



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
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

لجنة المالية

الدورة التاسعة والتسعون بعد المائة

روما، 20-24 مايو/أيار 2024

التقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية لسنة 2023

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة Monde Magolo

كبيرة موظفي الشؤون الأخلاقية، مكتب الشؤون الأخلاقية

الهاتف: +39 06570 53800

البريد الإلكتروني: Ethics-Office@fao.org

موجز

- ◀ يعرض هذا التقرير العمل الاستشاري والوقائي الذي قام به مكتب الشؤون الأخلاقية لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (المنظمة) في عام 2023 بهدف دعم المنظمة في تهيئة مكان عمل أخلاقي في المجالات التالية: المشورة والتوجيهات، وبرنامج الإفصاح السنوي، والحماية من الأعمال الانتقامية، ووضع المعايير والدعوة إلى وضع سياسات، والتدريب، والتوعية والدعوة.
- ◀ واستنادًا إلى العمل المنجز في عام 2023، لفت مكتب الشؤون الأخلاقية الانتباه إلى عدد من الملاحظات التي ترد بالتفصيل في التقرير الكامل أدناه، في ما يتعلق بالمجالات التالية:
- يُعتبر التدخل النشط للشاهد، بالإضافة إلى أساس قوي للسياسات والتدريب والدعوة، أمرًا بالغ الأهمية للمساعدة في تعزيز بيئة عمل أخلاقية لا يقبل فيها السلوك غير الأخلاقي.
 - وبالمثل، تُعدّ الشفافية والمساءلة من الركائز الأساسية في ثقافة عدم السكوت الصحية التي تتميز بالأمان النفسي، ويتم بناؤها من خلال التواصل السلس وفي الوقت المناسب، من بين أمور أخرى، خاصةً من قبل المديرين على جميع المستويات مع الموظفين بشأن القضايا التي تؤثر عليهم.
 - وينبغي لجميع الموظفين، في جميع المكاتب وعلى جميع المستويات، أن يتحملوا زمام الأمور والمسؤولية عن اتخاذ قراراتهم الأخلاقية، حيث إن بيئة العمل الأخلاقية لا تنشأ في فراغ، بل يتم إنشاؤها بشكل مشترك من قبل الجميع في المنظمة.
 - وينبغي زيادة الوعي حول ما قد يشكّل تضاربًا في المصالح على نطاق المنظمة.
 - ويشكّل توظيف موظفي الخدمة المدنية الوطنيين خطر تضارب في المصالح بالنسبة إلى المنظمة، في حين أنه من المسلمّ به أيضًا أن الولاية الفنية المنوطة بالمنظمة قد تجعل الاعتماد على مثل عمليات التوظيف هذه ضروريًا في كثير من الحالات.
- ◀ ويهدف المساعدة في تحفيز السلوك الأخلاقي ورفع مستوى الوعي في المنظمة، أجرى مكتب الشؤون الأخلاقية مجموعةً واسعةً من الأنشطة التي تتراوح بين تقديم المشورة والتوجيهات بشأن المسائل المتصلة بالشؤون الأخلاقية، وتبادل الإسهامات في عملية وضع المعايير والسياسات، وإعداد أدوات للدعوة والتوعية وتقديم إحاطات مخصصة.
- ◀ وتمت مراجعة برنامج الإفصاح السنوي عام 2021 مع تعزيز التركيز على تحديد حالات التضارب في المصالح. وجرى تنفيذ البرنامج بنجاح في عام 2023 لسنة الإبلاغ 2022.
- ◀ وعالج مكتب الشؤون الأخلاقية 686 اتصالاً في عام 2023، تعلّق معظمها باستفسارات عن الأنشطة الخارجية، والتضارب في المصالح ومعايير السلوك. وتعلّق عددٌ من الاتصالات بمسائل خارجة عن نطاق ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية، أو بتدخلات مطلوبة من وحدات أخرى؛ وقد أُحيلت هذه الاتصالات إلى مكاتب أخرى. وارتفع عدد الاتصالات التي تلقاها مكتب الشؤون الأخلاقية بشكل حاد على مرّ السنين.
- ◀ وتلقى مكتب الشؤون الأخلاقية 12 تقريرًا عن أعمال انتقامية مزعومة ولكن سبعة منها لم تستوفِ المعايير المحددة في سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات، فيما استوفتها خمسة تقارير. وفي ثلاث حالات، خلص الاستعراض

المبدئي إلى أنه لا توجد أعمال انتقامية، في حين قرر أن هناك أعمال انتقام مبدئية في حالتين. وتم تحويل هاتين الحالتين إلى مكتب المفتش العام للتحقيق فيها. كما تلقى المكتب اتصالات أخرى تشير إلى أعمال انتقامية ولكنها كانت في واقع الأمر طلبات تلتزم توجيهاً بشأن مسائل أخرى.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

◀ إن لجنة المالية مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية لسنة 2023 والإعراب عن دعمها للجهود المتواصلة التي يبذلها مكتب الشؤون الأخلاقية للمساعدة على تعزيز بيئة عمل أخلاقية في المنظمة، وتحديدًا من خلال بناء القدرات على اتخاذ قرارات أخلاقية بين الموظفين لتحديد الحالات غير الأخلاقية وتجنبها ومعالجتها، بما يحقق المصلحة الفضلى للأفراد والمنظمة على حد سواء.

مسودة المشورة

إن لجنة المالية:

- ◀ أعربت عن تقديرها لجودة التقرير وتحليل القضايا المعروضة فيه، والتي تشمل مجمل المسؤوليات التي تندرج ضمن نطاق ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية، مع الإشارة إلى أن العمل المنجز في غاية الأهمية للمساعدة على تحفيز هئية بيئة عمل أخلاقية عبر المنظمة؛
- ◀ وأحاطت علماً بالملاحظات التي أبدتها مكتب الشؤون الأخلاقية والتي أبرزت الحاجة بأن تدعم المنظمة الجهود الرامية إلى بناء ثقافة قوية للأمان النفسي وعدم السكوت والحفاظ عليها؛
- ◀ وأعربت عن تقديرها للحاجة إلى مزيد من العمل لتعزيز أنشطة التوعية بشأن تضارب المصالح، في جميع العمليات وعلى جميع مستويات المنظمة؛
- ◀ وشجعت الدعم المتواصل الذي يقدمه المدير العام والإدارة العليا لولاية مكتب الشؤون الأخلاقية، ولتعزيز الإطار الأخلاقي للمنظمة.

بيان المحتويات

5	مقدمة
5	الولاية والمهمة
6	الملاحظات
8	الإدارة والموارد
9	المشورة والتوجيهات
23	وضع المعايير والدعوة إلى وضع سياسات
26	التدريب والتوعية والدعوة
29	برنامج الإفصاح السنوي
33	الحماية من الأعمال الانتقامية
35	الاتساق في الأمم المتحدة
36	آفاق المستقبل
37	الملحق

مقدمة

- 1- يعرض هذا التقرير موجزًا للأنشطة التي قام بها مكتب الشؤون الأخلاقية لمنظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) خلال الفترة الممتدة بين يناير/كانون الثاني وديسمبر/كانون الأول 2023. ويسلّط التقرير الضوء أولاً على الملاحظات الرئيسية حول التحديات والفرص، ويعرض بإيجاز الاعتبارات الإدارية، ثم يعرض تفاصيل العمل والإنجازات المحققة في إطار المجالات الرئيسية لولاية مكتب الشؤون الأخلاقية، وهي: المشورة والتوجيهات؛ ووضع المعايير والدعوة إلى وضع سياسات؛ والتدريب، والتوعية والدعوة؛ وبرنامج الإفصاح السنوي؛ والحماية من الأعمال الانتقامية؛ والاتساق في الأمم المتحدة. ويختتم التقرير بنظرة نحو عام 2024.
- 2- ووفقاً لترتيبات الرقابة في المنظمة، قامت لجنة الإشراف الاستشارية باستعراض هذا التقرير الذي سيُنشر للجمهور بصيغة مختلفة على الموقع الإلكتروني: <https://www.fao.org/ethics/ar/>.
- 3- وتولى مكتب الشؤون الأخلاقية إعداد جميع الأشكال والجداول الواردة في هذا التقرير بالاستناد إلى البيانات الداخلية للمنظمة.

الولاية والمهمة

- 4- أنشئ مكتب الشؤون الأخلاقية في المنظمة في ديسمبر/كانون الأول 2009، عملاً بالقرار 2008/1 الصادر عن مؤتمر المنظمة في دورته الخامسة والثلاثين (الخاصة)، 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، التي توجد، لأغراض إدارية، تحت سلطة مكتب الشؤون القانونية.
- 5- وفي أبريل/نيسان 2019، أقر المجلس في دورته الحادية والستين بعد المائة الاقتراح الوارد في برنامج العمل والميزانية للفترة 2020-2021 والذي يقضي بالربيع بين وظيفتي أمين المظالم ومسؤول الشؤون الأخلاقية وتعزيزهما. وفي مارس/آذار 2020، تولى مسؤول الشؤون القانونية مهام منصبه، ووُطدّ الربيع بين هاتين الوظيفتين.
- 6- وإن مكتب الشؤون الأخلاقية مكلف بتحفيز ثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة للسماح لجميع الموظفين بأداء مهامهم وفقاً لأعلى معايير السلوك، والإبلاغ عن سوء السلوك حين يشهدونه من دون أي خوف من الأعمال الانتقامية.
- 7- ولطالما كانت الإدارة العليا داعمةً لعمل مكتب الشؤون الأخلاقية، حيث شدّد المدير العام على الحاجة إلى أن تكون النزاهة والسلوك الأخلاقي من الأولويات في المنظمة.
- 8- وأُتيح لمكتب الشؤون الأخلاقية فرصة التفاعل مع لجنة الإشراف الاستشارية طوال السنة، بشكل رسمي وغير رسمي على السواء. وقد استفاد المكتب من أفكار اللجنة وتوجيهاتها بشأن كيفية التصدي لبعض التحديات المتصلة بولاية المكتب وبشأن مجالات التحسين.
- 9- وتعاون مكتب الشؤون الأخلاقية مع مكتب الشؤون القانونية ومكتب المدير العام وشعبة الموارد البشرية ومكتب المفتش العام ومكتب أمين المظالم بشأن مختلف القضايا. غير أن المشورة والآراء التي قدّمها مكتب الشؤون الأخلاقية ظلّت مستقلةً، وتطلّعت إلى حماية مصالح وسمعة المنظمة والأفراد المعنيين.

الملاحظات

التدخل النشط للشاهد

10- تبذل المنظمة جهودًا لمعالجة السلوك غير الأخلاقي، بدءًا من الأنواع الأكثر فظاعةً مثل الغش والتحرش الجنسي، إلى السلوكيات التي لا ترقى إلى مستوى سوء السلوك ولكنها مع ذلك تخلق بيئة عمل غير صحية. وتُعدّ الاعتداءات الصغيرة، التي تشير إلى قضايا أعمق تتعلق، على سبيل المثال، بالتمييز بين الجنسين أو التمييز العنصري، أمثلةً على بعض السلوكيات التي قد لا تكون فيها الإجراءات الإدارية، بما في ذلك التأديبية، ممكنةً دائمًا، ولكن يجب مع ذلك معالجتها لخلق بيئة آمنة من الناحية النفسية.

11- وتتطلب مختلف أنواع السلوك غير الأخلاقي حلولًا مختلفةً. ويجب الإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم، لأن ذلك واجب يقع على عاتق موظفي المنظمة. ولكن الحالات التي يتم الإبلاغ عنها قد لا ترقى جميعها إلى مستوى سوء السلوك، وبالتالي قد يكون من الأفضل معالجة هذه الأنواع من الحالات من خلال وسائل أخرى غير التحقيقات.

12- وإن تمكن جميع موظفي المنظمة من العمل كشاهدين نشطين يتدخلون عندما يلاحظون سلوكًا غير أخلاقي هو وسيلة لمعالجة بعض السلوكيات غير الأخلاقية التي قد لا ترقى بالضرورة إلى مستوى سوء السلوك. ولتدخل الشاهد النشط العديد من التأثيرات المفيدة:

(أ) إنشاء الثقة والولاء بين الزملاء، مما يؤدي إلى إقامة علاقات عمل أقوى وأعمق.

(ب) وتتم السيطرة على المعتدين الصغار، ويمكن تسوية سوء الفهم.

(ج) وتتم معالجة السلوك غير الأخلاقي بشكل مبكر للمساعدة على الحؤول دون التصعيد.

(د) ويزيد موظفو المنظمة من فهمهم لالتزامهم في المشاركة في خلق مكان عمل متناغم وأخلاقي.

13- وفي عام 2023، ركز مكتب الشؤون الأخلاقية على تحسين مهارات موظفي المنظمة ليصبحوا شاهدين نشطين من خلال ندوة إلكترونية ودورة تدريبية مخصصة ستستمر في عام 2024 (انظر الفقرة 81). ويرحب مكتب الشؤون الأخلاقية بدعم الإدارة في هذا المجال من خلال تمكين وتشجيع بدء الدورة التدريبية وبناء القدرات في على نطاق المنظمة.

تعيين المنظمة لموظفي الخدمة المدنية الوطنيين

14- في عام 2023، شهد مكتب الشؤون الأخلاقية ارتفاعًا كبيرًا في طلبات إجراء تقييمات أخلاقية لمخاطر تضارب المصالح المحتملة في ما يتعلق بأنواع معينة من عمليات التوظيف مثل التوظيف المزدوج لموظفي الخدمة المدنية الوطنيين. وهذه هي الحالات التي تقوم فيها المنظمة بتوظيف أفراد لديهم عقود مع خدمة مدنية وطنية، كموظفين بدوام جزئي. وعملاً بالمادة 8 من معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، يتعين على موظفي المنظمة إثبات استقلالهم عن أي حكومة وطنية (ومصادر أخرى). ومن أجل تنظيم عمليات تقييم مخاطر تضارب المصالح، تم إدراج مكتب الشؤون الأخلاقية رسميًا في عملية التوظيف في عام 2023، حيث تتطلب جميع عمليات تعيين موظفي الخدمة المدنية الوطنيين إجراء تقييم.

- 15- ولا تمثل جميع عمليات التعيين هذه خطر تضارب في المصالح، وفي المستقبل، ستكون هناك قيمة في تبسيط الحالات التي ينبغي أن تستدعي تقييم الأخلاقيات من مكتب الشؤون الأخلاقية، وتلك التي يمكن أن يحددها الموظف المسؤول من الموارد البشرية بدلاً من ذلك. والمناقشات جارية حول هذا الأمر مع أصحاب المصلحة المعنيين.
- 16- وعلى الرغم من ذلك، فإن اعتماد المنظمة على تعيين موظفي الخدمة المدنية الوطنيين يمكن أن يؤدي إلى مخاطر تضارب المصالح، إذ قد تكون هناك حالات يعمل فيها الأفراد مع نفس أصحاب المصلحة في المنظمة فيما يعملون معهم في وظائفهم الحكومية، مما يثير تساؤلات حول الكيان الذي يمثلونه، أو أنه سيكون لديهم إمكانية الوصول إلى معلومات سرية خاصة بالمنظمة قد يتمكنون من استخدامها بما يضر المنظمة.
- 17- وإن الطبيعة الفنية لولاية المنظمة باعتبارها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة قد تشكل أسباباً مهنية وجيهة لبعض عمليات التوظيف، نظراً إلى الخبرة المحدودة المتاحة خارج الخدمة المدنية الوطنية. ومع ذلك، ينبغي لمكاتب التوظيف بذل الجهود لتوسيع نطاق مجموعة المرشحين المحتملين للمساعدة في التخفيف من حالات تضارب المصالح المحتملة. وقد يكون من الأفضل استخدام التخطيط السليم وعمليات التوظيف التنافسية لضمان ألا يكون الاعتماد على موظفي الخدمة المدنية الوطنيين استجابةً تلقائيةً للاحتياجات الحالية والمستقبلية.

الشفافية والمساءلة

- 18- يواصل مكتب الشؤون الأخلاقية الدعوة إلى ثقافة سليمة وفعالة لعدم السكوت. وقد سلطنا الضوء، في تقريرنا لعام 2022، على أهمية الأمان النفسي لتمكين هذا التطور المستمر. وتعتبر الشفافية والمساءلة من العوامل المهمة الأخرى التي تساهم في ثقافة العمل الإيجابية. ويبدأ هذان العاملان بالتواصل، سواء بين المديرين وأعضاء فرقهم، أو بين الزملاء، لأن التواصل السلس وفي الوقت المناسب يساعد الموظفين على فهم قرارات معينة وكيف يمكن أن تؤثر عليهم. كما يساعد التواصل الموظفين على مواءمة وجهات نظرهم، وخلق التماسك، ومعالجة أي نزاع في مكان العمل في وقت مبكر.
- 19- ويمكن أن يساعد المديرين على مختلف المستويات في تحسين الشفافية والمساءلة من خلال القيادة بالقدوة والإبلاغ بوضوح وفي الوقت المناسب عن أي تغييرات في السياسات أو الإجراءات أو التنظيم، بالإضافة إلى ضمان شعور موظفي المنظمة بأنه يتم التشاور معهم في أي عملية تغيير تؤثر عليهم.
- 20- وبالمثل، ينبغي النظر بتأنٍ في ضمان تطبيق العناية الواجبة بشكل متسق للمساعدة في ضمان المساءلة في عمليات التوظيف وفي حالات عدم تجديد أو إنهاء العقود التي تشمل الموظفين المنتسبين، لأن عدم القيام بذلك يمكن أن يخلق تصورات بوجود تضارب في المصالح أو المحسوبية.
- 21- وإن النهج الذي يتبعه مكتب الشؤون الأخلاقية في المساعدة على تعزيز بيئة عمل أخلاقية يتمثل بالتالي في بناء الثقة والدعوة إلى المساءلة وإظهار التقدير.

التوعية بتضارب المصالح

- 22- بناءً على النتائج المستخلصة من مراجعة إدارة الشؤون الأخلاقية في المنظمة (انظر الفقرة 75)، بالإضافة إلى ما تمكّن مكتب الشؤون الأخلاقية من استخلاصه من المشورة والتوجيهات المقدمة في عام 2023، من الواضح أنه لا تزال

هناك حاجة كبيرة إلى بناء المعرفة والقدرات بشأن تحديد تضارب المصالح وتقييمه وإدارته. ويجب تعزيز هذه القدرات بين جميع الموظفين وعلى جميع المستويات.

23- وفي عام 2023، أجرى مكتب الشؤون الأخلاقية عملية مسح لمخاطر تضارب المصالح في المنظمة (انظر الفقرة 71). وشملت هذه العملية استعراضًا مكتبيًا ومشاورات مع أصحاب المصلحة في على نطاق المنظمة. وسيتم عرض نتائج هذه العملية على الإدارة في الربع الأول من عام 2024. ومن المرجح أن توجه النتائج بشكل أكبر جهود مكتب الشؤون الأخلاقية في ما يتعلق برفع مستوى الوعي وبناء القدرات بشأن تضارب المصالح.

تولي زمام مسؤولية في ما يتعلق بالشؤون الأخلاقية والنزاهة

24- يشجع مكتب الشؤون الأخلاقية جميع الموظفين على تولي مسؤولية قراراتهم لأن نزاهة المنظمة وسمعتها السليمة لا يمكن تحقيقهما إلا من خلال العمل الأخلاقي اليومي لجميع الموظفين في على نطاق المنظمة. ويعدّ مكتب الشؤون الأخلاقية موردًا متاحًا لجميع الموظفين لتوجيههم ودعمهم في التعامل مع الحالات المعقدة التي قد تتطلب اعتبارات أخلاقية، فيما يعملون على إنجاز ولاية المنظمة، سواء في المقر الرئيسي أو في المكاتب اللامركزية. ولا يعمل مكتب الشؤون الأخلاقية كقيّم على الشؤون الأخلاقية بل كعامل تمكيني يساعد على المساهمة في نجاح عمل المنظمة.

25- ولبناء القدرات في هذا المجال، واصل مكتب الشؤون الأخلاقية جهوده لرفع مستوى الوعي بالشؤون الأخلاقية والسلوك الأخلاقي طوال عام 2023 وسيواصل هذه الأنشطة - باستخدام أدوات مبتكرة - في عام 2024.

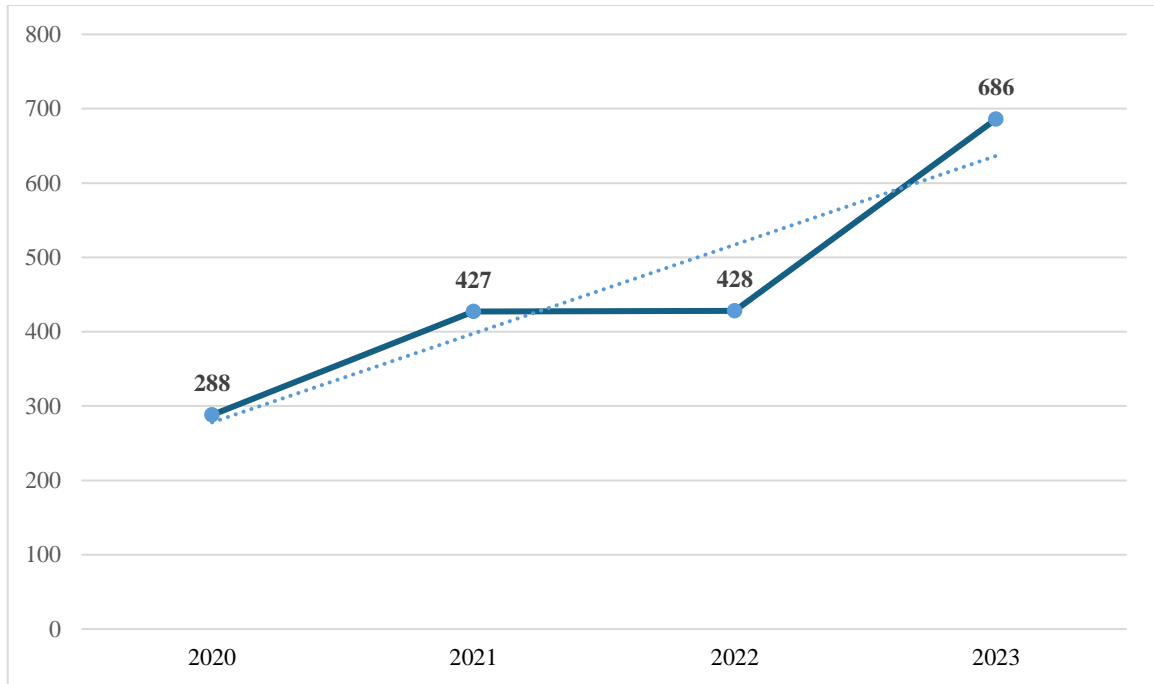
26- ويشيد مكتب الشؤون الأخلاقية بالعديد من الزملاء في المنظمة الذين طلبوا توجيهات بشأن مسائل تتعلق بالشؤون الأخلاقية والنزاهة في عام 2023، حيث يوضّح ذلك عزمهم على القيام بما هو صحيح، ويقدر أيضًا الفرصة لمواصلة تقديم المشورة للزملاء والإدارة عبر المنظمة في عام 2024.

الإدارة والموارد

27- يضمّ مكتب الشؤون الأخلاقية ثلاثة (3) موظفين: كبير موظفي الشؤون الأخلاقية (ف-5)، وموظف واحد للشؤون الأخلاقية (ف-3)، ومساعد واحد للشؤون الأخلاقية (خ ع-4). ويتم تعيين موظفين آخرين عند الحاجة ووفقًا لمهام محددة زمنيًا.

28- وتتطلب الزيادة السنوية المستمرة في عبء العمل اعتبارًا من عام 2020، عندما أصبح مكتب الشؤون الأخلاقية مكتبًا قائمًا بذاته، حلولًا طويلة الأجل لتوفير موارد بشرية إضافية. وقد زاد عدد الاتصالات وحده بأكثر من الضعف من 288 اتصالاً في عام 2020 إلى 686 اتصالاً في عام 2023 (الشكل 1).

الشكل 1 - اتجاه عدد الاتصالات بمكتب الشؤون الأخلاقية في المنظمة، الفترة 2020-2023

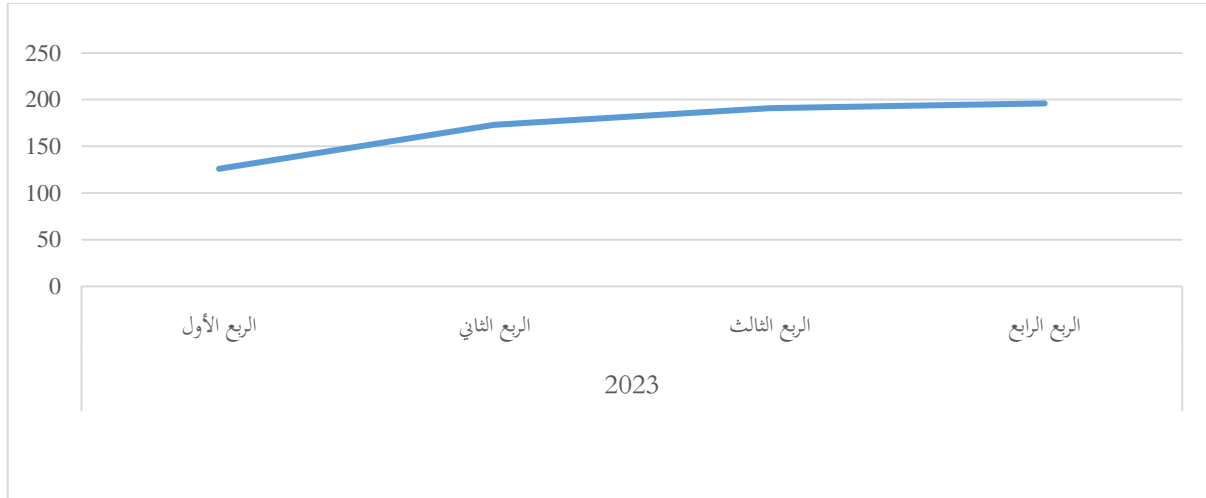


- 29- ووافق المجلس، في دورته الرابعة والسبعين بعد المائة في ديسمبر/كانون الأول 2023، على طلب بخصوص وظيفة إضافية من الفئة الفنية، وستبدأ عملية الاختيار في عام 2024. وعلاوةً على ذلك، في عام 2023، تم تخصيص اعتمادات خاصة لتنمية مهارات الموظفين من أجل إجراء الدورة التدريبية المتعلقة بتدخل الشاهد النشط.
- 30- ويود مكتب الشؤون الأخلاقية أن يعرب عن امتنانه للأعضاء على الزيادة المنتظمة في الميزانية من خلال تخصيص الوظيفة الإضافية، وكذلك للمنظمة على الاعتمادات الإضافية التي تمكّن من تنفيذ مبادرة تدريبية مهمة.
- 31- وفي عام 2023، تلقى مكتب الشؤون الأخلاقية - إلى جانب مكتب المفتش العام ومكتب أمين المظالم - "جائزة فريق منظمة واحدة" لمساهمته البارزة في المنظمة في مجال الشؤون الأخلاقية والنزاهة.
- 32- وتم تنفيذ معظم الأنشطة التي كان مخططاً لها لعام 2023 مع بعض التعديلات. وأنفق مكتب الشؤون الأخلاقية جميع الأموال المخصصة.

المشورة والتوجيهات

- 33- في عام 2023، تلقى مكتب الشؤون الأخلاقية 686 اتصالاً تم فيها التماس المشورة والتوجيهات من جميع أنحاء المنظمة بما يمثل 15 639 موظفًا. ويعادل ذلك 57 اتصالاً في الشهر في ظلّ اتجاه ثابت إلى حد ما خلال العام (الشكل 2). وتطلّبت بعض الاتصالات الكثير من الوقت لتحليلها والرد عليها، في حين تمّت معالجة اتصالات أخرى بسرعة واقتُرِح مثلاً إحالتها إلى وحدات أخرى.

الشكل 2 – اتجاه عدد الاتصالات بمكتب الشؤون الأخلاقية في المنظمة خلال عام 2023 (على أساس ربعي)



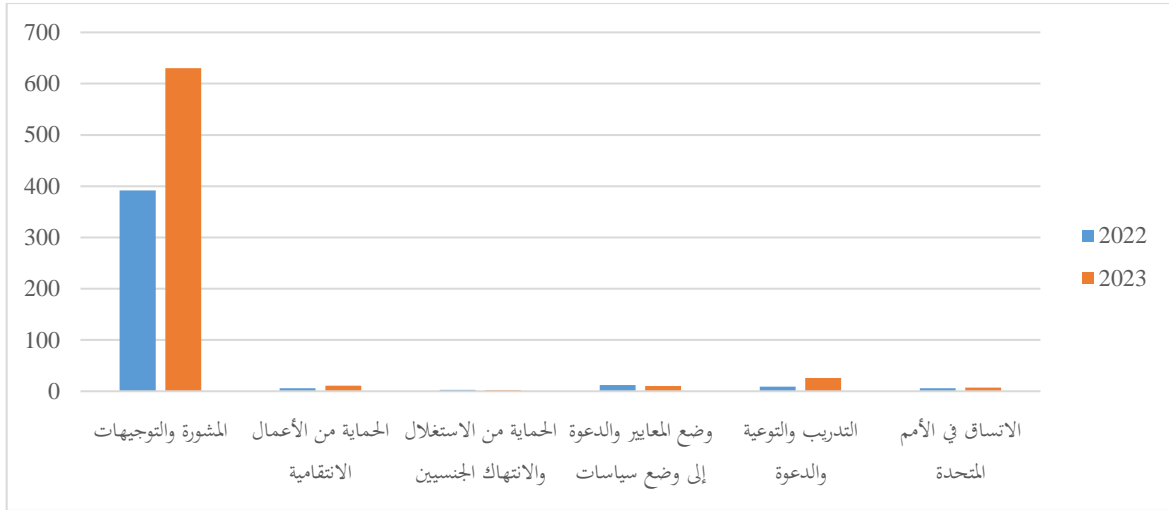
34- وتسجّل الاتصالات في قاعدة بيانات سرية، ويجري تصنيفها بالاستناد إلى المسألة الرئيسية التي تتعلق بها. ويسجّل مكتب الشؤون الأخلاقية الاتصالات مع تفاصيل الشخص المعني، وأيضًا حين لا يكون الشخص المعني قد أبرم عقدًا بعد ولكن تفاصيل العقد المتوقع تكون متاحة. وتُتبع هذه الممارسة بحيث يُحتفظ بسجل الشخص المعني للرجوع إليه في المستقبل. غير أن بعض الاتصالات أُجريت بالنيابة عن الإدارة من دون الإشارة إلى تفاصيل الشخص المعني بالطلب، الأمر الذي يعني أنه لم يتم الإبلاغ عنها ضمن فئات محدّدة من العقود.

35- ولأغراض المقارنة، تم إدراج أرقام عام 2022 في الأرقام الواردة في تقرير هذا العام، في حين أن التحليل سيتعلق بشكل أساسي بعام 2023.

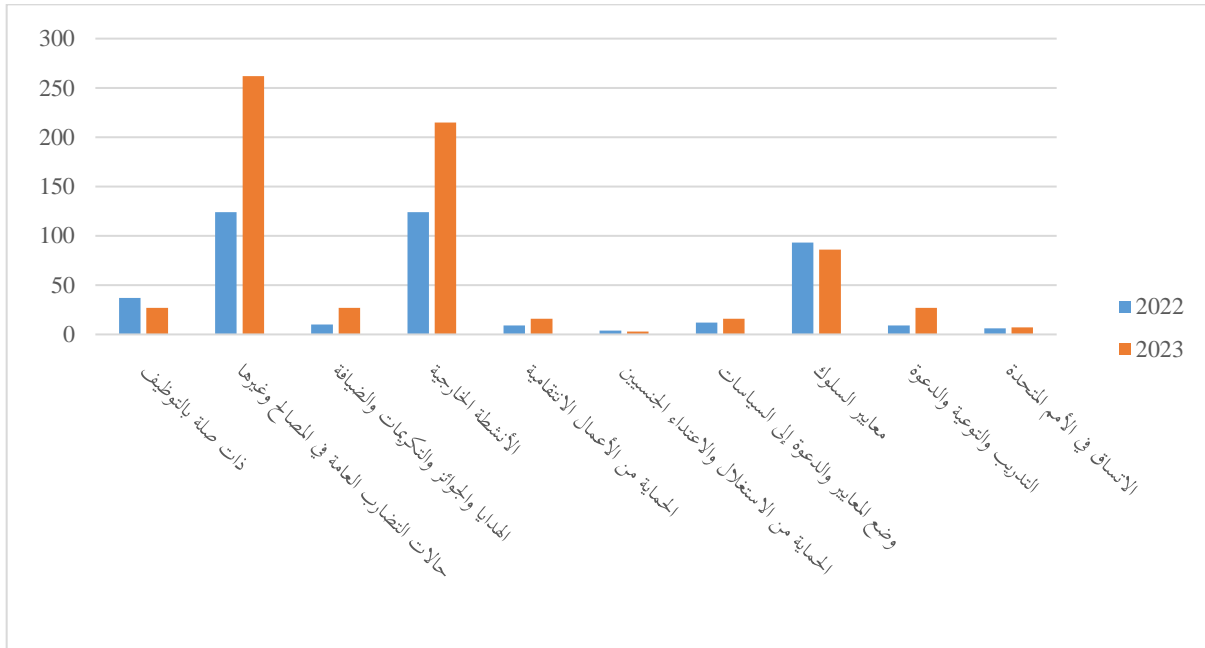
36- وفي المتوسط تم الردّ على كل الاتصالات في غضون يومي عمل.

37- وتعلّقت الغالبية العظمى من الاتصالات "بالمشورة والتوجيهات" (الشكل 3). وضمن هذه الفئة، شكّلت ثلاث فئات فرعية نسبة 83 في المائة من جميع الاتصالات (الشكل 4): "الأنشطة الخارجية" (32 في المائة)، و"التضاربات العامة في المصالح" (39 في المائة)، و"معايير السلوك" (12 في المائة).

الشكل 3 - عدد الاتصالات بحسب الفئة (عاما 2023 و 2022)

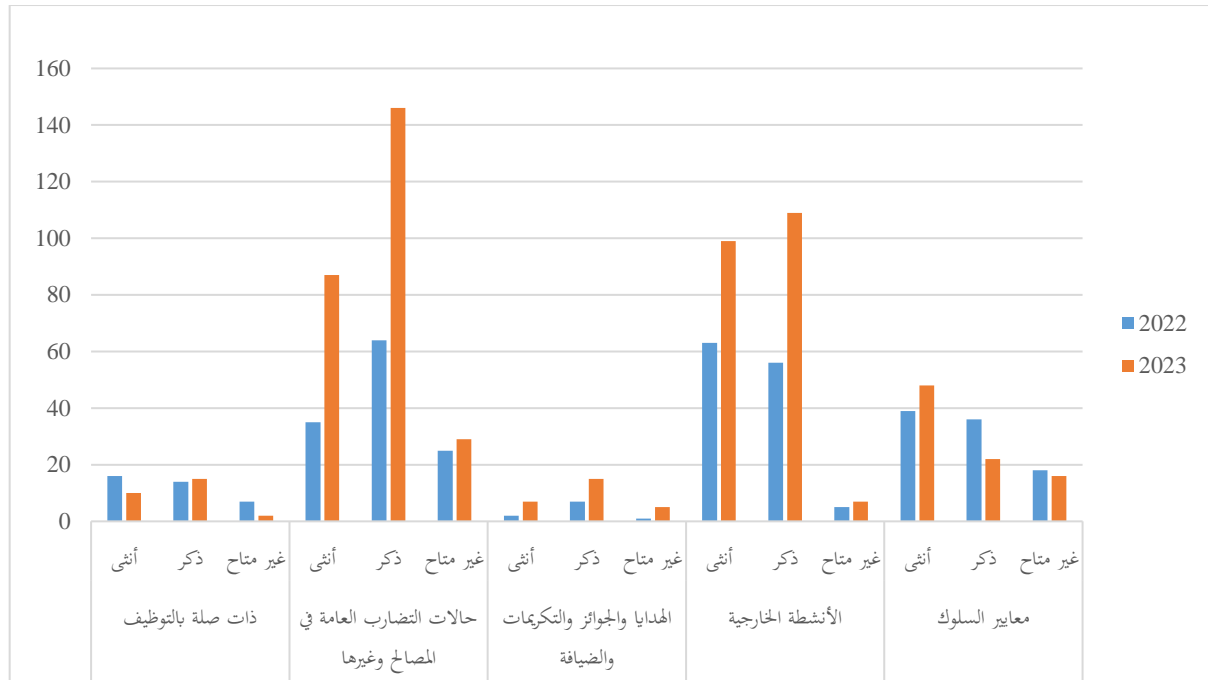


الشكل 4 - عدد الاتصالات بحسب الفئة الفرعية (عاما 2023 و 2022)



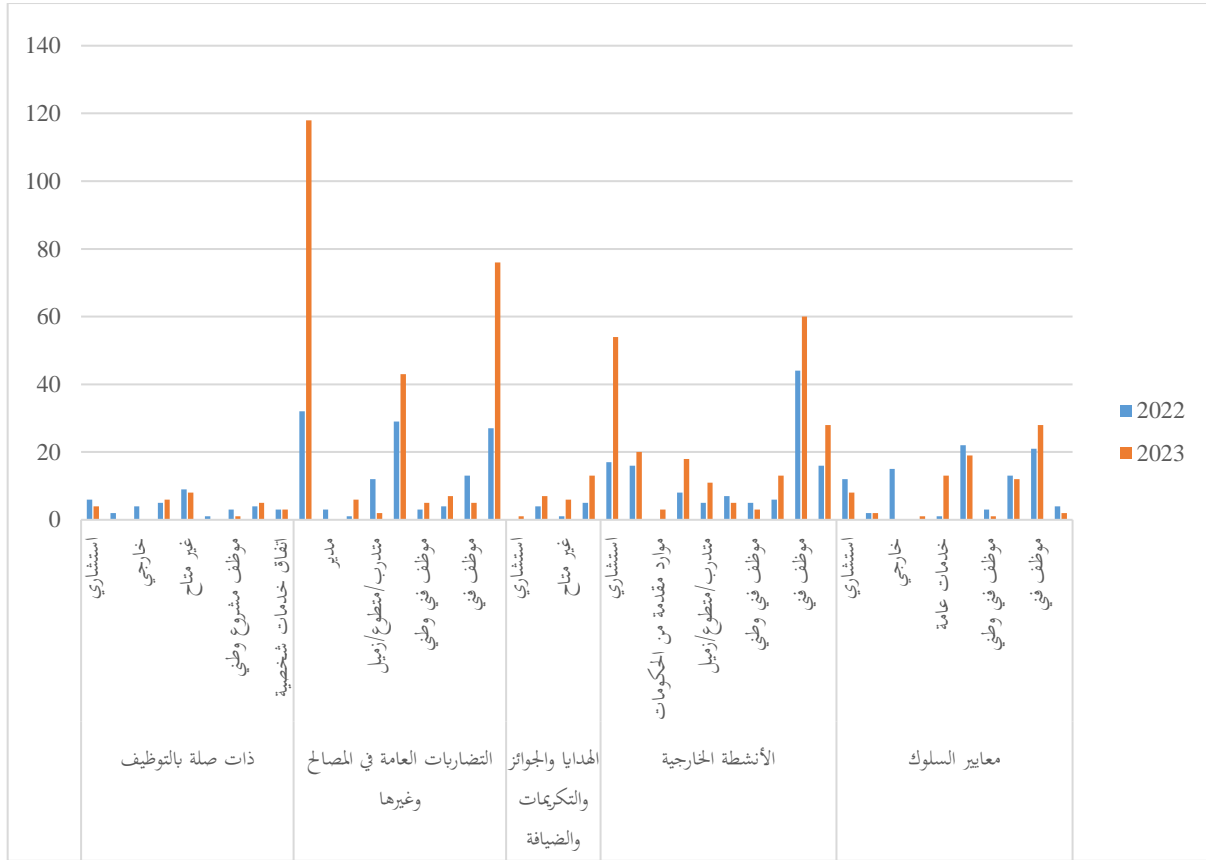
38- ولم يكن هناك فرق ملحوظ يُذكر بين الرجال والنساء الذين اتصلوا بمكتب الشؤون الأخلاقية، ما عدا بالنسبة إلى فئة "التضاربات العامة في المصالح"، حيث كان 87 اتصالاً يتعلق بالنساء و146 اتصالاً يتعلق بالرجال (أي أن عدد الرجال أكثر من النساء بنسبة 25 في المائة تقريباً) (الشكل 5). وكان ذلك مشابهاً للاتجاه السائد في عام 2022.

الشكل 5 - عدد الاتصالات ضمن فئة "المشورة والتوجيهات" بحسب الفئة الفرعية ونوع الجنس (عاما 2022 و 2023)



39- ويمكننا أيضًا أن نستشف أن ما يزيد قليلاً عن نصف الاتصالات قد أُجري من قبل موظفين منتسبين أو في ما يخصهم (الشكل 6).

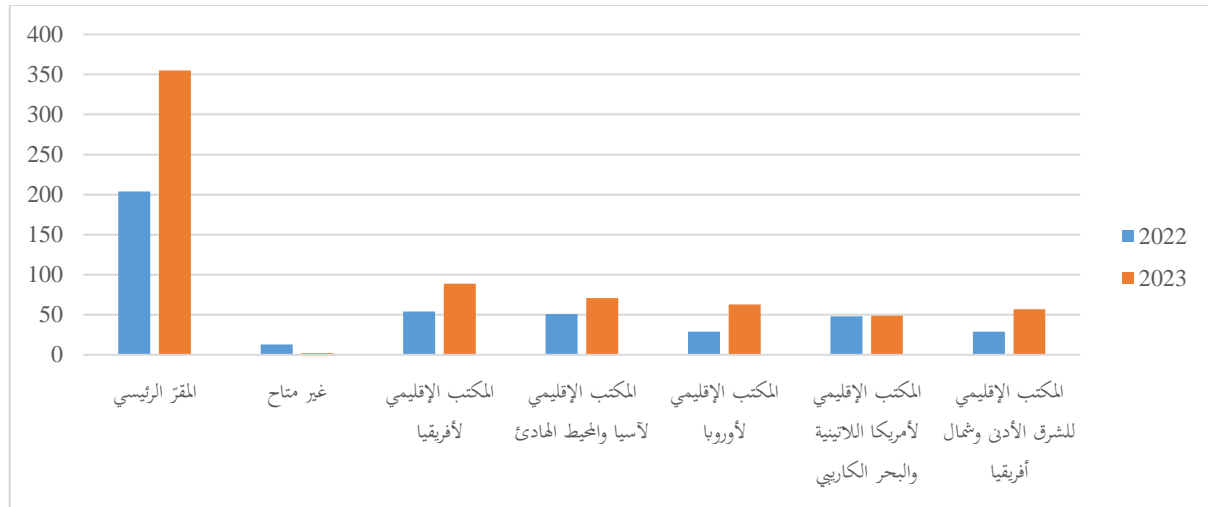
الشكل 6 - عدد الاتصالات ضمن فئة "المشورة والتوجيهات" بحسب نوع العقد (عاما 2022 و 2023)



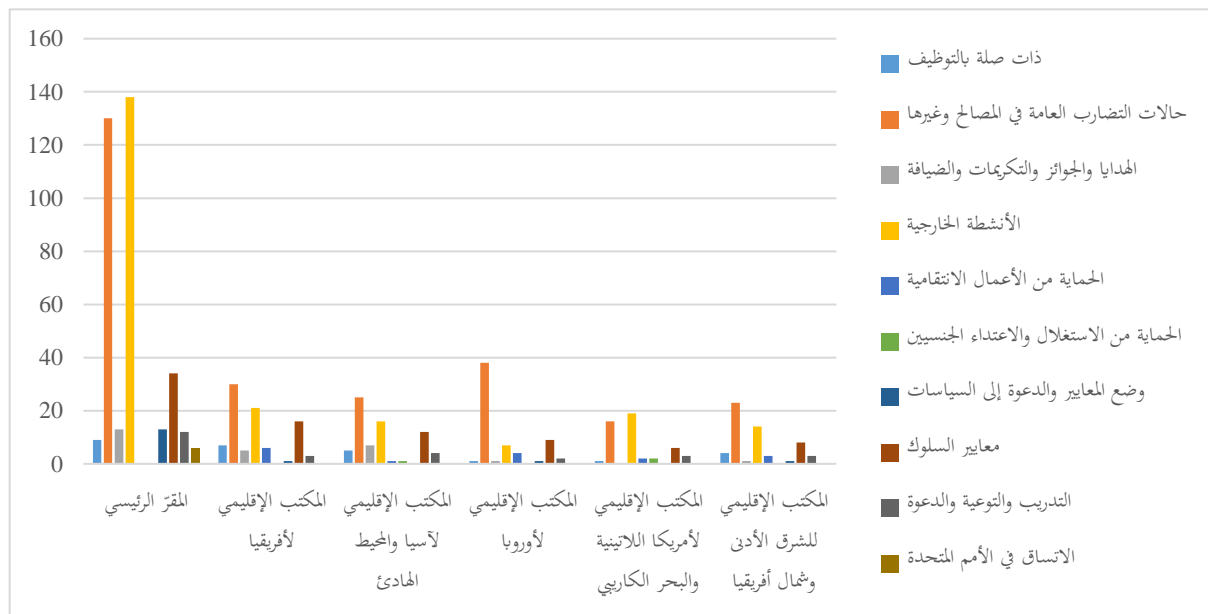
40- وبالمثل، أُجري نصف الاتصالات تقريباً من جانب زملاء موجودين في المقر الرئيسي، في حين تُوّرع النصف الآخر بين أقاليم أخرى¹ (الشكل 17). ويبيّن الشكل 7ب، حسب الفئة الفرعية، أنواع الاتصالات التي أجراها زملاء من مختلف الأقاليم.

¹ لقد أُجريت الاتصالات، عند توزيعها بحسب الإقليم، من جانب مكاتب مختلفة تابعة للمسؤولية الإدارية للإقليم المحدد، أي ليس من جانب المكتب الإقليمي فقط.

الشكل 17 - عدد الاتصالات بحسب أقاليم المنظمة (عاما 2023 و2022)



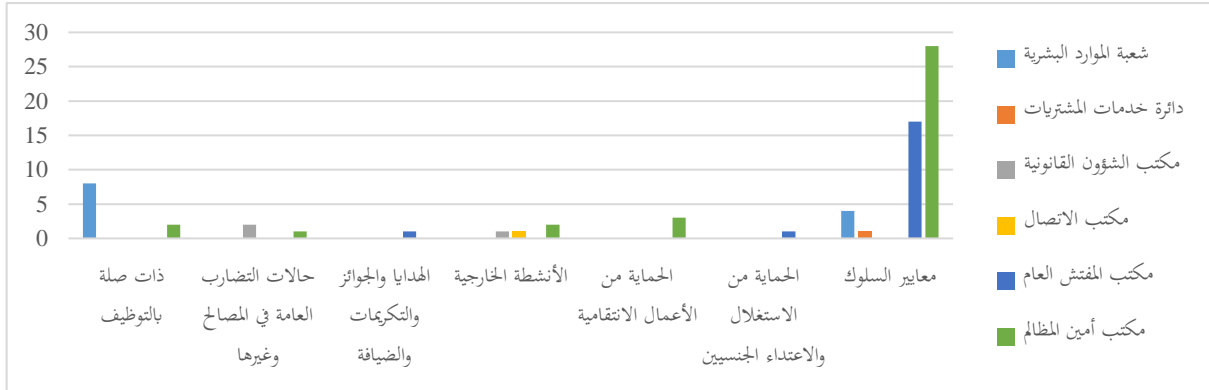
الشكل 7ب - عدد الاتصالات بحسب الإقليم والفئة الفرعية



41- وكما في السنوات السابقة، أُجريت أغلبية صغيرة من الاتصالات من قبل الإدارة (55 في المائة) مقارنة بالأفراد (45 في المائة).

42- وأُحيل عدد من الاتصالات، خاصةً تلك المتعلقة بالمسائل الشخصية، إلى وحدات أخرى، وخاصة إلى مكتب أمين المظالم لحل النزاعات بطريقة غير رسمية أو لغرض تدخلات أخرى، أو إلى مكتب المفتش العام للحالات التي اعتبرت أنها قد تستوجب إجراء تحقيق رسمي (الشكل 8). وكان العدد الفعلي للإحالات في عام 2023 مماثلاً لعدد الإحالات في عام 2022، مما يعني انخفاضاً في الإحالات في عام 2023 بالنظر إلى زيادة عدد الاتصالات. ويمكن أن يشير هذا إلى زيادة الوعي بولايات المكاتب المختلفة مما يؤدي إلى اتصال الزملاء بالموارد المناسب منذ البداية. وفي مناسبات قليلة، تم إخطار المتصلين بتوافر أكثر من خيار واحد.

الشكل 8 - عدد الاتصالات التي تمت إحالتها إلى وحدات أخرى في المنظمة



الاتصالات المتعلقة بمعايير السلوك

43- في ما يتعلق بالفئة الفرعية "معايير السلوك" (الشكل 9)، يُلاحظ أن عدد النساء اللاتي اتصلن بمكتب الشؤون الأخلاقية أكبر من عدد الرجال في جميع المجالات تقريباً التي تتعلق بالمسائل الشخصية، بما في ذلك الادعاءات المتعلقة بالتحرش وسوء استغلال السلطة.

الشكل 9 - عدد الاتصالات ضمن الفئة الفرعية "معايير السلوك" بحسب التفاصيل ونوع الجنس (2022 و 2023)

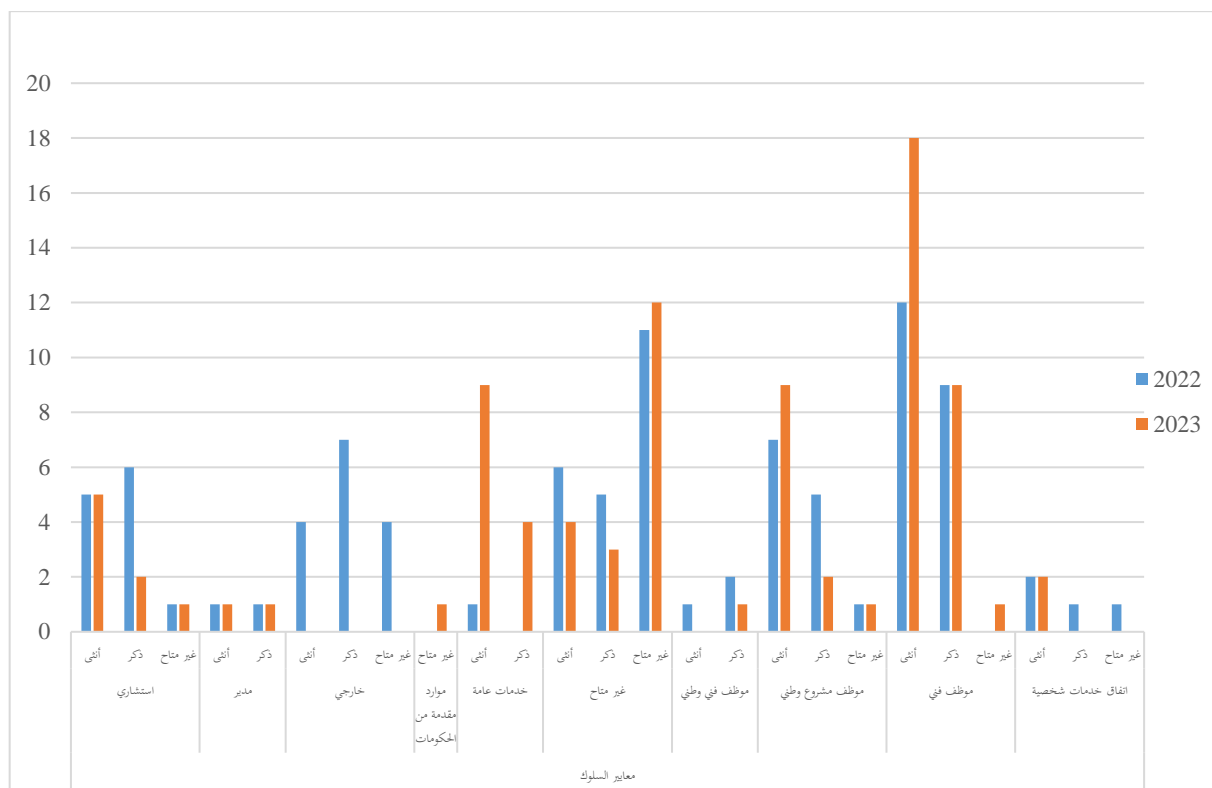


44- تعلقت ثمانية اتصالات بالمشورة حول "التحرش الجنسي"، مع أربعة منها توضح بالتفصيل الحالات التي يمكن أن تشكل تحرشاً، وحيث تم نصح المشتكي بإبلاغ مكتب المفتش العام. وفي حالات أخرى، جرى الاتصال فيها من قبل الإدارة، قام مكتب الشؤون الأخلاقية بالاتصال بشعبة الموارد البشرية أو مكتب أمين المظالم للحصول على مزيد من الدعم في كيفية التعامل مع الحالات. وحصل ذلك، على سبيل المثال، في الحالة التي لفت انتباه المنظمة إلى أن أحد الأفراد قد

تورط في سوء سلوك جنسي محتمل في وظيفة سابقة، أو عندما تم الإبلاغ عن حادثة تحرش جنسي مزعومة واستفسر المشرف عن أفضل السبل للتعامل معها لدعم الضحية المزعومة. وفي جميع الحالات، قدم مكتب الشؤون الأخلاقية توجيهات أيضاً بشأن الموارد المتاحة التي يمكن للضحية المزعومة الاستفادة منها، وضمن المتابعة المناسبة مع الشخص الذي اتصل بالمكتب.

45- ويوضح الشكل 10 الترتيبات التعاقدية مع المتصلين ونوع جنسهم في ما يخص "معايير السلوك". ومن خلال مقارنة هذه المعلومات مع بيانات الموارد البشرية للمنظمة، يلاحظ أن عدد النساء (18) كان أعلى بكثير من عدد الرجال (9) المتصلين بمكتب الشؤون الأخلاقية من الفئة الفنية، مع أن النساء يمثلن 47 في المائة فقط من الموظفين من الفئة الفنية.²

الشكل 10 - عدد الاتصالات ضمن الفئة الفرعية "معايير السلوك" بحسب نوع العقد ونوع الجنس (2022 و 2023)

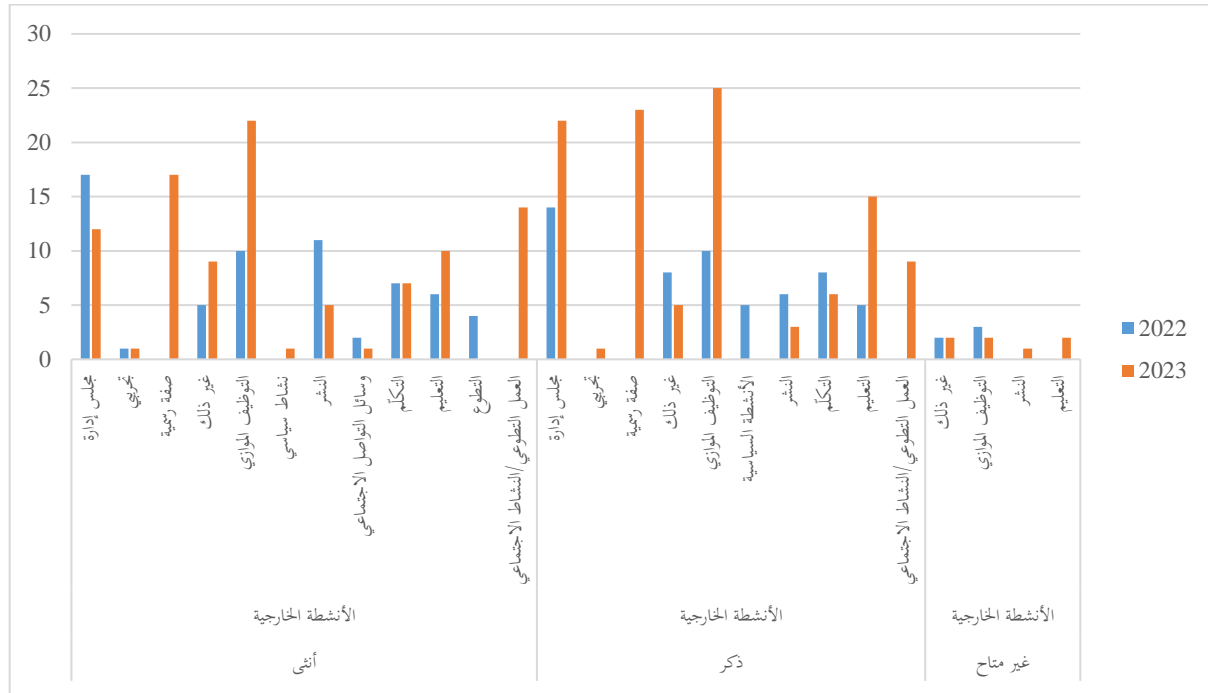


الاتصالات المتعلقة بالأنشطة الخارجية

46- تعلقت الاتصالات ضمن فئة "الأنشطة الخارجية" عادةً بموظفين يطلبون الإذن لشغل مناصب في مجالس إدارة، أو الحصول على وظيفة موازية بدوام جزئي، أو المشاركة في محاضرات وأنشطة تعليمية (الشكل 11). وهذه أنشطة يتمتع فيها الموظف بخبرة شخصية يرغب في توظيفها لتعزيز كفاءاته أو مشاركة معارفه. وقد طلب نفس العدد تقريباً من النساء (99 اتصالاً) والرجال (109 اتصالات) تقييم "الأنشطة الخارجية".

² تتم الإشارة إلى التقرير السنوي للموارد البشرية - 2023، القسم 3-1، قوة عاملة متنوعة.

الشكل 11 - عدد الاتصالات ضمن الفئة الفرعية "الأنشطة الخارجية" بحسب التفاصيل ونوع الجنس (عاما 2023 و2022)



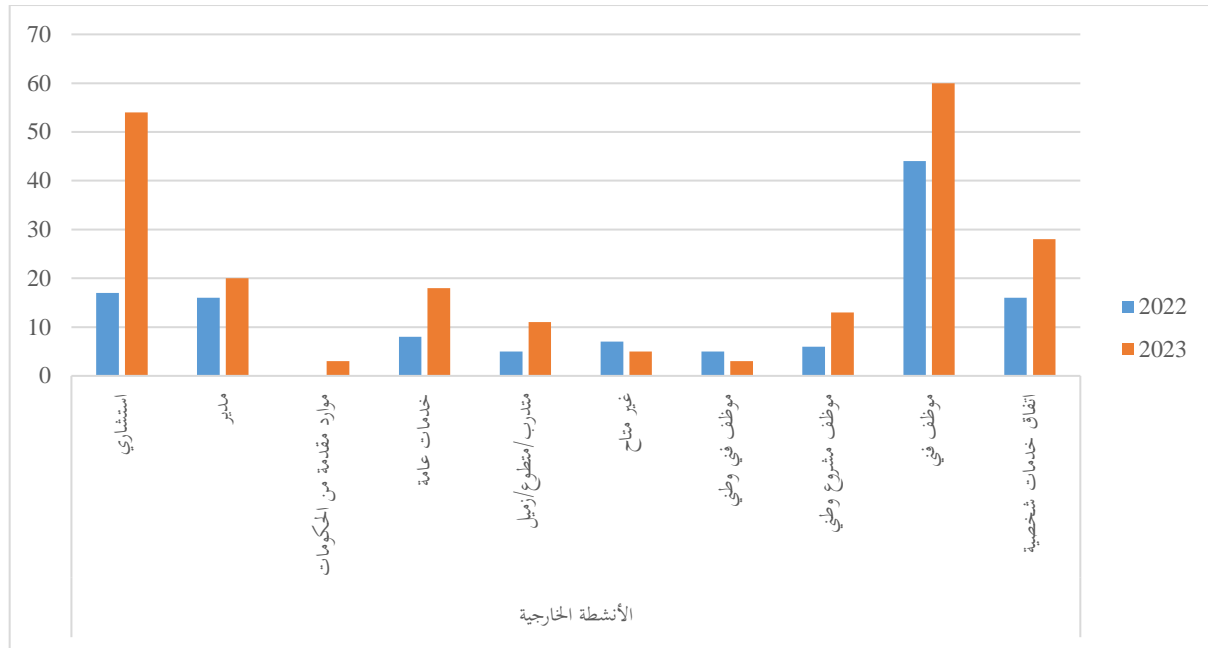
47- تعلق عدة اتصالات بظروف اعتبر فيها مكتب الشؤون الأخلاقية أنه ينبغي الاضطلاع بهذا النشاط كجزء من الدور الرسمي الذي يضطلع به مقدم الطلب في المنظمة. وقد تم تسجيلها على أنها "صفة رسمية" بينما لم يتم تسجيل نوع النشاط في هذه الفئة الفرعية. ويترك الأمر لإدارة المنظمة، وليس لمكتب الشؤون الأخلاقية، للنظر في مدى ملاءمة المشاركة.

48- وتعلق عدد من الاتصالات بفئة "التوظيف الموازي"، وهي بشكل أساسي حالات ترغب فيها المنظمة بتوظيف استشاري أو مشترك يكون موظفًا في مكان آخر، أو حالات تكون فيها المشاركة أكثر من مجرد نشاط عرضي، حيث يكون هناك أجر، ولا تندرج ضمن أي من الفئات الأخرى. ويوفر مكتب الشؤون الأخلاقية استعراضًا مستقلًا لتضارب المصالح الفعلي أو المحتمل أو الظاهر المرتبط بالطلبات. ويجوز للمدير المسؤول عن التوظيف أو أحد الموظفين طلب إذن للمشاركة حيثما لم يكن تقييم المكتب داعمًا لهذا التوظيف، لأن الإدارة ستنظر في جوانب أخرى، مثل الاستمرارية التشغيلية واحتياجات العمل الأخرى.

49- ويبيّن الشكل 12 أن 51 في المائة من طلبات تقييم الشؤون الأخلاقية تم إجراؤها من قبل القوة العاملة المنتسبة³ أو في ما يتعلق بها (الاستشاريون، والمشاركون في اتفاقيات الخدمات الشخصية، والمتدربون/المتطوعون/الزملاء، وموظفو المشاريع الوطنيين، والموارد المقدمة من الحكومات)، في حين أن 57 في المائة من الاتصالات تم إجراؤها من قبل موظفين (مدير (مد)، موظف فني (ف)، موظف خدمات عامة (خ ع)، موظف فني وطني). وتم إجراء الاتصالات المتبقية من قبل الإدارة (غير متوفر).

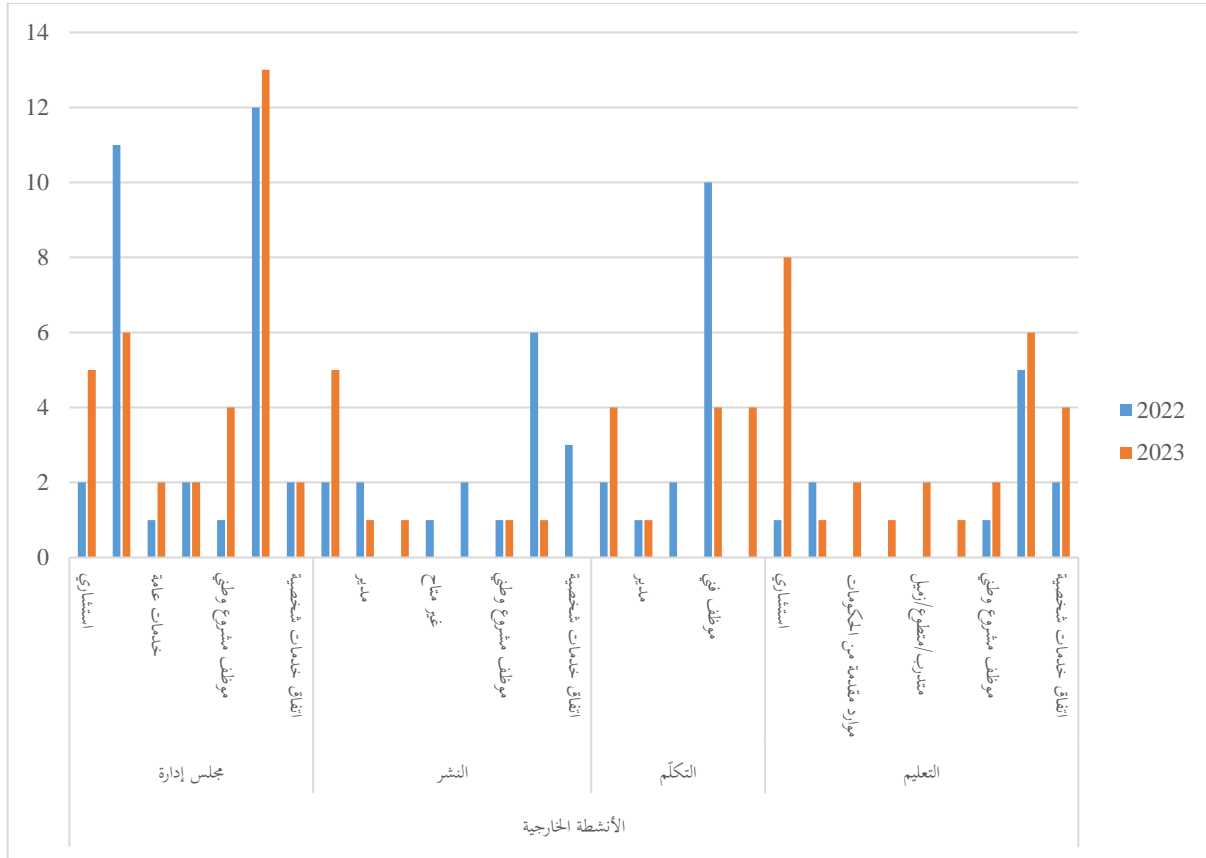
³ يمكن الإشارة إلى القوة العاملة المنتسبة أيضًا بتعبير "الموارد البشرية من غير الموظفين" أو "الموظفون الآخرون".

الشكل 12 - عدد الاتصالات ضمن فئة "الأنشطة الخارجية" بحسب نوع العقد (عاما 2022 و2023)



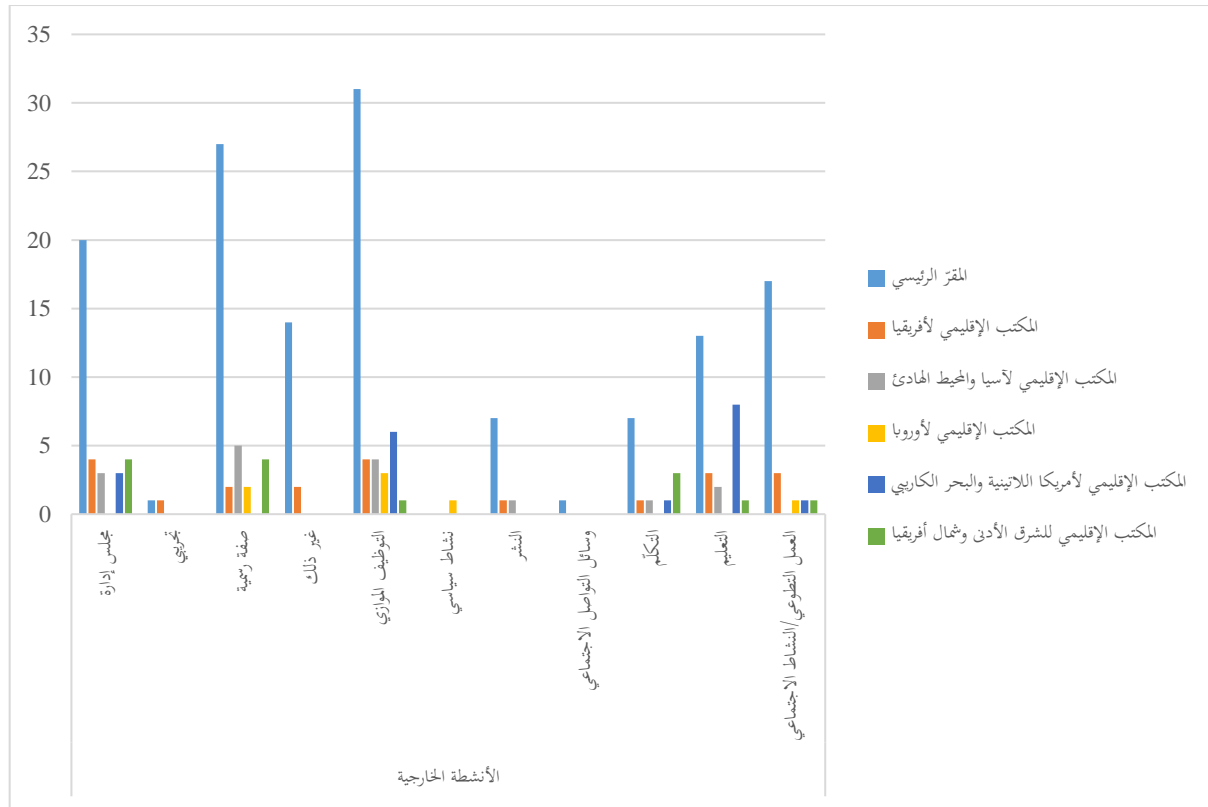
50- ويبيّن الشكل 13 أن الموظفين في الفئة الفنية ومن الاستشاريين بشكل أساسي طلبوا إجراء تقييمات للأنشطة الخارجية الأكثر شعبيةً، وهي "مجالس إدارة"، و"التوظيف الموازي"، و"النشر"، و"التدريس" و"التحدث". كما طلب عدد لا بأس به من المديرين إجراء تقييمات للمشاركة في "مجالس إدارة". وعلى الرغم من العدد الكبير لموظفي الخدمات العامة في المنظمة، فإن هؤلاء الموظفين لا يمثلون سوى جزءٍ ضئيل (8 في المائة) من هذه الاتصالات، وقد يكون ذلك بسبب عدم مشاركة موظفي الخدمات العامة في أنشطة خارجية أو لأنهم قد يفتقرون إلى الوعي بالحاجة إلى الموافقة على مثل هذا النوع من الأنشطة. ويشمل مصطلح "مجالس إدارة" أيضاً المشاركة في فرق أو مجموعات خبراء، أو أنواع أخرى من الأنشطة حيث يكون الدور المضطلع به في المقام الأول هو تقديم توجيهات فنية. وفي حين أنه ليس من الضروري طلب موافقة مسبقة للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو التطوعية، فقد يرغب الموظفون في أن يقوم مكتب الشؤون الأخلاقية بتقييم هذه المشاركات، لا سيما عندما يتولى الفرد دوراً في اتخاذ القرارات، أو عندما قد لا يزال هناك تداخل محتمل مع مصالح المنظمة.

الشكل 13 - عدد الاتصالات ضمن فئة "أنشطة خارجية" محددة بحسب نوع العقد (عاما 2022 و 2023)



51- وقد أُجري أكثر من 60 في المائة (138 من أصل 215) من تقييمات "الأنشطة الخارجية" بطلب من الموظفين العاملين في المقر الرئيسي أو في ما يتعلق بهم (الشكل 14). وقد يكون ذلك مرتبطاً بأن التعميم الإداري 14/2022، المتعلق بالأنشطة الخارجية التي تقوم بها القوى العاملة المنتسبة، ينص على ضرورة الحصول على موافقة مسبقة من رئيس المكتب فقط عندما تكون هناك حاجة إلى إجراء تقييم للشؤون الأخلاقية بسبب مخاطر محتملة لتضارب في المصالح. ومن ثم، لا تتطلب جميع الحالات موافقة مكتب الشؤون الأخلاقية أو تقييمات من جانبه، في حين تتطلب جميع الحالات الإفصاح للمشرف المباشر. ولذلك، فإن انخفاض عدد الطلبات الواردة من المكاتب اللامركزية، التي تضم نسبة أعلى من الموظفين المنتسبين، قد يكون أيضاً بسبب تقييم من قبل المشرفين بأن الطلبات لا تتطلب الموافقة. وبالطبع، قد يعزى هذا العدد أيضاً إلى عدم الوعي بالحاجة إلى الإفصاح عن النشاط، أو لأن هذه الفئات من الموظفين لا تقوم بأنشطة خارجية.

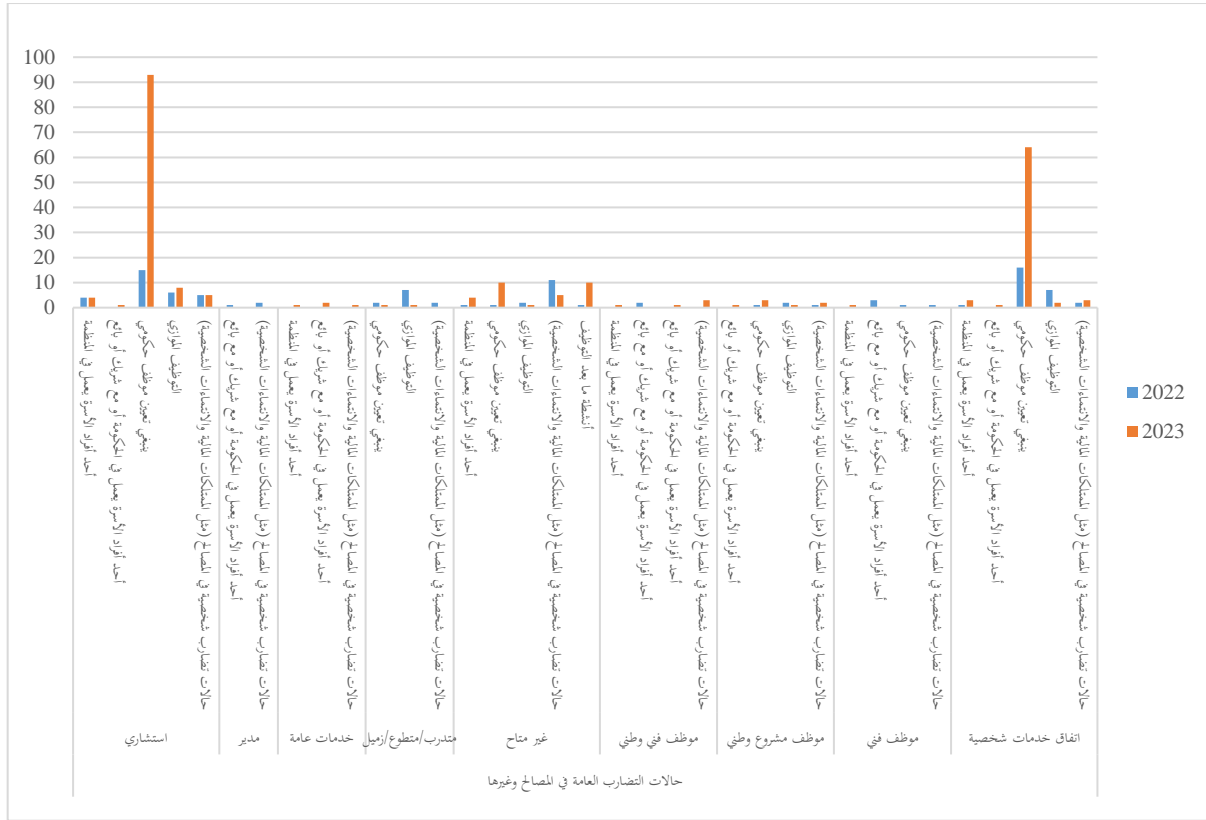
الشكل 14 - عدد الاتصالات ضمن فئة "أنشطة خارجية" بحسب الإقليم



التضاربات العامة في المصالح

52- كما يتضح من الشكل 15، فقد تعلقّت معظم الاتصالات في فئة "التضاربات العامة في المصالح" بتوظيف الاستشاريين والموظفين بموجب اتفاقات خدمات شخصية ممن كانوا موظفي خدمة مدنية وطنيين. ويشمل هؤلاء أشخاصًا عاملين في معاهد البحوث الوطنية، ومنظمات مُمولة بشكل كامل أو جزئي من الحكومات والكيانات الحكومية. وفي معظم الحالات، سعت المنظمة إلى توظيف هؤلاء الأشخاص بموجب عقود محددة زمنيًا، وغالبًا على أساس "لدى التوظيف الفعلي" (مثلًا لمدة 20 يومًا على مدى ثلاثة أشهر). واستنادًا إلى اعتبارات نفعية وعملية، سيطلب مكتب الشؤون الأخلاقية أن يأخذ الشخص المعني إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر أو أي نوع آخر من الإجازات. ويقوم مكتب الشؤون الأخلاقية أيضًا بتوجيه جميع الأشخاص بشأن التزاماتهم بالاستقلالية أثناء عملهم لدى المنظمة، وفقًا لمعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية. وفي حين أن هذه الحالات، أي التي يتم فيها الاستعانة بخدمات موظفين حكوميين، تشكل بالفعل توظيفًا موازيًا، فهي تؤخذ في الاعتبار كل حالة على حدة بسبب ارتفاع مخاطر تضارب المصالح الذي تمثله.

الشكل 15 - عدد الاتصالات ضمن فئة "التضاربات العامة في المصالح" بحسب نوع العقد (عاما 2022 و 2023)



53- ولمراعاة حالات تضارب المصالح عندما يكون لموظفي المنظمة السابقين (وخاصةً الاستشاريين) مصلحة خاصة في عملية مشتريات أو خطاب اتفاق، تم إنشاء فئة فرعية منفصلة في عام 2023 بعنوان "أنشطة ما بعد التوظيف". وتغطي هذه الفئة الحالات التي يعمل فيها الفرد الذي ستوظفه المنظمة في مؤسسة شريكة لها أو حيث يكون الفرد قد عمل سابقاً لدى المنظمة كاستشاري وهو الآن يعمل لدى المؤسسة التي تتفاوض معها المنظمة بشأن خطاب اتفاق أو علاقة تعاقدية أخرى. وهنا قد يكون هناك تصوّر بأن الفرد يستخدم معرفته الداخلية بالمنظمة وأولوياتها لصالح المنظمة الشريكة. وفي الوقت نفسه، تعتمد المنظمة، في العديد من هذه الحالات، على الفرد والمؤسسة في ما يتعلق بالخبرة، وبالتالي فإن العلاقة تعود بالنفع على المنظمة.

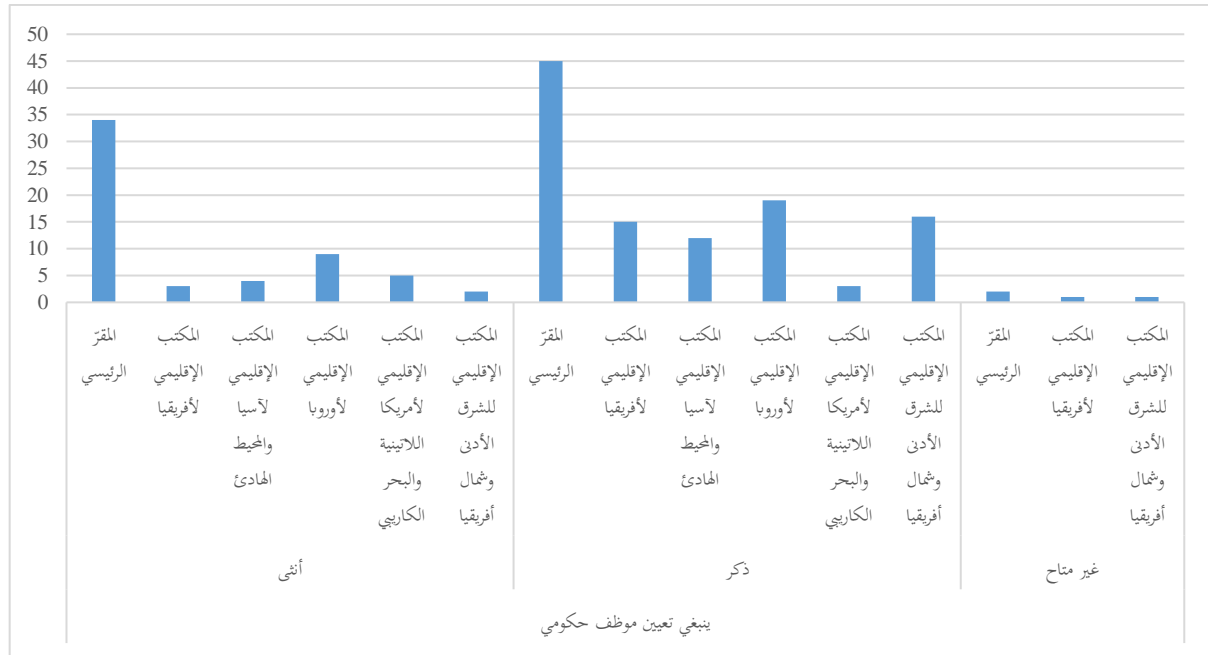
54- وعندما تكون المصلحة بدلاً من ذلك في يد موظف حالي في المنظمة، فإن تضارب المصالح يوصف بأنه "تضارب شخصي في المصالح". وتغطي هذه الفئة الحالات التي عمل فيها موظف المنظمة الحالي في المؤسسة الشريكة قبل الانضمام إلى المنظمة، ويسعى إلى إقامة شراكة مع المؤسسة من خلال دوره في المنظمة. ومرةً أخرى، قد تكون هناك أسباب وجيهة لمثل هذه الشراكة، ولكن قد يكون هناك بسهولة، على الأقل، تصوّر لتضارب المصالح.

55- وتتعلق حالات أخرى بالحالات التي استفسر فيها موظفو المنظمة عن مخاطر تضارب المصالح المحتمل المتعلقة بهم أو بعلاقاتهم الوثيقة التي لها مصلحة خاصة في شركة أو نشاط قد يتعامل مع المنظمة. وتم إجراء هذه الاستفسارات لتجنّب المخاطر، وفي كثير من الأحيان لم يكن هناك خطر مقدر لأن المصلحة المزعومة لم تشكل تضارباً فعلياً أو محتملاً في المصالح (على سبيل المثال، لم يكن للشركة أو النشاط أي علاقة مع المنظمة). ولكن حالات أخرى تعلقت بحالات كانت فيها

مصالح خاصة ورأى فيها مكتب الشؤون الأخلاقية أنه يمكن وضع الأفراد في ظروف يمكن أن تكون فيها استقلايتهم وحيادهم تجاه المنظمة موضع شك.

56- وبلغ عدد تقييمات تضارب المصالح المتعلقة بالرجال حوالي ضعف عدد التقييمات المتعلقة بالنساء، وقدمت المكاتب اللامركزية حوالي نصف الطلبات (الشكل 16).

الشكل 16 - عدد تقييمات تضارب المصالح في عمليات توظيف موظفي الخدمة المدنية الوطنيين بحسب الإقليم ونوع الجنس للفرد المراد توظيفه

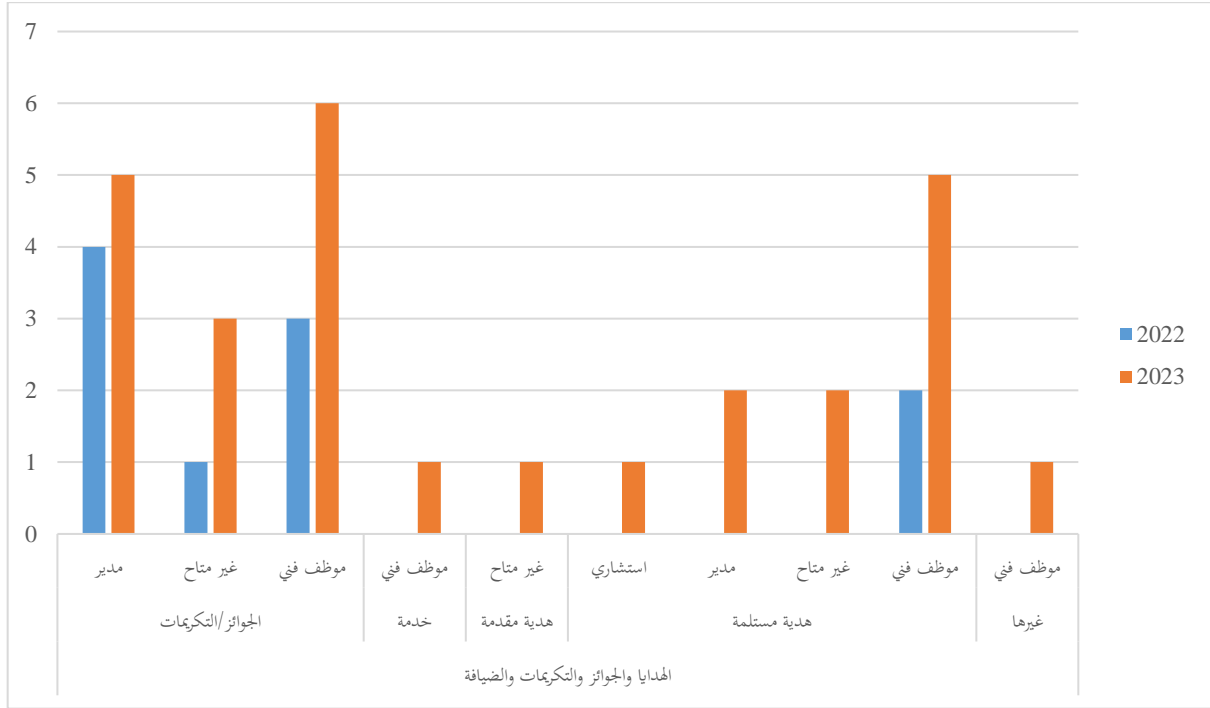


الهدايا والتكريمات والجوائز

57- لا يجوز لموظفي المنظمة تلقي الهدايا والجوائز من مصادر خارجية في ما يتعلق بدورهم في المنظمة دون موافقة مسبقة.

58- وفي المجمل، تعلق 14 اتصالاً بالجوائز/التكريمات التي سيتم منحها لموظفي المنظمة و10 اتصالات بتلقي هدايا (الشكل 17). وشكّل ذلك زيادةً مقارنةً بالعام الماضي، ويعزي مكتب الشؤون الأخلاقية ذلك إلى زيادة الوعي بقواعد المنظمة.

الشكل 17 - عدد الاتصالات ضمن فئة "الهدايا والتكريمات والجوائز والخدمات" بحسب نوع العقد



59- وفي جميع الحالات المتعلقة بالهدايا القابلة للتلف، نصح مكتب الشؤون الأخلاقية بضرورة مشاركة المحتوى بين الجميع في المكتب المحدد دون الكشف عن المصدر. ويُصح بالاحتفاظ بالهدايا المعدة للعرض حسب الاقتضاء، ولكن ليس عرضها من قبل المتلقي. كما تم نصح المتلقي بإبلاغ مقدم الهدية بلطف بسياسة المنظمة طالبًا عدم تقديم هدايا أخرى في المستقبل.

60- وتعلق أحد الاتصالات بتوضيح ما إذا كان من المناسب لموظفي المنظمة المشاركة في مأدبة غداء رسمية تقيمها إحدى الحكومات. ويُسمح بمثل هذه الحالات لأنه من الممارسات المعتادة أن يتلقى الموظفون ضيافةً غير فخمة في ما يتعلق بواجباتهم في المنظمة.

61- وغالبًا ما تقدّم الحكومات جوائز وتكريمات لموظفي المنظمة لمساهماتهم في مكافحة الجوع في العالم، أو التنمية الزراعية أو ما شابه ذلك. وفي الحالات التي تكون فيها مساهمة الموظف بحكم انتمائه إلى المنظمة، يجوز قبول هذه الجائزة نيابةً عن المنظمة. غير أن قبولها بصفتهم الشخصية يمكن أن يشكّل خطرًا كبيرًا لتضارب المصالح، وعلى الأقل تصوّر ذلك. ويتم تقديم بعض الجوائز لبرامج المنظمة، وهنا لا توجد بالضرورة مشكلة في حصول الموظفين على هذه الجوائز نيابةً عن المنظمة.

وضع المعايير والدعوة إلى وضع سياسات

62- يتطلب تحفيز ثقافة الشؤون الأخلاقية والمساءلة في المنظمة سياسات متّسقة وواضحة ومتينة تشدّد على السلوك الأخلاقي. وللمساعدة في هذا المسعى، قدّم مكتب الشؤون الأخلاقية إسهامات لإبراز الاعتبارات الأخلاقية في السياسات والممارسات والعمليات الداخلية.

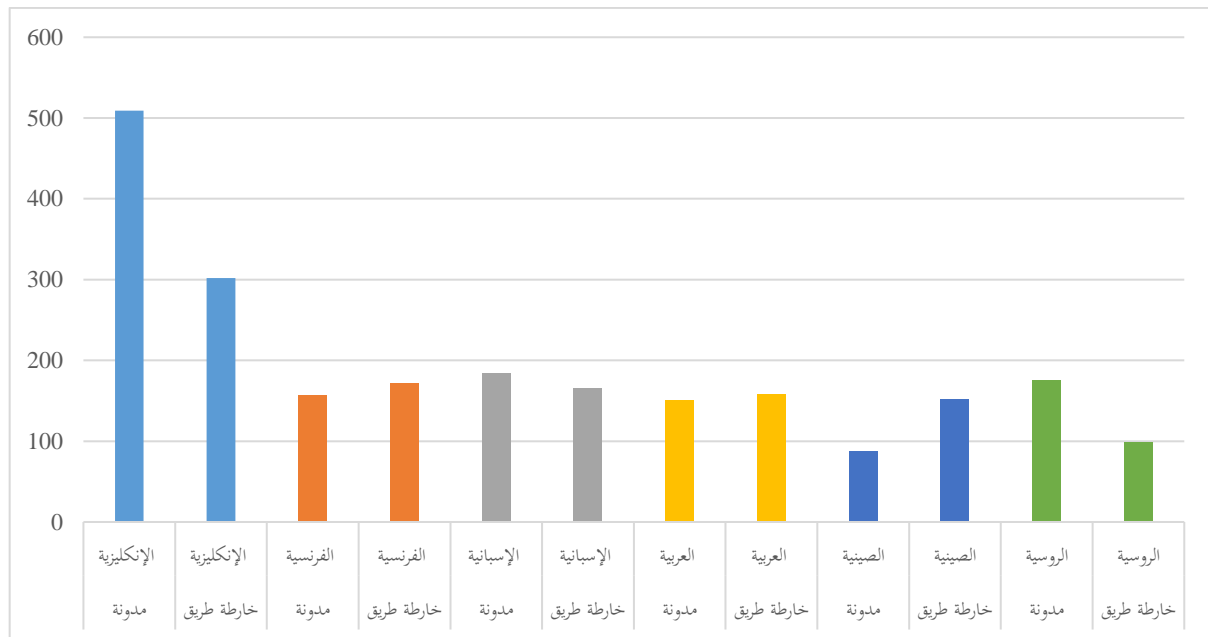
63- وفي فبراير/شباط وأغسطس/آب نشرت نسخ محدّثة من سياسة **حماية المبلّغين عن المخالفات**. وأجريت التغييرات الطفيفة من أجل باب الوضوح والتأكد من أن السياسة تعكس بشكل صحيح الإجراءات الفعلية والفعالة، مثل أنه يجوز لمكتب الشؤون الأخلاقية أن يقترح تدابير وقائية مؤقتة مباشرة على السلطة المفوضة وليس فقط على المدير العام. ويتيح ذلك اتخاذ إجراءات في الوقت المناسب لحماية مقدمي الشكاوى.

64- وتمت مراجعة خارطة طريق المنظمة **معالجة الشواغل بالوضوح** بمعلومات محدّثة وأعيد نشرها بجميع لغات المنظمة.

65- وتمت مراجعة **مدونة السلوك الأخلاقي لمنظمة الأغذية والزراعة** بالتعاون الوثيق مع جميع أصحاب المصلحة الداخليين المعيّنين ولجنة الإشراف الاستشارية. وستتم إعادة نشر المدونة بجميع لغات المنظمة في أوائل عام 2024.

66- واستعرض مكتب الشؤون الأخلاقية عدد المرّات التي تم فيها تنزيل **مدونة السلوك الأخلاقي لمنظمة الأغذية والزراعة** ووثيقة **معالجة الشواغل بالوضوح** بمختلف اللغات خلال عام 2023 (الشكل 18). وفي حين أنه من الممكن فهم التوزيع الجغرافي لأولئك الذين قاموا بتنزيل المطبوعين، فمن غير الممكن التأكد مما إذا كان هؤلاء موظفين داخليين للمنظمة أم موظفين خارجيين، وبالتالي لا يتم الإبلاغ عن هذه البيانات. وعلى أية حال، هناك مجال للتحسين لزيادة الوعي بكل من المطبوعين واستخدامهما.

الشكل 18- عدد المرّات التي تم فيها تنزيل وثيقة **معالجة الشواغل بالوضوح ومدونة السلوك الأخلاقي لمنظمة الأغذية والزراعة** في عام 2023 بحسب اللغة



67- وخضعت سياسة المنظمة بشأن **الهدايا والجوائز والتكريمات** لاستعراض شامل من قبل أصحاب المصلحة الداخليين ولجنة الإشراف الاستشارية وتم تقديمها إلى مكتب الشؤون القانونية لاستعراضها النهائي. وكان من المقرر تنفيذ هذه السياسة في عام 2023، ولكن بسبب أولويات ملحة أخرى وعمليات استعراض إضافية مطلوبة، تم تأجيل التنفيذ إلى عام 2024.

68- وساهم مكتب الشؤون الأخلاقية في مشروع "الخطوط التوجيهية المنقحة للتعاقد مع الاستشاريين (القسم 317 من دليل الإجراءات الإدارية) والمشاركين في اتفاقات الخدمات الشخصية (القسم 319 من الدليل)" في ما يتعلق بعملية تقييم مخاطر تضارب المصالح بشأن عمليات توظيف موظفي الخدمة المدنية الوطنيين. وأدى ذلك إلى زيادة كبيرة في طلبات التقييم من الوحدات المسؤولة عن التوظيف ومركز الخدمات المشتركة. وبناءً على ذلك، قام مكتب الشؤون الأخلاقية بوضع مخطط انسيابي لمصفوفة المخاطر للمساعدة في تمكين مركز الخدمات المشتركة من تقييم طلبات التوظيف مباشرةً وإرسال تلك الطلبات إلى مكتب الشؤون الأخلاقية فقط عندما تكون هناك مخاطر فعلية. وتتم دراسة المخطط الانسيابي من قبل شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية.

69- وبالإضافة إلى تقديم توجيهات إلى وحدات المنظمة الأخرى في ما يتعلق بوضع المعايير، قدم مكتب الشؤون الأخلاقية إسهامات في الوثائق التالية المتعلقة بالسياسات:

- مشروع الخطوط التوجيهية بشأن التوظيف والاختيار - وظائف الفئة الفنية الدولية؛
- ومشروع تنقيح سياسة المنظمة لمنع التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة والتمييز والاستجابة لها؛
- ومشروع تنقيح سياسة المنظمة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛
- وعملية إعادة اعتماد المنظمة لدى الصندوق الأخضر للمناخ.

70- وتم وضع نموذج إلكتروني لتقديم طلبات الأنشطة الخارجية ونشره، بالتعاون مع شعبة منظمة الأغذية والزراعة الرقمية والمعلوماتية الزراعية. ويجب توجيه جميع طلبات الموافقة على الأنشطة الخارجية للموظفين من خلال هذه المنصة. وبدلاً من ذلك، وعملاً بالتعميم الإداري 14/2022 بشأن الأنشطة الخارجية، ينبغي تقديم الطلبات الواردة من القوى العاملة المنتسبة من خلال المنصة فقط عندما تكون هناك حاجة إلى قرار للإدارة.

71- وتم البدء في عملية مسح للمخاطر المحتملة المرتبطة بحالات التضارب في المصالح في المنظمة بالتعاون مع خبير خارجي. وتسعى هذه العملية إلى تحديد المخاطر الرئيسية للتضارب في المصالح التي قد تكون موجودة في جميع مجالات عمل المنظمة. ومن المقرر مشاركة نتائج هذه العملية مع إدارة المنظمة في الربع الأول من عام 2024. وأجريت هذه العملية تنفيذاً لتوصية وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9): "ينبغي أن يوعز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى الموظفين المكلفين بمهمة الأخلاقيات بأن يرصدوا أشيع الوقائع وأن يوثقوا مخاطر الحالات التي تجعل مؤسساتها عرضة لتضارب المصالح التنظيمية".

72- ومن المتوقع أن تساهم نتائج هذه العملية في الإطار المؤسسي القائم بالفعل لإدارة مخاطر النزاهة على مستوى المنظمة. وبالنظر إلى أن إحدى السمات الرئيسية التي يجب أن تعتمد عليها المنظمة للحفاظ على سمعتها تتمثل في إنجاز ولايتها مع المراعاة الواجبة لبقاء المنظمة مستقلة ومحيدة، فإن عملية المسح هذه هي إحدى الطرق لمساعدة المنظمة في الحفاظ على هذا الوضع، حيث تسعى إلى تحديد مخاطر تضارب المصالح التنظيمية التي قد تتعرض لها. ويمكن أن تنشأ هذه المخاطر بسبب أنشطة أو علاقات محددة، بما في ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، الشراكات مع الجهات المانحة،

أو مع القطاع الخاص أو العام، حيث يمكن أن يؤدي هذا الارتباط إلى الإضرار بموضوعية المنظمة في أداء ولايتها أو قد يُنظر إليه على أنه يضر بها.

73- ومكتب الشؤون الأخلاقية جزءاً 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 السلوك الأخلاقي في مختلف مجالات وعلاقات العمل.

74- ومكتب الشؤون الأخلاقية مراقبٌ أيضاً في لجنة التشارك والشراكة التابعة للمنظمة، التي أنشئت بموجب التعميم الإداري 07/2021، كما أنه عضوٌ في لجنة الإشراف على حماية البيانات، التي أنشئت بموجب التعميم الإداري 06/2022.

75- وكان مكتب الشؤون الأخلاقية جهة الاتصال لوحدة الأعمال المعنية بالمراجعة الداخلية لإدارة الشؤون الأخلاقية في المنظمة، والتي تم الانتهاء منها في عام 2023. وقد تم النظر في نقاط العمل بعناية وسيتم التخطيط للتنفيذ في عام 2024.

التدريب والتوعية والدعوة

76- ينبغي شرح الإطار الأخلاقي المتين والدعوة إليه من خلال جهود للدعوة والتواصل محددة الأهداف وحسنة التوقيت. وقد نفذ مكتب الشؤون الأخلاقية مجموعةً من أدوات الدعوة من أجل مكان عمل أخلاقي في عام 2023.

77- وبالنظر إلى دور الإدارة المتمثل في القيادة بالقدوة لدعم المعايير الأخلاقية، التقت كبيرة موظفي الشؤون الأخلاقية بشكل ثنائي مع القادة الأساسيين في المنظمة على مدار عام 2023. وساعدت هذه الاجتماعات على تسليط الضوء على القضايا التي تدرج ضمن مسؤوليات القادة الأساسيين والتي قد تستحق اهتمامهم، ولتلقى مكتب الشؤون الأخلاقية إشارةً إلى المجالات التي يمكن أن يكون تعزيز التركيز فيها مفيداً لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

78- كما قدّمت كبيرة موظفي الشؤون الأخلاقية أيضاً إحاطات إعلامية حول الشؤون الأخلاقية والنزاهة لممثلي اثنين (2) من ممثلي المنظمة المعينين حديثاً.

79- وأجرى مكتب الشؤون الأخلاقية 17 إحاطةً ثنائيةً مع مكاتب فردية للمنظمة و4 ندوات إلكترونية في عام 2023 للتوعية بشأن ولايته، ومجموعة من المواضيع المتصلة بالشؤون الأخلاقية بما في ذلك حالات التضارب في المصالح، والأنشطة السياسية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والتواصل بين الأشخاص والتدخل النشط للشاهد، على سبيل الذكر لا الحصر.

80- وبالإضافة إلى ذلك، حضر مكتب الشؤون الأخلاقية 7 دورات تدريبية للتوعية الأمنية الموجهة إلى النساء (WSAT)، نظمتها الخدمات الأمنية. وقدّم مكتب الشؤون الأخلاقية، خلال هذه الدورات التدريبية، معلومات حول ما يمكن أن يشكل تحرشاً جنسياً بموجب الإطار التنظيمي للمنظمة، وما هي مسارات العمل المتاحة أمام الموظفين الذين يشعرون بالتحرش.

- 81- وتم تنظيم دورة تدريبية للمدربين حول التدخل النشط للشاهد. وخلال هذه الدورة التدريبية، تم تدريب 34 زميلاً ليكونوا مناصرين للشاهدين النشطين لتسهيل الحوارات عبر المنظمة حول كيفية تحسين التدخلات عند مواجهة سلوك غير أخلاقي. ومن بين هؤلاء، كان 16 من الزملاء الميدانيين الذين سافروا إلى روما للمشاركة في الدورة التدريبية.
- 82- واشترك المناصرون في تيسير حلقة عمل للشاهدين النشطين بعد ظهر اليوم الأخير من تدريبهم، حيث تم تدريب 27 زميلاً آخر. والتزم المناصرون بتسهيل عدد من الحوارات شبه المنظمة خلال عام 2024.
- 83- وتم إجراء 6 دورات تدريبية حول برنامج الإفصاح السنوي (انظر قسم "برنامج الإفصاح السنوي").
- 84- وشارك ما مجموعه 2 200 زميل في مختلف الإحاطات والندوات الإلكترونية والدورات التدريبية.⁴
- 85- وبالإضافة إلى أنشطة بناء القدرات التي يقودها مكتب الشؤون الأخلاقية، والتي يمكن للموظفين المشاركة فيها على أساس طوعي، يُطلب من موظفي المنظمة إجراء عدد من الدورات التدريبية الإلزامية عند التحاقهم بالمنظمة. وهي عبارة عن دورات تدريبية ذاتية عبر الإنترنت يقدمها فرع التعلّم والأداء التابع لشعبة الموارد البشرية. وكانت معدلات إكمال الدورات التدريبية المتعلقة بالشؤون الأخلاقية (جميعها إلزامية) لما متوسطه 639 15 موظفًا على النحو التالي (اعتبارًا من 31 ديسمبر/كانون الأول 2023):⁵

عنوان الدورة التدريبية	امتثال الموظفين (نسبة مئوية)	امتثال القوى العاملة (نسبة مئوية)
تحقيق المساواة بين الجنسين في عمل منظمة الأغذية والزراعة	96.9	82.6
الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة	95.6	77.9
سياسة منظمة الأغذية والزراعة لحماية المبلّغين عن المخالفات	97.1	81.6
منع الغش وممارسات الفساد الأخرى	97.2	80.4
منع التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة	99.3	83.4
الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين	97.4	81.7
دورة الأمم المتحدة حول العمل معًا بتناغم	96.5	80.5

- 86- وتعتبر أدوات الاتصالات المتنوعة والمحددة الأهداف ضرورية لضمان تحقيق الأثر المتوخى بالنسبة إلى ثقافة المنظمة. وبالتالي، أعدّ مكتب الشؤون الأخلاقية تسعة (9) مقالات نُشرت على الشبكة الداخلية للمنظمة (الإنترانت) وثلاثة (3) مقاطع فيديو: "Meet Fred" و"Fred and Amara" و"Fred, Ken and Alice". وتتناول مقاطع الفيديو زميلاً وهمياً يواجه معضلات أخلاقية مختلفة. ويتواصل مكتب الشؤون الأخلاقية أيضًا مع الموظفين عبر البريد الإلكتروني والمقالات على الشبكة الداخلية ومنشورات "Viva Engage".
- 87- ويعرض الملحق تفاصيل الإحاطات والندوات الإلكترونية والمقالات.

⁴ من الطبيعي أن يكون بعض الزملاء قد شاركوا في أكثر من دورة تدريبية، وبالتالي فإن هذا ليس رقمًا مطلقًا.

⁵ يُشار إلى التقرير السنوي عن الموارد البشرية - 2023، القسم 2-3، مؤشرات الأداء الرئيسية.

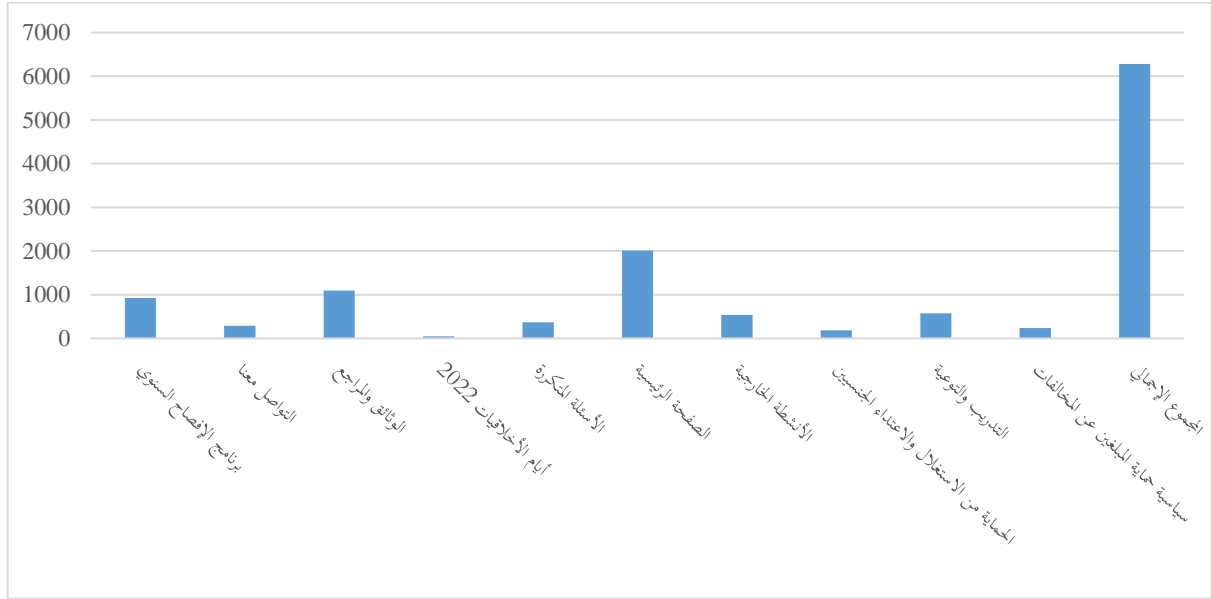
88- وأبرم مكتب الشؤون الأخلاقية عقدًا مع مورد خارجي لتخصيص تطبيق "DilemmApp" للمنظمة. ويهدف هذا التطبيق إلى المساعدة في بناء الوعي الأخلاقي والقدرات على اتخاذ القرار الأخلاقي من خلال مشاركة المعضلات الأخلاقية. وسيتم إطلاق التطبيق في أوائل عام 2024.

89- وتم نشر وثيقة توجيهية واحدة حول "فهم الأنشطة الخارجية" داخليًا بجميع لغات المنظمة. وتمت صياغة مجموعة أخرى من الخطوط التوجيهية لدعم الموظفين في فهم الفرق بين المشاركة في الأنشطة الشخصية الخارجية والأنشطة بالصفة الرسمية، بالإضافة إلى الاعتبارات التي يجب مراعاتها عند المشاركة في الأنشطة بالصفة الرسمية. وستساعد هذه الخطوط التوجيهية، التي تمت صياغتها بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية وأصحاب المصلحة الداخليين الآخرين، في معالجة الخلط بين الأمرين، وهو ما يلاحظه مكتب الشؤون الأخلاقية عند استعراض طلبات التقييمات الأخلاقية للأنشطة الخارجية.

90- وشارك مكتب الشؤون الأخلاقية في بعثات مشتركة لرفع مستوى الوعي مع المفتش العام وأمين المظالم إلى (1) المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، وممثلة المنظمة في باكستان، (2) والمكتب الإقليمي لأفريقيا وممثلة المنظمة في كوت ديفوار. وتمثل الهدف من كلتا البعثتين في تمكين المشاركين من معرفة المزيد عن عمل المنظمة في الأقاليم، والالتقاء بالموظفين الذين يرغبون في مناقشة المسائل السرية، وتقديم إحاطات حول الشؤون الأخلاقية وحلّ النزاعات والتحقيقات. وكانت هذه البعثات مفيدةً للمكاتب الثلاثة في فهم السياق الميداني بشكل أفضل، بما في ذلك التحديات الرئيسية التي يواجهها الموظفون.

91- وإن استخدام الصفحات الخاصة بمكتب الشؤون الأخلاقية على شبكة الإنترنت وعلى موقع الإنترنت الخاص به يدلّ على الاهتمام بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات. وفي عام 2023، سجّل ما مجموعه 6 282 زيارة لصفحة الإنترنت، وهو ما يمثل انخفاضًا طفيفًا مقارنةً بعام 2022 (6 668 زيارة). ويوضّح الشكل 19 صفحات الإنترنت التي تمت زيارتها أكثر من غيرها. وتوفر إحصائيات الاستخدام معلومات عن الموارد الأكثر استخدامًا. ويمكن أن يكون هذا مؤشرًا على المجالات التي تتطلّب مزيدًا من الوضوح (على سبيل المثال، خطوط توجيهية إضافية) والمجالات الأكثر أهميةً بالنسبة إلى الموظفين. وتجدر الإشارة إلى أنه تمت زيارة صفحة الإنترنت 2 187 مرة.

الشكل 19 - عدد الزيارات إلى صفحات الشبكة الداخلية (الإنترنت) لمكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2023 بحسب الصفحة الفرعية



برنامج الإفصاح السنوي

92- أنشئ برنامج المنظمة للإعلان عن المصالح والإفصاح المالي حين وافق المجلس، في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة التي عقدت في يونيو/حزيران 2007، على تعديل المادة 1 من النظام الأساسي للموظفين (المادتان 1-301-10 و 1-301-11 من النظام الأساسي للموظفين).

93- وُقِّح البرنامج في عام 2021 للتركيز على تحديد حالات التضارب في المصالح، وبات يُشار إليه الآن باسم "برنامج الإفصاح السنوي". ويهدف البرنامج إلى تحديد المخاطر المتصلة بتضارب المصالح الناشئة عن الالتزامات الشخصية للموظفين (الأنشطة الخارجية، والعلاقات الشخصية، والأصول أو الخصوم، وما إلى ذلك) وحلّها والتخفيف من آثارها، حيثما قد تتعارض هذه الالتزامات مع التزاماتهم الرسمية باعتبارهم موظفين في المنظمة.

العملية

94- أصدر مكتب الشؤون الأخلاقية برنامج الإفصاح السنوي لعام 2023 في 28 أبريل/نيسان 2023 من خلال التعميم الإداري 05/2022. وكانت المهلة الزمنية المحددة في البداية هي 31 مايو/أيار، وتمّ تمديدها فيما بعد حتى 8 يونيو/حزيران 2023. وأغلق برنامج الإفصاح السنوي أخيراً في 6 يوليو/تموز 2023 (أي قبل شهر واحد من عام 2022).

95- وقام مكتب الشؤون الأخلاقية بتوظيف خبير استعراض خارجي لإجراء استعراض الكشوفات لبرنامج الإفصاح السنوي والتوصية باتخاذ تدابير تخفيفية حيثما يتم تحديد تضاربات في المصالح. وبهدف الوقاية من نشوء حالة من تضارب المصالح، أجرى مكتب الشؤون القانونية استعراضاً لكشوفات برنامج الإفصاح السنوي قدمها موظفون كانوا يعملون في مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2022.

96- وتم إطلاق منصة إلكترونية بالكامل لتقديم التقارير لعملية برنامج الإفصاح السنوي لهذا العام. ففي السابق، كان المشاركون يقومون بتنزيل استبيان بصيغة Microsoft Word وملته وحفظه في ملف PDF وتحميله على المنصة. وقد مكّنت المنصة الجديدة المشاركين من تقديم ردودهم من خلال استبيان عبر الإنترنت، بما يسهل عمليتي لتقديم والاستعراض بشكل كبير.

97- ولتحقيق الهدف العام المتمثل في تعزيز فهم تضارب المصالح وبرنامج الإفصاح السنوي، وزيادة الامتثال لتقديم التقارير في الوقت المناسب، نظم مكتب الشؤون الأخلاقية ست (6) دورات تدريبية في الفترة ما بين 22 مارس/آذار و6 أبريل/نيسان 2023. وحضر ما مجموعه 912 مشاركًا الدورات التدريبية، أي ما يعادل 69 في المائة من إجمالي المشاركين في برنامج الإفصاح السنوي. وتم تقديم دورتين من الدورات التدريبية الست مع خدمات الترجمة الفورية باللغتين الفرنسية والإسبانية.

98- واعتُبرت الدورات التدريبية ناجحةً بناءً على العوامل والملاحظات التالية:

- أبلغ حوالي 90 في المائة من المشاركين في التدريب عن فهم أفضل لنوع الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى تضارب في المصالح مقارنةً بفهمهم لذلك قبل الدورات التدريبية.
- ووجدت الغالبية العظمى من المشاركين أن الدورات التدريبية كانت مستفيدة.
- وتلقى مكتب الشؤون الأخلاقية عددًا قليلًا جدًا من الاستفسارات حول برنامج الإفصاح السنوي أو المنصة خلال فترة برنامج الإفصاح السنوي، مقارنةً بالسنوات السابقة حيث تم تلقي العديد من الاستفسارات.

99- وعلى الرغم من ذلك، كشف العديد من المشاركين عن حالات لا تعتبر تضاربًا في المصالح. ومن المحتمل أن تكون عمليات الإفصاح قد تمت بدافع الحذر الشديد أو بسبب عدم فهم المتطلبات. وفي هذه الحالات، قدّم مكتب الشؤون الأخلاقية تقييمًا فرديًا وأوضح سبب عدم اعتبار ذلك حالة وجيهة ينبغي الإفصاح عنها.

100- كما قام مكتب الشؤون الأخلاقية باستعراض وتنقيح جميع توصيات خبير الاستعراض الخارجي للتأكد من أنها تناولت المخاوف بشكل مناسب، وتواصل مع الشخص المعني بواسطة رسائل البريد الإلكتروني. وفي بعض الحالات، أرسلت أيضًا مراسلات إلى المشرف على الشخص المعني للتخفيف من المخاطر المرتبطة بأي تضارب في المصالح يتم تحديده. وأخيرًا، أرسل مكتب الشؤون الأخلاقية رسائل إقرار وموافقة بالبريد الإلكتروني للأشخاص الذين لم يقدموا أي إفصاح. وأُرسل ما مجموعه 374 رسالةً بالبريد الإلكتروني.⁶

101- وأنجز خبير الاستعراض الخارجي تقريره في 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2023.

المشاركون

102- تم اختيار قائمة من 1 321 مشاركًا (957 من الموظفين و364 من القوة العاملة المنتسبة) للمشاركة في برنامج الإفصاح السنوي لعام 2023، وهو عدد أكبر بكثير من عدد المشاركين في عام 2022 (582 مشاركًا). وتم تقديم أسماء المشاركين من قبل رؤساء المكاتب إلى مكتب الشؤون الأخلاقية، بالاستناد إلى المعايير المحددة في التعميم الإداري 05/2022،

⁶ أرسلت لجميع المشاركين الذين لم يقدموا أي إفصاح رسالة واحدة بالبريد الإلكتروني تم فيها إخفاء أسماء المستلمين وعناوينهم.

ومع إشارة إضافية لإدراج الزملاء ذوي الأدوار والمسؤوليات المحددة التي تنطوي على مخاطر تضارب مصالح أعلى مثل إدارة الأصول أو المشتريات.

103- ومثل ذلك نهجًا جديدًا مقارنةً بالسنوات السابقة، حيث حدد مكتب الشؤون الأخلاقية الأسماء انطلاقًا من النظم المؤسسية بناءً على، على سبيل المثال، الألقاب والدرجات، وكان يهدف إلى أن يكون تقييمًا مدروسًا قائمًا على المخاطر للمسؤوليات الوظيفية المحددة في المنظمة والتي يمكن أن تؤدي إلى تضاربات في المصالح تكون فعليةً أو محتملةً أو ظاهرةً، وبالتالي تعرّض المنظمة إلى مخاطر تطل سمعتها ومخاطر مالية.

104- وأدت المعايير الأوسع لاختيار المشاركين، مع عدد أكبر بكثير من المشاركين في برنامج الإفصاح السنوي، إلى جانب الدورات التدريبية المخصصة، إلى زيادة الوعي بالتضارب في المصالح والإقبال على النشاط الخارجي وتقييمات حالات التضارب في المصالح أيضًا خارج برنامج الإفصاح السنوي. وقد تبين أن هذا له تأثير إيجابي على البرنامج.

105- غير أن العدد المتزايد من المشاركين جعل عبء العمل بالنسبة إلى مكتب الشؤون الأخلاقية مرهقًا بشكل خاص، وإذا ظلّ العدد مرتفعًا أو زاد، ستكون هناك حاجة إلى موارد إضافية للتعامل بكفاءة وعلى نحو كافٍ مع عبء العمل المتزايد.

الامتثال

106- بحلول 31 مايو/أيار 2023، قدم إجمالي 1 165 مشاركًا كشوفات الإفصاح الخاص بهم، وهو ما يعادل معدل امتثال قدره 88 في المائة خلال الموعد النهائي. ويمثل هذا تحسنًا طفيفًا مقارنةً بالعام السابق حيث قدم 83 في المائة تقاريرهم بحلول الموعد النهائي الأولي.

107- وبذل مكتب الشؤون الأخلاقية جهودًا مكثفةً للمتابعة مع المشاركين قبل الموعد النهائي (ولأي مشاركين غير ممثلين، أيضًا بعد الموعد النهائي)، باستخدام مجموعة متنوعة من الوسائل (البريد الإلكتروني و Teams و Skype). وعلى وجه التحديد، تم إرسال أربع (4) رسائل تذكير بالبريد الإلكتروني للجميع؛ وتم الاتصال بما مجموعه 350 مشاركًا عدة مرات عبر Teams؛ وتم إجراء اتصالات مباشرة مع عدد من المشاركين؛ وتم الاتصال بالمشرفين في بعض الحالات التي لم يستجب فيها المشاركون.

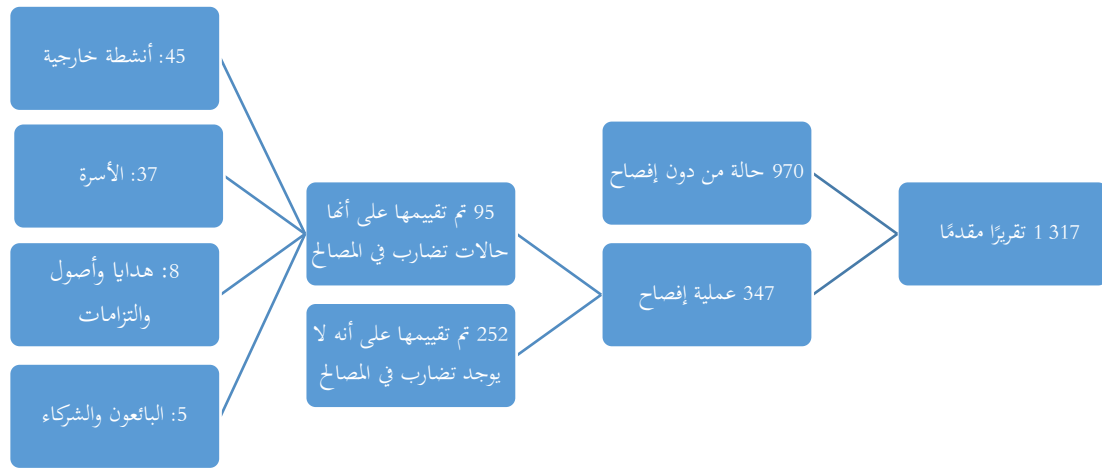
108- وبحلول الموعد النهائي وهو 8 يونيو/حزيران، لم يتم سوى 4 مشاركين بإغفال تقديم كشوفات الإفصاح الخاص بهم، وهو ما يعادل معدل امتثال قدره 99.6 في المائة.

109- وانطلاقًا من روح احترام المساءلة والإدارة السليمة لتضارب المصالح في المنظمة، يرى مكتب الشؤون الأخلاقية أنه ينبغي اعتبار الموظفين الذين لا يقدمون كشوفات الإفصاح الخاصة بهم خلال الموعد النهائي دون سبب معقول غير ممثلين، وأن يتم تصعيد حالاتهم لإجراءات المتابعة من قبل شعبة الموارد البشرية وإدارتهم.

الاستنتاجات الإحصائية بشأن التقارير المقدمة

- 110- احتوى ما مجموعه 347 تقريرًا مقدمًا (26 في المائة من جميع التقارير المقدمة) على كشوفات إفصاح اعتبرها المشاركون أنها قد تشكّل تضاربًا محتملاً في المصالح. أما الباقي، أي 970 تقريرًا أو 74 في المائة، فلم يتضمن أي كشوفات إفصاح، مما دفع خبير الاستعراض إلى تصنيفها على أنها لا تنطوي على أي مخاطر تضارب في المصالح.
- 111- ومن بين 347 حالة تم الإفصاح عنها، قيم خبير الاستعراض الخارجي 95 حالة على أنها تشكّل تضاربًا فعليًا أو محتملاً أو متصورًا في المصالح، وهو ما يعادل 27 في المائة من التقارير التي تحتوي على كشوفات إفصاح و7 في المائة من إجمالي التقارير المقدمة (الشكل 20).

الشكل 20 - نظرة عامة عن التقارير المقدمة في إطار برنامج الإفصاح السنوي لعام 2023



- 112- وتم تقييم كشوفات الإفصاح المتبقية البالغ عددها 252 (من أصل 347) على أنها لا تشكّل مخاطر تضارب في المصالح. وتتمثل الأسباب الرئيسية لتقييم هذه الحالات على أنها لا تنطوي على مخاطر تضارب المصالح فيما يلي:

- تعلقت الحالة التي تم الكشف عنها بأحداث وقعت قبل توظيف المشارك لدى المنظمة.
 - حدثت الحالة المفصح عنها خارج الفترة المشمولة بالتقرير (أي قبل عام 2022).
 - تم تقييم الحالة كما هو موضح ولكنها لم تكشف عن وجود تضارب فعلي أو متصور أو محتمل في المصالح.
- 113- وتم تقسيم كشوفات الإفصاح البالغ عددها 95 كشفًا التي تم تقييمها على أنها تنطوي على مخاطر تضارب المصالح إلى خمس فئات: العلاقة العائلية/الوثيقة، والأنشطة الخارجية، والهدايا، والأصول والالتزامات، والبائعون والشركاء.
- 114- وكانت "الأنشطة الخارجية" و"العلاقات العائلية/الوثيقة" هما الفئتان اللتان غالبًا ما تؤديان إلى مخاطر تضارب المصالح. ولكن العديد من هذه المخاطر لا يعتبر مخاطر خطيرة لتضارب المصالح (على سبيل المثال، عندما يعمل ابن عم من الدرجة الثانية، أو صهر في وكالة أخرى تابعة للأمم المتحدة) ويمكن التحكم فيها.

- 115- وتم تصنيف تضارب المصالح من الأدنى إلى الأعلى بناءً على (1) طبيعة المخاطر التي تم الإفصاح عنها، (2) ورتبة المشارك الذي يُفصح عن المخاطر، (3) وما إذا كان قد تم الإفصاح عنها وتخفيفها في برامج الإفصاح السنوية السابقة، (4) وما إذا كانت تمثل خطرًا جسيمًا يحدث ضررًا بالسمعة أو خسارة مالية. وعلى سبيل المثال، في حين أن أعضاء القوة

العاملة المنتسبة يشكّلون أغلبية المشاركين الذين قاموا بالإفصاح عن الحالات التي تم تقييمها على أنها تضارب في المصالح، فإنهم نادراً ما يشغلون مناصب تمنحهم سلطة الإشراف أو اتخاذ القرار. ومن ثم، تم تقييم هذه المخاطر على أنها منخفضة إلى متوسطة وتم تقديم توصيات للتخفيف منها.

116- وبالنسبة إلى كشوفات الإفصاح التي تم تقييمها على أنها تمثل تضارباً في المصالح، تمت التوصية بإجراءات تخفيف مختلفة بحسب الحالة ونوع تضارب المصالح. فعلى سبيل المثال، في الحالات التي تتعلق بأحد موظفي المنظمة الذي تعمل زوجته أيضاً في المنظمة، كان الإجراء الموصى به هو أن يتجنّب الاثنان أي تفاعلات متعلقة بالعمل بشأن شؤون المنظمة أو تقاسم نفس التسلسل الإداري. وفي الحالات التي يكون فيها لموظفي المنظمة قريب يعمل في كيان شريك للمنظمة، فإن التوصية ستكون ماثلة. وفي جميع الحالات، تم إبلاغ الأفراد بتدابير التخفيف الموصى عبر البريد الإلكتروني، وطلب منهم بدورهم تقديم تأكيد كتابي للإقرار بأنهم يفهمون التوصيات وسيلتزمون بها.

117- وفي الحالات التي تم فيها تقييم مخاطر تضارب المصالح على أنها مرتفعة، تم أيضاً إبلاغ إدارة الشخص المعني بتدابير التخفيف الموصى بها لضمان التنفيذ والامتثال. وبما أن الرصد المستمر للامتثال ليس ممكناً من الناحية العملية، فإن الأفراد المعنيين هم المسؤولون عن الامتثال لالتزاماتهم، على النحو المنصوص عليه في لوائح المنظمة وقواعدها.

الحماية من الأعمال الانتقامية

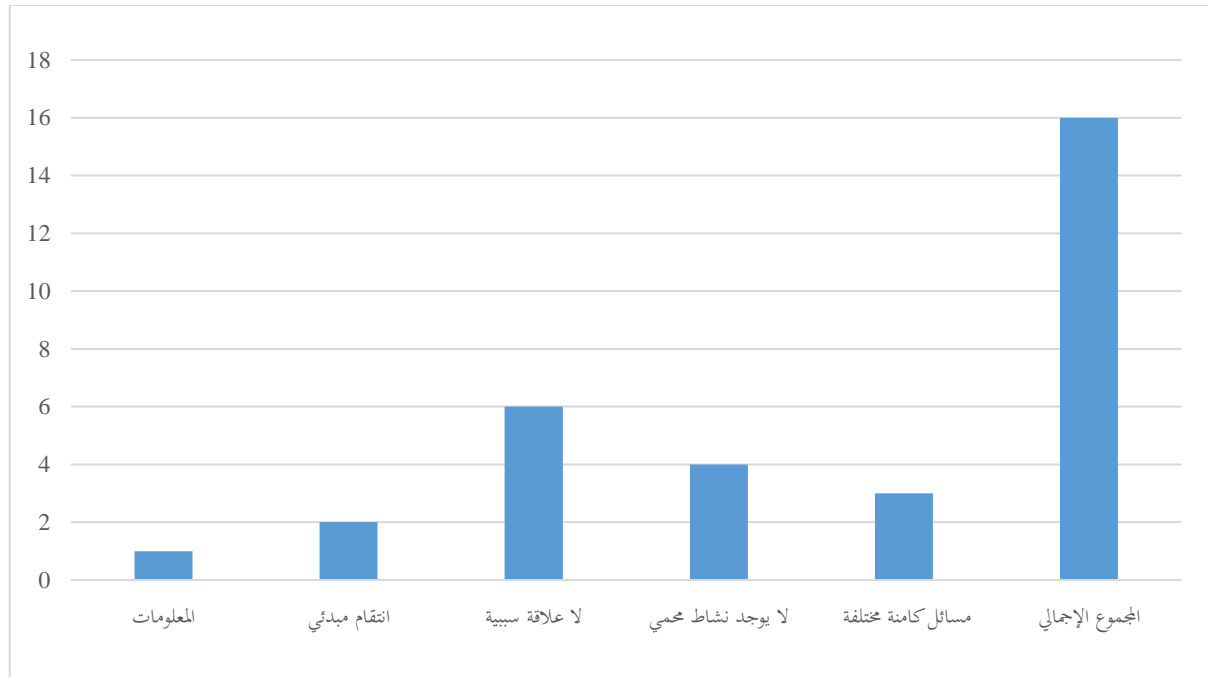
118- يتمثل الهدف الرئيسي لسياسة حماية المبلّغين عن المخالفات في ضمان أن يتمكن الموظفون من المشاركة في نشاط محمي بموجب هذه السياسة (الإبلاغ عن سوء سلوك، أو التعاون مع عمليات المراجعة والتحقيقات والخدمات الأمنية)، وعملياً، الإبلاغ عن سوء السلوك بشكل استباقي من دون التعرض لأعمال انتقامية.

119- ولا تتناول السياسة الحالات التي يشعر فيها الموظفون أنهم مستهدفون بسبب مشاكل شخصية أو لأنهم أثاروا مخاوف بشكل غير رسمي بشأن بعض القضايا المتعلقة بالعمل دون المشاركة في نشاط محمي. وفي حين أن هذه الحالات قد تندرج في نطاق التحرش أو سوء استخدام السلطة، وفقاً للسياسة ذات الصلة، فإنها لا تُعتبر عملاً انتقامياً بمعنى سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات.

120- وبموجب هذه السياسة، فإن مكتب الشؤون الأخلاقية مسؤول عن عمليات استعراض الشكاوى لتحديد ما إذا كانت هناك حالة مبدئية لعمل انتقامي، وفي حال خلص إلى ذلك، تُحال المسألة إلى مكتب المفتش العام للتحقيق فيها.

121- وورد ما مجموعه 16 اتصالاً بشأن الحماية من الأعمال الانتقامية في عام 2023 (الشكل 21). وقد سُجّلت أربعة منها ضمن فئة "المشورة والتوجيهات" لأنها تعلّقت بمسائل كامنّة مختلفة (مثل التحرش المزعوم) ولم يتم إجراء عمليات استعراض مبدئية. وتعلّق أحد الاتصالات بطلب للحصول على معلومات حول سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات.

الشكل 21 - التفاصيل المتعلقة بشكاوى "الحماية من الأعمال الانتقامية"



122- وفي سبع حالات، لم تستوفِ الشكاوى معيارًا واحدًا أو أكثر بموجب السياسة. وكان المعيار الأكثر شيوعًا الذي لا يُستوفى هو "المشاركة في نشاط محمي". وتصدر الإشارة إلى أن الموظفين الذين يطلبون الحماية من الأعمال الانتقامية قد يشعرون بأنهم يتعرضون لأعمال انتقامية لأنهم عبّروا عن مخاوفهم، أو خالفوا رأي المشرفين عليهم في مسألة تخصّ عملهم. ولكن هذه الحالات لا تشكّل إبلاغًا عن سوء سلوك عملاً بالسياسة، كما هو مذكور أعلاه، بما أنه لم يحصل تبليغ رسمي. وفي مثل هذه الحالات، يقوم مكتب الشؤون الأخلاقية بإبلاغ الشخص المعني بنتيجة الاستعراض الأولي، وبأنه يجوز له تقديم شكوى في ما يخص سوء سلوك آخر مزعوم إلى مكتب المفتش العام لغرض التحقيق فيه، أو الاتصال بأمين المظالم للحصول على دعمه في حلّ النزاع بشكل غير رسمي.

123- وفي ثلاث حالات، خلص الاستعراض المبدئي إلى أنه لم تكن هناك أعمال انتقامية. وكان سبب هذا القرار هو عدم وجود أدلة تثبت أن النشاط المحمي كان عاملاً مساهمًا في الأعمال الانتقامية المزعومة. وقد يكون هذا هو الحال، على سبيل المثال، عندما تكون الأفعال المزعومة سابقةً للنشاط المحمي.

124- وفي حالتين، حدد الاستعراض المبدئي وجود أعمال انتقامية، وأُحيلت الحالات إلى مكتب المفتش العام للتحقيق فيها.

125- وفي ثلاث حالات، تم اقتراح تدابير وقائية مؤقتة من قبل مكتب الشؤون الأخلاقية وقبلتها الإدارة. وفي حين تم تحديد إحدى هذه الحالات على أنها لا تنطوي على عمل انتقامي مبدئي، فقد نُفذت تدابير وقائية أثناء الاستعراض الذي أجراه مكتب الشؤون الأخلاقية.

126- ولاحظ مكتب الشؤون الأخلاقية أن بعض طلبات الحماية من الأعمال الانتقامية تتعلق بتقييمات أداء المشتكين حيث شعر المشتكي أن التعليقات تشكّل انتقامًا. وفي العادة، لا تشكّل التعليقات السلبية على الأداء انتقامًا، لأنها أداة لتعزيز الأداء وليست آليةً لمعاقبة الموظفين. ولا يزال مكتب الشؤون الأخلاقية يعتبر أن الأسباب الأساسية يمكن أن تُعزى

إلى سوء إدارة الأداء وغياب اتصالات دورية وشفافة بشأن الأسباب الكامنة وراء قرارات الإدارة. وفي حين يمكن أن يستند عدم تحديد العقود أو إنهاؤها إلى أسباب مشروعة، ينبغي أن يسعى المديرون إلى ضمان اتباع العملية الواجبة في إدارة الأداء وأن يُعطى الموظفون فرصةً عادلةً للتحسن.

الاتساق في الأمم المتحدة

127- قدّم مكتب الشؤون الأخلاقية إسهامات، من خلال شعبة الموارد البشرية، في الاستعراض الجاري لمعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية التي اضطلعت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

128- كما قدّم مكتب الشؤون الأخلاقية إسهامات بخصوص ما يلي:

- A460: استعراض وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة لآلية الطعون الداخلية؛
- تقييم منظمة الأغذية والزراعة من قبل شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف؛
- إسهامات في الاتفاق بشأن التنوع والإنصاف والشمول الذي وضعته مجموعة نواب اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات التابعة للأمم المتحدة؛
- تقرير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2023؛
- الدراسة الاستقصائية السنوية للأمم المتحدة حول الإبلاغ عن التحرش الجنسي - 2022؛
- بعثة الولايات المتحدة لدى وكالات الأمم المتحدة التي توجد مقارها في روما: دراسة استقصائية عن ممارسات الإدارة والرقابة في المنظمات الدولية.
- 129- وشارك مكتب الشؤون الأخلاقية في المؤتمر السنوي لعام 2023 لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، الذي قام بنك التنمية الآسيوي بتنظيمه واستضافته في مانيلا، الفلبين. وتمت مناقشة المواضيع التالية:
 - الأطر المؤسسية و"مكتب الشؤون الأخلاقية" في هيكل الإدارة العام.
 - استخدام العلوم التي تركز على الإنسان لتصميم برامج فعالة للشؤون الأخلاقية: نهج شامل لتحسين المشاركة والتأثير.
 - الابتكارات في قياس الأثر.
 - الشؤون الأخلاقية واستخدام التكنولوجيات المبتكرة.

130- وفي إطار الجهود المتواصلة لبناء عمليات التعاون خارج المنظمة والارتقاء بها، التقى فريق مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2023 بنظراء معنيين بالشؤون الأخلاقية من الوكالات التي توجد مقارها في روما، في تبادل حضوري حول أفضل الممارسات واستكشاف فرص جديدة للتعاون. وتبادل مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً المعلومات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى المعنية في ما يتعلق، على وجه الخصوص، بالحماية من الأعمال الانتقامية، والأنشطة الخارجية، وبرامج الإفصاح السنوي، واستراتيجية ومنتجات الاتصالات الخاصة بمكتب الشؤون الأخلاقية.

131- وقدم مدير الشؤون الأخلاقية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ندوةً إلكترونية عن التدخل النشط للشاهد (انظر الفقرة 79).

آفاق المستقبل

132- تشمل أولويات مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2024 مواصلة رفع مستوى الوعي بالمعايير الأخلاقية للمنظمة من خلال مجموعة متنوّعة من الوسائل، وتقديم المشورة والتوجيهات الدقيقة وفي الوقت المناسب، فضلاً عن إجراء عمليات استعراض مبدئية سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات.

133- وسيشكّل تضارب المصالح على وجه الخصوص محور أنشطة التوعية في عام 2024 لمعالجة الفجوة على نطاق المنظمة في الوعي بين الموظفين بالحالات التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح وكيفية معالجتها. وكما ذكرنا في بداية هذا التقرير، فإن مراعاة الاعتبارات الأخلاقية في القرارات اليومية هي مسؤولية تقع على عاتق جميع الموظفين في المنظمة. ولكن ذلك يتطلب فهماً جيداً للظروف التي قد تؤدي إلى حالات تضارب في المصالح، بالإضافة إلى كيفية التعامل معها بثقة. ورغم أن مكتب الشؤون الأخلاقية جاهز دائماً لدعم الموظفين في هذا المسعى، فإن تعزيز الفهم العام سيحمي المنظمة من خلال تمكين خط الدفاع الأول في إدارة المخاطر، وهو خط الأساس لتقييم شامل للمخاطر، وفقاً للأولويات التنظيمية العامة.

134- وفي بداية عام 2024، سيطلق مكتب الشؤون الأخلاقية تطبيق DilemmApp وسيستكشف أدوات مبتكرة أخرى للمساعدة في رفع مستوى الوعي، بالإضافة إلى أدوات وأنشطة الاتصال التقليدية.

135- وفي عام 2024، يعتزم مكتب الشؤون الأخلاقية وضع استراتيجية طويلة الأجل، مسترشداً ليس فقط بالدروس المستفادة حتى الآن والمهمة الشاملة للمكتب، ولكن أيضاً بعملية مسح تضارب المصالح التي تم إجراؤها في عام 2023. وقد يلزم النظر في توسيع ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية في هذا السياق، لتمكين معالجة ملائمة لمخاطر تضارب المصالح التنظيمية.

136- وسيظلّ بناء قدرات التدخل النشط للشاهد من أولويات مكتب الشؤون الأخلاقية الذي سيقدم، بدعم من مناصري الشاهد النشط، حلقات عمل إقليمية وجلسات حوار على مستوى الشعب في عام 2024. كما سيتم التركيز بشكل خاص على ضمان أن الزملاء ذوي العقود غير الثابتة، مثل المتدربين والمتطوعين، يفهمون حقوقهم والتزاماتهم ويشعرون بالدعم للتعبير عن رأيهم.

الملحق

عُقدت الندوات الإلكترونية والدورات التدريبية التالية:

عدد المشاركين	العنوان	التاريخ	
252	ندوة إلكترونية حول التدخل النشط للشاهد	2023/02/09	-1
110	اليوم العالمي للمرأة "احتضان التنوع والمساواة والشمول في الأمن والتحقيقات"	2023/03/08	-2
127	ندوة إلكترونية بشأن الحياد السياسي ووسائل التواصل الاجتماعي	2023/04/26	-3
120	ندوة إلكترونية بشأن الحياد السياسي ووسائل التواصل الاجتماعي	2023/05/18	-4
34	دورة تدريبية للمدربين حول التدخل النشط للشاهد	2023/11/16-15	-5
27	حلقة عمل حول التدخل النشط للشاهد	2023/11/16	-6

ودعم مكتب الشؤون الأخلاقية جلسات التوعية الأمنية الموجهة للنساء في التواريخ التالية:

التاريخ	
2023/03/09	-1
2023/05/26	-2
2023/06/23	-3
2023/08/25	-4
2023/09/22	-5
2023/11/03	-6
2023/12/12	-7

وُنشرت المقالات التالية على الإنترنت:

التاريخ	العنوان/الرابط	المحتوى
2023/02/23	آه، إنه أمر محرج للغاية	كيف تصبح شاهداً نشطاً
2023/03/28	ما الجديد في مكتب الشؤون الأخلاقية؟	تحديث عن الأنشطة الأخيرة والقادمة
2023/04/27	برنامج الإفصاح السنوي	إطلاق برنامج الإفصاح السنوي لعام 2023

الحياة السياسي ووسائل التواصل الاجتماعي	الحفاظ على الحياد	2023/06/07	-4
مهمة مشتركة بين مكتب المفتش العام ومكتب أمين المظالم ومكتب الشؤون الأخلاقية إلى المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ وممثلة المنظمة في باكستان	ثقافات مختلفة وعادات مختلفة	2023/07/17	-5
إطلاق نموذج إلكتروني لطلب الأنشطة الخارجية	الأنشطة الخارجية	2023/10/03	-6
كيف ينبغي للموظفين التصرف على وسائل التواصل الاجتماعي	وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية	2023/11/02	-7
معلومات حول التدريب بشأن التدخل النشط للشاهد	كيف تكون شاهداً نشطاً	2023/11/09	-8
تذكير بسياسة المنظمة بشأن الهدايا	العطاء هو الاهتمام	2023/12/04	-9

وُظِّمَت الإحاطات التالية:

عدد المشاركين	العنوان	التاريخ	
19	ممثلة المنظمة في جنوب أفريقيا	2023/02/01	-1
242	المشاركون في برنامج الإفصاح السنوي	2023/03/22	-2
1	مثل المنظمة المعيّن حديثاً في الفلبين	2023/03/23	-3
159	المشاركون في برنامج الإفصاح السنوي	2023/03/23	-4
211	المشاركون في برنامج الإفصاح السنوي	2023/03/29	-5
14	المشاركون في برنامج الإفصاح السنوي	2023/03/30	-6
124	المشاركون في برنامج الإفصاح السنوي	2023/04/05	-7
162	المشاركون في برنامج الإفصاح السنوي	2023/04/06	-8
216	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	2023/05/16	-9
11	ممثلة المنظمة في جمهورية إيران الإسلامية	2023/06/26	-10
51	شعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات	2023/07/07	-11
18	ممثلة المنظمة في كوسوفو	2023/07/19	-12
50	المكتب الإقليمي الفرعي لجزر المحيط الهادئ	2023/08/10	-13
48	ممثلة المنظمة في زامبيا	2023/08/22	-14

عدد المشاركين	العنوان	التاريخ
67	ممثلة المنظمة في الفلبين	2023/09/15 -15
42	ممثلة المنظمة في تركيا	2023/09/19 -16
1	ممثل المنظمة المعيّن حديثاً في السودان	2023/09/29 -17
23	مكتب الاتصال مع الاتحاد الأوروبي وبلجيكا في بروكسل، ومكتب الاتصال مع الأمم المتحدة في جنيف	2023/10/05 -18
41	ممثلة المنظمة في أوغندا	2023/11/10 -19
26	مكتب الاستراتيجية والبرنامج والميزانية	2023/11/14 -20
16	مكتب الاتصال	2023/11/20 -21
31	شعبة دعم المشاريع	2023/11/23 -22
36	ممثلة المنظمة في دولة بوليفيا المتعددة القوميات	2023/11/28 -23