

WO/CC/75/INF/2

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 23 يوليو 2018

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الخامسة والسبعون (الدورة العادية التاسعة والأربعون)

جنيف، من 24 سبتمبر إلى 2 أكتوبر 2018

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات

من إعداد الأمانة

1. تحتوي هذه الوثيقة على "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" للفترة من 1 يناير 2017 إلى 31 ديسمبر 2017.

أولاً. معلومات أساسية

2. دور مكتب الويبو للأخلاقيات، الذي أنشئ في عام 2010 كجزء من نظام شامل للأخلاقيات والنزاهة في إطار برنامج التقييم الاستراتيجي، هو ضمان احترام الموظفين وغيرهم من العاملين لوظائفهم وأدائهم لمهامهم بأعلى مستويات النزاهة، وذلك عن طريق تعزيز ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. ويتحمل المكتب المسؤولية عن النتائج التالية بوجه خاص:

(أ) ضمان وضع برنامج فعال للأخلاقيات في الويبو وتطويره وتنفيذه وتعزيزاً للنزاهة والامتثال واحترام قواعد السلوك الأخلاقي عند تنفيذ أعمال المنظمة؛

- (ب) وتعزيز الامتثال المناسب والسلوك المهني الأخلاقي في المنظمة عبر السعي، بشكل موثوق، إلى تقديم ما يلزم من مشورة وتوجيه وإشراف، وضمان التفسير الصحيح لقواعد الأخلاقيات واستراتيجيات الامتثال وبرامجه وسياساته؛ وإدارة برنامج الإفصاح المالي للمنظمة؛
- (ج) وضمان إدارة المعارف وتقاسمها، وإقامة شراكات داخلية وخارجية بغية إذكاء الوعي بالأخلاقيات، والحفاظ على المهارات المطلوبة، وتكثيف أفضل الممارسات الحالية في مجالي الأخلاقيات والامتثال لتوائم عمل المنظمة؛
- (د) وضمان المساءلة في إدارة موارد الويبو المخصصة (المالية والبشرية والمادية).

3. ويتمتع المكتب، الذي يرأسه رئيس مكتب الأخلاقيات، بالاستقلالية اللازمة لأداء مهامه على نحو فعال.

4. ويضطلع المكتب بالأنشطة الرئيسية التالية:

- إذكاء وعي الموظفين وتدريبهم؛
- وإسداء المشورة السرية إلى الموظفين؛
- ووضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات؛
- وتنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات.

ثانياً. إذكاء الوعي والتدريب

5. تتوافق أنشطة إذكاء الوعي والتدريب عموماً مع قيم المنظمة وسياساتها بشأن السلوك الأخلاقي، وتتماشى مع الممارسات التدريبية الجيدة والمبادئ الأخلاقية المتعارف عليها. وترمي الأنشطة، تحديداً، إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تعزيز ثقافة الأخلاقيات؛
- وإذكاء الوعي على كل مستويات المنظمة بالمبادئ والسياسات والأدوات والاعتبارات الخاصة بالسلوك الأخلاقي في الويبو؛
- وزيادة الثقة بين الزملاء والمديرين، والثقة في المنظمة؛
- وتعزيز المساءلة في عملية اتخاذ القرارات؛
- وتدعيم القيادة الأخلاقية - "السلوك في أعلى الهرم" و"المزاج في وسط الهرم"¹.

6. وتشمل النتائج المنشودة لأنشطة إذكاء الوعي والتدريب ما يلي:

- ضمان فهم مشترك لمعنى "الأخلاقيات والنزاهة" في مكان العمل، ولأهمية السلوك الأخلاقي بالنسبة لسمعة المنظمة؛
- وضمان أن يظل جميع الموظفين على وعي بالمبادئ والقيم الأخلاقية الأساسية، وهي الاستقلالية والولاء والحياد والنزاهة والمساءلة واحترام حقوق الإنسان؛

¹ يضطلع موظفو فئة الإدارة الوسطى، الذين عادة ما يكونون على اتصال يومي بالموظفين، بدور حاسم في تعزيز "السلوك في أعلى الهرم" لإرساء ثقافة أخلاقيات في المنظمة. وتُشير نظريات أخلاقيات الأعمال إلى هذا المفهوم بعبارة "المزاج في وسط الهرم".

- وتعزيز رسالة متسقة بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك المتوقعة في الويبو؛
 - وتحسين استيعاب الآليات القائمة حالياً لدعم الموظفين.
7. ومنذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة في عام 2012، نُظِم تدريب إجباري لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة. ويتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج التدريب بالتعاون الوثيق مع إدارة الموارد البشرية.
8. ودُرّب كل الموظفين، بمن فيهم المعيّنون حديثاً، منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة. وعلى الموظفين المنضمين حديثاً إلى المنظمة أن يشاركوا إلزاماً في الدورات التمهيدية التي تشمل جلسة تدريبية خاصة بالأخلاقيات. وفي عام 2017، أُتِيحت دورة تدريبية إلزامية عبر الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة لجميع الموظفين. وهي أيضاً بمثابة دورة لتجديد معلومات جميع موظفي المنظمة بشأن الأخلاقيات.
9. وفي عام 2017، شارك 319 موظفاً في أنشطة التدريب وإذكاء الوعي في مجال الأخلاقيات:
- شارك 91 من الموظفين الجدد، من كل المستويات، ومن بينهم مديرون، في دورات ابتدائية عن الأخلاقيات خلال ثلاث دورات تمهيدية؛
 - وحضر 170 من الموظفين عرضين بشأن الأخلاقيات؛
 - وشارك 48 من كبار الموظفين في جلسات إحاطة مخصصة صُممت لثلاثة من قطاعات الويبو؛
 - وشارك 10 موظفين من المكاتب الخارجية في مناقشة موضوعها القيم والمبادئ الأخلاقية.
10. وفي عام 2017، أُدرج نهج جديد لإذكاء الوعي. وقُدّم عرض للموظفين جمع بين الأسس الأكاديمية وتجربة القطاع الخاص، ووجهت الدعوة فيه للمتحدثين من خلفيات ثقافية مختلفة (بلغاريا وتونس)، بهدف إثارة مناقشات مفتوحة عن مدونات أخلاقيات المهنة واستخدامها العملي. وتشرّفت المنظمة أيضاً باستضافة الدكتورة أونورا أونيل (المملكة المتحدة)، الحائزة على العديد من الجوائز ودرجات الامتياز لإنجازاتها في مجال الأخلاقيات والفلسفة، لإلقاء محاضرة رفيعة المستوى عن "الأخلاقيات في مجال الاتصالات".
11. وكانت نسبة المشاركة، لا سيما خلال الحدث الأخير (زهاء 150 موظفاً شاركوا فيه)، تكليلاً للجهود المبذولة من أجل مكافحة "أعباء التدريب".
12. وشملت أنشط التدريب وإذكاء الوعي معلومات عن سياسة الويبو للحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات)، وعن موارد المعلومات العامة والمحدّدة، بما في ذلك موقع مكتب الأخلاقيات على الشبكة الداخلية. ومكتب الأخلاقيات في الويبو موقع شامل على الشبكة الداخلية يتضمن موارد ومعلومات عن سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات وغيرها.
13. وتماشياً مع أحدث الممارسات الفضلى (القطاعان الخاص والعام)، أُولى اهتمام خاص لمفهوم "المزاج في وسط الهرم". ونُظمت أربع جلسات إحاطة مخصصة للمديرين وكبار الموظفين.

14. وبُذلت جهود متضافرة لضمان التوازن بين الجنسين. وكان من بين المتحدثين الثلاثة الذين استُضيفوا في عام 2017 رجل واحد وامرأتان، مما يُرَجِّح الكفة لصالح النساء.

15. وشمل التدريب على الأخلاقيات والنزاهة وزيادة الوعي بهما، في عام 2017، استعراضاً للمبادئ والقيم الأخلاقية المنطبقة في الويبو، مع التركيز على مجالات محدّدة وأمثلة ودراسات حالة ونماذج أخلاقية لاتخاذ القرارات. وعلاوة على ذلك، شملت الأنشطة تقديم عرض عن مكتب الأخلاقيات وأنشطته والخدمات التي يوفرها للموظفين، مثل خط المساعدة المتاح على مدار الساعة. وشهدت جميع الأنشطة إجراء مناقشات تفاعلية بشأن العوائق الشائعة التي تحول دون التصرف بطريقة أخلاقية، وسبل التصدي لها.

16. ونُظمت، على مدار السنة، أحداث عامة لإذكاء الوعي بالأخلاقيات، ومنها أنشطة التوعية المخصصة حسب القطاع. ووُزعت في جميع الأحداث المذكورة مواد مطبوعة تقدم معلومات عن مكتب الأخلاقيات وتفاصيل الاتصال به.

17. وأُرسل استقصاء إلكتروني إلى المشاركين في أنشطة التدريب وإذكاء الوعي في مجالي الأخلاقيات والنزاهة لعام 2017. وبوجه عام، حظيت الأنشطة بقبول جيد، إذ صُنِّف أكثر من 92 في المائة من المجيبين على الاستقصاء بأنه "عميق فهمهم". وأحاط مكتب الأخلاقيات علماً بالتعليقات والتعقيبات الواردة، لتحسين تصميم برامج جديدة للأخلاقيات وإذكاء الوعي وتنفيذها.

ثالثاً. المشورة السرية المقدمة إلى الموظفين

18. تلقي مكتب الأخلاقيات في 2017 طلبات المشورة التالية:

- اثنا عشر طلباً بشأن الأنشطة الخارجية؛
- وثمانية طلبات بشأن المسائل المرتبطة بالعمل؛
- وخمسة طلبات بشأن تضارب المصالح؛
- وطلبان بشأن إعلان المصالح/الاستثمارات؛
- وطلب واحد بشأن الهدايا و/أو الضيافة؛
- وطلب واحد بشأن الحماية من الأعمال الانتقامية؛
- وواحد عشر طلباً بشأن مسائل أخرى.

19. وأسديت المشورة في جميع الحالات بما يرضي الموظف المعني.

رابعاً. وضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات

الحماية من الانتقام

20. بعد إجراء استعراض دقيق لسياسة الويبو للحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات)، صدرت سياسة منقحة ودخلت حيز التنفيذ في 29 سبتمبر 2017. وتعزيزاً لمبادئ وأهداف تأمين أعلى مستوى من النزاهة بين جميع الموظفين في المنظمة، ودعماً للقيمة الأساسية الراسخة للمنظمة وهي "المسؤولية البيئية والاجتماعية والإدارية"، تُمثّل سياسة حماية

المبلغين عن المخالفات الإطار العام لحماية جميع الموظفين من الأعمال الانتقامية الناجمة عن التعاون في نشاط رقابي، وحماية كل من يُبلغ بحسن نية عن إساءة سلوك من شأنه، إن ثبت وقوعه، أن يلحق ضرراً بمصالح المنظمة أو عملياتها أو حوكمتها.

السياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح

21. أفضى العمل على سياسة جديدة للإفصاح المالي فيما يخص كبار الموظفين وبعض الفئات الأخرى المحددة من الموظفين إلى إصدار السياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح في عام 2017. وتنطبق السياسة على الكشف عن المصالح المالية طبقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، وتهدف إلى تحقيق توازن مناسب بين الحاجة إلى المعلومات وحق الموظفين في الخصوصية، مع مراعاة إطار إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية الذي تنفذه الأمانة، وأفضل الممارسات في هذا الشأن. ومن المقرر ممارسة أول إيداع، واستعراض البيانات من قبل خبير استعراض خارجي، في عام 2018.

خامساً. تنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات

الحماية من الانتقام

22. ظلّت سياسة حماية المبلغين عن المخالفات سارية في الويبو منذ عام 2012، وتمّ تحديثها في عام 2017، وهي تتمثل الإطار العام لحماية جميع الموظفين من الأعمال الانتقامية الناجمة عن المشاركة في عمل رقابي كما عرّفته السياسة، أو حماية من يبلغون عن إساءة سلوك.

23. وتماشياً مع سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى بشأن الأعمال الانتقامية ويجري استعراضاً مبدئياً ليحدّد ما إذا كان مقدم الشكاوى قد أجرى نشاطاً مشمولاً بالحماية. وعلى أساس الاستعراض المبدئي للشكاوى يحدّد مكتب الأخلاقيات إذا ما كانت هناك، من الوهلة الأولى، حالة انتقام ويحدّد الحماية المناسبة للموظف المعني.

24. ويضطلع مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، طبقاً للولاية الموكلة إليه فيما يخص تقديم خدمات إلى منظمات الأمم المتحدة الأخرى، بدور خبير الاستعراض الخارجي فيما يخص طلبات إعادة النظر في قرارات مكتب الويبو للأخلاقيات.

25. وأجرى مكتب الأخلاقيات استعراضاً مبدئياً في عام 2017، وشرع في إجراء استعراض مبدئي ثانٍ في حالتين ادّعى فيهما موظفون تعرضهم لأعمال انتقامية وطمسوا الحماية من الانتقام. وخلص المكتب إلى أن هاتين الحالتين لا تمثلان، من الوهلة الأولى، قضيتي انتقام.

الإفصاح المالي وإعلان المصالح

26. يدير مكتب الويبو للأخلاقيات تنفيذ برنامج إعلان المصالح فيما يخص موظفي الويبو من رتبة مدير أول (D1) فما فوق، وعددًا محدوداً من الفئات الأخرى المعرّضة لمخاطر عالية. وقد أسفر الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن متطلبات إضافية فيما يخص الكشف بالنسبة للموظفين من رتبة مدير ثانٍ (D2) فما فوق. وتم، في عام 2017، تحقيق امتثال بنسبة 100 بالمائة مع متطلبات الكشف المحددة في المعايير المحاسبية المذكورة فيما يتعلق بالمعاملات بين أطراف مترابطة.

27. وعملاً بالفقرة 9 من المرفق الثالث لنظام الويبو المالي ولائحته، بصيغته المعدلة في 14 أكتوبر 2015، "ينبغي أن يوقع أعضاء لجنة الويبو الاستشارية المستقلة للرقابة بيان إفصاح عن المصالح"². وقد تبادل مكتب الأخلاقيات بلاغات بشأن هذا الشرط مع رئيس اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، ولم يتلق أية معلومات إضافية فيما يخص السنة المشمولة بالتقرير، أي 2017. وصرّحت اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة بأنها ستحتفظ ببياناتها في ملفاتها الخاصة.

سادساً. الأنشطة الأخرى

28. في مارس 2017، أجري تدقيق لإطار الأخلاقيات في الويبو.³ واقترح التقرير 12 توصية ينبغي على مكتب الأخلاقيات تنفيذها، وذلك بالتعاون مع 10 أصحاب مصلحة آخرين. وعكف مكتب الأخلاقيات بنشاط على تنفيذ التوصيات وبلغ أهدافه المنشودة.

29. ويقوم مكتب الأخلاقيات، شأنه في ذلك شأن جميع وحدات البرامج داخل المنظمة، بإعداد مساهمته في عمليات التخطيط الثنائية والسنوية للويبو. وتُنقذ إدارة المخاطر كجزء من إطار الإدارة المتكاملة القائمة على النتائج.

30. وطوال عام 2017، تعاون مكتب الأخلاقيات مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، عملاً بالفقرتين 2(أ) و"5" و2(ب) "2" من اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة.⁴ وسعى مكتب الأخلاقيات جاهداً للاستجابة لطلبات اللجنة المذكورة، آخذاً في الاعتبار الولاية الموكدة إليه، إضافة إلى الحاجة إلى استيفاء الشروط الأساسية لضمان عمل مكتب للأخلاقيات وتشغيله، أي الاستقلال والحياد والسرية.

31. وفي عام 2017، شارك مكتب الأخلاقيات أيضاً في دراسات استقصائية ومبادرات على نطاق المنظومة. وبوجه خاص، عُيّن مكتب الأخلاقيات كنقطة اتصال في الويبو، فيما يخص الاستعراضات التي تجريها وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة بخصوص "الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة" و"سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة".

32. وشارك مكتب الويبو للأخلاقيات بنشاط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي تسعى إلى تعزيز التعاون الشامل بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة. والشبكة عبارة عن منتدى واسع يتناول وظائف الأخلاقيات في هيئات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية الدولية المنتسبة إليها، ويسمح بتبادل السياسات والممارسات الخاصة بالأخلاقيات.

[نهاية الوثيقة]

² "9. يوقع أعضاء اللجنة بيان إفصاح عن المصالح."

³ تدقيق إطار أخلاقيات الويبو: المرجع IA 2016-06، الصادر في 6 مارس 2017. ومكتب الأخلاقيات مسؤول عن النظر في مجموعة شاملة من التوصيات وتنفيذها، حسب الاقتضاء، بالتعاون مع أصحاب المصلحة العشرة الآخرين المحددين في التقرير بوضوح. ويُقصد مما سبق تحقيق تنفيذ التوصيات الوجيهة التي تعتبر "ذات أولوية عالية" بحلول منتصف عام 2018، أي في غضون 15 شهراً من تاريخ نشر التقرير.

⁴ المرفق الثالث من نظام الويبو المالي ولائحته، بصيغته المعدلة في 14 أكتوبر 2015.