

التوزيع: الجمهور العام
٢٦ آذار/مارس ٢٠١٨

النسخة الأصلية: اللغة
الإنجليزية

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة السنوية لعام ٢٠١٨

٨-٤ حزيران/يونيو ٢٠١٨، نيويورك

البند ١٦ من جدول الأعمال المؤقت

صندوق الأمم المتحدة للسكان - تقارير مكاتب الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

صندوق الأمم المتحدة للسكان

تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٧

الموجز

يُقدّم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي بموجب الفقرة ٩ من قرار المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وفقاً لنشرة الأمين العام بعنوان "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في جلسته ١٠٠ المنعقدة في ١٣ شباط/فبراير ٢٠١٨، ومن ثم قدمها للمدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

يقدم التقرير موجزاً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان خلال عام ٢٠١٧، ويصف الاتجاهات في مجالات أعماله الصادر بشأنها تكليف. يقدم التقرير أيضاً توصيات للإدارة؛ لمواصلة تعزيز التوعية التنظيمية بالنزاهة والامتثال.

عناصر القرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الاطلاع على التقرير الحالي، والتعليق على التقدم المحرز في أعمال مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان، وتقديم الدعم للتوصيات المقدمة إلى الإدارة.

I. المقدمة

١. يتناول التقرير الحالي، وهو التقرير العاشر منذ تأسيس مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في عام ٢٠٠٨، السنة التقويمية ٢٠١٧. بموجب الفقرة ٩ من قرار المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠، يُقدّم التقرير، الذي تم إعداده وفقاً لنشرة الأمين العام بعنوان "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية في عام ٢٠١٨.

٢. يساعد مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان المدير التنفيذي في ضمان قيام جميع موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان بمهامهم بما يتوافق مع أعلى المعايير الأخلاقية التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة، ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، ولوائح الموظفين وقواعد الموظفين، وسياسات صندوق الأمم المتحدة للسكان وإجراءاته. ويعمل مكتب الأخلاقيات وفقاً لمبادئ الاستقلالية والحياد والسرية. تهدف أنشطته إلى ترسيخ ثقافة تنظيمية قائمة على القيم المشتركة للنزاهة والمساءلة والشفافية، والكفاءة المهنية، والاحترام والتسامح.

٣. يصف هذا التقرير الأنشطة الرئيسية التي تولاها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧. كما يقترح طرقاً لتعزيز قدرة المنظمة للحفاظ على المعايير الأخلاقية اللازمة لصندوق الأمم المتحدة للسكان لمواصلة توفير عالم يكون فيه كل حمل مرغوب فيه، وكل ولادة أطفال آمنة، ويتمتع الشباب بكامل إمكانياتهم.

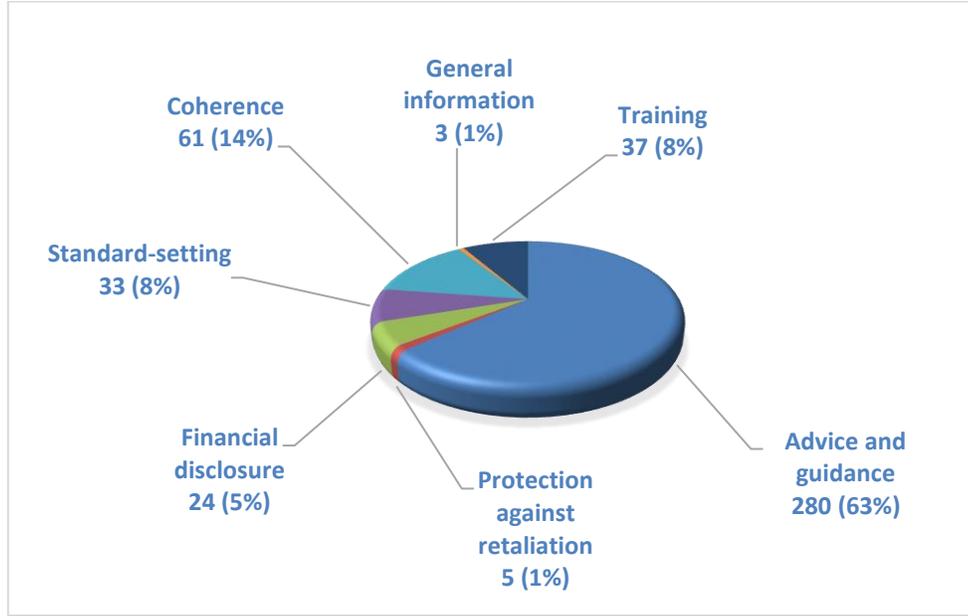
II. أنشطة مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان

٤. وعلى غرار ما حدث في السنوات الماضية، تم الاضطلاع بأنشطة مكتب الأخلاقيات في مجالات العمل الصادر بشأنها تكليف، وهي:

- (a) تقديم مشورات وتوجيهات سرية؛
 - (b) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية؛
 - (c) تولي مسؤولية الأنشطة المسندة إلى مكتب الأخلاقيات بموجب سياسة الحماية من الانتقام؛
 - (d) وضع المعايير الخاصة بمسائل الأخلاقيات والتدريب عليها وتعليمها، والتوعية بالأخلاقيات، بالتنسيق مع الوحدات المعنية بصندوق الأمم المتحدة للسكان وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات؛ لضمان تطبيق موحد ومتسق للمسائل المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة؛
 - (e) تقديم التوجيه للإدارة لضمان أن قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها تعزز وتروج أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة، وقواعد ولوائح الموظفين المعمول بها الأخرى، والارتقاء بها.
٥. وتعزيزاً لهذه الولاية، قدم مكتب الأخلاقيات خدمات في ٤٤٣ مناسبة في عام ٢٠١٧. ويمثل ذلك زيادة بمقدار ١٩ في المائة أكثر من عام ٢٠١٦، ويعكس الاتجاه العام للاستخدام المتزايد لخدمات مكتب الأخلاقيات التي يقدمها موظفو صندوق الأمم المتحدة للسكان.

٦. يوضح الشكل ١ أدناه أن معظم الخدمات البالغ عددها ٤٤٣ خدمة المقدمة في عام ٢٠١٧ كان (٢٨٠) منها استشارياً، يليها (٦١) نشاط اتساق، و(٣٧) أمراً متعلقاً بالتدريب. يُوجز الشكل ٢ أدناه الخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات خلال فترة السنوات الأربع الأخيرة، من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٧.

الشكل ١
طلبات الحصول على خدمات، حسب الفئة، في عام ٢٠١٧



الشكل ٢
نظرة عامة حول الخدمات، حسب الفئة، ٢٠١٤-٢٠١٧

السنة	المشورات والتوجيهات	الانتقام	إقرار الذمة المالية	وضع المعايير	الاتساق	معلومات عامة	التدريب	الإجمالي
٢٠١٤	١٠٤	٥	٥٧	٩	٢٦	١١	٦	٢١٨
٢٠١٥	٢٢٦	٧	٥٧	٢٣	٤٥	١١	٢١	٣٩٠
٢٠١٦	٢٢٧	١٣	٢٦	٢٥	٣٦	١٠	٢٥	٣٧٢
٢٠١٧	٢٨٠	٥	٢٤	٣٣	٦١	٣	٣٧	٤٤٣

A. المشورات والتوجيهات

٧. يعتبر مكتب الأخلاقيات تقديم الاستشارات والإرشادات السرية أمرًا أساسيًا في برنامج أعماله. إذ شكّلت المشورات والتوجيهات نسبة ٦٣ في المائة من حافظة مشروعات المكتب من حيث الحجم. قُدمت نسبة ٩٢ في المائة من الطلبات من الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، بينما وردت بقية الطلبات من غير الموظفين والجهات الخارجية الأخرى. ومن ثم يستمر أعضاء الفريق في استشارة مكتب الأخلاقيات أكثر من الأفراد غير الموظفين، وفقًا لما يُشكّلونه من نسبة مئوية من إجمالي الأفراد.

٨. تزايدت طلبات الخدمات الاستشارية بنسبة ١٨ في المائة خلال عام ٢٠١٦. في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، قام مستشار الأخلاقيات بمهمة التوعية، وزادت المشورات بمعدل يزيد عن الضعف (راجع الشكل ٣، ومزيدًا من المعلومات عن المهام في القسم "د" أدناه)، وزادت المشورات بدرجة كبيرة في المقر الرئيسي أيضًا.

الشكل ٣

طلبات الحصول على مشورات الأخلاقيات وتوجيهاتها، حسب المنطقة الجغرافية، للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤

السنة	المقر الرئيسي	جنوب وشرق أفريقيا	غرب ووسط أفريقيا	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	آسيا والمحيط الهادئ	شرق أوروبا ووسط آسيا	الدول العربية	الإجمالي
٢٠١٤	٥٥	٢	٨	١٥	١٥	٧	٢	١٠٤
٢٠١٥	٨٤	٦٢	١٧	٣٦	١٧	٦	٤	٢٢٦
٢٠١٦	١١٣	١١	٣٥	٢٠	٣١	٢	٢٥	٢٣٧
٢٠١٧	١٣٣	١٦	٩	٢٦	٧٤	١٠	١٢	٢٨٠

٩. من بين ٢٨٠ طلبًا للمشورة، كان ٧٠ في المائة من الطلبات (١٩٥ طلبًا) يتعلّق بمسائل تضاربات المصالح (راجع الشكل ٤ أدناه). ومن هذه الطلبات، كانت الأغلبية (١٣١ طلبًا) بشأن المشاركة في الأنشطة الخارجية والوظائف، مثل: تولي إلقاء المحاضرات أو مهام التدريس، والعمل في مجالس المنظمات غير الحكومية، ونشر المقالات أو الكتب. يلزم الحصول على إذن رسمي لمعظم هذه الطلبات من قسم الموارد البشرية لأداء النشاط أو تولي وظيفة. وقد طلب أحد أعضاء الفريق إذنًا رسميًا، وقام مكتب الأخلاقيات بمراجعة الطلب من أجل استشارة قسم الموارد البشرية ومعرفة ما إذا كان النشاط يُشكل تضاربًا للمصالح، أو يثير مخاوف أخرى متعلقة بالأخلاقيات. بالنسبة للأنشطة التي تنطوي على نشر المواد، عادةً ما يقوم قسم الاتصالات والشراكات الاستراتيجية بمراجعة مشروع المنشور؛ لضمان عدم وجود أي تضاربات بين ولايات الأمم المتحدة ولايات صندوق الأمم المتحدة للسكان.

١٠. ويدرس مكتب الأخلاقيات الزيادات في طلبات الحصول على استشارات الأخلاقيات، ومنها الطلبات المتعلقة بتضاربات المصالح الشخصية والتنظيمية؛ حتى تكون إشارة إيجابية تدل على اتخاذ الأفراد والأقسام إجراءات ملموسة لضمان أن سلوكياتهم وممارساتهم أخلاقية وتتماشى مع التزاماتهم كموظفين مدنيين دوليين. وتعد الزيادات في تضاربات المصالح التنظيمية أمرًا مشجعًا للغاية؛ إذ إنها تعكس الرغبة في ضمان التزام برامج صندوق الأمم المتحدة للسكان وممارساته بالمعايير الأخلاقية.

١١. تُشكّل الاستفسارات ذات الصلة بتولي الوظائف ٣٠ في المائة من جميع المشورات. ويتعلّق معظمها بالادعاءات أو المخاوف بشأن السلوك في مكان العمل، بما في ذلك إساءة السلوك. تضمنت العديد من الاستفسارات الأخرى التطبيق العادل للسياسات.

١٢. يوجد عنصر استشاري لجميع أعمال مكتب الأخلاقيات تقريبًا. ويعكس ما تم تحديده أعلاه الخدمات الاستشارية المباشرة التي يطلبها الموظفون وغيرهم من الأشخاص الآخرين. ولكن، فضلًا عن ذلك، تعد المشورات والتوجيهات جزءًا من تدريب مكتب الأخلاقيات، وجلسات الإحاطة، وإقرارات الذمة المالية، وأنشطة وضع المعايير.

الشكل ٤
طلبات الحصول على المشورات والتوجيهات حسب الفئة

الفئة	المقر الرئيسي	المجال	إجمالي الحالات
تضارب المصالح			
– الأنشطة الخارجية	٦٤	٦٧	١٣١
– الهدايا والمكافآت والضيافة	١٥	٩	٢٤
– تضارب المصالح التنظيمي	١١	٤	١٥
– أخرى	٩	١٦	٢٥
المجموع الفرعي	٩٩	٩٦	١٩٥
الشواغل المتعلقة بالوظيفة			
– المسائل المتعلقة بالسلوك في مكان العمل	١٩	٢٦	٤٥
– توضيح السياسات المتعلقة بالعمالين	٩	١٣	٢٢
– عمليات التعيين والترقية	٦	٦	١٢
– الاستفسارات الأخرى	١	٥	٦
المجموع الفرعي	٣٥	٥٠	١٥
المجموع الكلي	١٣٤	١٤٦	٢٨٠

B. برنامج إقرارات الذمة المالية

١٣. يهدف برنامج إقرارات الذمة المالية، بتكليف من الأمين العام، إلى مساعدة صندوق الأمم المتحدة للسكان في الحفاظ على نزاهته وحمايتها، ومن ثم بناء ثقة الجهات المانحة والجمهور في المنظمة وموظفيها. والبرنامج أداة أساسية تحدد وتقيم مخاطر تضارب المصالح الناشئة من الممتلكات الخاصة، وأعمال الموظفين، وأفراد أسرهم الأقربين.

١٤. قدم ٥٠٣ من الموظفين إقرارات الذمة المالية في دورة تقديم الإقرارات السنوية لعام ٢٠١٧، التي تغطي العام التقويمي ٢٠١٦ (راجع الشكل ٥). ويشمل مجموع الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات ١٣٢ موظفًا في المقر الرئيسي، و٣٧١ آخرين يعملون في الميدان. وقدم سبعون موظفًا إقرار الذمة المالية للمرة الأولى. تتضمن مقدمو الإقرارات ٣٢٠ ممن يحتلون مناصب إدارية (٦٤ في المائة)، و١٨٣ من موظفي الدعم (٣٦ في المائة)، ويوجد معظم المساعدين الإداريين/الماليين والشركاء الإداريين/الماليين في المكاتب الميدانية.

الشكل ٥

المشاركة في إقرار الذمة المالية، حسب الموقع والسنة التقويمية، ٢٠١٣-٢٠١٦

السنة	المقر الرئيسي	المجال	الإجمالي كل عام
٢٠١٣	١٣٣	٥٤١	٦٧٤
٢٠١٤	١٣٥	٥٥٤	٦٨٩
٢٠١٥	١٤٧	٣٦٥	٥١٢
٢٠١٦	١٣٢	٣٧١	٥٠٣

١٥. وكالمعتاد، قام مستشار الأخلاقيات بمراجعة كل إقرار ذمة مالي لضمان اكتماله، وللتفكير في أي من ممتلكات أو أعمال الموظفين أو أفراد أسرهم المقربين قد تمثل تضاربًا في المصالح، بالنظر إلى رسالة المنظمة وأنشطتها ودور الموظف. وشهد ٥٩ من مقدمي الإقرارات (١٢ في المائة) أن ليس لديهم إقرارات ذات صلة، بينما قدم موظفون آخرون عددهم ٤٤٤ (٨٨ في المائة) إقرارات ذمة مالية. وطلب مكتب الأخلاقيات معلومات إضافية من ١١٦ موظفًا (٢٣ في المائة). وكان ثلاثة من هؤلاء الموظفين يقومون بعمل خارجي غير معلن. وبعد ذلك قدموا طلب اعتماد لعملهم، أو صرّحوا بأنهم سيقدمون استقالتهم من المنصب طواعية؛ للقضاء على تضارب المصالح. وتم إبلاغ العديد منهم بكيفية مواجهة تضاربات المصالح المحتملة، أو التخفيف منها على النحو الملائم.

١٦. وفي أعقاب استعراضه لإقرارات الذمة المالية، قام مكتب الأخلاقيات أيضًا بتقديم عينة عشوائية مكونة من ٤٩ إقرارًا (١٠ في المائة) من مجموع الإقرارات؛ بغرض التحقق من إقرارات نمتهم المالية. تتيح عملية التحقق هذه لمكتب

الأخلاقيات ضمان إتمام الموظفين لإقرارات ذمتهم المالية بجد ودقة. قامت شركة خارجية أكلها مكتب الأخلاقيات باستعراض الوثائق المقدمة دعماً لإقرارات الموظفين الأصلية. تنوع الموظفون الذين تم اختيار إقراراتهم حسب الموقع والدرجة والوظيفة.

١٧. وفي مرحلة التحقق، تم استعراض ملفات ٣١ من الموظفين، والتحقق منها والانتهاج منها دون أي مسائل مثيرة للقلق جدية بالملاحظة. ولكن، تم اكتشاف أن ١٤ موظفاً لديهم أصول أو التزامات مالية أكثر مما أعلنوه في فترة الإقرار الأولي. وعلى الرغم من أنه لم يتم اكتشاف أي تضاربات للمصالح، يساور مكتب الأخلاقيات القلق بشأن هذه النسبة المئوية الكبيرة من مجموعة التحقق التي لم تقدم إقرارات ذمة مالية دقيقة بالكامل. وقد أبلغ مكتب الأخلاقيات الشركة الخارجية أن هذه تُعد مسألة شائعة في العديد من منظمات الأمم المتحدة. تمت مشاوره الموظفين المعنيين بشأن شروط برنامج إقرارات الذمة المالية؛ لضمان الامتثال التام في المستقبل. وطلب أيضاً من أحد الموظفين تقديم تفسير مكتوب للإقرار غير الدقيق.

١٨. وبالإضافة إلى نشاط دورة برنامج إقرارات الذمة المالية، قام مكتب الأخلاقيات بالرد على ٢٤ استفساراً من الاستفسارات المتعلقة بإقرار الذمة المالية، ومنها الرد على أسئلة الموظفين حول شروط إقرار الذمة المالية، والرد على الاستفسارات المقدمة من مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقق بشأن إقرارات الذمة المالية للموظفين (راجع الشكل ١، أعلاه).

C. حماية أعضاء الفريق من الانتقام

١٩. يلتزم صندوق الأمم المتحدة للسكان بحماية الموظفين الذين يقومون بالإبلاغ عن إساءة التصرف، أو يشاركون في نشاط تقصي الحقائق من أي فعل تهديدي أو فعلي له آثار ضارة، قد يتعرضون له بسبب التقارير أو مشاركتهم. تنص سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية على الحظر المفروض على الأعمال الانتقامية، وإجراءات تقديم شكوى، والخطوات التي قد تتخذها المنظمة لمواجهة الأعمال الانتقامية. في عام ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات اثنتين من شكاوى الأعمال الانتقامية، وثلاثة من الطلبات ذات الصلة بها.

٢٠. يُجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لكل شكوى من شكاوى الأعمال الانتقامية؛ لتحديد ما إذا كانت الشكوى متعلقة بنشاط يستدعي الحماية من الأعمال الانتقامية أم لا، وإذا كان الأمر كذلك، فهل كان هذا النشاط المحمي عاملاً مساهماً في الأعمال الانتقامية. إذا أقر مكتب الأخلاقيات أنه قد تم تحديد الحالة على أنها دعوى ظاهرة للوجاهة للأعمال الانتقامية، تتم إحالة المسألة إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقق من أجل التقصي. عقب اكتمال التحقيق، يستعرض مستشار الأخلاقيات تقرير التحقيق، ويناقش التقرير مع المحققين، ويُقدّر ما إذا كان قد وقعت أعمال انتقامية أم لا، ثم يقدم التوصيات المناسبة للمدير التنفيذي.

٢١. وقد وردت كلتا الشكويين من مكاتب المقر الرئيسي. زعمت الشكوى الأولى، التي قُدمت في نيسان/أبريل ٢٠١٧، أن أحد الموظفين تعرض لأعمال انتقامية من المشرف وعدة أشخاص آخرين؛ لإبلاغه عن إساءة السلوك، وللتعاون في التحقيق حول إساءة السلوك. أحال مكتب الأخلاقيات الشكوى، جزئياً، للتحقيق. وفي أثناء التحقيق، أوصى مكتب الأخلاقيات بإجراءات الحماية المؤقتة، ووافق المدير التنفيذي عليها. استكمل مكتب خدمات التدقيق والتحقيق تحقيقاته، وأعاد تقرير التحقيق إلى مكتب الأخلاقيات. واستعرض مكتب الأخلاقيات التقرير في نهاية عام ٢٠١٧.

٢٢. تم تقديم شكوى الأعمال الانتقامية الثانية في نوفمبر ٢٠١٧ من أحد الموظفين، الذي اتهم مشرفه والعديد من الموظفين الآخرين بأفعال يزعم أنها تسببت في إحداث تغييرات كبيرة في مهامه الوظيفية، عقب إبلاغه بإساءة التصرف ضد المشرف. وبحلول نهاية عام ٢٠١٧، ظلت المسألة خاضعة للاستعراض الأولي.

٢٣. وردت الاستفسارات ذات الصلة بالأعمال الانتقامية من الموظفين العاملين في الميدان. أعزب أحد الموظفين عن قلبه من أن تقييم أدائه كان انتقامياً. وأعرب موظف آخر عن قلقه من أن الموظفين المرؤوسين ينتقمون منه من خلال مضايقته. كما أعرب موظف ثالث عن قلقه من أنه مُعرض للانتقام بسبب مشاركته في التحقيق. لم تؤد أي من هذه الحالات إلى تقديم شكوى بشأن الانتقام، على الرغم من قيام مكتب الأخلاقيات بإبلاغ الموظفين بأوضاعهم وكيفية تقديم شكوى. كما استمر مكتب الأخلاقيات في تيسير المناقشات أحياناً بين الموظفين الذين قدموا شكاوى الأعمال الانتقامية مسبقاً وأقسام صندوق الأمم المتحدة للسكان ذات الصلة؛ لضمان استمرارية معاملتهم بشكلٍ عادل.

٢٤. وبالرجوع إلى تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٦ (DP/FPA/2017/7)، كانت اثنتان من شكاوى الأعمال الانتقامية معلقين في نهاية عام ٢٠١٦. في شكوى الأعمال الانتقامية التي تم الإبلاغ عنها في الفقرة ١٩ من تقرير عام ٢٠١٦، استقال مقدم الشكوى في النهاية من صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ للبحث عن فرصة أخرى. وتم تعليق الاستعراض الأولي لمكتب الأخلاقيات، بينما يقوم مقدم الشكوى والمنظمة بالتفاوض بشأن التغييرات التي أُجريت على وثيقة تقييم أداء مقدم الشكوى والإجراءات الأخرى. وأغلق مكتب الأخلاقيات الملف في أكتوبر ٢٠١٧.

٢٥. في الشكوى بشأن الانتقام التي تم الإبلاغ عنها في الفقرة ٢١ من تقرير عام ٢٠١٦، تم إثبات شكوى الأعمال الانتقامية المقدمة ضد الأشخاص الثلاثة، واتخاذ إجراء تأديبي من المنظمة ضد اثنين من الموظفين، وفصل الثالث من صندوق الأمم المتحدة للسكان قبل التحقيق.

D. التدريب، والتعليم، والتوعية

٢٦. يهدف برنامج التدريب والتعليم والتوعية الخاص بمكتب الأخلاقيات إلى تعزيز القيم والمبادئ الأساسية للأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية، وزيادة المعرفة بالسياسات ذات الصلة بالأخلاقيات والالتزام بها، وتشجيع الموظفين والإدارة على الامتثال للمعايير الأخلاقية العالية.

٢٧. وفي عام ٢٠١٧، قدم مكتب الأخلاقيات التدريب والخدمات ذات الصلة بالتدريب في ٣٧ مناسبة (راجع الشكل ١، أعلاه). كانت أربع عشرة مناسبة من هذه المناسبات عبارة عن برامج تدريب شخصية، وبرامج تعليمية، وجلسات إحاطة وصل المشاركون فيها إلى ٤٤٠ من موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان تقريباً. وأجرى مكتب الأخلاقيات جلسة توجيهية لأعضاء المجلس التنفيذي الجدد. تضمنت مكاتب المقر الرئيسي التي تلقت تدريباً القسم الفني، وقسم خدمات الإدارة، ومكتب التقييم. وأجرى مكتب الأخلاقيات دورات تدريبية افتراضية لِممثلة منطقة آسيا والمحيط الهادئ، والموظفين الفنيين المبتدئين، والمكاتب القطرية في مالي ورواندا.

٢٨. أجرى مستشار الأخلاقيات مهمة التوعية للمكاتب القطرية في سريلانكا والهند وبنجلاديش في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. تضمنت هذه المهام دورات تدريبية حول "الأخلاقيات والخدمة المدنية الدولية"، ودورات استشارية سرية، وجلسات إحاطة إدارية. حضر مستشار الأخلاقيات اجتماع التخطيط الإقليمي لمنطقة شرق وجنوب أفريقيا، ونظم حلقة عمل حول الأخلاقيات لموظفي المكتب الإقليمي بمنطقة شرق وجنوب أفريقيا، وموظفي المكتب القطري بجنوب أفريقيا.

٢٩. قدم مكتب الأخلاقيات ١٢ جلسة إحاطة حول الأخلاقيات لرؤساء المكاتب والمديرين الميدانيين الذين يزورون المقر الرئيسي. كما قدم المكتب مواد التدريب، واستجاب للطلبات الأخرى المتعلقة بالتدريب في عدة مناسبات.

٣٠. أُطلق البرنامج التدريبي الجديد عبر الإنترنت، بعنوان "الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان"، باللغة الإنجليزية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. واستكمل البرنامج ٥٢٦ من أعضاء هيئة التدريس خلال العام. علّق العديد من أعضاء هيئة التدريس تعليقاً إيجابياً على الدورة التدريبية.

٣١. نشر مكتب الأخلاقيات العديد من العناصر في موقعه الخاص في عام ٢٠١٧. وبالإضافة إلى تقديم موارد الأخلاقيات القياسية والمعلومات، نشر الموقع سبعة مقالات حول موضوعات، مثل: النقاط الأخلاقية المستترة، والمشاركة السياسية، والأنشطة الخارجية.

٣٢. أوضحت نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٦، التي توفرت في عام ٢٠١٧، المكاسب التي تحققت في العديد من الفئات ذات الصلة، وتشمل التوعية بمكتب الأخلاقيات وخدماته (زيادة بنسبة ٢%)، ومعرفة كيفية الإبلاغ عن إساءة السلوك مثل المضايقات أو إساءة استعمال السلطة (زيادة بنسبة ٣ في المائة)، والثقة في حماية الموظفين من الأعمال الانتقامية إذا أبلغ أحد الأشخاص عن أعمال غير مشروعة (زيادة بنسبة ٥ في المائة). في كل من هذه الحالات، شكلت الردود السلبية نسبة أقل من ١٥ في المائة^١ ومن ثم، يبدو أن جهود تعليم الأخلاقيات ورفع درجة الوعي لها تأثير إيجابي.

E. وضع المعايير ودعم السياسات

٣٣. من الوظائف الرئيسية لمكتب الأخلاقيات توفير توجيهات للإدارة حول وضع معايير الأخلاقيات؛ حتى تعكس سياسات المنظمة وممارساتها وتُعزز توقعات النزاهة والحيادية والإنصاف المطلوبة لصندوق الأمم المتحدة للسكان وفريق العمل به. في أثناء فترة الإبلاغ، تعاون مكتب الأخلاقيات مع المكاتب الأخرى لصندوق الأمم المتحدة للسكان في ٣٣ مناسبة للاستعراض، وقدم المدخلات وأوضح السياسات والإجراءات الجديدة والمنقحة مما يعكس عمليات المنظمة. تضمنت هذه الأعمال تقديم مدخلات لصياغة سياسات البرامج وتقييماتها؛ للرد على استفسارات المانحين حول ممارسات صندوق الأمم المتحدة للسكان وسياساته، وتبسيط العمليات المتداخلة في أقسام مختلفة، والمشاركة مع وحدة التفتيش المشتركة، والمساهمة في الخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٣٤. تمت دعوة مكتب الأخلاقيات، وغالباً ما تطوع، للمشاركة في المسائل المتعلقة بمنع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش الجنسي. وشارك مستشار الأخلاقيات في هذه المسائل الموظفين والإدارة والجهات المانحة وداخل منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً.

٣٥. حضر مكتب الأخلاقيات اجتماعه السنوي مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان، وأحاط للجنة علماً بأنشطة برنامجه.

^١ وجدير بالذكر أن الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٦، تضمنت أفراداً غير الموظفين، عكس ما حدث في عام ٢٠١٤.

III. الاتساق

٣٦. ساهم مكتب الأخلاقيات إلى حد كبير في الاتساق في منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٧. انطوى قدر كبير من الأعمال ذات الصلة بالاتساق على تبادل الآراء مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي تشكل في عام ٢٠٠٧ (ST/SGB/2007/11). وشارك مكتب الأخلاقيات في ١٠ من ١١ اجتماعاً رسمياً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. قدم مكتب الأخلاقيات مدخلات فنية في ٤١ من المسائل الأخرى المتعلقة بفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وطلب الكثير من المشورات من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في المقابل.

٣٧. في شهر أكتوبر ٢٠١٦، بدأ مستشار الأخلاقيات ولاية لمدة عام واحد كرئيس منواب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وانتخبه أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لهذا المنصب. استحدث فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات هذا الدور في عام ٢٠١٠؛ لضمان استمرارية هذه الاجتماعات والأنشطة في غياب رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

٣٨. ولكن، بدءاً من كانون الثاني / يناير ٢٠١٧، بموجب نشرة الأمين العام، "الحماية من الأعمال الانتقامية للإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المفوضة حسب الأصول" (ST/SGB/2017/2)، تم منح موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة الخيار لمواصلة الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الاستعراض لتبني عدم وجود دعوى ظاهرة *الوجهة* تتعلق بالانتقام وفقاً لمكتب الأخلاقيات للأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، وبموجب السياسة نفسها، يمكن لمدير مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة، حسب ما يراه ملائماً، إحالة شكوى الأعمال الانتقامية إلى الرئيس المناوب بسبب تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل في منصبه.

٣٩. أثناء فترة توليها لمنصب الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التي انتهت في سبتمبر ٢٠١٧، تلقت المستشار إحالة واحدة لشكوى بشأن الانتقام من مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بسبب تضارب محتمل في المصالح، وإحالتين بناءً على طلبات موظفي الأمم المتحدة لمواصلة استعراض قرارات مكتب أخلاقيات الأمم المتحدة فيما يتعلق بشكاوى الانتقام الخاصة بهم.

٤٠. قرر مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة في بادئ الأمر عدم وجود دعوى ظاهرة *الوجهة* تتعلق بالانتقام، ولكنه أعاد فتح الاستعراض الأولي عند تلقي مزيد من المعلومات من مقدم الشكوى في الإحالة المقدمة من مديره. ولكن قرر المدير بعد ذلك أن هناك تضارباً محتملاً في المصالح، وأحال المسألة إلى الرئيس المناوب لإجراء استعراضها الأولي. قرر مستشار الأخلاقيات عدم وجود دعوى ظاهرة *الوجهة* تتعلق بالانتقام، ولكنه قدم توصيات مناسبة للإدارة العليا للأمانة العامة للأمم المتحدة. ثم، طلب الموظف مواصلة استعراض هذا القرار. وبنهاية عام ٢٠١٧، أجرى الرئيس المناوب الجديد، ويشغل منصب المستشار الرئيسي للشؤون الأخلاقية في اليونسيف، مزيداً من الاستعراض.

٤١. وفيما يتعلق بطلبات موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة لمواصلة استعراض قرارات مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة، قام مستشار الأخلاقيات لصندوق الأمم المتحدة للسكان باستعراض كل منها. في الحالة الأولى، عارض مستشار الأخلاقيات قرار مكتب الأخلاقيات الذي قضى بعدم وجود دعوى ظاهرة *الوجهة* تتعلق بالانتقام، وأصدر توجيهات بإحالة الشكوى للتحقيق الكامل إلى مكتب التحقيقات وخدمات الرقابة. أما في الحالة الثانية، فوافق مستشار الأخلاقيات على قرار مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة، ولكنه أوصى باتخاذ إجراءات معينة تجاه الإدارة العليا للأمانة العامة للأمم المتحدة.

٤٢. سيُقدّم مزيداً من المعلومات حول أعمال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ومنها مسائل الانتقام المذكورة أعلاه، في تقرير الأمين العام بشأن أنشطة مكتب الأخلاقيات، التي من المقرر أن تكون متاحة في آب/أغسطس ٢٠١٨.

٤٣. اشترك مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في الكثير من أنشطة الاتساق الأخرى. ويخص بالذكر موامة تدريب الأمانة العامة للأمم المتحدة عبر الإنترنت بعنوان "منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين"، مع الصناديق والبرامج. عمل مستشار الأخلاقيات مع اختصاصي الأخلاقيات والموارد البشرية، من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، من عام ٢٠١٦ حتى عام ٢٠١٧ لإعداد هذا البرنامج للصناديق والبرامج. ويتوفر البرنامج الآن ليُنفَّذ بتنفيذ جميع الصناديق والبرامج التي ترغب في استخدامها. يساعد ذلك في ضمان تناسق التعليم ورفع درجة الوعي بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين عبر منظومة الأمم المتحدة. وشاركت جميع الوكالات المعنية في الأعمال وتكاليف الإنتاج.

٤٤. بالإضافة إلى ذلك، تعاون مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان وقسم البرامج مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) لوضع بروتوكول لنهج منظومة الأمم المتحدة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من شركاء التنفيذ لدينا.

٤٥. ومثال آخر على أنشطة التناسق الفعال العدد المتزايد من جلسات التدريب على الأخلاقيات التي يتم تقديمها في الميدان الذي يشمل موظفين من العديد من منظمات الأمم المتحدة. على سبيل المثال، تضمنت منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان في رواندا في التدريب الشخصي المباشر على الأخلاقيات. تضمن مكتب

الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان موظفين من منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومنظمة الصحة العالمية في تدريبهما في سريلانكا. تضمنت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) الموظفين في العديد من الوكالات في التدريب الذي أجرته في سوريا. يعد التدريب هذا على أساس المشاركة تأثيراً إيجابياً لعلاقات العمل الجيدة بين اختصاصي الأخلاقيات من أعضاء منظومة الأمم المتحدة.

٤٦. وبدعوة من مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق، قدم مستشار الأخلاقيات في مؤتمر المحققين الدوليين أموراً بشأن عملية الانتقام، إذ يؤدي تبادل الآراء إلى زيادة مستوى فهم إدارة العدالة في الأمم المتحدة وفعاليتها.

٤٧. كما شارك مكتب الأخلاقيات بفاعلية في شبكة أخلاقيات المنظمات متعددة الأطراف (ENMO). حضر مستشار الأخلاقيات الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في يوليو ٢٠١٧، وتم انتخابه رئيساً للجنة العضوية الدائمة التابعة لشبكة أخلاقيات المنظمات متعددة الأطراف لمدة عام واحد. تتولى هذه اللجنة مسؤولية تلقي الطلبات المقدمة من المنظمات للحصول على العضوية في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف واستعراضها، وتقديم توصية مناسبة لرئيس لجنة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف فيما يتعلق باعتمادها.

٤٨. كما ساعد مكتب الأخلاقيات منظمات شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف الأخرى بشأن مسائل الأخلاقيات، بما في ذلك من خلال مشاركة المعرفة بهيكل مكاتب الأخلاقيات والعمليات، وتدريب النظراء، وتوفير السياسات ومواد التدريب.

IV. تقديم الملاحظات والتوصيات إلى الإدارة

٤٩. تنعكس الملاحظات والتوصيات التالية على عام ٢٠١٧، وتوصي باتخاذ خطوات لمواصلة ترسيخ ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة.

٥٠. في عام ٢٠١٧، فقد صندوق الأمم المتحدة للسكان مديره التنفيذي على نحو غير متوقع. نعى الموظفون (ومنهم موظفي مكتب الأخلاقيات) فقده، وتكيفوا على التغيير، وتابعوا العمل بخطط لمستقبل المنظمة، جميعها في تتابع سريع. تطلب هذا قدرًا كبيرًا من الانضباط الذاتي من جميع الموظفين إلى جانب القيادة الإدارية. ويجب الإشادة بالموظفين وغيرهم من العاملين لقدرتهم على تحمل هذه المصاعب في عام ٢٠١٧.

٥١. يقر مكتب الأخلاقيات ويُقدر مشاركة المديرية التنفيذية الفورية في مسائل الأخلاقيات ودعمها لولاية مكتب الأخلاقيات.

٥٢. يوصي مكتب الأخلاقيات بأن يقوم صندوق الأمم المتحدة للسكان في عام ٢٠١٨ باتخاذ دور قيادي في جهود منظومة الأمم المتحدة لإنهاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين أينما يظهران تحت راية الأمم المتحدة. بوصفها المنظمة التي تتضمن ولايتها حماية حقوق الصحة الجنسية والإنجابية للنساء والفتيات المراهقات، يجب ألا يكتفي موظفو الأمم المتحدة بالامتناع عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بل ينبغي أيضاً أن يتصدروا الجهود المبذولة للقضاء على المشكلة.

٥٣. وكذلك أوصى مكتب الأخلاقيات بأن ينظر المجلس والإدارة التنفيذية فيما إذا كان مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان (وظائف الأخلاقيات الأخرى) يمكن تقييده من خلال هيكل رسمية أكثر لدعم التعاون والتنسيق في أنشطة الأخلاقيات بين منظمات هيئة الأمم المتحدة. تعزز أنشطة تناسق الأخلاقيات ثقافة يفهم من خلالها جميع الموظفين الالتزامات الأخلاقية للخدمة المدنية الدولية، بغض النظر عن منظمة الأمم المتحدة المعينة التي تخدمها. تطلبت الأنشطة ذات الصلة بالتناسق في عام ٢٠١٧ قدرًا كبيرًا من الجهد، ولكن ساهمت هذه الأنشطة في الحصول على نتائج أفضل وأكثر اتساقاً في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك في صندوق الأمم المتحدة للسكان. كما أنها تتوافق مع التزامات صندوق الأمم المتحدة للسكان في خطته الإستراتيجية، للفترة بين ٢٠١٨-٢٠٢١، لتحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية من خلال "المساهمات المتزايدة في تحقيق النتائج على مستوى المنظومة، والتنسيق والاتساق"، وفي التزام صندوق الأمم المتحدة للسكان المحدد بأن يكون "داعماً قوياً لاستخدام الخدمات الشائعة... لتقليل تكاليف الإدارة والتكاليف الإدارية في الميدان وفي المقر."^٣

٥٤. وأخيراً، يوصي مكتب الأخلاقيات بأن تفكر الإدارة العليا في زيادة حجم مكتب الأخلاقيات بتعيين متخصص من مستوى المبتدئين. ومن الناحية العملية، بلغت قدرة مكتب الأخلاقيات على تقديم مشورات وتدريب وتعليم وحماية من الأعمال الانتقامية في الوقت المناسب وذات جودة عالية حدتها الأقصى. وزادت الخدمات عامةً بنسبة ٥٥ في المائة على مدار ٥ سنوات، في حين زادت المشورات والتوجيهات تحديداً بنسبة ٧٤ في المائة في الفترة نفسها. ولكن يظل مكتب الأخلاقيات بالحجم نفسه منذ بدايته - متخصص وعضو فريق إداري. يُرحب بمزيد من المشاركة في مسائل الأخلاقيات من الموظفين وغيرهم من العاملين، ويتوقع ذلك، ولكن دون موظفين إضافيين، وستعوق زيادات عبء العمل الناتجة قدرة المكتب على تحسين عملياته وتقديم رؤية إستراتيجية حول جهود وضع المعايير.

^٣ الخطة الإستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، في الفقرتين ٦٢ و٧٦.

٧. الخاتمة

٥٥. اشترك مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٧ في إستراتيجيات عملية مباشرة لضمان أن يكون لدى الموظفين والإدارة المعرفة والمهارات اللازمة للمشاركة في السلوك الأخلاقي واتخاذ الإجراءات الأخلاقية. كما ساهمت جهود مكتب الأخلاقيات في الممارسات الأخلاقية على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ودعم المعايير الأخلاقية الخاصة بصندوق الأمم المتحدة للسكان. ومن المأمول أن يُسبب هذا الجهد حركة على نطاق أوسع في جميع أرجاء صندوق الأمم المتحدة للسكان والأمم المتحدة؛ لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والإخلاص لرؤية الأمم المتحدة. ويتطلع مكتب الأخلاقيات إلى مواصلة هذه الجهود في عام ٢٠١٨.