصيات إلى الإدارة لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبناء على ذلك، يُطلب إلى إدارة البرنامج الإنمائي أن تنظر في التوصيات التالية لمكتب الأخلاقيات:

(أ) إدراج أحكام مناسبة في اتفاق خدمات الموظفين الدوليين واتفاق خدمات الموظفين الوطنيين، تعالج متطلبات الموظفين الذين يتم استقدامهم وتعيينهم بموجب تلك الاتفاقات من هيئات حكومية والذين يرغبون في الاحتفاظ بوضعهم كموظفين حكوميين أثناء عملهم لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ونظراً إلى أن الاستقلال عن السلطات الحكومية شرط أساسي من شروط الخدمة في الأمم المتحدة، يتوقع من موظفي البرنامج الإنمائي الذين يتم استقدامهم من الهيئات الحكومية أن يستقيلوا رسمياً من حكوماتهم قبل انضمامهم إلى البرنامج الإنمائي. بيد أن السياسة الإطارية للبرنامج الإنمائي في مجال التوظيف

والاختيار تتضمن حكماً بشأن "تعيين الموظفين الحكوميين" يسمح لموظفي البرنامج الإنمائي القادمين من وظائف حكومية، في حالات محدودة جداً واستثنائية، مثل الرغبة في الحفاظ على حقوق التقاعد، بالإبقاء على مركزهم كموظفين حكوميين. وبينما تُستعرض هذه الحالات على أساس كل حالة على حدة، فإنه لا يمكن الاحتفاظ بمركز الموظف الحكومي في الحالات التي تتم الموافقة على ذلك إلا لمدة أقصاها أربع (4) سنوات، وبعد ذلك يجب على الموظف إما أن يستقيل من العمل لدى حكومته أو من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويجب على هؤلاء الموظفين الجدد أيضاً أن يوقعوا على رسالة بشأن تجنب تضارب المصالح، تفصل التدابير المطلوبة لتجنب تضارب المصالح تخص أي تفاعلات محتملة لهم، بوصفهم موظفين تابعين للبرنامج الإنمائي، مع حكوماتهم. وبما أن الاستقلال عن السلطات الحكومية من الالتزامات الأساسية لجميع موظفي البرنامج الإنمائي، وبالنظر، مرة أخرى، إلى أن اتفاق خدمات الموظفين الدوليين الجديد واتفاق خدمات الموظفين الوطنيين لا يتضمنان أي حكم بشأن تعيين الموظفين الحكوميين، فمن الضروري أن يكون هناك حكم ينص على شروط مناسبة. وفي ما يتعلق بهذه المسألة، يلاحظ مكتب الأخلاقيات أيضاً أن كلا من اتفاق خدمات الموظفين الدوليين واتفاق خدمات الموظفين الوطنيين يجيزان إمكانية الخدمة طويلة الأجل في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للموظفين المعيّنين بموجب هاتين الطريقتين.

التوصية 1 - يوصى بأن تستعرض الإدارة كلا من اتفاق خدمات الموظفين الدوليين واتفاق خدمات الموظفين الوطنيين وأن تدرج فيهما أحكاماً تعالج متطلبات الموظفين الذين يتم استقدامهم وتعيينهم بموجب تلك الاتفاقات من هيئات حكومية والذين يرغبون في الاحتفاظ بوضعهم كموظفين حكوميين أثناء عملهم لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وحرصاً على تحقيق الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، قد يكون من المفيد لمكتب الموارد البشرية أن يتشاور مع إدارات الموارد البشرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة وغيرها من كيانات الأمم المتحدة بشأن أفضل الممارسات المؤسسية في ما يتعلق باستقدام أفراد من غير الموظفين من هيئات حكومية.

(ب) العمل، إلى أقصى حد ممكن، على إدراج الأسئلة المتعلقة بإعلان تضارب المصالح الواردة حالياً في جميع نماذج طلب الترشح الإلكترونية لوظائف البرنامج الإنمائي، في نماذج الطلب الإلكترونية لجميع الطرائق التعاقدية الأخرى. وفي عام 2013، أعد مكتب الأخلاقيات نموذجاً ورقياً لإعلان تضارب المصالح للمرشحين للتوظيف المدرجين في قائمة التصفية من أجل تحديد وحسم أوجه تضارب المصالح المحتملة قبل التوظيف الفعلي للمرشح الناجح. وبينما أُدرجت المسائل ذات الصلة المتعلقة بتضارب المصالح في ما بعد في نماذج الطلبات الإلكترونية لشغل وظائف في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن هذه الأسئلة لا تظهر عموماً في نماذج الطلبات الإلكترونية الخاصة بالأفراد من غير الموظفين. وبالنظر إلى أنه يجب على جميع موظفي البرنامج الإنمائي التقيد بالمعايير العامة للسلوك والتزامات الكشف عن تضارب المصالح نفسها، فإن إدراج الأسئلة المتعلقة بإعلان تضارب المصالح الموجهة لموظفي البرنامج الإنمائي الحاليين في جميع نماذج طلبات البرنامج الإنمائي على الإنترنت، بغض النظر عن الطريقة التعاقدية، سيشكل أداة حاسمة لتحديد تضارب المصالح ومنعه والتخفيف من حدته بالنسبة لجميع الموظفين وقت التعيين.

التوصية 2 - يوصى بأن تكفل الإدارة، إلى أقصى حد ممكن، إدراج الأسئلة المتعلقة بإعلان تضارب المصالح الواردة حالياً في جميع نماذج طلب الترشح الإلكترونية لوظائف البرنامج الإنمائي، في نماذج الطلب الإلكترونية لجميع الطرائق التعاقدية الأخرى، بما في ذلك العقود الفردية، واتفاقات خدمات الموظفين الدوليين واتفاقات خدمات الموظفين الوطنيين، وعقود التدريب الداخلي.

سادسا - الخلاصة

67 - في الوقت الذي يركز فيه مكتب الأخلاقيات على ضمان تقديم خدماته في مجال الأخلاقيات بفعالية أثناء جائحة كوفيد-19 المستمرة، فقد شهد أيضاً نهاية ولاية مديره في عام 2021. فقد رفع المدير، بعد انضمامه إلى المكتب لأول مرة في عام 2012، بشكل كبير من مكانة المكتب على نطاق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وقاد عملية تطويره ليصبح شريك عمل نشطاً وموثوقاً به للغاية داخل المنظمة. وكنتيجة مباشرة لما قام به المكتب من عمل مكثف في مجال الاتصال والتوعية على مدى السنوات العشر الماضية، وكذلك لموثوقيته واستجابته، وتقديمه الدعم الاستشاري العالي الجودة، فإن موظفي البرنامج الإنمائي على الصعيد العالمي وكبار القادة، على حد سواء، يسعون الآن بشكل منتظم إلى الحصول على مشورة المكتب. ومن الآن فصاعداً، سيواصل مكتب الأخلاقيات في المستقبل، التزاماً منه بجعل الأخلاقيات جزءاً من العمليات والممارسات اليومية للمنظمة، العمل بوصفه نصيراً أساسياً للنزاهة المؤسسية وأداء الأعمال القائم على المبادئ.