

Distr.: General  
10 April 2018  
Arabic  
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٨

٤ إلى ٨ حزيران/يونيه ٢٠١٨، نيويورك

البند ١٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم

المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان

ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

## أنشطة مكتب الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام ٢٠١٧

### تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

يقدم موظف الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع هذا التقرير سنوياً إلى المديرية التنفيذية. ويُقدّم التقرير إلى المجلس التنفيذي في دوراته السنوية، عملاً بمقرر المجلس رقم ١٧/٢٠١٠.

ووفقاً للفقرة ٥-٤ من الوثيقة المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة)، استعرض التقرير فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. واستعرضته كذلك اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لمكتب خدمات المشاريع.

ويغطي التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## المحتويات

## الصفحة

|    |                                                                                                                                       |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٣  | أولا - مقدمة .....                                                                                                                    |
| ٣  | ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة .....                                                                                            |
| ٥  | ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات .....                                                                                                   |
| ٥  | ألف - برنامج إقرارات الذمة المالية .....                                                                                              |
| ٧  | باء - حماية الأفراد من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول ..... |
| ١٠ | جيم - التوعية والتدريب والتثقيف .....                                                                                                 |
| ١١ | دال - المشورة والتوجيه .....                                                                                                          |
| ١٣ | هاء - المساعدة المقدمة إلى منظمات أخرى .....                                                                                          |
| ١٣ | رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف .....                                                  |

## أولاً - مقدمة

- ١ - هذا التقرير، وهو التقرير التاسع منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات ككيان مستقل في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، يقدم سنوياً إلى المديرية التنفيذية لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- ٢ - ووفقاً للولاية المسندة إلى مكتب الأخلاقيات بالعمل على تحقيق أعلى معايير النزاهة وإرساء ثقافة من الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل مكتب خدمات المشاريع، يقدم هذا التقرير عرضاً عاماً وتقييماً لأعمال مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بمجالات مسؤوليته على مدى الفترة المشمولة بالتقرير، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

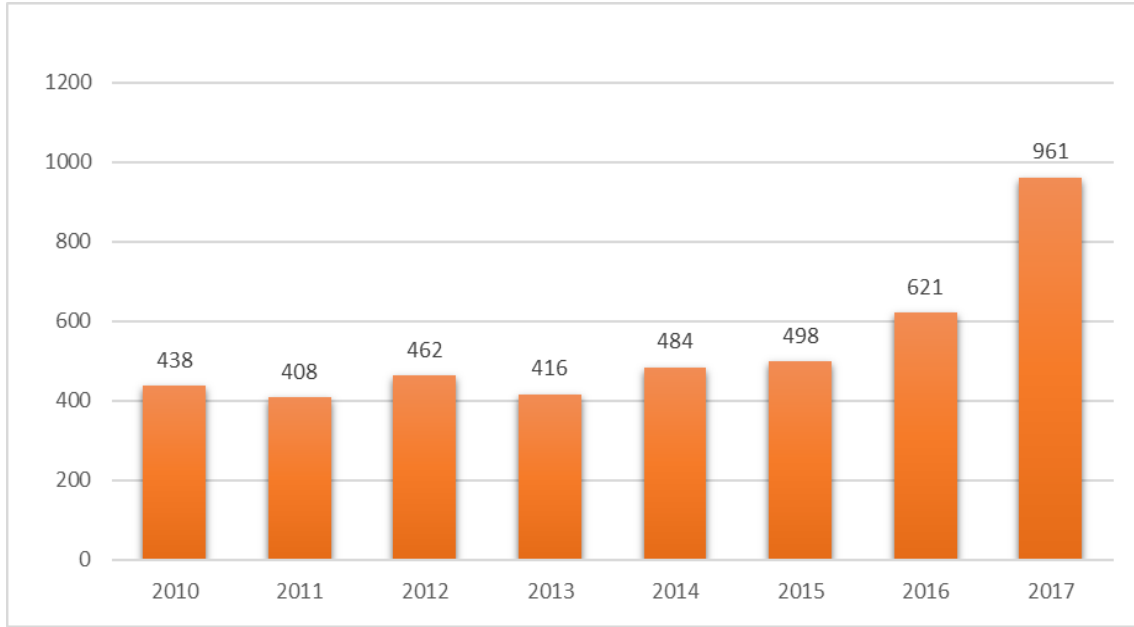
## ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

- ٣ - أنشئ مكتب الأخلاقيات كمكتب مستقل داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة).
- ٤ - وتشمل المسؤوليات الرئيسية لمكتب الأخلاقيات ما يلي:
  - (أ) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بمكتب خدمات المشاريع؛
  - (ب) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليه في إطار سياسة مكتب خدمات المشاريع المتعلقة بحماية الأفراد (العاملين بموجب طرائق عقود مبرمة مع الموظفين وغير الموظفين على حد سواء) من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول؛
  - (ج) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع الوحدات الأخرى داخل مكتب خدمات المشاريع حسب الاقتضاء، والتوعية بمسائل الأخلاقيات؛
  - (د) إسداء المشورة والتوجيه في إطار من السرية للأفراد بشأن المسائل الأخلاقية (من قبيل حالات تضارب المصالح)، بما في ذلك إدارة خط هاتفي للمساعدة في مجال الأخلاقيات؛
  - (هـ) دعم عملية تحديد معايير الأخلاقيات وكفالة اتساق السياسات داخل منظومة الأمم المتحدة.
- ٥ - ووفقاً للولايات الأساسية المنوطة بمكتب الأخلاقيات، يساعد مكتب الأخلاقيات المديرية التنفيذية على كفالة تحلي جميع أفراد مكتب خدمات المشاريع بالنزاهة والروح المهنية وتمسكهم بميثاق الأمم المتحدة. ويسعى مكتب الأخلاقيات إلى ترسيخ وإدامة ثقافة مؤسسية تلتزم بمراعاة الأخلاقيات وإعمال المساءلة، بغرض تعزيز مصداقية الأمم المتحدة وفعاليتها على السواء.
- ٦ - وتجسيدا للدور الذي يؤديه مكتب الأخلاقيات بوصفه مرجعاً استشارياً محايداً موجهاً نحو تقديم الخدمات داخل مكتب خدمات المشاريع، تتعامل مكتب الأخلاقيات مع ما مجموعه ٩٦١ مسألة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وشكّل ذلك زيادةً كبيرة في عدد طلبات الخدمات التي تلقاها المكتب مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. ويمكن

أن تعزى هذه الزيادة إلى زيادة فهم مسائل الأخلاقيات، والحاجة إلى استشارة مكتب الأخلاقيات بشأن تلك المسائل، التي يحفزها إلى حد كبير البرنامج الجديد لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. ويبين الشكل ١ المقارنة بين الأرقام المقابلة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٧.

الشكل ١

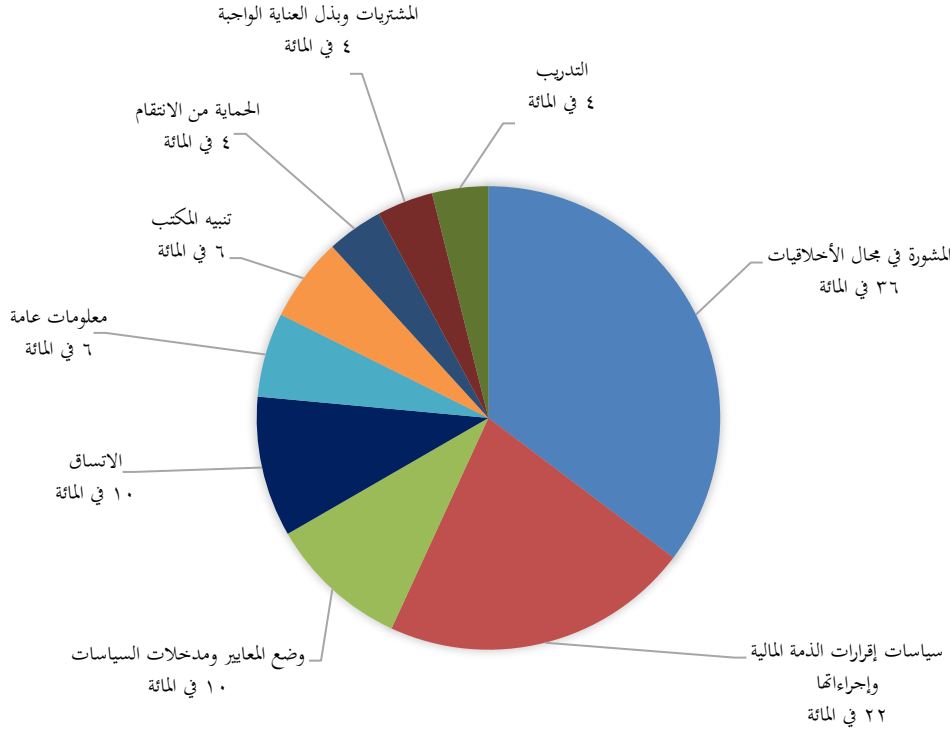
مقارنة الطلبات المقدمة للحصول على خدمات حسب دورة الإبلاغ، ٢٠١٢-٢٠١٧



٧ - وقد شملت طلبات الحصول على الخدمات الواردة خلال عام ٢٠١٧ مجموعة كبيرة من مسائل الأخلاقيات، تشمل جواز القيام بأنشطة خارجية؛ وقبول الهدايا/الضيافة؛ وطلب المشورة في مجال السياسات؛ ودعم وضع المعايير؛ وحماية الأفراد من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ويرد في الشكل ٢ أدناه بيان تفصيلي للطلبات بحسب الفئة.

## الشكل ٢

## حجم طلبات الحصول على خدمات بحسب الفئة، ٢٠١٧



## ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٨ - تعمل مجالات المسؤولية المنوطة بمكتب الأخلاقيات في مجموعها على دعم هدفه الاستراتيجي المتمثل في إرساء ثقافة مؤسسية أخلاقية تكفل تعزيز النزاهة والمساءلة والكفاءة والإنتاجية في المنظمة.

## ألف - برنامج إقرارات الذمة المالية

٩ - مكتب الأخلاقيات مسؤول عن إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، عملاً بالمادة ٣ (ز) من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المؤرخة ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ (بصيغتها المعدلة). ويمثل هذا البرنامج وسيلةً لتحديد مخاطر تضارب المصالح الشخصية وإدارتها والتخفيف منها. ويتمثل هدفه العام في توطيد ثقة الجمهور في نزاهة المنظمة.

١٠ - وعلى نحو ما ورد في ٢٠١٦، اعتمد مكتب خدمات المشاريع على أساس تجريبي استثماراً جديدة لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. وانطوى ذلك على قيام المكتب من خلال قدرات داخلية بوضع نظام إلكتروني لتقديم الإقرارات مربوط بنظامه للتخطيط المركزي للموارد. ونتيجة لذلك، بدأ المكتب الدورة السنوية لتقديم الإقرارات لعام ٢٠١٦ بفترة تأخير مدتها ثلاثة أشهر مقارنة بعام ٢٠١٥. وكان من نتائج ذلك أن مكتب الأخلاقيات، في وقت إعداد تقريره السنوي لعام ٢٠١٦، لم يكن

قد انتهى بعد من استعراض البيانات المقدمة في النظام الجديد. وأدرج مكتب الأخلاقيات في هذا التقرير السنوي لعام ٢٠١٧ تحليلاً لنتائج النظام التجريبي لعام ٢٠١٦.

١١ - وفي سياق تقييم النظام التجريبي، نظر مكتب الأخلاقيات في ثلاثة جوانب هي: (أ) ما إذا كان النظام الجديد فعالاً في تحديد حالات التضارب؛ (ب) رد فعل المستخدمين تجاه النظام الجديد؛ (ج) الأثر المترتب على الموارد التي يحتاج إليها مكتب خدمات المشاريع لإدارة النظام الجديد واستعراض الإقرارات.

١٢ - ولتقييم كفاءة النظام الجديد في تحديد حالات التضارب، قارن مكتب الأخلاقيات الإحصاءات المأخوذة من النظام التجريبي لعام ٢٠١٦ بالبيانات المأخوذة من عملية الإقرار المالي لعام ٢٠١٥. ولضمان الاتساق في التحليل، أشرك مكتب الأخلاقيات نفس جهة الاستعراض الخارجية التي أشركها في الأعوام السابقة. وعلى النحو المبين في الجدول أدناه، خلص الاستعراض إلى أنه في معظم المجالات التي أمكن فيها عقد المقارنة بين الاستثمارين، أسفرت استمارة ٢٠١٦ عن معدل إقرار أعلى من المعدل الذي أسفرت عنه عملية الإقرار المالي السنوي لعام ٢٠١٥.

#### الجدول ١

#### مقارنة بين معدلي الإقرار لعامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦

| المسألة                                                                                                                                                                             | مقدمو الإقرارات<br>لعام ٢٠١٦ | مقدمو الإقرارات<br>لعام ٢٠١٥ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| القيام بدور قيادي في منظمة غير تابعة للأمم المتحدة                                                                                                                                  | ٧ في المائة                  | ٢ في المائة                  |
| تلقي هدية/الضيافة                                                                                                                                                                   | ٧ في المائة                  | صفر في المائة                |
| امتلاك حصة ملكية في جهة تكون بائعاً يتعامل معه مكتب خدمات المشاريع                                                                                                                  | ٣,٥ في المائة                | ٢ في المائة                  |
| مزاولة نشاط/عمل تجاري خارجي                                                                                                                                                         | ٧ في المائة                  | ٠,٠٢ في المائة               |
| لدى الزوج (أو، كما في استمارة ٢٠١٦، الشريك غير المتزوج) وظيفة في مكتب خدمات المشاريع أو منظومة الأمم المتحدة أو في جهة تكون شريكاً لمكتب خدمات المشاريع أو بائعاً يتعامل المكتب معه | ٤٩ في المائة                 | ٣٧ في المائة                 |

١٣ - وكانت استجابة مقدمي الإقرارات إيجابية إلى حد بعيد. وكان يُنظر إلى الاستمارة السابقة بوصفها تدخلاً لا مبرر له يستغرق إكمالها وقتاً طويلاً؛ إذ تقتضي من كل مقدم إقرار أن يذكر قائمة بجميع الأصول بحوزته وبحوزة الزوج/الزوجة والأطفال المعالين، إذا كانت بقيمة لا تقل عن ١٠ ٠٠٠ دولار، بغض النظر عما إذا كانت هناك أي صلة بمكتب خدمات المشاريع. أما في الاستمارة الجديدة، فإن الأسئلة مصاغة بحيث يمكن لمقدمي الإقرارات تبين وجاهتها، وهو تغيير حظي بتقديرهم. وللاستمارة الجديدة مجال أوسع من حيث إنها تسأل عن الشركاء غير المتزوجين، وجميع الأنشطة الخارجية (بغض النظر عما إذا كانت مدرة للدخل)، والأنشطة السياسية، وأي حصة ملكية (بغض النظر عن قيمتها) في جهة تكون بائعاً يتعامل معها مكتب خدمات المشاريع أو تكون شريكاً للمكتب. وأدى توسيع النطاق على هذا النحو إلى زيادة معدلات الإبلاغ لعام ٢٠١٦. وعلى وجه الخصوص، لم ترد شكاوى تتعلق بتوسيع النطاق ذلك، واعتبرت الاستثمار أقل تدخلاً. وأعرب مقدمو الإقرارات أيضاً عن تقديرهم لتمكنهم من إكمال الاستمارة بأي من لغات العمل الثلاث لمكتب خدمات المشاريع.

١٤ - وتطلب وضع النظام الإلكتروني الجديد التعاون من جانب وحدات أخرى بمكتب خدمات المشاريع ولا سيما فريق تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمترجمين التحريريين. وشكل هذا العمل استثمارات غير متكررة ضرورية لإقامة النظام الإلكتروني الجديد. وأدى تبسيط المصطلحات في الاستثمار وإتاحة الاستثمار بجميع لغات عمل المكتب الثلاث إلى الحد من عدد الإجابات غير الواضحة من مقدمي الإقرارات نتيجة لسوء فهم الاستثمار في الماضي. وإضافةً إلى ذلك، فإن الاستثمار الإلكترونية الجديدة تتضمن أسئلة بشكل "أكورديون" حيث يؤدي الرد بالإيجاب على سؤال ما تلقائياً إلى طرح أسئلة متتابعة ذات صلة، مما يحد بدرجة كبيرة من الحاجة إلى طلب معلومات إضافية عن طريق البريد الإلكتروني بعد استعراض الاستثمارات المستكملة.

١٥ - وعرض موظف الأخلاقيات نتائج الدراسة التحريية على المديرية التنفيذية وعلى الأعضاء الآخرين لفريق العمليات المركزية. وجرى الاتفاق على أن تستخدم الاستثمار الجديدة لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح مرة أخرى في عام ٢٠١٧.

١٦ - وأصدر مكتب خدمات المشاريع برنامج إقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧ في وقت أبكر قليلاً من وقت إصداره في عام ٢٠١٦. ويعتزم مكتب الأخلاقيات القيام تدريجياً بإصدار البرنامج في وقت أبكر كل عام حتى يتسنى له تحليل جميع البيانات المقدمة قبل أن يعد تقريره السنوي. وفي عام ٢٠١٧، واصل مكتب الأخلاقيات أيضاً جهوده من أجل زيادة كفاءة العملية. فقام بالتنسيق مع المعنيين من موظفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إعداد قوائم أولية لمقدمي الإقرارات من النظام المركزي لتخطيط الموارد حتى يقوم المديرين الإقليميون والمديرون في المقار باستعراضها وإكمالها. وأدى ذلك إلى خفض أعباء الوقت على مكاتب هؤلاء المديرين وكفل زيادة الاتساق في تفسير فئات الأفراد الملزمين بتقديم الإقرارات. وللمرة الأولى، أجرى مكتب الأخلاقيات عملية شراء تنافسية لاختيار الشركة التي ستتولى العمل كجهة خارجية لاستعراض الاستثمارات المقدمة.

١٧ - وفي العملية السنوية لتقديم الإقرارات لعام ٢٠١٧، لزم على ٦٩٠ من أفراد مكتب خدمات المشاريع أن يقدموا استثماراً إلكترونية لإقرار الذمة المالية وتضارب المصالح، وقاموا جميعاً بتقديمها.

١٨ - ولا يزال استعراض الاستثمارات المقدمة جارياً.

## باء - حماية الأفراد من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

١٩ - عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة)، كُلف مكتب الأخلاقيات بتنفيذ سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ووفقاً للتوجيه التنظيمي رقم ٣٥ لمكتب خدمات المشاريع<sup>(١)</sup>، تلقى مكتب الأخلاقيات شكاوى التعرض للانتقام، وأجرى استعراضات أولية لتحديد ما إذا كان مقدم الشكاوى مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإن كان الأمر كذلك، ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية شكل عاملاً مساهماً

(١) ظل التوجيه التنفيذي رقم ٣٥ سارياً طوال عام ٢٠١٧، وأُلغي في وقت لاحق واستبدل بالأمر التنفيذي المؤرخ ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٨.

في الانتقام المزعوم. فإذا ما انتهى مكتب الأخلاقيات، استناداً إلى استعراضه الأولي، إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهة، تحال المسألة إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات أو إلى آلية تحقيق بديلة، إذا اقتضى الأمر، لإجراء تحقيق رسمي.

٢٠ - ويجوز لمكتب الأخلاقيات، ريثما ينتهي التحقيق في أي قضية محالة للتحقيق، أن يوصي المديرية التنفيذية بتطبيق تدابير حماية مؤقتة لتأمين مصالح مقدم الشكوى. ثم يقدم مكتب الأخلاقيات توصية نهائية إلى المديرية التنفيذية لتتخذ قراراً بعد استلام وتقييم تقرير التحقيق المكتمل ومواد الإثبات.

٢١ - وفي عام ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات عشرة طلبات حماية من الانتقام. ويمثل ذلك زيادة ملحوظة عن عام ٢٠١٦ الذي تلقى فيه المكتب أربعة طلبات للحماية. بيد أنه كعام ٢٠١٦، كانت غالبية الطلبات (سبعة من المجموع) ناشئة من وحدة واحدة.

٢٢ - وكانت خمسة من الطلبات الواردة من الوحدة نفسها مترابطة وحدثت على مرحلتين. ففي بداية العام، سأل موظفان مديرتهم إذا كان بالإمكان الاجتماع لمناقشة سلوكها، بعد أن شعرا أنه ينشئ ثقافة من الخوف والقلق. وجرت محاولة لتسوية المسألة بصورة غير رسمية بمشاركة زملاء محليين من الموارد البشرية أعقبها إجراء من جانب المديرية ألحق ضرراً بالموظفين. على إثر ذلك، قدم الموظفان ادعاءات رسمية بإساءة استعمال السلطة وطلباً من مكتب الأخلاقيات حمايتهما من الانتقام بموجب التوجيه التنظيمي رقم ٣٥ الصادر عن مكتب خدمات المشاريع. وقدم زميل ثالث ادعاءات بالتعرض لتهديدات بالانتقام في حالة تعاونه/تعاونها في التحقيق في الادعاءات المقدمة من مقدمي الشكوى الأصليين.

٢٣ - وللاستفادة من الحماية المنصوص عليها في التوجيه التنظيمي رقم ٣٥، يتعين أن يكون النشاط المشمول بالحماية الذي مارسه مقدم الشكوى سابقاً على الانتقام. وقد وجد موظف الأخلاقيات حالة انتقام ظاهرة الوجهة في حالة مقدمي الشكوى الأصليين، ولكن ليس في حالة مقدم الشكوى الثالث نظراً لأن التهديد بالانتقام سبق تعاون مقدم الشكوى الثالث في التحقيق. إلا أن المستشار القانوني العام أفاد فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بأنه لا يمكن أن يكون هناك "انتقام" بالمعنى الوارد في التوجيه التنظيمي رقم ٣٥ لمقدمي الشكوى الأصليين كذلك، نظراً لأن المستشار القانوني العام انتهى إلى أن محاولة التوصل إلى تسوية سلمية ليست نشاطاً مشمولاً بالحماية وبناء على ذلك خلص إلى أن الإجراء الضار قد سبق النشاط المشمول بالحماية (إيداع الشكوى الرسمية).

٢٤ - ومع ذلك، فقد أقر كل من المستشار القانوني العام والمديرية موضوع الادعاءات بأن السلوك الأساسي للمديرية شكل مضايقة وأوجد بيئة عدائية. واعترفت المديرية رسمياً بسوء السلوك وطبق عليها الجزاء. ووُضعت المديرية التنفيذية أيضاً خطة عمل متعددة النقاط لحماية فريق المديرية ولتحسين سلوك المديرية. وتضمنت الخطة توجيه المديرية وسحب المهام المتعلقة بالموارد البشرية منها. وأُعطى مكتب الأخلاقيات فرصة التعليق على خطة العمل وشارك في عدة اجتماعات هاتفية مع المستشار القانوني العام، والفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير، وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، والمدير الإقليمي.

٢٥ - وقدم مكتب الأخلاقيات الدعم لمقدمي الشكوى في جميع المراحل، إذ ظل على اتصال متواتر بهم وشرح لهم العملية وراء خطة عمل المديرية التنفيذية. وبدلت إدارة مكتب خدمات المشاريع الإجراء الضار الذي تعرض له مقدما الشكوى الأصليين.

٢٦ - وقرب نهاية عام ٢٠١٧، ورد إلى مكتب الأخلاقيات طلبان إضافية بالحماية من الانتقام مقدمان من زميلين في الوحدة نفسها كانا قد تعاونوا في التحقيق. وانتهى موظف الأخلاقيات إلى عدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة إلا أنه قرر أن الزميلين في وضع ضعيف. ووفقا لفلسفة الإجراء الوقائي التي تؤكد عليها الوثيقة SGB/2017/2/Rev.1، قام مكتب الأخلاقيات بالتنسيق مع الإدارة العليا لضمان رصد مكان العمل والحالة التعاقدية للفردين المعنيين.

٢٧ - وكان الطلب السادس للحماية من الانتقام الوارد من الوحدة نفسها غير ذي صلة بما سبق ويتعلق بالإبلاغ عن سوء سلوك منفصل في عام ٢٠١٥. والتوجيه التنظيمي رقم ٣٥ الصادر عن مكتب خدمات المشاريع لا يتيح للأفراد المطالبة بالحماية فيما يتعلق بنشاط مشمول بالحماية حدث قبل طلب الحماية بفترة أقصاها ست سنوات. إلا أن التوجيه ينص على التماس الحماية في فترة لا تتجاوز ١٢ شهرا بعد آخر إجراء انتقامي مزعوم. ولم تتمكن مقدمة الشكوى من تقديم أدلة تعضد ادعاء الانتقام خلال فترة الـ ١٢ شهرا السابقة لطلبها. وبناء على ذلك لم يجد مكتب الأخلاقيات حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

٢٨ - أما طلبات الحماية الأربعة الأخرى فقد نشأت في ثلاث وحدات مختلفة. وفي كل حالة، وجد موظف الأخلاقيات أنه على الرغم من ممارسة مقدم الشكوى لنشاط مشمول بالحماية عن طريق الإبلاغ بنية صادقة عن إجراء يشتبه في أنه مخالفة، فإنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

٢٩ - وفي الحالة الأولى، اتصلت مقدمة الشكوى بمكتب الأخلاقيات بعد أن لاحظت سوء إدارة جسيم في أحد المشاريع. وأفاد موظف الأخلاقيات مقدمة الشكوى بالحماية المتاحة لها بموجب التوجيه التنظيمي رقم ٣٥. وقدمت صاحبة الشكوى استقالتها بعد بضعة أشهر وادعت أنها تعرضت للانتقام. إلا أنها لم تتمكن من تفسير كيف أن الإجراء الذي اتخذته الوحدة بعد استقالتها، والذي كان متسقا مع سياسات مكتب خدمات المشاريع عدا خروجه عن الممارسة المعتادة، ألحق ضررا بها.

٣٠ - وفي الحالة الثانية، زعم مقدم الشكوى أن عدم تحديد عقده لدى انقضائه يعزى إلى إبلاغه عن سلوك يشتبه في أنه احتيال. ووجد مكتب الأخلاقيات أن الأشخاص الذين يتخذون قرار عدم تحديد العقد ليسوا على علم ببلاغ الاحتيال من خلال قنوات مكتب خدمات المشاريع. ووجد مكتب الأخلاقيات كذلك أن قرار عدم التجديد يستند إلى سلوك آخر من جانب مقدم الشكوى.

٣١ - وفي الحالة الثالثة، زعمت مقدمة الشكوى أن عدم تحديد عقدها يعزى إلى إبلاغها عن سلوك يشتبه في أنه سرقة. ووجد مكتب الأخلاقيات بعد تقييم أولي أنه توجد مشاكل تتعلق بالتمويل في المكتب وأن طريقة العقد المبرم مع مقدمة الشكوى ليست في أي حال طريقة يمكن تمديدها بدون عملية تنافسية.

٣٢ - وفي الحالة الأخيرة، طلب موظف الأخلاقيات من مقدم الشكوى المزيد من التفاصيل اللازمة قبل البت في المسألة. ولم يرد مقدم الشكوى على الرغم من تذكيره عدة مرات؛ ونتيجة لذلك اعتبرت القضية متروكة.

٣٣ - وفي كل من طلبات الحماية العشرة، بما فيها الطلبات التي انتهى فيها مكتب الأخلاقيات بناء على التقييم الأولي إلى عدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، نظر مكتب الأخلاقيات في مسألة ما إذا كانت هناك مشكلة أساسية لدى الإدارة وقدم توصيات حسب الاقتضاء.

٣٤ - وأخيرا، طلب عدد من الزملاء على مدار السنة مشورة موظف الأخلاقيات فيما يتعلق بقنوات وعمليات الإبلاغ. وقام مكتب الأخلاقيات بتذكير عدة زملاء بوجود مكتب أمين المظالم التابع لصناديق

وبرامج الأمم المتحدة وبدوره في حل المنازعات الشخصية. كما أفاد مكتب الأخلاقيات الزملاء بتوافر الحماية بموجب التوجيه التنظيمي رقم ٣٥ من أجل تشجيع إرساء ثقافة عدم السكوت عن الخطأ. ويعتبر مكتب الأخلاقيات إذكاء الوعي بالسياسة المذكورة إحدى وسائل منع الانتقام.

## جيم - التوعية والتدريب والتثقيف

٣٥ - عمل مكتب الأخلاقيات على وضع عدد من مبادرات التدريب، بمفرده وبالتعاون مع وحدات أخرى على حد سواء. وشملت هذه المبادرات تقديم دورات دراسية في إطار التعلم الإلكتروني والتدريب الشخصي.

٣٦ - واعتمد مكتب خدمات المشاريع الدورة الدراسية الإلكترونية المسماة ”الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة“ التي وضعتها منظمات الأمم المتحدة الأخرى وروجت لها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وجعلت إلزامية لجميع الموظفين. والدورة متاحة بالإنكليزية والفرنسية وتصاحبها معلومات بشأن تفاصيل الاتصال بمكتب الأخلاقيات التابع لمكتب خدمات المشاريع وقنوات مكتب خدمات المشاريع لإبلاغ سوء السلوك. وتوقع مكتب خدمات المشاريع أن يصبح تتبع إكمال الدورة الدراسية تلقائياً خلال عام ٢٠١٧ مع إطلاق نظام التعلم الرقمي على نطاق مكتب خدمات المشاريع (منطقة التعلم)، غير أنه حدثت تأخيرات في نشر النظام، الذي أُطلق أخيراً في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. ويعمل فريق التعلم التابع للفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير حالياً على التحقق من صحة السجلات السابقة لإتمام الدورات الدراسية وإبراز وضع الوحدات المختلفة فيما يتعلق بإتمام الدورات الدراسية.

٣٧ - وفي عام ٢٠١٧، تعاون مكتب الأخلاقيات مع الفريق المعني بالمشتريات وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في وضع دورة دراسية تفاعلية جديدة في إطار التعلم الإلكتروني تسمى ”الأخلاقيات ومنع الغش في مجال المشتريات“. وعمل مستشار شؤون الأخلاقيات بصورة وثيقة على إعداد الوحدة المسماة ”الأخلاقيات في مجال الشراء“. وهذه الدورة الدراسية إلزامية لموظفي المشتريات، والقائمين على استعراض المشتريات، وسلطات الشراء، وأعضاء لجنة العقود؛ كما يوصى بها لمديري المشاريع. وقد أُنجزت الدورة في خريف ٢٠١٧ وأطلقت في نفس وقت إطلاق نظام منطقة التعلم. وكانت هذه المبادرة استمراراً للتعاون من جانب مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ في مجال منع الغش. وانطوى العمل على اجتماع مستشار شؤون الأخلاقيات مع مديري فريق إدارة المخاطر وضمان الجودة وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لمناقشة نتائج تقييم لمخاطر الغش اضطلع به خبراء استشاريون خارجيون. وفي وقت لاحق، أصبح مستشار شؤون الأخلاقيات عضواً في فريق منع الغش والتوعية، إلى جانب أحد المديرين الإقليميين، ومديري فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، والفريق المعني بالمشتريات، وفريق إدارة المخاطر وضمان الجودة.

٣٨ - وفي عام ٢٠١٧، عمل مستشار شؤون الأخلاقيات أيضاً على إعداد صيغة محدثة للجزء المتعلق بمعايير السلوك والأخلاقيات في الدورة الدراسية الإلكترونية المسماة ”إصدار الشهادات في أساسيات الموارد البشرية“ المقدمة للعاملين في مجال الموارد البشرية.

٣٩ - وجرى تعزيز مكتب الأخلاقيات في خريف ٢٠١٧ بتعيين زميل غير متفرغ للمساعدة في المهام الإدارية ومهام التصميم الشكلي. وأدى ذلك إلى تنقيح صفحة الإنترنت المتعلقة بالأخلاقيات، بما في ذلك تخصيص مكان بارز في الصفحة لنشر معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والسياسات الداخلية ذات الصلة. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أنشأ مكتب الأخلاقيات أيضاً

مدونة إلكترونية خاصة به. وجاءت المدونة الإلكترونية الأولى للمكتب استجابة لطلب الأسئلة المتكررة بشأن السياسة المتعلقة بالهدايا والاستضافة وحررت بجميع لغات العمل الثلاث لمكتب خدمات المشاريع.

٤٠ - وكما حدث في عام ٢٠١٦، قدم مستشار شؤون الأخلاقيات عدداً من الدورات التدريبية إلى زملاء من الميدان والمقر على حد سواء. وشملت هذه الدورات تقديم دورة تدريبية تفاعلية في مجال الأخلاقيات لفائدة زملاء عاملين في الميدان يحضرون الدورة التدريبية المتعلقة بأساسيات إدارة المشاريع ودورة أخرى بشأن دور مكتب الأخلاقيات ووظيفته في فريق الشؤون المالية في المقر. وعرض مستشار شؤون الأخلاقيات مرة أخرى الجزء المتعلق بالأخلاقيات في مجال الشراء (الذي أعد في عام ٢٠١٦) من الدورة التدريبية التي قدمها الفريق المعني بالمشتريات على مدى ثلاثة أيام في مجال عمليات الشراء. وأخيراً، اجتمع مستشار شؤون الأخلاقيات أيضاً بصورة ثنائية مع كبار الزملاء الجدد لدى زيارتهم مقر مكتب خدمات المشاريع في كوبنهاغن من أجل الحصول على التدريب التمهيدي.

٤١ - وفي عام ٢٠١٦، كان مكتب الأخلاقيات عضواً في فرقة عمل أنشأتها المديرية التنفيذية لاستعراض وتحسين السياسات التي تنظم طريقة معالجة المظالم في مكتب خدمات المشاريع. وعملت فرقة العمل هذه بقيادة الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير وضمت ممثلين من الفريق القانوني وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ومكتب الأخلاقيات. وأدى ذلك إلى إنشاء شبكة من الأقران من جميع وحدات مكتب خدمات المشاريع في عام ٢٠١٧ لمساعدة الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير في استعراضه الأولي لادعاءات المضايقة أو إساءة استعمال السلطة أو التمييز. وقُدِّمت في هذا الإطار دورة تدريبية مدتها أسبوع لمجموعة مختارة من الأقران أدارها خبراء استشاريون خارجيون. وحضر التدريب مكتب الأخلاقيات، وأعضاء فرقة العمل الآخرين، بغية توفير التوجيه والمدخلات في الوقت الحقيقي من منظور الأخلاقيات والحماية من الانتقام.

٤٢ - وتلقى موظف الأخلاقيات جداول أعمال اجتماعات كبار المديرين، أي اجتماعات فريق العمليات المركزية، وقرر ما إذا كان سيحضر كمراقب. وفي عام ٢٠١٧، حضر موظف الأخلاقيات غالبية الاجتماعات. كما حضر اجتماع القيادة العالمية في المقر. ويواظب موظف الأخلاقيات على دعم فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والمبادرات الأخرى التي تطلقها أفرقة المقر لمكافحة الفساد وتحديد المخاطر في عمليات الشراء. وتعاون موظف الأخلاقيات مع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في إعداد وتنفيذ الدراسة الاستقصائية السنوية عن النزاهة والأخلاقيات ومكافحة الغش.

## دال - المشورة والتوجيه

٤٣ - تمثل مهمة إسداء المشورة في مجال الأخلاقيات عنصراً أساسياً في جهود الأمم المتحدة المبذولة لحماية وتعزيز سمعتها كمؤسسة تتحلى بالنزاهة. وعملاً بالولاية الاستشارية المسندة إليه، يقدم مكتب الأخلاقيات في إطار من السرية المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات للموظفين والمديرين والإدارات والمكاتب، وذلك لكفالة اتساق عمليات صنع القرار مع قيم الأمم المتحدة ومبادئها وقواعدها. وتسهم هذه المهمة في الحيلولة دون حدوث أي تضارب فعلي أو متصور في المصالح وتقليله ومعالجته، بما يعزز من نزاهة مكتب خدمات المشاريع وموظفيه.

٤٤ - والمهمة الاستشارية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات بالغة الأهمية، ويدل على ذلك أن نسبة ٣٦ في المائة من جميع طلبات الحصول على خدمات خلال الفترة المشمولة بالتقرير اتصلت بطلب

المشورة في مجال الأخلاقيات (انظر الشكل ٢). وخلال الفترة قيد الاستعراض، تلقى المكتب ٣٤٦ طلباً للحصول على خدمات استشارية بشأن مجموعة كبيرة من الشواغل المتصلة بالأخلاقيات. ويبين الشكل ٣ أدناه الفئات التي صُنِّفت فيها طلبات المشورة (ترد النسب المئوية لعام ٢٠١٦ بين أقواس لأغراض المقارنة)، وهي: الأنشطة الخارجية، ٤٤ في المائة؛ وادعاءات سوء السلوك، ١٠ في المائة؛ والأوجه الأخرى لتضارب المصالح، ١٠ في المائة؛ وإقرارات الذمة المالية، ٤ في المائة؛ والشواغل المتعلقة بالتوظيف، ١٧ في المائة؛ والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة، ٤ في المائة؛ والهدايا والضيافة، ١١ في المائة. وقد شُهِدت زيادة ملحوظة في الشواغل المتعلقة بالتوظيف المبلغ عنها منذ إطلاق حملة "لا تسكت عن الخطأ". ومن الاتجاهات الملحوظة التي شهدتها عام ٢٠١٦ زيادة عدد حالات استشارة مكتب الأخلاقيات عند الاستقدام، التي تمت بناء على طلب العاملين في مجال الموارد البشرية الذين حددوا تضارباً محتملاً في المصالح في حالة زملاء جدد مقترحين.

٤٥ - وشملت خدمات المشورة والتوجيه التي قدمها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير توضيح أو تفسير النظم والقواعد والمعايير التي يطبقها مكتب خدمات المشاريع فيما يتعلق بالأنشطة المحظورة أو الخاضعة لقيود، وبالمعضلات الأخلاقية بطبيعة الحال.

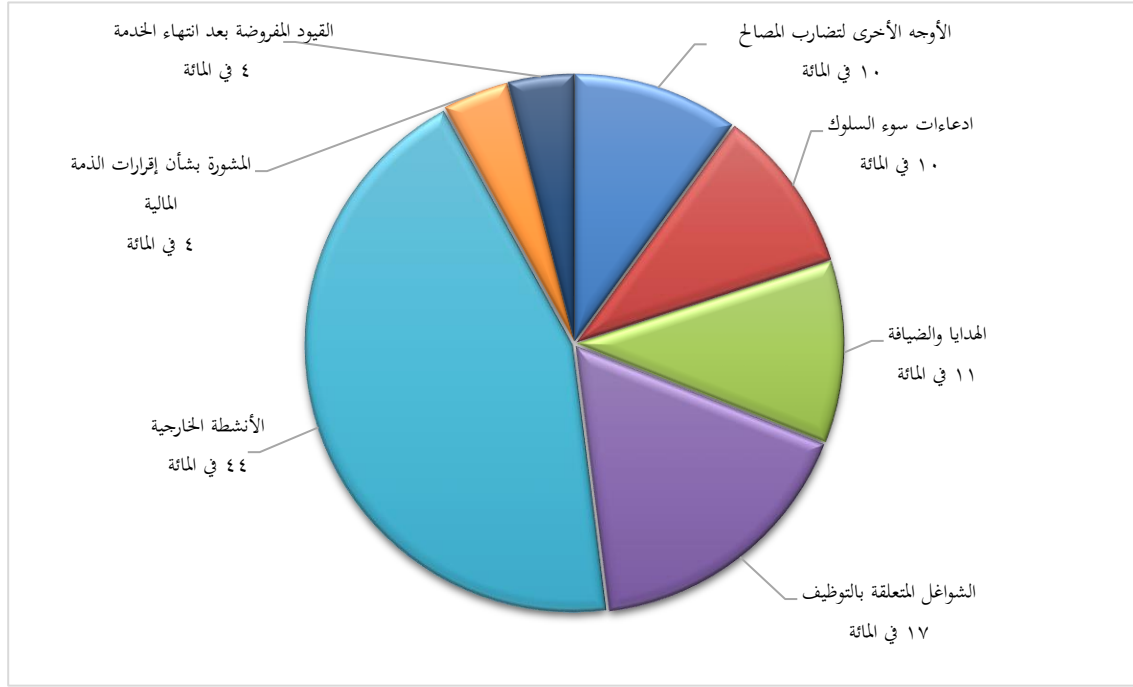
٤٦ - وقد سعى مكتب الأخلاقيات إلى تقديم الدعم والتوجيه في مجال السياسات فيما يتعلق بتفسير المعايير المؤسسية وتنفيذها، وذلك من خلال التشاور والتنسيق بين المنظمات مع جهات من بينها المستشار القانوني العام وأعضاء الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير والفريق المعني بالمشتريات وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

٤٧ - وكان مكتب الأخلاقيات نشطاً جداً في عام ٢٠١٧ في المساهمة في وضع المعايير مع مضي مكتب خدمات المشاريع قدماً في تنفيذ مبادرة الحوكمة والمخاطر والامتثال. وشمل ذلك تعاون مستشار شؤون الأخلاقيات بشكل وثيق مع الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير ومع الفريق القانوني في صياغة الجزء المتعلق بالأخلاقيات في التوجيه التنظيمي الجديد بشأن الموارد البشرية والأخلاق والثقافة. وأعد مستشار شؤون الأخلاقيات أيضاً بيان مكتب الأخلاقيات المتعلق بالإقدام على المخاطر لفريق إدارة المخاطر وضمان الجودة وشارك في مقابلتين أجراهما معه فريقان منشآن للنظر في مسألتين التكافؤ بين الجنسين وإدارة المعارف، بالترتيب.

٤٨ - وكان مكتب الأخلاقيات هو جهة التنسيق في مكتب خدمات المشاريع فيما يتعلق باستعراضين على نطاق منظومة الأمم المتحدة أجرتهما وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٧. وتناول الاستعراض الأول الآليات والسياسات المعنية بمعالجة تضارب المصالح وتناول الثاني السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات. وانطوى ذلك على جمع المعلومات وتحليلها على نطاق أفرة مختلفة داخل مكتب خدمات المشاريع وصياغة ردود مكتب خدمات المشاريع على استبيانين أجرتهما وحدة التفتيش المشتركة.

الشكل ٣

## الطلبات المقدمة للحصول على مشورة في مجال الأخلاقيات، ٢٠١٧



## هـ - المساعدة المقدمة إلى منظمات أخرى

٤٩ - وفقاً للولاية المسندة إلى مكتب خدمات المشاريع بتقديم خدمات إلى منظمات الأمم المتحدة الأخرى، وافق مكتب خدمات المشاريع على أن يكون مكتب الأخلاقيات التابع له هو الجهة الخارجية لاستعراض الطلبات المقدمة من أفراد المنظمة العالمية للملكية الفكرية فيما يتعلق بالقرارات التي ينتهي إليها كبير موظفي الأخلاقيات في منظمة الملكية الفكرية في الحماية من حالات الانتقام.

## رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٥٠ - أنشأ الأمين العام لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، التي أعيدت تسميتها فيما بعد لتصبح فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، بموجب نشرته (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المعدلة، التي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وكُلف الفريق بإعداد مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة للأمم المتحدة وللصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة ذات الإدارة المستقلة، وبالتشاور بشأن بعض الحالات والمسائل المهمة والمعقدة جداً التي تترتب عليها آثار على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٧، شارك موظف الأخلاقيات بمكتب خدمات المشاريع في كافة الاجتماعات الأحد عشر التي عقدها الفريق.

٥١ - وتماشياً مع جهود الأمين العام المستمرة لتعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات، بما يشمل التعاون مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة وغير ذلك من الكيانات المهتمة بالأمر، أنشئت في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٠ شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة

الأطراف (التي سميت أصلاً شبكة الأمم المتحدة للأخلاقيات). وقد تأسست شبكة الأخلاقيات في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بغرض تعزيز التعاون والاتساق على نطاق المنظومة في مجال الأخلاقيات والنزاهة، بمشاركة موظفي الأخلاقيات والمهنيين ذوي الصلة من الأمانة العامة للأمم المتحدة ومن صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، ومن مؤسسات مالية دولية مختارة.

٥٢ - ويرد المزيد من المعلومات عن أعمال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في التقرير المقبل للأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات الذي سيقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين.