

Distr.: General
31 May 2022
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2022

10-6 حزيران/يونيه 2022، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

صندوق الأمم المتحدة للسكان - تقارير مكاتب
الأخلاقيات التابعة لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة
لخدمات المشاريع

صندوق الأمم المتحدة للسكان

تقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2021

موجز

يُقدّم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي بموجب الفقرة 9 من مُقرّر المجلس التنفيذي رقم 17/2010: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وفقاً لنشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11/Amend.1)، استعرض فريق الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة التقرير في آذار/مارس 2022 ورفعته إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

يعرض التقرير موجزاً لأنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان خلال عام 2021، ويصف الاتجاهات السائدة في مجالات عمله التي صدر بها تكليف. كما يُقدّم توصيات إلى الإدارة لمواصلة تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في المؤسسة.

عناصر مُقرّر

يودّ المجلس التنفيذي أن يحيط علماً بهذا التقرير وأن يُرحّب بالتقدم المستمر المحرز في العمل الذي يضطلع به مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان.



أولاً - مُقدِّمة

- 1 - يحدد هذا التقرير (أ) النواتج التي حققها مكتب الأخلاقيات في عام 2021؛ و (ب) يقدم تحليلاً لبيئة العمل للالتزام بالمعايير الأخلاقية للأمم المتحدة؛ و (ج) يقترح استراتيجيات للحفاظ على المعايير الأخلاقية اللازمة لصندوق الأمم المتحدة للسكان لمواصلة تحقيق عالم يكون فيه كل حمل مرغوباً، وكل ولادة مأمونة، وكل شاب يحقق إمكاناته.
- 2 - يُقدّم التقرير إلى المجلس في دورته السنوية في عام 2022، بموجب الفقرة 9 من مقرر المجلس التنفيذي 17/2010. وتتواءم محتويات التقرير مع ولاية مكتب الأخلاقيات الواردة بالتفصيل في نشرة الأمين العام، "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11 بصيغته المعدلة).
- 3 - يدعم مكتب الأخلاقيات المدير التنفيذي في ضمان أداء جميع موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان والموظفين مهامهم وفقاً لأعلى المعايير الأخلاقية التي يشترطها ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين وإجراءات صندوق الأمم المتحدة للسكان وسياساته.
- 4 - يخدم المكتب قوة عاملة عالمية تضم أكثر من 4 000 موظف في أكثر من 150 بلداً. ويعمل في المكتب حالياً مستشارة لشؤون الأخلاقيات (1D) ومعاون لشؤون الأخلاقيات (7G). ووافق مجلس الإدارة على وظيفة إضافية لمسؤول شؤون الأخلاقيات (4P)، ومن المتوقع أن يعين المرشح المختار بحلول أيار/مايو-حزيران/يونيه 2022.
- 5 - يقوم عمل مكتب الأخلاقيات على مبادئ الاستقلالية والنزاهة والسرية. وتهدف أنشطته إلى دعم ثقافة النزاهة والمسؤولية والشفافية والمهنية والاحترام والتسامح.
- 6 - يتطلب السياق التنظيمي لصندوق الأمم المتحدة للسكان قدراً أكبر من الشفافية والمساءلة والاستجابة لسوء السلوك والانتقام أكثر من أي وقت مضى. ويطلب من مكتب الأخلاقيات معالجة المسائل المتزايدة التعقيد المعنية بالسياسات والممارسات. ونتيجة لذلك، تحوّل عمل المكتب من نموذج تقديم الخدمة التفاعلي والقائم على الفرد إلى الأخلاقيات التنظيمية والثقافة والسلوك والوقاية.
- 7 - كانت أهداف مكتب الأخلاقيات في عام 2021 ثلاثية الجوانب: (أ) زيادة وضوح خدمات الأخلاقيات وإمكانية الوصول إليها؛ و (ب) تعزيز الثقة في الأخلاقيات بوصفها مورداً عملياً وضرورياً وموثوقاً؛ و (ج) توسيع نطاق وصول المكتب إلى المزيد من الموظفين (من خلال التدريب والمشاركة الافتراضية وتقديم الخدمات).
- 8 - لتحقيق هذا الهدف، وسّع مكتب الأخلاقيات قدرته على التواصل الافتراضي، وزاد من برامجه التدريبية، وحدث أسلوب الاتصالات ومحتواها وتقديمها. ومن العناصر الرئيسية في هذه الاستراتيجية الالتزام بتوضيح الحقائق التشغيلية للامتثال لقواعد الأمم المتحدة ومعاييرها، والتأكيد على المساءلة الشخصية واحترام الوقت والقدرات المتاحة للموظفين حتى يتسنى لهم التعامل مع المكتب من خلال تقديم برامج وتدخلات عالية التأثير.

9 - تشمل مؤشرات النجاح: عدد الخدمات المقدمة؛ ومستويات المشاركة مع منصات التواصل الافتراضية؛ وعدد الأشخاص الذين تلقوا التدريب؛ وبيانات تأثير التدريب؛ والأهم من ذلك، عدد طلبات المشورة والتوجيه. وكانت المخرجات البارزة في عام 2021 على النحو التالي:

(أ) زاد توفير مكتب الأخلاقيات للخدمات بأكثر من الضعف، (996 بعد أن كانت 430 في عام 2020، و 309 في عام 2019).

(ب) طلب عدد قياسي من الأفراد المشورة والتوجيه من مكتب الأخلاقيات. وزادت الخدمات الاستشارية بنسبة 117 في المائة (قُدِّمت الخدمات لـ 455 موظفاً، بعد أن كان العدد 209 موظفاً في عام 2020، و 186 موظفاً في عام 2019). وشمل ذلك زيادة كبيرة (226 في المائة) في الطلبات الاستشارية المتعلقة بالسلوك بين الأشخاص، والتطبيق العادل للقواعد والسياسات، وسوء التصرف (111 في عام 2021، بعد أن كان العدد 34 في عام 2020، و 29 في عام 2019).

(ج) حقق مكتب الأخلاقيات إنجازاً جديداً في عدد الأفراد الذين شاركوا في التدريب المباشر (على مدار 31 فعالية تدريبية). وارتفع العدد الإجمالي للموظفين المدربين بنسبة 129 في المائة (641 2 بعد تسجيل 1 150 في عام 2020، و 317 في عام 2019). وتولت مستشارة شؤون الأخلاقيات تقديم و/أو تيسير جميع الدورات التدريبية. وشملت ثلاث وحدات أساسية حول: الأخلاقيات الأساسية؛ والتصريحات العامة/وسائل التواصل الاجتماعي؛ والتحضر. وحققت الجلسات درجات عالية في استطلاعات الرأي المتعلقة بالموضوع والفاعلية (بناءً على معدل استجابة بلغ 91 في المائة). وأفاد حوالي 95 في المائة من المشاركين أنهم تعلموا شيئاً جديداً؛ ويعتقد 97 في المائة أن الجلسة كانت استثماراً مفيداً للوقت؛ وأشار 89 في المائة إلى أن معارفهم الموضوعية بشأن هذا الموضوع قد تقدمت؛ وأفاد 93 في المائة بأنهم شعروا بأنهم أفضل استعداداً/تمكيناً لاتخاذ قرارات أو إجراءات متعلقة بالأخلاقيات.

(د) تضمنت مبادرات التواصل الجديدة بوابة افتراضية لا تتطلب التسجيل فيها "ask ethics" وصفحة إنترنت تحتوي على إرشادات شاملة وحملة معلوماتية مصغرة عن "الأخلاقيات". ونتج عن استراتيجية التواصل الافتراضية المشاركة المستمرة من قبل الموظفين في مجموعة متنوعة من موضوعات الأخلاقيات. وزاد عدد المشاهدات للمحتوى المتعلق بالأخلاقيات على مدونة Ethics Vlog بنسبة 544 في المائة (43 814 مشاهدة، بعد تسجيل 6 798 مشاهدة في عام 2020).

(هـ) وزادت طلبات الحماية من الانتقام (8 طلبات في عام 2021 مقارنة بطلبين في عام 2020). ويبدو هذا الاتجاه متسقاً مع زيادة نطاق انتشار مكتب الأخلاقيات في عام 2021، والأثر العالمي الذي خلفته الجائحة على الرفاه (تضاؤل القدرة على التنظيم الذاتي، وانخفاض القدرة على تحمل الإجهاد، وزيادة مخاطر الفعل غير المشروع). وأحيلت ثلاث مسائل للتحقيق؛ وأغلقت المسائل الخمس الباقية بسبب عدم كفاية المعلومات لدعم اتخاذ قرار مبدئي بشأن مسائل الانتقام.

(و) أجرت مستشارة شؤون الأخلاقيات، بصفتها الرئيسة المناوبة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، 9 استعراضات للقرارات التي اتخذها مكتب الأخلاقيات للأمم المتحدة بشأن مسائل الانتقام. وبالإضافة إلى ذلك، شاركت مستشارة شؤون الأخلاقيات في 8 استعراضات للقرارات التي اتخذها رئيس فريق الأخلاقيات.

(ز) يلاحظ مكتب الأخلاقيات، مع التقدير، المساهمة الحيوية التي قدمها فريق الأمم المتحدة الأخلاقيات (برئاسة مكتب الأخلاقيات للأمم المتحدة) لتحقيق الاتساق في معايير الأخلاقيات والممارسات في عام 2021. واستفاد مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان بشكل كبير من الوصول إلى الإرشادات والمعلومات وأدوات الممارسة المتصلة بالأخلاقيات من خلال مشاركته مع هذا الفريق المشترك بين الوكالات ومن المشورة والتوجيهات التي قدمها الرئيس.

(ح) تعاون مكتب الأخلاقيات مع الإدارة بشأن استراتيجيتين رئيسيتين للسياسات والبرامج في عام 2021: مبادرة تغيير الثقافة (لتفعيل قيم ومعايير صندوق الأمم المتحدة للسكان في ممارسات العمل اليومية)، و "مبادرة سلامة الأسرة" (لتعزيز الحل غير الرسمي للنزاعات بين الأفراد، وزيادة الإبلاغ عن سوء السلوك واتباع نهج يركز على الضحية/الناجي في إقامة العدل).

(ط) حَقَّقَ مكتب الأخلاقيات امتثالاً بنسبة 100 في المائة لبرنامج إقرارات الذمة المالية. ولم يحدد أي تضارب ملحوظ في المصالح عند استعراض عينة عشوائية من البيانات أو التحقق منها. ونظراً لارتفاع عدد القضايا في عام 2020، لم يتمكن مكتب الأخلاقيات من اقتراح إجراء مراجعة سياساتية لبرنامج إقرارات الذمة المالية، بيد أنه سيفعل ذلك في عام 2022.

(ي) ظل الامتثال للتدريب الإلزامي عبر الإنترنت مستقرًا عند 72 في المائة. وفي حين أن العدد الإجمالي للأشخاص المدربين لم يتغير بين عامي 2020 و 2021، انخفض معدل الامتثال، بالنسبة إلى أعداد الموظفين، بشكل طفيف بسبب الزيادة في أعداد الموظفين. وانتهى سريان التقنية الخاصة بالمنصة في عام 2021 وعُلِّق البرنامج. وطُورَت منصة جديدة في عام 2021 وسيجري إطلاقها في عام 2022. ويسعى مكتب الأخلاقيات إلى زيادة معدل الامتثال في عام 2022 إلى ما يزيد على 90 في المائة.

ثانياً - أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان

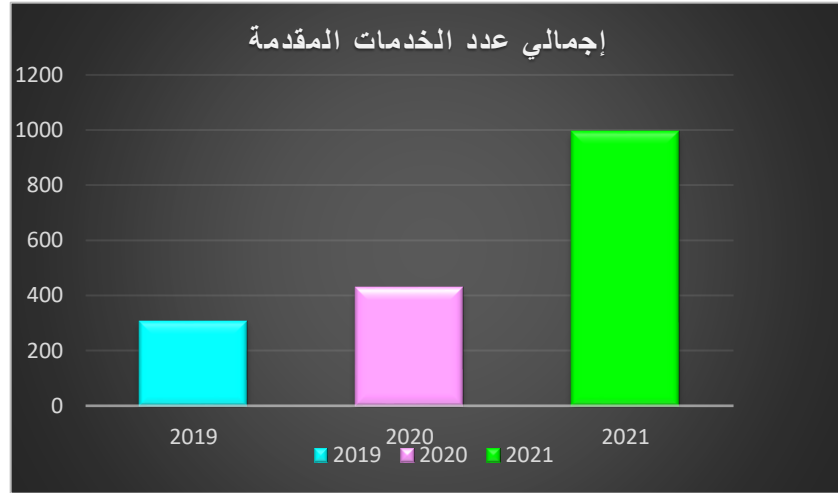
10 - تتوافق أنشطة مكتب الأخلاقيات مع ستة مجالات صدر بها تكليف:

- (أ) المشورة والتوجيه السريين لجميع الموظفين؛
- (ب) معالجة طلبات الحماية من الانتقام؛
- (ج) التدريب والتوعية لتحقيق الامتثال لقواعد صندوق الأمم المتحدة للسكان وقيمه ومعاييرهِ وألياته المتعلقة بحل الشكاوى (بما في ذلك الحماية من الانتقام)؛
- (د) التنسيق مع الوحدات ذات الصلة في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، لضمان وجود تطبيق موحد ومتسق للمعايير المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة؛
- (هـ) تقديم التوجيه للإدارة لضمان أن تعمل قواعد المؤسسة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها على تعزيز أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة التي يشترطها ميثاق الأمم المتحدة والقواعد واللوائح السارية الأخرى الخاصة بالموظفين والترويج لها.
- (و) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية؛

11 - تنفيذاً لهذه الولاية، قدم مكتب الأخلاقيات الخدمات في 996 مناسبة، أي أكثر من ضعف الخدمات المقدمة في عام 2021 وبنسبة 222 في المائة بالمقارنة مع عام 2019.

الشكل 1

طلبات الحصول على الخدمات عام 2021



الجدول 1

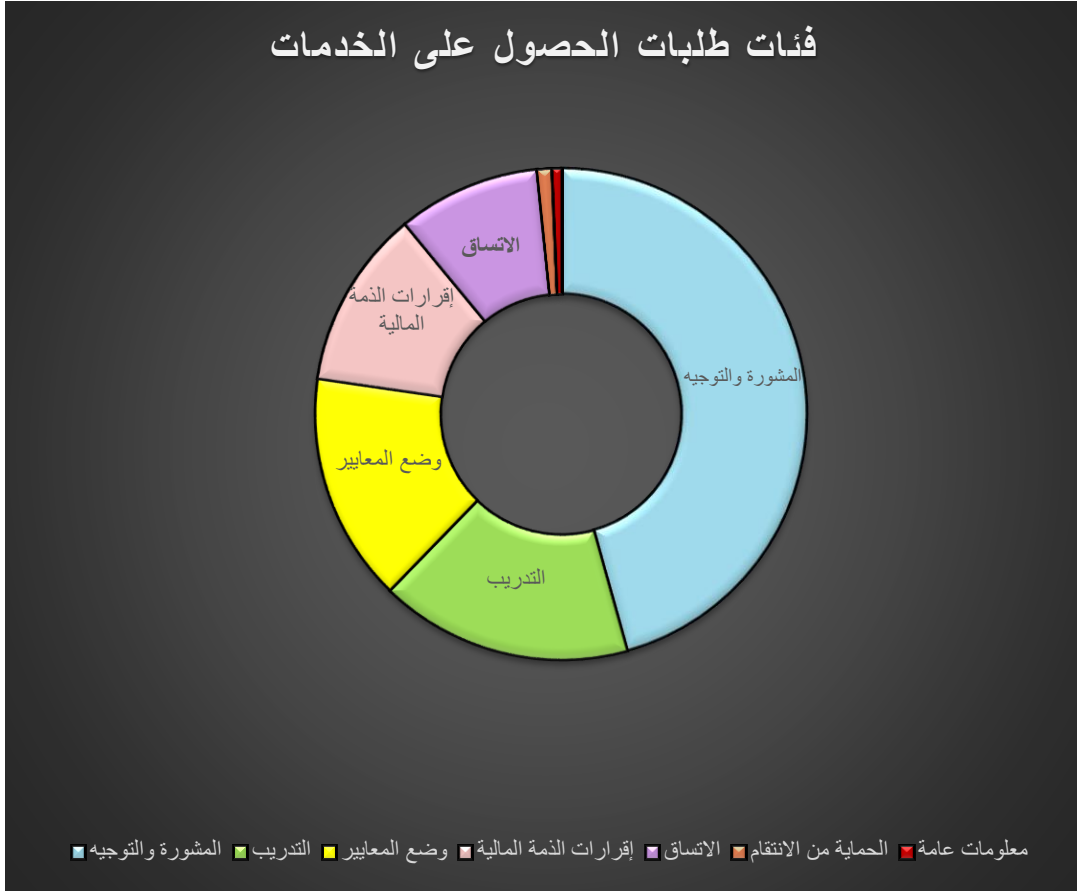
خدمات الأخلاقيات المقدمة: 2021-2018

| السنة | المشورة والتوجيه | | | إقرارات النمة | | معلومات | | المجموع |
|-------|------------------|---------|--------------|---------------|------|---------|-----|---------|
| | دعاوى الانتقام | المالية | وضع المعايير | الاتساق | عامة | التدريب | | |
| 2018 | 7 | 7 | 32 | 44 | 2 | 48 | 397 | |
| 2019 | 9 | 9 | 14 | 68 | 2 | 21 | 309 | |
| 2020 | 9 | 55 | 58 | 54 | 3 | 42 | 430 | |
| 2021 | 10 | 117 | 150 | 93 | 6 | 165 | 996 | |

12 - استأثرت المشورة والتوجيه بـ 45 في المائة من جميع الخدمات المقدمة.

الشكل 2

فئات طلبات الحصول على الخدمات عام 2021



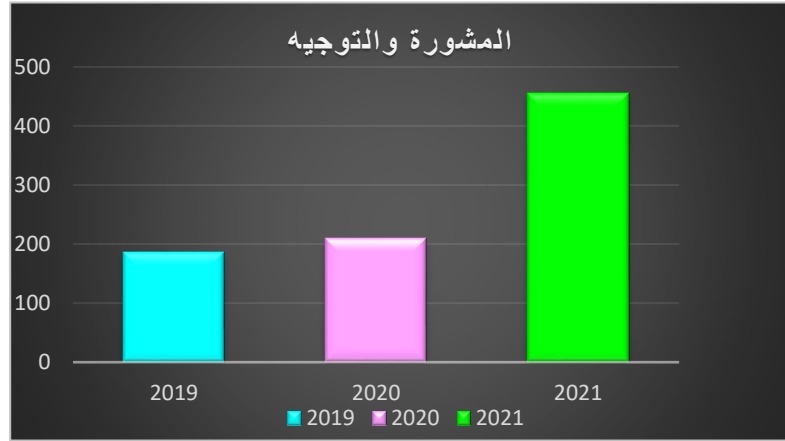
ألف - المشورة والتوجيه

13 - تُعد طلبات المشورة والتوجيه إحدى وسائل قياس ثقة الموظفين في فاعلية مكتب الأخلاقيات. ويمكن أن تمنع المشورة والإحالة الفعالة والسرية والحسنة التوقيت التصعيد غير الضروري للقضايا، وتضمن الامتثال، وتعزز الإبلاغ عن المخالفات الجسيمة، وتحمي رفاة موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان، وتقلل من المخاطر.

14 - طلب عدد قياسي من الأفراد المشورة والتوجيه من مكتب الأخلاقيات في عام 2021، بزيادة قدرها 117 في المائة عن عام 2020 (قُدِّمت الخدمات لـ 455 موظفاً، بعد تسجيل 209 في عام 2020).

الشكل 3

المشورة والتوجيه في عام 2021

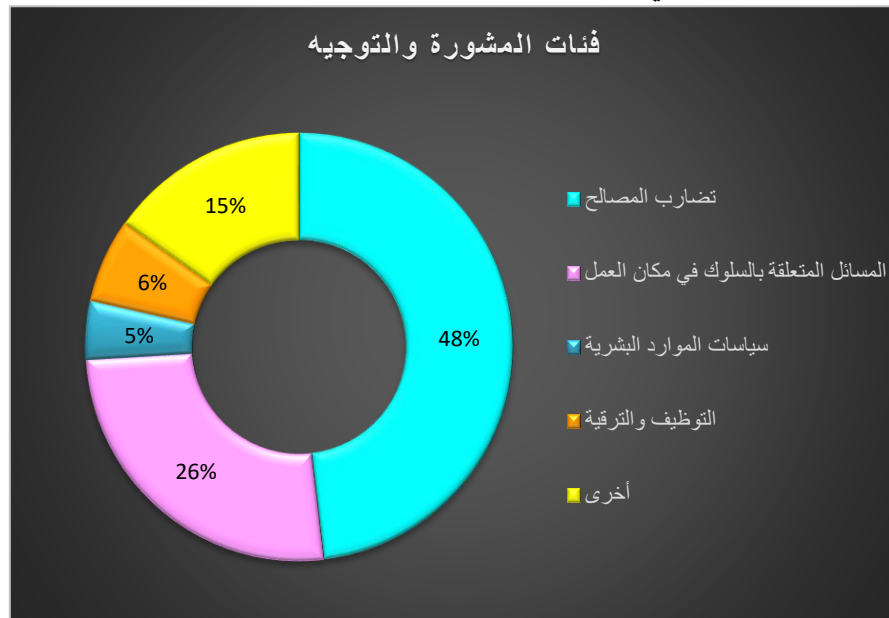


15 - يتعلق حوالي 48 في المائة من الخدمات الاستشارية بمسائل تضارب المصالح، بما في ذلك المشاركة في الأنشطة الخارجية والتوظيف (انظر الجدول 2 أدناه).

16 - سُجِّلت زيادة كبيرة (221 في المائة) في طلبات الخدمات الاستشارية المتعلقة بالسلوك بين الأشخاص، والتطبيق العادل للقواعد والسياسات، ورفاه الموظفين وسوء التصرف (111 في عام 2021، بعد تسجيل 34 في عام 2020). ويبدو هذا الاتجاه متسقاً مع زيادة نطاق انتشار مكتب الأخلاقيات في عام 2021، والأثر العالمي الذي خلفته الجائحة على الرفاه (تساؤل القدرة على التنظيم الذاتي، وانخفاض القدرة على تحمل الإجهاد، وزيادة مخاطر الفعل غير المشروع). وفي واقع الأمر، زادت الطلبات على الخدمات الاستشارية في مكاتب الأخلاقيات الأخرى التابعة لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

الشكل 4

فئات المشورة والتوجيه في عام 2021



الجدول 2

طلبات المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات حسب الفئة

| الفئة | المقرات الرئيسية | المجال | مجموع الحالات |
|--|------------------|------------|---------------|
| تضارب المصالح | | | |
| الأنشطة الخارجية | 45 | 94 | 146 |
| - الهدايا والجوائز والضيافة | 1 | 8 | 12 |
| - تضارب المصالح المؤسسية | 1 | 3 | 27 |
| - أخرى | 0 | 2 | 21 |
| المجموع الفرعي | 47 | 107 | 206 |
| الشواغل المتعلقة بالتوظيف | | | |
| - المسائل المتعلقة بالسلوك في مكان العمل | 13 | 21 | 111 |
| - توضيح السياسات المتعلقة بالموظفين | 6 | 2 | 19 |
| - عمليات التعيين والترقية | 1 | 5 | 27 |
| - استفسارات أخرى | 4 | 3 | 65 |
| المجموع الفرعي | 24 | 31 | 222 |
| المجموع الكلي | 71 | 138 | 428 |

17 - قُدِّم ما يقرب من 89 في المائة من طلبات المشورة والتوجيه من موظفين بعقود محددة المدة، في حين قُدِّمت البقية من قِبَل الأفراد من غير الموظفين وأطراف ثالثة أخرى. وقد يكون التمثيل المنخفض للأفراد من غير الموظفين مرتبطاً بطول فترة الخدمة مع المؤسسة والمعرفة المرتبطة بوظيفة الأخلاقيات والثقة فيها. بيد أن ذلك قد يعكس أيضاً حقيقة أن الموظفين بعقود أكثر ضماناً يميلون إلى الشعور بالأمان أكثر للتحدث وطلب المساعدة.

18 - ولئن زادت الطلبات الميدانية بشكل عام، فقد انخفضت نسبة طلبات المقرّ مقابل الطلبات الميدانية، وهو أمر يثير القلق (من 33 في المائة من جميع الطلبات في عام 2020 إلى 21 في المائة في عام 2021).

الجدول 4

المشاركة في إقرارات الذمة المالية، حسب الموقع والسنة التقييمية، من عام 2018 حتى عام 2021

| السنة | المقرات الرئيسية | منطقة شرق أفريقيا | منطقة غرب أفريقيا | أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي | منطقة آسيا والمحيط الهادئ | منطقة أوروبا الشرقية | الدول العربية | المجموع |
|-------|------------------|-------------------|-------------------|--|---------------------------|----------------------|---------------|---------|
| 2018 | 109 | 31 | 13 | 41 | 44 | 9 | 10 | 257 |
| 2019 | 90 | 15 | 10 | 9 | 32 | 18 | 12 | 186 |
| 2020 | 71 | 22 | 18 | 24 | 31 | 17 | 26 | 209 |
| 2021 | 89 | 40 | 43 | 34 | 65 | 31 | 51 | 428 |

باء - الحماية من الانتقام

19 - يلتزم صندوق الأمم المتحدة للسكان بحماية الأفراد الذين يبلغون عن سوء السلوك أو الذين يشاركون في نشاط تقصي الحقائق المصرح به من أي عمل ضار فعلي قد يواجهونه أو تهديدهم به نتيجة لذلك التقرير أو نتيجة لمشاركتهم. وتتصّل سياسة الحماية من الانتقام على حظر الانتقام وإجراءات تقديم الشكاوى والخطوات التي قد تتخذها المؤسسة للتصدي للأعمال الانتقامية.

20 - يضطلع مكتب الأخلاقيات باستعراض أولي لطلبات الحماية، وإذا ثبتت دعوى ظاهرة الواجهة للانتقام، تُحال المسألة إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان للتحقيق فيها.

21 - تلقى مكتب الأخلاقيات ثمانية طلبات رسمية للحماية من الانتقام في عام 2021، بعد تسجيل طلبين في عام 2020. ويبدو هذا الاتجاه متنسقاً مع اتساع نطاق مكتب الأخلاقيات في عام 2021، والتدهور العالمي في الرفاه نتيجة للجائحة (وزيادة مخاطر الفعل غير المشروع).

22 - نشأت جميع الشكاوى في سياق التقارير المزعومة عن سوء السلوك (وتتمثل في المقام الأول في المضايقة وإساءة استعمال السلطة).

23 - أُغلق خمس مسائل بسبب تقديم معلومات غير كافية لدعم اتخاذ قرار مبدئي بشأن مسائل الانتقام. ويكشف تحليل هذه الحالات عن التصورات الخاطئة الشائعة من جانب الموظفين حول نطاق سياسة الحماية من الانتقام. وهذا يشمل نقص المعارف بشأن ما يشكل آليات الإبلاغ المعمول بها، وفي حالة المضايقة المزعومة، عدم الوضوح في التمييز بين الممارسة المشروعة للسلطة والممارسات غير الأخلاقية والسلوك الذي يُعدّ بمثابة سوء سلوك.

24 - وأُحيلت ثلاث مسائل للتحقيق (واحدة في أيلول/سبتمبر واثنان في كانون الأول/ديسمبر 2021)، وتضمنت توصيات لتدابير الحماية المؤقتة. وتلقّى مكتب الأخلاقيات تقرير تحقيق يتعلق بالمسألة المحالة في شهر أيلول/سبتمبر 2021، إذ خلص مكتب مراجعة الحسابات والتحقيق إلى عدم وجود أدلة كافية لدعم شكوى الانتقام وقرر مكتب الأخلاقيات عدم حدوث الانتقام. ولا يزال التحقيق في المسألتين المتعلقين بشهر كانون الأول/ديسمبر 2021 جارياً. وتلقّى مكتب الأخلاقيات تقريراً بتحقيق واحد في عام 2021، يتعلق بشكوى عن عمل انتقامي في عام 2020. وخلص مكتب مراجعة الحسابات والتحقيق إلى عدم وجود أدلة كافية لدعم شكوى الانتقام وقرر مكتب الأخلاقيات عدم حدوث الانتقام. وأُغلق المدير التنفيذي المسألة.

25 - ردّ مكتب الأخلاقيات على ثلاث استفسارات متعلقة بالانتقام، بما في ذلك أسئلة حول السياسات والإجراءات وحالات محددة للانتقام المزعوم.

جيم - التدريب والتثقيف والتوعية

26 - مكتب الأخلاقيات هو المسؤول عن حماية المبلغين عن المخالفات والمستأمن على الإبلاغ عن سوء السلوك وحل النزاعات وتضارب المصالح وحل المشاكل الإدارية. ويمكن للمشورة والتوجيه والإحالة الفاعلة وحسنة التوقيت والسرية أن تمنع التصعيد غير الضروري للقضايا، وتضمن الامتثال، وتعزز رفاه الموظفين، وتقلل من المخاطر. ولأسباب تتعلق ببناء الثقة، والخوف من الانتقام، واللغة واللوجستيات، لا يبلغ العديد من الموظفين عن المخاوف إلا بعد تواصلهم بصورة مباشرة مع مستشارة شؤون الأخلاقيات (شخصياً

أو افتراضياً). وتزايدت طلبات الحصول على المشورة والتوجيه دائماً بعد تدخلات التدريب والتوعية. ونظراً للقيود المفروضة على السفر نتيجة لجائحة كوفيد-19، عزز مكتب الأخلاقيات وجوده الافتراضي من خلال برنامج توعية وتدريب موسعة. وبالإضافة إلى ذلك، استُعين بالترجمة الحية لجميع الدورات التدريبية الإقليمية.

27 - حقق مكتب الأخلاقيات إنجازاً جديداً في عدد الأفراد الذين شاركوا في التدريب (على مدار 31 فعالية تدريبية). ارتفع إجمالي عدد الأفراد المدربين بنسبة 125 في المائة (2597 بعد تسجيل 1,150 في عام 2020). وهذا الرقم مرتفع بشكل خاص بالنسبة إلى مجموع القوة العاملة في صندوق الأمم المتحدة للسكان (حوالي 3 000 3,000).

الجدول 4

عدد الأشخاص الذين تلقوا تدريباً مباشراً

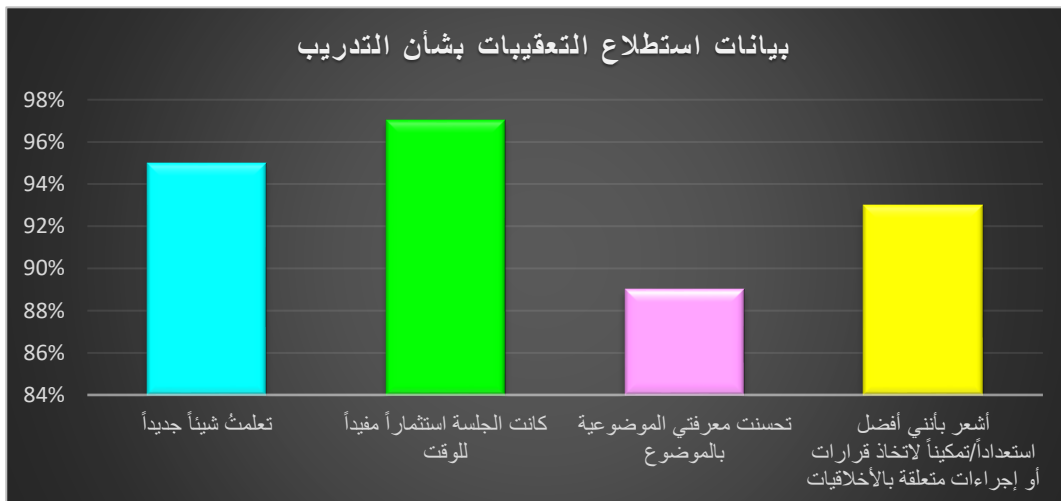
| 2019 | 2020 | 2021 |
|------|------|------|
| 317 | 1150 | 2164 |

28 - وتولت مستشارة شؤون الأخلاقيات تقديم و/أو تيسير جميع الدورات التدريبية. وشملت ثلاث وحدات أساسية حول: الأخلاقيات الأساسية؛ والتصريحات العامة/وسائل التواصل الاجتماعي؛ والتحضر.

29 - وحققت الجلسات درجات عالية في استطلاعات الرأي المتعلقة بالموضوع والفاعلية (بناءً على معدل استجابة بلغ 91 في المائة). إجمالاً، أفاد حوالي 95 في المائة من المشاركين أنهم تعلموا شيئاً جديداً؛ ويعتقد 97 في المائة أن الجلسة كانت استثماراً مفيداً للوقت؛ وأشار 89 في المائة إلى أن معارفهم الموضوعية بشأن هذا الموضوع قد تقدمت؛ وأفاد 93 في المائة أنهم شعروا بأنهم أفضل استعداداً/تمكيناً لاتخاذ قرارات أو إجراءات متعلقة بالأخلاقيات. وقُدم التدريب في جميع المناطق والمقرات.

الشكل 5

التعليقات بشأن التدريب، في عام 2021



30 - بلغت نسبة الامتثال لبرنامج التدريب عبر شبكة الإنترنت "الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان" لعام 2021 نحو 72 في المائة (3,081 عملية إكمال من بين 4,279). وانتهى سريان التقنية الخاصة بالمنصة في عام 2021 وعُلق البرنامج. ووُضِع برنامج تدريبي منفتح عبر الإنترنت (باستخدام المحتوى الذي يقياسه مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات) وسيطلق في عام 2022. ويشتمل البرنامج على "بيان الالتزام" الذي سِيطلب من جميع الموظفين الامتثال له عند الالتزام بقواعد صندوق الأمم المتحدة للسكان وقيمه ومعاييره المتعلقة بالسلوك.

دال - التواصل

31 - أتاح سياق جائحة كوفيد-19 لمكتب الأخلاقيات فرصة لاختبار تأثير المشاركة الافتراضية. وبدلاً من الاعتماد على التواصل المادي، سعى مكتب الأخلاقيات إلى تعزيز وجوده على الإنترنت. وأسفرت استراتيجية التواصل الافتراضي لمكتب الأخلاقيات عن مشاركة الموظفين المستمرة في مجموعة متنوعة من مواضيع الأخلاقيات. وازداد عدد المشاهدات للمحتوى المتعلق بالأخلاقيات على مدونة Ethics Vlog بنسبة 544 في المائة (43,814 مشاهدة، بعد تسجيل 6,798 مشاهدة في عام 2020). تضمنت مبادرات التواصل الجديدة بوابة افتراضية لا تتطلب التسجيل فيها "ask ethics" وصفحة إنترنت تحتوي على إرشادات شاملة وحملة معلوماتية مصغرة عن "الأخلاقيات".

هاء - وضع المعايير والدعم في مجال السياسات

32 - يقدم مكتب الأخلاقيات التوجيه المتعلق بالأخلاقيات إلى الإدارة حتى تعكس سياسات المؤسسة وممارساتها توقعات النزاهة والحياد والإنصاف التي يشترطها صندوق الأمم المتحدة للسكان وفريق عمله. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تعاون مكتب الأخلاقيات مع مكاتب صندوق الأمم المتحدة الأخرى في 150 مناسبة. وشمل ذلك التنسيق بشأن استراتيجيتين رئيسيتين للبرنامج: مبادرة تغيير الثقافة (لتفعيل قيم صندوق الأمم المتحدة للسكان ومعاييره في ممارسات العمل اليومية)، و "مبادرة سلامة الأسرة" (لتعزيز الحل غير الرسمي للنزاعات الشخصية، وزيادة الإبلاغ عن سوء السلوك والنهج الذي يركز على الناجين في إقامة العدل).

33 - بالإضافة إلى ذلك، قدمت مستشارة شؤون الأخلاقيات الخبرة في مجال الأخلاقيات ومدخلات إلى كيانات منظومة الأمم المتحدة وعمليات الاستعراض، وقدمت تعليقات بشأن مشروع اختصاصات استعراض وحدة التفتيش المشتركة بشأن تدابير وآليات منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، واستعراض وحدة التفتيش المشتركة للحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة.

واو - الاتساق

34 - ساهمت مستشارة شؤون الأخلاقيات في تحقيق الاتساق في منظومة الأمم المتحدة في عام 2021، بشكل أساسي من خلال مشاركتها مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، المنشأ بموجب [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#). وشارك مكتب الأخلاقيات في 10 اجتماعات رسمية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2021.

35 - يلاحظ مكتب الأخلاقيات، مع التقدير، المساهمة الحيوية التي قدمها فريق الأمم المتحدة الأخلاقيات (برئاسة مكتب الأخلاقيات للأمم المتحدة) لتحقيق الاتساق في معايير الأخلاقيات والممارسات في عام 2021. وهذا يشمل مدخلات السياسات والممارسات المتعلقة بالأنشطة الخارجية وتضارب المصالح والانتقام. واستفاد مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان استفادة كبيرة من الوصول إلى التوجيهات والمعلومات وأدوات الممارسة المقارنة المتعلقة بالأخلاقيات من خلال مشاركته مع هذا الفريق المشترك بين الوكالات.

36 - انتُخبت مستشارة شؤون الأخلاقيات رئيسةً مناوبةً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في آب/أغسطس 2020 واستمرت في ولايتها هذه حتى آب/أغسطس 2021. وبهذه الصفة، أجرت 9 استعراضات للقرارات الصادرة عن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن طلبات الحماية من الانتقام. وشاركت مستشارة شؤون الأخلاقيات في 8 استعراضات للقرارات أجراها رئيس فريق الأخلاقيات.

37 - واصل مكتب الأخلاقيات أيضاً مشاركته الفاعلة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، بما في ذلك المشاركة في الاجتماعات السنوية والمشاركة في تيسير حلقة نقاش حول مستقبل الأخلاقيات.

زاي - برنامج إقرارات الذمة المالية

38 - بتكليف من الأمين العام، هدف برنامج إقرارات الذمة المالية إلى مساعدة صندوق الأمم المتحدة للسكان في الحفاظ على النزاهة وحمايتها، وبالتالي تعزيز ثقة الجمهور والجهات المانحة في المؤسسة وموظفيها. ويُمثّل البرنامج أداة أساسية لتحديد مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن الأنشطة الخارجية والحيازات الخاصة للموظفين وأفراد أسرهم المباشرين وتقييمها. وفي ما يتعلق بدورة تقديم الإقرارات لعام 2021، طُلب من 503 موظف تقديم إقرارات الذمة المالية، التي تغطي السنة التقويمية 2020 (ظل عدد مقدمي الإقرارات ثابتاً نسبياً منذ عام 2016). وحقّق مكتب الأخلاقيات امتثالاً بنسبة 100 في المائة لبرنامج إقرارات الذمة المالية.

39 - استعرضت مستشارة شؤون الأخلاقيات جميع الإقرارات المالية لضمان اكتمالها، وللنظر في ما إذا كان أي من ممتلكات أو أنشطة الموظف الخارجية أو أفراد أسرته المباشرين يمكن أن تُمثّل تضارباً في المصالح، وذلك بالنظر إلى مهمة المؤسسة وأنشطتها ودور الموظف.

40 - عقب استعراض إقرارات الذمة المالية، جرى التحقق من عينة عشوائية مؤلفة من 48 بياناً من مجموع عدد الإقرارات المقدمة. وتهدف عملية التحقق إلى مطابقة المعلومات المقدمة من الموظفين في إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم (الأصول؛ والخصوم؛ والدخل من خارج الأمم المتحدة؛ والأنشطة الخارجية، إلخ) مع الوثائق المقدمة من الجهات الخارجية. واستعان مكتب الأخلاقيات بشركة خارجية لاستعراض الوثائق المقدمة للمصادقة على الإقرارات الأصلية للموظفين. وجاء الموظفون المختارون من أماكن متنوعة بحسب الموقع والدرجة الوظيفية.

41 - في ختام عملية التحقق، تقرر أن 17 في المائة (8 أشخاص) لديهم أصول أو معاملات لم يبلغ عنها في إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم. بيد أنه لم يُحدّد أي تضارب في المصالح. وُحدّد تضارب محتمل في المصالح؛ ولم يتمكن موظف من الحصول على الموافقة للمشاركة في دور قيادي في مؤسسة خارجية. وتولى مكتب الأخلاقيات تقييم هذه المسألة ومعالجتها.

42 - اتُّفق على نطاق واسع بين أصحاب المصلحة الداخليين في صندوق الأمم المتحدة للسكان على ضرورة إجراء تدقيق لبرنامج إقرارات الذمة المالية، مع احتمال زيادة التركيز على تحديد تضارب المصالح إزاء عمليات الإفصاح عن الأصول. ونظراً لعدد طلبات الحصول على الخدمات في العام الماضي، لم يتمكن مكتب الأخلاقيات من اقتراح مراجعة السياسات الخاصة ببرنامج إقرارات الذمة المالية في عام 2021، بيد أنه سيفعل ذلك في عام 2022.

ثالثاً - ملاحظات وتوصيات مقدمة إلى الإدارة

43 - هيئت الإدارة بيئة مواتية للأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان لعام 2021. وقد اتسم ذلك بما يلي: (أ) "القدوة الحسنة على مستوى القيادة": أُبلغ عن التوقعات الخاصة بمعايير السلوك باستمرار وبشدة من قبل المدير التنفيذي في قاعات الاجتماعات وفي الاجتماعات؛ و (ب) تنفيذ جميع توصيات مكتب الأخلاقيات بشأن مسائل الانتقام؛ و (ج) الاستثمار في مكتب الأخلاقيات (توفير وظيفة جديدة من الفئة 4P، وفقاً لموافقة المجلس)، والاستثمارات في مبادرة الثقافة الإيجابية، ورفاه الموظفين، والتنوع والشمول.

44 - على الرغم من هذه الالتزامات الحيوية، من المرجح أن يكون لجائحة كوفيد-19 تأثير مستمر على الطلب على الخدمات المتصلة بالأخلاقيات، إذ أنها لا تمثل أزمة صحية فحسب بل أزمة نفسية أيضاً، مدفوعة بالحزن والعزلة الاجتماعية والتحديات التشغيلية غير المتوقعة. وزادت الجائحة من مخاطر سوء السلوك بين الأشخاص. وتتزايد المعدلات العالمية للاكتئاب والأمراض العقلية بمعدلات تندر بالخطر. ويمكن أن يحدث الإجهاد المزمن تغييرات في الدماغ ويؤثر سلباً على الحالة المزاجية والقدرة على الحكم والتحكم في الانفعالات والتنظيم الذاتي. ومن المعروف أن استنفاد المخزون الذهني يدفع إلى الغفظة والمضايقة وسوء المعاملة. وفي الوقت ذاته، يأتي التسامح والقدرة على الصمود في مواجهة مثل هذا السلوك في أدنى مستوياته على الإطلاق. ومن المرجح أن يسيء المزيد من الأشخاص تصرفهم، وهو ما يجعل أماكن العمل أقل أماناً، ومن المرجح أن يقوم المزيد من الأشخاص بالإبلاغ عن ذلك، الأمر الذي يفرض ضغوطاً على أنظمة العدالة الإدارية وخدمات رفاه الموظفين. وسيعزف الأشخاص الذين لا يشعرون بالأمان عن تنبيه مؤسساتهم بشأن المخاطر أو الأخطاء أو المخالفات أو الهدر. ولن يتوجّهوا إلى التعلم وإعادة المحاولة ولن يبتكروا أو يتطوروا.

45 - في العام المقبل، من المعقول وضع افتراض مفاده أن موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان، الذين قد يتعرض بعضهم أيضاً لصدمات نفسية أثناء أداء واجباتهم، سيتأثرون بالطريقة ذاتها. وتجسد هذه لحظة اضطرابات كبرى تعصف بواجب الرعاية والسلامة النفسية على صعيد الفرق. وما حقق نجاحاً حتى الآن في دعم معايير السلوك (خاصة السلوك بين الأشخاص) قد لا يكون كافياً لتلبية الاحتياجات المعاصرة. ويلتزم مكتب الأخلاقيات بالعمل مع الإدارة لرصد هذه الاتجاهات والنهوض بمبادرة "سلامة الأسرة" التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان (التي تهدف إلى تعزيز حل النزاعات بين الأفراد بصورة غير رسمية، وزيادة الإبلاغ عن سوء السلوك واتباع نهج يركز على الناجين في إقامة العدل).

رابعاً - خاتمة

46 - يُعدّ موظفو صندوق الأمم المتحدة للسكان من بين أمهر الموظفين وأكثرهم التزاماً وقدرةً على الصمود في منظومة الأمم المتحدة. ويفخر مكتب الأخلاقيات بخدمة صندوق الأمم المتحدة للسكان والمساعدة في تعزيز الولاء لرؤية المؤسسة وولايتها وقيم الاستقلالية والحياد والاحترام والتسامح.