|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2018جنيف، 27-17 أبريل 2018** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 20** | **الوثيقة C18/52-A** |
|  | **8 فبراير 2018** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| تقرير أعده مكتب الأخلاقيات |

|  |
| --- |
| **ملخص**طلب المجلس في دورته لعام 2017 أن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً عن أنشطته.[[1]](#footnote-1)**الإجراء المطلوب**يُدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** بتقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2017.\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع**[C17/120(Rev. 1)](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0120/en)؛ [C17/50](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0050/en) |

# ’1‘ تقرير عن الأنشطة

(1 هناك هدفان رئيسيان لمبادرات مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير: ( أ ) الترويح لبيئة من التوعية الأخلاقية عبر المنظمة؛ (ب) تعزيز الإطار القانوني/الإداري.[[2]](#footnote-2)

(2 ويرد أدناه وصف للأنشطة المحددة التي ترمي إلى تحقيق كل هدف من هذين الهدفين.

 *أ ) الترويح لبيئة من التوعية الأخلاقية*

(3 استقصاء التوعية الأخلاقية: أجرى مكتب الأخلاقيات استقصاءً على نطاق المنظمة لجمع معلومات عن مستويات توعية الموظفين. وتم الترويج للاستقصاء من خلال رسالة فيديوية، حيث قام الأمين العام جنباً إلى جنب مع أصحاب المصلحة الآخرين بتوضيح السبب الذي يدعوهم لاعتبار الأخلاقيات مسألة مهمة. وكان تعزيز الإلمام بالسياسات القائمة المتعلقة بالأخلاقيات أحد مجالات الفرص التي حددها الاستقصاء، ولا سيما التوعية بكيفية الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل.[[3]](#footnote-3) وساعدت هذه النتائج - إلى جانب المدخلات التي نشأت عن **26 اجتماعاً لجمع المعلومات** مع القادة والمديرين وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين في المنظمة - في تشكيل أولويات مكتب الأخلاقيات.

(4 دورات توعية الفرق: نظراً إلى أن وظيفة مسؤول الأخلاقيات ظلت شاغرة،[[4]](#footnote-4) وفي ضوء نتائج الاستقصاء، نظم مكتب الأخلاقيات سلسلة من دورات التوعية مع فرادى الوحدات التنظيمية. وكان الهدف منها هو: ( أ ) توضيح دور مكتب الأخلاقيات؛ (ب) التأكيد على أهمية الالتزامات الأخلاقية؛ (ج) لفت الانتباه بشكل خاص إلى مواضيع معينة. وتم تشجيع المديرين على اغتنام الفرصة لتأكيد التزامهم بالحفاظ على أعلى معايير السلوك.

(5 وحتى 31 ديسمبر 2017، كان مكتب الأخلاقيات قد أجرى **28 دورة**، بما في ذلك دورتان عن طريق الفيديو مع المكاتب الإقليمية.

(6 احتفال أداء اليمين للموظفين المعينين حديثاً: يعتبر احتفال أداء اليمين/تقديم الإعلانات فرصة للتعبير عن الالتزام والولاء. ويقوم موظفو الاتحاد المنتخبون بأداء اليمين/تقديم الإعلان عند انتخابهم في مؤتمر المندوبين المفوضين. ويقوم موظفو الاتحاد المعينون بأداء اليمين/تقديم الإعلان عن طريق التوقيع على وثائق معينة من وثائق التعيين.

(7 ونظم مكتب الأخلاقيات أول احتفال من نوعه لأداء اليمين لمجموعة من الموظفين المعينين حديثاً. وخلال الاحتفال، قام أربعة موظفين هم أعلى كبار الموظفين المعينين بأداء اليمين/تقديم الإعلان لتأكيد التزامهم من جديد. ونُشر مقطع فيديو للاحتفال في صفحة الإنترانت الخاصة بمكتب الأخلاقيات.

(8 اجتماعات التعريف التي تعقد وجهاً لوجه مع الموظفين المعينين حديثاً: نظراً لأهمية التوعية في مرحلة مبكرة، عقد مكتب الأخلاقيات **20 دورة تعريفية وجهاً لوجه** مع الموظفين الجدد المعينين بعقود محددة المدة.

(9 صفحة مكتب الأخلاقيات في الإنترانت: كان إنشاء قناة لجمع المواد المتعلقة بالأخلاقيات ونشر المعلومات على الموظفين من أولويات مكتب الأخلاقيات. وأطلقت صفحة مكتب الأخلاقيات على الإنترانت بعد وقت قصير من وصول مسؤول الأخلاقيات الجديد. وجرى بانتظام تحديث الموقع - وهو يجمع المعلومات المتعلقة بالأخلاقيات والمواد التدريبية والموارد الأخرى.

(10 التدريب المصمم للغرض: التعبير عن القيم: شاركت مجموعة من موظفي الاتحاد في تدريب لمدة نصف يوم ركز على تمكين الأفراد باستراتيجيات لصنع القرار القائم على القيم. وكان من بين المشاركين أفراد يقومون ببعض الأدوار الوظيفية الرئيسية - مثل المشتريات والموارد البشرية والمراجعة الداخلية والوسيطين التابعين للاتحاد. وفي ضوء التعقيبات الإيجابية جداً من المشاركين، أضيف التدريب المعنون "التعبير عن القيم" إلى خطة التعلم في الاتحاد لعام 2018.

*ب) تعزيز الإطار القانوني/الإداري*

(11 معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية ("المعايير"): توفر المعايير أساساً مشتركاً للأخلاقيات عبر منظومة الأمم المتحدة.[[5]](#footnote-5) واستناداً إلى التوصية والوثائق التي أعدها مكتب الأخلاقيات، نشر الأمين العام أحدث نسخة من المعايير. ووفر ذلك أيضاً فرصة للأمين العام لتأكيد التزام المنظمة بثقافة الأخلاقيات.

(12 المذكرات التوجيهية لمكتب الأخلاقيات: أصدر مكتب الأخلاقيات مذكرتين توجيهيتين لتوفير توجيهات تفسيرية بشأن تطبيق الالتزامات القائمة على مجموعة معينة من الظروف. وكانت المواضيع المشمولة هي: ( أ ) الجوانب الأخلاقية لبعض أنشطة الحملات الانتخابية قبل مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018؛[[6]](#footnote-6) (ب) الهدايا فيما يتعلق بحدث تليكوم العالمي لعام 2017.

(13 الأحكام الجديدة بشأن الممارسات التجارية الأخلاقية في نماذج العقود الخاصة بحدث تليكوم العالمي للاتحاد لعام 2017: عمل مكتب الأخلاقيات مع وحدة الشؤون القانونية لإدراج أحكام جديدة بشأن الممارسات التجارية الأخلاقية في نماذج العقود الخاصة بحدث تليكوم العالمي للاتحاد لعام 2017.

(14 الأنشطة الجارية لتعزيز الإطار القانوني/الإداري:

• *مشروع سياسة مكافحة الاحتيال والفساد والممارسات المحظورة الأخرى*: عمل مكتب الأخلاقيات مع أصحاب المصلحة الآخرين، وكان له دور أساسي في صياغة سياسة مكافحة الاحتيال، بما في ذلك التعريفات والتفسيرات ومستويات التسامح إزاء الاحتيال والمبادئ التوجيهية للإبلاغ. ومن المقرر الانتهاء من صياغة مشروع السياسة خلال عام 2018. وسوف يستجيب إصدار هذه السياسة للعديد من التوصيات المتعلقة بالرقابة. كما أنها ستتناول نتيجة رئيسية من استقصاء الموظفين بشأن مستويات التوعية بكيفية الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل.

• *مشروع الأمر الإداري بشأن التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات*: أُعد مشروع أمر إداري بشأن التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات. ومن المتوقع إطلاق التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات خلال عام 2018 فور توافر منصة التعلم الإلكتروني ذات الصلة.

*ج) أنشطة مكتب الأخلاقيات الأخرى*

(15 تقديم المشورة والتوجيه للموظفين: عندما يكون لدى الموظفين الثقة في طلب المشورة بشأن الأخلاقيات، تكون المنظمة في وضع أفضل لمنع ظهور المشاكل. ولدعم الموظفين في هذا الصدد، أُنشئ مكتب الأخلاقيات كوظيفة مستقلة والتزم بالتمسك بأقصى معايير السرية.

(16 وتبين سجلات مكتب الأخلاقيات **50 مسألة** التمس الموظفون بشأنها الحصول على مشورة وتوجيه على أساس فردي من مكتب الأخلاقيات. (لم تُدرج في هذا الرقم التبادلات أو المناقشات المتكررة التي يتم فيها طلب مشورة مكتب الأخلاقيات بشأن مسائل ثانوية أو في سياق مناقشات مجموعة أوسع). ويرد في الرسم البياني 2 أدناه توزيع هذه المسائل حسب الموضوع.

الرسم البياني .2 الدعم الاستشاري



(17 عملية الإفصاح المالي:[[7]](#footnote-7) تعزز عملية الإفصاح المالي النزاهة الشخصية والمؤسسية من خلال المساعدة في تحديد تضارب المصالح الشخصية ومعالجته.

(18 وأدار مكتب الأخلاقيات عملية الإفصاح المالي بشأن 107 موظفين. وببعض جهود المتابعة من جانب مكتب الأخلاقيات، قدم جميع الموظفين المؤهلين استماراتهم. واستعرض مكتب الأخلاقيات كل استمارة، وأسفر **36 استعراضاً إلى مزيد من التشاور/التوجيه**، وعند الاقتضاء، تقديم مشورة محددة من مكتب الأخلاقيات بشأن مخاطر تضارب المصالح المحتملة.

(19 سياسة الحماية من الإجراءات الانتقامية نتيجة الإبلاغ عن سوء سلوك: يُسند إلى مكتب الأخلاقيات بعض المسؤوليات الرئيسية بموجب سياسة الاتحاد بشأن الحماية من الإجراءات الانتقامية نتيجة الإبلاغ عن سوء سلوك (الأمر الإداري رقم 04/11). واقترح استقصاء توعية الموظفين الحاجة إلى زيادة الإلمام بهذه السياسة. وللمساعدة في معالجة هذه المسألة، أولى مكتب الأخلاقيات، خلال دورات توعية الفرق (انظر الفقرتين 4 و5 أعلاه)، اهتماماً خاصاً لتوضيح هذه السياسة وأهمية تهيئة بيئة إبلاغ خالية من التخوف من الإجراءات الانتقامية.

20) وخلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير، لم تُقدم شكاوى بشأن إجراءات انتقامية بموجب هذه السياسة. وبعد أن يصدر الاتحاد سياسة مكافحة الاحتيال - التي ستوضح آليات الإبلاغ وغيرها - يتوقع مكتب الأخلاقيات أن تكون هناك توعية أفضل بسياسة الحماية من الإجراءات الانتقامية، وعلى نطاق أوسع ثقة أكبر في الإبلاغ عن الشواغل.

(21 استعراضات وحدة التفتيش المشتركة على نطاق المنظومة: كان مكتب الأخلاقيات نقطة الاتصال التابعة للاتحاد لاستعراضين أجرتهما وحدة التفتيش المشتركة على نطاق المنظومة، وهما: ( أ ) استعراض السياسات والممارسات فيما يخص المبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة. وستوفر نتائج هذين الاستعراضين مدخلات قيّمة عند نظر الاتحاد في مزيد من التحسينات للإطار الحالي.

(22 الاتساق/التنسيق في منظومة الأمم المتحدة: إن مكتب الأخلاقيات في الاتحاد عضو في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف (ENMO). وهذه الشبكة هي منتدى لتبادل المعلومات والتعاون بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك والتطبيق العام. وحضر مكتب الأخلاقيات الاجتماع السنوي للشبكة، وشارك في اجتماعات حضورية شهرية لأعضاء الشبكة في جنيف.

(23 ومن خلال العمل مع أصحاب المصلحة الداخليين الآخرين، يسهم مكتب الأخلاقيات في الجهود الرامية إلى ضمان أن يوفر الاتحاد بيئة مؤاتية في مكان العمل خالية من التحرش أو أي شكل من أشكال الإساءة. وتُبذل هذه الجهود على المستوى المشترك بين الوكالات - من خلال فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعني بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة - وداخل الاتحاد، ضمن مجموعة من أصحاب المصلحة. ومن المتوقع أن تؤدي هذه المناقشات، إلى جانب أي تدابير يتم اعتمادها على مستوى المنظومة، إلى تغييرات في سياسات الاتحاد فضلاً عن اتخاذ تدابير لزيادة التوعية.

# ’2‘ الملاحظات

(24 تتمثل الملاحظات الرئيسية الناشئة عن الأنشطة خلال فترة الإبلاغ هذه في ما يلي:

 أ ) أظهرت الثقافة المؤسسية في الاتحاد ترحيباً بإعادة إرساء وظيفة الأخلاقيات. ويتضح ذلك من خلال عدد طلبات الحصول على المشورة الفردية ومدخلات مكتب الأخلاقيات بشأن السياسات والمبادرات الأخرى.[[8]](#footnote-8) ومع مواصلة تحديد دور مكتب الأخلاقيات، سيكون من المناسب أن تنعكس اختصاصات مكتب الأخلاقيات في ميثاق.

ب) تعد عملية الإفصاح المالي أداة مهمة لتحديد تضارب المصالح المحتمل ومساعدة الموظفين على تسوية مثل هذه المسائل. ولم تخضع هذه العملية لمراجعة دقيقة منذ أن وضعت أصلاً في عام 2011. وفي هذا الصدد، يتوقع مكتب الأخلاقيات أن يستفيد الاتحاد من التنفيذ المناسب للتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة على نطاق المنظومة في عام 2018 بشأن هذا الموضوع تحديداً.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. C17/120(Rev. 1) في 5.28. [↑](#footnote-ref-1)
2. حُدد هذان الهدفان خلال عرض قدمه مكتب الأخلاقيات في دورة فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية لعام 2017. *انظر* تقرير رئيس فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية، الفقرات 3-1.15 (C17/50). [↑](#footnote-ref-2)
3. عرض مكتب الأخلاقيات النتائج الرئيسية للاستقصاء خلال دورة بشأن الأخلاقيات في معتكف كبار المسؤولين. [↑](#footnote-ref-3)
4. كانت وظيفة مسؤول الأخلاقيات شاغرة منذ يوليو 2013. [↑](#footnote-ref-4)
5. وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على نسخة 2013 من المعايير في عام 2013 (القرار 67/257) ولكنها لم تُنشر حتى الآن كجزء من الإطار القانوني للاتحاد. [↑](#footnote-ref-5)
6. قُدِم محتوى هذه المبادئ التوجيهية إلى المجلس لينظر فيه بوصفه الوثيقة [C18/5](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0005/en). [↑](#footnote-ref-6)
7. بموجب الأمر الإداري رقم 03/11، يدير مكتب الأخلاقيات عملية الإفصاح المالي ويقدم توجيهات ومشورة سرية للموظفين بشأن تضارب المصالح المحتمل أو الوضع الذي قد يؤدي إلى تصور مثل هذا التضارب. [↑](#footnote-ref-7)
8. على سبيل المثال، ساهم مكتب الأخلاقيات في: وضع مبادئ توجيهية بشأن الرعاية؛ وفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين؛ وفريق العمل الداخلي المعني بالتحرش الجنسي؛ وفريق العمل التابع للأمانة المعني بوضع مشروع الخطة الاستراتيجية للاتحاد؛ ووضع برنامج تنمية مهارات القيادة في الاتحاد. [↑](#footnote-ref-8)