

Distr.: General
19 May 2025
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2025

من 2 إلى 5 حزيران/يونيو 2025، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

صندوق الأمم المتحدة للسكان - تقارير مكاتب الأخلاقيات

التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم

المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

صندوق الأمم المتحدة للسكان

تقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2024

ملخص

هذا التقرير مقدّم إلى المجلس التنفيذي عملاً بالفقرة رقم 9 من قرار المجلس التنفيذي رقم 17/2010: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ووفقاً لما ورد في نشرة الأمين العام تحت عنوان أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) وتعديلاته في ST/SGB/2007/11/Amend.1، استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في شباط/فبراير 2025 وتم عرضه على المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

يلخص التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان خلال عام 2024 ويعرض الاتجاهات في المجالات الموكلة إليه في إطار عمله. كما يقدّم التقرير توصيات للإدارة لزيادة تعزيز التوعية التنظيمية المتعلقة بالنزاهة والامتثال.

عناصر قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير والترحيب بالتقدّم المحرز في عمل مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان.



الرجاء إعادة استعمال الورق

ملاحظة: أعدّ صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) الوثيقة الحالية برمتها.

230525 200525 25-07885 (A)



I. مقدمة

1. يحدد هذا التقرير ما حققه مكتب الأخلاقيات من نواتج وأثر في عام 2024، كما يقدم توصيات إلى الإدارة للحفاظ على المعايير الأخلاقية اللازمة لمواصلة صندوق الأمم المتحدة للسكان تحقيق عالم يكون فيه كل حمل مرغوباً فيه، وكل ولادة آمنة، وأن يحقق كل شاب وشابة كامل إمكاناتهم.
2. يُقدّم التقرير إلى المجلس في دورته السنوية لعام 2025 عملاً بالفقرة 9 من مُقرّر المجلس التنفيذي 17/2010. تتسق محتويات التقرير مع ولاية مكتب الأخلاقيات المفصلة في نشرة الأمين العام، إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) وتعديلاتها).
3. استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في شباط/فبراير 2025 خلال اجتماعه رقم 175، على النحو الذي ينص عليه القسم 5.4 من نشرة الأمين العام، إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) وتعديلاته).
4. تتمثل مهمة مكتب الأخلاقيات في مساعدة المدير التنفيذي في صقل التوعية بالأخلاقيات والنزاهة والمساءلة ورعايتها، وبالتالي تعزيز الثقة في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومصادقيته على كلا الصعيدين الداخلي والخارجي. ويعتمد مكتب الأخلاقيات في عمله على مبادئ الاستقلالية والحياد والسرية.
5. يؤكد مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان على استقلاله التنظيمي خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير. وقد نفّذ المكتب أنشطته على نحو مستقل عن جميع الأطراف سواء من داخل صندوق الأمم المتحدة للسكان أو من خارجه.
6. أتمت المستشارة المعنية بالأخلاقيات فترة ولايتها في منتصف تموز/يوليو 2024، وخلفتها المستشارة الحالية المعنية بالأخلاقيات في منتصف آب/أغسطس 2024. وأدى هذا التغيير في القيادة إلى تعديل في محور تركيز المكتب من أجل تحسين عملياته وقدرات المكتب، ولتعزيز الإطار الأخلاقي القائم وتجديد أنشطة التواصل والتوعية القائمة. وقد استند إلى ما حققته المستشارة السابقة المعنية بالأخلاقيات من إنجازات وإلى التركيز الاستراتيجي على تعزيز الإطار الأخلاقي لصندوق الأمم المتحدة للسكان وإنشاء ثقافة مستدامة للتعبير عن الرأي علانية.
7. كان عام 2024 عاماً محورياً بالنسبة لمكتب الأخلاقيات، اتسم بالتحول وتجديد التركيز والتطورات الهامة. وخلال فترة التغيير هذه، تكيف الفريق مع التغيير وظل قادراً على الصمود، مما ضمن الاستمرارية والنقد. كما أتاحت فرصة للتدبر، مما مكّن المكتب من تعزيز آلياته وتهيئة المجال لمستقبل صلد.
8. وبنهاية العام، كان المكتب قد استجاب لـ 776 طلب للخدمة، وحقق معدل إتمام قدره 100 في المائة لبرنامجها الخاص بإقرارات الذمة المالية، وتوسع في استخدامه للتكنولوجيا، وحُدث أنظمة إدارة المعرفة لديه تحديثاً شاملاً، ووسّع جهوده في التوعية بلغات متعددة. وسعيًا لتحقيق ولايته في مجال تعزيز ثقافة النزاهة، يظل مكتب الأخلاقيات ملتزماً بتنفيذ نهج مبتكرة وتعزيز التعاون داخل المنظمة وخارجها.

II. النواتج والتأثيرات التي حققها مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان

9. يقدّم مكتب الأخلاقيات خدماته لقوة عاملة عالمية مكوّنة مما يقرب من 6,000 موظف في أكثر من مركز عمل في شتى أنحاء العالم. ويضم المكتب المستشار المعني بالأخلاقيات (D1)، وموظف أخلاقيات (P4)، ومعاون مسؤول عن الأخلاقيات (G7). بالإضافة إلى ذلك، تلقى خلال عام 2024 دعماً من مستشار. وتتوافق أنشطة مكتب الأخلاقيات مع الوظائف التالية الصادر بها تكليف:

- (أ) المشورة والتوجيه السريين فيما يخص المسائل الأخلاقية لجميع الموظفين؛
 - (ب) معالجة طلبات الحماية من التعرّض للانتقام؛
 - (ج) تعزيز الوعي واتخاذ القرار في مجال الأخلاقيات على جميع مستويات صندوق الأمم المتحدة للسكان؛
 - (د) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية؛
 - (هـ) توجيه الإدارة للتأكد من أنّ قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها تعزّز وترسخ أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة التي يتطلّبها ميثاق الأمم المتحدة والقواعد واللوائح التنظيمية الأخرى المعمول بها الخاصة بالموظفين؛
 - (و) التنسيق مع الوحدات ذات الصلة في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لضمان وجود أعمال متناغم ومتسق للمعايير المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة؛
- أ. التركيز الاستراتيجي: تحسين الوفاء بولاية مكتب الأخلاقيات

10. في عام 2024، مُستغلاً انتقال القيادة، انتهاز مكتب الأخلاقيات تلك الفرصة لتكون بمثابة فترة للابتكارات الخلاقة؛ ولتحسين طريقة عمل مكتب الأخلاقيات كرائد في مجال النزاهة والمساءلة والحياد لجميع موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان.

11. وقد أدى هذا إلى تجدد التركيز على التطورات التكنولوجية لتحسين كفاءة عمل مكتب الأخلاقيات وأثره. وقد تضمن هذا دمج أدوات متطورة، مثل زيادة تحليلات البيانات وحلول الذكاء الاصطناعي وأدوات الإنتاجية وجمع البيانات المتكاملة القائمة على السحابة الإلكترونية، ضمن مسارات عمل المكتب، مما أدى إلى تبسيط العمليات وزيادة الكفاءة.

12. ومن أجل تعزيز قدراته في مجال إعداد التقارير، طوّرت قاعدة بيانات جديدة لإدارة الحالات ونظام جديد لحفظ السجلات داخل مكتب الأخلاقيات، مما سيضمن المزيد من الدقة وتحسين قدرات تحليل البيانات. بالإضافة إلى ذلك، اعتُمدت الممارسات القياسية المطبقة عبر منظومة الأمم المتحدة لتسجيل الاستشارات والحالات وتصنيفها، وقد انعكس ذلك على الأرقام التي ظهرت في تقرير هذا العام. وقد جرى توضيح تعريفات الفئات، ويجري تطوير إجراءات التشغيل الموحدة. وبرغم أن هذا قد يؤثر على قابلية المقارنة مع الأرقام الواردة في التقارير السابقة الصادرة من مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان على المدى القصير، نظراً لتطبيق معايير مختلفة، إلا أنه يؤدي إلى زيادة قابلية المقارنة مع مكاتب الأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة الأخرى ويحسن من اعتمادية جودة البيانات.

13. ولزيادة القدرة على تنفيذ المهام بموارد محدودة، بذل المكتب جهوداً مضنية لضم أفراد جدد من غير الموظفين. وتعكس هذه العملية، رغم احتياجها لوقت طويل، التزام المكتب بإدماج وجهات نظر متباينة وضمان القدرة التنظيمية على الصمود في المدى الطويل.

14. أُجريت تحسينات على العمليات الداخلية، بطرقٍ منها استحداث أدوات جديدة لتخطيط العمل، ووضع إجراءات تشغيل قياسية، وإدخال تحسينات على أنشطة إدارة المعرفة، واستخدام برامج جديدة للحاسوب، وشراء منصة جديدة لبرنامج إقرارات الذمة المالية وتتقح عمليات التحقق لتحقيق المزيد من العناية ضمن برنامج إقرارات الذمة المالية.

15. استُغلت الشراكات مع الوحدات الأخرى لزيادة المدى الذي يصل مكتب الأخلاقيات إليه. وقد تضمن هذا تقديم الدعم والمدخلات إلى فريق النزاهة داخل صندوق الأمم المتحدة للسكان (انظر الفقرة 48 أدناه). ويدعو مكتب الأخلاقيات إلى تركيز تنظيمي أكثر قوة على الاستجابات المشتركة بين الشعب للقضايا المتعلقة بالسلوك في مكان العمل، بما في ذلك تعزيز التعاون مع مكتب أمين المظالم وفرع التعلم ضمن شعبة الموارد البشرية من أجل دمج المحتوى الخاص بالأخلاقيات بشكل منهجي ضمن فرص التعلم والتطوير لشبكة ميسري مبادرة 'مكان عمل يسوده الاحترام، وللمديرين المباشرين.

16. أنشئت وظيفة التوعية والتدريب بإضافة قنوات اتصال جديدة، تشمل استعراض تواجد المكتب على شبكة الإنترنت، بغية إعادة تصميمه وإعادة إطلاقه في عام 2025؛ ودورة تدريبية إلزامية جديدة في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين، وهي متاحة بالإنجليزية والفرنسية والإسبانية؛ ورسالة إخبارية شهرية جديدة بشأن القضايا الأخلاقية؛ وفعاليات توعية لمكاتب محددة، اختتمت بمهمة موجهة إلى خمسة مكاتب في منطقة غرب ووسط أفريقيا في كانون الأول/ديسمبر 2024.

ب. المشورة والتوجيه السريين والمستقلين

17. يقدم مكتب الأخلاقيات التوجيه القابل للتنفيذ والموقوت والسري لموظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان. ويحقق هذا الدعم الاستباقي وظيفية وقائية تتمثل في منع سوء السلوك المحتمل والتصعيد غير الضروري للمشكلات، ويضمن الامتثال للمعايير الأخلاقية، ويعزز الإبلاغ عن المخالفات الخطيرة. ومن خلال توفير مجال آمن لمشاركة المخاوف وتوجيه الأسئلة، يحمي مكتب الأخلاقيات رفاه موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان، ويخفف من المخاطر التي تتعرض لها المنظمة ويحافظ على مصداقية صندوق الأمم المتحدة للسكان سواء داخلياً أو خارجياً.

18. وهذه الخدمة تتسم بأهمية خاصة بالنسبة للموظفين العاملين في بلدان تتسم بثقافة مؤسسية محدودة، حيث يمكن للعادات والممارسات والهياكل أن تنشئ مواقف عدائية تجاه الناجين من السلوك المحظور، ويشمل ذلك سوء السلوك الجنسي ويمكن أن تؤدي إلى عواقب وخيمة للمبلغين عن المخالفات. ويقر صندوق الأمم المتحدة للسكان بأن قرار التعبير عن الرأي علانية، والإبلاغ عن المخالفات، عادة ما يتأثر بعوامل اجتماعية-اقتصادية وسياسية تتجاوز حدود المنظمة.

19. في المُجمل، استجاب مكتب الأخلاقيات لـ 644 طلباً للمشورة والإرشاد في عام 2024. ومن بين هذه الطلبات، كان 333 منها يتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية. و237 طلباً آخر يتعلق 'بتضارب المصالح'، وتشمل طلبات للمشاركة في أنشطة خارجية، ما يمثل زيادة تستند إلى مستوى أعلى من التدقيق أثناء عملية إقرارات الذمة المالية. بالإضافة إلى ذلك، كان 74 طلباً يتعلق 'بالمخاوف المتعلقة بالتوظيف'،

وتضمنت مسائل تتعلق بالسلوك في مكان العمل أو الاتهام بمخالفات، ودعاوى إدارية وطلبات متنوعة. ويحيل مكتب الأخلاقيات الموظفين الذين يقدمون مخاوف متعلقة بالتوظيف إلى المكاتب ذات الصلة للحصول على المساعدة، بما في ذلك مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق، وأمين المظالم المعني بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ومدير الموارد البشرية (ويشمل خدمات الاستشارات)، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين والمنسق المعني بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. وتظهر هذه الأرقام انخفاضاً طفيفاً، بالمقارنة بأرقام عام 2023، وذلك نتيجة لتطبيق التغيير السالف الذكر في معايير التسجيل بالإضافة إلى قلة الطلبات المتعلقة بعملية تحسين المقر الرئيسي، التي بدأت عام 2023.

الجدول رقم 1
طلبات المشورة والتوجيه: 2024-2019

فئات المشورة	2019	2020	2021	2022	2023	2024
تضارب المصالح	132	139	206	178	184	237
المخاوف المتعلقة بالتوظيف	54	55	222	195	138	74
الإجمالي	186	194	428	373	322	311

ج. حماية الأفراد من التعرُّض للانتقام

20. طبقاً لقرار المجلس التنفيذي رقم 8/2023، يقدم مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان أيضاً تحديثاً سنوياً إلى المجلس بشأن جهوده للاستمرار في تعزيز حماية صندوق الأمم المتحدة للسكان في مواجهة السياسات الانتقامية والإجراءات المتعلقة بها لكي يفي بمعايير الممارسات الفضلى الدولية.

21. إن صندوق الأمم المتحدة للسكان ملزم بحماية الأفراد الذين يبلغون عن سوء سلوك أو يشاركون في نشاط مصرح به لتقصي الحقائق من التعرُّض فعلياً للأذى أو تهديدهم بذلك نتيجة الإبلاغ أو نتيجة لمشاركتهم فيما يتعلق به من أنشطة تقصي الحقائق. وتحدّد سياسة الحماية من التعرُّض للانتقام حظر سلوك الانتقام وإجراءات طلب الحماية والخطوات التي قد تتخذها المنظمة للتصدي للانتقام.

22. يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لطلبات الحماية. وفي حالة ثبوت وجاهة الشكوى من الانتقام، تُحال القضية إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق للتحقيق فيها.

23. في عام 2024، تلقى مكتب الأخلاقيات 20 استفساراً تتعلق بالحماية من الانتقام. ومن بين هذه الطلبات، أدى 12 منها إلى تقديم طلبات رسمية للحماية من الانتقام، بزيادة من أربع طلبات في عام 2023. وقد أُحيلت مسألتان للتحقيق مع التوصية باتخاذ تدابير وقائية قامت الإدارة بتنفيذها. وقد انتهى أحد التحقيقين وأُغلق بعد أن تقرر ثبوت الانتقام. وقد أُوصي باتخاذ تدابير تصحيحية، وقامت الإدارة بتنفيذها. ولا يزال التحقيق الآخر جارياً. وقد سُحب طلب واحد، وبالنسبة للباقين، لم يُعثر على حالة انتقام ظاهرة للعيان. بالنسبة لثمانية استفسارات، قرر مقدمو الطلب، بعد تلقي النصح بشأن العملية من مكتب الأخلاقيات، عدم المضي قدماً في تقديم شكوى رسمية.

24. ومن بين 20 استفساراً، 10 منها كانت من منطقة الدول العربية، وثلاثة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وثلاثة من منطقة شرق وجنوب أفريقيا، واثنان من المقر الرئيسي، وواحد من منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي، وواحد من منطقة غرب ووسط أفريقيا. وقد تواصل عددٌ متساوٍ من الزملاء الذكور والإناث مع المكتب. وكان الأغلبية (17 من مقدمي الطلبات) من الموظفين المحليين.

25. يُمكن أن تُعزى تلك الزيادة البالغة 300 في المائة في عدد الطلبات الرسمية المُتلقاة إلى جهود مكتب الأخلاقيات في تعزيز آلية الحماية من الانتقام، والتي تضمنت جلسات توعية مخصصة، وإدماج منهجي في جميع الجلسات التدريبية وغيرها من سبل التواصل، بما يتماشى مع قراري المجلس التنفيذي رقم 8/2023 ورقم 9/2023. وفي حين سوف يلزم تحليل الاتجاهات الأخرى، فإن هذه الزيادة يمكن أن تشير أيضاً إلى ثقافة أقوى من التعبير عن الرأي علانية في صندوق الأمم المتحدة للسكان، بالإضافة إلى تنامي وتزايد الثقة في آلية الحماية وفي عمل مكتب الأخلاقيات.

26. تلقى مكتب الأخلاقيات تقرير تحقيق واحد يتعلق بمسألة منذ عام 2023، تعذر فيها إثبات الانتقام.

د. تعزيز الوعي واتخاذ القرار في مجال الأخلاقيات

27. بالنسبة للجزء الأول من السنة، أعطى مكتب الأخلاقيات الأولوية لجلسات التدريب والتوعية عبر الإنترنت. وقد تضمنت تلك الجلسات ورش عمل تفاعلية خاصة بالبلدان للمكاتب في جنوب السودان وليبيريا وليبيا وسوريا، بالإضافة إلى منطقة أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى وآسيا والمحيط الهادئ.

28. بعد تغيير القيادة، جدد مكتب الأخلاقيات جهوده لتقديم زيارات شخصية، مما أعطى الموظفين في الميدان فرصة فريدة للتواصل مع المكتب مباشرة. ويساعد هذا على خلق الثقة والتغلب على العوائق التي تحول دون تواصلهم مع الوحدة في المركز الرئيسي والتي يُنظر إليها عادةً على أنها بعيدة المنال. وعلى وجه التحديد، قام المكتب بمهمة موسّعة في منطقة غرب ووسط إفريقيا، شملت المكاتب القطرية في داكار وباماكو وأبوجا وكالابار، بالإضافة إلى المكتب الإقليمية، لتقديم ورش عمل بشأن قضايا ذات صلة بالمكاتب، ولإدارة مناقشات جماعية وعقد محادثات فردية مع الإدارة والموظفين. وقد عقدت الجلسات باللغتين الإنجليزية والفرنسية. ركزت الجلسات القائمة على السيناريوهات على التواصل بين الثقافات وتضارب المصالح وحماية المبلغين عن المخالفات. واختيرت الموضوعات بناءً على الضرورة والحاجة المقدّرة للتوعية فيما يتعلق بثقافة التعبير عن الرأي علانية، وقد أجريت دراسة استقصائية شملت الموظفين في المكاتب التي شملتها الزيارة لقياس المخاوف، والاحتياجات، والاهتمامات في الشؤون المتعلقة بالأخلاقيات التي تؤثر على السلوك المهني والشخصي.

29. لإبراز أهمية وظيفة الأخلاقيات بالنسبة لقيادة صندوق الأمم المتحدة للسكان، انضم المستشار السابق المعني بالأخلاقيات إلى المدير التنفيذي في رحلته إلى أستراليا.

30. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى المكتب أيضاً تدريباً وجهاً لوجه أثناء أسبوع استقبال الموظفين الجدد، والذي شارك فيه زملاء من جميع أنحاء العالم، وألقت المستشار المعنية بالأخلاقيات مقدمة لصغار الموظفين المهنيين أثناء أسبوع استقبال الموظفين الجدد المخصص لهم في المقر الرئيسي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

31. في المجمل، قدم مكتب الأخلاقيات تدريباً حياً وفرصاً للتوعية (سواء شخصياً أو عبر الإنترنت) إلى 1,070 من موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان، وهو ما يمثل 18 في المائة من القوى العاملة.

32. على مدار عام 2024، واصل مكتب الأخلاقيات بناء مجموعة موارده الخاصة عبر الإنترنت، مما يعزز التدريب الذاتي ويبسّط مسارات الإحالة لمعالجة المخاوف والنزاعات المتعلقة بالعمل بالإضافة إلى الاستفسارات المتعلقة بالمخاوف الأخلاقية الأخرى. وقد تضمن هذا تجديدًا شاملاً للدورة التدريبية الإلزامية في مجال الأخلاقيات. وقد أصبحت الدورة التدريبية الآن متاحة باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية. ويجب تجديد الدورة التدريبية الإلزامية كل ثلاث سنوات، بما يتماشى مع التوصية رقم 3 الواردة في تقرير وحدة التفويض المشتركة بشأن وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5). في المجلد أتم 72 في المائة من الموظفين الدورة التدريبية الإلزامية في مجال الأخلاقيات، والتي تتضمن بيان الالتزام بالامتثال بمعايير السلوك والقواعد واللوائح الصادرة عن الأمم المتحدة وعن صندوق الأمم المتحدة للسكان.

33. قام مكتب الأخلاقيات أيضاً بوضع استراتيجية شاملة للتواصل، تضمنت الرسالة الإخبارية الشهرية التي سبق إطلاقها وإعادة تسمية المكتب، وتغيير شامل في ظهوره عبر الإنترنت، بالإضافة إلى حلقات دراسية شبكية منتظمة في مجال قضايا الأخلاقيات وغيرها من فرص التفاعل مع الموظفين. كما بدأ العمل في التحضير لإعادة إطلاق منصة "أسأل عن الأخلاقيات" (Ask Ethics)، والتي تتيح للموظفين تقديم استفسارات دون الكشف عن هويتهم وتلقي إجابات تنشر علناً.

34. أصدر مكتب الأخلاقيات نطاقاً من الإصدارات لتعزيز الوعي الأخلاقي وتقديم إرشادات للموظفين. ركزت تلك الإصدارات على الشمول والوضوح في الرسائل مما يضمن قدرة جميع الموظفين على الوصول إليها. ومن بين الأمثلة المحددة على هذا مطوية، صدرت باللغة الإنجليزية والفرنسية والإسبانية، للموظفين بشأن أماكن الحصول على المساعدة في القضايا المتعلقة بالسلوك في مكان العمل، وإرشادات بشأن كيفية التنقل عبر وسائل التواصل الاجتماعي والأنشطة السياسية، ودليل خاص بالهدايا في موسم نهاية العام، وتطوير نموذج للفحص المسبق للتوظيف في المناصب العليا للكشف عن تضارب المصالح المحتمل.

35. ومن خلال التركيز على المحتوى العالي الجودة مع صوت متنسق وهوية مهنية مُجددة، يزداد مكتب الأخلاقيات من مدى ظهوره والإقرار به وموثوقيته وأثره بصفة عامة على الموظفين. وسوف يتيح تحليل نجاح تفاعلات المكتب له أن يوجه جهوده في الأماكن التي تحقق أعلى أثر.

هـ. إقرارات الذمة المالية

36. يُنفذ برنامج الذمة المالية الخاص بصندوق الأمم المتحدة للسكان النصوص المتعلقة بتضارب المصالح في لوائح الموظفين رقم 1.2 (م) و(ن)، وقواعد الموظفين 1.2 (ع) و(ف) ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. ويعد بيان إقرار الذمة المالية السنوي هو الصك الأساسي للتنفيذ، وهو عبارة عن منصة عبر شبكة الإنترنت تستخدم استبياناً لبعض فئات الموظفين ليفصحوا من خلاله عن مصالحهم الشخصية والمالية عن طريق الإبلاغ الذاتي. يشارك الموظفون من فئة الأمين العام المساعد فأعلى، وكذلك موظفو مكتب الأخلاقيات، في برنامج إقرارات الذمة المالية المخصص لأمانة الأمم المتحدة، بدلاً من برنامج صندوق الأمم المتحدة للسكان.

37. في عام 2024، قام مكتب الأخلاقيات باستعراض لاستبيانته الحالي، بغية الانتقال إلى ما هو أبعد من مجرد الاستعراض المالي والحصول على معلومات أكثر تتعلق بالأوجه الأخرى المحتملة من تضارب المصالح.

38. وبالتعاون مع مكتب حلول تكنولوجيا المعلومات، خضعت المنصة الحالية لاستعراض من منظور أمني. وقد وجد أن هناك حاجة لتقوية الخصائص الأمنية للمنصة، بالنظر إلى الطبيعة الحساسة للمعلومات التي تحتويها. وتحقيقاً لهذه الغاية، أجريت عملية موسعة لتقرير أفضل نهج للقيام بذلك، تضمنت النظر في عدة خيارات (أ) تطوير منصة جديدة داخلياً؛ أو (ب) التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى؛ أو (ج) شراء منصة خارجية. وفي النهاية، تقرر أن أفضل الطرق للمضي قدماً، من منظور التكلفة والأمن، يتمثل في شراء منصة خارجية.

39. في المجمل، كان التزاماً على 946 من الموظفين تقديم إقرارات الذمة المالية من بين جملة الموظفين البالغ عددهم 3,571؛ ويمثل هذا 26.5 في المائة من إجمالي الموظفين. وقد امتثل جميع الموظفين الملزمين بتقديم الإقرارات (100 في المائة) وراجع مكتب الأخلاقيات جميع الإقرارات المقدمة.

40. أثناء قيامه ببرنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2024، طبق مكتب الأخلاقيات حملة مُحسَّنة للتوعية وقدرًا أكبر من الامتثال من خلال أسئلة للمتابعة، مما أدى إلى الحصول على معلومات أكثر تفصيلاً، وبالتالي زيادة كبيرة في احتمال تضارب المصالح، ويشمل ذلك الأنشطة الخارجية غير المفصح عنها. ومن خلال تطبيق نهج أكثر عناية، تحقق فهم أفضل للالتزامات الأخلاقية بين موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان.

41. تبسيطاً للعمل في برنامج إقرارات الذمة المالية من الآن فصاعداً، وضعت إجراءات تشغيل موحدة قياسية ووثائق إرشادية، لضمان تنفيذ البرنامج على نحو يتسم بالاتساق والشفافية، وإدارة المعارف بفعالية وإعداد المكتب لفترات الانتقال.

42. يستخدم مكتب الأخلاقيات طرفاً خارجياً في عملية التحقق من إقرارات الذمة المالية للتأكد من اعتمادية المعلومات المقدمة من الموظفين. وتحقيقاً لهذه الغاية، يستعرض مقدم الخدمة الخارجي مدى دقة واكتمال الإقرارات المقدمة. وكان من المطلوب أن يشارك ما يقرب من 50 إقراراً، أو 5.3 في المائة من مقدمي الإقرارات، في عملية التحقق. وقد قدم جميع الموظفين المطلوب منهم المشاركة جميع الوثائق المطلوبة. وفي أربع حالات، وجد أن الموظفين لديهم أصول لم يُفصحوا عنها مسبقاً. ولكن، لم تؤدِّ الأصول غير المفصح عنها، في أي من تلك الحالات، إلى الكشف عن تضارب مصالح فعلي أو متصور.

43. في المجمل وجد برنامج إقرارات الذمة المالية أربع حالات من تضارب المصالح الفعلي أو المتصور بين مقدمي الإقرارات، بالإضافة إلى 48 نشاطاً خارجياً غير مفصح عنه. وكان تضارب المصالح الفعلي أو المتصور يتعلق بأصول مالية أو علاقات شخصية. وتمت تسوية جميع حالات التضارب.

44. كانت الدروس المستفادة من العملية تتمثل في أهمية تطوير مجموعة أسئلة أكثر تفصيلاً لتحديد حالات تضارب المصالح ذات الصلة بشكل أفضل، وتحسين التعليمات الصادرة للموظفين بشأن المطلوب منهم والتأكيد على أهمية تقديم الموظفين لمعلومات موقوتة ودقيقة وكاملة.

و. إرشاد الإدارة ووضع المعايير ودعم السياسات

45. يقدّم مكتب الأخلاقيات التوجيه المتعلق بالأخلاقيات للإدارة بُغية ضمان قيام سياسات وممارسات المنظمة بعكس وتعزيز توقعات النزاهة والحياد والمساءلة المطلوبة من صندوق الأمم المتحدة للسكان وموظفيه.

46. تشمل الأنشطة اجتماعات شهرية مع مكتب المجلس التنفيذي، والمشاركة الدولية في اجتماعات اللجنة التنفيذية (والإحاطات التي تعرض عليها) وتقديم التعليقات العكسية إلى المجلس التنفيذي. بالإضافة إلى ذلك، انصب التركيز على الاجتماع بفريق الإدارة العليا جميعاً، ويشمل ذلك جميع المديرين الإقليميين ومديري الشعب، خلال الأسابيع القليلة الأولى من فترة ولاية المستشار الجديدة المعني بالأخلاقيات، وتقديم عرض تقديمي أثناء ورشة العمل التوجيهية الخاصة بالإدارة العليا. كما يتفاعل المكتب بانتظام مع جهات الامتثال الداخلي الأخرى، مثل مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق، لتقديم إحاطات إلى اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات.

47. وتحظى المستشارية المعنية بالأخلاقيات بالتشجيع من خلال الدعم المستمر والكامل من قيادة صندوق الأمم المتحدة للسكان على جميع المستويات، بما في ذلك دعم المدير التنفيذي، لدمج الأخلاقيات ضمن عمل صندوق الأمم المتحدة للسكان وتقديم دعم قوي للقضايا المتعلقة بالأخلاقيات في رسائلهم، ومنها الرسائل الموجهة إلى الموظفين جميعهم، أو خلال اللقاءات المفتوحة. كما تطلب الإدارة العليا المشورة من مكتب الأخلاقيات بصفة روتينية فيما يتعلق بالقضايا الأخلاقية. وتبين مشاركة كبار المديرين في مبادرات التوعية بوضوح الدعم الذي تحصل عليه وظيفة الأخلاقيات، وتزيد من ظهورها. ويعد تحديد نبرة واضحة من القيادة عنصراً ضرورياً لإنشاء ثقافة عمل أخلاقية والحفاظ عليها.

48. في أثناء 2024، شارك مكتب الأخلاقيات مع الوحدات الأخرى داخل صندوق الأمم المتحدة للسكان في نطاق من مبادرات تغيير الثقافة. وقد تضمن ذلك الدعم المتجدد لفريق النزاهة داخل صندوق الأمم المتحدة للسكان، وهو عبارة عن مبادرة استراتيجية لإنشاء منتدى يضم جميع المكاتب المشاركة في قضايا السلوك في مكان العمل. كما استعرض مكتب الأخلاقيات 14 سياسة من سياسات صندوق الأمم المتحدة للسكان المقدمة إلى لجنة السياسات، وقدم مدخلات إلى عملية وضع أربع سياسات للموارد البشرية، وقدم خبرات ومدخلات إلى جهات منظومة الأمم المتحدة وعمليات الاستعراض التي تقوم بها، بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة، واللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف، ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

ز. تطبيق متسق للمعايير الأخلاقية

49. ساهمت المستشارية المعنية بالأخلاقيات في تحقيق الاتساق في منظومة الأمم المتحدة في عام 2024، بشكل أساسي من خلال مشاركتها مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، المؤكّن بموجب القرار رقم ST/SGB/2007/11 وتعديله رقم ST/SGB/2007/11/Amend.1. وقد تضمن هذا استعراضاً للقرارات أجراه الرئيس والرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وتبادل لإرشادات الأخلاقيات المقارنة والمعلومات والسياسات وأدوات الممارسة.

50. كما شارك مكتب الأخلاقيات في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، وشملت المشاركة اجتماعها السنوي الذي عقد بالحضور الشخصي، مما يكفل أن تظل السياسات الأخلاقية لصندوق الأمم المتحدة للسكان متماشية مع الممارسات الفضلى عبر منظومة الأمم المتحدة.

III. ملاحظات وتوصيات للإدارة

51. دعا المجلس التنفيذي، في مُقرّره رقم 24/2011، مكتب الأخلاقيات إلى تقديم توصيات إلى الإدارة لتعزيز التوعية التنظيمية المتعلقة بالنزاهة والامتثال.
52. تشارك المستشار المعنية بالأخلاقيات في حوار منتظم مع مكتب المدير التنفيذي، حيث تتم مشاركة وتناول المخاوف والفرص المتعلقة بتحسين الثقافة الأخلاقية. ينصب تركيز المستشار المعنية بالأخلاقيات على أن تكون إحدى الأطراف الفاعلة النشطة في الإطار الداخلي للعدالة من خلال تنسيق الجهود والنقاش مع أصحاب المصلحة الآخرين بشأن كيفية تحسين الثقافة الأخلاقية، وبخاصة فيما يتعلق بمعالجة قضايا مكان العمل. وسوف تستمر الأنشطة في هذا الاتجاه من خلال الاستفادة بمنصات التنسيق القائمة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر الفريق المعني بالنزاهة، وبالدعم المطلوب من الإدارة في هذا الصدد. وفي هذا السياق، لا توجد توصيات محددة موجهة إلى الإدارة.
53. يرحب مكتب الأخلاقيات بما أظهرته قيادة صندوق الأمم المتحدة للسكان من التزام بالحفاظ على موازنة مكتب الأخلاقيات الحالية لعام 2025، على الرغم من البيئة التمويلية المفعمة بالتحديات، وهو ما يتماشى مع قرار المجلس التنفيذي رقم 16/2022 لضمان قدرة مكتب الأخلاقيات على تنفيذ ولايته بشكل مناسب.

IV. الخلاصة

54. في عام يتسم بالتحول والتغيير، أظهر مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان القدرة على الصمود، والالتزام والابتكار في تنفيذ مهمته الرئيسية. ومن خلال تقديم المشورة السرية والتدريب المؤثر، لعب المكتب دوراً حاسماً في تعزيز ثقافة النزاهة داخل صندوق الأمم المتحدة للسكان. كما أدى التركيز على التطورات التقنية إلى مزيد من تحسين كفاءة أنشطته ومداها، وسوف يؤدي الاستعراض القوي للعمليات والإجراءات إلى تعزيز برنامج إقرارات الذمة المالية.
55. من خلال تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات الأخلاقية، يقوم مكتب الأخلاقيات بدور حيوي في حماية سمعة صندوق الأمم المتحدة للسكان كمؤسسة تحظى بالثقة والاحترام. ويتيح هذا الالتزام بالنزاهة والشفافية والمساءلة لصندوق الأمم المتحدة للسكان، في نهاية الأمر، أن يستمر في عمله الحاسم، والذي يؤثر تأثيراً إيجابياً على حياة النساء والفتيات والشباب في شتى أنحاء العالم. واستشرافاً للمستقبل، سيظل مكتب الأخلاقيات راسخاً في تفانيه في دعم التزام صندوق الأمم المتحدة للسكان الذي لا يتزعزع بهذه القيم الأساسية.