

Distr.: General
1 April 2019

Original: English



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

الدورة السنوية لعام ٢٠١٩
من ٣٠ أيار/مايو إلى ٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، نيويورك
البند ١٢ من جدول الأعمال المؤقت
صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) - تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة
للسكان (UNFPA) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS)

صندوق الأمم المتحدة للسكان

تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٨

الملخص

يُقدّم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي استنادًا إلى الفقرة ٩ من قرار المجلس التنفيذي رقم ١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS). وفقًا لنشرة الأمين العام بعنوان أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، راجع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في الجلسة رقم ١١١ في ١٢ مارس ٢٠١٩ وقدمه إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA).

يقدم التقرير موجزًا لأنشطة مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) خلال عام ٢٠١٨، ويصف الاتجاهات السائدة في مجالات عمله الصادر بها تكليف. كما قدم توصيات إلى الإدارة لمواصلة تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في المنظمة.

عناصر المقرر

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علمًا بالتقرير الحالي، والتعليق على تقدم عمل مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA)، وتقديم الدعم بشأن التوصيات المقدمة إلى الإدارة.

I. مقدمة

١. يغطي التقرير الحالي السنة التقييمية ٢٠١٨، ويمثل التقرير الحادي عشر منذ تأسيس مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) في عام ٢٠٠٨. واستنادًا للفقرة ٩ من قرار المجلس التنفيذي رقم ١٧/٢٠١٠، قُدم التقرير إلى المجلس التنفيذي في جلسته السنوية في ٢٠١٩، وقد أعد استنادًا إلى نشرة الأمين العام "إعمال الأخلاقيات على مستوى منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11).

٢. يدعم مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) المدير التنفيذي في ضمان قيام موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) والعاملين الآخرين بمهامهم وفقًا لأعلى المعايير الأخلاقية التي يشترطها ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، وإجراءات وسياسات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). ويعمل مكتب الأخلاقيات استنادًا إلى مبادئ الاستقلالية والنزاهة والسرية. وتهدف نشاطاته إلى دعم ثقافة مؤسسية تقوم على القيم المشتركة للنزاهة والمسؤولية والشفافية والمهنية والاحترام والتسامح.

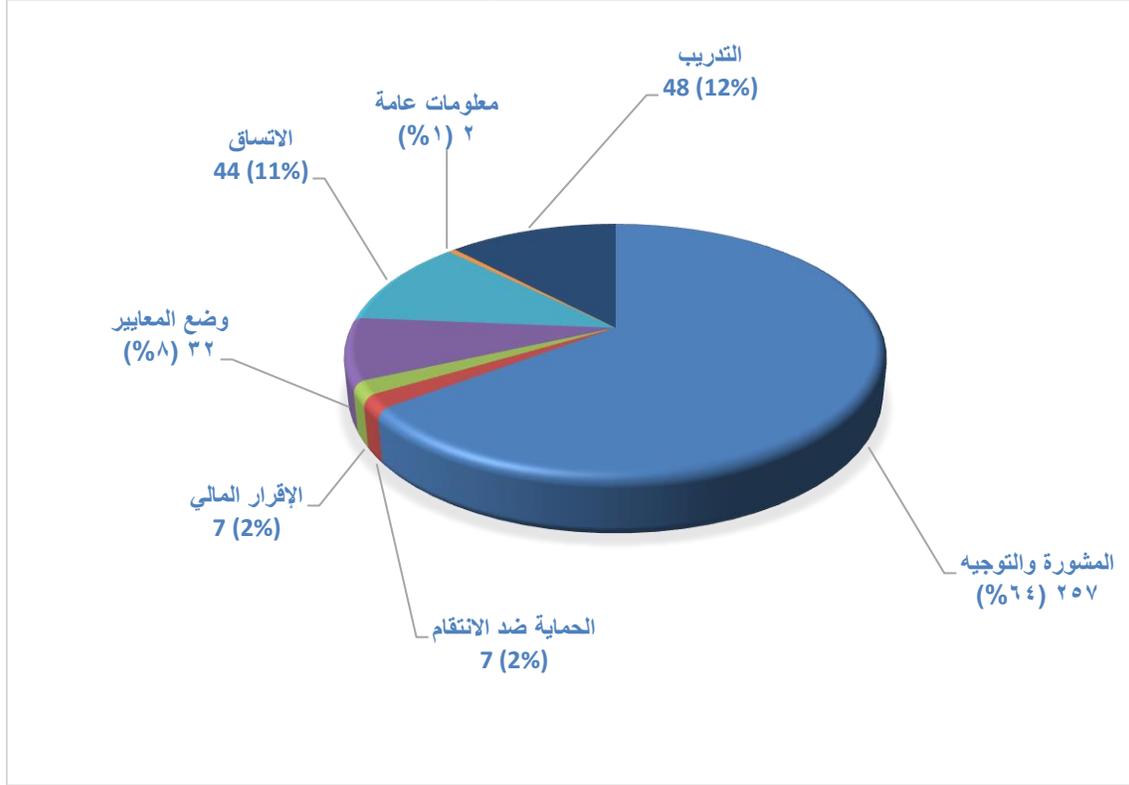
٣. يصف هذا التقرير النشاطات الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨. كما يقدم طرقًا لتعزيز قدرة المنظمة على الحفاظ على المعايير الأخلاقية الضرورية لصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) لمواصلة توفير عالم تكون فيه جميع حالات الحمل مرغوب فيها وتكون عملية الولادة آمنة وتتوفر إمكانية نجاح الشباب.

II. نشاطات مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA)

٤. على غرار السنوات السابقة، تمثلت نشاطات مكتب الأخلاقيات في مجالات العمل الصادر بها تكليف التالية:

- (a) تقديم المشورة والتوجيه السريين؛
- (b) إدارة برنامج الإقرار المالي؛
- (c) تحمل مسؤولية النشاطات المكلف بها مكتب الأخلاقيات بموجب السياسة المتعلقة بالحماية من الأعمال الانتقامية؛
- (d) وضع المعايير وإجراء التدريب والتثقيف بمسائل الأخلاقيات وإجراء التوعية المتعلقة بالأخلاقيات بالتعاون مع وحدات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ذات الصلة وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ((EPUN)، لضمان إعمال موحد ومتسق للمسائل المتعلقة بالأخلاقيات في نظام الأمم المتحدة،
- (e) وتقديم التوجيه للإدارة لضمان أن قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها تعزز وتروج لأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة التي يشترطها ميثاق الأمم المتحدة والقواعد واللوائح السارية الأخرى الخاصة بالموظفين.
٥. تعزيزًا لهذه الوكالة، قُدم مكتب الأخلاقيات خدمات في ٣٩٧ مناسبة في عام ٢٠١٨. وهذا يمثل انخفاضًا بنسبة ١٠ بالمائة مقارنة بعام ٢٠١٧. حدث الانخفاض في المقام الأول في المسائل المتعلقة بالإقرار المالي والنصيحة.
٦. يبين الشكل ١ أدناه أن معظم الخدمات البالغ عددها ٣٩٧ المقدمة في ٢٠١٨ تمثلت في خدمات الاستشارة (٢٥٧) وتليها المسائل المتعلقة بالتدريب (٤٨) ووضع المعايير (٣٢). يلخص الشكل ٢ أدناه الخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات على مدى فترة السنوات الأربع الماضية، من عام ٢٠١٥ حتى ٢٠١٨.

الشكل ١
طلبات الخدمات، حسب الفئة، في عام ٢٠١٨



الشكل ٢
نظرة عامة على الخدمات، حسب الفئة، في الفترة من ٢٠١٥ حتى ٢٠١٨

العام	المشورة والتوجيه	الأعمال الانتقامية	الإقرار المالي	وضع المعايير	الاتساق	معلومات عامة	التدريب	الإجمالي
٢٠١٥	٢٢٦	٧	٥٧	٢٣	٤٥	١١	٢١	٣٩٠
٢٠١٦	٢٢٧	١٣	٢٦	٢٥	٣٦	١٠	٢٥	٣٧٢
٢٠١٧	٢٨٠	٥	٢٤	٣٣	٦١	٣	٣٧	٤٤٣
٢٠١٨	٢٥٧	٧	٧	٣٢	٤٤	٢	٤٨	٣٩٧

A. المشورة والتوجيه

٧. شكّلت مسائل المشورة والتوجيه السريين ٦٤ بالمائة من حجم قضايا مكتب الأخلاقيات. أتى ما يقرب من ٩٣ بالمائة من الطلبات من الموظفين بعقود محددة المدة، بينما جاءت البقية من أفراد غير موظفين وأطراف ثالثة أخرى. ومع ذلك، فقد ارتبط العديد من الطلبات الآتية من الموظفين بنشاطات الأفراد غير الموظفين، تضمنت ذلك عندما استفسر مديرو الأفراد غير الموظفين عن منع تضارب المصالح المتعلقة بالنشاطات الخارجية والعلاقات الشخصية.

٨. انخفضت طلبات الخدمات الاستشارية بنسبة ٩ بالمائة على مدى ٢٠١٧. انخفضت الخدمة بنسبة ٦٥ بالمائة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي حيث أجرى مستشار الأخلاقيات بعثات توعية إلى خمسة مكاتب قطرية (انظر الشكل ٣، ويتوفر المزيد من المعلومات حول البعثات في القسم د أدناه). تضاعفت الخدمة تقريباً في شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.

الشكل ٣

طلبات التوجيه وخدمة الأخلاقيات، حسب الموقع الجغرافي، في الفترة من ٢٠١٥ حتى ٢٠١٨

العام	المقر الرئيسي	إفريقيا الشرقية والجنوبية	إفريقيا الغربية والوسطى	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	الدول العربية	الإجمالي
٢٠١٥	٨٤	٦٢	١٧	٣٦	١٧	٦	٤	٢٢٦
٢٠١٦	١١٣	١١	٣٥	٢٠	٣١	٢	٢٥	٢٣٧
٢٠١٧	١٣٣	١٦	٩	٢٦	٧٤	١٠	١٢	٢٨٠
٢٠١٨	١٠٩	٣١	١٣	٤١	٤٤	٩	١٠	٢٥٧

٩. من بين ٢٥٧ طلبًا للخدمة، تعلق نسبة ٦٧ بالمائة (١٧٣ طلبًا) بمسائل تضارب المصالح (انظر الشكل ٤ أدناه). ومن بين هذه النسبة، تعلق الثلثان (١١٠ طلب) بالمشاركة في النشاطات الخارجية والتوظيف، مثل مهام التدريس والعمل التطوعي والعمل في هيئات المنظمات غير الحكومية ونشر المقالات أو الكتب. وما يقرب من ربع هذه النسبة احتاج إلى تصريح رسمي من شعبة الموارد البشرية (DHR) لممارسة النشاط أو التوظيف. وطلب أحد الموظفين تصريحًا رسميًا، وراجع مكتب الأخلاقيات الطلب وأبلغ شعبة الموارد البشرية بشأن ما إذا كان النشاط يمثل تضاربًا في المصالح أو شكّل أحد الشواغل الأخلاقية الأخرى. وبخصوص النشاطات التي تتضمن نشر المواد، أشرك مكتب الأخلاقيات شعبة الاتصالات والشراكة الاستراتيجية في أغلب الأحيان لمراجعة مشروع المنشور لضمان عدم وجود أي تضارب مع وكالة صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) أو مخاطر متعلقة بالسمعة.

١٠. مثّلت الاستفسارات المتعلقة بالتوظيف ٣٣ بالمائة (٨٤ طلبًا) من جميع الخدمات. تعلق معظمها بادعاءات أو شواغل بشأن سلوك مكان العمل، وتضمن ذلك سوء السلوك المحتمل. وتتضمن العديد من الاستفسارات الأخرى التطبيق النزيه للسياسات. تضمنت سبعة مسائل تحرشًا جنسيًا محتملاً، بينما تعلقت العديد من المسائل الأخرى بعلاقات شخصية في العمل. كثيرًا ما أحال مكتب الأخلاقيات الموظفين والأفراد الآخرين إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAIS) أو إلى أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج أو شريك الموارد البشرية الاستراتيجي ذي الصلة أو كبير المديرين للمزيد من المساعدة، وذلك إلى جانب تقديم المشورة الفنية.

الشكل ٤

طلبات التوجيه وخدمة الأخلاقيات حسب الفئة

الفئة	المقرات الرئيسية	المجال	إجمالي الحالات
تضارب المصالح			
- النشاطات الخارجية	٤٠	٧٠	١١٠
- الهدايا والجوائز والضيافة	١٠	٨	١٨
- تضارب المصالح المؤسسي	٨	٩	١٧
- غير ذلك	٦	٢٢	٢٨
المجموع الفرعي	٦٤	١٠٩	١٧٣
المسائل المتعلقة بالتوظيف			
- مسائل سلوك مكان العمل	٢٥	٢٦	٥١
- توضيح السياسات المتعلقة بالموظفين	١٠	١١	٢١
- عمليات الترقية والتعيين	٥	٦	١١
- استفسارات أخرى	٠	١	١
المجموع الفرعي	٤٠	٤٤	٨٤
المجموع الكلي	١٠٤	١٥٣	٢٥٧

B. برنامج الإقرار المالي

١١. بتكليف من الأمين العام، هدف برنامج الإقرار المالي إلى مساعدة صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) في الحفاظ على النزاهة وحمايتها، ومن ثم تعزيز ثقة الجمهور والجهات المانحة في المنظمة وموظفيها. ويمثل البرنامج أداة أولية لتحديد مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن النشاطات والحيازات الخاصة للموظفين وأفراد أسرهم المباشرين وتقييمها.

١٢. بالنسبة لدورة تقديم القرارات لعام ٢٠١٨، كان لزاماً على ٥١١ موظفًا تقديم بيانات إقرارات مالية، والتي شملت السنة التقويمية ٢٠١٧ (انظر الشكل ٥). ومن بين الموظفين الذين يتعين عليهم تقديم إقرارات، عمل ١٤٧ منهم في المقر وكان ٣٦٤ منهم ميدانيين. وتآلف الموظفين الذين يقدمون الإقرارات من ٣٢١ موظفًا في مناصب إدارية (٦٣ بالمائة) و١٩٠ موظف دعم (٣٧ بالمائة).

الشكل ٥

المشاركة في الإقرار المالي، حسب الموقع والسنة التقويمية، من عام ٢٠١٤ حتى ٢٠١٧

العام	المقرات الرئيسية	المجال	الإجمالي حسب العام
٢٠١٤	١٣٥	٥٥٤	٦٨٩
٢٠١٥	١٤٧	٣٦٥	٥١٢
٢٠١٦	١٣٢	٣٧١	٥٠٣
٢٠١٧	١٤٧	٣٦٤	٥١١

١٣. من بين ٥١١ موظفًا كان يتعين عليهم تقديم إقرارات، غادر ١٨ منهم صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) أثناء العملية (و غادر خمسة موظفين قبل تقديم أي نموذج). ومن ثم، فقد خضع ٤٩٣ نموذجًا لمراجعات كاملة. وكما جرت العادة، فقد راجع مستشار الأخلاقيات كل بيان إقرار مالي لضمان الإكمال، وللنظر في ما إذا كان أي من حيازات أو نشاطات الموظف أو أفراد أسرته المباشرين يمكن أن يمثل تضاربًا في المصالح، وذلك بالنظر إلى مهمة المنظمة ونشاطاتها والدور الوظيفي للموظف. قَدِّمَ ٤٣ من مقدمي الإقرارات (٩ بالمائة) اعتمادات بأنه ليس لديهم إقرارات ذات صلة، بينما قد قدمت البقية البالغ عددها ٤٥٠ موظفًا (٩١ بالمائة) إقرارات. طلب مكتب الأخلاقيات معلومات إضافية من ١٢٥ موظفًا (٢٥ بالمائة)، وأبلغ العديد منهم بالطريقة الصحيحة لإدارة تضارب المصالح المحتملة أو الحد منها. ولم يكشف ثلاثة من هؤلاء الموظفين عن نشاط خارجي مسبقًا. قَدِّمَ اثنان لاحقًا طلبًا للموافقة على النشاط، وصرح أحدهم أنه/إنها سيستقيل من هذا المنصب طوعًا لإبعاد أي تضارب.

١٤. بعد مراجعة مكتب الأخلاقيات لبيانات الإقرار المالي، أخضع كذلك عينة عشوائية من ٥٠ بيانًا (١٠ بالمائة) لمجموع مقدمي الإقرارات لفحص إقراراتهم المالية. تسمح عملية الفحص هذه لمكتب الأخلاقيات بضمان أن يكمل الموظفون بيانات إقراراتهم المالية بجدية ودقة ويكشف عن الحالات التي تخالف ذلك. استعان مكتب الأخلاقيات بشركة خارجية لمراجعة الوثائق المقدمة للمصادقة على الإقرارات الأصلية للموظفين. جاء الموظفون المختارون من أماكن متنوعة بحسب الموقع والدرجة والوظيفة.

١٥. قَائِنَاءَ مرحلة الفحص، تمت مراجعة ٣٣ ملفًا للموظفين، وقد فُجِصَتْ وأُغْلِقَتْ دون وجود شواغل جديرة بالذكر. ومع ذلك، فقد تبين أن ١٤ ملفًا للموظفين بها أصول أو استحقاقات لم يفصحو عنها أثناء فترة الإقرار الأولية، على الرغم من عدم وجود تضارب في المصالح نهائيًا. ولا يزال مكتب الأخلاقيات يشعر بالقلق إزاء عدم تقديم نسبة كبيرة من مجموعة الفحص إقرارات دقيقة بالكامل بشكل متواصل. وسبب وجود ثلاثة ملفات لموظفين غير كاملة لعدم تقديمهم وثائق كاملة لدعم إقراراتهم قلقًا أكبر. ولكن لم يتبين وجود تضارب مصالح في الوثائق المقدمة مع ذلك. وقُدِّمَت النصيحة إلى الموظفين المعنيين بشأن مقتضيات برنامج الإقرار المالي لضمان الامتثال الكامل في المستقبل.

١٦. نصحت الشركة الخارجية مكتب الأخلاقيات ب: (أ) متابعة إدراج الموظفين الذين صرحوا بأن ليس لديهم شيء للكشف عنه في عملية الفحص؛ (ب) إعلام هؤلاء الموظفين الذين لم يقدموا وثائق كاملة ودقيقة لدعم إقراراتهم المالية بأنه يجب عليهم في المستقبل الإفصاح عن جميع المعلومات المطلوبة بدقة بالكامل؛ و(ج) إعادة النظر في التعليمات في نظام الإقرار المالي لزيادة تحديد "الأصل" و"المسؤولية" وتوضيح أنه يجب الإبلاغ عن غير التابع للأمم المتحدة ك مبلغ إجمالي والإقرار بأنه يجب الإبلاغ عن جميع أنواع الحسابات البنكية. يشير مكتب الأخلاقيات إلى أنه نفذ بالفعل التوصيتين الأوليتين، وسيلتزم بالتوصية الثالثة في دورة ٢٠١٩.

١٧. بالإضافة إلى نشاط دورة برنامج الإقرار المالي القياسي، قدم مكتب الأخلاقيات خدمات في سبع مناسبات تتعلق بمسائل الإقرار المالي، وتتضمن معالجة نماذج طلبات الأنشطة الخارجية بشأن النشاطات المفصّل عنها أثناء دورة الإقرار

المالي، والرد على استفسارات مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقق (OAIS) بشأن الإقرارات المالية للموظفين (انظر الشكل ١ أعلاه).

C. حماية الموظفين من الأعمال العدوانية

١٨. يلتزم صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) بحماية الموظفين الذين أبلغوا عن سوء السلوك، أو الذين يشاركون في نشاط تقصي حقائق مأذون به من أي إجراءات ضارة فعلية أو بغرض التهديد قد يواجهونها نتيجة لذلك الإبلاغ أو لمشاركتهم في النشاط. تنص سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية على حظر الأعمال الانتقامية وإجراءات تقديم الشكوى والخطوات التي تتخذها المنظمة للتصدي للأعمال الانتقامية. في عام ٢٠١٨، تلقت مكتب الأخلاقيات ثلاث شكاوى تتعلق بالأعمال الانتقامية وأربعة استفسارات ترتبط بها.

١٩. ويجري مكتب الأخلاقيات بشأن كل شكوى تتعلق بالأعمال الانتقامية مراجعة أولية لتحديد ما إذا كان صاحب الشكوى قد اشترك في نشاط استندى الحماية من الأعمال الانتقامية وإذا كان الأمر كذلك، فإنه يحدد ما إذا كان النشاط المشمول بالحماية مثل عامل ساهم في العمل الانتقامي. في حالة حدد مكتب الأخلاقيات وجود حالة عمل انتقامي من حيث الظاهر، تُحال المسألة إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقق (OAIS) للتحقيق. وبعد استكمال التحقيق، يراجع مستشار الأخلاقيات تقرير التحقيق ويناقش التقرير مع المحققين وينظر في ما إذا كان العمل الانتقامي قد حدث، ثم يصدر التوصيات المناسبة إلى المدير التنفيذي.

٢٠. نشأت الشكاوى الثلاثة جميعها في سياق عمليات المواءمة وإعادة التنظيم الفعلية أو المخطط لها. أتت شكاوتان من الشكاوى الثلاث من مقر المكتب نفسه. زعمت الشكاوى الأولى، والمرفوعة في أبريل ٢٠١٨، أن الموظف تعرض لعمل انتقامي من مشرفه/ مشرفها السابق و عدة أشخاص آخرين للإبلاغ عن سوء السلوك. تبين لمكتب الأخلاقيات أن الموظف اشترك في نشاط مشمول بالحماية وعانى من إجراءات ضارة، غير أنه لا يوجد دليل من حيث الظاهر يفيد بوجود صلة بين الأمرين.

٢١. رُفعت الشكاوى الثانية للعمل الانتقامي في أبريل عام ٢٠١٨ كذلك، وقد رفعها هذه المرة موظف في مكتب فُطري اتهم مشرفه/ مشرفها وموظفين آخرين بممارسة الأعمال الانتقامية ضده/ ضدها للإبلاغ عن سوء السلوك. تبين لمكتب الأخلاقيات أن الموظف اشترك في نشاط مشمول بالحماية، غير أنها لم تجد دليلاً من حيث الظاهر يفيد بأن الموظف عانى من أي إجراءات انتقامية كان لها علاقة بالنشاط المشمول بالحماية الخاص به/ بها.

٢٢. رفع موظف في المقر الرئيسي في يونيو ٢٠١٨ الشكاوى الثالثة. زعم الموظف أنه/ أنها مورس بحقه/ بحقها الأعمال الانتقامية من مديره/ مديرها الأقدم وموظفين آخرين بعد الإبلاغ عن سوء السلوك. تبين لمكتب الأخلاقيات وجود دليل من حيث الظاهر على العمل الانتقامي، وأحال المسألة إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقق (OAIS) للتحقيق. كان التحقيق لا يزال قيد النظر في نهاية السنة.

٢٣. ومن بين الاستفسارات الأربعة المرتبطة بالأعمال العدوانية، أتى استفسارين من مديريين ميدانيين وتضمن استفساران إساءة مشورة إلى موظفي شعبة الموارد البشرية (DHR). عبّر أحد المديرين الميدانيين عن قلقه بشأن العمل الانتقامي من الموظفين التابعين نظراً لتطبيق المدير لمعايير السلوك. وصرح الآخر أنه/ أنها تعرض لعمل انتقامي متمثل في حرمان من استحقاق نتيجة لإجراءات رسمية قام بها الموظف في دور وظيفي سابق. قُدمت النصيحة لكلا المديرين بشأن كيفية رفع شكوى تختص بالأعمال الانتقامية، ونُصحوا بخيارات إضافية للتصدي لهذه المخاوف.

٢٤. تضمنت المسألة الثالثة المتعلقة بالعمل الانتقامي إساءة نصيحة إلى شعبة الموارد البشرية (DHR) بخصوص موظف سابق تبين أنه مسؤول عن عمل انتقامي قبل ٢٠١٨. تضمنت المسألة الرابعة إساءة نصيحة إلى شعبة الموارد البشرية (DHR) بخصوص كيفية الرد على اتهام طرف خارجي بعمل انتقامي ضد صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA).

٢٥. بالرجوع إلى تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٧ [DP/FPA/2018/7] (التقرير السنوي لعام ٢٠١٧)، برزت شكوى واحدة تتعلق بالعمل الانتقامي في نهاية عام ٢٠١٧. في الشكاوى المتعلقة بالعمل الانتقامي الواردة في الفقرة ٢٢ للتقرير السنوي لعام ٢٠١٧، لم يجد مكتب الأخلاقيات حالة عمل انتقامي من حيث الظاهر. تبين أن الموظف قد أبلغ عن سوء سلوك وأنه عانى من إجراءات ضارة، غير أنه لم يوجد دليل من حيث الظاهر يبين وجود علاقة بين الأمرين. أُغلقت المسألة في يناير ٢٠١٨.

D. التدريب والتنقيف والتوعية

٢٦. يهدف برنامج التدريب والتنقيف والتوعية التابع لمكتب الأخلاقيات إلى تعزيز القيم والمبادئ الأساسية للأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية وزيادة المعرفة والامتثال للسياسات المتعلقة بالأخلاقيات وحث الموظفين والإدارة على التمسك بالمعايير الأخلاقية العالية.

٢٧. قَدِّمَ مكتب الأخلاقيات في ٢٠١٨ تدريبًا وخدمات تتعلق بالتدريب في ٤٨ مناسبة (انظر الشكل ١ أدناه). مثلت اثنتا عشرة مناسبة منها برامج تدريب وتنقيف مباشر حضرها ما يقرب من ٥٤٣ موظفًا في صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). شمل هذا ورشة عمل ترأسها مكتب الأخلاقيات وشعبة الموارد البشرية (DHR) في اجتماع القيادة العالمية، وجاءت بعنوان "تمكين القيادة التحويلية". كما قاد مكتب الأخلاقيات جلسات تدريبية للمديرين الجدد والموظفين الفنيين المبتدئين، ومكتب منسق شؤون الأمن، والشعبة الفنية وكل مكتب قُطري زاره مكتب الأخلاقيات (توجد التفاصيل أدناه). أجرى مكتب الأخلاقيات كذلك دورات تدريب إلكترونية للموظفين والأفراد في المكاتب القُطرية في منطقة الدول العربية ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ وكمبوديا وبنغلاديش وغينيا الجديدة.

٢٨. أرسل مستشار الأخلاقيات بعثات توعية إلى المكاتب القُطرية في كوبا وجمهورية الدومينيكان وجواتيمالا وهندوراس والمكسيك في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وإلى أفغانستان وباكستان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. تضمنت هذه البعثات دورات تدريبية على "الأخلاقيات والقيم والخدمة المدنية الدولية"، وبالإضافة إلى جلسات الإحاطة الإدارية والجلسات الاستشارية السرية. إضافة إلى ذلك، عقد مكتب الأخلاقيات جلسات إحاطة مع فرق العمليات وبرنامج المكاتب القُطرية.

٢٩. قَدِّمَ مكتب الأخلاقيات أربع جلسات إحاطة بالأخلاقيات لرؤساء المكاتب الجدد، وتضمن ذلك نائب المدير التنفيذي والبرنامج ورئيس الموظفين القادم. كما قَدِّمَ المكتب مواد تدريبية ورد على طلبات أخرى تتعلق بالتدريب في مناسبات عديدة.

٣٠. كما قَدِّمَ مكتب الأخلاقيات إحاطة للموظفين الجدد للمجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية للرقابة ومجلس مراجعي الحسابات. تضامناً مع وكيل الأمين العام لإدارة الشؤون الإدارية في الأمانة العامة للأمم المتحدة ومدير أخلاقيات برنامج الغذاء العالمي، تقدّم مستشار أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) إلى "مجموعة جينيف" من الدول الأعضاء بشأن موضوع "تطبيق إطار أخلاقي للتصدي للتحرش الجنسي"، وكان ذلك في دعوة من وزارة خارجية الولايات المتحدة.

٣١. وأكمل ٣٣٠ موظفًا البرنامج التدريبي عبر الإنترنت "الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان" خلال العام. ووضِع إصداران فرنسي وإسباني للدورة في ٢٠١٨، وسيُتوفران في أوائل ٢٠١٩.

٣٢. نشر مكتب الأخلاقيات عدة مواد حول موقع "مجتمع" الأخلاقيات في ٢٠١٨. بالإضافة إلى تقديم الموقع للمعلومات والموارد المتعلقة بالأخلاقيات الموحدة، شارك أفكارًا حول المعارضة التي تتسم بالاحترام والتحيز الضمني وعدم التماس مساعدة من الحكومات لتعزيز الحياة الوظيفية للمراء.

٣٣. بيّن الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٨ وجود أرباح تفوق استقصاء عام ٢٠١٦ في فئات عديدة تتعلق بعمل مكتب الأخلاقيات، وتتضمن ردودًا إيجابية على: توعية مكتب الأخلاقيات وما يقدمه من خدمات (زيادة قدرها ٣ بالمائة من ٧٩ بالمائة إلى ٨٢ بالمائة)؛ ومعرفة طريقة الإبلاغ عن سوء سلوك مثل التحرش أو إساءة استعمال السلطة (زيادة قدرها ١٠ بالمائة من ٨٠ بالمائة حتى ٩٠ بالمائة)؛ والاعتقاد بأن الموظف ستتم حمايته من العمل الانتقامي لإبلاغه عن سوء تصرف (زيادة قدرها ١٠ بالمائة من ٥٧ بالمائة حتى ٦٧ بالمائة).

E. وضع المعايير ودعم السياسات

٣٤. من ضمن مهام مكتب الأخلاقيات الأساسية تقديم التوجيه إلى الإدارة حول وضع معايير الأخلاقيات حتى تعكس سياسات وممارسات المنظمة توقعات النزاهة والحياد والإنصاف التي يشترطها صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) وفريق عمله. تعاون مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير مع مكاتب صندوق الأمم المتحدة للسكان الأخرى في ٣٢ مناسبة لاستعراض السياسات والإجراءات التنظيمية الجديدة والمنقحة، وتقديم مدخلات وطلب إيضاحات. تضمن هذا العمل تقديم مدخلات لمشروع السياسات والتقارير ومجموعات التدريب؛ والرد على استفسارات الجهات المانحة حول ممارسات وسياسات أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ وتوفير المدخلات والتعليق على تقارير وحدة التفتيش المشتركة.

٣٥. واصل عمل وضع المعايير الخاص بمكتب الأخلاقيات المشاركة في المسائل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين ومنع التحرش الجنسي. رحبت مستشارة الأخلاقيات بإضافة منسق مخصص لهذه القضايا في مكتب المدير التنفيذي، والذي كرس عمله مع مكتب المدير التنفيذي في عدة مناسبات في عام ٢٠١٨ لضمان أن يكون نهج المنظمة شاملاً وفعالاً.

٣٦. بدأ مكتب الأخلاقيات في إجراء استعراض شامل لسياسة الحماية من الانتقام في عام ٢٠١٨، وبدأ في إعداد سياسة معدلة. يخطط المكتب لتقديم السياسة للاعتماد في أوائل عام ٢٠١٩.

III. الاتساق

٣٧. ساهم مكتب الأخلاقيات بشكل كبير في اتساق منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٨. وتضمن ذلك الكثير من العمل ذي الصلة بالاتساق لمكتب الأخلاقيات التفاعل مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي أنشئ بموجب ST/SGB/2007/11. شارك مكتب الأخلاقيات في جميع الاجتماعات الرسمية العشرة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وقدم مكتب الأخلاقيات مدخلات جوهرية تخص ٣٢ مسألة أخرى ذات صلة بفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات خارج اجتماعات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وطلب الكثير من النصائح من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في المقابل.

٣٨. وسيتم تقديم مزيد من المعلومات بشأن عمل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في تقرير الأمين العام القادم عن أنشطة مكتب الأخلاقيات.

٣٩. واصل مكتب الأخلاقيات مشاركته النشطة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. حضرت مستشارة الأخلاقيات الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في يوليو ٢٠١٨، وشاركت في تيسير ثلاث جلسات. أكملت مستشارة الأخلاقيات مدتها سنة واحدة كرئيس للجنة العضوية الدائمة لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، المسؤولة عن تلقي واستعراض الطلبات المقدمة من المنظمات للحصول على العضوية في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، وتقديم التوصيات المناسبة إلى رئيس شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف فيما يتعلق بالموافقة عليها.

IV. ملاحظات وتوصيات للإدارة

٤٠. تنعكس الملاحظات والتوصيات التالية على الأعمال والجهود في عام ٢٠١٨، وتوصي بخطوات لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان والأمم المتحدة.

٤١. يشيد مكتب الأخلاقيات بعمل صندوق الأمم المتحدة للسكان في عام ٢٠١٨ لتعزيز استجابته لمواجهة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، ويرى أن نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين هي علامة على أن هذه الجهود تعمل على زيادة وعي الموظفين بهذه القضايا. ويشيد المكتب أيضاً بجهود فرق المكاتب الميدانية لمعالجة هذه القضايا بشكل استباقي، بما في ذلك التعاون مع شركاء صندوق الأمم المتحدة للسكان، ويشجع على جمع تلك التجارب والمبادرات للنظر في الإمكانيات على نطاق المنظومة.

٤٢. وقد أبرز مكتب الأخلاقيات لعدد من السنوات أن عبء عمل المكتب قد اتسع إلى درجة أن يكون بكامل طاقته. تحقيقاً لهذه الغاية، يطلب مكتب الأخلاقيات من الإدارة العليا الموافقة على زيادة حجم مكتب الأخلاقيات بإضافة موظف مهني مبتدئ. إذا كانت تعتقد المنظمة أنه سيكون من المهم أن يقود مستشار الأخلاقيات القادم مدخلات للمبادرات الاستراتيجية ويقدمها، ويشجع على إصلاح سياسة ذات مغزى، والمشاركة في مناقشات القيادة، فستحتاج إلى إظهار هذا الاهتمام من خلال توفير الموارد المناسبة.

V. الخاتمة

٤٣. واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ نهجه العملي لتعزيز ثقافة السلوك الأخلاقي. شدد المكتب في كل تواصل مع الموظفين والأفراد على أهمية الولاء لرؤية الأمم المتحدة وقيم الاستقلال والحياد والاحترام والتسامح. ومن المأمول أن يستمر هذا النهج على مدى عام ٢٠١٩ وما بعده.