|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2020جنيف، 19-9 يونيو 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 31** | **الوثيقة C20/59-A** |
|  | **17 أبريل 2020** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| تقرير أعده مكتب الأخلاقيات |
|  |

|  |
| --- |
| ملخصطلب المجلس في دورته لعام 2017 أن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً عن أنشطته، اتّساقاً مع الممارسة المعتمدة في العديد من منظمات الأمم المتحدة. وقد قدم مكتب الأخلاقيات تقريره لعام 2017 في دورة المجلس لعام 2018 (C18/52).وأكدت الأمانة التزامها بالعمل على وجود وظيفة أخلاقيات قوية والبناء على هذه الإنجازات الهامة.ونظراً إلى شغور منصب مسؤول الأخلاقيات منذ نهاية أبريل 2018 حتى نهاية مايو 2019، قدم مسؤول الأخلاقيات الجديد إلى دورة المجلس لعام 2019 إفادةً شفهية بأنشطة مكتب الأخلاقيات في عام 2018 وأوجز مجالات عمل المكتب الرئيسية في عام 2019.الإجراء المطلوبيُدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** بتقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2019.\_\_\_\_\_\_\_\_\_المراجع[C17/120(Rev. 1)](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0120/en) و[C17/50](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0050/en) *و*[C18/52](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0052/en) |

# ’1‘ تقرير عن الأنشطة

1 يقدم هذا التقرير تفاصيل أنشطة مكتب الأخلاقيات في عام 2019.

2 في يونيو 2019، انضم مسؤول أخلاقيات جديد إلى الاتحاد الدولي للاتصالات، إذ كان هذا المنصب شاغراً منذ مايو 2018. وفي دورة المجلس لعام 2019، قدم مكتب الأخلاقيات إفادةً شفهية بأنشطة المكتب في عام 2018 وأوجز مجالات عمل المكتب الرئيسية في عام 2019. وقد نشر المكتب من قبل تقريراً عن أنشطته في عام 2017 بناءً على طلب المجلس، في دورته لعام 2017، بأن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً عن أنشطته.

3 وكانت أولويات مكتب الأخلاقيات في عام 2019 إعادة تأسيس المكتب والبناء على مبادراته السابقة، وتجديد أنشطة زيادة الوعي بأهمية المكتب والسلوكيات الأخلاقية، وتقوية الضوابط الداخلية في الإطار القانوني/الإداري. وقد ركّزت هذه الأولويات على مجالين رئيسيين، هما: (أ) الترويج لبيئة من الوعي الأخلاقي في جميع هيئات المنظمة؛ و(ب) تعزيز الإطار القانوني/الإداري.

4 ويرد أدناه بيان للأنشطة المحددة التي ترمي إلى تحقيق كلٍّ من هذين الهدفين.

 ***أ ) الترويج لبيئة من الوعي الأخلاقي***

5 الإبلاغ عن حالات سوء السلوك: كان من بين أولويات مكتب الأخلاقيات تشجيع الأفراد على عدم السكوت على الخطأ، والتوعية بقنوات الاتصال المتاحة. فقد أُنشئ خط هاتفي لمساعدة الأشخاص الخارجيين وفرادى الأشخاص في الإبلاغ عن حالات سوء السلوك دون الكشف عن هوياتهم. وهذا الخط الهاتفي المخصص للمساعدة، HelplineITU@protonmail.com، موجود على مخدِّم خارجي، وهو خط مجفَّر، يتولى مكتب الأخلاقيات متابعته. إضافةً إلى ذلك، تتضمن الصفحة الإعلانية الخاصة بالموقع الإلكتروني للاتحاد وجميع صفحات الاتحاد الإلكترونية وصفحات شبكته الداخلية، حالياً، رابطاً بعنوان "الإبلاغ عن حالات سوء السلوك" مع بيانات الاتصال الخاصة بالخط الهاتفي المخصص للمساعدة ومكتب الأخلاقيات.

6 الصفحات الإلكترونية الخارجية لمكتب الأخلاقيات: إن تقديم مواد ومعلومات تتعلق بالأخلاقيات كان إحدى الأولويات الأخرى لمكتب الأخلاقيات. فقد كان إنشاء قناة لجمع المواد المتعلقة بالأخلاقيات ونشر المعلومات للموظفين من أولويات المكتب. وأُعيد إطلاق الصفحات الإلكترونية لمكتب الأخلاقيات بعد فترة وجيزة من وصول مسؤول الأخلاقيات الجديد. ويتضمن الموقع وثائق السياسات الرئيسية ومعلومات عن دور المكتب وموارد أخرى، وقد كان الموقع يخضع للتحديث بانتظام.

7 المواد التوعوية: من أجل زيادة التوعية بمكتب الأخلاقيات، نُشر في مقر الاتحاد عدد من الملصقات والمواد الدعائية لإعلام الموظفين بإمكانية إبلاغ مكتب الأخلاقيات بسرية ودون الكشف عن هوية المبلِّغ عن أي حالات سوء سلوك، وتضمّنت هذه المواد بيانات الاتصال الخاصة بالمكتب. إضافةً إلى ذلك، عُرضت ملصقات إلكترونياً وفي المقر، على شاشات عرض إلكترونية وفي لوحات النشرات على السواء، للاحتفال باليوم الدولي لمكافحة الفساد في 9 ديسمبر.

8 الدورة التدريبية لجميع الموظفين بشأن مكافحة الاحتيال: لزيادة الوعي بسياسات الاتحاد لمكافحة الاحتيال، نظّم مكتب الأخلاقيات في 25 أكتوبر 2019 دورةً تدريبية لجميع الموظفين. وكان الغرض منها تمكين الموظفين من (أ) الإلمام بسياسات الاتحاد لمكافحة الاحتيال والفساد وغيرها من الممارسات المحظورة، و(ب) تمييز أنماط الاحتيال المحتمل وقوعها عادةً في المنظمات الدولية، و(ج) إدراك نذُر وقوع حالة احتيال، و(د) فهم اتجاهات منع الاحتيال والكشف عنه في المنظمات الدولية والعالم. واستهدفت الدورة التدريبية جميع الموظفين، بمن فيهم موظفو دائرة إدارة الموارد البشرية ووحدة الشؤون القانونية وشعبة المشتريات، وأتيحت وسائل المشاركة فيها عن بُعد. وقد شُجع الموظفون على حضورها وأمكنهم طلب الإشارة إلى مشاركتهم فيها في سجلاتهم السنوية لتقييم الأداء. ويُعتزم في عام 2020 تخصيص ورش عمل إضافية بشأن مكافحة الاحتيال لمجموعات محددة.

9 التدريب الإلكتروني في مجال الأخلاقيات: يُلزَم جميع الموظفين بإتمام تدريب إلكتروني في مجال الأخلاقيات يقدَّم حالياً باللغتين الفرنسية والإنكليزية، ويُعتزم تقديمه بلغات أخرى.

10 التدريب الإلكتروني في مجال مكافحة الاحتيال: لتقديم أنشطة توعوية إضافية بشأن منع الاحتيال والكشف عنه، عمل مكتب الأخلاقيات مع دائرة إدارة الموارد البشرية لإعداد دورة تدريبية إلكترونية في مجال مكافحة الاحتيال لموظفي الاتحاد. وقد شاركت المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) الاتحاد بهذه الدورة الإلكترونية، التي تَواصل تكييفها لتلائم بيئة الأعمال في الاتحاد وستصبح إلزامية لجميع الموظفين عند الانتهاء من إعدادها ونشرها في عام 2020.

11 الجلسات التوجيهية ومراسم أداء اليمين، المتعلقة بالموظفين المُعيَّنين حديثاً: قدم مكتب الأخلاقيات عرضاً معلوماتياً في جلسة توجيهية عُقدت للموظفين الجُدد في يونيو 2019. إضافةً إلى ذلك، نُظم حفل لأداء اليمين/لإعلان الالتزام، كان بمثابة فرصةً ليُعرب فيها الموظفون الجدد عن التزامهم إزاء الاتحاد وولائهم له.

***ب) تعزيز الإطار القانوني/الإداري***

12 السياسة العامة لمكافحة الاحتيال والفساد وغيرها من الممارسات المحظورة ("السياسة العامة لمكافحة الاحتيال"): أعلن الأمين العام السياسة العامة لمكافحة الاحتيال في 2 مايو 2019. وتحدد السياسة العامة لمكافحة الاحتيال السياسات والإجراءات التي يعتمدها الاتحاد لمنع الممارسات المحظورة، بما فيها الاحتيال، والكشف عنها والتصدي لها. وتشدِّد السياسة العامة لمكافحة الاحتيال على التزام الاتحاد بثقافة قائمة على مراعاة الأخلاقيات وعدم التهاون مطلقاً في الممارسات المحظورة، وعلى واجب الموظفين الإبلاغ عن الممارسات المحظورة، وحماية الموظفين من أي أعمال انتقامية قد تترتب على هذه البلاغات.

13 المبادئ التوجيهية بشأن التحقيق الصادرة عن الاتحاد ("المبادئ التوجيهية بشأن التحقيق"): في 2 مايو 2019، نشر الأمين العام المبادئ التوجيهية بشأن التحقيق المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية. وتوجّه هذه المبادئ التوجيهية سير التحقيقات الإدارية وفقاً للمعايير المهنية والممارسة الدولية لضمان إجراء تحقيقات وافية وموضوعية وفعالة تراعي الأصول القانونية.

14 السياسة العامة للاتحاد بشأن مكافحة التحرش وإساءة استخدام السلطة ("السياسة العامة بشأن مكافحة التحرش"): عُدّلت في 2 مايو 2019 السياسة العامة بشأن مكافحة التحرش فيما يتعلق بجانبين محددين تمت ملاحظتهما كأكبر وجهي قصور في الإجراءات الحالية، ألا وهما: (أ) تمديد مهلة تقديم الشكاوى من عام إلى ثلاثة أعوام، و(ب) النص على إنشاء هيئة تحقيق بديلة، كالاستعانة بمحققين محترفين، للتحقيق في حالات التحرش أو إساءة استخدام السلطة المبلَّغ عنها. وهذان التعديلان هما أول تعديلين أُدخلا على السياسة العامة بشأن مكافحة التحرش قبل أن يُجري الاتحاد عملية مراجعة شاملة لسياسته العامة وإجراءاته بشأن مكافحة التحرش.

15 تعزيز أحكام الممارسات التجارية الأخلاقية المتعلقة بحدث تليكوم العالمي للاتحاد لعام 2020: عمل مكتب الأخلاقيات مع وحدة الشؤون القانونية لإدراج أحكام جديدة بشأن الممارسات التجارية الأخلاقية في اتفاقات عقود البيع والرعاية لحدث تليكوم العالمي للاتحاد لعام 2020. وتُعزز الأحكام الجديدة إجراءات العناية الواجبة وتُلزم الأطراف المتعاقدة بالتقيّد بالسياسة العامة لمكافحة الاحتيال الخاصة بالاتحاد.

16 الأنشطة الجارية لتعزيز الإطار القانوني/الإداري:

• *إجراء مراجعات* *للسياسة العامة للاتحاد لحماية الموظفين من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن سوء سلوك* ("السياسة العامة للاتحاد لمكافحة الأعمال الانتقامية"): أدى مكتب الأخلاقيات في إطار عمله مع أصحاب مصلحة آخرين دوراً رئيسياً في مراجعة السياسة العامة للاتحاد لمكافحة الأعمال الانتقامية. وينبغي وضع الصيغة النهائية للسياسة العامة المراجَعة خلال عام 2020. وسيكون للمراجعات المقرر إجراؤها للسياسة العامة للاتحاد لمكافحة الأعمال الانتقامية تأثير "ثانوي" على الأوامر الإدارية الأخرى للاتحاد، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للتحقيق، إذ سيلزم تحديث الإجراءات والتعاريف ذات الصلة حفاظاً على الاتساق. ويأتي إصدار هذه السياسة استجابة لعدة توصيات من الجهات الرقابية المعنية، تشمل التوصيات المقدمة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 واستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلّغين عن المخالفات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

• *إجراء مراجعات* *للسياسة العامة للاتحاد بشأن إقرار الذمة المالية:* أدى مكتب الأخلاقيات دوراً رئيسياً في إعداد مراجعة للسياسة العامة للاتحاد بشأن إقرار الذمة المالية، تقترح توسيع نطاق الالتزام بتقديم إقرار الذمة المالية ليشمل جميع موظفي الفئة الفنية، إن لم يكن جميع الموظفين، وتحديث شكل نموذج إقرار الذمة المالية نفسه بحيث يطلب إلى الموظفين شهادتهم بالامتثال لسياسات الاتحاد وإجراءاته من عدمه. كما تقترح السياسة المراجعة تنسيق بروتوكول الهدايا في جميع الأوامر الإدارية ذات الصلة. وسيكون إصدار هذه السياسة استجابة للعديد من التوصيات الصادرة عن الجهات الرقابية المعنية.

• *إعداد المبادئ التوجيهية المتعلقة بالجوانب الأخلاقية لبعض أنشطة الحملات الانتخابية* ("المبادئ التوجيهية"): بعد صدور "المبادئ التوجيهية المتعلقة بالجوانب الأخلاقية لبعض أنشطة الحملات الانتخابية قبل انعقاد مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018"، والتي حظيت بردود فعل إيجابية، يعمل مكتب الأخلاقيات حالياً مع الأمانة ووحدة الشؤون القانونية من أجل إعداد مبادئ توجيهية بشأن أنشطة الحملات. وستُجرى أيضاً مشاورات مع أصحاب المصلحة وينبغي تعميم المبادئ التوجيهية للتشاور بشأنها خلال عام 2020.

***ج) أنشطة مكتب الأخلاقيات الأخرى***

17 تقديم المشورة والتوجيه للموظفين: يشجع الاتحاد موظفيه على عدم السكوت عن الخطأ والتماس التوجيه فيما يتعلق بالقضايا والمسائل الأخلاقية، إذ يشكل السلوك الأخلاقي أساس نجاح أعمال الاتحاد. ويدعم مكتب الأخلاقيات بالاتحاد، المُنشأ كوظيفة مستقلة، الموظفين بإسداء المشورة بشأن المسائل الأخلاقية ويلتزم بالتمسك بأقصى معايير السرية.

18 وفي الفترة ما بين يونيو وديسمبر 2019، سجل مكتب الأخلاقيات 26 مسألة التمس الموظفون بشأنها المشورة والتوجيه على أساس فردي من مكتب الأخلاقيات. ولا يشمل هذا الرقم التبادلات أو المناقشات المتكررة التي تُلتمس فيها مشورة مكتب الأخلاقيات بشأن مسائل بسيطة أو في سياق مناقشات جماعية أوسع. وتعلقت طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بأنشطة خارجية وبانتخابات الاتحاد، ومظالم تتعلق بإدارة الموارد البشرية، ونزاعات أو تظلمات في مكان العمل، وتضارب المصالح، وتلقّي الهدايا، ومسائل أخرى متنوعة تتعلق بالسلوك في مكان العمل.

19 إقرار الذمة المالية:[[1]](#footnote-1) تقتضي الإجراءات الخاصة بإقرار الذمة المالية الإفصاح المالي بما في ذلك الإبلاغ عن الهدايا المُتلقاة وحالات تضارب المصالح والأنشطة الخارجية. ويجب على الموظفين الواجب عليهم ملء نموذج إقرار الذمة المالية الامتثال لمقتضيات الإقرار لضمان امتثالهم لأشد المعايير الأخلاقية صرامةً.

20 وقد أدار مكتب الأخلاقيات العملية المتعلقة بإقرار الذمة المالية لعام 2019 لعدد 168 موظفاً. ونظراً إلى اندلاع فاشية مرض فيروس كورونا (Covid-19)، مُدِّد الموعد النهائي لتقديم إقرارات الذمة المالية من نهاية مارس 2020 إلى نهاية مايو 2020. وسيستعرض المكتب جميع الإقرارات المقدمة إليه، ويقدم حالياً المزيد من المشورة/التوجيه حسب الاقتضاء.

21 الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك: يضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية تلقي الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك. وخلال عام 2019، قَبِل المكتب ثماني شكاوى تتعلق بسوء السلوك (الجدول 1)، إذ حدد أربع مسائل للتحقيق فيها رسمياً، وأغلق ملف شكويين بعد استعراضٍ أولي للادعاءات، وأحال مسألة إلى التحقيق في إطار تحقيق رسمي قائم. وظل ملف شكوى واحدة مفتوحاً حتى نهاية فترة الإبلاغ. وتعلقت شكويان من الشكاوى الثماني بادعاءات تعرّض للتحرش، وأحالهما مكتب الأخلاقيات إلى تحقيق رسمي. وتعلقت إحدى الشكاوى الثماني بأعمال انتقامية، حيث أُوصى بإحالتها إلى تحقيق رسمي.

الجدول 1: الشكاوى المستلمة في عام 2019، بحسب نوع سوء السلوك\*

|  |  |
| --- | --- |
| معيار سلوكي عام | 1 |
| التحرش وإساءة استخدام السلطة | 2 |
| أنشطة خارجية | 3 |
| انتهاك السرية | 3 |
| إساءة استخدام الموارد | 1 |
| أعمال انتقامية | 1 |
| ممارسات احتيالية | 2 |
| تضارب المصالح | 1 |

\* اشتمل التحقيق في ثلاث مسائل على فئتين أو أكثر من فئات سوء السلوك.

22 الاستعراض الذي تُجريه وحدة التفتيش المشتركة على نطاق المنظومة: كان مكتب الأخلاقيات جهة اتصال الاتحاد المعنية باستعراض عام 2018 الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة للسياسات والممارسات المتعلقة بالمبلِّغين عن المخالفات في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وقد ضمَّن المكتب المراجعات التي أجراها للسياسة العامة للاتحاد لمكافحة الأعمال الانتقامية توصياتٍ مستمدة من هذا الاستعراض.

23 الاتساق/التنسيق مع منظومة الأمم المتحدة: يواصل مكتب الأخلاقيات بالاتحاد التعاون مع شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف (ENMO) بصفته عضواً في هذه الشبكة الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة ككل. وتشكل هذه الشبكة منصّةً للتبادل المفتوح لأفضل الممارسات والمسائل الأخلاقية ذات الاهتمام المشترك. وقد شارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماع السنوي للشبكة الذي عُقد في يوليو 2019، وفي اجتماع حضوري لأعضاء الشبكة من المنظمات التي يقع مقرها في جنيف.

24 ويواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع أصحاب المصلحة الداخليين وعلى الصعيد المشترك بين الوكالات، عن طريق فريق المهام المعني بالتصدي للتحرش الجنسي داخل منظومة الأمم المتحدة، التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB)، لضمان خلو أماكن العمل في الاتحاد من التحرش أو أي شكل من أشكال الإيذاء. ومن السياسات التي يعترف بها الاتحاد في هذا الصدد مدوّنة قواعد السلوك المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، أثناء فعاليات منظومة الأمم المتحدة، التي صدّق عليها الاتحاد ومجلس الرؤساء التنفيذيين. وسيواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع أصحاب المصلحة لمواصلة التوعية بسياساته وتعزيزها.

# ’2‘ الملاحظات

25 تتمثل الملاحظات الرئيسية الناشئة عن الأنشطة المُضطلَع بها خلال فترة الإبلاغ هذه فيما يلي:

 أ ) إن التزام الاتحاد بسياسة عدم التهاون مطلقاً في سوء السلوك وثقافة ردعه ومنعه بعدم السكوت عليه هو التزامٌ واضح. وكان تعزيز الوعي والإطار الأخلاقيين في الاتحاد إحدى أولويات المنظمة في عام 2019 وقد حظي هذا الأمر بالترحيب في الاتحاد. وسيُنفذ خلال عام 2020 المزيد من الأنشطة التوعوية والتدريبية لتوطيد السلوك الأخلاقي.

ب) أُعيد إنشاء دور مسؤول الأخلاقيات في الاتحاد في عام 2019. وقد تعاون مكتب الأخلاقيات مع أصحاب المصلحة بشأن عدد من السياسات والمبادرات الأخرى، بما في ذلك مع فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين وفي أنشطة الرعاية ومسألة تعزيز وظيفة التحقيق في الاتحاد. إضافةً إلى ذلك، ارتفع عدد الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك المرفوعة إلى المكتب. وبالنظر إلى تعدد أنشطة التعاون التي ينخرط فيها مكتب الأخلاقيات، سيكون من المناسب بيان اختصاصاته في وثيقة رسمية.

ج) شارك مكتب الأخلاقيات في إجراء العديد من الاستعراضات الأولية للتحقيقات خلال فترة الإبلاغ. وقد تطلبت هذه الحالات من المكتب قدراً من الوقت والموارد أكبر بكثير مما كان متاحاً له.

د ) تعد العملية المتعلقة بإقرارات الذمة المالية أحد مجالات العمل الهام التي يُكلَّف مكتب الأخلاقيات بمهمة مراجعتها وإدارتها. وتشكل العملية المتعلقة بإقرارات الذمة المالية أداةً مهمة لتحديد المشاكل المتعلقة بالامتثال لسياسات الاتحاد والمساعدة في حلها. وسيواصل مكتب الأخلاقيات النظر في سبل رفع كفاءة هذه العملية، كاستحداث نسخة إلكترونية للإقرار، ليتسنى توسيع نطاق العملية المتعلقة بتقديم إقرارات الذمة المالية لتشمل المزيد من الموظفين في المستقبل.

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

1. بموجب الأمر الإداري رقم 11/03، يدير مكتب الأخلاقيات الإجراءات المتعلقة بإقرار الذمة المالية ويقدم إلى الموظفين التوجيه والمشورة بسرية بشأن المعايير الأخلاقية وتضارب المصالح، بما في ذلك احتمالات وقوع هذا التضارب. [↑](#footnote-ref-1)