



المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

روما، 29 يونيو/حزيران – 3 يوليو/تموز 2020

البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2020/4-B*

التقارير السنوية

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 12 يونيو/حزيران 2020

اللغة الأصلية: الإنكليزية

* /عيد إصدارها لأسباب فنية

في 25 يونيو/حزيران 2020

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع البرنامج على الإنترنت (<https://executiveboard.wfp.org>).

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2019

موجز تنفيذي

يُرفع هذا التقرير السنوي المدرج ضمنا إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2020. وكان هذا التقرير السنوي قد عُرض مباشرة على المدير التنفيذي بموجب الفقرة 6-2 من تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي".

ويقدم التقرير لمحة عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (بما في ذلك معلومات إحصائية) خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2019، وذلك وفقا لمجالات العمل المسندة والمعروضة في القسم ثالثا، حسب الأقسام الفرعية، على النحو التالي:

ألف- المشورة والتوجيه

باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي

جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

هاء- التدريب والتثقيف والتوعية

وإضافة إلى ذلك، يتضمن هذا التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالنظر إلى أن مكتب الأخلاقيات يضطلع، منذ منتصف عام 2018، بدور المنسق المؤسسي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج (القسم خامسا).

ويتضمن هذا التقرير السنوي قسما جديدا (القسم رابعا) عن مشروعات خاصة على قدر بالغ من الأهمية نُفذت عام 2019، ويعقبه، كما في السنوات الماضية، قسم عن الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة (القسم سادسا) يغطي أنشطة منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها، ويُختتم بملاحظات متعلقة بعمل هذا المكتب وبشؤون الأخلاقيات داخل البرنامج (القسم سابعا).

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة B. Green

رئيسة شؤون الأخلاقيات

ومديرة مكتب الأخلاقيات

هاتف: 066513-2911

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2019 (WFP/EB.A/2020/4-B).

أولاً- المقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2019، ويقدم تحليلاً وتقييمات بالمقارنة بالسنوات السابقة والأنشطة ذات الصلة المتوقعة في عام 2020.
- 2- ومكتب الأخلاقيات هو مكتب مستقل رسمي يقدم رئيسه التقارير إلى المدير التنفيذي مباشرة. وتستند أنشطة المكتب، في جملة أمور، إلى مبادئ السرية والاستقلالية والنزاهة.
- 3- وهذا المكتب مكّأف بمساعدة إدارة المدير التنفيذي في تبني ثقافة الأخلاقيات والمساءلة لتمكين جميع الموظفين (المُعَيّنين بموجب مختلف أنواع عقود العمل والمتطوّعين) من أداء وظائفهم وفقاً لأعلى معايير السلوك، والإبلاغ عن المخالفات دون خوف من الانتقام.

ثانياً- الخلفية

- 4- أنشئ مكتب الأخلاقيات في يناير/كانون الثاني 2008 بموجب تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي" بما يتواءم مع نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة".
- 5- وعملاً بتعميم المدير التنفيذي ED2008/002، فإن على مكتب الأخلاقيات تقديم تقرير سنوي إلى المدير التنفيذي ليرفعه بدوره إلى المجلس التنفيذي. وعملاً بالبند 4-5 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، فإن من واجب مكتب الأخلاقيات تقديم مشروع تقرير إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من أجل مشاوره إلكترونياً. ويؤكد مكتب الأخلاقيات أنه قدّم مشروع هذا التقرير إلى أعضاء الفريق. واستعرض مشروع التقرير وقُدّمت بشأنه تعليقات أُخذت كلها في الحسبان لدى إعداد هذا التقرير. وتجدر الإشارة إلى أن مثل هذا الاستعراض لا يُشكّل تأييداً لمحتويات هذا التقرير من جانب فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات أو من أي عضو من أعضائه.
- 6- ويتمثل الهدف العام لمكتب الأخلاقيات في مساعدة المدير التنفيذي على تهيئة بيئة أخلاقية تتيح لجميع موظفي البرنامج الالتزام عند أداء وظائفهم بأعلى معايير النزاهة التي تقتضيها قيم البرنامج ومعايير ومبادئه، والتي تتضمن: ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية لعام 2013⁽¹⁾ ومدونة قواعد السلوك في البرنامج⁽²⁾ والسياسات والممارسات الأخرى ذات الصلة بمعايير السلوك بالنسبة للموظفين وأولئك الذين يعملون في دعم عمليات البرنامج وأولئك الذين يخدمهم البرنامج.
- 7- ويقدم هذا التقرير لمحة عامة (بما في ذلك معلومات إحصائية) عن الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات، حسب مجالات العمل المنوطة به، على النحو التالي:

ألف- المشورة والتوجيه

باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي

جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة

(1) لجنة الخدمة المدنية الدولية، 2013، معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

(2) تعميم المدير التنفيذي OED2015/019، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

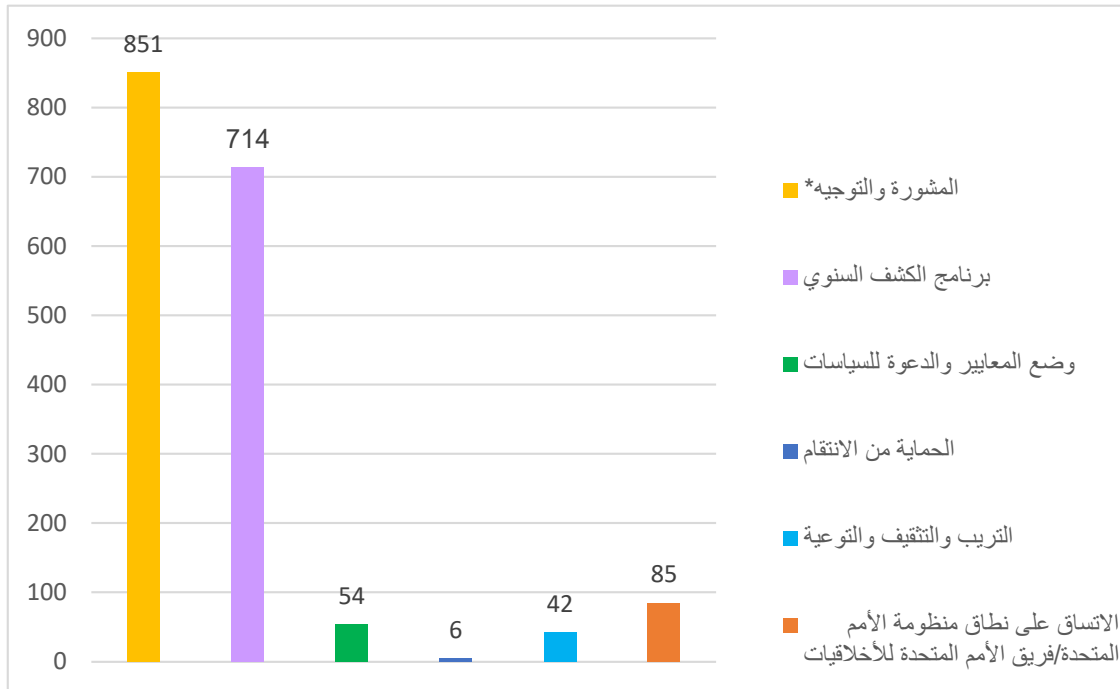
هـ- التدريب والتثقيف والتوعية

8- كما يتضمن التقرير معلومات عن الأنشطة التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالنظر إلى أن مكتب الأخلاقيات هو المنسق المؤسسي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج (القسم خامسا)، وقسما جديدا عن مشروعات خاصة (القسم رابعا) يعقبه القسم عن الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها (القسم سادسا) ويُختتم بملاحظات لا ترد في الأقسام المناظرة (القسم سابعا).

ثالثا- أنشطة مكتب الأخلاقيات

9- سجّل مكتب الأخلاقيات 1 752 نشاطا (الشكل 1)، بما في ذلك الأنشطة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بالتوزيع التالي: المشورة والتوجيه: تم تسجيل 851 مسألة منفصلة؛ البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي (برنامج الكشف السنوي): تم تحديد 714 بلاغا (من البلاغات المقدمة على السواء بموجب استبيانات تضارب المصالح وبيانات الكشف المالي) في البداية باعتبارها تضاربا محتملا في المصالح؛ الحماية من الانتقام: نُظِر في ست حالات؛ وضع المعايير والدعوة للسياسات: أُجِري 54 استعراضا، وقد تضمن بعضها وثائق متعددة أو جولات متعددة من الاستعراض (باستثناء العمل الذي بدأ بشأن سياسات وممارسات مكتب الأخلاقيات)؛ التدريب والتثقيف والتوعية: نُفِذ 42 نشاطا منفصلا للتوعية؛ الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة: عُقدت ثمانية اجتماعات/ مؤتمرات هاتفية وسُجلت 77 من المشاورات و/أو المداولات. وبالإضافة إلى ذلك، جرى الكشف عن 139 هدية من خلال السجل الإلكتروني للهدايا وتسجيلها فيه، علما بأن بعضها قُدم إلى مكتب الأخلاقيات مباشرة. ولم تُدرج هذه الأنشطة في العدد الإجمالي للأنشطة في الشكل 1 أدناه.

الشكل 1: ملخص الأنشطة المسجلة



* يتضمن هذا الرقم الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (161) والمتعلقة ببرنامج الكشف السنوي (100).

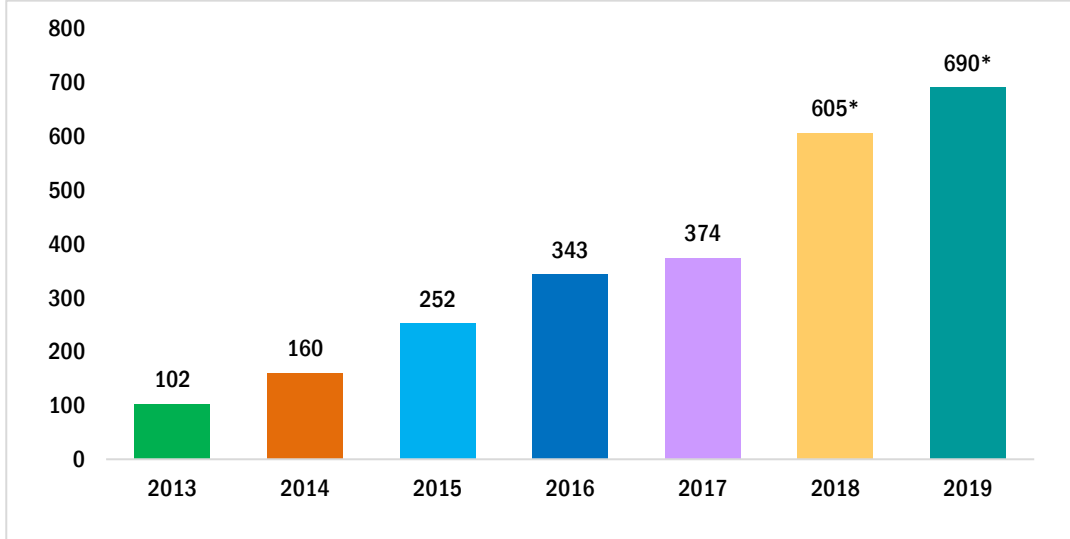
10- ويُمثّل الشكل 1 عدد الأنشطة المسجلة لا الوقت الذي أنفقه مكتب الأخلاقيات ولا عدد الأشخاص المتأثرين بالنشاط. وفي حين أن من العسير تسجيل كل مشاورة (بالنظر إلى أن بعضها مخصّص في طبيعته أو يحدث خلال البعثات أو الاجتماعات الأخرى)، يُبيّن هذا الرقم حجم العمل الهائل، رغم أن أنشطة أخرى تظل دون تسجيل أو يجري تغطيتها على نحو منفصل.

11- وفي هذا الصدد، كرّس مكتب الأخلاقيات قدراً يُعتد به من الموارد والوقت للمبادرات غير المتوقعة، على سبيل المثال، باعتباره عضواً في اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب والفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز (الفريق العامل المشترك)، وكرئيس مشارك للفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، وحسبما يتعلق بالاستعراض الخارجي باعتباره جهة الاتصال بمقدم الخدمات الخارجي والمستشارين الخارجيين (الذين يُعرفون بمجموعة الدعم) وكجهة وساطة بين مقدم الخدمات الخارجي والإدارة والموظفين بشأن استقصاء مكان العمل المتناغم والأمن (استقصاء مكان العمل). ولا يُعبّر عن هذا العمل في الإحصاءات والأشكال البيانية الإجمالية ولكن يجري تغطيته في القسم رابعاً. وكما في السنوات الماضية، مضى مكتب الأخلاقيات قدماً في مشروعات تهدف إلى زيادة فعالية وموثوقية عمله – وهذه المشروعات لا تظهر أيضاً في الإحصاءات الإجمالية.

ألف- المشورة والتوجيه

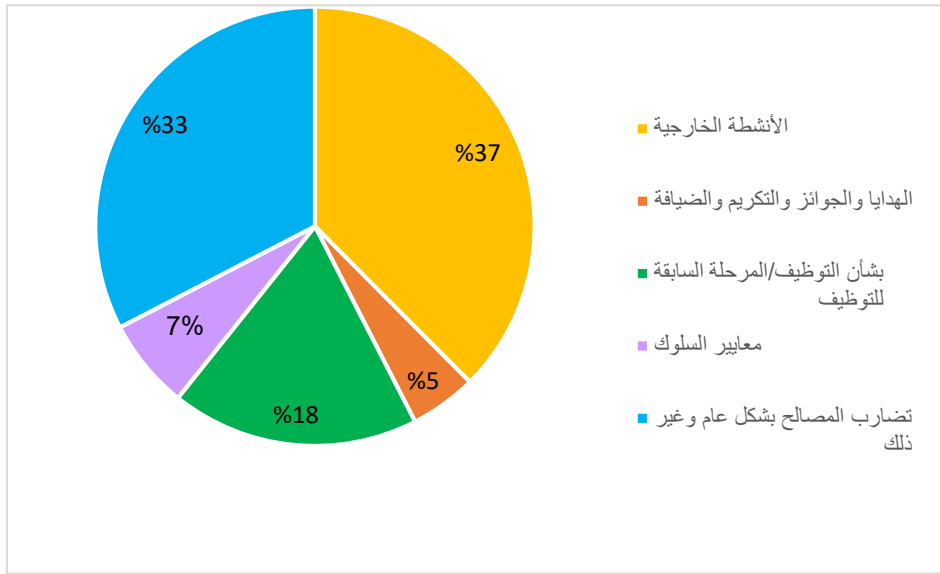
- 12- يُمثّل توفير المشورة والتوجيه حجر الزاوية في عمل مكتب الأخلاقيات وهو أساسي لدعم ثقافة الأخلاقيات. ومهما تكن المشكلة، يعتمد الموظفون على المشورة المهنية والعملية والمستنيرة في التوقيت المناسب. وتُعتبر الزيادة المستدامة في الاستشارات علامة على نجاح عملية إضفاء الطابع المهني على المكتب – الفريق ونتيجة عمله.
- 13- وكانت هناك 851 استشارة مسجلة، بما في ذلك 161 استشارة متعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (انظر القسم خامساً). وتبيّن المشورة المسجّلة حسب السنة وحسب الفئة في الشكلين 2 و3 على التوالي.

الشكل 2: المشورة، 2013-2019



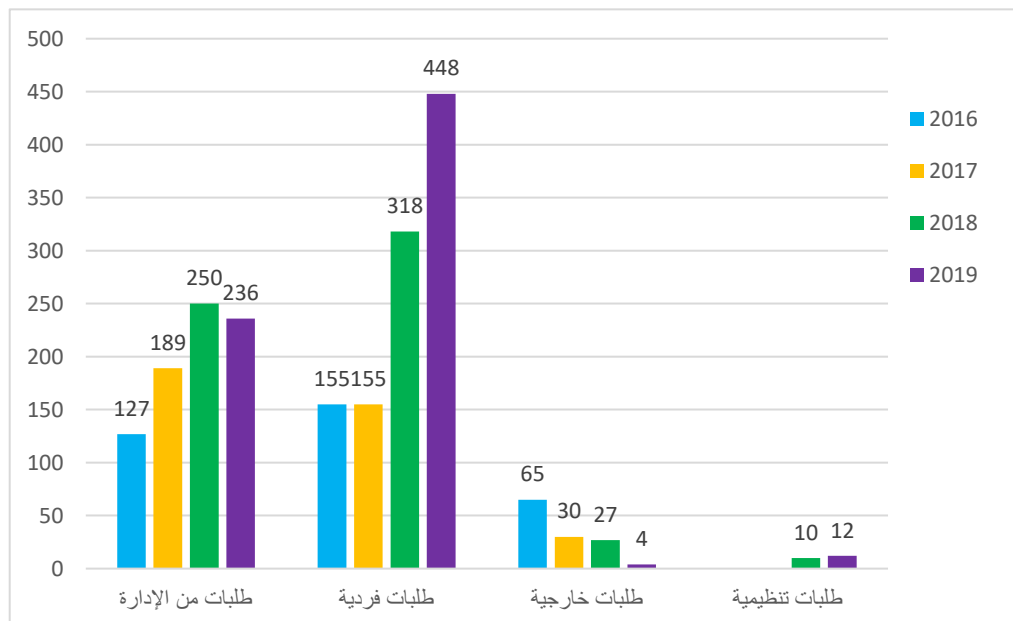
* لا يتضمن هذا الرقم الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الشكل 3: المشورة حسب الفئة



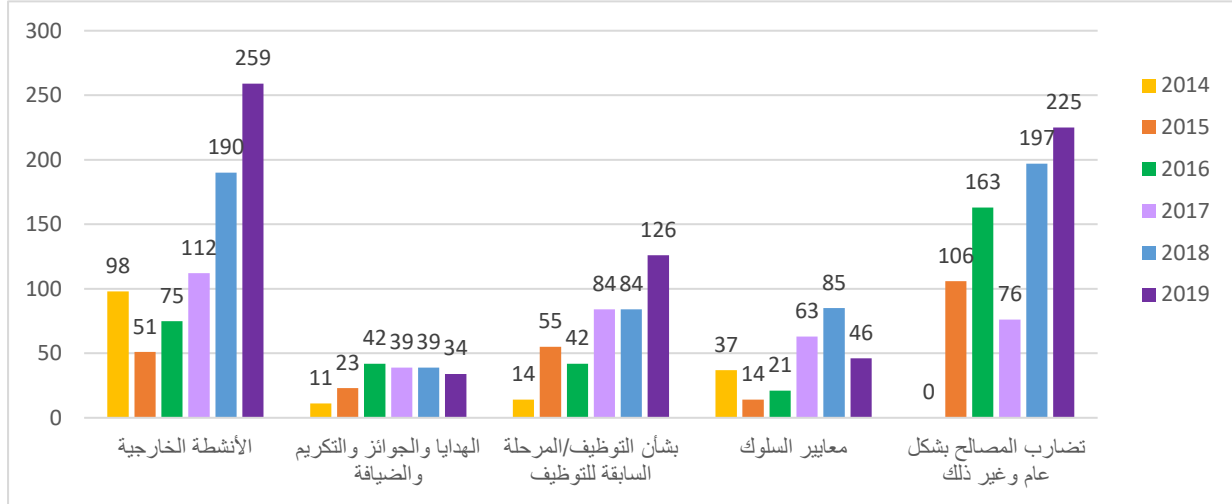
14- وجرى تصنيف أنواع المشورة والتوجيه على النحو التالي: "إدارية" (استفسارات من موظف في البرنامج بصفته الرسمية) و"فردية" (استفسارات ذات طبيعة شخصية غالبية، على عكس العمل الرسمي في البرنامج، مثل الأنشطة الخارجية) و"خارجية" (استفسارات من خارج البرنامج) و"تنظيمية" (استفسارات من البرنامج نفسه من خلال أي شعبة أو وحدة ومن أصحاب المصلحة الخارجيين، مثل المانحين وأعضاء المجلس التنفيذي). وفي عام 2019، جرى تسجيل 236 استشارة من الموظفين باعتبارها "إدارية" و448 استشارة باعتبارها "فردية" (بما في ذلك استشارات صدرت من برنامج الكشف السنوي) و12 استشارة باعتبارها "تنظيمية" بينما كانت هناك 4 استشارات "خارجية" (الشكل 4). وفي العادة ترد الاستفسارات الخارجية عبر الموقع الشبكي الخارجي. ولا يُعرف سبب انخفاض عدد هذه الطلبات إلى حد توقعها تماما من الناحية العملية. وكانت غالبية المسائل "التنظيمية" المسجلة تتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين (انظر القسم خامسا).

الشكل 4: المشورة حسب مصدر الاستفسارات – 2016-2019



15- ولم يجر تسجيل المشورة المقدمة بشأن تضارب المصالح التنظيمية كجزء من "المشورة والتوجيه". كذلك، لم تكن الاستشارات التي تجري على أعلى مستويات البرنامج تُسجَل بانتظام. ومن شأن التنفيذ الكامل لقاعدة البيانات أن يتيح التسجيل بمزيد من الاتساق والدقة.

الشكل 5: المشورة حسب الفئات، 2014-2019



16- وتُبين مقارنة الأرقام الفعلية لعام 2018 بعام 2019 (الشكل 5) زيادة يُعتد بها في المسائل المصنّفة باعتبارها "بشأن التوظيف". فالأرقام الفعلية كانت 84 و126 في عامي 2018 و2019 على الترتيب. ومن المرجح أن ذلك يرجع إلى التغييرات التي طرأت على العقود وعمليات شعبة الموارد البشرية بما أدى إلى زيادة الاستشارات التي جرى تحديدها وتوجيهها إلى مكتب الأخلاقيات بشأن تضارب المصالح خلال مرحلة التوظيف.

17- وحدثت زيادة حادة في عمليات استعراض المسائل المصنّفة باعتبارها "أنشطة خارجية": فقد جرى 259 استعراضاً في عام 2019 و190 استعراضاً في عام 2018. ويُمكن أن يُعزى هذا العدد الكبير إلى عدة عوامل أخرى طرأت عليها زيادة، على سبيل المثال، الوعي بواجب الكشف نتيجة إجراءات التوعية والإجراءات التأديبية المتخذة في حالة عدم الكشف عن الأنشطة الخارجية وسائر حالات تضارب المصالح بموجب الإطار التنظيمي للبرنامج؛ والعدد الفعلي للموظفين – إجمالي الموظفين؛ والكشف عن الأنشطة الخارجية من خلال برنامج الكشف السنوي (77). (انظر القسم بء).

18- وقد طرأت أيضاً زيادة على الطلبات المصنّفة باعتبارها "حالات لتضارب المصالح بشكل عام وغير ذلك". وكانت الأرقام الفعلية 197 في عام 2018 و225 في عام 2019. وعلى وجه الخصوص، طرأت زيادة على الطلبات المتعلقة بالتنقيف والتوعية وبالشكاوى إلى جرت إحالتها أو توجيهها مباشرة من جانب الوحدات أو الشعب الأخرى.

19- وطرأ انخفاض طفيف على عدد الاستفسارات "ذات الصلة بالهدايا"، وذلك من 39 استفساراً في عام 2018 إلى 34 استفساراً في عام 2019. وهنا أيضاً، بدت الاستشارات بشأن الهدايا وسائر أشكال التقدير قليلة بدرجة ملحوظة مقارنة بمجموع الموظفين. ومن المتوقع أن يبدأ مكتب الأخلاقيات العمل بشأن سياسات منقحة في شكل تعميمات عن الهدايا والضيافة والأنشطة الخارجية، وقد يؤدي ذلك إلى زيادة الاستفسارات بشأن الهدايا.

20- والمشورة بشأن الهدايا منفصلة عن الكشف عن الهدايا من خلال سجل الهدايا الإلكتروني. وقد استمرت الزيادة في الكشف عن الهدايا من خلال السجل الإلكتروني منذ بدء تنفيذه⁽³⁾ حيث جرى الكشف عن 139 هدية في عام 2019 و131 هدية في عام

(3) تعميم المدير التنفيذي OED2017/002، الكشف عن الهدايا.

2018 و98 هدية في عام 2017، وإن كان عدد الهدايا التي كُشف عنها يبدو منخفضاً إلى حدٍّ ما مقارنة بالعدد الإجمالي للموظفين.

21- ومنذ بدء تنفيذ سجل الهدايا، أثار مكتب الأخلاقيات شواغل بشأن هذه الأداة – فيما يتعلق بفائدتها من زاوية الامتثال وإدارة الهدايا وعدم الكشف عن عروض تقديم الهدايا. وقد حدث بعض التقدم على مدى السنوات القليلة الأخيرة ومن المنتظر حدوث المزيد. غير أنه ما زالت هناك فجوات، ولا سيما بشأن تتبُّع الهدايا الفعلية، ولذا كُشف مكتب الأخلاقيات عن هذه التحديات بصورة كاملة للشُّعب المعنية في عام 2019 والأعوام السابقة، حسبما هو مبين في التقرير السنوي للعام الماضي.

22- وتجدر الإشارة إلى أنه في حين أن طبيعة المشورة والتوجيه تفاعلية بوجه عام، فإن مكتب الأخلاقيات ينبغي أن يتمكن، بفضل تنفيذ نظام لإدارة القضايا، من تتبُّع المشورة وتحليلها بمزيد من اليسر وذلك من زوايا متنوّعة – على سبيل المثال، حسب الإقليم ونوع العقد والمستوى، وذلك لأغراض استبانة الاتجاهات وتحديد المخاطر والفرص المتاحة لرأب الفجوات وجوانب الضعف المعرفية والتخطيط وإيلاء الأولوية للإجراءات الوقائية، وإتاحة إمكانية الإبلاغ بمزيد من الفعالية والدقة، ومن ثم التصدي لتحد يُعند به جرى تحديده في التقارير السنوية السابقة.

23- وأخيراً، وحسبما طلب أحد أعضاء المجلس التنفيذي في عام 2018، استُحدث استقصاء للتعقيبات ونُفذ من أجل تقييم مدى الرضا، على وجه التحديد، فيما يتعلق بحسن توقيت المشورة ووضوحها وفائدتها بشأن المسائل ذات الطبيعة الرسمية. وفي حين كان عدد الاستجابات المتلقاة قليلاً نسبياً، كانت التقديرات "مرضية" و"مرضية جداً" – ولم ترد أي تقديرات تتم عن عدم الرضا. وربما يُعزى العدد المنخفض نسبياً من الاستجابات للاستقصاء إلى "كلل الاستقصاءات" وذلك بالنظر إلى أن العديد من الاستفسارات ذات الطبيعة الرسمية تبدر من نفس الزملاء – في شعبة الموارد البشرية على سبيل المثال. وقد ناقشت مديرة مكتب الأخلاقيات مع مدير شعبة الموارد البشرية إمكانية عقد "معتكفات مصغرة" لتحديد سبل زيادة فعالية التعاون مع شعبة الموارد البشرية في عام 2020.

باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي

24- مكتب الأخلاقيات مكلف بإدارة برنامج الكشف السنوي⁽⁴⁾ بغية مساعدة البرنامج في تحديد ومعالجة تضارب المصالح الشخصية بغرض التخفيف من تضارب المصالح أو القضاء عليه بما يخدم مصلحة البرنامج. ويعبّر هذا البرنامج عن التزام البرنامج بالشفافية وبناء الثقة العامة كما يقوم مقام أداة للحماية وإدارة المخاطر للموظفين والبرنامج. وهو ليس أداة لاكتشاف التدليس أو الإثراء الشخصي غير المشروع.

25- وكما في السنوات الماضية، استمر نقل بيانات برنامج الكشف السنوي وصونها بطريقة آمنة وسرية تكنولوجياً، ويجري ذلك تحت إشراف شعبة تكنولوجيا المعلومات.

26- وأطلقت عملية برنامج الكشف السنوي العاشرة لعام 2019 في 15 أبريل/نيسان 2019. وكان مكتب الأخلاقيات قد حدّد، في عام 2017، مهلة أولى لسنة أسابيع (مقارنة بمهلة الأسابيع الأربعة)، واستمرت هذه الممارسة في عام 2019. وفي الموعد النهائي (24 مايو/أيار 2019)، كان معدل الإكمال 76 في المائة. ومُدد الموعد النهائي الأول روتينيا حتى 28 يونيو/حزيران 2019 ووصل معدل الإكمال إلى 87 في المائة. وفي عاميّ 2018 و2017، على الترتيب، كان معدل الإكمال 99 و98 في المائة عند الموعد النهائي الممدّد. ولا يوجد سبب ظاهر لهذا التغيّر الكبير. وبغض النظر عن ذلك فقد بلغ معدل الإكمال 99 في المائة في نهاية السنة التقويمية. وعقب الدعم المقدم من الفريق الذي كان معروفاً آنذاك باسم فريق الإدارة التنفيذية، والذي صار اسمه الآن لجنة الرقابة والسياسة، وتوصية من تقرير مراجع الحسابات الخارجي⁽⁵⁾، أحال مكتب الأخلاقيات المسألة إلى شعبة الموارد البشرية لمتابعتها مع الموظفين غير الملتمزين وأغلق برنامج الكشف السنوي عند النسبة 99 في المائة. وعلى وجه

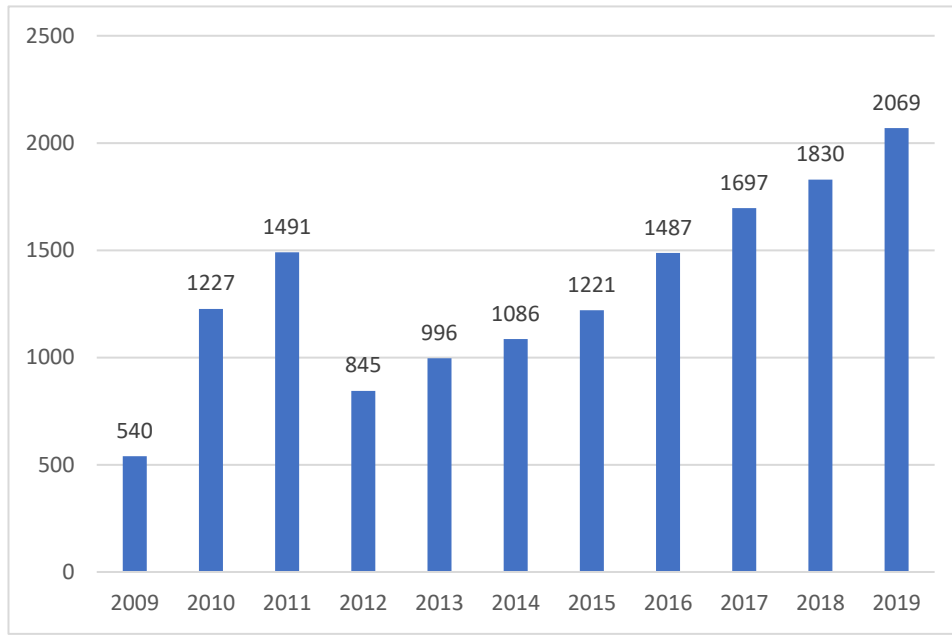
(4) نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. تعميم المدير التنفيذي ED2008/004، الكشف عن المصالح المالية والأنشطة الخارجية والتكريم والأوسمة والجمائل والهدايا والمكافآت.

(5) تقرير مراجع الحسابات الخارجي عن منع التدليس واكتشافه والتصدي له، WFP/EB.A/2019/6-F/1، 8 مايو/أيار 2019.

التحديد، جرى إحالة 16 من الموظفين غير ملتزمين إلى شعبة الموارد البشرية في نوفمبر/تشرين الثاني من أجل اتخاذ إجراءات تأديبية.

27- ومن بين إجمالي الموظفين وعددهم 17 439 موظفا⁽⁶⁾، جرى تحديد 2 069 موظفا للمشاركة في عملية عام 2019. ويُمثّل ذلك 11.86 في المائة من إجمالي الموظفين. وبلغت الزيادة 13 في المائة بالنسبة للموظفين المشاركين في برنامج الكشف السنوي مقارنة بعام 2018 (الشكل 6)

الشكل 6: البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي:
الموظفون المحددون للمشاركة، 2019-2009



28- ومن خلال عملية شاملة، استُهلّت بيانات مستمدة من شعبة الموارد البشرية، قام مكتب الأخلاقيات بتجميع وتوزيع قوائم منفصلة بالمشاركين المؤهلين للاستعراض من جانب الإدارة. وكانت المدخلات من الإدارة (وما زالت) أساسية لتحديد المشاركين المناسبين، وقد اضطلعت الإدارة بهذه المسؤولية على ما يبدو بنيتة حسنة وفي الغالب الأعم في الوقت المحدد.

29- وشملت معايير السياسة الموظفين في الرتبتين مد-1 ومد-2؛ وجميع المديرين القطريين، ونواب المديرين القطريين ورؤساء المكاتب أو المكاتب الفرعية؛ وجميع موظفي الرقابة (مراجعة الحسابات، والتحقيق والتفتيش) والاستثمار (موظفي الخزانة، والمستريات، والشؤون القانونية)، باستثناء موظفي فرع القانون الإداري وقانون العمل؛ والأشخاص الذين تشمل واجباتهم الوظيفية في مجال الشراء سلطة التصريح بطلبات الشراء من أي نوع (باستثناء أولئك الذين يملكون سلطة التصريح بطلبات الشراء الصغيرة فقط)؛ والذين لديهم حق الوصول المنتظم إلى معلومات الشراء السرية؛ وأعضاء لجان إدارة البائعين.

30- وكما في الأعوام السابقة، اشتمل برنامج الكشف السنوي على استبيان تضارب المصالح، واستبيان الأهلية، وبيان الكشف المالي.

31- ومن بين 2 069 موظفا تم تحديدهم للمشاركة، أعفي 54 موظفا وذلك أساسا بسبب انتهاء خدمتهم في البرنامج، بما في ذلك بسبب التقاعد أو الإجازة الممتدة. ومن ثم، أكمل 2 015 موظفا استبيان تضارب المصالح. ويقتضي هذا الاستبيان الكشف عن علاقات الموظفين وأفراد أسرهم المعالين بأي من شركاء البرنامج، وعن أي أنشطة خارجية وهدايا أو جوائز، وعلاقات أسرية في الأمم المتحدة، وعلاقات بين المالك والمستأجر، وما إلى ذلك.

(6) عدد الموظفين الإجمالي في 31 مارس/أذار 2019.

- 32- وأدى استبيان الأهلية بالاقتران مع الإعفاءات الممنوحة بصفة استثنائية إلى انخفاض عدد المشاركين الذين استكملوا بيانات الكشف المالي إلى 1 525 مشاركاً.
- 33- ويقتضي بيان الكشف المالي الإفصاح عن الأصول والأرباح والدخل والمكملات والالتزامات وغيرها من المصالح المالية للموظفين وأفراد أسرهم المعالين، بالإضافة إلى ما إذا كانت هذه المصالح مع بائعين أو شركاء وغيرهم.
- 34- وخلال استعراض برنامج الكشف السنوي، ومن بين جميع استبيانات تعارض المصالح التي استُكملت، جرى تحديد 354 بلاغا (شمل بعضها الكشف عن حالات متعددة) باعتبارها تنطوي على تضارب مصالح محتمل وجرى استعراضها. ومن بين كل بيانات الكشف المالي التي استُكملت، جرى تحديد 460 بلاغا (بدون كشف الحسابات المصرفية وشمل بعضها الكشف عن حالات متعددة) باعتبارها تنطوي على تضارب مصالح محتمل وجرى استعراضها. وإضافة إلى ذلك، اقتضى الأمر مزيداً من الاستعراض لبعض البلاغات. وشمل ذلك 77 نشاطاً خارجياً – بما يُمثّل زيادة يُعتد بها مقارنةً بعامي 2018 و2017 حيث بلغ عدد الحالات المناظرة التي خضعت لمزيد من الاستعراض 51 و34، على الترتيب. وقُدّمت المشورة أيضاً بشأن 23 مسألة إضافية. ويجري تتبّع هذا الرقم في إطار "المشورة والتوجيه". وكانت هذه هي السنة الأولى التي يُبلغ فيها مكتب الأخلاقيات عن استشارات لا تتعلق بالأنشطة الخارجية. وسوف يتواصل رصد هذه الاستشارات الإضافية خلال عام 2020 بغية تحديد الفرص لتدابير التخفيف بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، التثقيف والتوعية على نحو استباقي.
- 35- وظل برنامج الكشف السنوي يحتفظ بمكوّن إداري كبير، بما في ذلك عدد كبير من رسائل البريد الإلكتروني (ومنها الرسائل التذكيرية) والاستفسارات الهاتفية. وفي حين اتّبعت مكتب الأخلاقيات نهج التحسين المستمر، مستفيداً من التكنولوجيات الجديدة لتنفيذ جوانب الكفاءة، فقد تشاور أيضاً مع المنظمات الشقيقة وخلص إلى أن تنفيذ برنامج كشف من هذا النوع في منظمة معقدة ومتسمة باللامركزية وبمستوى معيّن (عال) من التنقل، يجعل الاضطلاع ببعض العمليات ذات الطابع "اليديوي" الأشد ضرورة متأسلة لدى تنفيذ العمليات السنوية.
- 36- ومنذ عام 2014، يتتبع مكتب الأخلاقيات عدد البلاغات التي لا تتضمن الإبلاغ عن أي معلومات مالية. وفي عملية عام 2019، لم يتضمن 257 بلاغا الإبلاغ عن أية معلومات مالية، وذلك مقارنة بالرقم المناظر في عملية عام 2018 وهو 229 بلاغا.⁽⁷⁾ ويرى مكتب الأخلاقيات أن عدم احتواء مزيد من التقارير على معلومات مالية أمر مفهوم وذلك بالنظر إلى العتبة الدنيا المستخدمة للإبلاغ (أي 10 000 دولار أمريكي) والزيادة المستمرة في عدد المشاركين. وكما في الأعوام السابقة، تلقى الموظفون الذين لم يبلغوا عن أي كشف استفساراً مباشراً على سبيل المتابعة. ومن المتوقع أن يكون بالمستطاع أتمتة هذه العملية خلال التحديثات التي ستطرأ على قاعدة البيانات.
- 37- ومن خلال المراجعة الخارجية للحسابات بشأن منع التدليس واكتشافه والتصدي له،⁽⁸⁾ أوضح مكتب الأخلاقيات أن برنامج الكشف السنوي ليس أداة لاكتشاف التدليس والإثراء غير المبرر؛ وعلاوة على ذلك، فإن من شأن استخدامه في غير هذا الغرض المعلن في تعميم المدير التنفيذي ED2008/004 أن يؤدي، في جملة أمور، إلى زعزعة الثقة في مكتب الأخلاقيات والالتزام بالسرية للمشاركين. ومن المرجح أن اللبس بشأن الغرض من البرنامج السنوي المذكور واستخدامه يرجع في جزء منه إلى إدراج تعريف مكرر لتضارب المصالح في سياسة مكافحة التدليس والفساد⁽⁹⁾ بدلاً من الإحالة إلى تعميم المدير التنفيذي ED2008/004. وقد واصل مكتب الأخلاقيات تنفيذ توصيته الأولى من عام 2015 فيما يتعلق بالتنقيحات المتوقعة في سياسة مكافحة التدليس والفساد.
- 38- ورغم التحسينات التي طرأت على خدمة برنامج الكشف السنوي وعمله ورقابته مع مرور السنين، ما زالت هناك بعض جوانب الضعف. وكانت توصيات مراجع الحسابات الخارجي بشأن هذا البرنامج متعلقة بالأمر نفسه، وقد وجدت ترحيباً من مكتب الأخلاقيات.

(7) في عملية برنامج الكشف السنوي في عامي 2017 و2016، بلغت النسبة المئوية للمشاركين ببلاغات لا تتضمن معلومات مالية 15.5 في المائة، بينما كان المعدل 12.5 في المائة في عملية عام 2018.

(8) تقرير مراجع الحسابات الخارجي عن منع التدليس واكتشافه والتصدي له، WFP/EB.A/2019/6-F/1، 8 مايو/أيار 2019.

(9) تعميم المدير التنفيذي OED2015/019، سياسة البرنامج بشأن مكافحة التدليس والفساد.

39- وأخيراً، واستناداً إلى الخبرة وإلى تقييم مدى ملاءمة الشكل الحالي للغرض، ظل مكتب الأخلاقيات على رأيه بأن استبيان تعارض المصالح يُمكن أن يكون، بتعديلات قليلة نسبياً، أكثر السبل فعالية لتحديد تضارب المصالح – وهو الغرض المقصود من برنامج الكشف السنوي، وأن من شأن استخدام استبيان موحد بشأن تعارض المصالح أن يؤدي، علاوة على ذلك، إلى الحدّ من المخاطر المرتبطة بالخصوصية والأمن – ولا سيما بشأن المعلومات ذات الطبيعة المالية. وإضافة إلى ذلك، فمن شأن إلغاء التفاصيل غير الضرورية للغرض أن يوجد جوانب كفاءة وبيّسر استكمال البرنامج المذكور بمزيد من السرعة وتحسين من جودة المعلومات التي يُكشف عنها ومن تجربة المستخدم. وكان مكتب الأخلاقيات يعتزم تنفيذ هذه التغييرات في عام 2018؛ بيد أن التحديات التكنولوجية والتحديث الذي طرأ على تعميم المدير التنفيذي ED2008/004 عرقلا الالتزام بهذا الإطار الزمني. ومن المتوقع أن تنفذ التغييرات بالنسبة لعملية عام 2020. (انظر القسم دال).

جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

40- يتمثل الهدف الأساسي من سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في ضمان قدرة الموظفين على الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع المراجعات، والتحقيقات، وفي الممارسة مع الاستعراضات الاستباقية للنزاهة دون التعرض للانتقام.⁽¹⁰⁾

41- وبموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، يضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية إجراء استعراض للشكاوى لتحديد ما إذا كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، وإذا ما ثبتت صحتها، تحال المسألة عندها إلى مكتب التفتيش والتحقيق ليحقق فيها إلا في حال وجود تضارب في المصالح جراء إحالتها إليه. وفي الحالة الأخيرة، تُحال المسألة مباشرة إلى المدير التنفيذي لاتخاذ إجراء بشأنها. ويضطلع مكتب الأخلاقيات أيضاً بمسؤولية تقديم المشورة والتوجيه بشأن مسائل حماية المبلغين عن المخالفات.

42- وقد جرى النظر في ست حالات للحماية من الانتقام، منها حالتان مستمرتان منذ عام 2018 وأربع حالات جديدة. وبالنسبة لحالتي عام 2018 وثلاث من الحالات الجديدة، لم يثبت أنها حالات انتقام ظاهرة الواجهة. أما بالنسبة للحالة المتبقية، فقد ثبت أنها حالة انتقام ظاهرة الواجهة ومن ثم أُحيلت الحالة إلى مكتب التفتيش والتحقيق.

43- وقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه بشأن حماية المبلغين عن المخالفات؛ بيد أن ذلك جرى بناء على حفنة من الاستفسارات، وهو ما يبدو منخفضاً بدرجة كبيرة مقارنة بالشواغل التي أثّرت بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام في الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين واستقصاء مكان العمل. وفي هذا الصدد، يعتزم مكتب الأخلاقيات إجراء تحليل شامل للإجابات على الأسئلة المتعلقة بالانتقام الواردة في استقصاء مكان العمل من أجل اتخاذ توصيات أو صياغتها بشأن الإجراءات لفائدة الإدارة في عام 2020. وعلى مدى سنوات عديدة أثار مكتب الأخلاقيات شواغل بشأن تقديم مكتب أمين المظالم المشورة فيما يتعلق بمسائل الانتقام من المبلغين عن المخالفات عوضاً عن مكتب الأخلاقيات و/أو بالتزامن معه. وقد وافق مكتب المدير التنفيذي في ظل القيادة الراهنة لرئيس الديوان على النظر في هذه الشواغل بغية تسويتها.

44- وكما كان متوقفاً في تقارير سنوية سابقة، واصل مكتب الأخلاقيات العمل على تحديث سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، التي صدرت أصلاً في عام 2008، بغية تجسيد الممارسات ذات الصلة ومراعاة الاستعراض الشامل لمنظومة الأمم المتحدة الذي اضطلعت به وحدة التفتيش المشتركة⁽¹¹⁾ في عام 2018. وفي حين أن صياغة السياسة المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات والمشاورات المختلفة مع أصحاب المصلحة الداخليين المهتمين بدأت في نهاية عام 2018 واستمرت خلال عام 2019، فإن من المتوقع اعتماد تعميم المدير التنفيذي المحدث في عام 2020. (انظر القسم دال).

45- وكان الغرض من سياسة الحماية من الانتقام هو حماية المبلغين عن المخالفات الذين يبلغون عن حالات الفشل التي تضر بالمصالح العامة للبرنامج، وبالتالي الاضطلاع بدور أساسي في منع سوء السلوك و/أو المخالفات وضمان مصالح البرنامج نفسه.

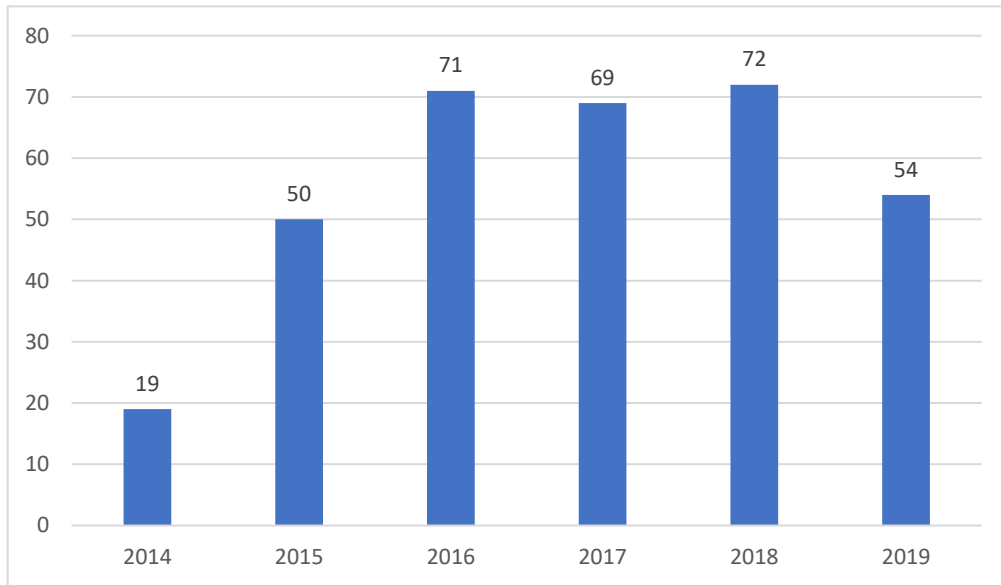
(10) تعميم المدير التنفيذي ED2008/003. الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع أعمال مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول ("سياسة البرنامج بشأن حماية المبلغين عن المخالفات").

(11) وحدة التفتيش المشتركة، استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، 2018.

دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

- 46- يتطلب تعزيز ثقافة مؤسسية للأخلاقيات والمساءلة بذل جهود دؤوبة ومتسقة في مجال الدعوة. وبغية تضمين الاعتبارات الأخلاقية مؤسسياً، استمر المكتب في توفير مُدخلات لتجسيد الاعتبارات الأخلاقية في السياسات والممارسات والعمليات.
- 47- وواصل مكتب الأخلاقيات مشاركته الاستباقية مع الإدارة، بما في ذلك من خلال توصيات بوضع سياسات ومعايير جديدة ومنقحة. واستمرت المشاورات في المسار المعتاد واعتُبرت بمثابة صورة صادقة للثقة في قيمة مكتب الأخلاقيات. وكانت التعقيبات إيجابية وقوبلت بالترحيب.
- 48- ووفّر مكتب الأخلاقيات مُدخلات بشأن 54 سياسة منفصلة (23 منها متلقاة كجزء من دوره في فريق الإدارة التنفيذية السابق و23 بصفته مكتب الأخلاقيات)، وذلك في أشكال متنوّعة – تعميمات وسياسات وتوجيهات وغير ذلك من الإصدارات والوثائق الإدارية – وبشأن مجموعة متنوّعة من المواضيع. فعلى سبيل المثال، شارك مكتب الأخلاقيات في المشاورات بشأن تقييم استراتيجية المساواة بين الجنسين واستراتيجية شؤون العاملين، وهما استراتيجيتان يعتبرهما مكتب الأخلاقيات مؤثرتين في تحوّل الثقافة.
- 49- وكان عدد المشاورات التي سجلها مكتب الأخلاقيات بشأن السياسات أعلى في السنوات الثلاث الماضية، وهو أمر يرجع ببساطة إلى انخفاض عدد الطلبات المتلقاة في عام 2019. (الشكل 7).

الشكل 7: الاستعراضات المسجلة للسياسات والمعايير، 2014-2019



- 50- وكما كان متوقعا في التقرير السنوي لعام 2018، أنشأ مكتب الأخلاقيات لفائدة شعبة الموارد البشرية عملية إفصاح قبل التعيين وما يناظرها من توجيه بشأن التحري عن تضارب المصالح قبل التوظيف بصفة عامة وبشأن التعيين المؤقت لموظفي الحكومة الذين لا يستطيعون أو لا يريدون الاستقالة من وظيفة حكومية بسبب المعاشات التقاعدية. ويُحقّق التوجيه توصية لوحدة التفتيش المشتركة⁽¹²⁾ كما يهدف إلى استبانة أي تضارب مصالح فعلي أو متصور أو محتمل أو أي عدم توافق على نحو آخر لدى المرشحين، وتلافي ذلك و/أو التخفيف منه، وذلك بطريقة فعالة وحسنة التوقيت، قبل التعيين، بما يسمح باتخاذ قرارات مستنيرة من جانب الإدارة، وكذلك المرشح.

- 51- وواصل مكتب الأخلاقيات العمل بشأن تنقيح تعميم المدير التنفيذي ED2008/004 الذي يغطي تضارب المصالح وبرنامج الكشف السنوي من أجل جعل التعميم مناسباً للأنشطة والممارسة الراهنة والتصدي لتعارض المصالح بطريقة أكثر شمولاً.

(12) وحدة التفتيش المشتركة، استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة، 2017.

وجرت مشاورات مستفيضة مع أصحاب المصلحة المعنيين. وقام مكتب الأخلاقيات بتوحيد المدخلات غير المتجانسة المتلقاة ونقح التعميم المقترح. ومن المتوقع أن يصدر التعميم المنقح في الفصل الأول من عام 2020. وسيواصل العمل بشأن تضارب المصالح التنظيمية في عام 2020.

52- وكجزء من تحديث تعميم المدير التنفيذي الحالي ED2008/004 وتماشيا مع توصية المراجعة التي صدرت من مكتب المراجعة الداخلية للحسابات، اقترح مكتب الأخلاقيات تعريفا لتضارب المصالح التنظيمية، استنادا إلى البحوث بشأن تضارب المصالح التنظيمية في الأمم المتحدة وغير ذلك من المشاورات والخبرات ذات الصلة. وفي الوقت نفسه، قدّم مكتب الأخلاقيات توصية بإدماج اعتبارات تضارب المصالح التنظيمية في الإجراءات الراسخة⁽¹³⁾ بما في ذلك عملية استشارية مخصصة كجزء من العناية الواجبة يضطلع بها مكتب الشؤون القانونية وبشأن لجنة العناية الواجبة.

53- وواصل مكتب الأخلاقيات العمل حول سياسة منقحة لحماية المبلغين عن المخالفات⁽¹⁴⁾ من أجل تجسيد الممارسات ذات الصلة بما يراعي سياسات أمانة الأمم المتحدة وسائر منظمات الأمم المتحدة والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة⁽¹⁵⁾ وهنا أيضا، أجرى مكتب الأخلاقيات مشاورات مستفيضة مع أصحاب المصلحة المعنيين وتلقى تعليقات ومُدخلات مكتوبة شاملة ونظر فيها. ومن المتوقع صدور التعميم المنقح في عام 2020. واستنادا إلى الشواغل التي أثارها مدير وشعب آخرون وأصحاب خبرة مباشرة في هذا الصدد، واصل مكتب الأخلاقيات إثارة المسألة مع رؤساء الديوان المتعاقبين.

هاء- التدريب والتثقيف والتوعية

54- يتعين في أي منظمة أن يكون الموظفون على علم بالأمر المتوقع منهم لكي يتسنى لهم الالتزام بها. ومع زيادة جوانب التعقيد – كالسياسات العالية المخاطر والقوة العاملة المتنوعة والمتعددة الثقافات في الهياكل اللامركزية – يكون التركيز على بناء المعارف والمهارات أساسيا لكي يفهم الموظفون قيم المنظمة ومعاييرها ومبادئها ويلتزموا بها. وتتسم مبادرات التواصل والتوعية والتثقيف في مختلف الأشكال والمحافل بأهمية حاسمة بالنسبة لتعزيز المعرفة، وبالتالي الالتزام.

55- وفي هذا الصدد، اضطلع مكتب الأخلاقيات مرة أخرى بأنشطة متنوعة في مجال التوعية في عام 2019. واحتفالا بمرور خمس سنوات على صدور مدونة قواعد السلوك في البرنامج، اضطلع مكتب الأخلاقيات بحملة لإذكاء الوعي، بما في ذلك مجموعات أدوات تضم ملصقا محدثا عن مدونة قواعد السلوك ونقاط حديث لكي يستخدمها المديرون الإقليميون والمديرون القطريون ومديرو الشعب ورؤساء مكاتب الاتصال. وكان الغرض من هذه الحملة وهيكلها هو دعم القيادة في إرساء مبدأ "إعطاء القوة في أعلى الهرم" والمحافظة عليه في مكاتبهم وشعبهم.

56- واضطلع مكتب الأخلاقيات مرة أخرى بما أصبح حملة توعية سنوية في نهاية العام – حيث يجري التركيز على السياسات والممارسات المتعلقة بالهدايا والمرتبطة برسائل مكافحة التلبس والفساد، والمتضمنة لعينة من المراسلات لفائدة المديرين القطريين ومديري الشعب ومكاتب الاتصال من أجل أفرقتهم وشركائهم المحليين. وأرسلت رسالة مشتركة بين مكتب الأخلاقيات وشعبة سلسلة الإمداد مرة أخرى في عام 2019 إلى 774 من شركاء الأعمال في مختلف أرجاء العلم والذين تديرهم بصورة مباشرة شعبة سلسلة الإمداد في المقر، ومنهم مورّدون محليون بالنسبة للمقر تلقوا رسائل بالإيطالية. ويُمثّل الغرض من هذه الحملة السنوية، التي ينصب تركيزها داخليا وخارجيا وتشمل البرنامج بأسره، في ضمان أن يدرك الموظفون مسؤولياتهم وأن يفهم البائعون ما يتوقعه البرنامج منهم بشأن الهدايا. وكانت هذه هي السنة الخامسة لهذه المبادرة، وسوف تستمر في عام 2020.

57- وكما ذكر في التقرير السنوي لعام 2018، لا يوجد لدى مكتب الأخلاقيات بيانات تجريبية عن مدى تنفيذ حملات ومواد التوعية على مختلف المستويات كجزء من الحملات التي شملت البرنامج بأسره. بيد أن المكتب يتلقى بصورة روتينية تعقيبات إيجابية

(13) تعميم المدير التنفيذي، المبادئ التوجيهية للشراكات مع القطاع الخاص 2013، OED2013/025.

(14) تعميم المدير التنفيذي ED2008/003، الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع أعمال مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول ("سياسة البرنامج بشأن حماية المبلغين عن المخالفات").

(15) وحدة التفتيش المشتركة، استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، 2018

- من المديرين القطريين، كما أن ثمة اتجاه لطلب المزيد من المشورة والتوجيه فيما يتعلق بحملات التوعية، مما يدل على تحقيقها قدرًا ما من الفعالية والنجاح.
- 58- وكان مكتب الأخلاقيات يعتزم أصلاً تنفيذ حملة توعية إضافية من المدير التنفيذي، إلا أنه نظراً للرسائل التي تتصدى على نحو أعمّ لثقافة مكان العمل، وتوخياً للاتساق، فقد أُغيت هذه المبادرة.
- 59- وإلى جانب هذه المبادرات البارزة، واصل مكتب الأخلاقيات خلال العام تنفيذ دورات التدريب التقليدية. وجرى استحداث دورات التعلّم الإلكتروني الإلزامية في مجال الأخلاقيات استجابة لتوصية متلقاة من استعراض لنظام العدالة الداخلية جرى في عام 2014، وقد صدرت هذه الدورات في ثلاث وحدات في ديسمبر/كانون الأول من الأعوام 2016 و2017 و2018، على الترتيب. وصدرت في الفصل الأول من عام 2019 النسخ المترجمة من الوحدة الثالثة التي تُركّز على التصدي لسوء السلوك والحماية من الانتقام والقيم الأساسية مثل الاحترام، وتعزيز مبادئ العمل الإنساني، ووقاية من نخدمهم وحمايتهم من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 60- ويجري، لغرض الالتزام، وحسبما أوصى مكتب الأخلاقيات، إدراج دورات التعلّم الإلكتروني في مجال الأخلاقيات في تقييمات تعزيز الأداء والكفاءة لجميع الموظفين وعملية اختبار الموظفين المعنيين. وفي 31 ديسمبر/كانون الأول 2019 كان 15 346 موظفاً قد أكملوا الوحدة الثالثة من التعلّم الإلكتروني، بما يُمثّل 88 في المائة من العدد الإجمالي للموظفين وهو 18 589 موظفاً⁽¹⁶⁾ وأكمل 16 218 موظفاً و15 869 موظفاً إجمالاً الوحدتين الأولى والثانية، على الترتيب، بما يُمثّل 93 و91 في المائة من إجمالي الموظفين. وكانت التعقيبات على دورات التدريب إيجابية. وبالنظر إلى أن عدد الموظفين ليس ثابتاً وأن فئات المشاركين تغطي جميع الموظفين – بما في ذلك "خلال التوظيف الفعلي"، يرى مكتب الأخلاقيات أن معدل الإكمال البالغ 90 في المائة في وقت معيّن معدل معقول ومناسب.
- 61- وعزّز مكتب الأخلاقيات التوعية الأخلاقية من خلال دورات التدريب والعروض التي جرت على نحو مباشر، وشملت 830 موظفاً، وكذلك من خلال توفير عروض مكيفة حسب السياقات القطرية بناءً على طلب المكاتب القطرية. واستخدم مكتب الأخلاقيات وسائط متنوعة، على سبيل المثال، الأفلام والدبائيس والكتيبات والمخططات، لمواصلة توسيع نطاق مواد التعلّم لتشمل أساليب مختلفة خلال عام 2020 فما بعد. وجرى حوار داخل البلدان مع القيادات القطرية حول تنفيذ مسائل "إعطاء القدوة في أعلى الهرم" أيضاً في البعثات الميدانية.
- 62- ومن أمثلة توجيه التوعية المتكاملة إلى هدف محدّد دورة التدريب القوية التي استُحدثت لدعم مبادرة التدريب على شراء الأغذية التي اضطلع بها في جميع المكاتب الإقليمية، وهدفت في جانب منها إلى معالجة مسائل جرى تحديدها في استعراض استباقي للنزاهة. وقد ركّزت دورة التدريب، في جملة أمور، على مسائل تضارب المصالح – التي قد تنشأ في سياق الشراء وسلسلة الإمداد – وعلى مسائل أخرى ذات صلة في مجال الأخلاقيات والالتزام، مثل علامات الخطر المُمكنة الدالة على التديس والفساد في سياق الشراء وسلسلة الإمداد. وكانت التعقيبات إيجابية بشكل واضح. ويجسّد التدريب الجديد، وكذلك التدريب المحدّث لسفراء الأخلاقيات، تطوّر المواد المستمر – لجعلها مناسبة لمقتضى الحال ومثيرة للاهتمام وتفاعلية.
- 63- ومن الأمثلة الأخرى للتوعية المحدّدة الهدف التدريب التمهيدي لموظفي الشؤون المالية. وقد جرى الترحيب مرّة أخرى بهذا التعاون. بيد أن مكتب الأخلاقيات لم يوفر ذلك حتى الآن لموظفي شعبة الموارد البشرية، ويوصي بتصحيح ذلك في عام 2020.
- 64- وحيثما أمكن، يعالج مكتب الأخلاقيات بناء المعارف وتعزيز المهارات بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك من خلال تعميمهما في المبادرات القائمة والجديدة. وفي حين يقدر مكتب الأخلاقيات في هذا الصدد إدراج بعض مواد المتعلقة بالأخلاقيات (مثل الكشف عن تضارب المصالح) في مبادرة شعبة الموارد البشرية الميدانية – التي تشمل أكثر من 5000 موظف على الصعيد العالمي، فإن فائدة إضافية ستتحقق لو أن مكتب الأخلاقيات وقّر المُدخّلات التي يوصي بها لهذه المبادرة. وإضافة إلى ذلك، طلب مكتب الأخلاقيات، باعتباره من أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن مبدأ "إعطاء القدوة في أعلى الهرم"، تضمينه في البرنامج التمهيدي الجديد للمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين وبرنامج التدريب الجديد للمشرفين – والحوار بشأن

(16) العدد الإجمالي لموظفي البرنامج في 31 ديسمبر/كانون الأول 2019.

ضبط " إعطاء القدوة في أعلى الهرم " وذلك بالنظر إلى أن المديرين القطريين هم القمة في مكاتبتهم القطرية والنموذج الذي يُحتذى، وأن سلوك المشرفين يؤثر على فهم الموظفين للسلوك المناسب. وأعربت مكاتب المدير التنفيذي، ورئيس الديوان، ونائب المدير التنفيذي جميعا عن المساندة إدراج مكتب الأخلاقيات بشكل جوهري في هذه المبادرات.

65- وكما كان متوقعا في التقرير السنوي لعام 2017، قام مكتب الأخلاقيات بتوسيع نطاق دورات التدريب المباشر على مستوى الميدان، حيث عقد جلسات إحاطة للموظفين في عدّة مكاتب قطرية وللقيادة، كما في المكتب الإقليمي في بانكوك. وبالنظر إلى أن الثقافة الأخلاقية لمنظمة ما تتعزز بدرجة كبيرة من خلال التزام قيادتها الواضح بالسلوك الأخلاقي، فإن جلسات الإحاطة هذه حثت القيادة على أن تكون أمثلة تُحتذى في مكان العمل وأن يكون سلوكها قدوة. بيد أن مديرة مكتب الأخلاقيات لم تحضر حتى الآن أي اجتماع للمديرين الإقليميين أو المديرين القطريين، وهي توصي بتصحيح ذلك. ويساند مكتب المدير التنفيذي، عبر قيادة رئيس الديوان، تقديم مكتب الأخلاقيات لإحاطة تغطي ما هو معتمد في البرنامج والأمم المتحدة من معايير سلوك وإجراءات حوكمة تنطبق على الإدارة التنفيذية للبرنامج لضمان الامتثال لها.

66- ويتعيّن ملاحظة أن الوجود الميداني لمكتب الأخلاقيات تأثر بالعمل الإضافي الذي طلبته الإدارة (انظر القسم رابعا). فالوجود الميداني لمكتب الأخلاقيات حاسم الأهمية لنشر ثقافة أخلاقية، وينبغي قيامه ببعثات ميدانية إلى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية قدر الإمكان.

67- وواصل مكتب الأخلاقيات تقديم "الإحاطة التمهيدية الخاصة بالأخلاقيات في المقر"، التي كانت تُعتبر إلزامية (ولو أن الامتثال بنسبة 100 في المائة لا يحدث) للموظفين الجدد في المقر (سواء كانوا جددًا تماما أو أُعيد انتدابهم للمقر). كذلك واصلت مديرة مكتب الأخلاقيات عقد دورات تمهيدية لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد، وقد شملت دورتان نحو 100 من أعضاء المجلس. وأجرت مديرة مكتب الأخلاقيات أيضا مقابلات إحاطة فردية لكبار الموظفين المعيّنين، وسوف ترحب بتوسيع نطاق هذه العملية لتشمل مديري الشعب والمديرين القطريين في بداية تسلمهم لمهامهم من خلال البرنامج التمهيدي الخاص بالمديرين القطريين.

68- والمستشارون المعنيون بمكان العمل الجدير بالاحترام هم موظفون يسميهم زملاؤهم للقيام ببعض وظائف مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، مع التركيز على تقادي النزاعات أو الحدّ منها في مكان العمل على المستوى الميداني. ومنذ عام 2012، جرى تعيين المستشارين المعيّنين بمكان العمل الجدير بالاحترام "كسفراء للأخلاقيات". وبهذه الصفة، ساعد سفراء الأخلاقيات مكتب الأخلاقيات والبرنامج في زيادة الوعي بالأخلاقيات ومعايير السلوك، بما في ذلك دعم "حملة الاحترام"، حسبما أوصى به مكتب الأخلاقيات. وأوصى مكتب الأخلاقيات كذلك بأنه ينبغي لدى اضطلاع المستشارين المعيّنين بمكان العمل الجدير بالاحترام بدور سفراء الأخلاقيات أن يجري التحري عنهم من منظور الأخلاقيات.

69- وقام مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بتنظيم دورة تدريب أساسية ودورة تدريب متقدمة في محافل عقدت في المقر وشارك فيها 32 من سفراء الأخلاقيات إجمالاً. وبالإضافة إلى توفير التدريب اللازم والمناسب لكي يؤدي المستشارون المعنيون بمكان العمل الجدير بالاحترام وظيفة سفراء الأخلاقيات، يضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية تيسير دورات إعلامية عن نظام العدالة الداخلية ودورات "تأهيل المدربين" كي يتسنى لسفراء الأخلاقيات القيام بهذا الدور. ولأول مرة، جرى أيضا إدراج دورة تُركّز على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

70- وقد بلغت جهود التوعية في البلدان التي بذلها سفراء الأخلاقيات الذين تلقوا تدريباً في دورات "تأهيل المدربين" ذروتها في عام 2018. وربما يرجع الوضع في عام 2019 إلى أن سفراء الأخلاقيات كانوا يساعدون في حملة الاحترام أو أن التنسيق في هذا الصدد عفا عليه الزمن. ويتوقع مكتب الأخلاقيات في عام 2020 إعادة تقييم إدارة هذا الدور، مع احترام الغرض الرئيسي للدور وطبيعته غير الرسمية في الوقت نفسه.

رابعا. المشروعات الخاصة

71- نتيجة للاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2018 وتوصيات مكتب الأخلاقيات في تقاريره السنوية الثلاثة الأخيرة فيما يتعلق بنتائج الاستقصاءات العالمية السابقة لآراء الموظفين بشأن الحماية من الانتقام، أعلن البرنامج، من خلال مكتب

الأخلاقيات، عن مناقصات بين شركات الاستشارات المستقلة لإجراء استقصاء "أكثر عمقا" لتقافة مكان العمل والمناخ الأخلاقي. ورغم الإعلان عن مناقستين فإن البائعين الذين أُدرجوا في القائمة القصيرة، رغم خبرتهم بشأن إجراء استقصاءات الرضا بين الموظفين، يفتقرون إلى الخبرة بشأن استقصاءات الأخلاقيات في حدّ ذاتها.

72- ورغم ذلك، وبناء على طلب الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز (الفريق العامل المشترك)، جرى توسيع نطاق العمل ليشمل مقابلات شخصية ومجموعات تركيز، بالإضافة إلى الاستقصاء وتقرير إلى الفريق العامل المشترك (ما يُطلق عليه مع اسم "الاستعراض الخارجي"). وقد طلبت الإدارة من مكتب الأخلاقيات الإشراف على هذا العمل الموسّع بالإضافة إلى الخبراء الإضافيين (المشار إليهم باسم "مجموعة الدعم").

73- وجرى الاستقصاء إلكترونيا باللغات الإنكليزية والإسبانية والفرنسية والعربية وأُتيح لجميع الموظفين بصرف النظر عن نوع العقد. وعمل مكتب الأخلاقيات على نحو وثيق مع شعبة الموارد البشرية لضمان إمكانية مشاركة الموظفين الذين لا يوجد لهم عنوان للبريد الإلكتروني في استقصاء مكان العمل.

74- وأكمل 8 137 موظفا إجمالا استقصاء مكان العمل، بما يُمثّل معدّل إجابة قدره 46 في المائة، وهو ما يُعتبر، طبقا لمقدم الخدمات الخارجي، نتيجة جيدة بالنسبة لاستقصاء مواضيعي يُركّز على مجالات حساسة ويتجاوز الإحصاءات اللازمة لإجراء تحليل مناسب لمقتضى الحال ومفيد. وإضافة إلى ذلك، شارك 218 موظفا في مجموعات التركيز الافتراضية وجرت مقابلات شخصية مع 78 موظفا، بما يُمثّل كل مكتب من المكاتب الإقليمية. وعُزز استقصاء مكان العمل بحملة اتصالات مكثفة ومركزة قام بتنظيمها وتنفيذها مكتب الأخلاقيات بدعم من شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق. ووفّر مكتب الأخلاقيات الدعم داخل البرنامج بما في ذلك عن طريق الردّ على أكثر من 220 طلبا للدعم بشأن استقصاء مكان العمل، حيث عالجهما في الوقت الحقيقي أو ضمن مهلة زمنية مدها 24 ساعة. وكان مكتب الأخلاقيات يحيط المديرين الإقليميين والمديرين القطريين علما بانتظام بمعدلات الإجابة على الاستقصاء من أجل مواصلة التشجيع على المشاركة. وقد قدّم المديرين الإقليميين والقطريين دعما كبيرا في هذا الصدد.

75- وكانت التعقيبات بشأن دور مكتب الأخلاقيات، ولا سيما فيما يتعلق بالمستوى العالي للاستجابة وحل المشكلات خلال إدارة استقصاء مكان العمل، والتي أبدأها المديرين الإقليميين والمديرين القطريين وغيرهم من الموظفين، إيجابية في غالبيتها الساحقة. وقد جمّع مكتب الأخلاقيات التعقيبات وخبرته الذاتية في "وثيقة عن الدروس المستفادة" ووفّر نظرات متبصرة لأصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك لجنة مراجعة الحسابات.

76- واستُخدمت نتائج الاستعراض الخارجي في عمل الفريق العامل المشترك وأدّت إلى إثراء توصياته المقدمة إلى الإدارة⁽¹⁷⁾ ووضع خطة عمل شاملة. وباعتبار مكتب الأخلاقيات رئيسا مشاركا للفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، نسق المكتب والعمل والمناقشات داخل هذا الفريق الفرعي من خلال تنظيم سبعة اجتماعات عقدت في عام 2019. ومن المتوقع، في ظل القيادة المستمرة لمكتب الأخلاقيات، تنظيم حلقتي عمل تركزان على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2020 من أجل وضع توصيات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

77- وعموما، أمضى مكتب الأخلاقيات نحو 1600 ساعة في دعم العمل المتصل بالفريق العامل المشترك والفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك استقصاء مكان العمل – وهو ما يساوي أكثر من عمل شخص واحد بدوام كامل لمدة عام، علما بأن ذلك لا يشمل العمل الذي تقوم به المديرية والموظفون الإداريون والمتدربون في مكتب الأخلاقيات. ومع ذلك، فمن خلال نهج "إشراك الجميع"، ساعدت ردود فعل الإدارة لاستقصاء مكان العمل في إبراز صورة مكتب الأخلاقيات ومستوى استجابته العالية.

(17) تقرير الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز (WFP/EB.2/2019/9-A).

خامسا- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- 78- استمر مكتب الأخلاقيات في التصدي بطريقة شاملة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والوقاية منهما باعتباره المنسق المؤسسي المعني، حيث زاد من دوره النشط في العمل مع منظمات الأمم المتحدة والمنظمات المتعددة الأطراف الأخرى (وحسب الاقتضاء قيادتها)، والمشاركة على مستوى الأمم المتحدة والمستوى المشترك بين الوكالات، والتركيز على إيجاد أثر في الميدان من أجل من نخدمهم وفي المجتمعات المحلية التي نخدمها.
- 79- ومن المسلم به أنه يتعين تعميم جهود الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تؤدي إلى وقاية الذين نخدمهم وحمايتهم داخل البرنامج وغيره ولدى أصحاب المصلحة المعنيين لكي تكون فعالة ومؤثرة. ولهذا الغرض، تشارك مكتب الأخلاقيات مع أصحاب المصلحة الداخليين الرئيسيين، مثل شعبة الأمن ووحدة الشراكات مع المنظمات غير الحكومية ووحدة حالات الطوارئ والحالات الانتقالية ووحدة التحويلات القائمة على النقد وغيرها، من أجل ضمان أقصى أثر. وكانت إجراءات بناء المعارف والمهارات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أكثر فعالية وكفاءة لدى إدماجها بطريقة سلسلة في المبادرات القائمة والجديدة.
- 80- ووقع الاختبار على مشروع للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أنجز عبر جهود تعاوني في عام 2019 ليكون ضمن تسعة مشروعات من بين أكثر من 500 طلب للمشاركة في معسكر البرنامج للتدريب الأساسي على الابتكار لعام 2020. ويقترح المشروع استحداث تطبيق لتيسير الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والإحالة إلى خدمات المساعدة، وبالتالي تعزيز النهج الذي يُركّز على الضحية، على نحو تفاعلي واستباقي في آن معا – وذلك من خلال استحداث تحليلات لتيسير تدابير التخفيف ذات الصلة. ومن المتوقع استمرار المشروع في عام 2020.
- 81- وخلال العام، عزز مكتب الأخلاقيات الحوار مع المانحين الذين كانوا (ولا يزالون) يمثلون أصحاب المصلحة الثابتين فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسعى المانحون إلى الحصول على ضمان بأن البرنامج حافظ وما يزال على تدابير مناسبة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والوقاية منهما. وفي هذا الصدد، ناقش الفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين كجزء من عمله، معترفا بأنه يتعين على البرنامج أن يفعل كل ما في وسعه لضمان تمتع المستفيدين وأعضاء المجتمع المحلي بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين كواجب أخلاقي.
- 82- وبغية دعم تنفيذ تدابير الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والوقاية منهما على المستوى الميداني، استُهلّت عدّة مشروعات. فعلى سبيل المثال، وتسليما بأن المخاطر المرتبطة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين كثيرا ما تكون أعلى بين الشركاء المتعاونين الذين يعملون مع المستفيدين مباشرة، وإقرارا كذلك بأن كيانات الأمم المتحدة كثيرا ما تعمل مع نفس الشركاء، تشارك البرنامج مع منظمات أخرى في منظومة الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية من أجل تكييف تدريب قائم يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين استحدثته المنظمة الدولية للهجرة وتحويله إلى حزمة تعلم تحمل اسم اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. وهذه الحزمة هي أداة ابتكارية مصممة تحديدا للشركاء المتعاونين. وسوف تصدر في عام 2020 في عدّة منظمات تعمل معا في الميدان.
- 83- وبغية تعزيز مزيد من الاتساق في جهود الأمم المتحدة ودعمها وزيادة فعاليتها في الميدان، عكف البرنامج – جنبا إلى جنب مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) – على استحداث أداة فحص متوائمة لتعزيز مساءلة الشركاء المتعاونين وقدراتهم، سيجري إدماجها في الآليات القائمة لتقييم الشركاء من أجل تبسيط العمليات القائمة والمتكررة. وسوف يستمر هذا العمل إلى نهايته المتوقعة في عام 2020.
- 84- وتجدر الإشارة إلى أنه تسليما بأهمية تكريس قدرة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتنسيق بين الوكالات في المواقع الرئيسية فقد كان البرنامج من أوائل وكالات الأمم المتحدة التي التزمت بتسمية موظفين للاضطلاع بدور منسق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين المنشأ حديثا وأنه عمل على تعيينهم في أفغانستان، والسودان، ونيجيريا، وكولومبيا، وموزامبيق.

- 85- واستنادا إلى شبكة تضم نحو 300 مركز اتصال بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (متواجدة في كل مكتب قطري ومكتب إقليمي)، استمر دعم هذه المراكز وتوسّع. وفي هذا الصدد، استحدث البرنامج واستهل تدريبا إلكترونيا – وهو التدريب الأول على الإطلاق المكثف ليناسب جهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويُتاح التدريب، الذي طلبته الغالبية الساحقة من جهات الاتصال هذه نفسها، باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، ويتضمن أدوات ومواد أخرى قابلة للتنزيل يُمكن لهذه المراكز تطويعها بسهولة للاستخدام على مستوى المكتب القطري أو المكتب الإقليمي المعني.
- 86- وعلاوة على ذلك، وبغية مواصلة تعزيز معارف ومهارات جهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وفي الوقت نفسه زيادة التنسيق والتفاعل مع المنظمات الشقيقة، استُهلّت حلقة عمل إقليمية تجريبية مشتركة بين البرنامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لفائدة جهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في 11 مكتبا قطريا من خلال تنسيق اضطلع به مكتب الأخلاقيات. وقد أرسى المديران الإقليميان للبرنامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مبدأ "إعطاء القدوة في أعلى الهرم"، كما شاركت في ذلك قيادات من أمانة الأمم المتحدة. وكانت حلقة العمل ناجحة على عدّة مستويات؛ وتجدر في هذا الصدد ملاحظة أنها يسرت التعاون عبر الوكالات وتبادل المعارف الجوهرية وأفضل الممارسات، بصورة جماعية، وذلك لفائدة من تقوم بخدومتهم.
- 87- وخلال العام، واصل مكتب الأخلاقيات تعزيز دوره المعني بالتنسيق والتوعية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وذلك من خلال المشاركة النشطة مع جهات الاتصال المعنية بهذه الحماية. وشمل ذلك توفير الدعم الفوري لجهات الاتصال هذه عبر دورات فردية للتوعية ودورات لجهات الاتصال المعيّنة حديثا والتفاعل والتشارك بصورة منتظمة مع جهات الاتصال الإقليمية. وقد وجد ذلك صدها بشكل جيد في الزيادة التي طرأت على عدد طلبات المشورة والتوجيه بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (من 66 طلبا في عام 2018 إلى 161 طلبا في عام 2019). ومن بين الطلبات الإجمالية للمشورة والتوجيه بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، جرى تصنيف 66 طلبا من مديريين باعتبارها "إدارية" في حين جرى تصنيف 89 طلبا باعتبارها "تنظيمية".
- 88- وتُعتبر الزيادة في المشورة والتوجيه مؤشرا إيجابيا ونتيجة لأداء مكتب الأخلاقيات الداعم للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، إلى جانب زيادة معارف جهات الاتصال المعنية بهذه الحماية بما يساعدها على الاضطلاع بأدوارها.
- 89- وعلاوة على ذلك، واصل البرنامج، من خلال المدير التنفيذي، عضويته في الفريق التوجيهي الرفيع المستوى المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما يسمح للقيادة بأن تشارك مباشرة في تعزيز استجابة المنظومة بأسرها ومواءمتها بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأن تكون في الوقت نفسه ممثلة ضمن مناصري اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنيين بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 90- وللسنة الثالثة على التوالي، نفذ البرنامج استقصاء الأمم المتحدة بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين الذي استحدثته أمانة الأمم المتحدة من مواقع ميدانية معيّنة حددتها أمانة الأمم المتحدة. وأدى الدعم التعاوني المقدم من المديرين القطريين إلى زيادة مستوى المشاركة الذي واكبته زيادة ملحوظة في معدلات الإكمال من سنة إلى سنة. ولأول مرّة، تم تعزيز قدرات مكتب الأخلاقيات لتحليل نتائج الاستقصاء التي يجري استخدامها لإثراء استراتيجية الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الجاري إعدادها والمتوقع إدماجها في النهج القائم على المخاطر المتبّع في عمل البرنامج فيما يتعلّق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 91- وفي هذا الصدد، وكما توقع التقرير السنوي لعام 2018، شرع مكتب الأخلاقيات في إعداد استراتيجية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على نطاق البرنامج بأسره وخطة التنفيذ المصاحبة لها. وقد جرى تأجيل تاريخ صدور المستهدف إلى عام 2020، وسوف تشمل مشاورات استراتيجية أخرى وتُثرى بالعمل الإضافي الذي سيضطلع به الفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والمشار إليه أعلاه في القسم الرابع. وسيواصل تركيز الاستراتيجية على الذين نخدمهم، بما في ذلك الضحايا، وعلى الملاءمة للميدان مع دعم جميع أصحاب المصلحة في الوقت نفسه.

سادسا- الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة: فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف؛ والوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها

- 92- فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي أنشئ عام 2007⁽¹⁸⁾ ويضم رؤساء مكاتب الأخلاقيات التابعة لأجهزه الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة، مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية والتشاور بشأن مسائل الأخلاقيات المعقدة التي تكون لها عواقب بالنسبة للمنظومة بأسرها.
- 93- وقدواصلت مديرة مكتب الأخلاقيات مشاركتها النشطة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، حيث شاركت في ثمانية من الاجتماعات والمؤتمرات الهاتفية الشهرية الأحد عشر بشأن المعايير. وكان غيابها ناجما عن التعارض مع السفر المتصل بالبعثات، وهو وضع يمر به جميع أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في أوقات مختلفة. وجرى تسجيل أكثر من 75 من المشاورات و/أو المداولات بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك – بما في ذلك نطاق الأنشطة السياسية المسموح بها وتعزيز ثقافات التعبير عن الرأي وحماية المبلغين عن المخالفات واستقلال مكاتب الأخلاقيات، إضافة إلى التفاعل في الوقت الحقيقي بشأن اعتبارات أخلاقية أخرى.
- 94- وفي حين يجري التعبير في تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة عن العمل الذي يضطلع به فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، تجدر ملاحظة أن الفريق يجري استعراضات للطعون في قرارات انتقاء الجاهة الظاهرة التي تصدرها مكاتب الأخلاقيات الأعضاء فيه. ويتطلب ذلك في بعض الأحيان استعراض وثائق شاملة. وقد جرت سبعة استعراضات لقرارات بشأن الحماية من الانتقام قُدمت إلى رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات أو رئيسه المناوب. واعتبارا من 1 مايو/أيار 2019 وحتى 31 أغسطس/آب 2019، وبسبب مرض الرئيس المناوب للفريق آنذاك، اضطلعت مديرة مكتب الأخلاقيات بمهام الرئيس المناوب للفريق بالنيابة. وفي 1 ديسمبر/كانون الأول 2019، اضطلع مكتب الأخلاقيات من جديد بدور الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، بما أدى إلى استعراض الطعن في قرارين بانتقاء الجاهة الظاهرة في عام 2019. كما أن الوقت المرتبط بهذا العمل كثير نسبيا ولا يظهر في الإحصاءات الإجمالية المعروضة في هذا التقرير.
- 95- ودعما لترويج الأمين العام للتعاون على مستوى المنظومة بأسرها بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات ضمن شبكة موسعة، أنشئت في عام 2010 شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف. وتتكون الشبكة من مؤسسات حكومية دولية متعددة الأطراف، وهي توفر منتدى لتبادل المعلومات والممارسات ذات الصلة وتتيح التعاون بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك وإمكانية التطبيق في الوظائف المعنية بالأخلاقيات في المنظمات الأعضاء في الشبكة.
- 96- وقد شاركت مديرة مكتب الأخلاقيات في المؤتمر السنوي لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف لعام 2019، الذي نظمته واستضافه مكتب براءات الاختراع الأوروبي وركز على خمسة مواضيع: (1) العناية الواجبة لدى تعيين الموظفين الجدد؛ (2) استراتيجية الاتصالات لتعزيز ثقافة الأخلاقيات في المنظمات؛ (3) حماية المبلغين عن المخالفات والتصدي للانتقام منهم؛ (4) تحليل تضارب المصالح والمخاطر التنظيمية؛ (5) تعزيز اللياقة الاجتماعية في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش. وجنبا إلى جنب مع زميل آخر في مجال الأخلاقيات وعضو في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، قُدمت مديرة مكتب الأخلاقيات عرضا عن المخاطر والأخلاقيات وقررت فيه معلومات يُسمح بالكشف عنها للجمهور عن خبرة البرنامج بشأن المخاطر وتضارب المصالح المؤسسية.
- 97- وواصل موظفو شؤون الأخلاقيات في الوكالات الثلاث التي تتخذ من روما مقرا لها تبادل أفضل الممارسات والمعارف على أساس مخصص مع زيادة التفاعل، ولا سيما مع مدير مكتب الأخلاقيات في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية بشأن المسائل المشتركة، كالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على سبيل المثال، مع مشاركة مدير الصندوق في اجتماع للفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والجوانب المشتركة.

(18) كان فريق الأخلاقيات يُعرف أصلا باسم لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات التي أعيدت تسميتها في أبريل/نيسان 2013.

سابعاً- ملاحظات

- 98- كان عبء العمل ثقيلًا للغاية في عام 2019، وذلك على وجه الخصوص بسبب الأدوار الإضافية التي طُلب من مكتب الأخلاقيات الاضطلاع بها لدعم الفريق العامل المشترك – وبصفة خاصة، إجراء استقصاء مكان العمل والفريق العامل الفرعي المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ومجموعة الدعم – بالإضافة إلى الحجم المتزايد باستمرار في مجالات أخرى من ولايته الأساسية. وبالتالي جرى التصدي لبعض مجالات مكتب الأخلاقيات بطريقة مختلفة في عام 2019. فعلى سبيل المثال، فإن عدد حملات التوعية التي جرى تخطيطها وتنفيذها على مستوى البرنامج كان الأدنى بالمقارنة مع السنوات القليلة الماضية، وبالتأكيد مع عام 2018 عندما خطط مكتب الأخلاقيات ونفذ حملة سنوية احتفالاً بمرور عشر سنوات على إنشاء مكتب الأخلاقيات. ورغم ذلك، تمكن مكتب الأخلاقيات من الاستفادة من عمله الداعم للفريق للعامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز واستقصاء مكان العمل. وبفضل اتباع نهج "إشراك الجميع" وتأجيل بعض العمل، تمكن مكتب الأخلاقيات من معالجة العدد الكبير من الاستفسارات والشواغل في الوقت الحقيقي. وتدل مشاعر الامتنان والدعم التي بدت من الموظفين والإدارة على نجاح عمل مكتب الأخلاقيات في استقصاء مكان العمل. وبعبارة أخرى، صار العمل نفسه نوعاً من حملات التوعية – حيث ساعد الموظفين لا على تقدير مستوى الاستجابة العالي لمكتب الأخلاقيات فحسب وإنما أيضاً على تقدير ولاية مكتب الأخلاقيات – بشأن المساعدة على تعزيز ثقافة الأخلاقيات والمساءلة.
- 99- وعلى مدى السنوات تواصلت الزيادة في عدد الاستشارات – ولم يكن عام 2019 استثناءً من ذلك. وبالنظر إلى أن دور مكتب الأخلاقيات وقائي في طبيعته إلى حد كبير، يُمثل توفير المشورة والتوجيه مكوناً حاسماً للأهمية في ولايته الأساسية، وكذلك في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين منذ عام 2018. ويُمكن القول بأن المشورة والتوجيه المتخصصين والمناسبين هما الأكثر قيمة بين نتائج إضفاء الطابع المهني على المكتب – حيث تسمحان للمديرين والموظفين باتخاذ القرارات الجيدة وتجنب سوء السلوك والأخطاء. وتسهم الزيادة من سنة إلى أخرى في إعطاء صورة إيجابية لمكتب الأخلاقيات – لمستوى وظيفته العملية وفائدة المشورة التي يقدمها وحسن توقيتها. وهي تُعبر أيضاً عن ارتفاع مستوى الثقة فيه.
- 100- وأدى استحداث نظم على مدى السنين إلى مساعدة مكتب الأخلاقيات على قياس حجم العمل. وقد شملت بعض جوانب التقدم التي تحققت في عام 2019 قيام موظفي دعم بالرصد النشط لمختلف ملفات تلقي الاستفسارات وإجراء عمليات الفرز والتسجيل والمتابعة بشأن مختلف المسائل، وهو ما تُثبت أهميته الحاسمة للموظفين بالنسبة لاتخاذ قرارات عسيرة بشأن العمل الوارد في نهاية عام 2019. وسوف يؤدي التحول إلى قاعدة بيانات في عام 2020 إلى مساعدة مكتب الأخلاقيات على إدارة الزيادات في المشورة والتوجيه، وفي الوقت نفسه الاضطلاع بتحليلات لتخطيط العمل تبعاً لذلك والإبلاغ بمزيد من الفعالية واليسر.
- 101- ومن مجالات الولاية الأساسية الأخرى التي يُمكن أن تستفيد من زيادة فعالية الإبلاغ، إلى جانب التحليلات، البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي. وقد أحرز تقدماً هائلاً على مدى السنين: إنشاء قاعدة بيانات منقحة تتضمن سنوياً المشاركين في مدونة قواعد السلوك المتلقين لشهادات؛ وما سيُجز في عام 2020 من تحديث لتعميم المدير التنفيذي المنطبق، وهيكل مناظر موحّد في استبيان واحد، وتوجيهات ونماذج وعمليات منقحة – ويتمثل الهدف من ذلك كله في تحقيق مزيد من الفعالية وسهولة الاستخدام، مع زيادة أعداد المشاركين على النحو المناسب في الوقت نفسه بالنظر إلى طبيعة هيكل البرنامج وزيادة عدد الموظفين. ومن المتوقع أيضاً أن تؤدي إعادة هيكلة استبيان تعارض المصالح إلى تخفيض تكاليف الاستعراض للمشارك الواحد. بيد أن البيانات اللازمة لغرض التوثيق السليم للعمل المتعلق بتخفيف تعارض المصالح لم تكن قابلة للصيانة بسهولة، بما في ذلك ما جرى من توجيه واستشارات مع الإدارة، وذلك لأن قاعدة بيانات برنامج الكشف السنوي كانت مقتصرة على تجارب المستخدمين. ومن المتوقع في عام 2020 تطوير مجالات برنامج الكشف السنوي "الأقل ظهوراً للعيان" بما يسمح بسهولة استخدامها للتحليل لأغراض المساءلة وتخطيط العمل والإبلاغ وتنفيذ التدابير التصحيحية لمعالجة جوانب النقص التي لاحظها مراجعو الحسابات الخارجيون في تقارير المراجعة التي صدرت عنهم بشأن التدليس.⁽¹⁹⁾

(19) تقرير مراجع الحسابات الخارجي عن منع التدليس واكتشافه والتصدي له، WFP/EB.A/2019/6-F/1، 8 مايو/أيار 2019.

- 102- وعلى مدى السنين، استهل مكتب الأخلاقيات معتكفات سنوية. وفي عام 2019، جرى تيسير المعتكف بواسطة خبير استشاري خارجي على درجة جيدة من الدراية ويحظى باحترام كبير في البرنامج. وتمثل أحد حصائل المعتكف في التسليم بأن هيكل مكتب الأخلاقيات مُسطح لافتقاره إلى وظيفة نائب. ونتيجة لذلك، يعتبر مكتب الأخلاقيات أن تعزيز هيكله وقدراته المهنية على نحو يتناسب مع المكاتب المستقلة الرسمية النظيرة في البرنامج ضروريا ومناسبا لأغراض زيادة كفاءة العمليات واستمرار الأعمال. وأعربت مكاتب المدير التنفيذي، ورئيس الديوان، ونائب المدير التنفيذي عن دعمها للمضي قدما في إضفاء الطابع المهني على مكتب الأخلاقيات وتعزيز قدراته أسوة بالمكاتب المستقلة الرسمية النظيرة في البرنامج.
- 103- وبغية معالجة عدم الالتزام بالأطر الزمنية للإكمال والمتابعة في برنامج الكشف السنوي، واصل مكتب الأخلاقيات تطبيق موعد نهائي أكثر صرامة وعملية إحالة فورية بدرجة أكبر إلى شعبة الموارد البشرية، وهو ما دعمه فريق الإدارة التنفيذية آنذاك، مع قبول معدل الإكمال البالغ 99 في المائة. وفي حين أن معدلات الإكمال عند الموعد النهائي الممدد الثاني – وهو الموعد النهائي الذي يُقاس من سنة إلى أخرى – كانت أقل من السنوات السابقة بدرجة يعتد بها، كان معدل الإكمال بحلول نهاية العام هو نفسه إلى حد بعيد. وقد سمح ذلك لمكتب الأخلاقيات بإغلاق العملية بمزيد من السرعة وتلافي إضاعة الوقت في الأمور الإدارية.
- 104- وأجرى مكتب الأخلاقيات تقييما لبرنامج الكشف السنوي، وعلى وجه الخصوص، فيما يتعلق بمدى ملاءمة بعض المعلومات المالية المطلوبة لمقتضى الحال. وقد تقرر أن بالإمكان استخدام برنامج كشف على نفس القدر من الفائدة بعدد أقل من العناصر وأسئلة أشد قوة – وبذلك تنخفض مخاطر جمع البرنامج لمعلومات مالية ذات طبيعة شخصية لا تُستخدم ومخاوف المشاركين من الكشف عن أمور تُعتبر غير مناسبة لمقتضى الحال ومتطفلة (والوقت الضائع نتيجة لذلك). ومن المتوقع أن يبدأ تنفيذ استبيان تضارب المصالح المنقح في عام 2020.
- 105- وظلت طلبات الحماية من الانتقام ثابتة. ومن الأمور التي ما زالت تبدو غريبة أنه لم يكن هناك مزيد من الاستفسارات بشأن المشورة المتعلقة بالانتقام مقارنة بالنتائج المستمدة من الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين واستقصاء مكان العمل. وفيما يتعلق بالاستقصاء الأخير، يتوقع مكتب الأخلاقيات فهم المزيد بشأن الخوف من الانتقام في البرنامج من خلال تحليل البيانات المستمدة من الأسئلة المتصلة بالانتقام، بهدف المساعدة على التخفيف من المخاوف. وسوف يُجرى هذا التحليل في عام 2020.
- 106- ويُعتبر توفير المدخلات للمعايير والسياسات والممارسات والعمليات ضروريا لتفعيل الأخلاقيات والامتثال بصورة سلسلة. وفي حين انخفاض عدد الاستعراضات بسبب انخفاض عدد السياسات والمعايير الجديدة والمنقحة التي قُدمت للاستعراض خلال عام 2019 – ازدادت من ناحية أخرى مشاركتنا في مشروعات ذات صلة.
- 107- ورغم تركيز قدر كبير من الوقت والجهود على التثقيف والتوعية، لم يتمكن مكتب الأخلاقيات من تلبية الطلبات المقدمة بالكامل – وذلك إلى حد بعيد بسبب المشروعات غير المتوقعة الإضافية الأخرى حسبما ذكر أعلاه وقصور قدرته نتيجة لذلك. وامتلاك القدرة على تلبية الطلبات المتلقاة من الميدان وإعداد التوعية وتنفيذها في الوقت نفسه بشأن مجالات متوقعة من المعارف وبناء القدرات لضمان عمل الإدارة والموظفين طبقا لمعايير السلوك المنطبقة ومستويات النزاهة العالية كان (ولا يزال) يُعتبر مجالا رئيسيا آخر لمكتب الأخلاقيات. وعلى مدى سنوات عديدة بذل مكتب الأخلاقيات جهودا واسعة، بما في ذلك تكريس الموارد اللازمة، لتفقيح الموقع الشبكي الخارجي بحيث يُجسّد بمزيد من الدقة عمل مكتب الأخلاقيات والبرنامج بكامله بشأن العمل بنزاهة. وأعربت مكاتب المدير التنفيذي، ورئيس الديوان، ونائب رئيس الديوان عن المساندة لتحديث الموقع الشبكي الخارجي، ومنح رئيس الديوان هذا العمل الأولوية في شعبة الاتصالات والدعوة بغية تقديم الصورة الوافية للجمهور عن مدى عمق عمل البرنامج والتزامه تجاه ثقافة أخلاقية قوية.
- 108- وازداد حجم العمل بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين زيادة كبيرة في مكتب الأخلاقيات بعد تعيينه كمنسق مؤسسي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ وفي الوقت نفسه، تطوّر عمل مكتب الأخلاقيات على النحو المناسب. وقد سعى مكتب الأخلاقيات إلى تحقيق التوازن بين احتياجات ومطالب مختلف أصحاب المصلحة مع مساعدة البرنامج في الوقت نفسه على أن يشارك بنشاط وأن يقود، حسب الاقتضاء، جهود الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بطريقة استباقية عبر منظومة الأمم المتحدة بأسرها وفيما بين الوكالات والوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها والتعاون المتعدّد الأطراف مع الشركاء الإنسانيين والإمانيين وذلك لصالح البرنامج ومن يخدمهم.

109- وأخيراً، وفي حين أن التغييرات التي طرأت على النظام المالي أدت إلى مزيد من الإبلاغ للجنة مراجعة الحسابات⁽²⁰⁾ وأن الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها تواصل التفاعل بصورة غير رسمية، يوصي مكتب الأخلاقيات الإدارة، بغية مواصلة تعزيز أساليب العمل لدعم وظائف الأخلاقيات في الوكالات، بإنشاء لجنة استشارية معنية بالأخلاقيات لدعم مكاتب الأخلاقيات الثلاثة في هذه الوكالات، مقترحا أن تتكون مثل هذه اللجنة من رؤساء مكاتب الأخلاقيات الثلاثة في هذه الوكالات وثلاثة مهنيين في مجال الأخلاقيات على أقصى تقدير (شخص من الوسط الأكاديمي ومهني في مجال الأخلاقيات من شركة من القطاع الخاص لديه مؤهلات محترمة في مجالي الأخلاقيات والامتثال وشخص من منظمة مهنية معنية بالأخلاقيات والامتثال). وكانت هذه من بين عدة توصيات قدمت خلال العام لتعزيز العمل بشأن الولاية الأساسية لمكتب الأخلاقيات والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ودعم معايير السلوك والأخلاقيات العالية في البرنامج. وتقرّر مديرة مكتب الأخلاقيات الفرص التي أُتيحت لها في عام 2019 لتقديم التوصيات إلى الإدارة طوال عام 2019 وتتطلع إلى مواصلة هذا التعاون في عام 2020.