

Distr.: General
24 February 2017
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٧

٣٠ أيار/مايو-٩ حزيران/يونيه ٢٠١٧، 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 لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في
عام ٢٠١٦

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨، يُقدم مكتب الأخلاقيات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام ٢٠١٦. ووفقاً لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في دورته التاسعة والثمانين في ٨ شباط/فبراير ٢٠١٧ ثم عُرض التقرير بعد ذلك على مديرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

وهذا هو التقرير السنوي التاسع الذي يُقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في

عام ٢٠٠٧.



عناصر مقرر

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على التقدم الذي حققه مكتب الأخلاقيات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج، بما في ذلك التدريب والتوعية بالأخلاقيات والحماية من الانتقام.

المحتويات

| الصفحة | الفصل |
|---------|--|
| ٤ | أولاً - مقدمة |
| ٦ | ثانياً - الأنشطة الإدارية |
| ٧ | ثالثاً - الأنشطة التي صدر بها تكليف |
| ٧ | ألف - وضع المعايير ودعم السياسات |
| ٩ | باء - التدريب والدعوة والتوعية |
| ١٥ | جيم - المشورة والتوجيه في كنف السرية |
| ١٨ | دال - برنامج الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠١٥ (الذي قُدمت عنه إقرارات في عام ٢٠١٦) |
| ٢٢ | هاء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك و/أو التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون لها حسب الأصول |
| ٢٤ | رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف |
| ٢٥ | خامسا - توصيات مقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والالتزام في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي |
| ٢٥ | سادساً - الخلاصة |
| الأشكال | |
| ٦ | ١ - طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات بحسب الفئة، في عام ٢٠١٦ |
| ١٧ | ٢ - المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٦ |
| ١٧ | ٣ - توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠١٦ |
| ١٩ | ٤ - عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار برنامج سياسة الكشف عن الوضع المالي بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٥ |
| ٢٠ | ٥ - مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي للكشف عن الوضع المالي، بحسب الرتبة، في عام ٢٠١٥ |
| ٢٠ | ٦ - مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي للكشف عن الوضع المالي بحسب الوظيفة، في عام ٢٠١٥ |

أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدّم عملا بقرار المجلس التنفيذي ٣٧/٢٠٠٨ وهو يسلط الضوء على العمل الذي اضطلع به مكتب الأخلاقيات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠١٦ وفقا لولايته المتمثلة في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والتزاهة والمساءلة، ومن ثم تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"، على نحو ما ورد في المادة ١-١ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11.

٢ - ويوجز التقرير أنشطة المكتب في كل مجال من مجالات ولايته، ويعكس رؤيته المتعلقة بتعزيز البرامج وغرس الأخلاقيات في إدارة الأعمال واتخاذ القرارات، وفقا للقيمة المشتركة المتمثلة في "العمل بتزاهة ثابتة".

٣ - ويعمل مكتب الأخلاقيات على أساس مبادئ الاستقلالية والحياد والسرية. ويسعى إلى ترسيخ قيم البرنامج الإنمائي المتمثلة في النزاهة والشفافية والمساءلة والاحترام المتبادل والكفاءة المهنية والتوجه نحو تحقيق النتائج من خلال الأداء القائم على المبادئ. وفي سنة ٢٠١٦، واصل مكتب الأخلاقيات، في إطار التزامه بدعم امتثال موظفي البرنامج الإنمائي لأعلى معايير النزاهة، حسبما يقضيه ميثاق الأمم المتحدة، تطوير وتطبيق برامج طموحة في مجال الأخلاقيات مصممة لإشراك كبار مسؤولي البرنامج وإدارته وموظفيه، وإحداث تأثير إيجابي في عمل المنظمة. ويرمي تعزيز السلوك الأخلاقي وصناعة القرار على جميع مستويات المنظمة، أساسا، إلى دعم عمليات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأنشطته، وحماية سمعة المنظمة.

٤ - وعلى غرار السنوات السابقة، اضطلع المكتب بأنشطة في مجالات مسؤولياته التالية: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتوعية والاتصال في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه في كنف السرية إلى الموظفين والإدارة بشأن قضايا الأخلاقيات والسياسات المتصلة بالأخلاقيات؛ (د) إدارة برنامج الكشف عن الوضع المالي؛ (هـ) إدارة سياسة الحماية من الانتقام. وواصل المكتب أيضا التعاون مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، في مجال موازنة السياسات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة.

٥ - وفي عام ٢٠١٦، تلقى مكتب الأخلاقيات ٨٣٦ طلبا للحصول على خدماته، وهو أكبر عدد من الطلبات تلقاه على الإطلاق، ويمثل زيادة قدرها ٣٠ بالمائة مقارنة بعدد الطلبات التي تلقاها في عام ٢٠١٥ والتي بلغت ٦٤٣ طلبا. ويعرض الشكل ١ أدناه توزيع طلبات الخدمات التي تلقاها المكتب خلال دورة الإبلاغ لعام ٢٠١٦.

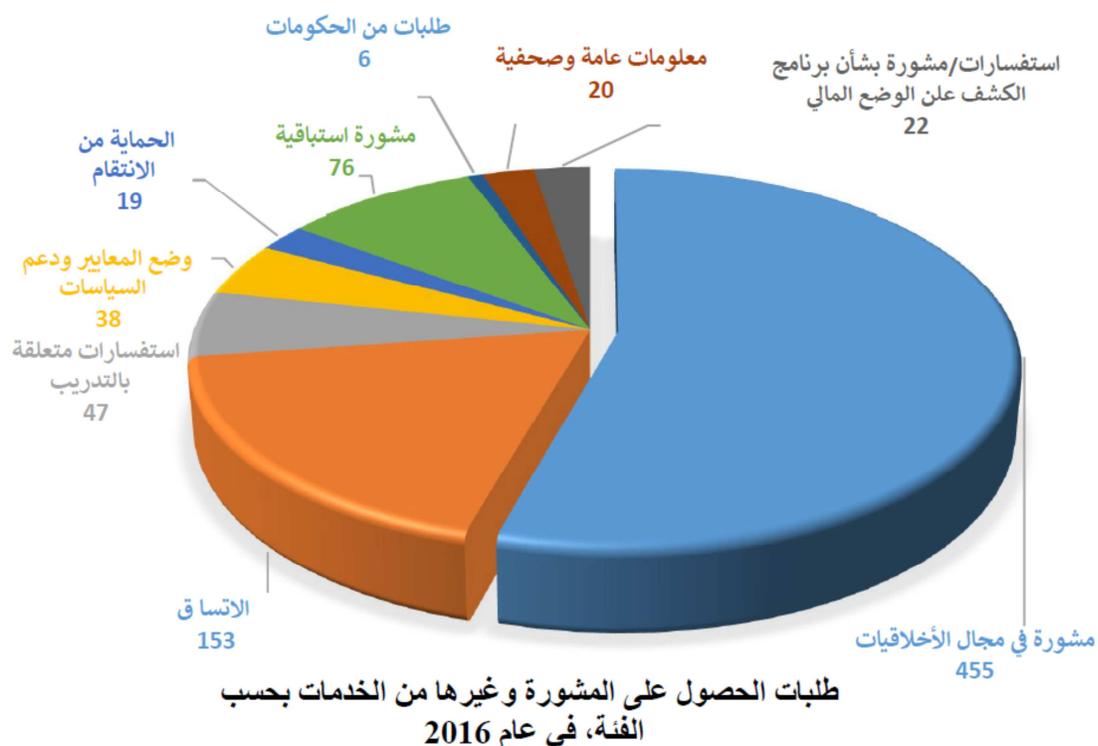
٦ - ورغم قلة عدد أعضاء الفريق، المكون من مدير، ومستشار لشؤون الأخلاقيات، ومساعد إداري، تمكّن الفريق من الاستجابة لزيادات سنوية كبيرة في الطلب على خدماته مع القيام في الوقت نفسه بتطوير وتنفيذ مبادرات استباقية وابتكارية في مجال الأخلاقيات. ونجح المكتب، بالرغم من تزايد الطلبات عليه، في تلبية جميع الطلبات التي وردت عليه من الموظفين ووحدات الأعمال، وهو لا يزال يقدم خدمات ذات نوعية جيدة وفي الوقت المناسب. ويواصل المكتب، سعياً للحفاظ على فعاليته وزيادة تعزيزه وتوسيع خدماته في مجال الأخلاقيات، البحث عن موظف فني مبتدئ أو متطوع من متطوعي الأمم المتحدة لتقديم دعم إضافي لخدماته.

٧ - ومن النتائج الملحوظة الأخرى التي حققها المكتب خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير: تلبية ٤٥٤ طلباً من طلبات المشورة والتوجيه في كنف السرية بشأن الأخلاقيات؛ وإجراء استعراضات لسياسات وعمليات وممارسات متعددة يتبعها البرنامج الإنمائي، تيسيراً لإدراجها في اعتبارات الأخلاقيات؛ واستعراض ٢٩٣ ١ بياناً من بيانات الكشف عن الوضع المالي، في وقت قياسي؛ وإيفاد بعثات مساعدة إلى عدة مراكز عمل؛ وتنظيم و/أو تقديم تدريب بالحضور المباشر في مجال الأخلاقيات إلى أكثر من ٢٠٠ ١ موظف؛ ووضع "مدونة الأخلاقيات" الأولى لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في صيغتها النهائية. وواصل المكتب تقديم إحاطات عن الأخلاقيات إلى الإدارة العليا، مصممة حسب احتياجاتها، واستخدام منصات وسائط التواصل الاجتماعي استخداماً ابتكارياً لتبادل المعلومات وتعزيز ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل البرنامج الإنمائي. ويواصل مكتب الأخلاقيات عن طريق الأنشطة الاستباقية والعملية والمركزة التي يضطلع بها على جميع مستويات المنظمة تعزيز قدرته على التأثير الإيجابي في سياسات البرنامج الإنمائي وممارساته الإدارية وسلوك موظفيه.

٨ - وتبين لمكتب الأخلاقيات أن جهوده الرامية إلى غرس قيم الأخلاقيات ومعاييرها في برامج المنظمة وعملياتها يتقبلها الموظفون وكبار المديرين على حد سواء. ويُعترف في جميع أنحاء المنظمة بأن الأخلاقيات عنصر حيوي في قدرة البرنامج الإنمائي على تقديم خدماته. ويواصل كبار مديري البرنامج الإنمائي وغيرهم من موظفي وحدات الأعمال وعلى مستويات المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية طلب خدمات مكتب الأخلاقيات للتأكد من أن القرارات الإدارية تسترشد وتستنير بمعايير الأخلاقيات المطبقة، على النحو المناسب، وأن السلوك الفردي (سواء كان بصفة رسمية أو شخصية) يمثل لتوقعات المنظمة ومتطلباتها من حيث الأخلاقيات.

الشكل ١

طلبات الحصول على المشورة وغيرها من الخدمات بحسب الفئة، في عام ٢٠١٦



ثانياً - الأنشطة الإدارية

٩ - واصل مكتب الأخلاقيات، بالرغم من اتساع نطاق أنشطته ومسؤولياته، العمل بعدد صغير من الموظفين، وواجه ضغوطاً إضافية في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ نتيجة للتغيرات الداخلية في ملاك الموظفين. ونتيجة لاستقالة مستشار شؤون الأخلاقيات في عام ٢٠١٥، أصبح المكتب يعمل فقط بمدير بالرتبة مد-١ ومساعد إداري بالرتبة خ ع-٦ من آب/أغسطس ٢٠١٥ إلى آذار/مارس ٢٠١٦. وخلال فترة الأشهر السبعة تلك، اضطلع المدير بجميع الأعمال الموضوعية المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمة. ورغم أن قدوم مستشار جديد لشؤون الأخلاقيات في آذار/مارس ٢٠١٦ عزز كثيراً قدرة المكتب على تقديم خدماته، فإنه لا يزال يواجه صعوبات فيما يتعلق بملاك الموظفين. وقد كان للمكتب بين سنتي ٢٠٠٩ و ٢٠١٤ موظف فني مبتدئ؛ وسنة ٢٠١٦ هي ثاني سنة على التوالي يعمل فيها المكتب بدون موظف فني مبتدئ بالرغم من الالتماسات المتكررة التي وجهها البرنامج الإنمائي إلى الدول الأعضاء. وفي سنة ٢٠١٦، حاول مكتب الأخلاقيات أيضاً الحصول على

خدمات أحد متطوعي الأمم المتحدة، ولكن لذلك الترتيب آثار سلبية على ميزانية المكتب، إذا لم يصحبه تمويل من الدول الأعضاء.

١٠ - وفي عام ٢٠١٦، ظلت الميزانية العامة لمكتب الأخلاقيات ثابتة بالرغم من أن الجزء التناسبي من الميزانية الذي يعكس المصروفات التشغيلية كان يقل قليلاً عن ٢٠٠.٠٠٠ دولار (حيث ظل ثابتاً طيلة السنوات السبع السابقة). ومما يثير القلق أن تزايد تكاليف الموظفين والمصروفات التشغيلية عاماً بعد عام، وبقاء الميزانية ثابتة يجعلان الوحدة تعمل بقدر أكبر من الابتكار وبقدر أقل من الموارد المتاحة فتخاطر بانخفاض الخدمات التي يمكن أن تقدمها.

١١ - وبالرغم من قيود التوظيف والميزانية، واصل المكتب في عام ٢٠١٦ القيام إلى جانب مدير البرنامج بدور جهة الدعوة الرئيسية إلى نشر قيم الأخلاقيات في المنظمة، والسعي إلى إحداث أقصى قدر ممكن من التأثير من خلال البرامج والمبادرات الاستراتيجية والابتكارية.

ثالثاً - الأنشطة التي صدر بها تكليف

١٢ - واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٦ كامل أنشطة قيادة الجهود الرامية إلى تعزيز ثقافة الأخلاقيات وممارستها في جميع أنحاء المنظمة، وتحقيق أو تجاوز أهدافه المحددة في كل مجال من مجالات مسؤولياته الفنية.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

١٣ - واصل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير تقديم مساعدة هامة في تطوير السياسة التنظيمية، بناء على طلب الإدارة، أو من خلال تعاونه بشكل استباقي مع وحدات الأعمال ذات الصلة. وقد يسّر المكتب، بتحديدته لقضايا الأخلاقيات والزاهة، وبالتعاون الوثيق مع الوحدات ذات الصلة في البرنامج الإنمائي، إدراج اعتبارات الأخلاقيات ومعاييرها في سياسات البرنامج الإنمائي ومبادئه التوجيهية وإجراءاته التشغيلية الدائمة المتغيرة. وقدم المكتب أيضاً مدخلات فنية تجاوزت اعتبارات الأخلاقيات، في الحالات والأوقات التي استوجبت ذلك.

١٤ - وتنفيذاً لولاية المكتب المتمثلة في الدعوة إلى وضع المعايير المتصلة بالأخلاقيات، تعاونوا وثيقاً مع الفريق العامل المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، من أجل تحسين ومواءمة سياسات المنظمة وممارستها في ضوء تقرير الاستعراض المستقل للاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب القوات الدولية لحفظ السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى^(١) وشمل

(١) يضم الفريق العامل أعضاء من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والأمانة العامة للأمم المتحدة.

التعاون إحداهن وحدة تدريبية جديدة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، موجهة إلى موظفي البرنامج الإنمائي، وإنتاج مواد توعوية.

١٥ - وفي عام ٢٠١٦، وضع فريق عامل معني بالمضايقات في مكان العمل، يقوده مكتب الدعم الإداري ويشمل مكتب الأخلاقيات، الصيغة النهائية لإجراءات جديدة ترمي إلى تحقيق مزيد من الشفافية والمساءلة في النظر في ادعاءات المضايقة في مكان العمل وإساءة استعمال السلطة، وإلى تيسير إيجاد حلول أكثر فعالية للمشاكل التي تؤدي إلى توجيه تلك الادعاءات. وقد أنشئ الفريق العامل عملاً بتوصية قدمها مكتب الأخلاقيات إلى المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٤.

١٦ - وفي إطار الإجراءات الجديدة التي أعلن عنها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، سيقوم مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، مركزياً، بإدارة وتعقب فرادى القضايا التي تنطوي على ادعاءات بالمضايقة وإساءة استعمال السلطة، لكفالة إدارتها والبث فيها بفعالية. وسيعقد مكتب أمين المظالم، ومكتب الأخلاقيات، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب الموارد البشرية اجتماعات فصلية لمناقشة ومعالجة القضايا النظامية التي تنشأ عن تلك الادعاءات، وللنظر في إمكانية إدخال تحسينات على طريقة تعامل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع تلك المسائل. ووفقاً للتوصية التي قدمها مكتب الأخلاقيات إلى الإدارة في عام ٢٠١٤، المذكورة آنفاً، ترمي الإجراءات الجديدة في نهاية المطاف إلى إيجاد علاج لما يُكتشف من جوانب القصور في السياسات والممارسات الحالية، ومن ثم تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. غير أنه من المهم الإشارة إلى أن مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات يتدخل ويُجري تحقيقاً كاملاً، في حالة تحديد سوء سلوك فعلي.

١٧ - وساهم مكتب الأخلاقيات أيضاً في إعداد الدراسة الاستقصائية العالمية لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠١٦، التي تقيس الأداء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين. وقام مكتب الأخلاقيات بتحرير الجوانب الفنية في الدراسة وأضاف لها أسئلة تتعلق بالأخلاقيات مصممة لقياس تصورات الموظفين للأخلاقيات والنزاهة في المنظمة. وسيستخدم المكتب البيانات المجمعة في الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٦ في تعاونه مع مكتب البرنامج الإنمائي ومكاتبه القطرية لتحديد المجالات التي تثير قلقاً من زاوية الأخلاقيات، ولإعداد تدخلات هادفة لمعالجتها. وستُدرج المعلومات المستمدة من الدراسة الاستقصائية أيضاً في برامج التدريب والتوعية المتعلقة بالأخلاقيات لبلدان محددة.

١٨ - وفي عام ٢٠١٤، قصر مدير البرنامج المعاون السابق اشتراك المكاتب المستقلة (بما فيها مكتب الأخلاقيات) على الاجتماعات الفصلية لفريق الأداء المؤسسي، التي تركز على القضايا المتعلقة بالمساءلة. وكان مكتب الأخلاقيات يحضر قبل ذلك جميع اجتماعات

فريق الأداء المؤسسي الدورية ويتعاون مع كبار المديرين في دعم صنع القرارات المتعلقة بالأخلاقيات على أعلى المستويات في المنظمة، ويتابع جميع المبادرات والسياسات الرئيسية للبرنامج الإنمائي، ويقدم ملاحظات قيمة ومتعمقة عن المسائل التي يتمتع فيها مدير مكتب الأخلاقيات بخبرة ذات صلة بالقطاع الخاص. وفي عام ٢٠١٥، أصدر مكتب الأخلاقيات في تقريره السنوي توصية إدارية بإعادة النظر في استبعاد المكتب من الاجتماعات الدورية لفريق الأداء المؤسسي.

١٩ - وفي عام ٢٠١٦، وبدعم من مدير البرنامج المعاون الجديد، استأنف مكتب الأخلاقيات حضور جميع اجتماعات فريق الأداء المؤسسي التي يُعتقد أنه يمكن لمدير المكتب أن يقدم فيها إسهاما قيما. ومن خلال الاشتراك في اجتماعات مختارة لفريق الأداء المؤسسي (ومن خلال تقديم تعليقات كتابية)، قدم مكتب الأخلاقيات مدخلات فنية تتعلق بالسياسات وتتناول، في جملة أمور، عددا كبيرا من المسائل التي تخضع لنظر فريق الأداء المؤسسي. بما فيها على سبيل المثال لا الحصر: سياسة تفويض السلطة؛ والاستراتيجية المحددة للتكافؤ بين الجنسين التي يتبناها البرنامج الإنمائي؛ والسياسة المنقحة المتعلقة بتعيين وإعادة انتداب الموظفين المعيّنين دوليا؛ وسياسة التعيين والاختيار؛ وسياسة انتهاء الخدمة، وإنهاء التعيينات؛ ومشروع أداة تقييم المخاطر للأفراد ذوي الأرصد المالية الضخمة والمذكورة التوجيهية المنقحة بشأن مشاركة مندوبي البرنامج الإنمائي في المؤتمرات العالمية؛ ومقترح زيادة الحد الأقصى لإيرادات المتقاعدين؛ وتحديد الاختصاصات لتقييم التنمية الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة؛ وإطار إدارة المخاطر المقترح؛ وسياسة الإعارة مع عدم السداد (وهي نتيجة أيضا لتوصية كان مكتب الأخلاقيات وجهها إلى الإدارة ووردت في تقارير سنوية سابقة قدمت إلى المجلس التنفيذي)؛ والعديد من السياسات الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية والعقود/المشتريات التي تأثرت بالتغيرات المتصلة بتبسيط المسار السريع ومجموعة إجراءات تسريع الإنجاز.

٢٠ - وواصل المكتب، وفقا لقرار المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠، تقديم المشورة بشأن تضارب المصالح بالنسبة للمرشحين الموصى بهم لمناصب إشرافية رئيسية في البرنامج الإنمائي. وقدم المكتب خلال السنة أيضا إحاطات إلى الموظفين في مستوى المدير وما فوقه المعيّنين حديثا في المقر، والتقى بكبار المسؤولين خلال زيارتهم للمقر أو في الميدان.

باء - التدريب والدعوة والتوعية

٢١ - التدريب والتوعية عنصران رئيسيان في عمل مكتب الأخلاقيات. وبالإضافة إلى توسيع نطاق الوعي بالأخلاقيات وتمكين الموظفين من اتخاذ القرارات الصائبة من الناحية الأخلاقية، يشدد المكتب على قيمة الأخلاقيات العملية وعلى "قيمتها من منظور الأعمال التجارية"، وعلى الأسباب التي تجعل السلوك القائم على الأخلاقيات والتزاهة يخدم مصلحة

المنظمة. ونظرا إلى أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يعمل في بيئات شديدة المخاطر في جميع أنحاء العالم، فإن التزام موظفيه بأعلى معايير السلوك الأخلاقي أمر أساسي لحماية نزاهة برامج البرنامج الإنمائي وللحفاظ على ثقة دوله الأعضاء ومانحيه وغيرهم من أصحاب المصلحة والجمهور الذي يتلقى خدماته.

٢٢ - وقد تحسنت ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي في ظل التزام القيادة الواضح بالقيم الأخلاقية وبالسلوك وفقها. ويُعزز التدريب المستقل على القيادة الأخلاقية الذي يقدمه المكتب "نمط السلوك على مستوى القمة" و "حالة السلوك في المستوى المتوسط" (مديرو المستوى المتوسط الذين يضطلعون بالعمليات اليومية)، ويُذكر من يضطلعون بمسؤوليات إدارية بأن عليهم إبداء سلوك يُحتذى به.

الدورات التدريبية المتاحة على الإنترنت والوحدات المرتبطة بها

٢٣ - يشمل البرنامج التدريبي لمكتب الأخلاقيات دورة تدريب على الإنترنت (الأخلاقيات والتهاهة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) بدأ تقديمها في عام ٢٠١٥ بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية. وتتناول الدورة حالات مستمدة من الواقع تتعلق بالأخلاقيات يواجهها الموظفون في عملهم اليومي، وهي مصممة لتعزيز اتخاذ القرارات على أساس أخلاقي ونشر فهم مشترك لمعايير السلوك الواجبة التطبيق. وقد أتيحت الدورة التدريبية في البداية للموظفين على أساس طوعي، ثم أصبحت بعد تشاور المكتب مع الإدارة العليا في عام ٢٠١٦ إلزامية على جميع الموظفين ويُشترط إكمالها بحلول نهاية العام. وإلى حد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، أكمل الدورة ٣٩٤٩ موظفا.

٢٤ - ونظرا إلى أن الإدارة تعترف بأهمية تدريب جميع موظفي البرنامج الإنمائي على الأخلاقيات، تقرر أن تكون الدورة المتاحة على الإنترنت إلزامية أيضا لأصحاب عقود الخدمات. غير أن بعض القيود التقنية ستجعل أصحاب عقود الخدمات يُكملون الدورة في عام ٢٠١٧. ومع ذلك، أكمل ٢٣٧٣ متعاقد خدمات وغيرهم من الأفراد من غير الموظفين الدورة في عام ٢٠١٦.

٢٥ - وكما سبق الإبلاغ عنه، أطلق مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٥ (في شراكة مع فريق إدارة التعلّم التابع لمكتب الموارد البشرية) ثلاث دورات تدريبية قصيرة (بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية) تتناول مواضيع (أ) الحماية من الانتقام، و(ب) برنامج الكشف عن الوضع المالي، و(ج) تجنب تضارب المصالح. وإكمال هذه الدورات طوعي، وإلى غاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، أكمل ١٥٦ شخصا دورة تجنب تضارب المصالح، وأكمل ١٥٨ شخصا دورة الحماية من الانتقام، وأكمل ١٥٣ شخصا دورة برنامج الكشف عن الوضع المالي.

٢٦ - وفي عام ٢٠١٦، أكمل مكتب الأخلاقيات تعاونه مع متطوعي الأمم المتحدة في مجال تكييف برنامج "الأخلاقيات والتزاهة في البرنامج الإنمائي" ليشمل المتطوعين. وأدى تبادل المعلومات وبناء القدرات بين المنظمات إلى مواءمة السياسات والإجراءات وعزز الفهم المشترك لمعايير الأخلاقيات والتوقعات المتصلة بها. وبدأت في آب/أغسطس ٢٠١٦ دورة تدريبية على الأخلاقيات مخصصة تحديداً لمتطوعي الأمم المتحدة.

حلقات عمل بالحضور الشخصي والحلقات الدراسية الشبكية

٢٧ - يعتبر مكتب الأخلاقيات مبادراته الاتصالية والتدريبية المباشرة وسيلة أساسية للتعريف بخدماته على نطاق أوسع، وتحسين فهم الموظفين لاعتبارات الأخلاقيات ومتطلباتها، وللإنصات مباشرة لشواغل الموظفين العاملين في الميدان المتصلة بالأخلاقيات. ويظل هذا التعاون المتواصل مع الموظفين والإدارة فيما يتعلق بالأخلاقيات عنصراً مركزياً في تعزيز وترسيخ ثقافة الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأسره.

٢٨ - وفي عام ٢٠١٦، واصل مكتب الأخلاقيات تركيزه على تعزيز ثقافة الأخلاقيات من خلال تقديم حلقات العمل والإحاطات والدورات المعدة للإدارة العليا، بالحضور المباشر. وسعياً إلى الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد، وإلى استخدام موارده المحدودة بأكثر قدر من الفعالية، أوفد المكتب عدة بعثات إلى مواقع ميدانية؛ ونُظِم عدد صغير من الدورات على يد مقدم تدريب محترف في الحالات التي كان فيها ذلك النوع من الخدمة فعالاً من حيث التكلفة، أو عن طريق التدريب بلغة محددة. وأجرى المكتب أيضاً، كلما أمكن، أنشطة تدريبية شبكية انطلاقاً من المقر (وهي أنسب طريقة أحياناً لمكاتب معينة)، وذلك تفادياً لتكاليف السفر. ومن بين المكاتب الميدانية التي تلقت ذلك التدريب في عام ٢٠١٦، بوتسوانا، وزمبابوي، وهاييتي، والبوسنة، وبوليفيا، وأوزبكستان، وأوكرانيا. وقدم المكتب بالإضافة إلى ذلك دورات في اجتماعات لمجموعات إقليمية نظمها المكتب الإقليمي للدول العربية، والمكتب الإقليمي لأوروبا ورابطة الدول المستقلة، والمكتب الإقليمي لأفريقيا، فضلاً عن اجتماعات لمديري الموارد البشرية والشؤون المالية والعمليات، نظمها المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ. ونظم مكتب الأخلاقيات أيضاً حلقتي عمل منفصلتين للموظفين الفنيين المبتدئين الوافدين حديثاً، وإحاطة للفريق الاستشاري المستقل المعني بالتقييم، ودورة لوفد زائر من إدارة التنمية الدولية للمملكة المتحدة.

٢٩ - ونتيجة للعروض التي قدمها المكتب، بما في ذلك تقديم التدريب عن طريق "سكايب" في مختلف ساعات اليوم خدمة للجمهور المتلقي في مختلف مناطق التوقيت، تواصل الموظفون وكبار الإداريين في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية بانتظام مع مكتب الأخلاقيات في متابعة لتلك الأنشطة والحصول على المشورة والتوجيه.

٣٠ - ولكفالة بقاء التدريب في مجال الأخلاقيات مستجيبا للاحتياجات وديناميا وذا صلة بالمواضيع المثارة، واصل المكتب خلال عام ٢٠١٦ صقل وتكييف برامج حلقات العمل والتدريب لتبلي احتياجات كل مكتب بالتركيز، في جملة أمور، على السياق السياسي الذي ينفرد به البلد المعني، ونتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين على الصعيد القطري. وأدى هذا النهج إلى زيادة تكثيف التفاعل بين أفرقة الجمهور المستهدف والقيادة التي أزداد ادراكها لكيفية تطبيق الأخلاقيات في عملها وللأسل التي يمكن من خلالها تحسين وتعزيز ثقافة الأخلاقيات في مكاتبها. وإثر إيفاد بعثات التوعية، قدم مكتب الأخلاقيات أيضا المساعدة إلى المكاتب القطرية في وضع خطط عمل ترمي إلى تحسين ممارسات الأخلاقيات في مواقعها على أساس المعلومات المجمعة من دورات التدريب والتشاور.

٣١ - وفي المجموع، شهد عام ٢٠١٦ مشاركة ٢٥٠ ١ موظفا وغيرهم من الأفراد في حلقات عمل بالحضور الشخصي، وإحاطات جماعية، وحلقات نقاش، ودورات تدريب شبكية. وهو رقم متوافق مع عدد الأفراد الذين تلقوا تدريبا بالحضور الشخصي على الأخلاقيات في عام ٢٠١٥.

تقديم الإحاطات إلى الإدارة العليا

٣٢ - بما أن سلوك كبار المسؤولين وقراراتهم تؤثر تأثيرا مباشرا ولمدة طويلة على ثقافة الأخلاقيات والتراهة والمساءلة في البرنامج الإنمائي، واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٦ التعاون بشكل استباقي مع قيادة البرنامج لكي تبقى الاعتبارات المتعلقة بالأخلاقيات ذات أهمية محورية في إدارة المنظمة. وإضافة إلى تقديم المشورة العملية بانتظام وفي كنف السرية إلى الإدارة العليا، بناء على طلبها، بشأن المسائل الإدارية الحساسة، اشترك المكتب بانتظام في تنظيم دورات تدريبية لأعضاء المجلس التنفيذي المحدد، والمنسقين المقيمين/الممثلين المقيمين المحدد، والمديرين المحدد للمكاتب القطرية ونواهم. وواصل المكتب أيضا تقديم إحاطات ودورات توجيهية فردية في مجال الأخلاقيات إلى الموظفين التنفيذيين المعيّنين حديثا في رتبة مد-١ وما فوقها.

٣٣ - ومع ملاحظة المكتب مرة أخرى أن ثقافة الأخلاقيات تتعزز برؤية كبار الإداريين يلتزمون بقيم الأخلاقيات وسلوكها في عملهم اليومي، واصل المكتب تركيزه على المسؤوليات القيادية للإداريين من المرتبة الوسطى. فالإداريون من المرتبة الوسطى، سواء كانوا يشرفون على العمليات اليومية للمنظمة، أو يتعاملون مع الموظفين على الميدان، موجودون في مواقع هامة تجعلهم أمثلة في مجال الأداء والسلوك الأخلاقيين تحتذي بها القوة العاملة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في جميع أنحاء العالم.

٣٤ - وفي إطار تقديم برامج التدريب على القيادة الأخلاقية وتحقيق أعمق أثر لها، واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٦ التشديد على القيمة البراغمية للأخلاق في مجال العمل،

وعلى الأسباب التي تجعل السلوك الأخلاقي واتخاذ القرارات على أساس أخلاقي يخدمان مصلحة المنظمة. وكان لاشتراكنا المتواصل في الاجتماعات التي تعقدها المجموعات الإقليمية بشأن مسائل القيادة، ولظهورنا البارز في تلك الاجتماعات، قيمة كبيرة في تعزيز الأهمية الحيوية والعملية للأخلاقيات في جميع جوانب عمليات البرنامج الإنمائي. وبما أن سمعة المنظمة وقدرتها على التعامل بفعالية مع أصحاب المصلحة والمناخين تتوقفان في نهاية المطاف على أنشطة موظفيها وأدائهم، فلا بد أن يهتدي الموظفون والإداريون، على حد سواء، في سلوكهم وقراراتهم بأعلى معايير الأخلاقيات والتزاهة.

أنشطة التوعية والاتصال

٣٥ - من العناصر الأساسية لولاية مكتب الأخلاقيات في مجال التدريب والاتصال والتوعية، إنتاج وتوزيع المعلومات والمواد التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات. وتعزيزا للتوعية بالالتزامات الأخلاقية ومعايير السلوك الواجبة التطبيق على مستوى المنظمة، استخدم المكتب أدوات اتصالية جديدة وأعطى أولوية لتطوير مواد يسهل الوصول إليها واستخدامها كمصادر.

٣٦ - ويستخدم مكتب الأخلاقيات عدة قنوات لإيصال المعلومات المتعلقة بالأخلاقيات وتعزيز التثقيف بها، بما في ذلك استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمواد الإعلامية الموجهة إلى الموظفين في جميع أنحاء العالم. وفي عام ٢٠١٦، استعمل المكتب وسائل التواصل الاجتماعي بشكل ابتكاري لتوجيه رسائل على مستوى المنظمة بأسرها تقول إن الأخلاقيات تمثل جزءاً لا يتجزأ من الممارسات والعمليات الإدارية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ولتعميق الوعي بالأخلاقيات والمناقشات بشأنها داخل البرنامج الإنمائي، وسَّع المكتب استخدامه لتطبيقات "تويتر" و "يامر" (وهي شبكة اجتماعية داخلية تابعة للبرنامج الإنمائي). واستخدم المكتب تحديدا هاتين المنصتين لتعميم مقالات ودراسات استقصائية ومقالات بشأن الأخلاقيات بهدف تعزيز أهمية وضع الاعتبارات الأخلاقية في صميم عمل الموظفين والإداريين، وإبراز القيمة العملية للأخلاقيات وتطبيقها في التعامل اليومي. وأنشأ المكتب داخل "يامر" فريق مناقشة يتناول مسألة الأخلاقيات وفيه يطرح المشاركون أسئلة على مكتب الأخلاقيات، أو يطلبون توجيهها بشأن مسائل تتعلق بالأخلاقيات وتؤثر على منظماتهم. وحظيت هذه المبادرة بقبول جيد، وهي تمثل أداة أخرى أساسية في تعزيز ثقافة الأخلاقيات داخل البرنامج الإنمائي. ونشر حساب المدير على تويتر، منذ إنشائه، ٢٢٤ "تغريدة" واجتذب ١٦٠ متابعاً. وتطبيق "يامر" لا يتيح إمكانية التعقب، ولكن عدد متابعيه والتعليقات المنشورة فيه يساوي تقريبا عددهم على حساب تويتر.

٣٧ - وإضافة إلى توزيع المقالات والمعلومات المتعلقة بالأخلاقيات عبر وسائل التواصل الاجتماعي بانتظام، واصل المكتب توجيه الرسائل البريدية بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات

إلى موظفي البرنامج الإنمائي وكبار مديريه. وجدير بالملاحظة أن المكتب أصدر في عام ٢٠١٦ نشرة إعلامية تفصيلية عن الأنشطة السياسية، مع تركيز خاص على ضرورة امتناع جميع الموظفين عن القيام بأي أنشطة يمكن أن تتعارض مع التزامهم بالزاهة والموضوعية والاستقلالية والحياد. وأسفر إصدار تلك النشرة التي صدرت بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية عن ورود عدد كبير من الاستفسارات من الأفراد من مختلف أنحاء البرنامج الإنمائي تتصل خاصة بعدد من الأحداث السياسية الخلافية التي جرت في عام ٢٠١٦. وبدل العمل الاستباقي المتسق والمركز الذي يقوم به المكتب مع موظفي البرنامج الإنمائي في تلك المسائل على أهمية دور المكتب في دعم السلوك الأخلاقي، وحماية نزاهة المنظمة وسمعتها. وأدت مجموعة المواد الإعلامية هذه أيضا إلى ورود عدة طلبات يلتمس فيها أصحابها أن يخاطب المكتب بنفسه الأفرقة الإقليمية والقطرية وأفرقة وحدات الأعمال.

٣٨ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أكمل مكتب الأخلاقيات وعمم لأغراض الاستعراض الداخلي أول "مدونة أخلاقيات" للبرنامج الإنمائي. ونظرا إلى أنه لا توجد حاليا وثيقة للبرنامج الإنمائي تُجمل جميع السياسات والإجراءات التي تؤثر على ثقافة الأخلاقيات داخله، فإن مدونة الأخلاقيات تعزز المعايير والتوقعات ذات الصلة في مجال الأخلاقيات بالنسبة لجميع موظفي البرنامج. وصُممت المدونة في شكل وثيقة متاحة على الإنترنت، وهي على درجة عالية من التفاعلية وذات رسومات جذابة وتتضمن مجموعة كاملة من الروابط تحيل المستخدم إلى الموارد والسياسات والقواعد والموارد التدريبية المتعلقة بالأخلاقيات. ومن المتوقع إطلاق المدونة في أواسط عام ٢٠١٧ بعد اقرارها رسميا من طرف فريق الأداء المؤسسي. وستطلق المدونة رسميا بالاقتران مع حملة توعية قوية، وستمثل عنصرا أساسيا في أنشطة المكتب التدريبية وإحاطاته ورسائله.

٣٩ - وفي عام ٢٠١٦، وضع المكتب أيضا مشروع منشور جديد على الإنترنت تحت عنوان "أين نطلب الحلول ومتى". وستكون هذه الوثيقة مرجعا إرشاديا شاملا يُجمل مختلف مكاتب وخدمات الدعم المتاحة لموظفي البرنامج الإنمائي. ويتضمن ذلك الدليل معلومات عن كل مصدر من تلك المصادر، بما فيها مكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وغيرها، وتفاصيل ولاياتها ووثائق سياساتها وطرق الاتصال بها. ويرمي جمع المعلومات عن تلك المصادر في منشور واحد إلى تحسين الكفاءة والمساءلة في المنظمة. وكما هو الحال مع مدونة الأخلاقيات، من المتوقع إصدار هذا الدليل المرجعي في أواسط عام ٢٠١٧.

٤٠ - وفي عام ٢٠١٦، نُشرت أيضا على الإنترنت وعلى نطاق واسع منشورات جديدة لمكتب الأخلاقيات تناولت (أ) تجنب تضارب المصالح؛ (ب) الحماية من الانتقام؛ (ج) برنامج الكشف عن الوضع المالي؛ (د) نظرة عامة على مكتب الأخلاقيات. وتتعد مدونة الأخلاقيات، والدليل المرجعي والمنشورات المذكورة، كلها، عن ممارسة الأمم المتحدة المتصلة

بالبوثائق المكتوبة، وتمثل مواد تفاعلية متاحة على الإنترنت وسهلة الاستخدام، وفق أحسن الممارسات التي يتبعها القطاع الخاص في مجال الأخلاقيات.

٤١ - وإضافة إلى الاستكمال الدوري لموقعه على الشبكة الداخلية الذي يتيح للموظفين والمديرين الوصول بسهولة إلى وثائق السياسة والمواد التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات، تعاون المكتب مع مكتب العلاقات الخارجية والدعوة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب إدارة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات، في إنشاء صفحة مخصصة للأخلاقيات في موقع البرنامج الإنمائي على الإنترنت. وسيحسن إطلاق صفحة متاحة للجمهور في أوائل عام ٢٠١٧ سمعة البرنامج الإنمائي بوصفه وكالة من أكثر وكالات الأمم المتحدة شفافية، وسيسد الثغرة الموجودة في برنامجه المتعلق بالأخلاقيات.

٤٢ - وأعاد المكتب في عام ٢٠١٦ أيضا تصميم عدة بنود ترويجية صغيرة معدة للتوزيع في حلقات العمل والدورات التدريبية على الأخلاقيات. وشمل ذلك بنودا أصغر حجما وأقل ظهورا من البنود العادية، مثل دبايس تحمل شعار "مناصر للأخلاقيات" ومفكرات تحمل خطابات محددة تتعلق بالأخلاقيات. وهذه المواد تدعم دروس الأخلاقيات، وتذكر جميع الموظفين بأهمية الإبقاء على الاعتبارات الأخلاقية في صدارة اهتماماتهم اليومية.

أنشطة وإحاطات توعوية أخرى

٤٣ - واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٦ تقديم عروض أعدتها أطراف ثالثة عن الأخلاقيات إلى شركاء البرنامج الإنمائي الحكوميين. وقُدمت إحاطة على مستوى المقر إلى وفد معني بمكافحة الفساد أوفدته حكومة مصر، تناولت دور برامج الأخلاقيات في منع الفساد. وقدم المكتب أيضا حلقة عمل عن مدونة سلوك لموظفي الخدمة المدنية في طشقند بأوزبكستان (نظمها كل من مكتب المدعي العام لجمهورية أوزبكستان، والبرنامج الإنمائي، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا). ويعزز اشتراك مكتب الأخلاقيات في هذه الأنشطة الموقف القيادي للبرنامج الإنمائي في أخلاقيات المنظمات، ويدعم اشتراكه في بناء القدرات المؤسسية ومبادرات الحوكمة الرشيدة.

جيم - المشورة والتوجيه في كنف السرية

٤٤ - تحدد ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي في نهاية المطاف سلوك الأشخاص، وكيف يتخذون قراراتهم، وكيف ينظر الموظفون إلى منظمهم، وإلى الموردين، والمانيين، والدول الأعضاء، وإلى الجمهور الذي يقدمون إليه خدماتهم. ولذلك فلا بد للبرنامج الإنمائي، من منظور عملياته وسمعته لدى الجمهور، أن يتحلى بثقافة أخلاقيات إيجابية تقوم على الإنصاف والمساءلة والشفافية، وأن يلتزم ويلزم موظفيه بأعلى معايير النزاهة.

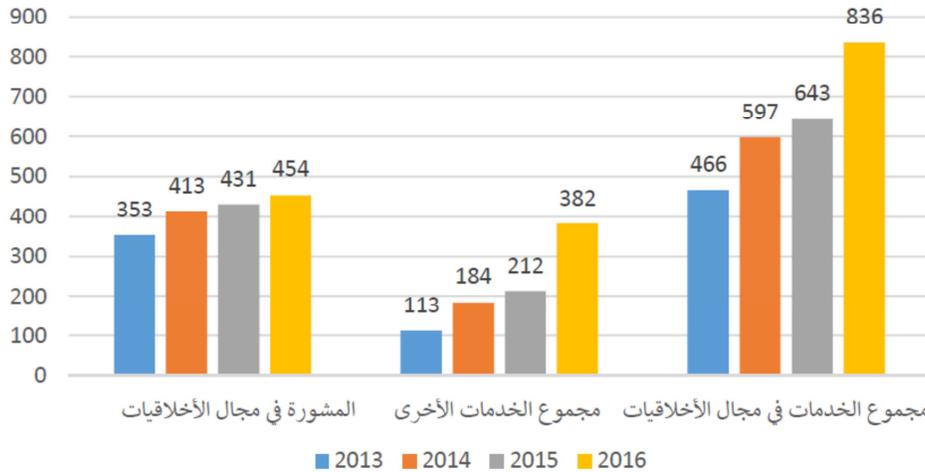
٤٥ - ويمثل تقديم المشورة والتوجيه في كنف السرية بشأن الأخلاقيات مهمة بالغة الأهمية لمكتب الأخلاقيات. ويقوم مكتب الأخلاقيات من خلال تزويده الموظفين والمتعاقدين والإدارة بتغذية عكسية بشأن احترام بعض الإجراءات للقواعد المتبعة، وتوضيح بعض التوقعات المؤسسية وفقا للقواعد والأنظمة المنطبقة، بتمكين الموظفين من اتخاذ قرارات أحسن تحترم قيم البرنامج الإنمائي ومبادئه ومصالحه. ويساعد تقديم المشورة بشأن الأخلاقيات الموظفين على تحديد حالات تضارب المصالح والتعامل معها وحل المعضلات الأخلاقية، وهو ما يعزز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي والحاجة إلى تجنب حتى الشبهات. ويتيح الوصول إلى الخدمات التي يقدمها المكتب في كنف السرية لموظفي البرنامج الإنمائي أيضا ملاذا آمنا يثيرون فيه شواغلهم ويُطلعون فيه مكتب الأخلاقيات أيضا على حالات قد تستوجب علاجا يخفف من الأضرار التي يمكن أن تلحق بالفرد أو بالمنظمة. وتمثل الخدمات الاستشارية التي يقدمها المكتب إلى الموظفين لمساعدتهم على التعامل مع القضايا المعقدة التي تنشأ في مكان العمل وعلى اتخاذ الإجراءات السليمة لحماية لتراثة عمليات البرنامج الإنمائي ومصداقيته، وبالتالي لسمعته لدى الجمهور.

٤٦ - ومنذ عام ٢٠١٣، يتزايد باطراد عدد موظفي البرنامج الإنمائي الذين يطلبون مشورة وتوجيها من المكتب بشأن الأخلاقيات (انظر الشكل ٢ أدناه). وفي عام ٢٠١٦، تلقى مكتب الأخلاقيات ٨٣٦ طلب خدمة، منها ٤٥٤ طلبا على المشورة في مجال الأخلاقيات. ويمثل ذلك أكبر عدد من الطلبات التي وردت على مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه، ويعكس تزايدا متواصلا في عدد تلك الطلبات يُعزى إلى الجهود الاستباقية التي يبذلها المكتب لتحسين وتوسيع نطاق مبادراته في مجالات التدريب والاتصال والتوعية، وتوجيه خطابات الأخلاقيات (ففي عام ٢٠١٥، على سبيل المقارنة، تلقى المكتب ٦٤٣ طلب خدمة منها ٤٣١ طلب مشورة في مجال الأخلاقيات). ويعكس نمو الطلب على المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات القيمة التي يعطيها الموظفون والإدارة إلى وجود آلية يمكنهم اللجوء إليها في كنف السرية لإثارة شواغلهم المتعلقة بالأخلاقيات، فضلا عن نوعية المشورة المقدمة. واعترافا بالقيمة العملية للمشورة التي يقدمها المكتب وبالثقة التي يضعونها فيه، يلتزم الموظفون بشكل منتظم بأي المكتب قبل اتخاذ الإجراءات تفاديا للعواقب غير المقصودة أو غير المتوقعة. ويواصل المكتب، على أساس الثقة التي تحظى بها خدماته، تشجيع التفاعل مع الموظفين تيسيرا لتقديم المشورة العملية الفعالة وخدمة لمصالح البرنامج الإنمائي وأهدافه.

الشكل ٢

المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات، ٢٠١٦-٢٠١٣

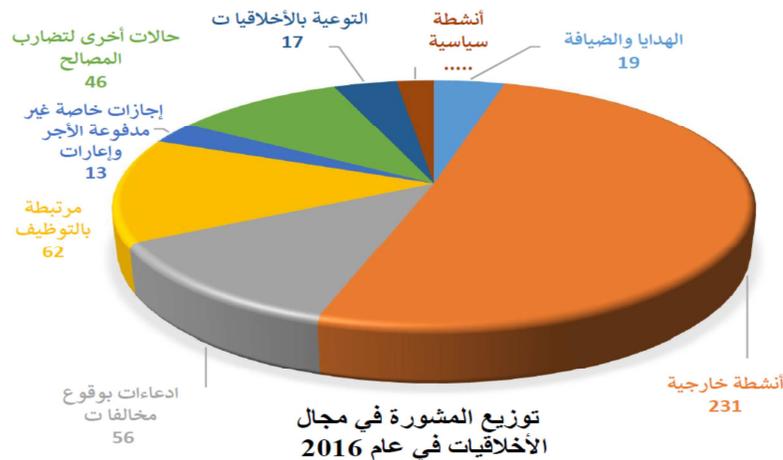
المشورة في مجال الأخلاقيات كعنصر من مجموع الخدمات



٤٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت ٥٨ في المائة من جميع الطلبات على خدمات مكتب الأخلاقيات تتعلق بالمشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات. وكما يتضح من الشكل ٣ أدناه، تشمل المواضيع التي تناولتها المشورة استعراضات المكتب لطلبات أنشطة خارجية، وتقديم المشورة والتوجيه بشأن مجالات منها: قبول الهدايا والجوائز والضيافة، وتضارب المصالح الفعلي أو المحتمل، والأنشطة السياسية، وحماية معلومات البرنامج الإنمائي وأصوله، والشواغل المرتبطة بالتوظيف، وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك. وعند تقديم المشورة بشأن هذه المسائل، يقوم المكتب أيضا بوظيفة هامة هي اتقاء المخاطر داخل المنظمة.

الشكل ٣

توزيع المشورة في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠١٦



دال - برنامج الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠١٥ (الذي قُدمت عنه إقرارات في عام ٢٠١٦)

٤٨ - يدير المكتب برنامج الكشف السنوي عن الوضع المالي التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ويستعرض المعلومات المفصّل عنها، ويتحقق من صحتها، ويقدم المشورة والتوجيه بشأن التعامل مع أي تضارب في المصالح يُكتشف أو يُكشف عنه وبكيفية التخفيف منه. وخلال عام ٢٠١٥، أطلق المكتب وحدة تدريب على برنامج الكشف عن الوضع المالي لتخدم جهات التنسيق ورؤساء وحدات الأعمال في جهودهم الرامية إلى تحديد وتسجيل الأفراد الذي يلبون معايير تقديم الإقرارات. وإلى حد إعداد هذا التقرير، أكمل ١٥٣ شخصا هذا التدريب، مما ساعد على الحد من عدد الاتصالات والاستفسارات الموجهة إلى مكتب الأخلاقيات بشأن التحديد المناسب لمقدمي الإقرارات وسير البرنامج.

٤٩ - وبرنامج الكشف عن الوضع المالي مصمم لمساعدة المنظمة على اكتشاف حالات التضارب الفعلي أو المحتمل بين المصالح الخاصة للموظفين (أو لمتعاقدى الخدمات) وبين مهامهم والتزاماتهم الرسمية. وتتمثل أغراض البرنامج الرئيسية في كفالة محافظة موظفي البرنامج الإنمائي على استقلاليتهم وحيادهم عند اتخاذهم للقرارات، وتعزيز الشفافية في عمل البرنامج الإنمائي وثقة الجمهور فيه. ويقضي النظام الأساسي للموظفين بأن يقوم جميع الموظفين برتبة مد-١ فما فوقها، إضافة إلى موظفين آخرين معينين، بتقديم كشف مالي عن أنفسهم وأزواجهم وأطفالهم المعالين، عند التعيين ثم سنويا بعد ذلك. وقد يُطلب من مقدمي الإقرارات أيضا المشاركة في عملية تحقق تثبت دقة المعلومات المقدمة واكتمالها.

٥٠ - وفي عام ٢٠١٦، بدأ مكتب الأخلاقيات عملياته السنوية العاشرة للكشف عن الوضع المالي، وهي تشمل معاملات سنة ٢٠١٥، ولكن تحسينا أُدخل على نظام الإبلاغ الإلكتروني (لتعزيز سرية المعلومات وأمنها) جعل عملية الإطلاق تجري في أيار/مايو ٢٠١٦. وفي عام ٢٠١٦، اشترك ٢٩٣ ١ مقدم إقرارات في البرنامج (وهو رقم يقل عن الرقم المسجل في عام ٢٠١٥ والبالغ ٣٧٥ ١ شخصا). وأنهى المكتب جميع استعراضاته وقدم المشورة والتوجيه المطلوبين بحلول آب/أغسطس ٢٠١٦، وأكمل بذلك العملية في وقت قياسي. ومثلما حدث في دورات الكشف عن الوضع المالي السابقة، حقق البرنامج معدل امتثال بلغ ١٠٠ في المائة.

٥١ - وإثر إدراج أصحاب عقود الخدمات في البرنامج في عام ٢٠١٥، اشترك ٥٤ متعاقدًا ممن لبوا معايير المشاركة في عملية الكشف عن الوضع المالي لعام ٢٠١٦. ورغم أن هذا الرقم منخفض نسبيا (نظرا إلى أن المتعاقدين ليسوا عادة في وضع يُلزمهم بالكشف عن وضعهم المالي، مثلما هو الحال مع المكلفين بمهام المشتريات)، فإن إدراجهم يمثل تقدما هاما في كفالة شمول برنامج الكشف المالي لكامل المنظمة.

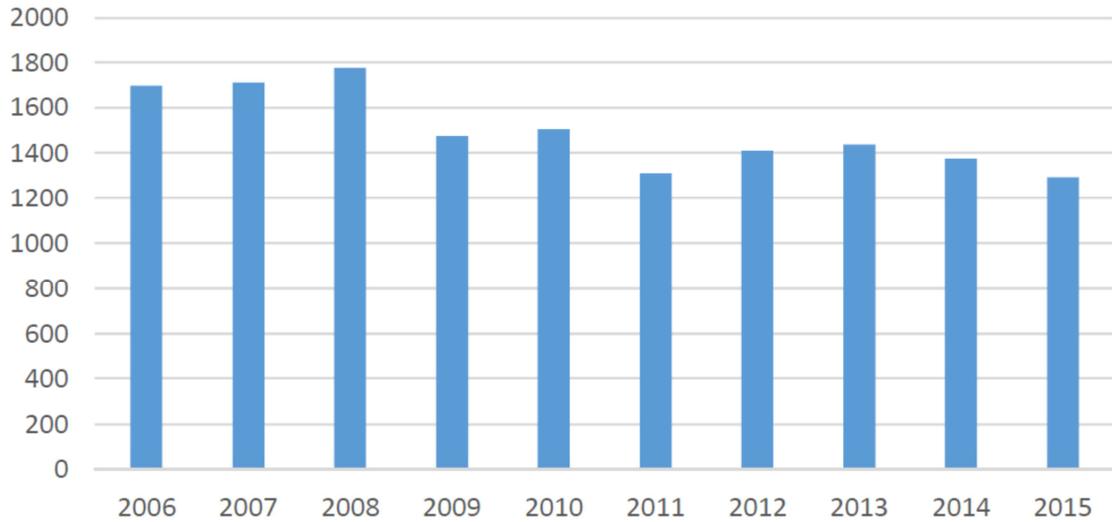
٥٢ - وفي عام ٢٠١٦، أجرى المكتب من جديد استعراضات في الوقت الحقيقي لبيانات الكشف المالي عند تقديمها. وقد أسفرت ممارسة استعراض بيانات الكشف عند تقديمها عن: (أ) تحسين كبير في الاتصال مع مقدمي الإقرارات بفعالية وفي الوقت المناسب؛ (ب) تمكين موظفي مكتب الأخلاقيات من أن يطلبوا بسرعة توضيحات ومعلومات إضافية؛ (ج) تيسير تقديم التوجيه الفوري لمقدمي الإقرارات بشأن الإجراءات المطلوبة للتخفيف من تضارب المصالح المحتمل.

٥٣ - ويقدم الشكل ٤ أدناه صورة عن تطور عدد مقدمي الإقرارات في إطار برنامج الكشف عن الوضع المالي منذ بدايته في عام ٢٠٠٦. وبعد أن بلغ ذلك العدد ذروته في عام ٢٠٠٨، وإثر تنقيح أجراه المكتب لمنهجية تحديد الأفراد المطالبين بتقديم إقرارات، استقر العدد في مستوى ١ ٣٠٠ إلى ١ ٤٠٠ مقدم إقرارات سنويا.

الشكل ٤

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار برنامج سياسة الكشف عن الوضع المالي بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٥

عدد مقدمي الإقرارات السنوية بين عامي 2006 و 2015

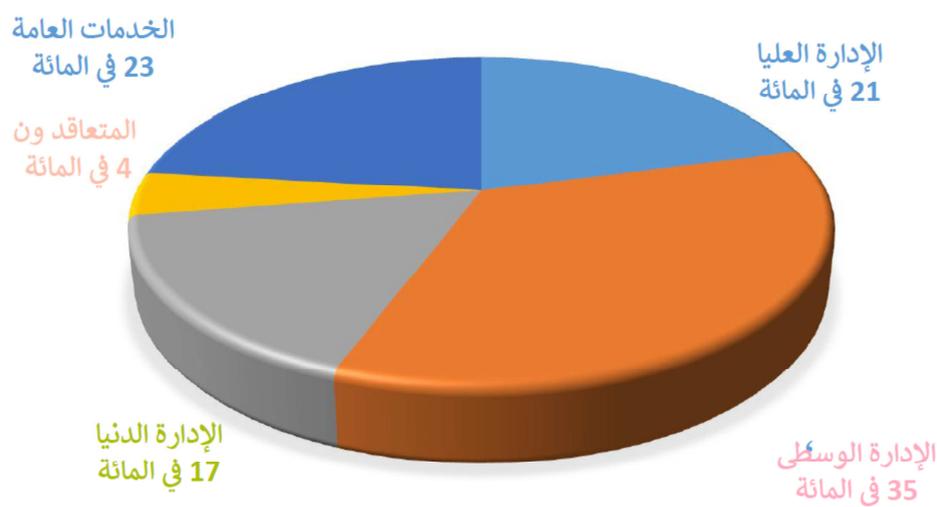


٥٤ - ويبيّن الشكلان ٥ و ٦ أدناه النسبة المئوية لمقدمي الإقرارات في إطار برنامج الكشف عن الوضع المالي بحسب الرتبة والوظيفة في عام ٢٠١٥. ومثلما حدث في السنوات السابقة، مثل موظفو الإدارة الوسطى والمكلفون بمهام المشتريات أكبر نسبة مئوية من مقدمي الإقرارات.

الشكل ٥

مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي للكشف عن الوضع المالي،
بحسب الرتبة، في عام ٢٠١٥

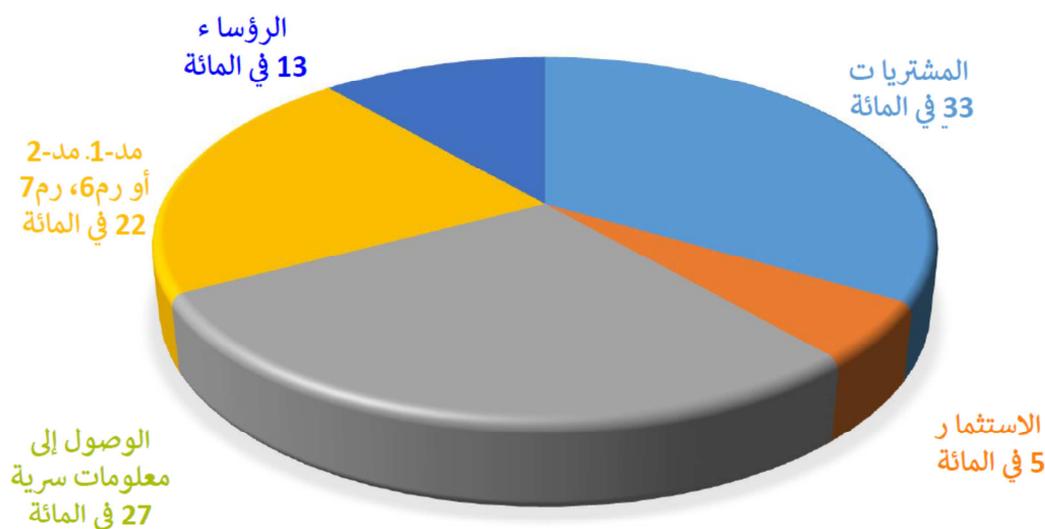
مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي
للكشف عن الوضع المالي، بحسب الرتبة في عام 2015



الشكل ٦

مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي للكشف عن الوضع المالي،
بحسب الوظيفة، في عام ٢٠١٥

مقدمو الإقرارات المالية في إطار سياسة البرنامج الإنمائي
للكشف عن الوضع المالي، بحسب الوظيفة، في عام 2015



استعراض البيانات وتقديم المشورة

٥٥ - اتبع المكتب في استعراضه لبيانات برنامج الكشف عن الوضع المالي نهجاً يتضمن ثلاث خطوات. تُفحص البيانات أولاً للتأكد من اكتمال المعلومات المقدمة. وفي الحالات التي تكون فيها المعلومات غير كاملة أو غير واضحة، يجري الاتصال بمقدم الإقرار ليقدّم إيضاحات أو معلومات إضافية. ثانياً، تُقارن الإقرارات بقائمة مقيدة التوزيع للبائعين المتعاملين مع البرنامج الإنمائي وصناديقه الاستثمارية. وتمثل الخطوة الثالثة في فحص المصالح والأنشطة الخارجية المعلن عنها، على ضوء المحظورات أو القيود ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وقد أُجريت جميع الاستعراضات مع أخذ موقع عمل مقدم الإقرار والمهام المسندة إليه في الاعتبار، وكان الغرض من ذلك هو تحديد أي تضارب مصالح فعلي أو محتمل، والقيام في حالة اكتشاف ذلك بالتضارب بتقديم مشورة تصحيحية أو استباقية.

٥٦ - وفي عام ٢٠١٦، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة إلى ٨ من مقدمي الإقرارات في حالات اكتُشف فيها ما يبدو أنه تضارب للمصالح. وكان معظم تلك الحالات يتعلق بمقدمي إقرارات اشتركوا في أنشطة خارجية غير موافق عليها. وفي كل حالة من تلك الحالات، ذُكر مقدم الإقرار بالتزامه بطلب موافقة رسمية داخل البرنامج الإنمائي. وبعد تقديم مقدم الإقرار لذلك الطلب، فحص مكتب الأخلاقيات كل نشاط من تلك الأنشطة الخارجية وقدم توصية إلى الإدارة بشأن ما إذا كان ينبغي قبول الطلب أو رفضه.

٥٧ - وفي ٤٨ حالة، قُدمت مشورة وتوجيه استباقيان بشأن إدارة أو تخفيف تضارب المصالح المحتمل بشكل يتجنب حدوث تضارب فعلي في المصالح. وشمل عدد كبير من تلك الحالات موظفين في البرنامج الإنمائي وأزواجهم المعيّنين في وكالات حكومية أو منظمات غير حكومية، أو بائعين/موردين متعاملين مع البرنامج الإنمائي في نفس موقع العمل.

التحقق من بيانات برنامج الكشف عن الوضع المالي

٥٨ - في حين صرف مكتب الأخلاقيات النظر عن التحقق من بيانات برنامج الكشف عن الوضع المالي في عام ٢٠١٥ بسبب نقص في ملاك موظفيه آنذاك، استُؤنف التحقق في تلك البيانات في عام ٢٠١٦ مع وصول مستشار الشؤون الأخلاقية الجديد. وكما كان الحال مع العمليات السابقة، اختار المكتب بطريقة عشوائية عدداً صغيراً من مقدمي الإقرارات للتحقق من بياناتهم باستخدام عينة طبقية ممثلة لمجموع مقدمي الإقرارات (مع مراعاة الموقع، والرتبة، ونوع الجنس).

٥٩ - وبما أن المشاركين في التحقق مطالبون بتقديم وثائق من أطراف ثالثة عن كل بند يدرجونه في بيانات الكشف المالي، فإن مكتب الأخلاقيات يقوم بمتابعة دقيقة مع المشتركين

لكفالة اكتمال المعلومات المقدمة. وبدأت العملية في آب/أغسطس ٢٠١٦ واكتملت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ إثر تلقي وثائق تحقق مُرضية من جميع المشاركين المختارين.

مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية

٦٠ - يتولى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات إدارة مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية من جانب كبار المسؤولين في رتبة أمين عام مساعد وما فوقها. وفي عام ٢٠١٦، شارك في هذه العملية مدير البرنامج الإنمائي والمدير المعاون وعدة أعضاء من فريق الإدارة العليا للبرنامج الإنمائي.

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

٦١ - وفقا لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة سياسة البرنامج الإنمائي لحماية الموظفين من الانتقام. وهذه السياسة هي في نفس الوقت برنامج لحماية المبلّغين عن المخالفات وآلية لإدارة المخاطر تشجع الأفراد على الإبلاغ عن سوء السلوك و/أو على التعاون مع جهات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون لها حسب الأصول دون خوف من التعرض للانتقام. وتخدم هذه السياسة، بتشجيعها ذلك الإبلاغ وحماية من يقومون به، قدرة البرنامج الإنمائي على التصدي في مراحل مبكرة لادعاءات حدوث مخالفات، وبالتالي تعزيز المساءلة المؤسسية وثقة الجمهور. ومنذ أوائل ٢٠١٣، وسّعت هذه السياسة نطاق الحماية ليشمل، إلى جانب الموظفين، المتعاقدين ومتطوعي الأمم المتحدة العاملين في البرنامج الإنمائي، فضلا عن المتدربين داخليا. وهذه التغطية الشاملة متوافقة مع أفضل الممارسات في مجال حماية المبلّغين عن المخالفات، وهي ضرورية لحسن أداء برنامج الحماية من الانتقام وفعاليتها.

٦٢ - وعملا بسياسة البرنامج الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام، يتلقى مكتب الأخلاقيات شكاوى من الانتقام ويُجري تقييمات أولية لتحديد (أ) إن كان المشتكي قد قام بنشاط تشمله سياسة الحماية، (ب) إن كان النشاط الذي يُزعم أنه انتقامي قد حدث فعلا، (ج) هل توجد وجهة ظاهرة في اعتبار أن النشاط المشمول بالحماية ساهم في وقوع الانتقام المزعوم. وإذا خلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة، تُحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ليحقق فيها. ويضع مكتب الأخلاقيات استنتاجاته النهائية بشأن ادعاء الانتقام بعد تلقيه لتقرير التحقيق من مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، واستعراضه رفقة الأدلة الداعمة استعراضا مستقلا.

٦٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ١٩ استفسارا بشأن سياسة الحماية من الانتقام. وفي حين أن هذا العدد يعادل عدد الاستفسارات التي وردت في عام ٢٠١٥، فإن زيادة ملحوظة حدثت في عدد تلك الاستفسارات مقارنة بالسنوات السابقة (فلم يرد سوى ٢٢ استفسارا بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٣). وكما هو الحال مع الزيادة في جميع الاستفسارات التي تلقاها مكتب الأخلاقيات، تُعزى الزيادة الملحوظة في الاستفسارات بشأن سياسة الحماية من الانتقام إلى الجهود الكبيرة التي بذلها المكتب لتوسيع نطاق أنشطته وتوعية موظفي البرنامج الإنمائي بمعايير وسياسات الأخلاقيات الواجبة التطبيق.

٦٤ - وورد ١٩ استفسارا تضمن ١٧ منها طلب مشورة ومعلومات تتعلق بالسياسة العامة، بما في ذلك طلب توضيحات بشأن مضمون السياسات وجوانب تطبيقها. وتُصح موظفو البرنامج الإنمائي الذين أثاروا شواغل تتعلق بمكان العمل لا تغطيها تلك السياسة باستخدام موارد متاحة أخرى وأحيلوا إلى المكاتب المناسبة، بما فيها مكتب أمين المظالم، ومكتب الموارد البشرية ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وبعد تقديم مشورة تفصيلية إلى كل من قدم تلك الاستفسارات، أبقى المكتب "الباب مفتوحا" أمام أولئك الأشخاص لكي يقدموا معلومات مستكملة أو يطلبوا مزيدا من التوجيه، إن رغبوا في ذلك. وقدم المكتب أيضا دعما استشاريا إلى مكاتب أخرى معنية بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة بشأن مسائل متنوعة تتعلق بالحماية من الانتقام.

٦٥ - وتضمن اثنان من الاستفسارات التسعة عشر، شكوى رسمية من الانتقام، ادعى المشتكي في كل منهما أنه تعرض لعمل انتقامي نتيجة القيام بنشاط مشمول بالحماية. ويمثل ذلك انخفاضا مقارنة بعام ٢٠١٥ الذي وردت فيه خمس شكوى من الانتقام. وقد يعود انخفاض ذلك العدد إلى الجهود التعاونية التي بذلها في عام ٢٠١٦ كل من مكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التي تدخلت ومنعت عددا من حالات التوتر في مكان العمل من التفاقم والتحول إلى قضايا يمكن أن تنطوي على انتقام.

٦٦ - وفيما يتعلق بالشكويين الواردين في عام ٢٠١٦، سعى المدعي في واحدة منهما فيما بعد إلى إيجاد حل للمسألة عن طريق الخدمات التي يقدمها مكتب أمين المظالم في كنف السرية. وبما أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يشجع على حل الخلافات بطرق غير رسمية، تُعطي سياسة الحماية من الانتقام للمشتكين خيار السعي إلى إيجاد حلول من خلال مكتب أمين المظالم، كبديل لشكوى رسمية ولعملية التحقيق.

٦٧ - وبالنسبة للشكوى الأخرى الواردة، استنتج مكتب الأخلاقيات وجود انتقام ظاهر، وأحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. وكانت المسألة معقدة نوعا ما لأنها انطوت على عقد للبرنامج الإنمائي للعمل لدى إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن.

وأوصى مكتب الأخلاقيات باتخاذ إجراءات حمائية (اتخذتها الإدارة) لكفالة عدم تعرض المشتكي من أي إجراءات انتقامية أخرى أثناء التحقيق في القضية. وشملت إجراءات الحماية تلك إجراء لمنع نقل موظف، وإدراجا في برامج تدريبية. ثم أجرى مكتب الأخلاقيات استعراضا لتقرير وأدلة مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، واستنتج أن إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن لم تثبت بأدلة واضحة ومقنعة أنها كانت ستتخذ نفس الإجراء الانتقامي ضد المشتكي لو لم يتم هذا الأخير بذلك النشاط المشمول بالحماية. ولهذا الأسباب، استنتج مكتب الأخلاقيات حدوث انتقام وأصدر توصيات باتخاذ تدابير تصحيحية دائمة إلى إدارة المشتكي.

٦٨ - وطلب المجلس التنفيذي في اجتماعه السنوي لعام ٢٠١٦ بأن تخطط الإدارة المجلس علما بوسائل الانتصاف المتاحة للمشتكين، وبالإجراءات المتخذة ضد المنتقمين. غير أن المناقشات في هذه الحالة بين المكتب القانوني للبرنامج الإنمائي والمشرفين على إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن لم تسفر عن حل مرض للمسألة. وبشكل محدد، أشعرت إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن المكتب القانوني للبرنامج الإنمائي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ بقرارها عدم تنفيذ توصية مكتب الأخلاقيات بنقل المشتكي إلى منصبه السابق. وإثر هذا الإشعار، أطلع مكتب الأخلاقيات المشتكي على آليات الانتصاف المتاحة له للطعن في قرار إدارة شؤون السلامة والأمن أمام إطار نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة. ولم يُحط البرنامج الإنمائي علما بما إذا كانت قد أُخذت اجراءات تأديبية ضد المنتقم، وإلى أي مدى.

٦٩ - ويمثل وجود بيئة عمل يمكن فيها لجميع الموظفين انتقاد المخالفات بدون أي خوف من التعرض لإجراءات انتقامية عنصرا رئيسيا لثقافة أخلاقيات متينة. ويواصل مكتب الأخلاقيات نشر الوعي حول سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام من خلال التدريب بالحضور الشخصي، ودورات التثقيف بالأخلاقيات على الإنترنت، والتفاعل مع وحدات الأعمال في البرنامج الإنمائي، والإدارة العليا.

رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٧٠ - واصل المكتب في عام ٢٠١٦ الاشتراك في الاجتماعات الشهرية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الذي يضم رؤساء مكاتب الأخلاقيات لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة ويرأسه مدير مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة. وإضافة إلى القيام بمهام نائب رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات حتى أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ وتقديم الدعم إلى ولاية الفريق في تعزيز المواءمة بين المعايير والسياسات في مجال الأخلاقيات، واصل مدير المكتب تقديم خبرته في مجال الأخلاقيات، التي تغطي بثقة أعضاء الفريق. وقام مدير المكتب

الذي يحظى بسمعة القيام بمبادرات ابتكارية وجذابة في مجال الأخلاقيات داخل البرنامج الإنمائي بإطلاع أعضاء الفريق بانتظام على المواد التوعوية والبرنامجية التي طورها مكتب الأخلاقيات، وعلى المعلومات ذات الصلة المستمدة من مصادر من القطاعين الخاص والعام.

٧١ - وفي تموز/يوليه ٢٠١٦، اشترك المدير في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تتألف من موظفي شؤون الأخلاقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة إليها والمؤسسات المالية الدولية. وطلب من المدير مرة أخرى أن يلقي كلمة في الاجتماع، وشارك في رئاسة فريق معني بمنع حدوث تضارب في المصالح من خلال الكشف عن تلك المصالح وإجراء تحقق قبل تعيين الموظفين.

٧٢ - وأعاد أعضاء شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف انتخاب رئيس مكتب الأخلاقيات للبرنامج الإنمائي، بصفته خبيراً في شؤون الأخلاقيات والتزاهة يحظى باحترام القطاعين العام والخاص وفي ضوء الأعمال الابتكارية الرائدة والإنجازات التي حققها المكتب، رئيساً للشبكة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ حتى اجتماعها السنوي القادم في تموز/يوليه ٢٠١٧. وإضافة إلى الاشتراك في تنظيم الاجتماع السنوي للشبكة في عام ٢٠١٧، سيتلقى المكتب طلبات متزايدة من أعضائها للاستفادة من خبرته وتلقي المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات.

خامساً - توصيات مقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة التزاهة والالتزام في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٧٣ - طلب المجلس التنفيذي في قراره ٢٤/٢٠١١ إلى مكتب الأخلاقيات أن يُقدم توصيات إلى الإدارة بشأن كيفية تعزيز ثقافة الأخلاقيات والتزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبالنظر إلى (أ) النجاح خلال عام ٢٠١٦ في تنفيذ جميع التوصيات السابقة المفتوحة التي أصدرتها إدارة مكتب الأخلاقيات، بما في ذلك وضع إجراءات جديدة لتحسين تصدي المنظمة للمضايقة في مكان العمل ومزايم اساءة استعمال السلطة، وعودة المكتب إلى المشاركة في جميع اجتماعات فريق الأداء المؤسسي؛ (ب) إنجازات المكتب في عام ٢٠١٦ في تشجيع وتعزيز ثقافة الأخلاقيات والتزاهة والمساءلة في البرنامج الإنمائي؛ (ج) التحسن العام في الرد على الاستفسارات المتعلقة بالأخلاقيات في آخر دراسة استقصائية لموظفي البرنامج الإنمائي، فإن مكتب الأخلاقيات لا يُصدر أي توصيات محددة بالنسبة للفترة المشمولة بالتقرير عن عام ٢٠١٦.

سادساً - الخلاصة

٧٤ - يقوم مكتب الأخلاقيات تدريجياً منذ عام ٢٠١٢ بتطوير وتحسين برنامجه للأخلاقيات بهدف استيفاء أو تجاوز المعايير وأفضل الممارسات المتبعة في منظمات القطاعين

العام والخاص. وقد حسّن المكتب كثيرا عمله الاستباقي مع جميع موظفي البرنامج الإنمائي من خلال تطوير وإضافة دورات تدريبية لتجديد المعلومات في مجال الأخلاقيات متاحة على الإنترنت، وموارد يمكن طباعتها حسب الطلب، ودورات تدريبية بالحضور الشخصي لجمهور محدد (غير موجهة للجميع) تتناول المخاطر والاحتياجات المحددة لأقطار أو أقاليم معينة، وإحاطات آنية عن طريق سكايب خلال ساعات عمل المكاتب الميدانية، واتصالات توعية قوية ودينامية عبر وسائل التواصل الاجتماعي. وبفضل توطيد مكتب الأخلاقيات لعلاقاته المهنية بالوحدات العاملة التابعة للبرنامج الإنمائي على صعيد المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وفي المقر، ومن خلال تقديم خدماته الشاملة لهذه الوحدات في مجال الأخلاقيات، اكتسب سمعة في مجال إسداء المشورة المستنيرة العملية تدعم ثقافة الأخلاقيات وتعززها في المنظمة.

٧٥ - وبالرغم من استمرار القيود المتعلقة بالميزانية وبالموظفين، شهد عام ٢٠١٦ تلقي وتلبية المكتب لأكثر عدد من الطلبات في تاريخ عملياته. ويؤكد عدد هذه الطلبات الثقة الكبيرة التي يحظى بها المكتب كمصدر يقدم المشورة والتوجيه في كنف السرية بشأن الأخلاقيات، فضلا عن خدمات أخرى، والدور الحيوي الذي يقوم به المكتب في تدعيم وتعزيز ثقافة النزاهة والمساءلة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويواصل المكتب من خلال أنشطة اتصالاته الواسعة والابتكارية، وتعامله مع الموظفين والإدارة على جميع المستويات، كفالة بقاء الأخلاقيات قوة توجيهية تدفع عمليات البرنامج الإنمائي قدما. ويظل المكتب في حرصه على مساعدة المنظمة في درء المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والسمعة، وتخفيف تلك المخاطر وإدارتها، جهة داعية رئيسية ومستقلة إلى نشر قيم الأخلاقيات ومبادئها في المنظمة.