

## المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 20 – 24 يونيو/حزيران 2022

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



البند 4 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2022/4-B

التقارير السنوية

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 17 مايو/أيار 2022

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

## التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2021

### الموجز التنفيذي

يقدم هذا التقرير السنوي إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2022. وكان التقرير السنوي قد عُرض مباشرة على المدير التنفيذي بموجب الفقرة 6-2 من تعميم المدير التنفيذي ED2008/002 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في البرنامج". ويعرض التقرير لمحة عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (بما في ذلك معلومات إحصائية) خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2021، وهو منظم تبعاً لمجالات العمل الصادر تكليف بها، 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

كما يغطي التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين باعتباره جهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) منذ منتصف عام 2018، ويتضمن التقرير أيضاً قسماً عن الاتساق في الأمم المتحدة (القسم الخامس)، ويُختتم التقرير بملاحظات متعلقة بعمل المكتب وبشؤون الأخلاقيات ضمن البرنامج (القسم السادس).

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة Georgia Shaver

مديرة بالنيابة

مكتب الأخلاقيات

هاتف: 066513-2911

## مشروع القرار\*

يحيط المجلس علماً بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2021 (WFP/EB.A/2022/4-B).

### أولاً - المقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2021، ويقدم تحليلاً وتقييمات تشمل مقارنات بالسنوات السابقة، والأنشطة ذات الصلة المتوقعة في عام 2022.
- 2- ومكتب الأخلاقيات هو مكتب مستقل رسمي يُعتبر رئيسه مسؤولاً أمام المدير التنفيذي مباشرة<sup>(1)</sup> وتستند جميع أنشطته إلى مبادئ السرية والاستقلالية من بين مبادئ أخرى.
- 3- ويرعى مكتب الأخلاقيات ثقافة الأخلاق والمساءلة وهو مكلف بضمان أداء جميع الموظفين<sup>(2)</sup> لمهامهم وفقاً لأعلى معايير السلوك - على النحو الذي تتطلبه قيم البرنامج المتمثلة في النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول؛ والمعايير والمبادئ المعروضة في ميثاق الأمم المتحدة؛ ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية (2013)<sup>(3)</sup>؛ ومدونة قواعد السلوك في البرنامج<sup>(4)</sup>؛ وغير ذلك من السياسات والممارسات ذات الصلة - وضمان أن يكون الإبلاغ بإمكاناتهم 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 البرنامج" بما يتفق مع نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11<sup>(5)</sup>.
- 5- ويقضي تعميم المدير التنفيذي 002/2008 بأن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً عن عمله إلى المدير التنفيذي ليرفعه بدوره إلى المجلس التنفيذي. وعلاوة على ذلك، فإن مكتب الأخلاقيات مطالب بتقديم مشروع تقرير سنوي إلى فريق الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة<sup>(6)</sup> من أجل استعراضه.
- 6- ووافق المدير التنفيذي في بداية عام 2021 على استراتيجية مكتب الأخلاقيات للفترة 2021-2022. وقد وضعت هذه الاستراتيجية بما يتماشى مع توصية المراجعة الداخلية<sup>(7)</sup>، وهي تحدد استراتيجية مكتب الأخلاقيات وموارده وإجراءاته التقنية، وترتب أولوياته، بهدف تحقيق رؤيته المتمثلة في "ثقافة الأخلاق والمساءلة [التي] تعني رعاية ثقافة الأخلاقيات والمساءلة بصورة مستمرة من خلال تدابير استباقية وقائية وداعمة للمدير التنفيذي والقيادة والإدارة [...]".
- 7- ولتحقيق هذه الرؤية، هناك ثلاثة أهداف مترابطة ترشد تنفيذ الاستراتيجية ورصدها:
 

◀ الهدف الاستراتيجي 1: "استخدام نهج قائم على الأدلة/البيانات لتعظيم أثر المشورة والتثقيف ومبادرات التوعية والتوصيات بشأن المعايير والسياسات والإجراءات ومسائل الانتقام والأخلاق".

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

(1) تعميم المدير التنفيذي OED2008/002، "إنشاء مكتب الأخلاقيات".

(2) اعتباراً من أبريل/نيسان 2022، كان مكتب الأخلاقيات يخدم 21834 موظفاً في 117 دولة ومنطقة مع عمليات البرنامج.

(3) لجنة الخدمة المدنية الدولية. 2013. *معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية*.

(4) تعميم المدير التنفيذي OED2014/016، *مدونة قواعد السلوك في البرنامج*.

(5) نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، *إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة*.

(6) المرجع السابق.

(7) مكتب المفتش العام في البرنامج. 2020. *المراجعة الداخلية لمبادرة "القوة في أعلى الهرم" وترتيبات القيادة في البرنامج*. تقرير المراجعة الداخلية AR/20/01.

- ◀ الهدف الاستراتيجي 2: "دمج القيم والأخلاق ومعايير السلوك والامتثال في الممارسات اليومية بصورة عملية ذات صلة".
- ◀ الهدف الاستراتيجي 3: "تمكين الموظفين من الوفاء بالقيم والمبادئ والمعايير من خلال التعرف على المسائل الأخلاقية ومعالجتها في السياق العادي من خلال تعزيز المعرفة والمهارات".
- 8- ومن خلال هذه الاستراتيجية، يعمل مكتب الأخلاقيات وفقا لأعلى التوقعات والمعايير الأخلاقية مع الحفاظ على استقلاليته والعمل على تهيئة بيئة مواتية للمحادثات السرية والدعم. ويسترشده عمله اليومي بمبادئه المتمثلة في الاستقلالية والسرية والاستباقية والوقاية والمنع، مع التركيز على النتائج والاستجابة والموثوقية والتعاون وشمول الجميع.
- 9- وقد صدرت أيضا استراتيجية منفصلة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحماية منهنما للفترة 2021-2023 بهدف تحديد الإجراءات الاستراتيجية لمكتب الأخلاقيات، وتدخلاته التقنية، ومنحها الأولوية ووضعها في سياقها، فيما يتعلق بدوره باعتباره مركز التنسيق على مستوى المنظمة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج. وتتمثل رؤية هذه الاستراتيجية في أن تتوفر "لدى البرنامج تدابير فعالة للوقاية والحماية تحمي الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج، وتتيح لهم الوصول الآمن إلى برامجهم وعملياتهم دون التعرض للاستغلال الجنسي أو الانتهاك الجنسي من قبل موظفي البرنامج والشركاء، وفي حال محاولة ارتكاب أفعال الاستغلال والانتهاك، أو ارتكابها فعلا، يستجيب البرنامج بسرعة بنهج يركز على الضحية". وهناك خمسة أهداف استراتيجية مترابطة توجه مكتب الأخلاقيات في مجال العمل هذا.
- 10- وفي عام 2021، كان يعمل في مكتب الأخلاقيات مدير (مد -1)، ومساعد إداري أقدم (خ.ع -7)، ومساعد إداري (خ.ع -3) وثمانية موظفين يعملون بعقود قصيرة الأجل. وخلال العام، غادر المكتب ثلاثة من الموظفين العاملين بعقود قصيرة الأجل. كما غادرت المديرية في يوليو/تموز وانضمت إلى المكتب مديرة مؤقتة في سبتمبر/أيلول. ومن المتوقع تعيين مدير جديد في منتصف عام 2022.
- 11- وكانت ميزانية مكتب الأخلاقيات في عام 2021 كافية لتغطية جميع الأنشطة الرئيسية والموظفين. ومن المتوقع أن تظل ميزانية عام 2022 مستقرة.

### ثالثا- أنشطة مكتب الأخلاقيات

- 12- خلال جائحة كوفيد-19 في عام 2020، عمل مكتب الأخلاقيات على ضمان الإبقاء على التعطيل في تقديم خدماته في أدنى حد ممكن من خلال الانتقال السريع إلى منصات عبر الإنترنت للتدريب والمشورة والمشاورات والمناقشات السياسية. واستمر على ذلك في عام 2021، وحقق نتائج ملحوظة في جميع المجالات المكلف بها.

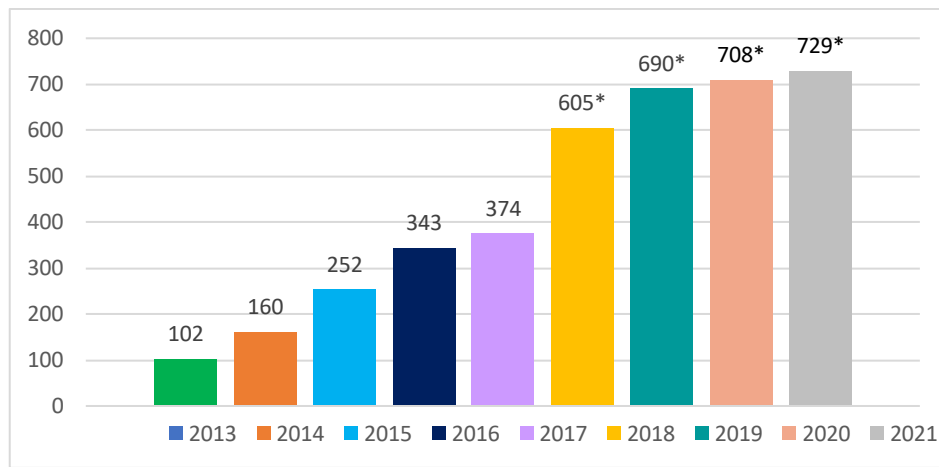
#### ألف- المشورة والتوجيه

- 13- تقود ثقافة البرنامج الأخلاقية سبل تنظيم موظفيه لسلوكهم، وكيفية اتخاذ القرارات، وصورة البرنامج لدى الشركاء الحكوميين والمانحين والجمهور والأشخاص الذين يخدمهم. لذلك، فإن من الضروري أن يدلل البرنامج على ما لديه من ثقافة أخلاقية إيجابية والتزام بالعدالة والمساءلة والشفافية وعلى التزام المنظمة وموظفيها بأعلى معايير النزاهة.
- 14- ومن خلال تقديم المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات على أساس السرية لجميع الموظفين، يؤدي مكتب الأخلاقيات دورا مركزيا في الحفاظ على ثقافة البرنامج الأخلاقية. وتماشيا مع الهدفين الاستراتيجيين 2 و 3، فإن كل استشارة صادرة عن مكتب الأخلاقيات هي فرصة لتثقيف جميع الموظفين، بما في ذلك الإدارة والإدارة العليا، ولاتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة والتصرف بشكل أخلاقي وبما يخدم المصلحة الفضلى للبرنامج، سواء على المستوى الشخصي أو المهني، مع مساعدة المنظمة في الوقت نفسه على منع المخالفات وتعزيز عملية صنع القرار بناء على قيمها ومصالحها ودعمها لولايتها.
- 15- ويشمل ذلك إدارة تضارب المصالح المحتمل وحل الحالات المعقدة في مكان العمل قبل أن تتصاعد، وبالتالي تجنب الأضرار التشغيلية والأضرار بالسمعة. وبذلك، يلعب مكتب الأخلاقيات أيضا دورا أساسيا في إدارة المخاطر، ويعزز الوعي والالتزام

بالقواعد والسياسات ومعايير السلوك المعمول بها. ومن خلال العمل كمرجع استشاري يثق به جميع الموظفين، يوفر مكتب الأخلاقيات أيضا مساحة سرية لعرض الشواغل والتماس التوجيه.

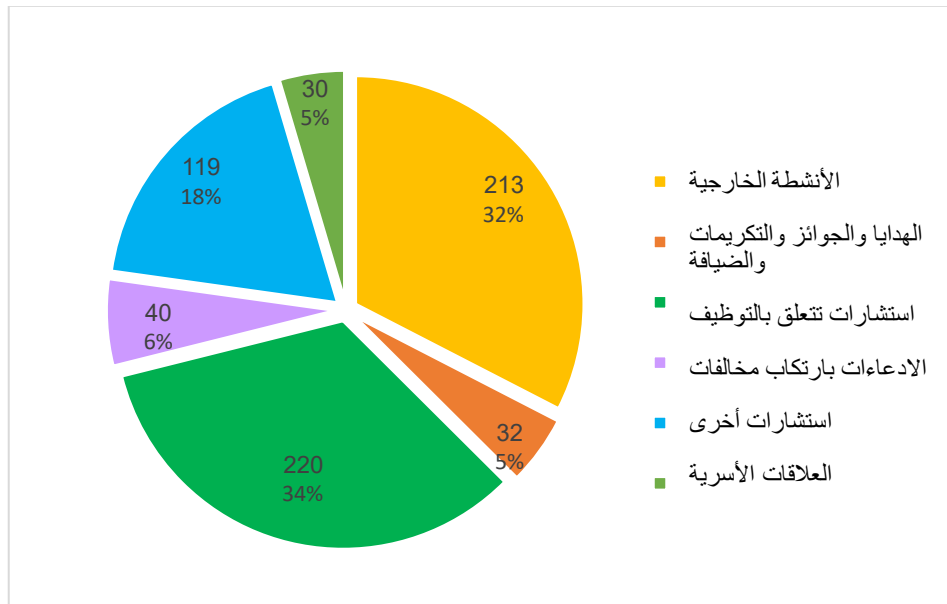
- 16- وانطلاقا من أن رغبة الموظفين في الاتصال بمكتب الأخلاقيات تعتمد على تلقي توجيه براغماتي عملي المنحى في الوقت المناسب، يمكن لمكتب الأخلاقيات تقديم إقرار في نفس اليوم باستلام جميع طلبات الحصول على المشورة وإصدار استشارات واضحة وعملية بشأن الأخلاقيات في غضون خمسة أيام من تلقي جميع المعلومات المطلوبة.
- 17- وإثباتا لفعالية التزام مكتب الأخلاقيات بتقديم مشورة جيدة في الوقت المناسب، ارتفع عدد الموظفين الذين يلتمسون المشورة والتوجيه بشكل ملحوظ منذ عام 2013. وفي عام 2021، تلقى مكتب الأخلاقيات عددا قياسيا من الطلبات، وأصدر 729 استشارة (الشكل 1)، من ذلك 654 طلبا قدمها موظفون بصورة مباشرة و 75 استشارة بخصوص برنامج الكشف على النحو المبين في الفقرة 32 أدناه. ويمثل هذا زيادة بنسبة 3 في المائة عن عدد الاستشارات المسجلة في عام 2020 (708).

الشكل 1: الاستشارات الصادرة، 2013-2021



- 18- ويُلخّص الشكل 2 الاستشارات حسب الفئة؛ وترد الاستشارات حسب الموقع في ملحق هذا التقرير.

الشكل 2: الاستشارات حسب الفئة \*



\* باستثناء الاستشارات المتعلقة ببرنامج الكشف وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

- 19- في عام 2021، استعرض مكتب الأخلاقيات الفئات المستخدمة لتسجيل استشاراته: استعريض عن فئة "معايير السلوك" بعبارة "الادعاءات بارتكاب مخالفات". وتشمل هذه الفئة التوجيهات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات للأفراد، داخل البرنامج أو خارجه،

الذين يبلغون عن ارتكاب مخالفات أو سوء سلوك مزعوم. وبناء على ظروف كل طلب، يحيل مكتب الأخلاقيات كل مسألة إلى المكتب المناسب ويُعلم الشخص الذي يطلب المشورة بقنوات الإبلاغ في البرنامج.

20- كما أنشأ مكتب الأخلاقيات فئة جديدة، هي "العلاقات الأسرية"، من أجل تتبع الاستشارات المقدمة للموظفين بشأن تضارب المصالح الناشئة عن العلاقات الشخصية مع أطراف خارجية بما في ذلك أفراد الأسرة والأصدقاء وأفراد المجتمع والباعة والشركاء.

21- طلبات ممارسة أنشطة خارجية. تغطي هذه الفئة<sup>(8)</sup> الأسئلة المتعلقة بالتوظيف والشغل الخارجي والأنشطة الخارجية الأخرى التي قد تؤثر على قدرة الموظفين على خدمة البرنامج. وهي تمثل أكبر فئة من الاستشارات، مع أن مكتب الأخلاقيات سجل انخفاضاً بنسبة 14 في المائة في هذا النوع من الطلبات مقارنة بعام 2020 (290 استشارة). ويُرجح أن هذا الانخفاض جاء نتيجة لإدخال نموذج الكشف عن تضارب المصالح قبل التعيين، والذي يطلب من المرشحين الكشف عن الأنشطة الخارجية قبل تعيينهم في البرنامج.

22- الطلبات المتعلقة بالتوظيف. تتعلق هذه الفئة بالاستشارات الصادرة فيما يتعلق بالمصالح الخارجية المحددة في مرحلة التوظيف. وسجل مكتب الأخلاقيات زيادة بنسبة 33 في المائة في هذه الفئة مقارنة بعام 2020 (147 طلباً). وربما كان هذا الاتجاه مدفوعاً أيضاً باستخدام نموذج الكشف عن تضارب المصالح قبل التعيين، والذي يمثل تحسناً مهماً في الكشف المبكر عما يُحتمل من حالات تضارب المصالح وعدم ملاءمة المرشحين المختارين، وفي إدارتها، مما يسهل إدارة معظم التضاربات أو التخفيف منها.

23- الطلبات المتعلقة بالهدايا والجوائز والتكريمات والضيافة. تشمل هذه الفئة المشورة المقدمة للموظفين حول كيفية التصرف عند تقديم الهدايا أو الإكراميات أو المكافآت أو التكريمات أو منح الأوسمة أو الضيافة من قبل مصادر خارجية في سياق مهامهم الرسمية أو فيما يتعلق بوضعهم في البرنامج، مع توضيح إجراءات الكشف والممارسة المتبعة في البرنامج في مثل هذه الحالات.

24- وتُعامل الاستشارات بشأن الهدايا بصورة منفصلة عن حالات الكشف التي تتم من خلال سجل الهدايا الإلكتروني.<sup>(9)</sup> وفي عام 2021، تم الكشف عن 212 هدية من خلال سجل الهدايا. ولا يزال هذا الرقم يبدو منخفضاً مقارنة بحجم القوى العاملة. بالإضافة إلى الإرشاد بشأن مدى ملاءمة تلقي الهدايا وما يرتبط بها من تضارب في المصالح، واصل مكتب الأخلاقيات إدارة الهدايا وتنظيمها في عام 2021، مع أن هذه المهمة تقع خارج نطاق ولايته.

25- وواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع شعبة التكنولوجيا على تنقيح النموذج الإلكتروني المستخدم في الكشف عن الهدايا وعروض الهدايا وفي التمكين من إبلاغ الإدارة عنها. وسيُقدّم نموذج محدث للكشف عن الهدايا من خلال بوابة البرنامج للخدمة الذاتية في عام 2022.

26- وأتاح نظام إدارة القضايا الجديد "I-Sight" لمكتب الأخلاقيات الوصول إلى بيانات أكثر دقة وفي الوقت المناسب (انظر ملحق هذا التقرير) فيما يتعلق بالاستفسارات التي يتلقاها. ونتيجة لذلك، وبهدف استخدام نهج قائم على الأدلة والبيانات من شأنه تحقيق أقصى أثر من مشورته، يحلل مكتب الأخلاقيات الاستشارات من خلال عدسات مختلفة (حسب فئة الطلب، وتواتر أسئلة معينة، وموقع مقدم الطلب، وما إلى ذلك)، ويخطط لتدابير سد الفجوات المعرفية ويعطي الأولوية لمبادرات المنع والتوعية. وبالمثل، بدأ مكتب الأخلاقيات في تحليل الاستفسارات الأكثر تواتراً من مختلف المكاتب والشعب توخياً للمعالجة الاستباقية لمجالات الالتباس وضمان توفير توجيه عادل ومتسق. وعلى سبيل المثال، أظهرت البيانات أن معظم الطلبات الواردة في عام 2021 كانت من المقر وأن بضعة طلبات فقط وردت من مكتب إقليم واحد. ونتيجة لذلك، يخطط مكتب الأخلاقيات في عام 2022 لتوجيه جهود الاتصال والتوعية إلى الميدان.

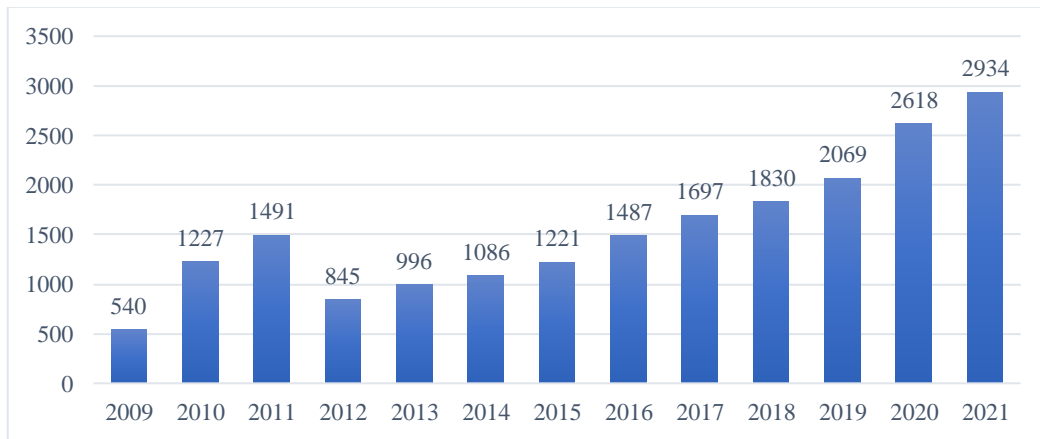
(8) تشمل الأنشطة الأكثر شيوعاً تلك المتعلقة بالكتابة، والتدريس الخارجي وإلقاء المحاضرات، وإلقاء الكلمات، والعضوية في المجالس الخارجية، والعمل بدوام جزئي، وملكية الأعمال التجارية الشخصية أو العائلية والمشاركة فيها.

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

- 27- أخيراً، استمر تصنيف الاستشارات على أنها "مرضية" في الاستقصاءات التي أجراها مكتب الأخلاقيات بشأن رضا العملاء، وتحديدًا فيما يتعلق بحسن توقيت المشورة المقدمة ووضوحها وفائدتها.
- باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والوضع المالي (برنامج الكشف السنوي)
- 28- مكتب الأخلاقيات مكلف بإدارة برنامج الكشف السنوي<sup>(10)</sup> بغية مساعدة البرنامج في تحديد تضارب المصالح الشخصية وتسجيلها ومعالجتها بغرض التخفيف من تضارب المصالح أو القضاء عليه مراعاة لمصلحة البرنامج على أفضل وجه. ويعتبر برنامج الكشف عن التزام البرنامج بالشفافية وبناء الثقة العامة وهو يعمل كأداة للحماية وإدارة المخاطر للموظفين والبرنامج. على أنه ليس أداة لاكتشاف التدليس أو الإثراء الشخصي غير المشروع.
- 29- وقد أطلقت العملية الثالثة عشرة لبرنامج الكشف في 12 أبريل/نيسان 2021 وخُدد الموعد النهائي الأولي لها وهو 21 مايو/أيار 2021. وخلال فترة هذا الموعد النهائي البالغة ستة أسابيع، كان معدل الإكمال 77 في المائة. ومُدد الموعد النهائي حتى 18 يونيو/حزيران 2021، وخلال فترته ارتفع معدل الإكمال إلى 87 في المائة؛ ويعتبر هذا المعدل متسقاً مع معدلات الاستجابة في عامي 2019 و 2020. على أن تغطية برنامج الكشف في عام 2021 شملت مزيداً من الموظفين نتيجة لتوسيع معايير الأهلية بموجب تعميم منقح<sup>(11)</sup> (انظر الفقرة 31 أدناه). وعلى الرغم من هذا التغيير، بلغ معدل الإكمال في نهاية العام التقويمي 100 في المائة، مقارنة بـ 99 في المائة في عامي 2019 و 2020.
- 30- ولضمان الكشف الكامل، عمل مكتب الأخلاقيات مع شعبة الموارد البشرية على المتابعة مع الموظفين الذين لم يقدموا الاستبيانات المطلوبة بحلول الموعد النهائي الممدد. ووفقاً لذلك، اتصلت إدارة الموارد البشرية بسبعة وستين موظفاً في أكتوبر/تشرين الأول 2021، مما أدى إلى بلوغ الامتثال نسبة 100 في المائة بحلول ديسمبر/كانون الأول 2021.
- 31- ومن بين 20 429 موظفاً في البرنامج،<sup>(12)</sup> طُلب من 2 934 موظفاً، أو 14 في المائة، المشاركة في عملية عام 2021. ويمثل ذلك ارتفاعاً بنسبة 12 في المائة عن عام 2020 (الشكل 3).

### الشكل 3: برنامج الكشف:

#### عدد الموظفين المطلوبة مشاركتهم، 2009-2021



- 32- ومن بين الموظفين المشاركين البالغ عددهم 2 934 موظفاً، تم إعفاء 49 موظفاً، وذلك أساساً بسبب انتهاء الخدمة، بما في ذلك التقاعد أو الإجازة الممتدة. ونتيجة لذلك، أكمل 2 885 موظفاً عملية برنامج الكشف. ومن بين الاستبيانات المقدمة، خُدد 132 استبياناً على أنها تكشف عن تضارب محتمل في المصالح وقد استعرضها مكتب الأخلاقيات (77 منها تتعلق بالأنشطة الخارجية، و5 بالهدايا و50 بأشكال أخرى من تضارب المصالح). وبناء على الاستعراض، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن 75

<sup>(10)</sup> نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. تعميم المدير التنفيذي OED2020/007، تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي.

<sup>(11)</sup> تعميم المدير التنفيذي OED2020/007، تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي. الفقرة 3 ب.

<sup>(12)</sup> إجمالي عدد الموظفين حتى 31 مارس/آذار 2021.

استبيانا (36 منها تتعلق بالأنشطة الخارجية و 39 بتضارب المصالح). على أن بعض الاستبيانات لم تتطلب تقديم المشورة لأنها، على سبيل المثال، لم تكشف عن وجود تغيير جوهري بالمقارنة بالكشوفات السابقة أو لم يُعثر على تضارب في المصالح بعد توضيح قدمه الموظفون المعنيون.

33- وفي عام 2021، توقف البائع الخارجي الذي يقدم الدعم لمكتب الأخلاقيات في الاستعراض الأولي لاستبيانات برنامج الكشف عن ممارسة أعماله. واستجابة لذلك، عمل مكتب الأخلاقيات مع نظيره في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية لإعلان مناقصة مشتركة وتعيين مقدم خدمة مشترك لدعم برنامج الكشف السنوي لدى الوكالتين. كما واصل مكتب الأخلاقيات في البرنامج التوصية بإدارة برنامج الكشف داخليا.

34- وواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع شعبة التكنولوجيا على إنشاء قاعدة بيانات "الجانب الخلفي" لإدارة برنامج الكشف بشكل أكثر كفاءة، وإعداد التقارير وضمان الوصول المباشر إلى بيانات المكتب وتحليلاته حتى يتمكن من تحديد الاتجاهات والمخاطر.

35- وأخيرا، يعمل مكتب الأخلاقيات على استكشاف إمكانية تنقيح استبيان تضارب المصالح في برنامج الكشف لأغراض عملية عام 2023 بهدف توضيح المعلومات المطلوبة من المشاركين وتبسيط عملية الكشف.

### جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

36- يمثل الهدف الأساسي من سياسة حماية المبلغين عن المخالفات<sup>(13)</sup> في ضمان قدرة الموظفين على الإبلاغ عما يُدعى ارتكابه من مخالفات وسوء سلوك دون خشية التعرض للانتقام.

37- تطبق سياسة حماية المبلغين عن المخالفات على جميع موظفي البرنامج (الحاليين والسابقين) الذين يزعمون أنهم تعرضوا للانتقام أو هُددوا به نتيجة للإبلاغ عن مخالفات أو سوء سلوك مزعوم أو للتعاون مع عملية مراجعة أو فحص أو تحقيق أو استعراض استباقي للنزاهة مُصرح بها حسب الأصول.

38- وبموجب هذه السياسة، يضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية إجراء استعراض لكل شكوى لتحديد إن كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، وإن ثبتت صحتها، تحال المسألة عندها إلى مكتب التنقيش والتحقيق ليحقق فيها. ويجوز لمكتب الأخلاقيات، قبل استعراض الواجهة أو أثناءه، أن يوصي باتخاذ تدابير مؤقتة لحماية مقدم الشكوى أو أي موظف آخر متضرر.

39- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات 17 استفسارا جديدا تتعلق بالحماية من الانتقام. ومن بين هذه الحالات، تحولت خمسة استفسارات إلى طلبات رسمية للحماية من الانتقام بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات: وأغلقت ثلاثة طلبات بناء على طلب مقدميها بسبب تغييرات جوهرية في مكاتبتهم، وأغلق طلب واحد لعدم وجود دعوى ظاهرة الواجهة، وهناك طلب واحد لا يزال مفتوحا بعد إحالته إلى مكتب التنقيش والتحقيق للتحقيق.

40- أما الاستفسارات الاثني عشر المتبقية فقد كانت طلبات للحصول على مشورة وتوجيه لا تتطلب استعراضا كاملا للواجهة وإن كانت تتطلب تقييما شاملا.

41- بالإضافة إلى ذلك، كان هناك ثلاث طلبات رسمية مرحلة من عام 2020: أُغلق أحدها لعدم إثبات وجود دعوى ظاهرة الواجهة؛ وأحيل آخر إلى مكتب التنقيش والتحقيق وتم إغلاقه لاحقا؛ وقد حقق مكتب التنقيش والتحقيق في الطلب الرسمي الثالث وأسفر عن تأكيد مكتب الأخلاقيات على حدوث انتقام ورُفعت توصيات إلى المدير التنفيذي وفقا لسياسة حماية المبلغين عن المخالفات.

42- وقد وضع مكتب الأخلاقيات، في أعقاب بدء تطبيق السياسة المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات في نهاية عام 2020، إجراءات تشغيلية موحدة لاستعراض طلبات الحماية من الانتقام ونقح النموذج المستخدم لتسهيل التقييم الأولي للواجهة. ونظرا لأن هذه وثائق حية، يخطط مكتب الأخلاقيات لاستعراض إجراءاته الداخلية والنموذج في عام 2022.

43- ولدعم تحقيق الهدفين الاستراتيجيين 2 و3، اتخذ مكتب الأخلاقيات إجراءات لتوضيح ما الذي يشكل نشاطا محميا وانتقاما بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات مقارنة بأشكال أخرى من الانتقام مثل إساءة استخدام السلطة و/ أو المضايقات،

(13) تعميم المدير التنفيذي ED2020/022؛ سياسة الحماية من الانتقام (أو سياسة حماية المبلغين عن المخالفات).

وعرض هذه المعلومات في تعميم المدير التنفيذي المعنون "منع السلوك المسيء والاستجابة له"<sup>(14)</sup> وتشرح المادة الجديدة أيضا الفروق في عملية تقديم الشكاوى وأدوار مختلف أصحاب المصلحة.

44- وتحققا لهذا الغرض، يعمل مكتب الأخلاقيات مع فرع علاقات الموظفين للتأكد من أن الفرق بين الانتقام بموجب سياسة حماية المبلغين وغيره من أشكال الانتقام واضح في المواد التدريبية المعنونة "ارفع صوتك عاليا ضد السلوك المسيء". وواصل المكتب أيضا التعامل مع اللجنة المتعددة التخصصات<sup>(15)</sup> فيما يتعلق بالتنسيق والتوعية وإحالة القضايا التي لا تتطوي على الانتقام على النحو المحدد في سياسة حماية المبلغين عن المخالفات ولكنها تثير مسائل السلوك المسيء أو الخلاف حول أداء العمل التي يجب أن تعالج في سياق إدارة الأداء.

45- بالإضافة إلى ذلك، عزز مكتب الأخلاقيات حواره مع فريق التعلم في إدارة الموارد البشرية لإدراج دراسات حالة في برامج التدريب لمساعدة المديرين على فهم الانتقام بشكل أفضل وكيف يمكن استخدام إدارة الأداء (أو تصور استخدامها) للانتقام، كما عمل في الوقت نفسه على تحديد الحساسيات اللازمة في سياق تقييم الأداء لتجنب تصور الانتقام. وسيستمر هذا العمل في عام 2022.

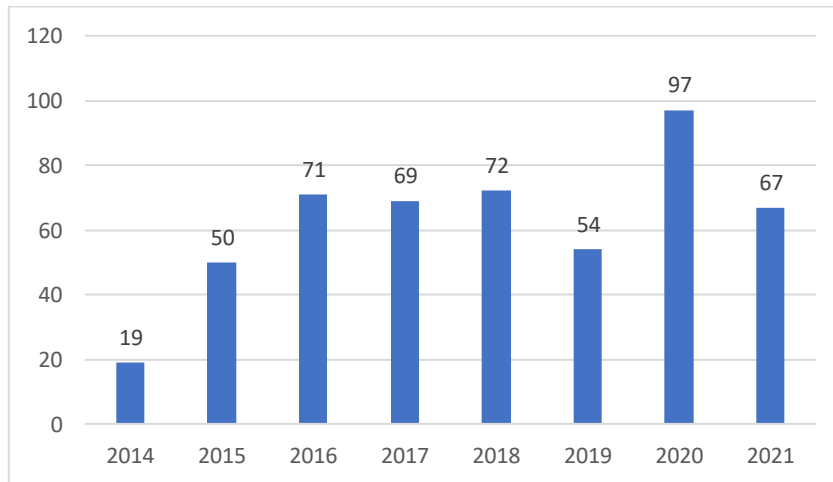
#### دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

46- يتطلب تعزيز ثقافة مؤسسية للأخلاقيات والمساءلة بذل جهود دؤوبة ومتسقة في مجال الدعوة. وبغية تضمين الاعتبارات الأخلاقية مؤسسيا وتحقيق الهدفين الاستراتيجيين 2 و3، يقدم مكتب الأخلاقيات مدخلات تتعلق بالمعايير والسياسات والممارسات والعمليات القائمة ويقدم توصيات لتطوير معايير وسياسات وممارسات جديدة ومنقحة.

47- وفي عام 2021، دعم مكتب الأخلاقيات وضع السياسات من خلال عضويته في اللجنة المعنية بالسياسة الرقابية وبالاستجابة للطلبات المتعددة لاستعراض السياسات والعمليات، والواردة من الإدارة ومختلف الوحدات والمكاتب.

48- وسجل مكتب الأخلاقيات طلبات للحصول على مدخلات تتعلق بـ 88 من السياسات والمعايير المنفصلة (ورد 43 منها من خلال اللجنة المعنية بالسياسة الرقابية بينما قدم 45 منها إلى مكتب الأخلاقيات مباشرة). ومن أصل 88 طلبا مسجلا، استعرض مكتب الأخلاقيات 67 طلبا (الشكل 4). وشملت الوثائق التي استعرضها مكتب الأخلاقيات في عام 2021 مشاريع تعميمات المدير التنفيذي بشأن نظام جديد لترقية موظفي الفئة الفنية الدوليين والمديرين في مناصب متناوبة، والمبادئ التوجيهية للتعاون مع القطاع الخاص، وإطار التوظيف في البرنامج، وعدة تقارير للمراجعة الداخلية.

الشكل 4: الاستعراضات المسجلة للسياسات والمعايير، 2014-2021



(14) تعميم المدير التنفيذي OED2022/004، الوقاية والاستجابة للسلوك المسيء (التحرش والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة والتمييز).

(15) كانت تُعرف سابقا باسم اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب (IDSC).



- 49- وقد كانت مديرة مكتب الأخلاقيات عضوا مشاركا بصورة كاملة في اللجنة المتعددة التخصصات التي تنسق الجهود لتعزيز مكان عمل محترم ومتنوع وشامل لجميع موظفي البرنامج. وتُستعرض بشكل سري المسائل التي يعرضها أعضاء اللجنة على اللجنة، ويُنظر في الإجراءات بهدف حماية سلامة الأطراف المعنية وأمنهم ورفاههم ومصالح البرنامج.
- 50- ودعما لتطوير السياسات والبرامج المؤسسية، شارك مكتب الأخلاقيات في عدة مشاورات تتعلق بسياسة البرنامج لشؤون العاملين وبسجل المخاطر المؤسسية وتقرير تقبل المخاطر. وقدم المكتب عدة توصيات استباقية إلى إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك فيما يتعلق بالتعديلات على دليل إدارة الموارد البشرية لضمان الاتساق مع أحكام التعميم OED2020/007<sup>(16)</sup> بخصوص الدور الاستشاري لمكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالأنشطة الخارجية والقيود المشددة المفروضة على الاستشاريين فيما يتعلق بالأنشطة الخارجية.
- 51- بالإضافة إلى ذلك، جرت استشارة مكتب الأخلاقيات بشأن استبيانات وحدة التفتيش المشتركة والرد عليها فيما يتعلق باستعراض آليات الطعن الداخلية المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في مرحلة ما قبل المحاكمة، واستعراض التدابير والآليات لمنع ومعالجة العنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. كما استعرض المكتب مشاريع تقارير وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة واستعراض إدارة الشركاء المنفذين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.
- 52- وكان مكتب الأخلاقيات قد وضع في عام 2020 نموذجا للكشف وتوجيهها مقابلًا ليستخدما ممارسو إدارة الموارد البشرية في فحص تضارب المصالح في مرحلة ما قبل التوظيف. وكان ذلك تلبية لتوصية وحدة التفتيش المشتركة لعام 2017<sup>(17)</sup> بشأن اتخاذ تدابير لتحديد وتخفيف تضارب المصالح الفعلي أو المتصور أو المحتمل بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب، وبالتالي تمكين الإدارة والمرشح من اتخاذ قرارات مستنيرة. وبعد تجربة النموذج والتوجيه، قام مكتب الأخلاقيات في عام 2021 بتدريب أكثر من 230 من موظفي شعبة الموارد البشرية على كيفية استعراض نموذج الكشف. وجمع المكتب الدروس المستفادة وهو يخطط لاستعراض النموذج والتوجيه المقابل في عام 2022.
- 53- واستجابة لتوصية أخرى صادرة عن وحدة التفتيش المشتركة،<sup>(18)</sup> واصل مكتب الأخلاقيات العمل على فهم حالات تضارب المصالح الأكثر شيوعا في المنظمة ورسم خرائطها، وتسجيل المخاطر ذات الصلة داخل البرنامج، وعندما يكون ذلك ضروريا وعمليا، تطوير أدوات لمعالجة هذه المخاطر أو التخفيف منها. وعمل مكتب الأخلاقيات مع شعبة إدارة المخاطر المؤسسية، وأطلق، بعد التشاور مع المكاتب الإقليمية، استقصاء عبر الإنترنت استهدف أكثر من 250 موظفا في جميع أنحاء البرنامج، التماسا للمدخلات من جميع مديري المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، وكذلك من موظفين مختارين من المكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي. وفي عام 2022، سينظم مكتب الأخلاقيات جلسات إحاطة مع مكتب المراجعة الداخلية ومكتب الشؤون القانونية وسيتلقى الدعم من شعبة الابتكار وإدارة المعرفة لتحليل نتائج الاستبيان. ويتوقع مكتب الأخلاقيات إكمال هذا التحليل بحلول الربع الثاني من عام 2022 وسيقدم توصياته التي ستنبثق عن التحليل إلى مجموعة القيادة حول سبل التخفيف من تضارب المصالح.
- 54- وأخيرا، واصل مكتب الأخلاقيات استعراضه لمدونة قواعد السلوك في البرنامج<sup>(19)</sup> وكان مشروع المدونة قد وُضع في عام 2020 من قبل فريق عامل مؤلف من أصحاب المصلحة الذين يمثلون أعضاء اللجنة المتعددة التخصصات وإدارة المخاطر المؤسسية ومكتب المدير التنفيذي المساعد لإدارة ثقافة مكان العمل. وقد أدى الاستعراض إلى تعليقات مكثفة، وتم تنقيح المشروع في النصف الأول من عام 2021. بعد ذلك، طُلبت التعليقات من رؤساء شعب اللجنة المتعددة التخصصات، وإدارة المخاطر المؤسسية وزملاء آخرين بما في ذلك من وحدة البيئة ومكتب الشؤون الجنسانية وروابط الموظفين. وبعد توحيد المدخلات

(16) منشور المدير التنفيذي OED2020/007، "تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف عن الوضع المالي".

(17) وحدة التفتيش المشتركة، استعراض الآليات والسياسات التي تعالج تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة، 2017، الوثيقة (JIU/REP/2017/9).

(18) المرجع السابق.

(19) تعميم المدير التنفيذي OED2014/016. مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

الأولية، وزع مكتب الأخلاقيات مشروع مدونة السلوك (والتعميم) على أعضاء اللجنة المعنية بالسياسة الرقابية. ومن المتوقع إصدار الصيغة النهائية من مدونة قواعد السلوك والتعميم في عام 2022.

#### هـ- التدريب والتثقيف والتوعية

55- يعد التدريب والتثقيف والتوعية عناصر حاسمة في ولاية مكتب الأخلاقيات. ويتعين أن يكون الموظفون عارفين بما يُتوقع منهم من سلوك؛ ويعمل مكتب الأخلاقيات، من خلال تقديم التدريب على معايير السلوك وتعزيز القيم الأخلاقية الأساسية للبرنامج، على تمكين الموظفين من اتخاذ قرارات أخلاقية والتصرف في مصلحة المنظمة، مع العمل في الوقت نفسه على تحقيق الهدف الاستراتيجي 3 من استراتيجيته.

56- ونظرا لأن البرنامج يعمل في بيئات شديدة الخطورة ولديه قوة عاملة متنوعة ومتعددة الثقافات، فإن الحفاظ على سمعته الجيدة وتقديم خدمات فعالة يعتمد على فهم جميع الموظفين للمجموعة الموحدة من المبادئ والتوقعات الأخلاقية في المنظمة والالتزام بها، فهي تنطبق على جميع حاملي عقود البرنامج في جميع مراكز العمل. وقد اكتسب فهم التوقعات وكيفية اتخاذ القرارات السليمة أهمية أكبر في سياق جائحة كوفيد-19، حيث أمضى الموظفون فترات طويلة في العمل عن بُعد واتخاذ القرارات خارج أماكن عملهم المكتبية المعتادة. وتعد مبادرات التوعية والتثقيف والتعليم في مختلف الأشكال والمنتديات ضرورية لتعزيز المعرفة ورعاية ثقافة الأخلاق.

57- وتعد حملات الاتصال الداخلية عنصرا رئيسيا في عمل مكتب الأخلاقيات وهي أساسية لرعاية ثقافة أخلاقية على نطاق المنظمة ككل. وكجزء من هذا العمل، أرسلت مديرة مكتب الأخلاقيات رسالة إلى جميع المديرين الإقليميين في بداية عام 2021، تذكرهم فيها بأهمية الاستمرار في التصرف بشكل أخلاقي وبنزاهة وتطلب منهم أن يمثلوا القدوة في أعلى الهرم. علاوة على ذلك، أجرى مكتب الأخلاقيات ما أصبح حملة توعية سنوية تُنفذ بنهاية العام وتركز على السياسات والممارسات المتعلقة بالهدايا. وتضمنت الحملة عينة من الرسائل (باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية) لمديري المكاتب القطرية والشعب لإطلاع الشركاء المحليين عليها؛ ورسالة إلكترونية أرسلتها مديرة مكتب الأخلاقيات لجميع الموظفين؛ والآلاف من رسائل البريد الإلكتروني المرسله بشكل مشترك بين مكتب الأخلاقيات وشعبة عمليات سلاسل الإمداد إلى شركاء الأعمال في جميع أنحاء العالم والتي يديرها بصورة مباشرة قسم عمليات سلاسل الإمداد في المقر الرئيسي، وإلى الشركاء المحليين في المقر الرئيسي. وتهدف الحملة إلى ضمان فهم الموظفين لمسؤولياتهم وفهم شركاء الأعمال لتوقعات البرنامج منهم فيما يتعلق بالهدايا. وكانت هذه هي السنة السابعة لتلك المبادرة، ومن المقرر أن تستمر في عام 2022.

58- وتُعد مبادرات التدريب الشخصي وسيلة حاسمة لتعزيز فهم الأخلاقيات ودور مكتب الأخلاقيات، ولا سيما وظيفته الاستشارية، فضلا عن تبني ثقافة الأخلاقيات. وفي حين أن الجائحة مستمرة في الحد من قدرة مكتب الأخلاقيات على تقديم الإحاطات وجها لوجه، فقد تمكن المكتب من خلال زيادة استخدام منصات التداول بالفيديو، من الاستمرار في العمل وتعزيز الوعي الأخلاقي عن طريق الاجتماعات والعروض الإلكترونية عبر الإنترنت، ووصل إلى أكثر من 500 موظف بصورة مباشرة.

59- ومن الأمثلة البارزة، تنظيم جلسة قائمة على سيناريوهات شارك فيها - 20 من موظفي إدارة الموارد البشرية ورؤساء الوحدات والمكاتب الميدانية في المكتب القطري لكولومبيا. وأجريت الجلسة باللغة الإسبانية، وغطت كيفية فهم ومعالجة تضارب المصالح وإعداد المديرين ليكونوا قدوة وإدارة تضارب المصالح داخل أفرقتهم.

60- كما دعت شعبة رفاه الموظفين مكتب الأخلاقيات أيضا إلى عقد دورات تدريبية للمتطوعين المعيّنين حديثا لدعم الرفاه في المكاتب القطرية في إثيوبيا والسودان وزمبابوي. وذكر التدريب الزملاء بدور مكتب الأخلاقيات كمرجع داخلي قيم وعزز في نهاية المطاف أوجه التآزر بين شعبة رفاه الموظفين ومكتب الأخلاقيات.

61- وباستخدام صيغة الاجتماعات الافتراضية، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم إحاطة توجيهية بشأن الأخلاقيات في المقر، وهي إلزامية للموظفين الجدد في المقر (سواء كانوا جندا أو منقولين). كما واصلت مديرة مكتب الأخلاقيات تقديم تقاريرها ربع السنوية إلى المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة.

- 62- وشارك مكتب الأخلاقيات في اجتماعات منتظمة عن بعد لمستشاري مكان العمل المحترم وسفراء الأخلاقيات<sup>(20)</sup> وقدم إحاطة لما يقرب من 145 من هؤلاء المستشارين والسفراء من جميع المناطق من خلال سلسلتين من الندوات عبر الإنترنت بشأن السياسة المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات وبشأن تضارب المصالح. كما شارك مكتب الأخلاقيات في أربع جلسات افتراضية لتدريب 60 من مستشاري مكان العمل المحترم وسفراء الأخلاقيات الجدد باللغتين الإنكليزية والفرنسية حول الأخلاقيات وكيفية أداء أدوارهم. وكانت ردود الفعل من سفراء الأخلاقيات إيجابية. ومن الآن فصاعداً، سيوفر مكتب الأخلاقيات موارد وأدوات إضافية لتسهيل عمل مستشاري مكان العمل المحترم وسفراء الأخلاقيات، لا سيما على مستوى المكاتب القطرية.
- 63- ويشجع التدريب على القيادة الأخلاقية الإدارة على التفكير في السلوك الإيجابي والمتناغم في مكان العمل وممارسات سير العمل وتعزيزها. وفي هذا الصدد، دُعي مكتب الأخلاقيات للمشاركة في البرنامج التعريفي للمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين الذي نظّمته إدارة الموارد البشرية. وقاد المكتب جلسة حول السلوك المتوقع من المديرين القطريين ونوابهم ودورهم في تحديد القدوة في أعلى الهرم في مكاتبهم القطرية؛ كما تناولت الجلسة التحديات والضغوط التي قد يواجهونها والسبل التي يمكن بها لمكتب الأخلاقيات أن يقدم الدعم لهم.
- 64- وعلى مدار العام، واصل مكتب الأخلاقيات تنظيم المزيد من الدورات التدريبية التقليدية. وتتوفر دورات التعلم الإلكتروني الإلزامية للأخلاقيات باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والعربية وهي مدمجة في تقييمات الأداء الشخصي وتعزيز الكفاءة لجميع الموظفين وفي عمليات اختبار الموظفين. وحتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2021، أكمل 95 في المائة من القوى العاملة<sup>(21)</sup> الوحدة الأولى من الدورة، و94 في المائة منهم الوحدة الثانية، و94 في المائة منهم الوحدة الثالثة. وتماشياً مع الهدف الاستراتيجي 1، يخطط مكتب الأخلاقيات للعمل مع المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، والمقر الرئيسي، ومكاتب الاتصال التي تنخفض معدلات الإكمال لديها، عن الهدف التنظيمي البالغ 95 في المائة وللعمل مع أصحاب المصلحة الداخليين حول كيفية العمل معا لتحسين معدلات الإكمال. وفي عام 2022، سيقوم مكتب الأخلاقيات باستعراض الوحدات النمطية وتطوير محتوى التعلم الإلكتروني لتجديد المعلومات نظراً لأن دورات التعلم الإلكتروني الإلزامية للأخلاقيات كانت قد أُعدت بين عامي 2016 و2018 وقد تغيرت السياسات والإجراءات منذ ذلك الحين.

#### رابعاً- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- 65- بصفتها جهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يأخذ مكتب الأخلاقيات بنهج شامل إزاء التعامل مع الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومنعهما، وهو يعمل داخلياً وخارجياً لإحداث فرق على المستوى الميداني لصالح الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج.
- 66- وقد استمر تزايد حجم العمل المتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين طوال عام 2021. وتماشياً مع استراتيجيته في هذا المجال، تكيف مكتب الأخلاقيات لمواصلة تقديم الدعم والاستجابة بفعالية للتحديات التي طرحتها جائحة كوفيد-19، بينما كان يقود في الوقت نفسه الشؤون المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على مستوى الأمم المتحدة والمستوى المشترك بين الوكالات وكذلك من خلال التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف مع الشركاء الإنسانيين والإنمائيين.
- 67- ويقع على كل موظف في البرنامج واجب الإبلاغ عن جميع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين الملاحظة أو المشتبه فيها. وعملاً على تعزيز هذا الإبلاغ ومنع أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يزود مكتب الأخلاقيات الموظفين بالمعرفة والمهارات المتعلقة بالحماية من هذه الأفعال من خلال مبادرات جارية ومبادرات قائمة على المشاريع.
- 68- وفي هذا الصدد، واصل مكتب الأخلاقيات العمل على مشروع للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي "في الخطوط الأمامية"، وهو عبارة عن حزمة للتوعية التفاعلية متعددة اللغات تركز على الميدان، موجهة للعمال في الخطوط الأمامية الذين غالباً ما يتم تجاهلهم مع أنهم على تواصل مباشر مع المستفيدين، مثل السائقين والمقاولين (بما في ذلك مقدمو الخدمات المالية)، والعاديين

(20) مستشارو مكان العمل المحترم موظفون يعملون بالتنسيق مع مكتب أمين المظالم بشأن منع أو تقليل النزاعات في مكان العمل على المستوى الميداني. ومنذ عام 2012، سُمّي مستشارو مكان العمل المحترم "سفراء للأخلاقيات". وبهذه الصفة، يتم تدريبهم على التوعية بالأخلاقيات ومعايير السلوك.

(21) في 31 ديسمبر/كانون الأول 2021، كان إجمالي عدد موظفي البرنامج الفعليين 259 21 موظفاً.

والشركاء من المنظمات غير الحكومية الصغيرة. ويهدف المشروع إلى تدريبهم على التعرف على حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي له في المجتمعات المحلية التي يخدمها البرنامج. والمشروع هذا مشترك بين الوكالات ويُنفذ بالشراكة مع المنظمة الدولية للهجرة والمترجمين بلا حدود؛ ومن المتوقع إطلاقه في عام 2022، وستعرض الحزمة مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والشركاء من الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية لاستخدامها عالمياً وبصورة مشتركة بين الوكالات.

69- وعلى سبيل متابعة مبادرة التوعية "ارفع صوتك عالياً" التي يقودها فرع علاقات الموظفين، عمل مكتب الأخلاقيات والفرع على إعداد دورة تدريبية بخصوص "ارفع صوتك عالياً" حول سوء السلوك الجنسي (الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي) في البرنامج. وجُزِّبَت الدورة التدريبية في المقر مع المكاتب/الشعب الخاصة وفي الميدان مع المكتبيين القطريين لجمهورية الكونغو الديمقراطية وموزامبيق. وسُيُعَمَّم التدريب على مستوى العالم في عام 2022 في جلسات موجهة لجميع الموظفين، بدءاً من المكاتب ذات الأولوية العالية.

70- وواصل مكتب الأخلاقيات التوعية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال اجتماعات جميع الموظفين ولسات "تدريب المدربين" على هذه الحماية والتي نُظمت في مكاتب قطرية في جميع المناطق، بما في ذلك في جمهورية أفريقيا الوسطى والفلبين ورواندا وأوغندا وزيمبابوي.

71- وواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتوعية من خلال العمل مع شبكة تضم حوالي 400 نقطة تنسيق للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (تتواجد في كل مكتب قطري وإقليمي) تلعب دوراً حاسماً كجزء من خط الدفاع الأول في البرنامج ضد الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقدم المكتب دعماً سريعاً بشأن مسائل الحماية من خلال أعمال التوعية ولسات الإعداد لنقاط التنسيق الجديدة والتفاعلات المنتظمة والردود على الاستفسارات.

72- وظل عدد الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مستقراً في عام 2021، مع تلقي ما يقرب من 300 طلب. وشمل ذلك طلبات دعم بناء القدرات، وأدوات التدريب والموارد؛ والتوجيه بشأن حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومساعدة الضحايا؛ وطلبات الدعم في صياغة واستعراض الوثائق المتعلقة بالسياسات مثل الإجراءات التشغيلية الموحدة وخطط عمل المكاتب القطرية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

73- وبالتنسيق مع وحدة الشراكات مع المنظمات غير الحكومية، انتهى مكتب الأخلاقيات من إدخال تحسينات على الدورة التدريبية عبر الإنترنت لنقاط تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأدخل أدوات جديدة قابلة للتحميل ومجموعة أدوات شاملة تتألف من موارد عملية للشركاء المتعاونين ومدبريهم، بالإضافة إلى مواد لنقاط تنسيق الحماية لمساعدتهم على عقد لجلسات للتوعية والتواصل في مكاتبهم القطرية ومكاتبهم الإقليمية. وسيجري إطلاق الدورة في الربع الأول من عام 2022 وستوسَّع من خلال تطوير نسخة تنفيذية قصيرة لنقاط التنسيق المعنية بهذه الحماية على مستوى المدربين ومن خلال تطوير وحدات للتدريب بهدف تجديد المعلومات.

74- وفي سياق الجهود المبذولة لتعميق فهم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المكاتب القطرية، دأب مكتب الأخلاقيات على دعم مبادرات المكاتب القطرية، بما في ذلك تطوير مواد لتوعية المستفيدين، وبنود لإبراز دورها، وتدريب الشركاء؛ وقد طورت المكاتب القطرية في بوركينافاسو وإسواتيني ومالي وجمهورية فنزويلا البوليفارية أنشطة جديدة في هذا المجال ستستمر في عام 2022. بالإضافة إلى ذلك، وبينما يقوم البرنامج بتوسيع نطاق مساعده في المناطق الحضرية وشبه الحضرية، يقدم مكتب الأخلاقيات المساعدة للمكاتب القطرية من قبيل مكاتب ميانمار وزيمبابوي على مواجهة تحديات هذه الحماية في تلك المناطق وتحديد الفرص لمعالجتها.

75- وواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع شعبة التكنولوجيا على مشروع لرقمنة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين يسعى إلى استخدام التكنولوجيا لتعزيز نهج التركيز على الضحايا إزاء الحماية من خلال تقديم خدمات الإبلاغ والمساعدة الآمنة التي يمكن الوصول إليها، مع العمل في الوقت نفسه على تحسين تحليل المعلومات لتسهيل الاستناد إلى الأدلة في منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين واكتشافهما والاستجابة لهما والتخفيف منهما. وسيجرب المشروع في عام 2022.

76- وتشكل السياسات والاستراتيجيات الإطار الشامل لعمل الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين في البرنامج. وفي عام 2021، بدأ مكتب الأخلاقيات في تحديث تعميم المدير التنفيذي المعنون "تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي"، والذي كان قد صدر في عام 2014. ومنذ ذلك الحين، تم تحديث سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين وغيرها من المعايير المعمول بها. ويعتبر مكتب الأخلاقيات أن من الممارسات الجيدة تضمين التحديثات الأخيرة في التعميم من أجل دعم الإدارة الفعالة والامتثال والرقابة وتعزيز المساءلة والشفافية في البرنامج. وقد أكمل مكتب الأخلاقيات مشروعاً أولياً للتعميم المحدث بالتشاور مع أصحاب المصلحة الداخليين (مثل مكتب التفتيش والتحقيق والمكتب القانوني وإدارة الموارد البشرية)، وكذلك مع زملاء من كيانات الأمم المتحدة الأخرى. وكجزء من عملية الاستعراض والاستكمال، سيواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع مكاتب البرنامج الأخرى وسيأخذ في الاعتبار وجهات النظر الميدانية التي يتم التعرف عليها من خلال المشاورات مع مستشاري العمل الإنساني الإقليميين.

77- واستمر تعميم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين في جميع مبادرات البرنامج وعملياته. وبالتنسيق مع إدارة المخاطر المؤسسية، قامت وحدة الطوارئ والتحويلات، ووحدة الشراكات مع المنظمات غير الحكومية، ومكتب الأخلاقيات، بتحديث قائمة التقييم الذاتي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، والتي تُرفق ببيان ضمان المدير التنفيذي كل عام ويمكن استخدامها كأداة لتحديد المشاكل المتعلقة بالمخاطر والرقابة الداخلية مما يستحق إبلاغ الإدارة العليا عنه ويتطلب الاهتمام أو الحلول المنهجية. كما تم إصدار مذكرة إرشادية حول كيفية استخدام قائمة التقييم الذاتي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين.

78- وواصل مكتب الأخلاقيات مشاركته النشطة في التعاون المشترك بين الوكالات. وعلى سبيل المثال، قام مكتب الأخلاقيات ووحدة الشراكات مع المنظمات غير الحكومية بتمثيل البرنامج في إنشاء فرقة عمل مشتركة بين الوكالات تهدف إلى تنفيذ بروتوكول الأمم المتحدة للشركاء المنفذين وتطوير الموارد للمكاتب القطرية التي تجري تقييمات لقدرة شركاء الأمم المتحدة المنفذين في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين. وبدأ مشروعان تجريبيان في عام 2021 في المكثبين القطريين لجمهورية الكونغو الديمقراطية وكولومبيا وسيستمران طوال عام 2022. ومن المتوقع تعيين مستشار مخصص للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين ولشؤون الشراكات في عام 2022 وسيكلف بوضع خطة تنفيذ على مستوى البرنامج لتقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، ودعم نشر الخطة وتفعيل بروتوكول الأمم المتحدة للشركاء المنفذين.

79- وأخيراً، واصل البرنامج، من خلال مديره التنفيذي، عضويته في الفريق التوجيهي الرفيع المستوى المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسين، مما يمكن المدير التنفيذي ونائب المدير التنفيذي والقادة الآخرين من المشاركة بشكل مباشر في تعزيز ومواءمة الاستجابة الشاملة للاستغلال والانتهاك الجنسين على مستوى المنظومة ككل. كما كان البرنامج ممثلاً في فريق أبطال اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين وفي الفرق التقنية الأخرى.

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

80- واصلت مديرة مكتب الأخلاقيات العمل مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشاركت في الاجتماعات عبر الهاتف وفي الاجتماعات الشهرية، وقدمت الخبرة لإجراء المشاورات والمداومات بشأن قضايا الاهتمام المشترك. ويتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة ويرأسه مدير مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة، وهو مكلف بوضع مجموعة موحدة من معايير الأخلاقيات وسياساتها الأخلاقية وبالتشاور بشأن المسائل الأخلاقية المعقدة التي لها آثار على مستوى المنظومة.

81- كما أن مديرة مكتب الأخلاقيات عضو نشط في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، التي تضم موظفين معينين بالأخلاقيات من كيانات منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الدولية المنتسبة، والمؤسسات المالية الدولية، وقد أنشئت لدعم الأمين العام فيما يقوم به من ترويج للتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات. وتعمل الشبكة كمنتدى لتبادل المعلومات والممارسات الجيدة لأغراض التطوير ووضع المعايير على المستوى المهني.

82- وطوال عام 2021، عملت مديرة مكتب الأخلاقيات مع مسؤولي الأخلاقيات في الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها لتعزيز تبادل أفضل الممارسات والمعارف.

### سادسا- ملاحظات واستنتاجات

83- على الرغم من الجائحة والتغيرات التي طرأت على الموارد البشرية، فقد ظل مكتب الأخلاقيات متجاوباً تماماً مع طلبات الموظفين وبقي سباقاً في إعداد أنشطة تتسم بالجودة وتنفيذها، وذلك بفضل موظفيه المتفانين وتعزيز الشراكات والتعاون على المستوى الداخلي.

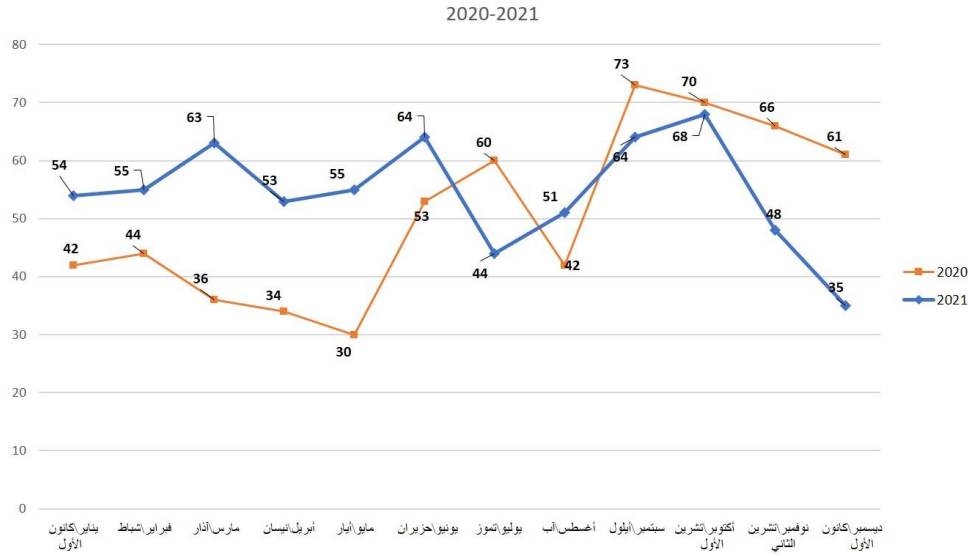
84- وفي حين أن مكتب الأخلاقيات أحرز تقدماً في جميع مجالات ولايته، فإنه يعمل على اتباع نهج أكثر وقائية واستباقية لمعالجة المسائل الناشئة في مجال الأخلاقيات وحلها. وسيطلب ذلك في عام 2022 العمل بتنسيق وثيق مع الوحدات والشعب الأخرى للتركيز على التدخلات المبكرة، مع الاستمرار في مساعدة البرنامج على تحديد المخاطر وتخفيفها وضمان فهم الموظفين لالتزاماتهم الأخلاقية ودورهم المركزي في تعزيز الثقافة الأخلاقية. ومع استمرار مبادرات التثقيف والتوعية في عدم تلبية التوقعات، عمل مكتب الأخلاقيات - تماشياً مع أهدافه الإستراتيجية - على تحويل نهجه من نهج مخصص قائم على رد الفعل ويستند إلى الطلب، إلى نهج استباقي موجه يستند إلى الاحتياجات. وقد أجرى تحليلاً لموارده التدريبية وأدواته وبياناته بهدف زيادة وصوله إلى الزملاء الميدانيين من خلال خطة منظمة قائمة على البيانات تستهدف المجالات التي ترتفع فيها المخاطر أو المخاوف والمكاتب التي لم تستفد حتى الآن كثيراً من خدمات الأخلاقيات.

85- ومن خلال الكشف عن تضارب المصالح ومنعه وتنبه البرنامج إلى المخاطر الرئيسية، ومن خلال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والأفعال الانتقامية، يلعب مكتب الأخلاقيات دوراً حاسماً في مساعدة الموظفين على اتخاذ قرارات جيدة والتغلب على التحديات الأخلاقية، في عملهم اليومي وفي العالم المعقد، عندما تكون القيم والمبادئ والمعايير في حالة توتر أو مهددة. وتتعلق الأخلاقيات بالتصرف الصحيح في الوقت المناسب وللأسباب السليمة، خاصة عندما لا يكون هناك شهود. وتضمن القرارات الأخلاقية والعمليات الأخلاقية وجود منظمة جديرة بالثقة وذات مصداقية وسمعة طيبة وتساعد البرنامج على الوفاء بولايته المتمثلة في إنقاذ الأرواح وتغيير الحياة.

## الملحق

## معلومات إضافية عن اتجاهات وتحليلات المشورة والتوجيه

الشكل ألف-1: الاستشارات في عامي 2020-2021 حسب الأشهر\*



\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين وبرنامج الكشف السنوي.

الجدول 1: المشورة حسب الموقع والفئة\*

المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المقر/مكاتب الاتصال	
لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	لشرق أفريقيا	للجنوب الأفريقي	لغرب أفريقيا	للمشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية	لآسيا والمحيط الهادئ		
58	76	69	33	90	88	226	المجموع**
31	29	27	6	27	44	56	متعلقة بالتوظيف
1	6	3	3	1	2	15	الهدايا، الجوائز، التكريمات، الضيافة
14	20	28	11	26	24	90	الأنشطة الخارجية
3	2	2	3	5	7	8	علاقات الأسرة
6	10	5	4	20	6	55	استشارات أخرى
3	9	4	6	11	5	2	ادعاءات بارتكاب مخالفات

\* لا تشمل الاستشارات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين وبرنامج الكشف السنوي.

\*\* مع أن عدد الاستشارات المسجلة في عام 2021 بلغ 645 استشارة فإن الجدول ألف-1 لا يعرض إلا 640 استشارة. ويعزى ذلك إلى استحالة تتبع موقع بعض الطلبات، وخاصة تلك الواردة من مصادر خارجية مثل غير موظفي البرنامج.