

Distr.: General  
30 March 2015  
Arabic  
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٥

١-٩ حزيران/يونيه ٢٠١٥، نيويورك

البند ١٣ 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 ٢٠١٤

موجز

هذا التقرير مقدّم 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 باستعراض هذا التقرير في  
دورته السادسة والستين المعقودة في ١١ شباط/فبراير ٢٠١٥، وقُدّم التقرير لاحقاً إلى  
المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.



الرجاء إعادة استعمال الورق

270415 270415 15-05096X (A)



ويعرض هذا التقرير موجز الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان خلال عام ٢٠١٤، ويقدم أيضاً وصفاً للاتجاهات في مجالات عمله التي صدرت بشأنها تكاليفات. كما يورد التقرير توصيات إلى الإدارة كي تعمل على مواءمة توطيد الثقافة المؤسسية القائمة على النزاهة والامتثال.

عناصر لاختخاذ مقرر

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

## أولا - مقدمة

١ - يشمل هذا التقرير، وهو السابع منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. والتقرير، الذي أُعد وفقاً للفرع ٥-٤ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"، مقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٥، 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.

٢ - ويقدم مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان الدعم إلى المدير التنفيذي فيما يختص بضمان احترام كافة موظفي الصندوق لمهامهم وأدائهم لها وفقاً لأسمى المعايير الأخلاقية التي يتطلبها ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية. وتستهدف أنشطة المكتب تشجيع نشوء ثقافة مؤسسية قائمة على التشارك في قيم النزاهة، والمساءلة، والشفافية، والروح المهنية، والاحترام المتبادل. ويعمل المكتب استناداً إلى مبادئ الاستقلال والحياد والسرية.

٣ - ويقدم هذا التقرير وصفاً للأنشطة الرئيسية التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات عام ٢٠١٤. وهو يتضمن أيضاً تعليقات على الإجراءات المتخذة والتقدم المحرز بصدد معالجة توصيات معينة مقدمة إلى الإدارة في التقرير السنوي الصادر عام ٢٠١٣ عن مكتب الأخلاقيات (DP/FPA/2014/4).

٤ - ولدى استعراض كيفية ضبط مهمة الأخلاقيات في المنظمة، يقدم التقرير توصيات أخرى عن سبل توطيد قدرة صندوق الأمم المتحدة للسكان على الالتزام بأسمى المعايير الأخلاقية.

٥ - وشهد مكتب الأخلاقيات في الآونة الأخيرة تغييراً في القيادة حيث تقاعد مستشار الأخلاقيات في نيسان/أبريل ٢٠١٤. وفي ٢٧ أيار/مايو، عيّن المدير التنفيذي رئيس الوحدة القانونية بالمنظمة موظفاً مسؤولاً عن مكتب الأخلاقيات، حيث تولى ذلك المنصب حتى ٣١ آب/أغسطس. وبدأت مستشارة جديدة للأخلاقيات فترة عملها في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

## ثانياً - أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان

٦ - على غرار ما حدث في السنوات السابقة، جرى الاضطلاع بأنشطة مكتب الأخلاقيات في مجالات العمل التالية الصادر بها تكليفات:

(أ) إسداء المشورة والتوجيه في سرية إلى الموظفين بناءً على طلبهم فيما يختص بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات؛

(ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية؛

(ج) مباشرة المسؤوليات المقررة بموجب سياسة حماية الموظفين من الانتقام لدى الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع القائمين بعمليات المراجعة أو التحقيقات المأذون بها على النحو الواجب؛

(د) وضع المعايير وتنظيم التدريب وتوفير التثقيف بصدد مسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات والمكاتب الأخرى القائمة في صندوق الأمم المتحدة للسكان، حسب الاقتضاء، والتنوعية بالأخلاق؛

(هـ) إسداء المشورة وتقديم الدعم في مجال السياسات إلى الإدارة بشأن وضع المعايير الأخلاقية بغية ضمان أن تفضي قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها إلى دعم وتشجيع اتباع أسنى معايير الأخلاقيات والتزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة، وغير ذلك من القواعد والأنظمة المنطبقة المتعلقة بالموظفين، ومعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية.

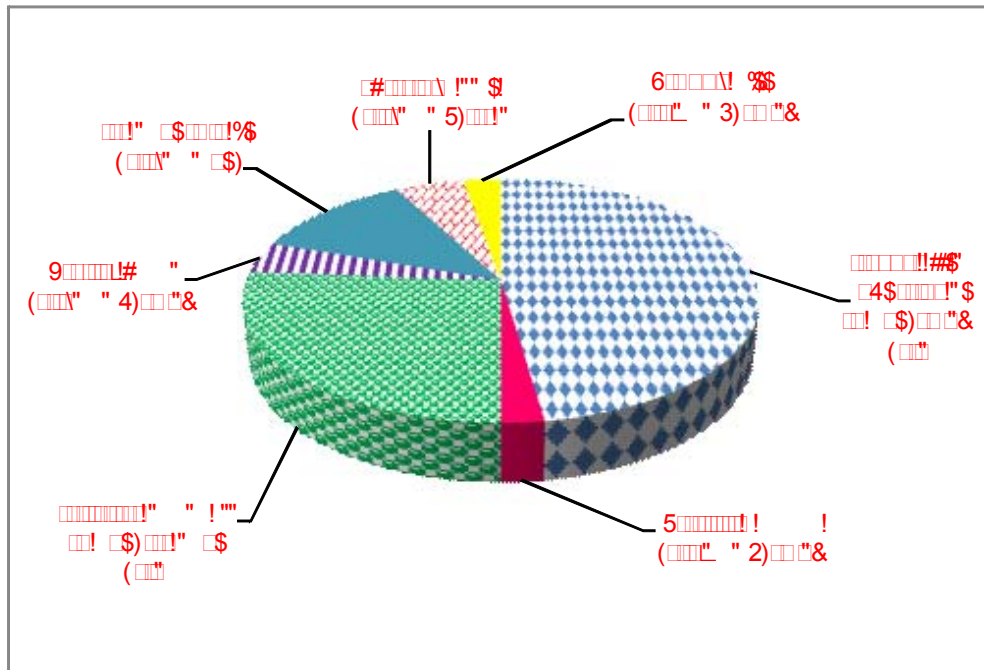
٧ - وقد قدم مكتب الأخلاقيات الخدمات في ٢١٨ مناسبة عام ٢٠١٤. ويمثل ذلك، مقارنة بعام ٢٠١٣، نقصاناً بنسبة ٢٤ في المائة تقريباً في الطلب على الخدمات. ويُعزى النقصان إلى التغيير في شاغلي منصب مستشار الأخلاقيات، حيث إن صندوق الأمم المتحدة للسكان لم يكن لديه، على مدار أربعة أشهر من أيار/مايو إلى آب/أغسطس ٢٠١٤، مستشار للأخلاقيات يعمل بشكل متفرغ.

٨ - ومن بين الخدمات المقدمة عام ٢٠١٤، البالغ عددها ٢١٨ خدمة، تعلق نصفها تقريباً (١٠٤ خدمات) بالمسائل الاستشارية؛ حيث تعلقت ٥٧ خدمة منها بمساعدة الموظفين على تقديم إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم؛ وخمس خدمات منها بالشكاوى والاستفسارات بصدد الانتقام. وقُدمت أيضاً خدمات دعماً للاتساق والتواءم في السياسات المتصلة بالأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة (٢٦ مسألة)، وفيما يختص بوضع

معايير الأخلاقيات داخل صندوق الأمم المتحدة للسكان (تسع مسائل). ويرد في الشكل ١ تصنيف للنسبة المئوية للطلبات على الخدمات حسب فئة كل منها. ويقدم الشكل ٢ موجزا للخدمات المقدمة من مكتب الأخلاقيات على متسار أقرب فترة ثلاث سنوات، ٢٠١٢-٢٠١٤.

## الشكل ١

الطلبات على الخدمات خلال عام ٢٠١٤، حسب فئة كل منها



## الشكل ٢

نظرة عامة على طلبات الحصول على الخدمات، حسب فئة كل منها، ٢٠١٢-٢٠١٤

السنة	إسداء المشورة والتوجيه	إسداء المشورة الحماية من الانتقام	إقرارات الذمة المالية	وضع المعايير	الاتساق	معلومات عامة أخرى	المجموع
٢٠١٢	١٦٧	٣	٤٨	٢٣	٢٦	١٩	٢٨٥
٢٠١٣	١٦١	٥	٥٤	١٩	٢٨	١٢	٢٨٥
٢٠١٤	١٠٤	٥	٥٧	٩	٢٦	١١	٢١٨

## ألف - إسداء المشورة والتوجيه

٩ - يمثل إسداء المشورة والتوجيه الأساس الذي يركز عليه برنامج عمل مكتب الأخلاقيات. وحسب المبين في الشكل ٣، أخذ عدد طلبات الحصول على المشورة والتوجيه في الزيادة منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات عام ٢٠٠٨؛ بيد أن عدد تلك الطلبات نقص عام ٢٠١٤ للمرة الأولى منذ بدء تقديم التقارير.

## الشكل ٣

## طلبات الحصول على المشورة والتوجيه حسب المسألة، ٢٠١٢-٢٠١٤

السنة	تضارب المصالح- الأنشطة الخارجية	تضارب المصالح- الهدايا والجوائز والاستضافة	تضارب المصالح- الوظائف والعمل	تضارب المصالح- مسائل أخرى	الشواغل المتصلة بالعمل*	المجموع
٢٠١٢	٥٦	٩	١	٢٤	٧٧	١٦٧
٢٠١٣	٥٢	٢٠	١	١٣	٧٥	١٦١
٢٠١٤	٤٥	١٩	١	٨	٣١	١٠٤

\* قبل عام ٢٠١٤، كانت الاستفسارات والشكاوى بصدد الانتقام تُدرج في "الشواغل المتصلة بالعمل". وقد أدرجت بالنسبة لعام ٢٠١٤ وما بعده كنوع من أنواع المشورة، ولكن ظلت ضمن المسائل المتصلة بالانتقام (المبينة في الفرع ثانياً-جيم من هذا التقرير). ويرد في نص هذا الفرع، مما يشمل الإحصاءات، مقارنة بين المسائل المتعلقة بإسداء المشورة فحسب، ولا يشمل الاستفسارات والشكاوى المتصلة بالانتقام.

١٠ - وانخفضت طلبات الحصول على خدمات إسداء المشورة بنسبة ٣٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٣ (لدى استبعاد المسائل المتصلة بالانتقام منها عام ٢٠١٣). ومن الجدير بالملاحظة أن أكبر نقصان في خدمات إسداء المشورة حدث في المكاتب الميدانية، التي شهدت نقصاناً بنسبة ٤٦ في الطلبات (٩١ طلباً عام ٢٠١٣ مقابل ٤٩ طلباً عام ٢٠١٤)، انظر الشكل ٤.

## الشكل ٤

## الطلبات على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، حسب الموقع الجغرافي،

## ٢٠١٢-٢٠١٤

السنة	المقر	شرق أفريقيا	غرب ووسط أفريقيا	أمريكا اللاتينية	آسيا والمحيط الهادئ	شرق أوروبا والشرق الأوسط العربية	المدول 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

١١ - ومن بين الاستفسارات التي وردت عام ٢٠١٤ التي بلغ عددها ١٠٤ استفسارات، تعلق ٧٣ استفسارا منها بتضارب المصالح (انظر الشكل ٥). وقد تعلق معظم هذه الاستفسارات (٤٥ استفسارا) بالمشاركة في أنشطة خارجية، من قبيل مهام التدريس، أو الخدمة في مجالس إدارات منظمات غير حكومية، أو نشر مقالات أو كتب. وفي كثير من هذه الحالات، طلب الموظفون رسميا الحصول على إذن من شعبة الموارد البشرية للانخراط في تلك الأنشطة، حيث استعرض مكتب الأخلاقيات ذلك الطلب بغية إسداء المشورة إلى الموظفين والشعبة فيما يتعلق بمعرفة ما إذا كان النشاط يمثل تضاربا في المصالح أم لا. وفي حالات أخرى، استفسر الموظف (أو في بعض الحالات رئيسه المباشر) من مكتب الأخلاقيات عن مدى ملاءمة النشاط المزمع.

١٢ - وكان هناك ١٩ استفسارا يتعلق بالعمليات التي ينبغي اتباعها فيما يختص بإعطاء الهدايا إلى شتى الكيانات أو قبولها منها، بما يشمل الحكومات وشركات البيع. ويلاحظ مكتب الأخلاقيات أنه رغم الحظر المفروض على تلقي الموظفين للهدايا من الحكومات، فإن تلك الممارسات ما زالت مستمرة وتتجه حقا نحو وضع الموظفين في وضع قد يكون حرجا. وختاما، تلقى مكتب الأخلاقيات استفسارا عن الأنشطة التي تجري بعد انتهاء الخدمة، وثمانية استفسارات تتعلق بأنواع أخرى من تضارب المصالح.

## الشكل ٥

### طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بصدد الأخلاقيات

الفئة	المقر	الميدان	مجموع الحالات
<b>تضارب المصالح:</b>			
- الأنشطة الخارجية	٢٣	٢٢	٤٥
- الهدايا والخوافز والضيافة	٨	١١	١٩
- بعد انتهاء الخدمة	-	١	١
- حالات أخرى	٥	٣	٨
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>٣٦</b>	<b>٣٧</b>	<b>٧٣</b>
<b>الشواغل المتعلقة بالعمل:</b>			
- المسائل المتعلقة بالسلوك في أماكن العمل	١٠	٧	١٧
- تصنيف السياسات المتصلة بالموظفين	٩	٤	١٣
- الادعاء بحدوث احتيال	-	١	١
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>١٩</b>	<b>١٢</b>	<b>٣١</b>
<b>المجموع الكلي</b>	<b>٥٥</b>	<b>٤٩</b>	<b>١٠٤</b>

١٣ - وقد نقصت الاستفسارات المتصلة بالعمل بنسبة ٥٥ في المائة (من ٧٥ استفسارا عام ٢٠١٣ إلى ٣١ استفسارا عام ٢٠١٤). وعلى غرار ما حدث في الماضي، تعلق معظم تلك الاستفسارات (١٧ استفسارا) بالشواغل أو الادعاءات بصدد سوء السلوك في أماكن العمل وأشكال أخرى منه. وكان هناك أيضا ١٣ استفسارا من الموظفين عن تطبيق السياسات والعمليات، بما في ذلك تلك المرتبطة بضبط الأداء، والحالة التعاقدية أو التوظيف. وتضمن أحد الطلبات ادعاء بحدوث احتيال من أحد الموظفين.

١٤ - وليس لدى مكتب الأخلاقيات ولاية أخرى، بخلاف ولايته بصدد الحماية من الانتقام، تتيح له الاضطلاع بالمسؤولية عن الانخراط مباشرة في تسوية المظالم التي يرفعها أحد الموظفين أو فرد آخر. ومع ذلك يواصل الأفراد استشارة مكتب الأخلاقيات بصدد تلك المسائل، رغم محاولات المكتب، من خلال التدريب والتثقيف، توجيههم نحو المكاتب المختصة. وعلى غرار ما حدث في الماضي، يدرك معظم الموظفين وجود آليات يمكن إبلاغها بسوء السلوك، بيد أنهم يعتقدون أن تلك الآليات لن تكون فعالة في تبديد قلق معين لديهم، بل والأسوأ قد تفضي إلى تعرضهم للانتقام.

١٥ - ويعتبر مكتب الأخلاقيات أن الولاية المسندة إليه بتقديم المشورة في سرية تتضمن مساعدة أولئك الذين يلتمسون مشورته بصدد الشواغل المتصلة بالعمل كي يتولى تحليل الحالة للقيام على نحو أفضل بتحديد ما إذا كانت المسألة تستدعي الإبلاغ عن سوء السلوك، أو أن أفضل وسيلة لتسوية المسألة، بدلا من ذلك، هي التشاور مع أحد كبار المديرين، أو شعبة الموارد البشرية، أو أمين المظالم. وعلى هذا النحو، يواصل مكتب الأخلاقيات تشجيع موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان على الوفاء بالالتزام الواقع على عاتقهم بأن يبلغوا عن أي نوع من سوء السلوك قد يلاحظونه أو يواجهونه.

١٦ - بيد أن المكتب قام أيضا في اللحظات الملائمة بتذكير الموظفين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، باعتبارهم من الموظفين المدنيين الدوليين، بأن يدركوا أنه في ظل البيئة التي يتعين أن يعمل بها أناس ينتمون إلى لغات وثقافات وأعراق وتقاليد شتى كي ينجزوا الولاية الموكلة إلي المنظمة، ستكون هناك اختلافات في الرأي وتباينات في أساليب الإدارة والعمل. وفي حين أن ذلك قد يخلق بعض التوتر، فإن تلك الاختلافات والتباينات ليست بالضرورة نوعا من سوء السلوك أو الانتقام. ومع ذلك، هناك أوقات تُعالج فيها الاختلافات في الرأي والتوترات بوسيلة تشكل سوء سلوك، وينبغي التصدي لها من خلال الآليات الرسمية المختصة. وخلال عام ٢٠١٤، عمل مكتب الأخلاقيات على أن يتجلى ذلك التوازن فيما يسديه من مشورة بصدد المسائل المتصلة بالعمل.



## باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

١٧ - يتمثل الغرض من برنامج إقرارات الذمة المالية في صون وحماية التزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومن ثم بناء ثقة الجمهور في المنظمة وفي العاملين بها. ويشكل البرنامج أداة رئيسية تستهدف تحديد وتقييم المخاطر التي قد تتعرض لها المنظمة فيما يتصل بحالات تضارب المصالح الناشئة عن ما يقوم به الموظفون وأفراد عائلاتهم الأقربون من استثمارات مالية وأنشطة خارجية. والموظفون المطالبون بتقديم الإقرارات يشملون: (أ) الموظفون من فئة مد-١ وما فوقها؛ (ب) جميع الموظفين الآخرين الذين يضطلعون بوظائف الشؤون المالية والشراء أو لديهم اطلاع مباشر على المعلومات المتصلة بالشراء، أو يقومون بوظائف الاستثمار في أصول صندوق الأمم المتحدة للسكان، أو أي حسابات ائتمانية أو إيداعات يضطلع الصندوق بالمسؤولية عنها؛ (ج) الموظفون الآخرون المحددون بموجب سياسة إقرارات الذمة المالية أو رئيس الإدارة المختص.

١٨ - وقد قدم ما مجموعه ٦٧٤ موظفا إقرارات الذمة المالية خلال الدورة السنوية لتقديم الإقرارات عام ٢٠١٤، التي شملت سنة ٢٠١٣ التقويمية (انظر الشكل ٦). وقد أدرجت فئات الموظفين حسب ألقابهم الوظيفية الواردة في سياسة إقرارات الذمة المالية المطبقة في صندوق الأمم المتحدة للسكان. وكانت رغبة الموظفين في امتثال مقتضيات البرنامج أهم عامل ساعد على تحقيق الامتثال التام. إضافة إلى ذلك، أفضى التعاون الوثيق بين مكتب الأخلاقيات، وشعبة الموارد البشرية، وفرع نظم المعلومات الإدارية، وكل رئيس من رؤساء المكاتب، إلى الكفاءة في تطبيق البرنامج.

### الشكل ٦

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية، حسب الموقع والسنة التقويمية،

٢٠١١-٢٠١٣

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

١٩ - ومن بين عدد الموظفين المطالبين بتقديم الإقرارات، بلغ عدد من قدموا الإقرارات بالمقر ١٣٣ موظفا، منهم جميع الموظفين العاملين في فرع خدمات الشراء في صندوق الأمم المتحدة للسكان، بغض النظر عن مستوى الفئة الوظيفية. وبلغ عدد الموظفين العاملين بالميدان المطالبين بتقديم الإقرارات عن ما لديهم من أصول ومصالح ٥٤١ موظفا. كما بلغ عدد

الموظفين الذي قدموا إقرارات للمرة الأولى ١٠٨ موظفين، أصبح ١٩ موظفا منهم مطالباً بتقديم الإقرارات خلال السنة بسبب انضمامه إلى العمل أو سبب آخر، ومن ثم لم يقدم هؤلاء الموظفون إقرارات عن سنة كاملة. وكان عدد المطالبين بتقديم الإقرارات موزعاً بالتساوي تقريباً بين شاغلي وظائف المديرين (٣١٩ موظفاً) و شاغلي وظائف الدعم (٣٥٥ موظفاً) يعمل معظمهم في الشؤون المالية أو كمساعدين إداريين في المكاتب الميدانية.

٢٠ - ولا يزال عدد الموظفين المطالبين بتقديم الإقرارات يشهد تزايداً. إذ منذ عام ٢٠٠٦، لدى بدء البرنامج بمشاركة ٢٩٣ موظفاً فيه، زاد عدد الموظفين المشاركين بنسبة ١٣٠ في المائة فأصبح ٦٧٤ موظفاً عام ٢٠١٣.

٢١ - وتولى مستشار الأخلاقيات<sup>(١)</sup> مراجعة كل إقرار من إقرارات الذمة المالية للثبوت من تمامه، وفقاً للمقتضيات، والنظر فيما إذا كان أي من أنشطة الموظف أو أفراد عائلته الأقربين، يشكل تضارباً في المصالح. وأقر ١٣٣ موظفاً من مقدمي الإقرارات بأن ليس لديهم ما ينبغي أن يفصحوا عنه في الإقرارات. وقد طُلبت معلومات إضافية من ٣١ موظفاً. وتبين من معاودة المراجعة أن أحد الموظفين يقوم بنشاط خارجي لم يفصح عنه سابقاً. وقدم ذلك الموظف طلباً بالموافقة على النشاط، وتبين أن النشاط لا يشكل تضارباً في المصالح مع منصبه أو مع مصالح المنظمة.

٢٢ - إضافة إلى ذلك، تحقق مكتب الأخلاقيات من بيانات عينة عشوائية نسبتها ٨ في المائة (٥٤ إقراراً) من مقدمي إقرارات الذمة المالية، مصنفيين حسب الموقع والدرجة الوظيفية والوظيفة، للتحقق من سلامة إقراراتهم. وتشكل عملية التحقق، التي دخلت عامها الثاني، جزءاً لا يتجزأ من البرنامج، حيث إنها تتيح للمكتب التأكد من أن الموظفين يبدون العناية الواجبة لدى ملء إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم. وكان من المقرر أن يتقاعد قبل الانتهاء من العملية اثنان من الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار، ومن ثم جرى إعفاؤهم من متطلبات التحقق. وخضعت الإقرارات المتبقية وعددها ٥٢ إقراراً لمراجعة دقيقة للمستندات المقدمة دعماً لبيانات الإقرارات الأصلية المقدمة من الموظفين.

٢٣ - وخلال مرحلة التحقق، قدم ٢٥ في المائة من الموظفين الذين خضعت إقراراتهم للتحقق وثائق تدعم أصولاً ومصالح أخرى خلاف ما كانوا قد أفصحوا عنه خلال الفترة الأولية لتقديم الإقرارات. ويعني ذلك احتمال عدم فهم الموظفين لمتطلبات الإقرارات في

(١) استعان مكتب الأخلاقيات عام ٢٠١٤ بمستشار الأخلاقيات السابق كخبير استشاري لإجراء هذا الاستعراض، بهدف الالتزام بالمواعيد النهائية المحددة.

المرحلة الأولى من تقديمها. وسيواصل مكتب الأخلاقيات العمل على إيضاح مقتضيات برنامج إقرارات الذمة المالية للموظفين المعنيين في بداية الدورة في السنوات المقبلة.

## جيم - الحماية من الانتقام لدى الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والتعاون بصدد أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها قانوناً

٢٤ - يتولى صندوق الأمم المتحدة للسكان حماية الموظفين الذين يبلغون عن سوء السلوك، أو يشاركون في نشاط من أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها، من أي إجراء فعلي ضدهم يراد به الإضرار بهم، أو من التهديد بهذا الإجراء على إثر ذلك الإبلاغ أو تلك المشاركة. ويضطلع مكتب الأخلاقيات بالمسؤولية عن تطبيق سياسة الحماية من الانتقام، التي تنص على حظر ذلك الانتقام، وعلى إجراءات رفع الشكاوى، والخطوات التي قد تتخذها المنظمة صوب التصدي للانتقام.

٢٥ - ولدى استلام شكوى رسمية، يتعين على مكتب الأخلاقيات أن يجري تقييماً أولياً كي يحدد ما إذا كان الشاكي قد شارك في نشاط يستدعي الحماية من الانتقام، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية عاملاً أسهم في وقوع الانتقام. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات حدوث حالة ظاهرة من حالات الانتقام، قد تُحال المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لإجراء التحقيق اللازم. وعقب إتمام التحقيق، يتولى مكتب الأخلاقيات استعراض التقرير المعد عن التحقيق المقدم من المكتب المذكور، ويسعى حسب الحاجة إلى الحصول على إيضاحات، وبعدئذ يبت بصدد مدى وقوع الانتقام من عدمه.

٢٦ - وفي ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٤، طلب المجلس التنفيذي، في المقرر ٢٢/٢٠١٤، من المكاتب التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم الإنمائي، ومكتب خدمات المشاريع "تحسين إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات بوضع وتنفيذ سياسة فعالة بشأن الحماية من الانتقام تحدد مدة للتقادم المسقط حدها الأدنى ستة أشهر للإبلاغ عن الانتقام". وعليه، عدّل مكتب الأخلاقيات السياسة كي تتضمن مدة جديدة للتقادم المسقط قدرها ستة أشهر (بدلاً من المدة السابقة التي كانت ٦٠ يوماً) بصدد المزاعم بوقوع الانتقام. وصدرت السياسة المنقحة في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤. وطُبّق التعديل بأثر رجعي بدءاً من ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٤.

٢٧ - وتلقى مكتب الأخلاقيات عام ٢٠١٤ ثلاث شكاوى بصدد الانتقام واستفسارين عن تطبيق السياسة المذكورة في حالات معينة. وفيما يختص بالشكاوى الأولى، خلص مكتب

الأخلاقيات إلى وجود حالة ظاهرة من حالات الانتقام، وأحال الشكوى إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لإجراء التحقيق اللازم. وأتم المكتب التحقيق في الوقت المطلوب. وفي نهاية المطاف قرر مكتب الأخلاقيات أن مزاعم الموظف لا سند لها بسبب عدم وجود علاقة سببية بين الإبلاغ عن سوء السلوك والإجراءات الضارة المزعومة.

٢٨ - وفي الشكوى الثانية أجرى مكتب الأخلاقيات تقييماً أولياً وخلص إلى استبعاد تعرض الموظف للانتقام لأن شكواه بصدد سوء السلوك قُدمت بعد وقوع الإجراءات الضارة المزعومة. وكانت الشكوى الثالثة في مرحلة التقييم الأولية على يد مكتب الأخلاقيات وقت كتابة هذا التقرير. ومن الجدير بالملاحظة أن التعديل المدخل على السياسة الموجز أعلاه قد أتاح للشاكي في الحالة الثالثة رفع شكواه، إذ بدون ذلك التعديل كان وقت التقديم قد انقضى. وختاماً، أسدى المكتب مشورة إلى اثنين من الموظفين كان يساورهما قلق إزاء احتمال تعرضهما للانتقام مستقبلاً جراء شكواهما بصورة غير رسمية من سوء سلوك أبداه رئيسهما المباشر.

## دال - التدريب والتثقيف والتوعية

٢٩ - إن برنامج التدريب والتثقيف والتوعية الذي يطبقه مكتب الأخلاقيات يرسخ القيم والمبادئ الأساسية المتبعة في الأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية، ويزيد من المعرفة بالسياسات المتصلة بالأخلاقيات المطبقة بوجه خاص في صندوق الأمم المتحدة للسكان وامتنال تلك السياسات، ويشجع الموظفين والإدارة على التقيد بأعلى المعايير الأخلاقية.

٣٠ - وفي أواخر عام ٢٠١٤، نفذ مكتب الأخلاقيات ستة برامج مخصصة في مجالي التدريب والتثقيف لصالح ما مجموعه ١٥٠ موظفاً من موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان. وقدم المكتب إحاطة تعريفية بالأخلاقيات لصالح الموظفين الجدد والموظفين المرقين حديثاً الذين حضروا حلقة عمل تعريفية للموظفين عُقدت في المقر. وقدم أيضاً مكتب الأخلاقيات إحاطة جماعية إلى فريق الشركاء الاستراتيجيين في الموارد البشرية المنشأ حديثاً في شعبة الموارد البشرية، وبدأ في تقديم إحاطات فردية لصالح الشركاء الاستراتيجيين في الموارد البشرية عن مراعاة الاعتبارات الأخلاقية في مناطق عمل كل منهم.

٣١ - وعلى الصعيد الإقليمي، افتتح مكتب الأخلاقيات المعتكف الإقليمي لشرق أوروبا وآسيا الوسطى برنامجاً للتدريب عنوانه "ترسيخ فهمنا لقيم المنظمة". وفي إطار التدريب الذي نظمه فرع خدمات الشراء لرؤساء الإدارات وموظفي الاتصال، عقد مكتب

الأخلاقيات برامج تدريبية منفصلة لكل مجموعة من المجموعات. وعلاوة على ذلك، قُدِّمَ التدريب لموظفي مكتب منسق الأمن خلال اجتماعه السنوي.

٣٢ - وكان عام ٢٠١٤ هو العام السادس الذي أُتيح فيه أمام الموظفين الدورة الإلزامية على شبكة الإنترنت المسماة "الأخلاقيات والتزاهة ومكافحة الاحتيال: وضع المعايير في صندوق الأمم المتحدة للسكان". وما زالت الدورة تشكل برنامجاً تمهيدياً للتدريب المفيد على الأخلاقيات، ولكن قل استعمالها الآن لأنها أصبحت قديمة. ويعتزم مكتب الأخلاقيات إيقاف هذه الدورة عام ٢٠١٥ وإنشاء برنامج جديد للتدريب على الأخلاقيات بشبكة الإنترنت.

٣٣ - ويواصل مكتب الأخلاقيات الاحتفاظ بموقعه على شبكة الإنترنت، الذي يقدم مجموعة متنوعة من المواد الإعلامية وملاحظات توجيهية بصدد منع تضارب المصالح والتخفيف من حدته، والسلوك المهذب في مكان العمل، ومقتضيات برنامج إقرارات الذمة المالية، وطبيعة ونطاق حماية المبلغين عن المخالفات. كما يوفر الموقع إمكانية الاطلاع على جميع ما يتعلق بالأخلاقيات من مبادئ توجيهية وسياسات وإجراءات، والدورة الإلزامية بصدد الأخلاقيات على شبكة الإنترنت. ويعمل الموقع كساحة لعرض الخدمات التي يقدمها المكتب، وكمورد من موارد التثقيف المتواصل بصدد الأخلاقيات. وخلال عام ٢٠١٥، سينشئ المكتب موقعاً مصغراً، وفقاً لاستراتيجية الاتصالات الداخلية المطبقة في المنظمة.

٣٤ - وسعياً إلى التوعية بالمبادئ الأخلاقية وإطلاع الموظفين على الخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات، أعد المكتب موجزاً عن المبادئ الأخلاقية والخدمات التي يقدمها المكتب إلى صندوق الأمم المتحدة للسكان عنوانه "كتيب الترحيب" الذي أعده لموظفي المقر فرع التعلم وتدريب الحياة الوظيفية.

## هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٣٥ - من بين المهام الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات تزويد الإدارة بالتوجيه بصدد وضع معايير الأخلاقيات كي يتجلى فيما تتبعه المنظمة من سياسات وما تطبقه من ممارسات التوقعات المنتظرة من صندوق الأمم المتحدة للسكان وموظفيه بخصوص التزاهة والحياد والإنصاف، مع الترويج لذلك. ويتضمن التوجيه المتوخى إجراء استعراض منتظم لما تتبعه المنظمة حالياً من سياسات وقواعد وممارسات فيما يتصل بالأخلاقيات والسلوك الأخلاقي، وإسداء المشورة إلى الإدارة بصدد الآليات الكفيلة بترسيخ امتثال الموظفين.

٣٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عمل مكتب الأخلاقيات عن كثب مع مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، وشعبة الموارد البشرية، والوحدة القانونية، وشعبة خدمات الشؤون الإدارية، وفرع نظم المعلومات الإدارية، وذلك بهدف استعراض السياسات المهمة في عمليات المنظمة وتقديم مدخلات فيها. ويرى مكتب الأخلاقيات أن هذا التعاون مهم للغاية في كفالة الاتساق في المشورة التي يسديها إلى الموظفين في سياق أداء مهمة المشورة والتوجيه المسندة إليه.

٣٧ - وتعاون مكتب الأخلاقيات بصورة غير رسمية مع شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومكتب أمين المظالم المعني بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها بهدف التركيز على تعيين الخيارات الرسمية وغير الرسمية الكفيلة بمعالجة الشواغل المتصلة بالعمل التي تعرض على مكتب الأخلاقيات للنظر فيها.

٣٨ - وحضر مكتب الأخلاقيات الاجتماع السنوي الذي يعقده مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان، حيث قدم إحاطة إلى اللجنة عن برنامج عمله والتقدم المحرز في مهمة الأخلاقيات بالصندوق. واجتمع مكتب الأخلاقيات أيضاً مع أمين المظالم المعني بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

### ثالثاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشبكة المنظمات المتعددة الأطراف المعنية بالأخلاقيات

٣٩ - اشترك مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في سبع اجتماعات من بين الاجتماعات الإحدى عشرة التي عقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات خلال عام ٢٠١٤، ولكنه لم يحضر الاجتماع السنوي الذي تعقده شبكة المنظمات المتعددة الأطراف المعنية بالأخلاقيات<sup>(٢)</sup>. وأسهم مكتب الأخلاقيات خلال عام ٢٠١٤ في ١٩ مسألة من مسائل المشورة داخل إطار فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات/وشبكة المنظمات المتعددة الأطراف المعنية بالأخلاقيات. وفي ضوء صغر حجم موظفي وميزانية مكتب الأخلاقيات وما تتسم به عملياته من تخصص وسرية، فإن تلك الشبكات شكلت موارد بالغة الأهمية في ضمان الاتساق في تطبيق السياسات والممارسات، والتعلم بصدد أفضل الممارسات في المنظمات الدولية. ويرد المزيد من المعلومات عن أعمال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في

(٢) لم يشارك الموظف المسؤول، الذي يعمل في صندوق الأمم المتحدة للسكان كرئيس متفرغ للوحدة القانونية، في اجتماعات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة المنظمات المتعددة الأطراف المعنية بالأخلاقيات ضمناً للسرية التامة في سير تلك الاجتماعات.

تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/69/332) المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين.

## رابعاً - ملاحظات وتوصيات مقدمة إلى الإدارة

٤٠ - كان كثير من كبار المديرين مثلاً يُحتزى في الالتزام بالأخلاقيات في عدة مجالات، منها تقيدهم التام ببرنامح إقرارات الذمة المالية، ومشاركتهم في منع أعمال الانتقام، وتشجيع التدريب والتثقيف، وإجراء مناقشات غير رسمية عن الأخلاقيات. وقام المدير التنفيذي بتذكير الموظفين الذين حضروا الاجتماع العالمي للموظفين الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ بأهمية الإبلاغ عن سوء السلوك، وبأن صندوق الأمم المتحدة للسكان سيوفر لهم الحماية من الانتقام إذا فعلوا ذلك. وتشاور المدير التنفيذي ومعظم أعضاء اللجنة التنفيذية مع مكتب الأخلاقيات بصدد مسائل معينة أو تشاركوا معه في معلومات مفيدة. ولاحظ أيضاً مكتب الأخلاقيات في مناسبات عديدة أن المديرين قد ذهبوا إلى أبعد من مجرد التكلم مع الموظفين عن الأخلاقيات، حيث تشاركوا معهم في جهود عملية استهدفت تبديد الشواغل المتصلة بالأخلاقيات.

٤١ - وتقر التوصيات التالية بالتقدم المحرز عام ٢٠١٤، وتطرح اقتراحاً عن الكيفية التي يتسنى بها البناء على هذا التقدم بغية مواصلة ترسيخ الثقافة التي يسود فيها كل من النزاهة والامتثال في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

(أ) في ضوء فهم أن التقدم يحدث بمرور الزمن، يكرر مكتب الأخلاقيات إلى الإدارة التوصية التي قدمها عام ٢٠١٣ بأن تُبذل جهود صوب زيادة مساءلة المديرين عن هئية بيئة للعمل كفيلة بتشجيع ثقافة يتسنى فيها الجهر بالرأي دون خشية التعرض للانتقام.

(ب) يوصي المكتب كذلك بمساءلة كل مدير على حدة عن هئية وصون بيئة للعمل تتيح تقديم تعقيبات صريحة ومهذبة على مدار العام.

(ج) بوسع المديرين تخفيف حدة التوتر الذي يحدث في بعض تفاعلاتهم مع مرؤوسيه من الموظفين بأن يطلبوا منهم صراحة تقديم تعقيبات صادقة وبناءة، وأن يفعلوا نفس الشيء معهم. وتحقيقاً لتلك الغاية، يشيد مكتب الأخلاقيات بالجهود التي تبذلها شعبة الموارد البشرية صوب الاستثمار بشكل أكبر في تدريب المديرين على مهارات القيادة الخلقية، وإضافة إلى ذلك يشدد على أن فعالية التدريب تستلزم أن يستتبعه مطالبة المديرين بإبداء ما يكتسبونه من مهارات جديدة ومجددة في تفاعلاتهم من الموظفين.

(د) تُسند إلى المديرين مهمة توجيه الموظفين لدى أداء العمل في المنظمة. من ثم عندما يكون لدى الموظفين أسئلة أو شواغل، فإنه محمول لهم أن يثيروها بطريقة مهذبة مع الرئيس المباشر أو غيره من السلطات المختصة، وأن يطلبوا تعليمات خطية إيضاحية. ويجوز للموظفين أن يطعنوا في تلك التعليمات من خلال الآليات الرسمية المختصة، وأن يسجلوا عدم موافقتهم في الملفات الرسمية، ولكن لا يجوز لهم أن يتباطأوا في تنفيذ تلك التعليمات.

(هـ) يوصي مكتب الأخلاقيات بأن يعلن من جديد كل الموظفين، بغض النظر عن منصبهم، التزامهم بهذا المعيار في السلوك باعتباره أساسا من أسس السلوك الأخلاقي. وبهذه الطريقة يتسنى لهم التصرف وفقا لما هو متوقع من العاملين بالخدمة المدنية الدولية من نزاهة واستقلال وحياد.

## خامسا - خاتمة

٤٢ - في غضون عام ٢٠١٤، شهد مكتب الأخلاقيات تعيين مستشارة جديدة للأخلاقيات. وتم ذلك التحول في سلاسة بدعم من المدير التنفيذي ومكتبه، وبتشارك من الإدارة العليا بشكل نشيط مع المستشارية الجديدة للأخلاقيات. ويعرب مكتب الأخلاقيات عن تقديره لمجلس الموظفين التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان على تشاركه مع المكتب نيابة عن موظفي الصندوق. كما يود المكتب أن يعرب عن تقديره لرئيس الوحدة القانونية التابعة للصندوق على توليه منصب الموظف المسؤول عن مكتب الأخلاقيات خلال الفترة الانتقالية.

٤٣ - ورغم التغيير في قيادة مكتب الأخلاقيات، واصل المكتب عمله المتمثل في مساعدة المدير التنفيذي على الترويج لثقافة قائمة على النزاهة، وتشجيع السلوك الأخلاقي فيما بين جميع الموظفين. وسيواصل مكتب الأخلاقيات إدخال المزيد من التحسينات على أعماله اعتمادا على جهوده الذاتية، والعمل مع الموظفين والإدارة على تشجيع وجود ثقافة قائمة على الأخلاقيات داخل المنظمة، وإدماج الاعتبارات الخلقية في العمليات التي يقوم بها صندوق الأمم المتحدة للسكان حول العالم.