



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة



## لجنة المالية

الدورة الحادية والتسعون بعد المائة

روما، 16-20 مايو/أيار 2022

التقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2021

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة **Monde Magolo**

كبيرة موظفي الشؤون الأخلاقية، مكتب الشؤون الأخلاقية

الهاتف: +3906 5705 3800

البريد الإلكتروني: [Ethics-Office@fao.org](mailto:Ethics-Office@fao.org)

## الموجز

- ◀ يعرض هذا التقرير العمل الاستشاري والوقائي الذي قام به مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2021.
- ◀ ويهدف المساعدة في تحفيز السلوك الأخلاقي ورفع مستوى الوعي في المنظمة، أجرى مكتب الشؤون الأخلاقية مجموعة واسعة من الأنشطة تتراوح بين الاتصالات الفردية، وتوفير المدخلات لعملية وضع المعايير والدعوة إلى السياسات، وإعداد مواد للتواصل وتقديم التدريب والتثقيف المخصصين.
- ◀ وقد اتخذت خطوات هامة على صعيد تعزيز مكانة مكتب الشؤون الأخلاقية.
- ◀ وقد تمّ الإغفاء من برنامج الإفصاح المالي لسنة الإبلاغ 2020 من أجل تمهيد الطريق لاستعراض البرنامج. وسوف يبدأ برنامج الإفصاح المالي الجديد في عام 2022 لسنة الإبلاغ 2021.
- ◀ وأُجري عمل كبير في الأنشطة المتصلة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وبخاصة من خلال زيادة الدعم الفني والتواصل لتعزيز الشبكة العالمية لجهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة لمنظمة الأغذية والزراعة. وستُنقل المسؤولية التشغيلية عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى نائب المدير العام لمكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود في عام 2022، السيد Laurent Thomas، رئيس اللجنة المعنية بالسلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، الذي تمّ تعيينه كالجبهة المسؤولة عن هذا المجال.
- ◀ وقد وفّرت الجائحة الفرص لتوسيع نطاق أنشطة التدريب والتوعية في المنظمة، حيث شملت أعدادًا من الموظفين أكثر من أي وقت مضى. غير أن غياب التدخلات وجهًا لوجه مع مكتب الشؤون الأخلاقية ولّد تحديات أخرى بالنسبة إلى الموظفين الذين يحققون إنجازات أقلّ من خلال التدخلات الافتراضية. وما زالت الموارد محدودة للبصمة العالمية لمكتب الشؤون الأخلاقية، إنما أوجدت وظيفة من مستوى ف-3 عام 2021 للتعيين في عام 2022.
- ◀ وغالبًا ما تواجه عدة منظمات دولية، بما في ذلك منظمة الأغذية والزراعة، ظهور مخاطر خارجية بما في ذلك، مخاطر النزاهة، على غرار حالات التضارب في المصالح في المنظمة. ويحرص مكتب الشؤون الأخلاقية على المساهمة، وبقية ملتزمًا بدعم المنظمة في التصدي لهذه المخاطر.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

إن لجنة المالية مدعوة إلى الإحاطة علمًا بالتقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2021.

مسودة المشورة

إن لجنة المالية:

- ◀ أثنت على جودة التقرير وتحليل القضايا المعروضة فيه، والذي شمل مجمل المسؤوليات الخاضعة لولاية مكتب الشؤون الأخلاقية، مع الإشارة إلى أن العمل الذي أُنجز غاية في الأهمية للمساعدة في ضمان السلوك الأخلاقي في المنظمة؛
- ◀ ورحبت بالدعم المتواصل الذي يقدمه كل من المدير العام والإدارة العليا لولاية مكتب الشؤون الأخلاقية، مع الإشارة إلى أن تحديد الأسلوب من الأعلى أساسي لضمان أن ينجح مكتب الشؤون الأخلاقية في إرساء مكان عمل أخلاقي.

## المقدمة

- 1- يعرض هذا التقرير موجزًا للأنشطة التي قام بها مكتب الشؤون الأخلاقية بين يناير/كانون الثاني وديسمبر/كانون الأول 2021. ويُنظّم تقرير الأنشطة وفقًا لمجالات العمل الرئيسية: الاتصالات؛ ووضع المعايير والدعوة إلى السياسات؛ والتدريب، والتثقيف والتواصل؛ وبرنامج الإفصاح المالي؛ والحماية من الأعمال الانتقامية والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ والاتساق في الأمم المتحدة. وينتهي في الخلاصة بملاحظات بشأن التحديات والفرص المتاحة.
- 2- وقامت لجنة الإشراف الاستشارية باستعراض هذا التقرير وفقًا لترتيبات الرقابة في المنظمة، وسوف يُتاح للعامّة على الموقع الإلكتروني [www.fao.org/ethics](http://www.fao.org/ethics) بصيغةٍ مختلفة.

## الولاية والمهمة

- 3- أنشئ مكتب الشؤون الأخلاقية في المنظمة عام 2009، عملاً بالقرار 2008/1 الصادر عن مؤتمر المنظمة في دورته الخامسة والثلاثين (الاستثنائية)، في نوفمبر/تشرين الثاني 2008. وخلال الفترة الممتدة بين عامي 2012 و2016، عملت لجنة المبادئ الأخلاقية كفريق استشاري معني بالمسائل الأخلاقية. وفي عام 2014، تم إنشاء وظيفة أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية، وكان هذا الموظف المسؤول موجودًا، لأغراض إدارية، في مكتب الشؤون القانونية.
- 4- وفي أبريل/نيسان 2019، أقر المجلس في دورته الحادية والستين بعد المائة الاقتراح الوارد في برنامج العمل والميزانية لفترة 2020-2021 والذي يقضي بالفصل بين وظيفتي أمين المظالم ومسؤول الشؤون الأخلاقية وتعزيزهما.
- 5- وفي مارس/آذار 2020، تم تعيين السيدة Monde Magolo مسؤولةً للشؤون الأخلاقية، وأصبح الفصل نافذًا بين المكاتب المستقلين، اللذين يضطلعان بمسؤولياتٍ تراتبية مباشرة إزاء المدير العام. وبما أنه سيتم توظيف مسؤول عن مكتب الشؤون الأخلاقية من رتبة ف-3 خلال سنة 2022، جرى تعديل لقب رئيس مكتب الشؤون الأخلاقية ليصبح كبير موظفي الشؤون الأخلاقية من أجل التمييز بينهما.
- 6- ويتمتع مكتب الشؤون الأخلاقية بولاية في تحفيز ثقافة النزاهة، والشفافية والمساءلة للسماح لجميع الموظفين أداء وظائفهم وفقًا لأعلى معايير السلوك، والإبلاغ عن سوء السلوك حين يشهدونه من دون أي خوف من الأعمال الانتقامية.
- 7- وصادق المدير العام على اختصاصات مكتب الشؤون الأخلاقية في فبراير/شباط، وتمت ترجمتها إلى جميع لغات المنظمة.
- 8- ولطالما كانت الإدارة العليا داعمةً لأنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية، حيث كان المدير العام يعطي القدوة من المستويات العليا إزاء منح الأولوية لرفاه الموظفين والسلوك الأخلاقي في المنظمة.

## بيان الاستقلالية

- 9- تعاون مكتب الشؤون الأخلاقية مع مكتب الشؤون القانونية، وشعبة الموارد البشرية ومكتب المفتش العام لمعالجة بعض القضايا. غير أن المشورة والآراء التي قدمها مكتب الشؤون الأخلاقية بقيت مستقلة عن الإدارة، وتطلعت إلى حماية مصالح المنظمة والأفراد المعنيين وسمعتهم.

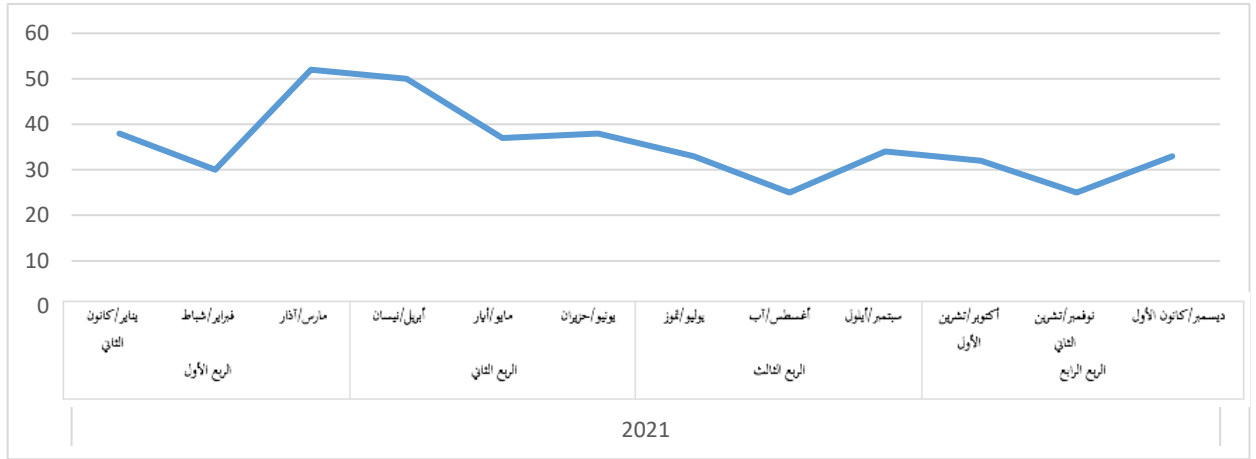
## الاتصالات

10- في عام 2021، عالج مكتب الشؤون الأخلاقية 427 اتصالاً، أي ما يبلغ بالمتوسط 35.6 اتصالات في الشهر. وقد تطلّبت بعض الاتصالات أو القضايا تحليلاً كبيراً وبالتالي وقتاً طويلاً، في حين تمت معالجة اتصالات وقضايا أخرى بسرعة. وبيّن الاتجاه تراجعاً في النصف الثاني من العام (الشكل 1).

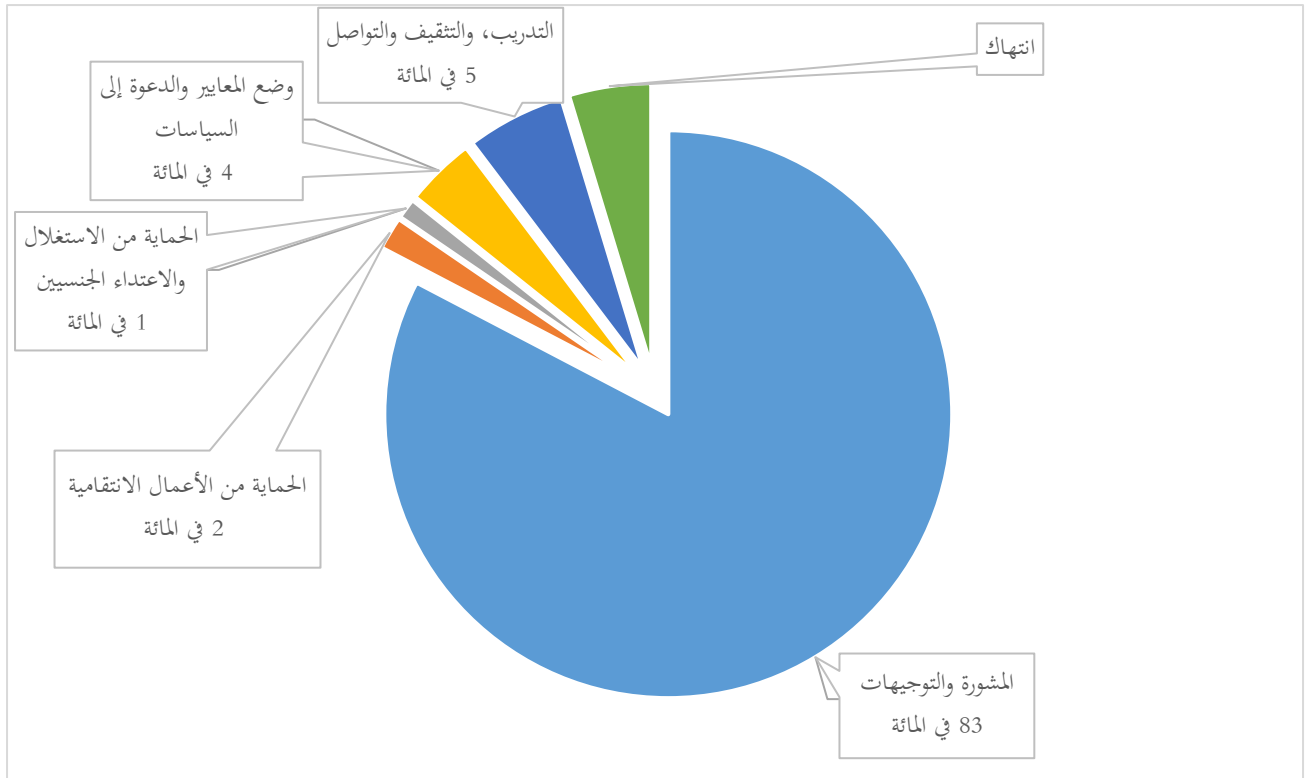
11- وتعكس فئات الاتصالات تسميات الوكالات الشقيقة. كما أن أكثر من 80 في المائة من الاتصالات بمكتب الشؤون الأخلاقية يتعلّق بالمشورة والتوجيهات (الشكل 2).

12- وسُجّلت الاتصالات خلال عام 2021 بمزيد من التفصيل، بما يتواءم مع الفئات المفصلة في مكتب أمين المظالم، بهدف توفير أساس متسق للمقارنة.

الشكل 1: الاتجاه في عدد الاتصالات خلال عام 2021



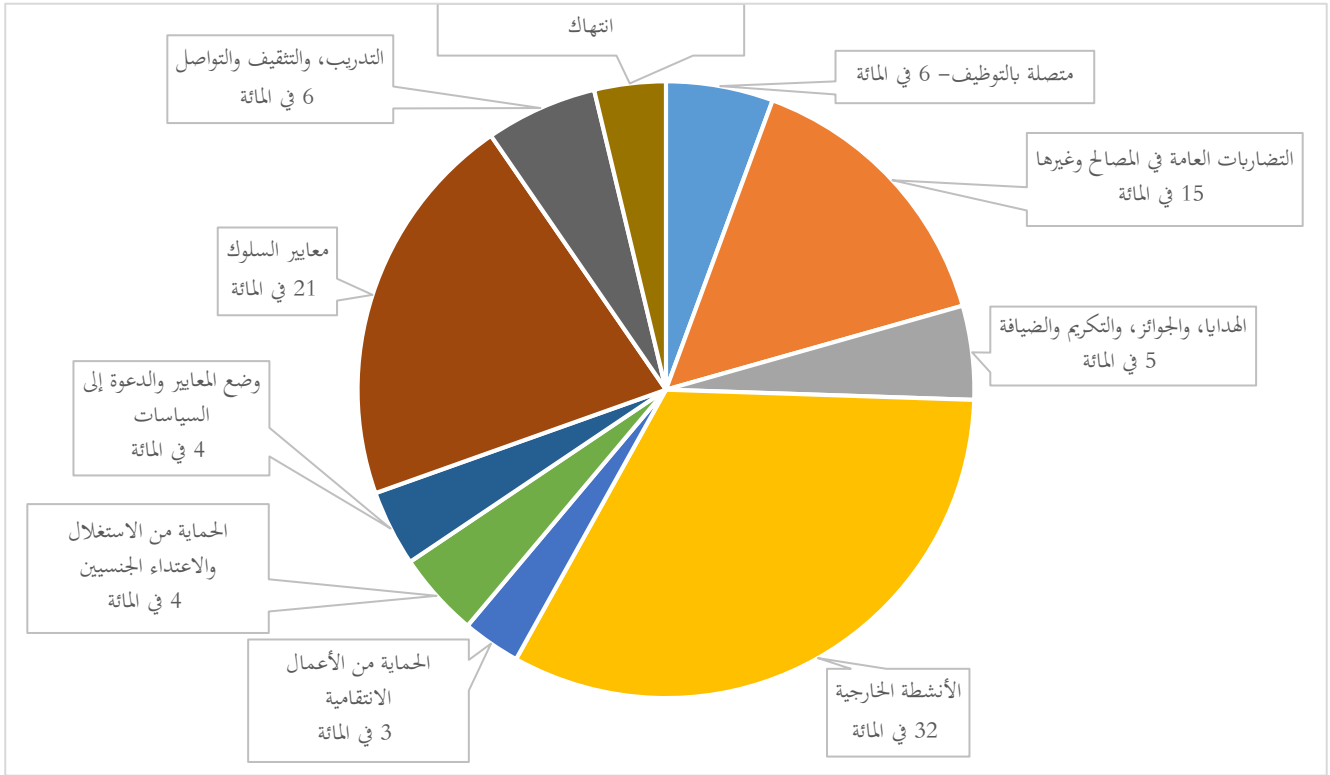
## الشكل 2: النسبة المئوية للاتصالات حسب الفئة



13- ومقارنةً بعام 2020، حيث كان أقل من نصف الاتصالات متعلقًا بمعايير السلوك بما في ذلك التحرش المفترض، وإساءة استخدام السلطة والتحرش الجنسي، تعلق ثلث الاتصالات في عام 2021 بعمليات التقييم للأنشطة الخارجية، فيما تعلق أكثر من 20 في المائة فقط بمعايير السلوك (الشكل 3). وهذا يُعتبر الأثر الإيجابي للجهود المبذولة من أجل التوعية بشأن الولايتين المتميزتين لمكتب الشؤون الأخلاقية ومكتب أمين المظالم.

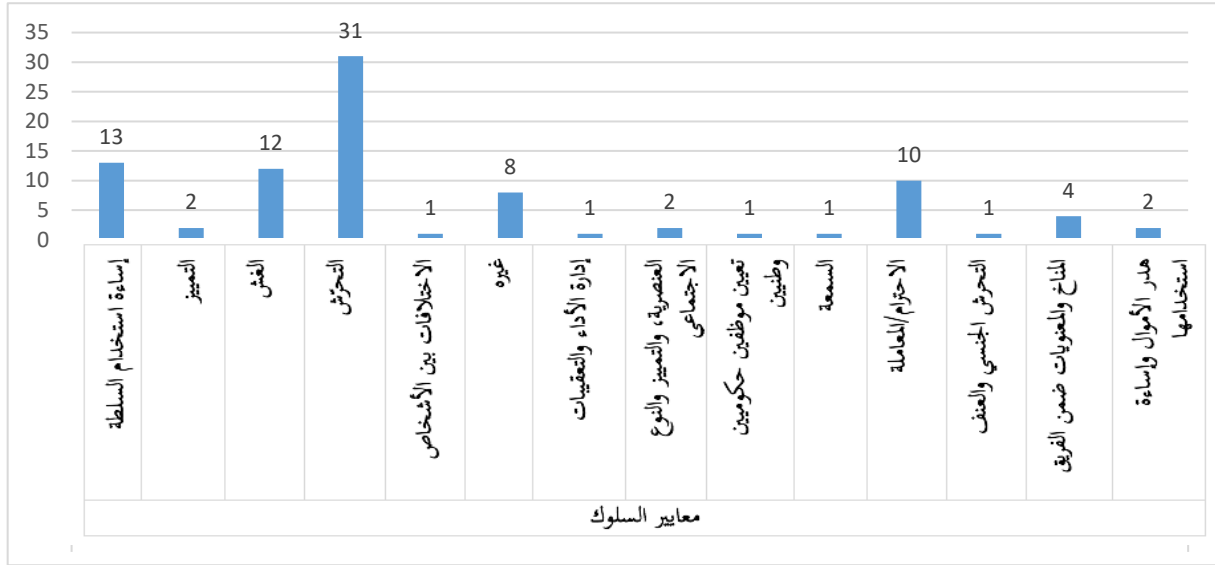
14- ومثلت حالات التضارب في المصالح والجوائز، والهدايا والتكريم نسبة 20 في المائة من الاتصالات، وبالتالي تبقى مستقرة نوعًا ما مقارنةً بسنة 2020.

### الشكل 3: النسبة المئوية من الاتصالات حسب الفئة الفرعية



- 15- تعلق ثلاثة عشر من الاتصالات الواردة (3 في المائة من إجمالي الاتصالات) بالحماية من الأعمال الانتقامية، غير أن ثمانية من هذه الاتصالات سُجّلت باعتبارها شكاوى، في حين تعلقت الاتصالات الباقية بالمشورة والتوجيهات. وللإطلاع على تفاصيل بشأن الاتصالات المتعلقة بالأعمال الانتقامية، يُرجى النظر إلى قسم الحماية من الأعمال الانتقامية.
- 16- وبالنظر إلى الشكل 4، يبدو واضحًا أن "التحرش" المفترض، و"إساءة استخدام السلطة" وغياب "الاحترام/حسن المعاملة" ما زالت من الأسباب الأبرز لاتصال الأشخاص بمكتب الشؤون الأخلاقية ضمن فئة "معايير السلوك". وفي 35 من أصل 54 اتصالًا، أحال مكتب الشؤون الأخلاقية المعنيين إلى مكتب المفتش العام لإجراء تحقيق ممكن سيما أن الأمر قد يتعلق بسوء سلوك، أو إلى مكتب أمين المظالم لإيجاد حلّ غير رسمي أو إلى رئيس المكتب ذات الصلة.

### الشكل 4- عدد الاتصالات حسب تفاصيل الفئة الفرعية "معايير السلوك"



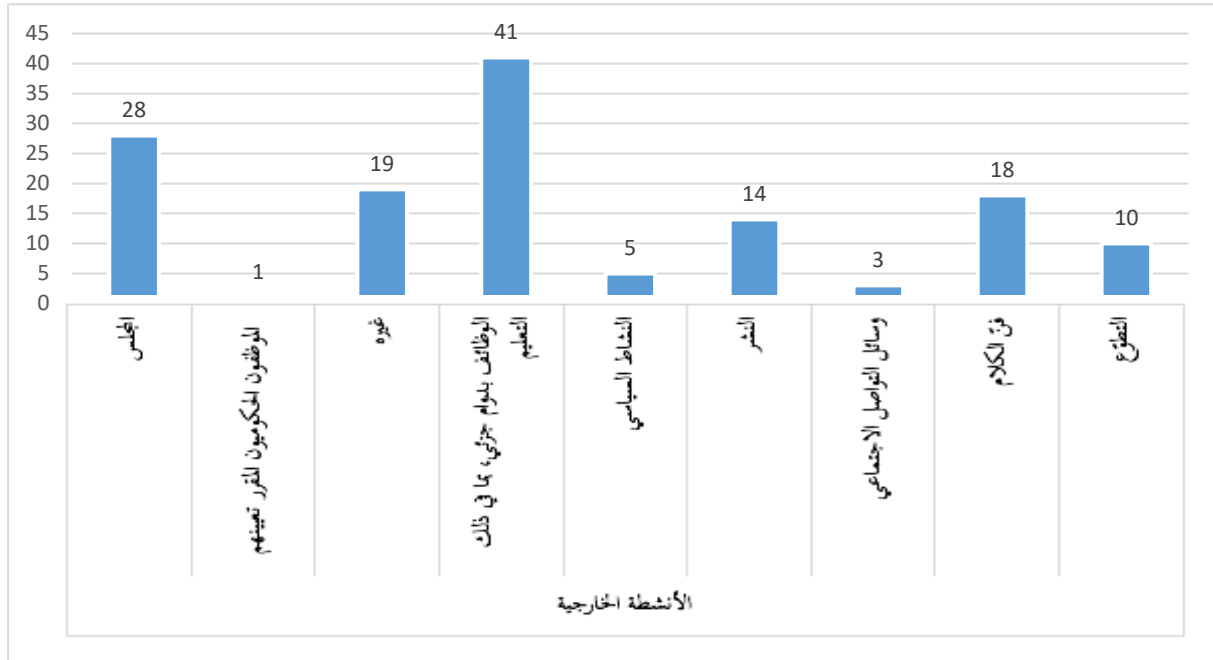
17- يمكننا أن نلاحظ في الشكل 5 أن أغلبية الطلبات لإجراء تقييمات للأنشطة الخارجية تتعلق بالأشخاص الذين يرغبون في الانخراط في أعمال بدوام جزئي، غير مدفوعة في أحيان كثيرة، بما في ذلك التعليم. وتختلف الأنشطة التي يرغب الموظفون بالانخراط فيها إلى حد كبير، وهي متجذرة عامة في مصلحة أو رغبة شخصية للتنمية الشخصية أو لتنمية القدرات المهنية.

18- ويضم "المجلس" أيضاً مجموعات فنية أو مجموعات من الخبراء، ومجالس تحرير، ولجان استشارية وما يماثلها، ويطلب الإذن عامةً من أشخاص برتب أعلى (وردت في 50 في المائة من طلبات الإذن من الموظفين في الفئة "مد" وما فوق).

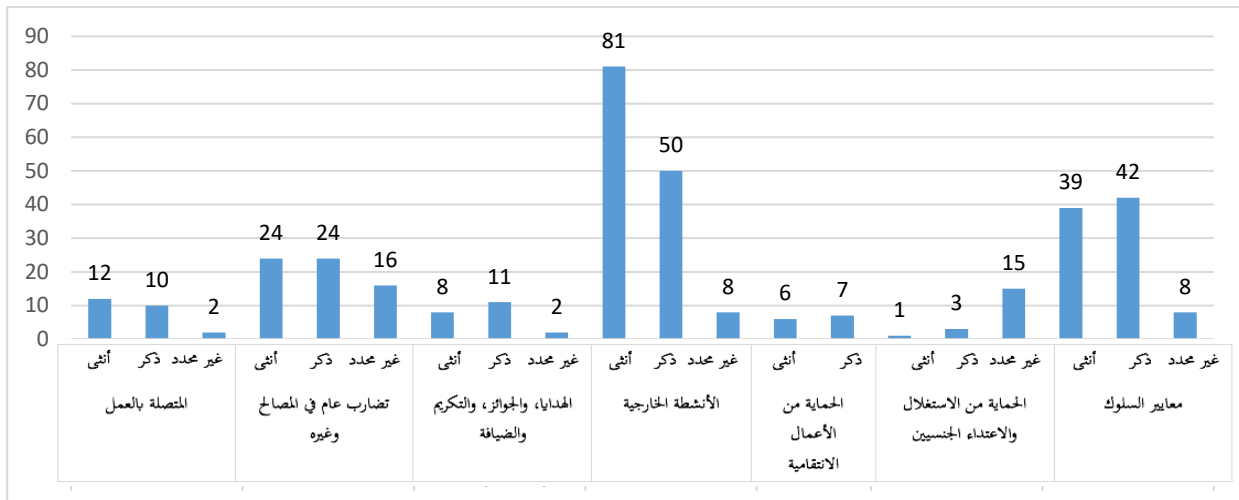
19- وبصورة إجمالية، طلبت أغلبية النساء (60 في المائة) تقييمات للأنشطة الخارجية (الشكل 6). وفي ما يتعلق بالطلبات الأخرى، كان هناك توازن نوعاً ما بين الرجال والنساء.



الشكل 5- عدد الاتصالات حسب تفاصيل الفئة الفرعية "الأنشطة الخارجية"



الشكل 6- عدد الاتصالات حسب الفئة الفرعية والنوع الاجتماعي (الفئات الفرعية "وضع المعايير"، و"التدريب" و"الاتساق في الأمم المتحدة" ليست مشمولة لعدم صلتها)



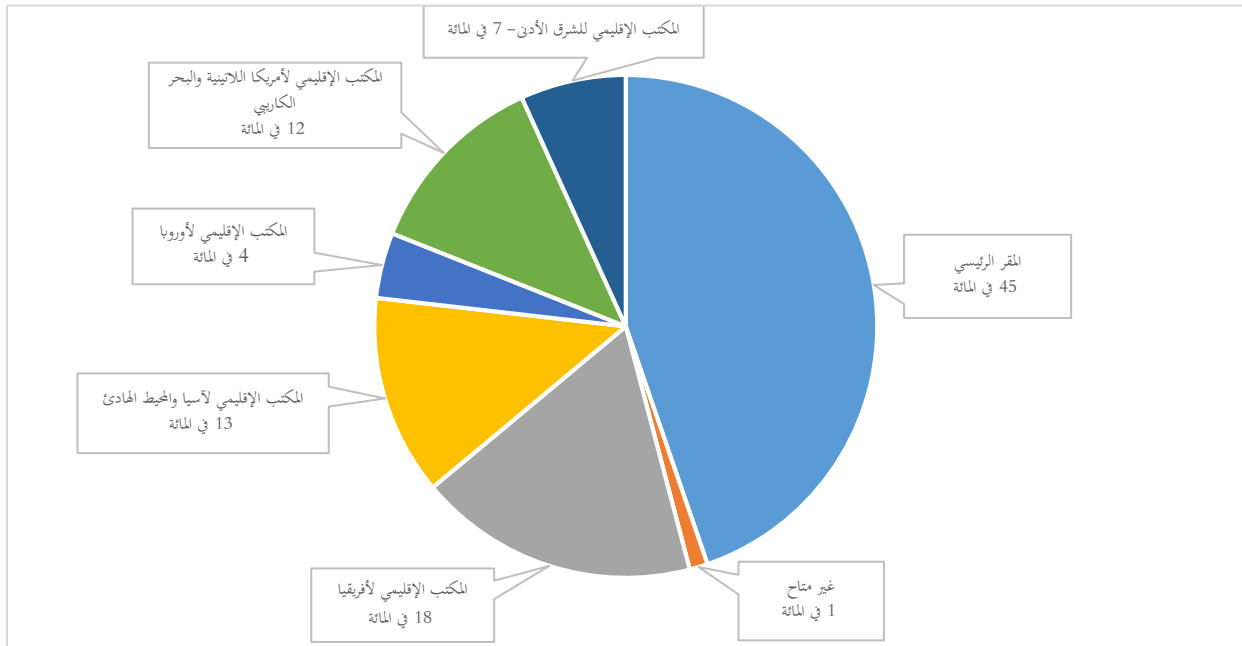
20- تتعلق الاتصالات المتصلة "بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين" كما هو مبين أعلاه بجميع أنواع الاتصالات، بما في ذلك طلبات الحصول على المعلومات، والمدخلات للسياسات أو الوثائق الخاصة بالاتساق في الأمم المتحدة. ومن حيث الادعاءات، تلقت مكتب الشؤون الأخلاقية ثلاث شكاوى، تمت إحالتها إلى مكتب المفتش العام للتحقيق فيها حسب الاقتضاء.

21- ووردت الأغلبية الساحقة من الاتصالات من الموظفين الموجودين في المقر الرئيسي (الشكل 7)، وهو اتجاه يمكن تفسيره بتثليث البيانات مع النسبة المئوية للاتصالات الواردة من فئات مختلفة من الموظفين (الشكل 8 والشكل 9). ومثلت الإدارة أو الأشخاص الخارجيون ("غير متوفر") نسبة 28 في المائة من جميع الطلبات، حيث شكّل الموظفون من الفئتين

"ف" و"مد" نسبة 34 في المائة. وكان عدد الموظفين في المقر الرئيسي 1 661 شخصاً حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، مقارنةً بـ 1 537 شخصاً في الأقاليم كافة مجتمعةً. وبناءً عليه، قد يكون الترابط بين العدد الأعلى من الطلبات الواردة من المقر الرئيسي وعدد الموظفين من الفئتين "ف" و"مد" الذين يطلبون المشورة ترابطاً طبيعياً ومتناسباً.

22- وورد 31 في المائة فقط من الاتصالات من القوة العاملة المنتسبة<sup>1</sup> مع أنها تمثل 76 في المائة من إجمالي القوة العاملة.<sup>2</sup> ويجب أن تُبذل المزيد من الجهود لضمان أن يشعر الموظفون المنتسبون بالقدرة على الاتصال بمكتب الشؤون الأخلاقية لأي طلب أو التعبير عن أي قلق، وللتوعية مثلاً على ضرورة أن يطلبوا أيضاً تقييم الأنشطة الخارجية أو ما شابه.

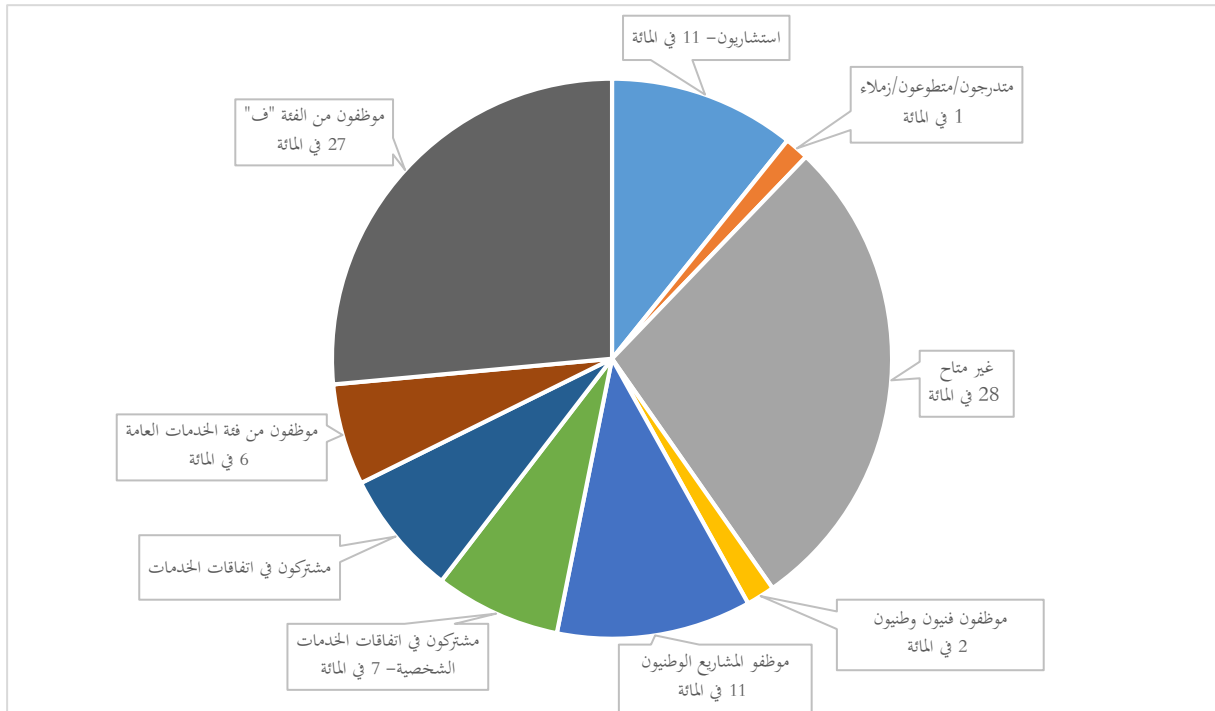
#### الشكل 7- النسبة المئوية للاتصالات حسب إقليم المنظمة



<sup>1</sup> تشير "القوة العاملة المنتسبة" إلى الموظفين المعيّنين بالطرائق التعاقدية غير المشمولة بالنظامين الإداري والأساسي للموظفين في المنظمة.

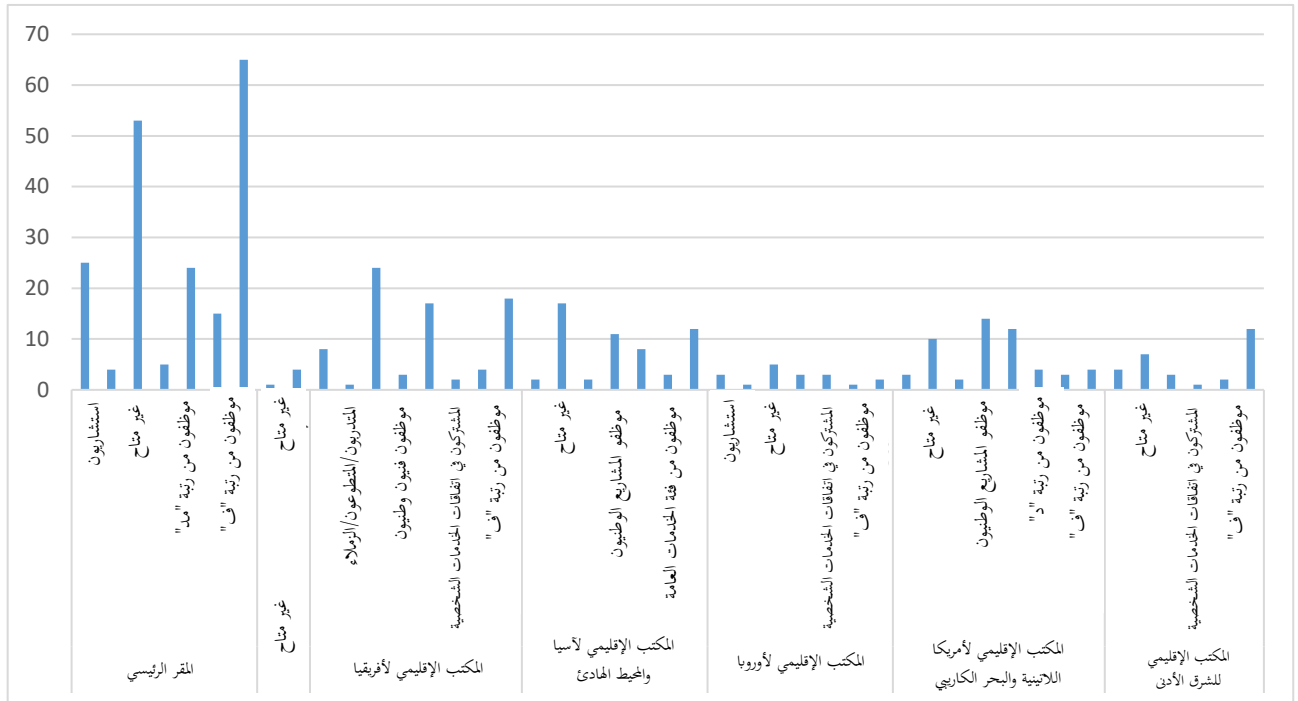
<sup>2</sup> الوثيقة FC 185/10

الشكل 8- النسبة المئوية من الاتصالات حسب فئة الموظفين



غير متاح- 28 في المائة؛ موظفون فنيون وطنيون- 2 في المائة؛ موظفو المشاريع الوطنيين- 11 في المائة؛ مستشاريون في اتفاقات الخدمات الشخصية- 7 في المائة؛ موظفون من رتبة "مد"- 7 في المائة؛ موظفون من فئة الخدمات العامة- 6 في المائة؛ موظفون من الفئة "ف"- 27 في المائة- استشاريون- 11 في المائة- متدرجون/متطوعون/زملاء- 1 في المائة.

الشكل 9- عدد الاتصالات حسب فئة الموظفين والإقليم



23- وفي أكثر من 60 في المائة من الاتصالات، استجاب مكتب الشؤون الأخلاقية في غضون يوم عمل واحد بعد تلقي جميع الوثائق ذات الصلة. وهذا العدد لا يشمل القضايا المتصلة بالحماية من الأعمال الانتقالية أو الردود ضمن الحدود الزمنية، بناءً على طلب الإدارة. ويشهد وقت الاستجابة السريع على الجهود التي يبذلها مكتب الشؤون الأخلاقية لإيلاء الأولوية للموظفين، إدراكاً منه للتحديات التي قد يولدها التأخير في الاستجابة.

### وضع المعايير والدعوة إلى السياسات

24- يتطلّب تحفيز ثقافة الشؤون الأخلاقية والمساءلة في المنظمة سياساتٍ متّسقة، وواضحة ومتينة تشدّد على السلوك الأخلاقي. وللمساعدة في هذا المجال، قدّم مكتب الشؤون الأخلاقية المدخلات بحيث تعكس الاعتبارات الأخلاقية في السياسات، والممارسات والعمليات.

25- ومكتب الشؤون الأخلاقية جزءٌ من شبكة النزاهة في مكان العمل، وهي مجموعة عمل تحت مظلة اللجنة المعنية بالسلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي هي مجموعة تنظيمية تتعاون بين مختلف المكاتب لتعميم وتعزيز السلوك الأخلاقي في مجالات وعلاقات العمل المختلفة.

26- ومكتب الشؤون الأخلاقية مراقبٌ أيضاً في لجنة المنظمة للمشاركة والشراكات، التي أنشئت بموجب التعميم الإداري 2021/07.

27- ووضع مكتب الشؤون الأخلاقية خارطة الطريق لتحديد الجهة الواجب اتباعها أو الاتصال بها في ما يخصّ الشواغل الخاصة بمكان العمل (نُشرت في فبراير/شباط)، ومدونة السلوك الأخلاقية الأولى للمنظمة (نُشرت في مايو/أيار). كما أن الوثائق، التي استعرضتها مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة الداخليين، تشكل أدوات هامة ليتمكن الموظفون في المنظمة من تصفّح السياسات، واللوائح والقواعد، وفهم إمكانية تلقي التوجيهات حول كيفية معالجة مسائلهم. وهي تساعد الموظفين على فهم ولايات المكاتب المختلفة. وهذه المنشورات متاحة في جميع لغات المنظمة، ومنشورة على الإنترنت والإنترنت<sup>3</sup>.

28- ونُشرت نسخة منقّحة لسياسة حماية المبلّغين عن المخالفات في يونيو/حزيران 2021، وقدّم اقتراح لإقامة آلية استعراض بديلة كما تلحظها الفقرة 40 من سياسة المبلّغين عن المخالفات إلى المدير العام لاتخاذ قرار بشأنه. وسوف يُنشر تقرير موحد عن الأعمال الانتقامية في عام 2022.

29- إضافةً إلى ذلك، وقدّم مكتب الشؤون الأخلاقية المدخلات لطلبات مختلفة لوضع سياسات جديدة ومنقّحة وردت من كافة أنحاء المنظمة، وكان المكتب استباقياً في تقديم التوصيات لإعداد سياسات جديدة و/أو منقّحة، والخطوط التوجيهية والمعايير، بما في ذلك:

- الإقرار السنوي بمدونة السلوك الأخلاقي (مدخلات جوهرية في محتوى الاستمارة)؛
- استمارة الإفصاح عن تضارب المصالح، التي هي نسخة محدّثة للاستمارة الموجودة المستخدمة خلال عملية التعيين لجميع الموظفين (مدخلات جوهرية في محتوى الاستمارة)؛

<sup>3</sup> جميعها متاحة للعامّة على الموقع: <https://www.fao.org/ethics/ar/>

- الإعلان عن الولاء واستمارة الإفصاح عن تضارب المصالح، وبخاصة للموظفين الحكوميين الوطنيين الذين يبحثون عن وظيفة في المنظمة (مدخلات جوهرية في محتوى الاستمارة)؛
- إطار إدارة المحتوى لدليل الإجراءات الإدارية، والتعاميم الإدارية والدليل (الاستعراض والتعليقات)؛
- تنقيح القسم 331 من دليل التعليمات الإدارية عن الطعون (الاستعراض والتعليقات)؛
- الدراسة الاستقصائية بشأن العنصرية والتمييز في المنظمة (الاستعراض والتعليقات)؛
- المدخلات في المذكرة الشفهية للولايات المتحدة على الاستمارة 7048 المتعلقة بالشؤون الأخلاقية والتبليغ عن المخالفات (مدخلات جوهرية)؛
- السياسة بشأن تعيين الموظفين الحكوميين الوطنيين (انطلاق المناقشات مع شعبة الموارد البشرية)؛
- إطار المنظمة لحماية البيانات في ما يخص تصنيف البيانات وعملية وضع خرائط البيانات (الاستعراض والتعليقات)؛
- إدراج الصياغة الواردة في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الإعلانات عن الشواغر (مدخلات جوهرية).

30- أجرى مكتب الشؤون الأخلاقية استعراضاً جوهرياً للسياسات الداخلية التالية، التي ما زالت قيد الإعداد:

- سياسة الأنشطة الخارجية؛
- سياسة الهدايا.

31- أُطلقت عملية لرسم السمات الخاصة بمجالات التضارب في المصالح عام 2021، وهي تهدف إلى توفير فهم واضح لمختلف المخاطر المرتبطة بالتضارب في المصالح (الشخصي والمؤسسي) في المنظمة، بما في ذلك مساراتها ودوافعها، فضلاً عن مواطن ضعفها القطاعية أو الإقليمية، إن وجدت. وسيجري الاضطلاع بمزيد من العمل بهذا الشأن خلال سنة 2022.

32- وقد تسنّت الفرصة لمكتب الشؤون الأخلاقية بتبادل التوصيات مع شعبة الموارد البشرية حول تحسينات مقترحة في مجالات تتعلق بالتعيين وإدارة الأداء، بصورة خاصة، وتعقيبات تصاعديّة مباشرة مع المدير العام ومثلين آخرين للإدارة بشأن مسائل منهجية.

### التدريب والتثقيف والتواصل

33- يتّسم الإطار الأخلاقي المتين بأهمية حاسمة في بيئة متعددة الثقافات مثل منظمة الأغذية والزراعة التي تتمتع بهيكل لامركزي إلى حدّ كبير. ويجب أن تكون التوجيهات مستفيضة إنما أيضاً دقيقة وواضحة، بحيث يفهم الموظفون توقعات المنظمة منهم، ويتمكنون من الالتزام بقواعدها واتخاذ القرارات الأخلاقية السليمة. كما أن أنشطة التواصل والتوعية هامة جداً لتعزيز المعرفة وبالتالي، الامتثال.

### التدريب والتثقيف

34- لقد عمل مكتب الشؤون الأخلاقية مع فرع التعلّم والأداء لإدراج مدونة السلوك الأخلاقي في مواد التدريب قبل شغل الوظائف بالنسبة للمعيّنين الجدد وفي منهج دورات تدريبية محددة.

35- وياشر المكتب مناقشاتٍ مع فرع التعليم والأداء لاستكشاف جدوى إخضاع الموظفين لدورات تنشيطية كل سنتين أو ثلاث سنوات في ما يخصّ الدورات الإلزامية المتصلة بالشؤون الأخلاقية. وسوف تتواصل المناقشات مع فرع التعليم والأداء في عام 2022.

36- ومعدلات إنجاز موظفي المنظمة للتدريبات المتصلة بالشؤون الأخلاقية (جميعها إلزامية) لمتوسط عدد من الموظفين بلغ 14 420 موظفًا هي على النحو التالي (حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2021):

- سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات: 74.8 في المائة
- الأخلاقيات والنزاهة: 61.4 في المائة
- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين: 78.2 في المائة
- الحماية من التحرش الجنسي (فيديو): 80.3 في المائة
- العمل معًا بتناغم: 75.8 في المائة

37- ونشر مكتب الشؤون الأخلاقية التدريب بعنوان "القيادة بطريقة أخلاقية" بدءًا من أكتوبر/تشرين الأول 2020، والتدريب بعنوان "العمل بطريقة أخلاقية" بدءًا من يناير/كانون الثاني 2021. وقُدّم التدريبان بصورة افتراضية لجميع الموظفين في المنظمة، وقامت بتيسيرهما شركة [QED Consulting](#). وتمّ إعداد فوجين من التدريبات: الأول للمدراء برتبة ف-5 وما فوق، والثاني لجميع الموظفين الآخرين على جولتين بلغ مجموعهما 56 دورة (بما في ذلك الدورة التجريبية).

38- وامتدّت دورات التدريب الفردية على ثلاث ساعات، وتألّفت من عرض للموضوع قدمه الميسرون، ومناقشة المعضلات الأخلاقية في مجموعات نقاش، تبعها استخلاص للمعلومات في جلسة عامة. ونُظّمت ثلاث دورات باللغة الفرنسية وثلاثة بالإسبانية، وُضعت بالاستناد إلى طلبات محددة وردت من المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي.

39- وقام مدرّبان بتيسير جميع الدورات التدريبية، يساندتهما موظفان من مكتب الشؤون الأخلاقية.

40- كما أن مكتب الشؤون الأخلاقية مَوَّل عملية تصميم الدورات التدريبية وتطويرها، إضافةً إلى الدورات الثلاثة والثلاثين الأولى، فيما قامت شعبة الموارد البشرية بتمويل 23 دورة تدريبية.

41- وفي المجموع، أنجز 1 738 موظفًا التدريبات<sup>4</sup> في حين سجّل 3 196 شخصًا (2 649 شخصًا في دورة "العمل بطريقة أخلاقية" و547 شخصًا في دورة "القيادة بطريقة أخلاقية")، ما يعني أن 1 458 شخصًا تسجّلوا (46 في المائة) إنما لم يحضروا.

42- وفي المجموع، أنجز 327 شخصًا تدريب "القيادة بطريقة أخلاقية" وكان 249 منهم برتبة ف-5 أو ما فوق<sup>5</sup> (76 في المائة)، وكان 79 من هؤلاء برتبة "مد" أو ما فوق (32 في المائة من أصل 249 شخصًا). أمّا في الدورة "العمل بطريقة أخلاقية"، فقد أنجز ما مجموعه 1 411 شخصًا التدريب. وبالمتوسط، حضر 31 شخصًا كل دورة ذات قدرة استيعابية بلغت 60 شخصًا كحدّ أقصى.

<sup>4</sup> حضر بعض الأشخاص الدورة ذاتها مرّتين (أي القيادة أو العمل). وتوخّيًا للدقة في عدد الأشخاص المدربين، حذفنا القيد المزدوجة وسجّلنا دورة واحدة للشخص الواحد.

<sup>5</sup> في الجولة الأولى من دورات "القيادة بطريقة أخلاقية"، اقتصر التدريب على الموظفين من رتبة ف-5 أو ما فوق إنما أزيلت هذه الحدود في الجولة الثانية.

43- وفي دورات " القيادة بطريقة أخلاقية"، كان 62 في المائة من المشاركين من الذكور، في حين كان 62 في المائة من المشاركين في دورة " العمل بطريقة أخلاقية" من الإناث. ومن باب التذكير، حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، كان 26 في المائة من رتبة "مد" وما فوق من الإناث و 44 في المائة من الموظفين من مستوى "ف" من الإناث<sup>6</sup> (البيانات للموظفين من رتبة ف-5 فقط غير متاحة). وفي ظلّ هذه الأرقام، قد نفترض أن مشاركة النساء كانت أعلى بشكل طفيف نسبياً في الدورات الخاصة بالقيادة مقارنةً بزملائهن من الذكور. وفي فئة الخدمات العامة، 67 في المائة هم من الإناث في حين أن هذه كانت الحال بالنسبة إلى 37 في المائة من القوة العاملة المنتسبة.

44- أما في دورات " العمل بطريقة أخلاقية"، فكان 646 مشاركاً من فئة موظفي الخدمات العامة (24 في المائة)، و 117 كانوا موظفين فنيين وطنيين و 1 401 من القوة العاملة المنتسبة (51 في المائة)؛ و 550 شخصاً كانوا من فئة الموظفين الفنيين (بما في ذلك 19 برتبة ف-5) وسبعة من رتبة "مد" أو ما فوق. ورغم أن حوالي نصف المشاركين هم من الموظفين المنتسبين، فهؤلاء المشاركون يمثلون فقط 13 في المائة تقريباً من إجمالي القوة العاملة المنتسبة في المنظمة، والتي بلغت حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، 10 165 شخصاً (76 في المائة من إجمالي القوة العاملة). وهذا يعني أن جزءاً فقط من القوة العاملة المنتسبة حضر التدريب. وبالمقارنة، شارك في التدريب 52 في المائة من الموظفين من فئة الخدمات العامة من أصل 1 250 موظفاً في المنظمة. ويمكن أن يشير الترابط بين المشاركة ونسبة الموظفين/العاملين المنتسبين إلى أن الموظفين كانوا أكثر اهتماماً بالمشاركة، أو ربما شعروا أنه أكثر فائدة أو أنهم كانوا مجبرين على القيام بذلك.

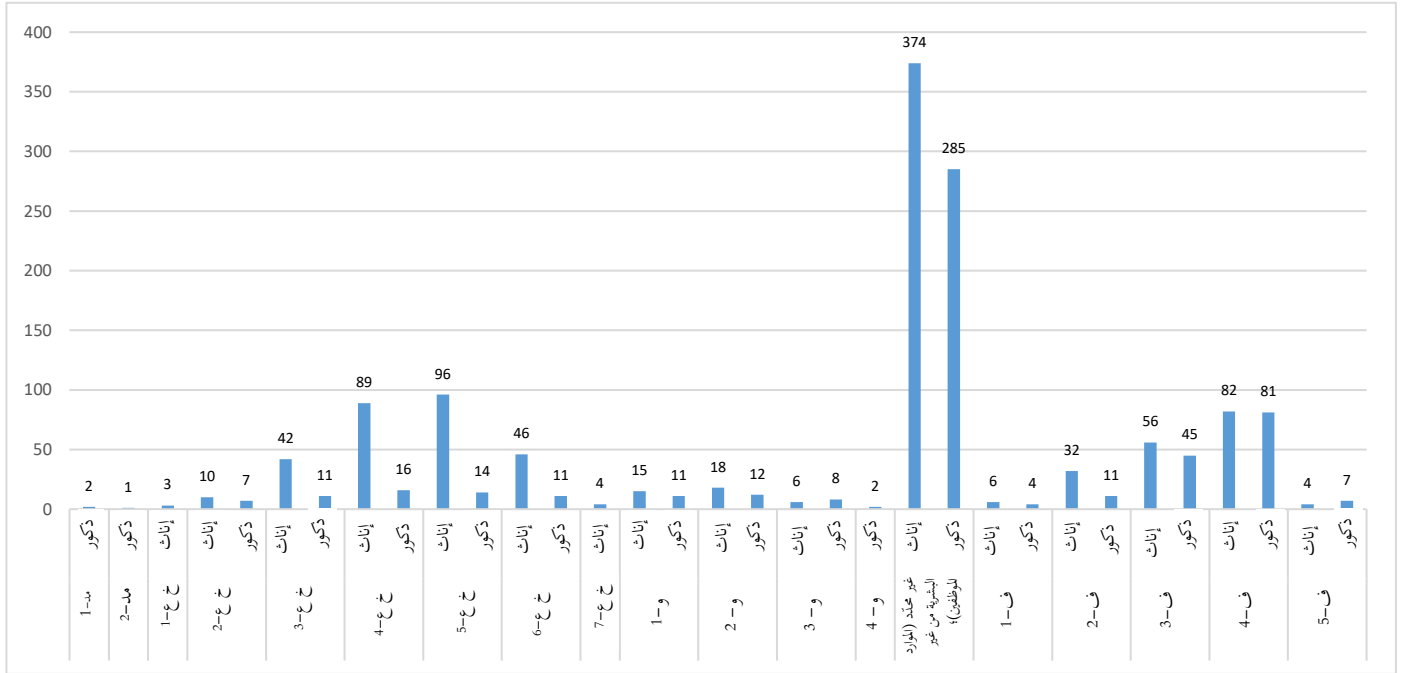
45- وتمثل فئات "ف"، و"مد" وما فوق 1 686 شخصاً من أصل إجمالي القوة العاملة. وبين دورات القيادة والعمل، شارك 806 شخصاً في التدريب، أي ما يشكل 48 في المائة من هذا الجزء من القوة العاملة.

46- ويبيّن الشكل 10 تقسيم المشاركين حسب نوع العقد/المستوى والنوع الاجتماعي، ويلاحظ أنه بصورة إجمالية أظهرت النساء اهتماماً إجمالياً أكبر إلى حدّ بعيد، وبخاصة في فئة الموظفين المنتسبين، مقارنةً بالرجال الذين حضروا الدورات. وفي المقابل، وحتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، شكّل التمثيل الإجمالي للموظفات في التدريب على جميع مستويات المنظمة نسبة 52 في المائة، حيث بلغت نسبة الإناث في القوة العاملة المنتسبة 37 في المائة، وبلغت نسبة جميع الموظفات في المنظمة 40.7 في المائة (جميع المستويات وطرائق العقود والصناديق)<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> التقرير السنوي عن الموارد البشرية، 2020: <https://www.fao.org/3/ne679ar/ne679ar.pdf>.

<sup>7</sup> الفقرة 46 من التقرير السنوي عن الموارد البشرية، 2020: <https://www.fao.org/3/ne679ar/ne679ar.pdf>.

### الشكل 10- عدد المشاركين في دورة العمل بطريقة أخلاقية حسب النوع الاجتماعي والعقد



47- ومن حيث التمثيل الجغرافي للمشاركين في دورات "العمل بطريقة أخلاقية"، حضرت نسبة كبيرة من المقر الرئيسي (41 في المائة) مقارنةً بالأقاليم اللامركزية الخمسة (59 في المائة) علمًا أن 81 في المائة من القوة العاملة موجود في المكاتب الميدانية.<sup>8</sup> كما أن النسب المئوية للمشاركين في دورات "القيادة بطريقة أخلاقية" مماثلة بشكل كبير، رغم أن أكثر من نصف المشاركين كانوا موجودين في المقر الرئيسي. ويبيّن الجدول 1 النسبة المئوية من الموظفين في أي من مقار العمل ممن شاركوا في التدريب.

الجدول 1- النسبة المئوية من القوة العاملة الذين حضروا تدريب العمل أو القيادة بطريقة أخلاقية حسب الإقليم

إقليم المنظمة	عدد الموظفين	النسبة المئوية من الموظفين من الأقاليم الذين حضروا التدريب
المكتب الإقليمي للشرق الأدنى	1 075	10 في المائة
المكتب الإقليمي لأوروبا	1 525	12 في المائة
المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	2 216	9 في المائة
المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	2 259	11 في المائة
المكتب الإقليمي لأفريقيا	3 732	6.5 في المائة

<sup>8</sup> الفقرة 24 من التقرير السنوي عن الموارد البشرية، 2020: <http://www.fao.org/3/ne679en/ne679en.pdf>



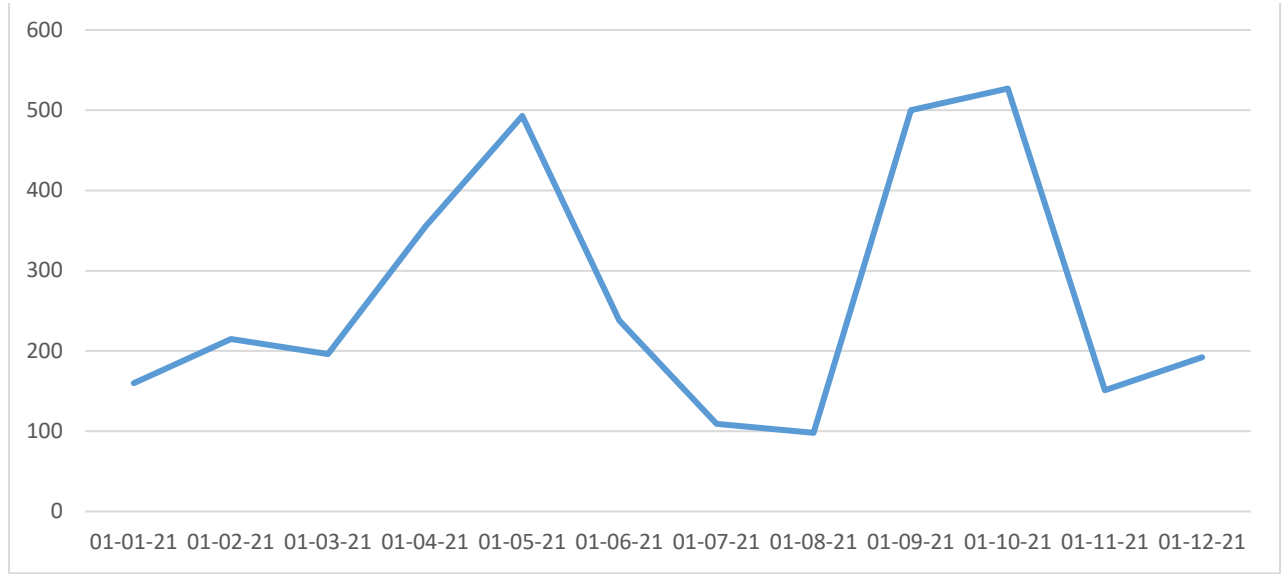
المقر الرئيسي	2 536	29 في المائة
---------------	-------	--------------

## التواصل

- 48- تماشياً مع خطة الاتصالات لمكتب الشؤون الأخلاقية، أجرى المكتب أنشطة تواصل مختلفة للموظفين في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية للتوعية على الشؤون الأخلاقية والسلوك الأخلاقي. وفي عام 2021، شارك المكتب في 24 جلسة إحاطة فردية في العالم، ونظّم أربع ندوات إلكترونية بمشاركة ما مجموعه 3 887 موظفًا.<sup>9</sup>
- 49- ونشر مكتب الشؤون الأخلاقية ثمانية مقالات على شبكة الإنترنت لزيادة الوعي في صفوف الموظفين على الصعيد العالمي.
- 50- ويعرض الملحق 1 تفاصيل أنشطة التواصل.
- 51- ويحظى مكتب الشؤون الأخلاقية بدعم غير مباشر من شبكة جهات الاتصال المعنية بالشؤون الأخلاقية، التي تعمل "كسفيرة للشؤون الأخلاقية" وتساعد في التوعية في المكاتب الميدانية على ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية والسلوك المتوقع. وهي لا تتلقّى الشكاوى أو توفّر الدعم في أي قضايا هامة، إنما تحرص على إحالة الزملاء إلى المكتب الصحيح، أو استشارة القواعد الملائمة.
- 52- ووضع مكتب الشؤون الأخلاقية رزمة ترحيب لجهات الاتصال، تضمنت معلومات مفصلة عن دورها، وعن ولاية المكتب. وتقدّم جهات الاتصال تقارير فصلية إلى المكتب عن أنشطتها.
- 53- وفي معظم الإحاطات والندوات الإلكترونية، يجيل مكتب الشؤون الأخلاقية إلى صفحاته على الإنترنت لتشجيع الموظفين على الإلمام بالتوجيهات المتاحة عليها. وبهدف تقييم ما إذا كان التشجيع أثر، حصل المكتب على بيانات عن استخدام الإنترنت وقامت بمثلثتها مع مواعيد أي أنشطة تواصل مهمة. ويبيّن الشكل 11 عدد مشاهدات صفحة مكتب الشؤون الأخلاقية في اليوم خلال عام 2021. وفي المجموع، كان هناك 5 697 مشاهدة للصفحة الفريدة من جانب 3 234 مستخدمًا. وحصلت زيادة حادة في مشاهدات الصفحة في أبريل/نيسان، ومايو/أيار، وسبتمبر/أيلول وأكتوبر/تشرين الأول، تداخلت مع موعد انعقاد الدورات الإلكترونية. وجرّت أنشطة قليلة في المقر الرئيسي خلال فترة الصيف. وكان مستوى النشاط مماثلًا لمستوى الاتصالات (أنظر الشكل 1)، ما عدا في الفصل الثالث حيث بقيت الاتصالات مستقرة إنما حصلت زيادة في استخدام الإنترنت.

<sup>9</sup> هذا ليس عدد المشاركين الوحيدين سيما أن الأشخاص ذاهم قد يكونون حضروا دورات متعددة.

### الشكل 11- مشاهدات على صفحة الانترنت لمكتب الشؤون الأخلاقية، 2021



### برنامج الإفصاح المالي السنوي

54- أنشئ برنامج المنظمة بشأن الإعلان عن المصالح وبرنامج الإفصاح المالي حين وافق المجلس في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة المنعقدة في يونيو/حزيران 2007 على تعديل للمادة 1 من النظام الأساسي للموظفين (المادتان 10-1-301 و 11-1-301 من النظام الأساسي للموظفين). وبين عامي 2007 و 2011، جرى إعداد دفع العمل، والاستمارة، والمخاطر، والمعايير ونهج الاستعراض في برنامج الإفصاح المالي. وفي أغسطس/آب 2011، أصدر التعميم الإداري رقم 2011/20 حول "تنفيذ المرحلة التجريبية في برنامج الإفصاح المالي".

55- وقام التعميم الإداري رقم 2012/15 و تمّ التعميم رقم 2015/18، بتحديد تنفيذ البرنامج على مستوى المنظمة، وأوضح أن "الإعلان عن المصالح وبرنامج الإفصاح المالي" هو أيضًا أداة لمساعدة المنظمة في تحديد ومعالجة حالات التضارب في المصالح لغرض التخفيف من وطأة هذه الحالات والقضاء عليها، لصالح المنظمة. إن ما لم يتمّ تصميمها وإدارتها باعتبارها أداة للكشف عن الغش أو الإثراء الشخصي غير العادل. وهذا يتفق مع برامج الإقرار الأخرى القائمة في منظومة الأمم المتحدة.

56- وإثر الطلب المقدم إلى مكتب الشؤون الأخلاقية من لجنة الإشراف الاستشارية في اجتماعها المنعقد في فبراير/شباط 2019 "لاستعراض برنامج الإفصاح المالي وإجراء تحليل لجدوى التكلفة" من أجل فهم ما إذا كان البرنامج الحالي يفي بالغرض، أُجري هذا التحليل وقُدّم برنامج منقّح إلى الإدارة العليا للنظر فيه في نوفمبر/تشرين الثاني 2021.

57- وخلص التحليل إلى أن معظم البيانات المالية المطلوبة لم تُعتبر فعالة في الكشف عن حالات التضارب في المصالح، وعن حالات غش أو إثراء شخصي. عوضًا عن ذلك، يركّز البرنامج الجديد على تحديد حالات التضارب في المصالح، وبالتالي باتت الاستمارة المعدلة تتضمن الآن قسمًا أكبر مخصصًا للإفصاح عن التضارب في المصالح. وفي حين تمّ الحفاظ على بعض المعلومات المتصلة بالجانب المالي، أُبقي عليها فقط حين كانت تعتبر ذات الصلة في المساعدة في تحديد أي تضارب محتمل في المصالح. وقد جرى تعزيز الاستمارة بحيث تغطي العلاقات العائلية، والأنشطة الخارجية، وأدوار القيادة، والبايعين، والالتزامات المالية والأجور.

- 58- وبسبب الاستعراض، تمّ الإعفاء من البرنامج في عام 2021 (سنة الإبلاغ 2020).
- 59- وتقرّر أنه في عام 2022 (سنة الإبلاغ 2021)، سيقوم استشاري يعينه مكتب الشؤون الأخلاقية بإجراء الاستعراض.
- 60- وتستخدم المنظمة منصة ملء بيانات الإفصاح المالي، وهي تضمن المستوى الملائم من حماية البيانات. وفي عام 2022، سيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية مع شعبة خدمات تكنولوجيا المعلومات على تطوير نظام إضبار محسّن لتكنولوجيا المعلومات، الذي سوف يسمح بتعزيز الكفاءة للمشاركين وللمراجعين.

### الحماية من الأعمال الانتقامية

- 61- يتمثل الهدف الرئيسي لسياسة حماية المبلّغين عن المخالفات في ضمان أن يتمكن الموظفون من الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات المراجعة والتحقيقات والخدمات الأمنية وعمليًا، في استعراضات استباقية للنزاهة من دون أن تقوم ضدها أعمال انتقامية.
- 62- وبموجب سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات، مكتب الشؤون الأخلاقية مسؤول عن استعراضات الشكاوى لتحديد ما إذا كانت هناك حالة ظاهرة من العمل الانتقامي، وفي حال جرى تحديدها، تُحال المسألة إلى مكتب المفتش العام للتحقيق فيها.
- 63- وورد ثلاثة عشر طلبًا للحماية من الأعمال الانتقامية في عام 2021. وتعلّقت خمسة منها في الواقع "بالمشورة والتوجيهات" مع مسألة كامنة مختلفة (مثل التحرش المزعوم)، وسُجّلت على هذا الأساس؛ ولم تستوفِ ثلاثة طلبات معيارًا واحدًا أو أكثر بموجب سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات، ولم يجر استعراض لحالة ظاهرة. وأما بالنسبة إلى الحالات الخمسة الباقية، فقد أُجريت استعراضات للحالة الظاهرة. وُجِدَت أعمال انتقامية في حالة ظاهرة واحدة، وأُحيلت الحالة إلى مكتب المفتش العام للتحقيق فيها. وأفضت أربع حالات إلى عدم تحديد حالة ظاهرة من الأعمال الانتقامية، وتمّ تبليغ المشتكين بهذا الخصوص.
- 64- ويلاحظ مكتب الشؤون الأخلاقية أنه في عدد من الطلبات للحماية من الأعمال الانتقامية، التي تتعلّق بصورة أساسية بمسائل متصلة بالعمل مثل عدم تجديد العقود أو إنهاؤها، يمكن أن تُعزى الأسباب الرئيسية إلى سوء إدارة الأداء وغياب اتصالات شفافة بشأن الأسباب الكامنة وراء قرارات الإدارة. وفي حين يمكن أن يستند عدم تجديد العقود أو إنهاؤها إلى أسباب مشروعة، يجب أن يضمن المدراء اتباع العملية الواجبة في إدارة الأداء وأن يُعطى الموظفون فرصةً عادلة للتحسّن.
- 65- وقدم مكتب الشؤون الأخلاقية استعراضه المستقل لتحقيقيين قام بهما مكتب المفتش العام وأرسلًا إلى المدير العام (حالة من عام 2020، وحالة أخرى مشارًا إليها في الفقرة 64 أعلاه). وفي الحالتين، اتفق مكتب الشؤون الأخلاقية مع استنتاج مكتب المفتش العام ولم يجد أي أعمال انتقامية.
- 66- وفي عام 2021، استأنف مشتك واحد (حالة من عام 2020) تحديد مكتب الشؤون الأخلاقية للحالة الظاهرة، تمشيًا مع الأحكام الواردة في الفقرة 40 من سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات للمنظمة.
- 67- غير أنّ عدم تحديد حالة ظاهرة لا يمنع المشتكي من تقديم شكوى متصلة بسوء سلوك مزعوم آخر.

## الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- 68- شكّل كبير موظفي الشؤون الأخلاقية جهة الاتصال في المنظمة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 69- وبالاتحاد إلى اقتراح المنظمة بأكملها في يناير/كانون الثاني 2021 قدّمه مكتب الشؤون الأخلاقية بالتشاور الوثيق مع المكاتب المعيّنة، سُنّقل مسؤولية جهة الاتصال في بداية عام 2022 إلى مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود، تحت إشراف نائب المدير العام، السيد Laurent Thomas، المعيّن الجهة المسؤولة عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسُنّقل المسؤولية التشغيلية عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود. وسوف يساعد الانتقال بضمان الإشراف والمساءلة الملائمين في المنظمة.
- 70- وفي المكاتب الميدانية، تقوم شبكة لجهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تتألف من موظفين في المنظمة الذين يوظفون بهذا الدور إضافةً إلى مهامهم العادية.
- 71- وأنشئ فريق مهام معني بالسلوك في مكان العمل وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في نهاية عام 2020، وُرفِع إلى مستوى لجنة رسمية (الوثيقة DGB 2021/35). ويتمتع مكتب الشؤون الأخلاقية بصفة المراقب على هذه اللجنة. وهو يضم مجموعتين: مجموعة معنية بالسلوك في مكان العمل يقودها مدير شعبة إدارة الموارد البشرية، ومجموعة أخرى معنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين يقودها مدير مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود.
- 72- وإن إطار سياسة المنظمة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين قائم (التعميم الإداري رقم 2013/27) وقد تعزّز بموجب السياسة المحدثة لحماية المبلّغين عن المخالفات (التعميم الإداري 2019/06)، والتدريب الإلزامي وإنشاء اللجنة المذكورة أعلاه. وبدأ استعراض لسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2021.
- 73- وتمّ توفير مستوى أعلى من الدعم الفني والتواصل لتعزيز شبكة جهات الاتصال العالمية للوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للمنظمة، كما يتم إنشاء منصة رقمية يتولّى إدارتها مكتب الشؤون الأخلاقية للتشجيع على تبادل أفضل الممارسات.
- 74- وتمّ توفير دعم فني كبير لحوالي 50 مكتبًا ميدانيًا خلال العام، وبخاصة في المجالات التالية:
- إجراءات التشغيل الموحدّة وبروتوكولات تبادل المعلومات بشأن سياسة الحماية من المبلّغين عن المخالفات؛
  - آليات التظلم المتمحورة حول الضحايا، بما في ذلك العمل مع المجتمع المحلي وتصميم آليات شكوى؛
  - المواد الخاصة بسياسة الحماية من المبلّغين عن المخالفات، ونقل الرسائل إلى المجتمع المحلي وتعميم هذه السياسة؛
  - التعيين الآمن، وفحص الموارد البشرية والتدقيق فيها؛
  - المخاطر المرتبطة بسياسة الحماية من المبلّغين عن المخالفات والشركاء في التنفيذ؛
  - استمارة إقليمية محددة خاصة بجهات الاتصال، وتحليل النتائج وخطة العمل ذات الأولوية والمعالم البارزة؛
  - تشعبات بروتوكول الأمم المتحدة بشأن الشركاء في التنفيذ لعام 2018 وبروتوكول الأمم المتحدة لمساعدة الضحايا لعام 2019؛
  - التوقعات والنتائج المتعلقة بتمويل الجهات المانحة؛
  - توفير الحصول على مواد بصرية متعددة اللغات بشأن حماية المبلّغين عن المخالفات؛

- التوجيهات بشأن أسئلة إضافية جديدة عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين في التقارير القطرية السنوية للمكاتب الميدانية، وبطاقات التقييم الجديدة الخاصة بسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 75- إضافة إلى ذلك، إن مكتب الشؤون الأخلاقية:

  - قدّم الدعم لمتطلبات مختلفة في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الاتفاقات مع الجهات المانحة؛
  - قدّم المدخلات للمشاورات العامة الخاصة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية؛
  - وضع أداةً وتوجيهات لتقييم المخاطر المرتبطة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالتعاون مع مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد؛
  - وضع مواد توجيهية، أو ساهم في وضعها، حول المبادئ الإنسانية، واستلام الشكاوى المتصلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وتسجيلها، وآليات تظلم شاملة خاصة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.

- 76- وقد ساهم مكتب الشؤون الأخلاقية في التقرير الذي أعدته الإدارة عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويطلب أمين عام الأمم المتحدة من جميع القادة على المستويات كافة أن يفيدوا سنويًا الأجهزة الرئاسية التابعين لها من خلال رسالة موجهة من الإدارة بخصوص ما يلي: (أ) أنهم قد أفادوا بشكل تام ودقيق عن جميع ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالنسبة إلى الموظفين والعاملين المنتسبين؛ (ب) وأتاحوا للموظفين والعاملين المنتسبين التدريب الإلزامي بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فضلاً عن معلومات عن: (1) كيفية عمل المنظمة على ضمان تحلي شركائها في التنفيذ بالحد الأدنى من المعايير للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومواجهتهما؛ (2) الآليات الموجودة لضمان اتباع نهج يتمحور حول الضحية. وقد أُنِيحت الرسالة على البوابة الخاصة بالأعضاء.
- 77- وقد تضاغفت مشاركة موظفي المنظمة في مسح الأمم المتحدة السنوي لعام 2021 بشأن تصورات معايير السلوك في ما يخص الاستغلال والانتهاك الجنسيين منذ عام 2020، وازدادت أربعة أضعاف في خلال أربع سنوات. وفي نتائج عام 2021، ظهرت إشارات عن تقدّم إيجابي كبير يشمل التغيير في المواقف في صفوف الجيبيين في المنظمة. وهذا يشمل انخفاضاً بنسبة 45 في المائة في مدى قبول ممارسة الجنس مقابل المال (القانونية) منذ عام 2020. كما أن عدد الجيبيين الذين لا يعتبرون أن عليهم مسؤولية التبليغ عن زملاء لهم في المنظمة أو في وكالات أخرى للأمم المتحدة قد انخفض إلى النصف منذ عام 2019، في حين أن 1.07 في المائة فقط يتفقون الآن على أن ممارسة الجنس مع فتيات دون الثامنة عشرة من العمر مقبول. وتشير هذه التحولات إلى قيمة استثمار المنظمة في التدريب والتوعية، وعلى وجه الخصوص في السياقات التي تزداد فيها المخاطر المتصلة بحالات الطوارئ وجائحة كوفيد-19. وفي حين تظهر علامات إيجابية، لا شك في أن المنظمة، وعلى غرار وكالات شقيقة أخرى، تضطلع بمسؤولية مواصلة تعزيز آليات الاستجابة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لديها لضمان أن تتمحور حول الضحايا، مع الإشارة إلى أن 40 في المائة تقريباً من الجيبيين لم يتفقوا على ذلك أو لم يعرفوا ما إذا كان مكان عملهم يوفّر المساعدة والدعم الملائمين لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين. كما أن ثقة الجيبيين بأن المنظمة اتخذت الإجراءات المناسبة للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين ارتفعت من مجرد 45 في المائة عام 2020 إلى 78.33 في المائة عام 2021.

### الاتفاق في الأمم المتحدة

- 78- تمّ تعيين كبير موظفي الشؤون الأخلاقية جهة الاتصال في المنظمة [لتحدي الابتكار لتغيير الثقافة في الأمم المتحدة](#)، وهي مبادرة على نطاق منظومة الأمم المتحدة للبحث عن أفكار مبتكرة من أجل تشجيع قيام بيئة عمل آمنة وشاملة.

ويقود التحدي فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن منظمات الأمم المتحدة. وتمّ التماس تقديم الطلبات لعرض أفكار مبتكرة في مجال التصدي للتحرش الجنسي من الأفرقة في منظمات ووكالات الأمم المتحدة، بمهلة زمنية حُدّدت في فبراير/شباط 2022.

79- وشارك مكتب الشؤون الأخلاقية في المؤتمر السنوي لعام 2021 لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، الذي يقوم الرئيس المشارك للشبكة لعام 2021، أي البنك المركزي الأوروبي، بتنظيمه واستضافته.

80- وفي إطار الجهود المتواصلة لبناء العمل خارج المنظمة والارتقاء به، التقى مكتب الشؤون الأخلاقية عام 2021 مع النظراء المعنيين بالشؤون الأخلاقية من الوكالات التي توجد مقارها في روما، وصندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونسف)، والمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية والوكالة الدولية للطاقة الذرية لتبادل أفضل الممارسات واستكشاف فرص جديدة للتعاون.

81- علاوةً على ذلك، شارك مدير مكتب الشؤون الأخلاقية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومستشار مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للشؤون الأخلاقية والامتثال في ندوة إلكترونية عالمية نظّمها مكتب الشؤون الأخلاقية حول حالات التضارب في المصالح (485 مشاركًا)، وتبادلوا خبراتهم بشأن تقييم المخاطر المتصلة بحالات التضارب في المصالح في صفوف الموظفين، ومناولتها والتخفيف من آثارها.

82- وشارك مكتب الشؤون الأخلاقية في ندوة إلكترونية من تنظيم الوكالة الدولية للطاقة الذرية حول السلوك والتحرش في مكان العمل للموظفين في المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (التقنيات النووية في الأغذية والزراعة).

83- وساهم مكتب الشؤون الأخلاقية في A455- استعراض وحدة التفتيش المشتركة لوظيفة الشؤون الأخلاقية في منظومة الأمم المتحدة، وقدم مدخلات لمشروع التقرير في سبتمبر/أيلول 2021.

### ملاحظات

84- نظرًا للقيود المفروضة على السفر في السنتين الأخيرتين بسبب جائحة كوفيد-19، بذل مكتب الشؤون الأخلاقية جهوده في مجال التدريب والتوعية عن بعد بشكل أساسي. وفي حين تسمح هذه الطرق بتوفير تغطية أوسع نطاقًا، تبقى بعض الفرص مفقودة في إجراء محادثات مجددة عبر تفاعلات وجهًا لوجه مع الزملاء حول مسائل الشؤون الأخلاقية والسلوك الشخصي.

85- ويلاحظ أن عددًا كبيرًا من الموظفين، وبخاصة في المكاتب الميدانية، ما زالوا يفضلون إثارة الشواغل شخصيًا أو حضور دورات تدريبية وجهًا لوجه. وهذا قد يفسر سبب كون معدلات المشاركة في التدريب أعلى نسبيًا في المقر الرئيسي مقارنةً بأعداد الموظفين على الصعيد العالمي (أنظر القسم الخاص بالتدريب، والتثقيف والتواصل).

86- ورغم التعيين الوشيك لموظف من المستوى ف-3 بدءًا من منتصف عام 2022، فإن القدرات الحالية لمكتب الشؤون الأخلاقية لا تؤثر على قدرة المكتب على تلبية الطلبات بشأن البصمات العالمية للمنظمة بفعالية، سيما أن الزيارات الميدانية تتطلب الوقت والموارد. وهذا يعني بشكل أساسي أنه في أي سنة محددة، قد تستفيد نسبة صغيرة جدًا من الموظفين من المشاركة وجهًا لوجه، وقد يلزم بكل سهولة عدة سنوات ليستفيد عددٌ معقول من الموظفين من هذه التفاعلات.

- 87- وقد انعكست الجهود الكبيرة لتقديم خدمات مكتب الشؤون الأخلاقية من خلال طرق افتراضية في ارتفاع في الطلبات على الخدمات. وهذا يشير إلى وجود منافع يمكن أن تنبثق من طرق العمل عن بعد وبشكل افتراضي.
- 88- وفي عام 2021، كان عدد الطلبات الموجهة إلى مكتب الشؤون الأخلاقية في ما يخص الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مرتفعًا جدًا. ووجد المكتب أنه من الصعب أن يعمل بفعالية كجهة الاتصال الأولى بموجب السياسة. وباعتباره مكتبًا مستقلًا ليس جزءًا من الإدارة، فإن مكتب الشؤون الأخلاقية ليس في موقع يحوِّله ممارسة الصلاحية على الموارد وتوجيه الأنشطة على نطاق المنظمة في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وغني عن الذكر أن الاستغلال والانتهاك الجنسيين قد ينطوي على مخاطر كبيرة للمنظمات العاملة في قطاع الأعمال الإنسانية والتنمية. ويحيط مكتب الشؤون الأخلاقية علمًا بالتزام إدارة المنظمة تعزيز إطار الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المنظمة. ويبقى المكتب ملتزمًا بدعم عمل المنظمة في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بصفته استشاريًا بما يتفق مع ولايته.
- 89- ويرحب مكتب الشؤون الأخلاقية بضمه كمراقبٍ في لجنة المنظمة المعنية بالمشاركة والشراكات. ويعتبر المكتب أن إنشاء هذه اللجنة سوف يساهم في التحديد الاستباقي لمخاطر النزاهة في المنظمة وإدارتها، بما في ذلك على سبيل المثال وليس الحصر حالات التضارب في المصالح في المنظمة التي قد تنشأ في شراكات المنظمة مع القطاع الخاص. ومن المسلم به أن حالات التضارب في المصالح في المنظمة تمثل مجالًا مجهولًا بالنسبة إلى معظم المنظمات الدولية. وفي هذا الخصوص، يبقى مكتب الشؤون الأخلاقية متاحًا لدعم تعزيز إجراءات العناية الواجبة القائمة بما يضمن أن تتمكن المنظمة من تحديد مخاطر النزاهة المحتملة في الوقت الملائم، ليس فقط في مرحلة التوظيف إنما أيضًا طيلة دورة حياة أي شراكة.
- 90- ويقدر مكتب الشؤون الأخلاقية الفرص التي تسنت له في عام 2021 لتقديم توصياتٍ إلى الإدارة، ويتطلع إلى مواصلة التعاون في عام 2022.

## الملحق 1

عُقدت الندوات الإلكترونية التالية:

- 1- في 14 أبريل/نيسان، ندوة إلكترونية حول الحماية من الأعمال الانتقامية مع متحدثين من مكتب الشؤون الأخلاقية، ومكتب المفتش العام وشعبة الموارد البشرية (372 مشاركًا).
- 2- في 12 مايو/أيار، ندوة إلكترونية حول حالات التضارب في المصالح، مع متحدثين من مكتب الشؤون الأخلاقية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (485 مشاركًا).
- 3- في 15 سبتمبر/أيلول، ندوة إلكترونية حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مسألة هامة للجميع، مع متحدثين من مكتب الشؤون الأخلاقية، ومكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد البشرية والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (528 مشاركًا).
- 4- في 6 أكتوبر/تشرين الأول، ندوة إلكترونية حول مدونة السلوك الأخلاقي، مع متحدثين من مكتب الشؤون الأخلاقية، ومكتب المفتش العام والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وبافتتاح المدير العام (825 مشاركًا).

وُنظمت الإحاطات التالية:

- 1- في 1 فبراير/شباط، إحاطة المنظمة في رواندا بشأن ولايات مكتب أمين المظالم ومكتب الشؤون الأخلاقية من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم (21 مشاركًا).
- 2- في 25 مارس/آذار، إحاطة المنظمة في كولومبيا بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، من جانب ممثلة المنظمة، وجهة الاتصال الإقليمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومستشار الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (200 مشاركًا).
- 3- في 29 مارس/آذار، إحاطة شعبة الأسواق والتجارة بشأن الأخلاقيات من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (11 مشاركًا).
- 4- في 8 أبريل/نيسان، لقاء مفتوح للمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي حول ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية، ومعايير السلوك والتضارب في المصالح، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (518 مشاركًا).
- 5- في 15 أبريل/نيسان، إحاطة نائب المدير العام الجديد للمكتب الإقليمي للشرق الأدنى من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (مشارك واحد).
- 6- في 4 مايو/أيار، إحاطة جهات الاتصال في المكتب الإقليمي للشرق الأدنى حول دور وولاية جهات الاتصال، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (21 مشاركًا).
- 7- في 11 مايو/أيار، إحاطة جهات الاتصال في المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ حول دور وولاية جهات الاتصال، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (31 مشاركًا).



- 8- في 11 مايو/أيار، إحاطة المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الجنوبية حول الأخلاقيات، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (51 مشاركًا).
- 9- في 20 مايو/أيار، إحاطة جهات الاتصال في المكتب الإقليمي لأفريقيا (دورتان بالإنكليزية والفرنسية على التوالي) حول دور وولاية جهات الاتصال، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (70 مشاركًا).
- 10- في 27 مايو/أيار، المشاركة في أسبوع التوعية للموارد البشرية في المكتب الإقليمي للشرق الأدنى، وإحاطة بشأن حالات التضارب في المصالح، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (126 مشاركًا).
- 11- في 4 يونيو/حزيران، إحاطة جهات الاتصال في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي حول دور وولاية جهات الاتصال، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (42 مشاركًا).
- 12- في 10 يونيو/حزيران، إحاطة جهات الاتصال في المكتب الإقليمي لأوروبا حول دور وولاية جهات الاتصال، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (18 مشاركًا).
- 13- في 2 سبتمبر/أيلول، إحاطة جهات الاتصال في المكتب الإقليمي لأفريقيا حول التضارب في المصالح وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (58 مشاركًا).
- 14- في 14 سبتمبر/أيلول، إحاطة المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الجنوبية حول سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (111 مشاركًا).
- 15- في 21 سبتمبر/أيلول، المشاركة في الاجتماع الشهري للمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ من أجل الإحاطة بشأن نتائج الدراسة الاستقصائية عن سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للأمم المتحدة (70 مشاركًا).
- 16- في 13 أكتوبر/تشرين الأول، إحاطة المنظمة في أوغندا بشأن حالات التضارب في المصالح، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (39 مشاركًا).
- 17- في 20 أكتوبر/تشرين الأول، إحاطة المنظمة في بنغلاديش بشأن حالات التضارب في المصالح، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (84 مشاركًا).
- 18- في 5 نوفمبر/تشرين الثاني، إحاطة المنظمة في سيراليون بشأن حالات التضارب في المصالح، والهدايا والأنشطة الخارجية، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (47 مشاركًا).
- 19- في 2 ديسمبر/كانون الأول، إحاطة المنظمة في أوغندا بشأن التسلسل الإداري، والسرية ومعايير السلوك، من جانب كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (70 مشاركًا).
- 20- في 6 ديسمبر/كانون الأول، إحاطة جهة الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، من جانب مستشار الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وكبير موظفي الشؤون الأخلاقية (77 مشاركًا).
- 21- في 9 ديسمبر/كانون الأول، إحاطة الممثلة الجديدة للمنظمة في الفلبين.

-22 في 13 ديسمبر/كانون الأول، إحاطة الممثلة الجديدة للمنظمة في سري لانكا.

-23 في 17 ديسمبر/كانون الأول، إحاطة الممثلة الجديدة للمنظمة في ميانمار.

-24 في 21 ديسمبر/كانون الأول، إحاطة الممثلة الجديدة للمنظمة في نيبال وبوتان.

ونُشرت المقالات التالية على الإنترنت:

-1 [Another step forward for the Ethics Office](#) (نُشرت في 11 فبراير/شباط)

-2 [Preventing sexual exploitation and abuse is everybody's business](#) (نُشرت في 19 مارس/آذار)

-3 [Happy Labour Day!](#) (نُشرت في 30 أبريل/نيسان)

-4 [Another first!](#) (نُشرت في 28 مايو/أيار)

-5 [Honing in on conflicts of interest](#) (نُشرت في 13 يوليو/تموز)

-6 [Focusing on whistleblower protection](#) (نُشرت في 30 أغسطس/آب)

-7 [PSEA is everybody's business](#) (نُشرت في 21 سبتمبر/أيلول)

-8 [Creating an ethical environment together](#) (نُشرت في 21 أكتوبر/تشرين الأول)