

Distr.: General  
17 March 2017  
Arabic  
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٧

من ٣٠ أيار/مايو حتى ٩ حزيران/يونيو من عام ٢٠١٧، نيويورك

البند ١٦ 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 ٢٠١٦

موجز

يُقدّم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي عملاً بالفقرة ٩ من قرار المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وفقاً لنشرة الأمين العام المعنونة أعمال 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 رقم ٨٩ المنعقدة في ٨ شباط/فبراير عام ٢٠١٧ وقُدّم التقرير لاحقاً إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

ويتضمن هذا التقرير موجزاً للأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان خلال عام ٢٠١٦، ويتناول بالوصف المنحى الذي سلكه المكتب في مجالات عمله الصادر بشأنها تكاليفات. وترد أيضاً 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.



## I. مقدمة

١. يشمل هذا التقرير، وهو تاسع تقرير يصدر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، الذي يغطي السنة التقويمية ٢٠١٦. وعملاً بالفقرة ٩ من مقرر المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠: التقرير، الذي أعد وفقاً لنشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، سيُقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٧.

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. ويصف هذا التقرير الأنشطة الرئيسية التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٦. ويقترح أيضاً سبل تعزيز قدرة المنظمة في المحافظة على المعايير الأخلاقية اللازمة لصندوق الأمم المتحدة للسكان لمواصلة تقديم عالم حيث يكون كل حمل مرغوباً به، وكل ولادة آمنة، وتتحقق كل إمكانات الشباب.

## II. أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان

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

إسداء المشورة وتوفير التوجيه للموظفين، في سرية وبناءً على طلبهم، بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات؛  
إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية؛

السهر على تنفيذ سياسة حماية الموظفين من الانتقام؛

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؛

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

٥. قدم مكتب الأخلاقيات خدمات في ٣٧٢ مناسبة في عام ٢٠١٦. ويمثل ذلك انخفاضاً طفيفاً بنسبة أقل من ٥ بالمائة عن عام ٢٠١٥. يُعزى هذا الانخفاض إلى انخفاض في أرقام استفسارات الذمة المالية والأنشطة المترابطة الرسمية لهذا العام. ومع ذلك ازدادت المسائل الاستشارية والاستفسارات المتعلقة بالانتقام، مما يعكس استمرار مشاركة الموظفين والأفراد مع مكتب الأخلاقيات.

٦. يتبين من الشكل ١ أدناه أن الخدمات التي قُدمت في عام ٢٠١٦ وعددها ٣٧٢ خدمة كانت في معظمها خدمات استشارية (٢٣٧)؛ وتتصل ٢٦ منها بمساعدة الموظفين على تقديم إقرارات الذمة المالية الخاصة بهم؛ وتتعلق ١٣ خدمة بشكاوى من الانتقام وباستفسارات في هذا الصدد. رأسهم مكتب الأخلاقيات في مواءمة السياسات والممارسات المتصلة بالأخلاقيات وكفالة اتساقها على نطاق منظومة الأمم المتحدة في ٣٦ مسألة وفي ٢٥ مسألة متعلقة بوضع المعايير الأخلاقية. يرد في الشكل ٢ موجز للخدمات التي قدمها مكتب الأخلاقيات على امتداد فترة السنوات الأربع الأخيرة ٢٠١٣-٢٠١٦.

الشكل ١

طلبات الحصول على الخدمات، مقسمة حسب الفئة، في عام ٢٠١٦

الشكل ٢

لمحة عامة عن طلبات الحصول على الخدمات، حسب فئة كل منها، ٢٠١٣-٢٠١٦

السنة	إسداء المشورة وتوفير التوجيه	الحماية من الانتقام	إقرارات الذمة المالية	وضع المعايير	الاتساق	معلومات عامة	التدريب	المجموع
٢٠١٣	١٦١	٥	٥٤	١٩	٢٨	٦	١٢	٢٨٥
٢٠١٤	١٠٤	٥	٥٧	٩	٢٦	١١	٦	٢١٨

٣٩٠	٢١	١١	٤٥	٢٣	٥٧	٧	٢٢٦	٢٠١٥
٣٧٢	٢٥	١٠	٣٦	٢٥	٢٦	١٣	٢٣٧	٢٠١٦

### أ. إبداء المشورة وتوفير التوجيه

٧. يمثل إبداء المشورة وتوفير التوجيه الأساس الذي يركز عليه برنامج عمل مكتب الأخلاقيات. شكلت خدمات إبداء المشورة ٦٤ في المائة من برنامج عمل المكتب في عام ٢٠١٦. وورد نحو ٩٠ في المائة من الطلبات من الموظفين، في حين أن الباقي ورد من أفراد غير الموظفين.

٨. ولقد زادت طلبات الحصول على المشورة في ٢٠١٦ بنسبة ٥ في المائة عن عام ٢٠١٥. وسُجلت أكبر زيادات في الدول العربية ومناطق غرب ووسط أفريقيا حيث أوفد مكتب الأخلاقيات بعثات للتوعية في عام ٢٠١٦ وفي منطقة آسيا والمحيط الهادئ حيث شارك مستشار الشؤون الأخلاقية في اجتماع التخطيط الإقليمي (انظر الشكل ٣، والمعلومات الإضافية الواردة في الفرع دال أدناه). وحدثت زيادة كبيرة في المشورة المقدمة في المقر أيضًا.

#### الشكل ٣

طلبات الحصول على المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، حسب الموقع الجغرافي، ٢٠١٣-٢٠١٦

السنة	المقر	شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	غرب أفريقيا ووسطها	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	أوروبا الشرقية ووسط آسيا	الدول العربية	المجموع
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
٢٠١٦	١١٣	١١	٣٥	٢٠	٣١	٢	٢٥	٢٣٧

٩. ومن بين الاستفسارات التي وردت في عام ٢٠١٦، وعددها ٢٣٧ استفساراً، ١٤١ استفساراً (٥٩ في المائة) بشأن مسائل تضارب المصالح (انظر الشكل ٤ أدناه). ومن بين تلك الاستفسارات، كانت الغالبية (٩٦ استفساراً) تتعلق بالمشاركة في الأنشطة الخارجية والعمالة، مثل الاضطلاع بالمحاضرات أو مهام التدريس، أو العمل في مجالس إدارة المنظمات غير الحكومية، أو نشر مقالات أو كتب. وفي معظم تلك الحالات، طلب الموظفون رسمياً الحصول على إذن من شعبة الموارد البشرية لمزاولة أي من الأنشطة أو الأعمال. ولذلك، فقد استعرض مكتب الأخلاقيات طلب الموظف الرسمي للحصول على إذن من شعبة المورد البشرية من أجل إخطار شعبة الموارد البشرية إذا كان النشاط يمثل تضارباً في المصالح أم لا. وفيما يتعلق بالأنشطة التي تنطوي على نشر المواد، استعرضت شعبة الاتصالات والشراكات الاستراتيجية مشروع المنشور لضمان عدم وجود تعارض مع ولايات الأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان. 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. وكان هناك ١١ استفسار يتعلق بالعمليات الواجب اتباعها فيما يتعلق بالهدايا والمكافآت والجوائز والضيافة من وإلى الحكومات والشركاء المنفذين والبايعين.

١٠. وشكلت الاستفسارات المتصلة بالتوظيف ٤٠ في المائة من جميع المشورات. وتتصل معظمها بالادعاءات أو الشواغل المتعلقة بسوء السلوك. وشملت مسائل أخرى كثيرة إسداء المشورة إلى المسؤولين الإداريين بشأن تطبيق سياسات صندوق الأمم المتحدة للسكان على نحو عادل وملائم.

#### الشكل ٤

#### طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات حسب الفئة

الفئة	المقر	الميدان	إجمالي الحالات
<b>تضارب المصالح</b>			
– الأنشطة الخارجية	٦١	٣٥	٩٦
– الهدايا والجوائز والضيافة	٥	٦	١١
– تضارب المصالح على صعيد المنظمة	٦	٧	١٣
– حالات أخرى	٨	١٣	٢١
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>٨٠</b>	<b>٦١</b>	<b>١٤١</b>
<b>الشواغل المتعلقة بالعمل</b>			
– المسائل المتعلقة بالسلوك في أماكن العمل	١٤	٣٥	٤٩
– إيضاح السياسات المتصلة بالموظفين	٧	١٥	٢٢
– عمليات الاستقدام والترقيات	٨	٥	١٣
– استفسارات أخرى	٤	٨	١٢
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>٣٣</b>	<b>٦٣</b>	<b>٩٦</b>
<b>المجموع الكلي</b>	<b>١١٣</b>	<b>١٢٤</b>	<b>٢٣٧</b>

#### ب. برنامج إقرارات الذمة المالية

١١. 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.

١٢. ولقد قدم ما مجموعه ٥١٢ موظفاً إقرارات الذمة المالية خلال دورة عام ٢٠١٦ السنوية لتقديم الإقرارات التي شملت سنة ٢٠١٥ التقويمية (انظر الشكل ٥). ومن بين الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات، ١٤٧ موظفاً في المقر و ٣٦٥ موظفاً في الميدان. وبالنسبة لما يقرب من ٧٢ موظفاً كانت تلك هي المرة الأولى التي قدموا فيها إقرارات الذمة المالية. ومن بين مقدمي الإقرارات ٣١٦ موظفاً يشغلون وظائف إدارية (٦٢ في المائة) و ١٩٦ موظف دعم (٣٨ في المائة)، معظمهم مساعدين وموظفين معاونين ماليين وإداريين يعملون في المكاتب الميدانية.

## الشكل ٥

## المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية، حسب الموقع والسنة التقويمية، ٢٠١٢-٢٠١٥

السنة	المقر	الميدان	مجموع حسب السنة
٢٠١٢	١٢٣	٤٩٩	٦٢٢
٢٠١٣	١٣٣	٥٤١	٦٧٤
٢٠١٤	١٣٥	٥٥٤	٦٨٩
٢٠١٥	١٤٧	٣٦٥	٥١٢

١٣. وبالنسبة لدورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٦، التزم مكتب الأخلاقيات التزاماً صارماً بتعيين الموظفين الذين يطلب منهم المشاركة في سياسة الكشف المالي. وأدى ذلك إلى وجود نحو أقل من ربع عدد الموظفين في البرنامج. على سبيل المثال، تنص السياسة على وجوب مشاركة "المساعدين الإداريين/الماليين والمنتسبين". وفي السنوات السابقة، أدرج الموظفون الذين يحملون ألقاب "مساعد إداري" و "مساعد مالي" و "شريك إداري" و "شريك مالي"، على الرغم من أن هذه الأدوار تختلف عن الأدوار المحددة في السياسة. وفي هذا العام، لم يُدرج سوى من يشغلون وظائف معينة تحددها السياسة.

١٤. وكالمعتاد، يقوم مستشار الشؤون الأخلاقية بمراجعة كل بيان ذمة مالية لضمان إتمامه، والنظر فيما إذا كان أي من أنشطة الموظف أو أفراد أسرته المباشرين يمكن أن يمثل تضارباً في المصالح، نظراً لمهمة المنظمة وأنشطتها والموظفين دور العضو. وقد صدق نحو ٦٩ من مقدمي الإقرارات (١٣ في المائة) على عدم وجود إفصاحات ذات صلة. وطلبت معلومات إضافية من ٢٢٥ موظفاً (٤٤ في المائة)؛ من بينهم ٦٩ مطلوب إضافات وإفصاحات متعددة، أو قدمت المشورة بشأن التخفيف أو القضاء على تضارب المصالح. وكان لستة من هؤلاء الموظفين نشاطاً خارجياً لم يكشف عنه سابقاً. وقدموا فيما بعد طلباً بالموافقة على النشاط، أو ذكروا أنهم سيستقيلون من مناصبهم طوعاً للقضاء على النزاع.

١٥. وبعد استعراضه للإقرارات المالية، تعرض مكتب الأخلاقيات أيضاً لعينة عشوائية تتألف من ٣٥ بياناً (٧ في المائة) من مجموع السكان المودعين، متنوعة حسب الموقع والرتبة والوظيفة، للتحقق من إفصاحاتهم المالية. ونتيجة عملية التحقق هذه، التي هي الآن في سنتها الرابعة، للمكتب أن يكفل قيام الموظفين بإكمال بيانات إفصاحاتهم المالية بجد ودقة. وقامت شركة خارجية احتفظ بها مكتب الأخلاقيات باستعراض الوثائق المقدمة دعماً للإفصاحات الأصلية للموظفين.

١٦. وخلال مرحلة التحقق، جرى استعراض ٣٠ ملفاً من ملفات الموظفين والتحقق منها وإغلاقها دون أي شواغل جديرة بالملاحظة. وتبين أن خمسة موظفين قدموا وثائق دعماً لأصول أو خصوم أكبر بكثير مما أفصحوا عنه خلال فترة الكشف الأولية. وهو نفس العدد في دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٥ ولكنه يشكل نسبة أكبر من الملفات الشاملة التي تمت مراجعتها. ولم يتم العثور على هذه الإفصاحات الإضافية لتضارب المصالح، ولكن تم استشارة الموظفين المعنيين بشأن متطلبات برنامج الذمة المالية لضمان الامتثال الكامل في المستقبل.

## ج. حماية الموظفين من الانتقام

١٧. 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 للتكبل 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. وفي عام ٢٠١٦ تلقى مكتب الأخلاقيات ثلاث شكاوى جديدة يدعى فيها التعرض للانتقام وعشرة استفسارات متعلقة بالانتقام.

١٨. 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 فيها. وعقب إتمام التحقيق، يستعرض مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق ويتم مناقشة التقرير مع المحقق، وبعد ذلك يقطع بحدوث الانتقام من عدمه، ويتم تقديم توصيات إلى الرئيس التنفيذي.<sup>١</sup>

١٩. وجاءت جميع الشكاوى الثلاث من المكاتب الميدانية. وزعمت الشكاوى الأولى أن الموظف قد تم تعرضه للانتقام من قبل مشرفه بسبب رده على سوء سلوك موظف كبير في صندوق الأمم المتحدة للسكان. وكانت هذه القضية قيد الاستعراض الأولي في نهاية عام ٢٠١٦.

٢٠. وقُدمت الشكاوى الثانية من الانتقام من قبل خبير استشاري سابق ادعى أن عدم تجديد العقد كان انتقاماً من تقريره عن سوء السلوك إلى رئيس المكتب. وبعد إجراء استعراض أولي للقضية، قرر مكتب الأخلاقيات أن الوقائع التي يدعيها الخبير الاستشاري لم تكن مدعومة بالمعلومات الأولية المقدمة؛ وبالتالي، لم تنشأ أي حالة ظاهرة للانتقام.

٢١. وفي الشكاوى الثالثة المتعلقة بالانتقام، ادعى أحد الموظفين أنه تعرض للانتقام من قبل الموظف المشرف عليه ورئيس المكتب وموظفين آخرين لأنه أبلغ عن سوء سلوك مزعوم من جانب الموظفين الآخرين إلى مشرفه. وأسفر الاستعراض الأولي عن اكتشاف حالة انتقامية واضحة من رئيس المكتب، والمشرف، وموظف واحد (وليس الآخر)، وأحيلت المسألة إلى مكتب التحقيقات الإدارية للتحقيق فيها. وأعدت المنظمة تقارير التحقيق في القضايا الثلاثة المشار إليها قبل نهاية عام ٢٠١٦. وفي نهاية العام، قام مكتب الأخلاقيات بمراجعة تقارير التحقيق وإعداد توصيات للمدير التنفيذي.

٢٢. وبالإضافة إلى هذه الشكاوى، تلقى مكتب الأخلاقيات ١٠ استفسارات تتعلق بالانتقام. وشملت هذه الشكاوى من الانتقام التي قرر الموظف عدم متابعتها كشكاوى رسمية، والأسئلة حول ما يشكل انتقاماً، والمناقشات مع مكاتب الإدارة بشأن كيفية ضمان الإنصاف للموظفين الذين سبق أن قدموا أو شاركوا في قضايا الانتقام.

#### د. التدريب والتثقيف والتوعية

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

٢٤. وفي عام ٢٠١٦، نظم مكتب الأخلاقيات ٢٠ دورة تدريبية وتثقيفية وإحاطات في مجال الأخلاقيات لما يقرب من ٥٤٠ موظفًا بالصندوق. ولقد عُقد ما يربو على نصف الدورات بعيداً عن المقر. وقدم المكتب أيضاً مواد تدريبية للمكاتب لاستخدامها في اجتماعات الموظفين في خمس مناسبات.

<sup>١</sup> وفي السنوات السابقة، ذكر مكتب الأخلاقيات أنه في حالات الانتقام، سيصدر "قراراً نهائياً" بشأن الانتقام. بيد أنه بالنظر إلى قرار محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في قضية

*Postica s Nguyen-Kropp* ضد الأمين العام، ٢٠١٦-UNAT-673، الذي أوضح أن مكاتب الأخلاقيات لا تتخذ قرارات، بل تقدم توصيات إلى الرئيس التنفيذي الذي

يقرر سواء حدث انتقام أو لا.

٢٥. وحضر مستشار الشؤون الأخلاقية اجتماع التخطيط الإقليمي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ، وقام بزيارة المكتب القطري في تايلند. وأوفد مستشار الشؤون الأخلاقية بعثات توعية إلى منطقة الدول العربية شملت زيارات وتدريب للموظفين في المكتب الإقليمي للدول العربية والمكاتب القطرية في الصومال ومصر والأردن واليمن والمركز الإنساني السوري. وشمل التدريب المقدم إلى المكتب الإقليمي للدول العربية، عن طريق المؤتمرات عن بعد، موظفين من جيبوتي والعراق ولبنان وفلسطين وسوريا واليمن. وأوفد مستشار الشؤون الأخلاقية بعثات توعية إلى غرب ووسط أفريقيا، بما في ذلك المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية في جمهورية أفريقيا الوسطى ونيجيريا والسنغال وتوغو. وشملت هذه البعثات دورات تدريبية عن "الأخلاقيات والخدمة المدنية الدولية"، ودورات استشارية سرية وإحاطات إدارية. وفي الأردن وتوغو، رافق مستشار الشؤون الأخلاقية الموظفين في زيارات الرصد والتقييم من أجل الحصول على فهم أفضل لعمل تلك المكاتب القطرية.

٢٦. وقدم مكتب الأخلاقيات إحاطات أخلاقية لنانب المدير التنفيذي الجديد للبرنامج. وقدم المكتب أيضًا أربعة إحاطات للموظفين فيما يتعلق بعملية إقرارات الذمة المالية.

٢٧. وكان للموقع المصغر لمكتب الأخلاقيات، الذي يبلغ عمره الآن عامين، أكثر من ٩٠٠ زيارة في عام ٢٠١٦. وبالإضافة إلى توفير الموارد والمعلومات الأخلاقية القياسية، قدم الموقع سبع مقالات منشورة حول مواضيع مثل الجهل الأخلاقي، والمشاركة السياسية، والأنشطة الخارجية.

٢٨. وتم وضع برنامج تدريبي جديد على الإنترنت بعنوان "الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان" في صيغته النهائية في عام ٢٠١٦، وتم إعداده لإطلاقه في كانون الثاني/يناير عام ٢٠١٧. ويجري تنسيق البرنامج مع عدة مؤسسات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ولكنه مصمم خصيصًا لبيئة صندوق الأمم المتحدة للسكان. وبالإضافة إلى ذلك، تعاون مكتب الأخلاقيات مع موظفي مكتب الأخلاقيات وموظفي الموارد البشرية من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونيسف وهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تكييف تدريب الأمانة العامة على الإنترنت بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين لكي تستخدمه الصناديق والبرامج. وسيتاح هذا البرنامج التدريبي عبر الإنترنت لجميع الصناديق والبرامج، ومن المتوقع أن يبدأ في النصف الأول من عام ٢٠١٧.

#### هـ. وضع المعايير ودعم السياسات

٢٩. من بين المهام الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات توفير التوجيه للإدارة بشأن وضع معايير الأخلاقيات بحيث تجسد السياسات والممارسات التي تتبعها المنظمة ما يُتوقع من صندوق الأمم المتحدة للسكان ومن موظفيه من نزاهة وحياد وإنصاف وتنهض بهذه القيم. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير تعاون مكتب الأخلاقيات في ٢٥ مناسبة مع مكاتب أخرى تابعة للصندوق في سياق استعراض السياسات والإجراءات الجديدة والمنقحة التي تنعكس فيها عمليات المنظمة وتوفير المدخلات اللازمة لها وإيضاحها. وشمل هذا العمل تقديم إسهامات في مشاريع السياسات وتقييمات البرامج، والاستجابة إلى استفسارات المانحين بشأن ممارسات وسياسات الأخلاقيات، وتيسير العمليات المتداخلة في مختلف الشعب، والمشاركة مع وحدة التفتيش المشتركة، والمساهمات في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

٣٠. وحضر مكتب الأخلاقيات اجتماعه السنوي مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة للصندوق وقدم إحاطة إلى اللجنة عن أنشطتها البرنامجية.

### III. لجنة الأخلاقيات في الأمم المتحدة وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٣١. شارك مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في ١٠ من ١١ اجتماعًا رسميًا عقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وفي الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وبالإضافة إلى ذلك، انتخب أعضاء الاتحاد البرلماني الدولي مستشار الشؤون الأخلاقية في صندوق الأمم المتحدة للسكان كرئيس بديل له، لمدة سنة واحدة. ولم يحضر مكتب الأخلاقيات الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وقد ساهم مكتب الأخلاقيات في ٢٦ مسألة استشارية داخلية، وطلبت الكثير من النصائح من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات/شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام ٢٠١٦. ولا تزال هذه الشبكات مهمة لتبادل أفضل الممارسات ومواءمة السياسات والمشورة، لا سيما بالنسبة لمكتب صغير مثل مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان. ويرد مزيد من المعلومات عن عمل المكتب في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334) الذي قدم في الدورة الحادية والسبعين للجمعية العامة.

## IV. ملاحظات وتوصيات مقدمة إلى الإدارة

٣٢. تتناول الملاحظات والتوصيات التالية التقدم المحرز في عام ٢٠١٦، والكيفية التي يمكن بها مواصلة ترسيخ ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

٣٣. ويوجد عدد كبير من المكاتب الميدانية للصندوق في البلدان التي تعاني من أزمات إنسانية. ويعرب مكتب الأخلاقيات عن تقديره للدعم المقدم من المدير التنفيذي والمديرين الإقليميين لضمان نجاح مهام مستشار الشؤون الأخلاقية، بما في ذلك المكاتب في البيئات الإنسانية والهشة. ولا تزال هذه البعثات تؤدي إلى مستويات أعلى من المشورة الفنية، والتدريب الشخصي للأخلاقيات، وتقدير أفضل عمومًا لأهمية الخدمة المدنية الدولية. ويطلب مكتب الأخلاقيات الدعم المستمر من الإدارة في المقر وفي الميدان لهذه البعثات، ويؤكد أهمية هذا التواصل خاصة وأن المنظمة تخطط لمستقبل يتسم بالتحديات.

٣٤. ونظرًا إلى أن عمل الصندوق في البيئات الإنسانية والهشة ليس من المرجح أن ينخفض في المستقبل القريب، فمن المهم أن توفر المنظمة، بطبيعة الحال، بيئات عمل تكفل أعلى مستويات السلامة والأمن والرفاه لموظفي الصندوق، وغيرهم من الأفراد. ولا يمكن للمنظمة أن تفي بولايتها إذا لم يكن الأشخاص المتهمون بأن يكونوا على الخطوط الأمامية مجهزين تجهيزاً جيداً ومدعمن جيداً. ويوصي مكتب الأخلاقيات بأن يقوم الصندوق ليس فقط بعملياته الإنسانية، بل أيضاً بالنظم التي توفر الأمن والدعم والإغاثة للموظفين وغيرهم من الأفراد العاملين في هذه الظروف الصعبة.

٣٥. وأخيراً، يعتقد بعض القادة والموظفين أنه ينبغي لهم التشاور مع مكتب الأخلاقيات فقط عندما يكون هناك انتهاك أخلاقي. وخلافًا لهذا المفهوم، تشمل ولاية المكتب تقديم المشورة الاستباقية لمساعدة القادة والموظفين على تجنب ومعالجة تضارب المصالح والشواغل الأخرى ذات الصلة بالأخلاقيات، وتقديم مدخلات لوضع المعايير التنظيمية، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي وإدارة المخاطر وجهود الابتكار. ولا تشمل ولاية مكتب الأخلاقيات تلقي تقارير عن سوء السلوك (باستثناء الشكاوى المتعلقة بالانتقام). ويوصي مكتب الأخلاقيات بأن يقوم رؤساء المكاتب بإشراك مكتب الأخلاقيات على نحو استباقي في أي وقت يساعد فيه ذلك على ضمان إدراج الاعتبارات الأخلاقية في كل ما يتعين علينا أن نفعله لتحقيق مهمتنا في هذه الأوقات المتغيرة.

### خاتمة

٣٦. وواصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٦ جهوده الرامية إلى تهيئة بيئة تشجع على مشاركة جميع الموظفين والموظفين في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات. ومن المأمول فيه أن يلهم هذا الجهد حركة أوسع نطاقًا في جميع أنحاء الصندوق لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة، والولاء للأمم المتحدة. ويتطلع المكتب إلى استمرار العمل على هذا المنوال في العام القادم.