

Distr.: General
7 April 2016
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٦
٦-١٠ حزيران/يونيه، نيويورك
البند ١٥ 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 ٢٠١٥

موجز

يقدم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي عملاً بالفقرة ٩ من مقرر المجلس التنفيذي
١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق
الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ووفقاً لنشرة الأمين العام
المعنونة إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة
المستقلة (ST/SGB/2007/11)، قام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في دورته الثامنة والسبعين
في ٩ شباط/فبراير ٢٠١٦، باستعراض التقرير الذي قُدّم بعد ذلك إلى المدير التنفيذي
لصندوق الأمم المتحدة للسكان.



ويتضمن هذا التقرير موجزا للأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع
لصندوق الأمم المتحدة للسكان خلال عام ٢٠١٥ ويتناول بالوصف المنحى الذي سلكه
المكتب في مجالات عمله الصادر بشأنها تكليفات. وترد أيضا في التقرير توصيات إلى الإدارة
بأن توالي ترسيخ ثقافة النزاهة والامتثال في المنظمة.

عناصر مقرر ليتخذه المجلس التنفيذي

قد يود المجلس التنفيذي الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على التقدم المحرز في
أعمال مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان وتأييد التوصية المطروحة
على الإدارة.

أولا - مقدمة

١ - يشمل هذا التقرير، وهو ثامن تقرير يصدر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وعملاً بالفقرة ٩ من مقرر المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ستجري موافاة المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٦ بهذا التقرير الذي أعد وفقاً لنشرة الأمين العام المعنونة ”إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة“ (ST/SGB/2007/11).

٢ - ويقدم مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان الدعم إلى المدير التنفيذي في سياق عمله على كفاءة أداء كافة موظفي الصندوق لمهامهم وفقاً لأسمى المعايير الأخلاقية التي يقتضي ميثاق الأمم المتحدة الوفاء بها ومعايير السلوك المتبعة في الخدمة المدنية الدولية والسياسات والإجراءات المعمول بها في الصندوق. ويعمل مكتب الأخلاقيات انطلاقاً من مبادئ الاستقلال والحياد والسرية. وتنصب أنشطته على النهوض في المنظمة بثقافة قوامها التشارك في قيم النزاهة، والمساءلة، والشفافية، والروح المهنية، والاحترام والتسامح.

٣ - ويرد في هذا التقرير بيان الأنشطة الرئيسية التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٥. ويتضمن أيضاً تعليقات على الإجراءات المتخذة والتقدم المحرز في التعامل مع توصيات معينة طرحت على الإدارة في التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٤ (DP/FPA/2015/8).

٤ - وفي سياق استعراض أداء المهام المتصلة بالأخلاقيات في المنظمة، تم تضمين التقرير توصيات أخرى بشأن سبل تدعيم قدرة صندوق الأمم المتحدة للسكان على الالتزام بأسمى المعايير الأخلاقية. بما يمكنه من المضي في العمل على كفاءة وجود عالم يكون فيه كل حمل عمل الإرادة وكل ولادة مأمونة ويحقق فيه الشباب إمكاناتهم بالكامل.

ثانياً - أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان

٥ - اضطلع مكتب الأخلاقيات بأنشطته، على غرار السنوات السابقة، في مجالات العمل التالية الصادر بشأنها تكاليفات:

(أ) إسداء المشورة وتوفير التوجيه للموظفين، في سرية وبناءً على طلبهم، بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات؛

(ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية؛

(ج) السهر على تنفيذ سياسة حماية الموظفين من الانتقام؛

(د) القيام في ظل التنسيق مع المكاتب الأخرى في صندوق الأمم المتحدة للسكان وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، حسب الاقتضاء، بوضع معايير الأخلاقيات وتطوير أنشطة تدريبية وتنقيفية تنصب على المسائل المتصلة بالأخلاقيات والتوعية بتلك المسائل؛

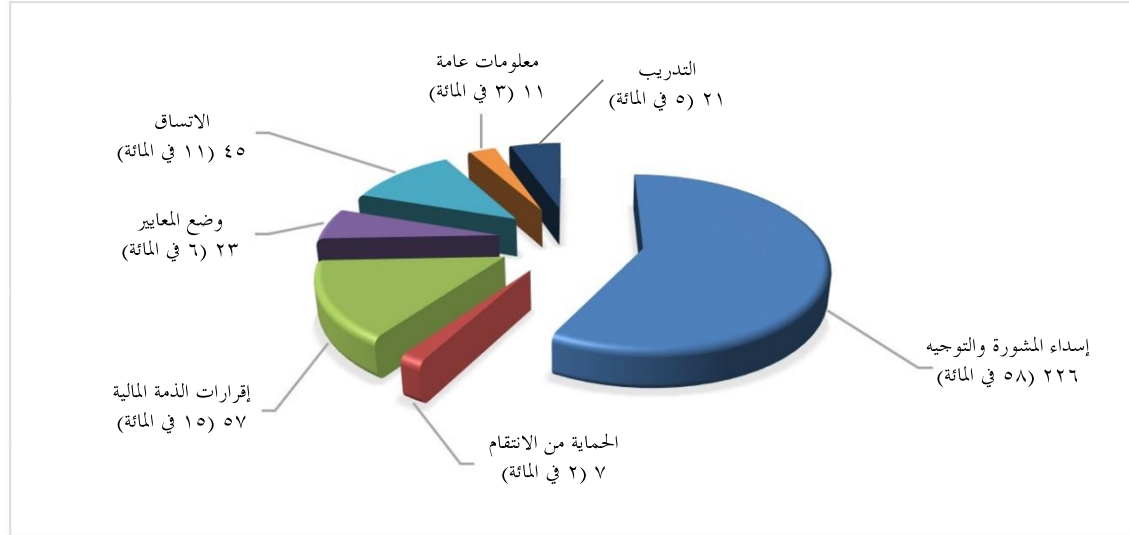
(هـ) توفير التوجيه للإدارة بشأن وضع المعايير الأخلاقية وتقديم الدعم لها في مجال السياسات المتبعة في هذا الصدد بما يضمن إسهام القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات المتبعة في المنظمة في تعزيز وترويج أسمي معايير الأخلاقيات والتزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة وسائر الأنظمة الأساسية والأنظمة الإدارية للموظفين.

٦ - وفي عام ٢٠١٥، قدّم مكتب الأخلاقيات خدمات في ٣٩٠ مناسبة مما يعد أعلى معدل منذ إنشاء المكتب في عام ٢٠٠٨. فلقد زاد عدد الخدمات عنه في عام ٢٠١٤ بنسبة ٧٩ في المائة وبنسبة ٣٧ في المائة عن عام ٢٠١٣. ويرجع ارتفاع عدد الخدمات إلى تعزيز ملاك الموظفين وانخراط الإدارة في العمل مع مكتب الأخلاقيات والتعاون فيما بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

٧ - ويتبين من الشكل ١ أدناه أن الخدمات التي قدمت في عام ٢٠١٥ وعددها ٣٩٠ خدمة كانت في معظمها خدمات استشارية (٢٢٦)؛ وتتصل ٥٧ منها بمساعدة الموظفين على تقديم إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم؛ وتتعلق ٧ خدمات بشكاوى من الانتقام وباستفسارات في هذا الصدد. وأسهم مكتب الأخلاقيات في مواءمة السياسات والممارسات المتصلة بالأخلاقيات وكفالة اتساقها على نطاق منظومة الأمم المتحدة (٤٥ مسألة) وفي وضع المعايير الأخلاقية داخل صندوق الأمم المتحدة للسكان (٢٣ مسألة). ويرد في الشكل ٢ موجز للخدمات التي قدمها مكتب الأخلاقيات على امتداد فترة السنوات الأربع الأخيرة ٢٠١٢-٢٠١٥.

الشكل ١

طلبات الحصول على الخدمات في عام ٢٠١٥، مقسمة حسب الفئة



الشكل ٢

لمحة عامة عن طلبات الحصول على الخدمات، حسب فئة كل منها، ٢٠١٢-٢٠١٥

السنة	إسداء المشورة وتوفير التوجيه	الحماية من الانتقام	إقرارات الذمة المالية	وضع المعايير	الاتساق	معلومات عامة	التدريب	المجموع
٢٠١٢	١٦٧	٣	٣٨	٢٣	٢٦	١٩	٩	٢٨٥
٢٠١٣	١٦١	٥	٥٤	١٩	٢٨	٦	١٢	٢٨٥
٢٠١٤	١٠٤	٥	٥٧	٩	٢٦	١١	٦	٢١٨
٢٠١٥	٢٢٦	٧	٥٧	٢٣	٤٥	١١	٢١	٣٩٠

ألف - إسداء المشورة وتوفير التوجيه

٨ - يمثل إسداء المشورة وتوفير التوجيه الأساس الذي يركز عليه برنامج عمل مكتب الأخلاقيات. وفي عام ٢٠١٥ شكلت خدمات إسداء المشورة ٥٨ في المائة من برنامج عمل المكتب.

٩ - ولقد زادت طلبات الحصول على المشورة بنسبة ١١٧ في المائة خلال عام ٢٠١٤ وبنسبة ٤٠ في المائة خلال عام ٢٠١٣. وسُجلت أكبر زيادات في مناطق شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي حيث أوفد مكتب الأخلاقيات

في عام ٢٠١٥ بعثات للتوعية (انظر الشكل ٣ والمعلومات الإضافية الواردة في الفرع دال أدناه). ويُستدل مما تقدم على أن الموظفين يبدون تجاوبا إزاء المسائل المتصلة بالأخلاقيات عندما يتسنى لهم التفاعل شخصيا مع مكتب الأخلاقيات.

الشكل ٣

طلبات الحصول على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، حسب الموقع الجغرافي، ٢٠١٢-٢٠١٥

السنة	المقر	شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	غرب أفريقيا ووسطها	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ ووسط آسيا	أوروبا الشرقية	الدول العربية	المجموع
٢٠١٢	٨١	١٤	١٠	٢٤	٢٠	١٠	٨	١٦٧
٢٠١٣	٦٦	٨	٥	١٧	٣٤	٨	٢٣	١٦١
٢٠١٤	٥٥	٢	٨	١٥	١٥	٧	٢	١٠٤
٢٠١٥	٨٤	٦٢	١٧	٣٦	١٧	٦	٤	٢٢٦

١٠ - ومن بين الاستفسارات التي وردت في عام ٢٠١٥ وعددها ٢٢٦ استفسارا، ١٥٢ استفسارا بشأن تضارب المصالح (انظر الشكل ٤ أدناه). وانصبت تلك الاستفسارات في معظمها (١٠٠ استفسار) على المشاركة في أنشطة خارجية والعمل الخارجي، من قبيل إلقاء المحاضرات أو التدريس، أو الخدمة في مجالس إدارات منظمات غير حكومية أو نشر مقالات أو كتب. وفي معظم تلك الحالات، طلب الموظفون رسميا الحصول على إذن من شعبة الموارد البشرية لمزاولة أي من الأنشطة أو الأعمال المذكورة، ولقد استعرض مكتب الأخلاقيات الطلبات توطئة لإسداء المشورة إلى الموظفين والشعبة وإخطارهما بما إذا كان النشاط يمثل تضاربا في المصالح أم لا. وفي حالات أخرى، استفسر الموظفون (أو في بعض الحالات رئيسهم المباشر) لدى مكتب الأخلاقيات عما إذا كان من اللائق مزاولة النشاط محل الاهتمام وقام مكتب الأخلاقيات بإسداء المشورة مباشرة إما للموظف أو لرئيسه المباشر.

١١ - وما زالت الاستفسارات المتصلة بالعمل تشكل نسبة لا يستهان بها من الاستشارات (٣٣ في المائة). وقد تبدو تلك الاستشارات لأول وهلة منبئة الصلة بمسألة الأخلاقيات إلا أنها غالبا ما تنطوي على تساؤلات من الموظفين عن كيفية الإبلاغ عن أي تصرفات مخالفة وعن مدى مراعاة الإنصاف في تطبيق سياسات الصندوق وممارساته. ويواظب مكتب الأخلاقيات على الاستماع إلى الموظفين وإسداء المشورة إليهم ويحيلهم، عند الاقتضاء،

إلى الآليات المناسبة للاستفسار عن مزيد من المسائل أو لفض المنازعات أو الإبلاغ عن أي تصرف مخالف للأصول.

الشكل ٤

طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات - تبويب بيانات عام ٢٠١٥

الفئة	المقر	البعثات الميدانية	مجموع الحالات
تضارب المصالح			
- الأنشطة الخارجية	٣٣	٦٧	١٠٠
- الهدايا والجوائز والضيافة	٥	٧	١٢
- تضارب المصالح على صعيد المنظمة	٩	٨	١٧
- حالات أخرى	٧	١٦	٢٣
المجموع الفرعي	٥٤	٩٨	١٥٢
الشواغل المتعلقة بالعمل			
- المسائل المتعلقة بالسلوك في أماكن العمل	٢٠	٢٣	٤٣
- إيضاح السياسات المتصلة بالموظفين	٦	١٦	٢٢
- عمليات الاستقدام والترقيات	٢	٢	٤
- استفسارات أخرى	٢	٣	٥
المجموع الفرعي	٣٠	٤٤	٧٤
المجموع الكلي	٨٤	١٤٢	٢٢٦

باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

١٢ - يساعد برنامج إقرارات الذمة المالية صندوق الأمم المتحدة للسكان على صون نزاهته وحمايتها ومن ثم بناء ثقة الجمهور في المنظمة وموظفيها. ويشكل البرنامج أداة رئيسية يستعين بها الصندوق في تحديد وتقييم احتمالات نشوء تضارب في المصالح نتيجة استثمارات الموظفين وذويهم المالية وأنشطتهم الخارجية.

١٣ - ولقد قدم ما مجموعه ٦٨٩ موظفا إقرارات الذمة المالية خلال دورة عام ٢٠١٥ السنوية لتقديم الإقرارات التي شملت سنة ٢٠١٤ التقييمية (انظر الشكل ٥). ومن بين الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات ١٣٥ موظفا في المقر و ٥٥٤ موظفا في الميدان. وبالنسبة لما يقرب من ١١٥ موظفا كانت تلك هي المرة الأولى التي قدموا فيها إقرارات الذمة المالية. ومن بين مقدمي الإقرارات ٣٢١ موظفا يشغلون وظائف إدارية (٤٧ في المائة)

و ٣٦٨ موظف دعم (٥٣ في المائة) معظمهم مساعدين وموظفين معاونين ماليين وإداريين يعملون في المكاتب الميدانية.

الشكل ٥

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية، حسب الموقع والسنة التقويمية،
٢٠١١-٢٠١٤

السنة	المقر	الميدان	المجموع حسب السنة
٢٠١١	٨٩	٤٧٠	٥٥٩
٢٠١٢	١٢٣	٤٩٩	٦٢٢
٢٠١٣	١٣٣	٥٤١	٦٧٤
٢٠١٤	١٣٥	٥٥٤	٦٨٩

١٤ - والواقع أن عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية زاد مرة أخرى في العام الحالي. ومنذ عام ٢٠٠٦، وهو العام الذي استهل فيه البرنامج، زاد عدد المشاركين بنسبة ١٣٥ في المائة. ويُستدل من ذلك على أن ما يربو على ربع مجموع موظفي الصندوق مطالبين حالياً بالمشاركة في البرنامج. ومن ثم تتزايد صعوبة تعامل مكتب الأخلاقيات مع هذا الكم من إقرارات الذمة المالية بالنظر إلى أن مستشار الأخلاقيات هو الوحيد الذي يجوز له مراجعة الملفات وإجراء تحقيقات المتابعة وإسداء المشورة. ومع ذلك دعا العديد من المدراء إلى إدراج فئات إضافية من الموظفين بالنظر إلى توليهم مسؤوليات هامة في مجال المشتريات وغير ذلك من مسؤوليات اتخاذ القرارات المالية.

١٥ - وتولى مستشار الأخلاقيات مراجعة كل إقرار من إقرارات الذمة المالية للثبوت من استيفاء كل البيانات والنظر فيما إذا كان أي من أنشطة الموظف أو ذويه ينطوي على تضارب في المصالح في ضوء رسالة المنظمة وأنشطتها والدور المنوط بموظفيها. وأقر زهاء ١٢٨ موظفاً من مقدمي الإقرارات (١٩ في المائة) بأنه لا يوجد لديهم ما يستحق الذكر. وطلبت معلومات إضافية من ٢٣٤ موظفاً (٣٨ في المائة). ولدى معاودة المراجعة تبين أن ١٤ موظفاً كانوا يزاولون نشاطاً خارجياً لم يفصحوا عنه. وتقدموا بعد ذلك بطلبات للموافقة على النشاط أو أبدوا استعداداً للاستقالة من وظائفهم. وتبين أن ثلاثة موظفين يؤجرون منازل لموظفين آخرين بالأمم المتحدة أو بمكاتب الدول الأعضاء مما يمكن أن يشكل تضارباً في المصالح. ولقد أسديت المشورة في تلك الحالات وفي حالات أخرى عدة لكفالة تدارك احتمالات نشوء أي تضارب في المصالح.

١٦ - وإضافة إلى ذلك، قام مكتب الأخلاقيات إثر مراجعته لإقرارات الذمة المالية بإخضاع عينة عشوائية من مجموع مقدمي الإقرارات نسبتها ٧ في المائة (٥١ إقراراً)، مصنفين حسب الموقع والدرجة الوظيفية والوظيفة، للتحقق من سلامة إقراراتهم. وجدير بالذكر أن عملية التحقق التي دخلت عامها الثالث، تتيح للمكتب التأكد من أن الموظفين يولون العناية الواجبة لملء إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم ويتوخون الدقة في ذلك. وقامت شركة خارجية استعان بها مكتب الأخلاقيات بمراجعة المستندات المقدمة دعماً للإقرارات الأصلية المقدمة من الموظفين.

١٧ - وخلال مرحلة التحقق، تمت مراجعة ملفات ٤٦ موظفاً وأغلقت تلك الملفات لعدم العثور فيها على أي شيء يثير القلق. إلا أنه تبين أن خمسة من الموظفين الذين يشكلون العينة العشوائية آفة الذكر وعددهم ٥١ موظفاً قدموا مستندات تثبت أن لديهم أصولاً ومصالح تفوق ما سبق وأن أفصحوا عنه خلال الفترة الأولية لتقديم الإقرارات مما يمثل تحسناً قياساً بالعام السابق حيث بلغ ذلك العدد ١٣ موظفاً من الموظفين المشمولين بالتحقق (٢٥ في المائة). وعلى الرغم من أنه ثبت من تلك الإقرارات الإضافية عدم وجود تضارب في المصالح تم إيضاح مقتضيات برنامج إقرارات الذمة المالية للموظفين المعنيين لكفالة الامتثال التام في المستقبل. ويأمل المكتب أن تكون الرسائل والتعليمات الأكثر وضوحاً هي التي أفضت إلى هذا التحسن في الإقرارات المالية.

جيم - حماية الموظفين من الانتقام

١٨ - يلتزم صندوق الأمم المتحدة للسكان بحماية الموظفين الذين يبلغون عن سوء السلوك أو يشاركون في نشاط من أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها من أي إجراء يتخذ فعلياً ضدهم للتنكيل بهم أو من التهديد باتخاذ إجراء من هذا القبيل بسبب قيامهم بالإبلاغ أو مشاركتهم في الأنشطة آفة الذكر. ويتولى مكتب الأخلاقيات المسؤولية عن تطبيق سياسة الحماية من الانتقام التي تحظر ذلك الانتقام وتحدد إجراءات رفع الشكاوى والخطوات التي قد تتخذها المنظمة تصدياً للانتقام.

١٩ - ولدى استلام شكوى رسمية، يجري مكتب الأخلاقيات تقييماً أولياً ليحدد ما إذا كان الشاكي قد شارك في نشاط يستدعي الحماية من الانتقام وإن تبين له أن الأمر كذلك يقرر ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية يشكل دافعاً للانتقام أم لا. وإن خلص مكتب الأخلاقيات إلى أنه بصدد حالة ظاهرة من حالات الانتقام تُحال المسألة إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق ليحقق ليحقق فيها. وعقب إتمام التحقيق، يستعرض مكتب

الأخلاقيات التقرير الذي يعده المكتب المذكور في هذا الصدد ويلتمس، عند الاقتضاء، إيضاحات وبعد ذلك يقطع بحدوث الانتقام من عدمه.

٢٠ - وفي عام ٢٠١٥، احتتم مكتب الأخلاقيات النظر في شكوى كان قد تقدم بها أحد الاستشاريين في عام ٢٠١٤ وادعى فيها أنه تعرض للانتقام^(١). وبعد تقييم أولي للحالة خلص مكتب الأخلاقيات إلى أن الوقائع التي ساقها الشاكي لا سند لها من المعلومات التي قدمت في البداية ومن ثم لم يثبت له أن الأمر يتعلق بحالة انتقام ظاهرة.

٢١ - وفي عام ٢٠١٥ أيضا تلقى مكتب الأخلاقيات ثلاث شكاوى جديدة يدعى فيها التعرض للانتقام وأربعة استفسارات بشأن تطبيق السياسة العامة المتبعة في هذا الصدد. ولقد وردت الشكاوى الثلاث كلها وأحد الاستفسارات من مكتب واحد وكان موضوع الشكاوى والاستفسار هو رئيس ذلك المكتب. وخلص مكتب الأخلاقيات إلى أن كل من الشكاوى الثلاث تنطوي على حالة انتقام ظاهرة وأحال الشكاوى الثلاث إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق ليحقق فيها.

٢٢ - وإثر انتهاء التحقيق الذي أجراه مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق ثبت لمكتب الأخلاقيات أن الانتقام وقع في الحالة الأولى. وخلص مكتب الأخلاقيات إلى أن الموظف تعرض مباشرة إثر تقدمه بشكوى تتعلق بسوء السلوك للتهديد من جانب رئيسه المباشر الذي أساء استخدام سلطته عندما حاول الموظف حل الخلافات بينهما عن طريق الوساطة. وأوصى مكتب الأخلاقيات المدير التنفيذي باتخاذ إجراءات تأديبية وقدم توصيات إضافية لمعالجة مسائل مثار قلق بالغ تكشفت في أثناء التحقيق. ويعتقد أن هذه الحالة هي أول حالة انتقام موثقة يشهدها الصندوق.

٢٣ - أما عن الشكوتين الثانية والثالثة فلقد قطع مكتب الأخلاقيات إثر التحقيقات التي أجراها مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق بعدم ثبوت دعوى الانتقام حيث أن السلوك الذي ادعى أنه تصرفات انتقامية بدأ قبل الإبلاغ عن سوء السلوك. إلا أن مسائل كثيرة مثار قلق بالغ تكشفت في أثناء التحقيقات؛ وتبعاً لذلك قدم مكتب الأخلاقيات عدة توصيات إلى المدير التنفيذي لمعالجة تلك المسائل.

(١) وردت الإشارة إليها في الفقرة ٢٨ من تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٤.

٢٤ - وفيما يتعلق بالاستفسارات الثلاثة المتبقية يتصل اثنان منها بشكوى من الانتقام قُدمت في عام ٢٠١٥^(٢). أما الاستفسار الثالث فيتصل بادعاء مفاده أن أحد الموظفين توعد مديره بالانتقام.

دال - التدريب والتثقيف والتوعية

٢٥ - يهدف برنامج مكتب الأخلاقيات للتدريب والتثقيف والتوعية إلى ترسيخ القيم والمبادئ الأساسية المتبعة في الأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية، وزيادة الإلمام بالسياسات المتصلة بالأخلاقيات والامتثال لها وتشجيع الموظفين والإدارة على التقيد بالمعايير الأخلاقية السامية.

٢٦ - وفي عام ٢٠١٥، نظم مكتب الأخلاقيات ٢٤ دورة تدريبية وتثقيفية وإحاطات في مجال الأخلاقيات لما يقرب من ٥٥٠ موظفاً بالصندوق. ولقد عُقد ما يربو على نصف الدورات بعيداً عن المقر.

٢٧ - وحضر مستشار الشؤون الأخلاقية اجتماع الشبكة العالمية للإدارة العليا الذي عقد في تونس وعقد حلقة تدريبية عنوانها ”أي شيء أفضل من ذلك؟“. وحضر أيضاً مستشار الشؤون الأخلاقية اجتماع مديري مكاتب الصندوق في أفريقيا وقدم لهم إحاطة بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية ومسائل أخرى. ونظم مستشار الشؤون الأخلاقية بعثات توعية أوفدت إلى المكتبين الإقليمي ودون الإقليمي بأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ وإلى المكاتب القطرية في بنما وهاييتي وكولومبيا؛ وإلى المكتب الإقليمي لمنطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي؛ وإلى المكاتب القطرية في أوغندا وجمهورية الكونغو الديمقراطية وتزانيا (بما في ذلك زنبار) وليسوتو وجنوب أفريقيا. وشملت البعثات دورات تدريبية عنوانها ”الأخلاقيات والخدمة المدنية الدولية“ ومقابلات لإسداء المشورة في سرية تامة وجلسات إحاطة للإدارة.

٢٨ - وتعاون مكتب الأخلاقيات مع شعبة الموارد البشرية في تنظيم جلسات إحاطة لسائر الشعب في المقر بشأن الآثار المترتبة في مجال الأخلاقيات على نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجريت عام ٢٠١٤. وقدم مكتب الأخلاقيات إحاطات للنائب الجديد للمدير التنفيذي المعني بالشؤون الإدارية وللمديري ثلاث شُعب جدد. وقدم المكتب أيضاً للمكتب القطري في بنن إحاطة عن طريق الإنترنت بشأن الأخلاقيات.

(٢) يرد موجز لهما في تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٤.

٢٩ - وقام مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ بتدشين موقعه المصغر (على الشبكة الداخلية). بمساعدة فرع وسائط الإعلام والاتصالات. ويتضمن الموقع المذكور الذي يستعيز به مكتب الأخلاقيات عن موقعه القديم على الشبكة الداخلية موارد معرفية أساسية تتصل بالأخلاقيات ومقالات تسلط الضوء على المسائل المتعلقة بالأخلاقيات ألا وهي: عدم السكوت عن الخطأ؛ والالتزامات في مجال الخدمة المدنية الدولية؛ والتواصل عبر الشبكات الاجتماعية وشبكات المهنيين؛ وقبول الهدايا والمعاملات. ولقد تم التردد على الموقع في عامه الأول أكثر من ٤٠٠ مرة.

٣٠ - وثمة برنامج إلكتروني تدريبي جديد عنوانه "الأخلاقيات والتزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان" بلغت عملية إعداده مراحلها الأخيرة في عام ٢٠١٥، وتجري الآن مواءمته مع برامج مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى، بما فيها، الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة. وبمجرد اكتمال البرنامج سيجري وقف الدورة التدريبية الإلزامية المتاحة على الشبكة وعنوانها "الأخلاقيات والتزاهة ومكافحة الاحتيال: وضع المعايير في صندوق الأمم المتحدة للسكان".

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٣١ - من بين المهام الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات توفير التوجيه للإدارة بشأن وضع معايير الأخلاقيات بحيث تجسد السياسات والممارسات التي تتبعها المنظمة ما يتوقع من صندوق الأمم المتحدة للسكان ومن موظفيه من نزاهة وحياد وإنصاف وتنهض بهذه القيم. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير عمل مكتب الأخلاقيات عن كثب في ٢٣ مناسبة مع شعبة البرامج ومكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق وشعبة الموارد البشرية ووحدة الشؤون القانونية وشعب أخرى في سياق استعراض السياسات والإجراءات الجديدة والمنقحة التي تنعكس فيها عمليات المنظمة وتوفير المدخلات اللازمة لها وإيضاحها.

٣٢ - وحضر مكتب الأخلاقيات اجتماعه السنوي مع اللجنة الاستشارية لمراجعة حسابات صندوق الأمم المتحدة للسكان وقدم إحاطة إلى اللجنة بشأن أنشطته البرنامجية في عام ٢٠١٥.

ثالثا - لجنة الأخلاقيات في الأمم المتحدة وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٣٣ - شارك مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في كل من الاجتماعات الرسمية الأحد عشر التي عقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وفي الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وإضافة إلى المشاركة في الاجتماعات أسهم مكتب الأخلاقيات في إطار فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات والشبكة آنفة الذكر في تقديم ٣٢ استشارة. وبالنظر إلى صغر حجم ميزانية مكتب الأخلاقيات وملاك موظفيه وما تنسم به عملياته من تخصص وسرية شكلت تلك الشبكات موارد بالغة الأهمية لضمان الاتساق في تطبيق السياسات والممارسات وتعلم أفضل الممارسات في المنظمات الدولية. ويرد المزيد من المعلومات عن أعمال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/70/307) المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السبعين.

رابعا - ملاحظات وتوصيات مقدمة إلى الإدارة

٣٤ - تتناول الملاحظات والتوصيات التالية التقدم المحرز في عام ٢٠١٥، والكيفية التي يمكن بها مواصلة ترسيخ ثقافة الأخلاقيات والتراهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

(أ) في عام ٢٠١٥ اعتمد مكتب الأخلاقيات بشدة، مثلما فعل في السنوات السابقة، على الدعوات الواردة من المناطق والمكاتب التي زارها والدعم المالي المقدم منها ليوافد إليها بعثات لإسداء المشورة والتدريب والتوعية. ومرة أخرى هذا العام كان للالتقاء بالموظفين مباشرة أثره في زيادة التفاعل مع مكتب الأخلاقيات أكثر مما لو كان الأمر يقتصر على التعامل عبر الإنترنت فقط. ومن ثم فالسفر إلى المناطق أمر له أهمية شديدة إذا أريد للمكتب أن يفي تماما بولايته المتصلة بإسداء المشورة وتوفير التوجيه والتدريب والتثقيف في مجال الأخلاقيات وكفالة الحماية من الانتقام. بيد أنه نظرا للضغوط المالية التي تواجهها المنظمة بأسرها لا يمكن أن يتوقع من المكاتب الإقليمية أن تتيح موارد إضافية لرعاية البعثات التي يوفرها مكتب الأخلاقيات. ومن ثم يعمل المكتب على كفالة تحقيق وفورات في التكاليف في مجالات أخرى من قبيل تطوير التدريب وتقديم الاستشارات. مما يوفر مزيدا من الأموال للميزانية لرصدها للسفر إلى المناطق.

(ب) بدأ تشغيل برنامج إقرارات الذمة المالية منذ سنوات عدة ازداد خلالها عدد المشاركين فيه حتى باتوا يشكلون نسبة كبيرة من جموع الموظفين. إلا أن فئات كثيرة من الموظفين المخولين سلطة اتخاذ قرارات تتصل بالشؤون المالية والمشتريات غير مطالبين

بالمشاركة في البرنامج. وإضافة إلى ذلك، يُطلب من الموظفين الإفصاح بالتفصيل عن بيانات شخصية قد لا يكون لمعظمها أي أهمية بالنسبة لولاية الصندوق وأنشطته. وفي هذا الصدد يجدر إجراء استعراض دوري لمدى فعالية البرنامج وصلاحيته للتطبيق شأنه في ذلك شأن جميع البرامج والسياسات. وتحقيقاً لهذه الغاية يزمع مكتب الأخلاقيات استعراض سياسة وبرنامج إقرارات الذمة المالية العام القادم توطئة لتحديثه ليفي بحق بالغرض منه.

(ج) بما أن مكتب الأخلاقيات يقوم جنباً إلى جنب مع القيادات الأخرى في الصندوق بتوعية الموظفين بما تتوقعه منهم المنظمة من مواءمة سلوكهم مع قيم الأمم المتحدة سيتوقع الموظفون بدورهم على نحو متزايد من المنظمة اتخاذ إجراءات منصفة. ومن ثم ينبغي ألا يسمح بالخروج عن السياسات والمبادئ التوجيهية خصوصاً فيما يتصل بالقرارات المتعلقة بالموظفين إلا في حالات استثنائية وأن يُتوخى في ذلك الشفافية التامة.

(د) على الرغم من التدريب في مجال تنمية المهارات القيادية والعديد من الرسائل الرسمية التي تروج للممارسات الإدارية الرشيدة ما زال هناك نوع من التضارب وسوء الفهم بين الموظفين والمديرين فيما يتعلق بدور المديرين في الصندوق ومسؤوليتهم. فطلبات الحصول على المشورة والشكاوى المتصلة بالانتقام غالباً ما تضرب بجذورها في الاعتقاد الشائع بأن بعض المديرين لن يتسامحوا إزاء أي رأي مخالف وغير ذلك من مظاهر عدم السكوت ولن يستجيبوا على نحو سليم. والواقع أن هذا الاعتقاد يحمل الموظفين على اجتناب الخوض في أي شأن كبيراً كان أو صغيراً. والسكوت على هذا النحو لا ينال من الروح المعنوية فحسب بل ويجول دون الإدارة والهيئات الرقابية والتفطن إلى المشاكل وبواعث القلق الكامنة في حينها بما يساعد على التوصل إلى حلول مؤاتية. ويوصي مكتب الأخلاقيات بأن تنظر الإدارة في سبل مساعدة المديرين على تحسين مهارات الإدارة الذاتية وتنمية المهارات الأساسية في مجال فض المنازعات وإدراج تلك المهارات في تقييمات المرشحين للمناصب الإدارية من أجل النهوض بهدف المنظمة المتمثل في كفاءة براعة التشغيل.

خامسا - خاتمة

٣٥ - ركز مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٥ على اتخاذ خطوات عملية لمساعدة الموظفين والإدارة على بناء ثقافة قوامها الأخلاقيات والتراهة يتم في ظلها تغليب التزاماتنا المشتركة كموظفي خدمة مدنية دولية يدينون بالولاء للأمم المتحدة وحدها على كل ما عداها. والمكتب يستمد التشجيع في هذا الصدد من ازدياد تفاعله مع الموظفين وغيرهم من الأفراد حول المسائل المتصلة بالأخلاقيات ويتطلع إلى استمرار العمل على هذا المنوال في العام القادم.