

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 2019

من 30 أيار/مايو إلى 7 كانون الثاني/يناير 2019، نيويورك
البند 12 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 2018

الملخص

يُقدّم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي استنادًا إلى الفقرة 9 من قرار المجلس التنفيذي رقم 17/2010: 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 111 في 12 مارس 2019 وقدمه إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA).

يقدم التقرير موجزًا لأنشطة مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) خلال عام 2018، 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.

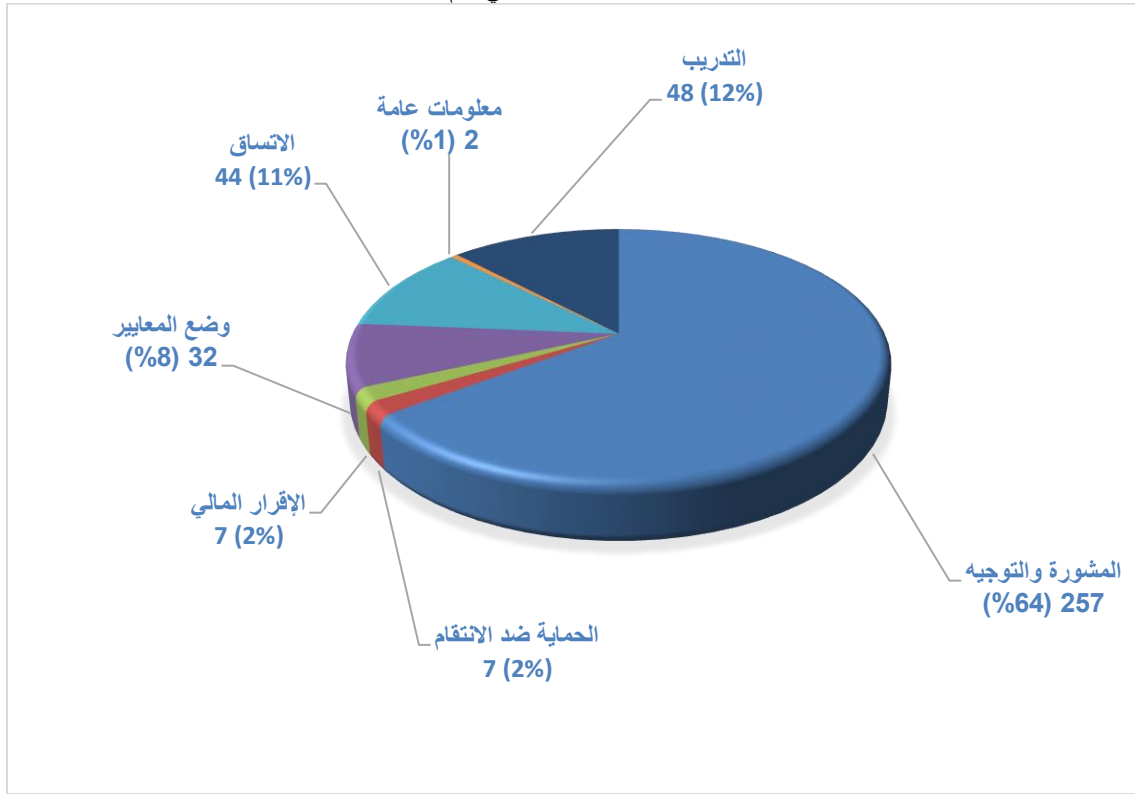
I. مقدمة

1. يغطي التقرير الحالي السنة التقييمية 2018، ويمثل التقرير الحادي عشر منذ تأسيس مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) في عام 2008. واستنادًا للفقرة 9 من قرار المجلس التنفيذي رقم 17/2010، قُدم التقرير إلى المجلس التنفيذي في جلسته السنوية في 2019، وقد أُعدَّ استنادًا إلى نشرة الأمين العام "إعمال الأخلاقيات على مستوى منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11).
2. 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.
3. يصف هذا التقرير النشاطات الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في عام 2018. 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)

4. 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.
5. تعزيزًا لهذه الوكالة، قُدم مكتب الأخلاقيات خدمات في 397 مناسبة في عام 2018. وهذا يمثل انخفاضًا بنسبة 10 بالمائة مقارنة بعام 2017. حدث الانخفاض في المقام الأول في المسائل المتعلقة بالإقرار المالي والنصيحة.
6. يبين الشكل 1 أدناه أن معظم الخدمات البالغ عددها 397 المقدمة في 2018 تمثلت في خدمات الاستشارة (257) وتليها المسائل المتعلقة بالتدريب (48) ووضع المعايير (32). يلخص الشكل 2 أدناه الخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات على مدى فترة السنوات الأربع الماضية، من عام 2015 حتى 2018.

الشكل 1
طلبات الخدمات، حسب الفئة، في عام 2018



الشكل 2
نظرة عامة على الخدمات، حسب الفئة، في الفترة من 2015 حتى 2018

العام	المشورة والتوجيه	الأعمال الانتقامية	الإقرار المالي	وضع المعايير	الاتساق	معلومات عامة	التدريب	الإجمالي
2015	226	7	57	23	45	11	21	390
2016	237	13	26	25	36	10	25	372
2017	280	5	24	33	61	3	37	443
2018	257	7	7	32	44	2	48	397

A. المشورة والتوجيه

7. شكّلت مسائل المشورة والتوجيه السريين 64 بالمائة من حجم قضايا مكتب الأخلاقيات. أتى ما يقرب من 93 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.
8. انخفضت طلبات الخدمات الاستشارية بنسبة 9 بالمائة على مدى 2017. انخفضت الخدمة بنسبة 65 بالمائة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي حيث أجرى مستشار الأخلاقيات بعثات توعية إلى خمسة مكاتب قطرية (انظر الشكل 3، ويتوفر المزيد من المعلومات حول البعثات في القسم د أدناه). تضاعفت الخدمة تقريباً في شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.

الشكل 3

طلبات التوجيه وخدمة الأخلاقيات، حسب الموقع الجغرافي، في الفترة من 2015 حتى 2018

العام	المقر الرئيسي	إفريقيا الشرقية والجنوبية	إفريقيا الغربية والوسطى	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	الدول العربية	الإجمالي
2015	84	62	17	36	17	6	4	226
2016	113	11	35	20	31	2	25	237
2017	133	16	9	26	74	10	12	280
2018	109	31	13	41	44	9	10	257

9. من بين 257 طلبًا للخدمة، تعلقت نسبة 67 بالمائة (173 طلبًا) بمسائل تضارب المصالح (انظر الشكل 4 أدناه). ومن بين هذه النسبة، تعلق الثلثان (110 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.

10. مثّلت الاستفسارات المتعلقة بالتوظيف 33 بالمائة (84 طلبًا) من جميع الخدمات. تعلقت 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 (OAS) 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 4

طلبات التوجيه وخدمة الأخلاقيات حسب الفئة

الفئة	المقرات الرئيسية	المجال	إجمالي الحالات
تضارب المصالح			
- النشاطات الخارجية	40	70	110
- الهدايا والجرانز والضيافة	10	8	18
- تضارب المصالح المؤسسي	8	9	17
- غير ذلك	6	22	28
المجموع الفرعي	64	109	173
المسائل المتعلقة بالتوظيف			
- مسائل سلوك مكان العمل	25	26	51
- توضيح السياسات المتعلقة بالموظفين	10	11	21
- عمليات الترقية والتعيين	5	6	11
- استفسارات أخرى	0	1	1
المجموع الفرعي	40	44	84
المجموع الكلي	104	153	257

B. برنامج الإقرار المالي

11. 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.
12. بالنسبة لدورة تقديم القرارات لعام 2018، كان لزاماً على 511 موظفاً تقديم بيانات إقرارات مالية، والتي شملت السنة التقويمية 2017 (انظر الشكل 5). ومن بين الموظفين الذين يتعين عليهم تقديم إقرارات، عمل 147 منهم في المقر وكان 364 منهم ميدانيين. وتآلف الموظفين الذين يقدمون الإقرارات من 321 موظفاً في مناصب إدارية (63 بالمائة) و190 موظف دعم (37 بالمائة).

الشكل 5

المشاركة في الإقرار المالي، حسب الموقع والسنة التقويمية، من عام 2014 حتى 2017

العام	المقرات الرئيسية	المجال	الإجمالي حسب العام
2014	135	554	689
2015	147	365	512
2016	132	371	503
2017	147	364	511

13. من بين 511 موظفاً كان يتعين عليهم تقديم إقرارات، غادر 18 منهم صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) أثناء العملية (وغادر خمسة موظفين قبل تقديم أي نموذج). ومن ثم، فقد خضع 493 نموذجاً 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 تضارباً في المصالح، وذلك بالنظر إلى مهمة المنظمة ونشاطاتها والدور الوظيفي للموظف. قُدم 43 من مقدمي الإقرارات (9 بالمائة) اعتمادات بأنه ليس لديهم إقرارات ذات صلة، بينما قد قدمت البقية البالغ عددها 450 موظفاً (91 بالمائة) إقرارات. طلب مكتب الأخلاقيات معلومات إضافية من 125 موظفاً (25 بالمائة)، وأبلغ العديد منهم بالطريقة الصحيحة لإدارة تضارب المصالح المحتملة أو الحد منها. ولم يكشف ثلاثة من هؤلاء الموظفين عن نشاط خارجي مسبقاً. قُدم اثنان لاحقاً طلباً للموافقة على النشاط، وصرح أحدهم أنه/أنها سيستقيل من هذا المنصب طوعاً لإبعاد أي تضارب.

14. بعد مراجعة مكتب الأخلاقيات لبيانات الإقرار المالي، أضع كذلك عينة عشوائية من 50 بياناً (10 بالمائة) لمجموع مقدمي الإقرارات لفحص إقراراتهم المالية. تسمح عملية الفحص هذه لمكتب الأخلاقيات بضمان أن يكمل الموظفون بيانات إقراراتهم المالية بدقة 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.

15. قاتناء مرحلة الفحص، تمت مراجعة 33 ملفاً للموظفين، وقد فُحصت وأغلقت دون وجود شواغل جديرة بالذكر. ومع ذلك، فقد تبين أن 14 ملفاً للموظفين بها أصول أو استحقاقات لم يفصحو عنها أثناء فترة الإقرار الأولية، على الرغم من عدم وجود تضارب في المصالح نهائياً. 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 قلقاً أكبر. ولكن لم يتبين وجود تضارب مصالح في الوثائق المقدمة مع ذلك. وقُدمت النصيحة إلى الموظفين المعنيين بشأن مقتضيات برنامج الإقرار المالي لضمان الامتثال الكامل في المستقبل.

16. نصحت الشركة الخارجية مكتب الأخلاقيات بـ: (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 كـمبلغ إجمالي والإقرار بأنه يجب الإبلاغ عن جميع أنواع الحسابات البنكية. يشير مكتب الأخلاقيات إلى أنه نفذ بالفعل التوصيتين الأوليتين، وسيلتزم بالتوصية الثالثة في دورة 2019.

17. 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 المفصحة عنها أثناء دورة الإقرار

المالي، والرد على استفسارات مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAIS) بشأن الإقرارات المالية للموظفين (انظر الشكل 1 أعلاه).

C. حماية الموظفين من الأعمال العدوانية

18. 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 2018، تلقى مكتب الأخلاقيات ثلاث شكوى تتعلق بالأعمال الانتقامية وأربعة استفسارات ترتبط بها.

19. ويجري مكتب الأخلاقيات بشأن كل شكوى تتعلق بالأعمال الانتقامية مراجعة أولية لتحديد ما إذا كان صاحب الشكوى قد اشترك في نشاط استدعى 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 والتحقيقات (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.

20. 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 2018، 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.

21. رُفعت الشكاوى الثانية للعمل الانتقامي في أبريل عام 2018 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.

22. رفع موظف في المقر الرئيسي في يونيو 2018 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 والتحقيقات (OAIS) للتحقيق. كان التحقيق لا يزال قيد النظر في نهاية السنة.

23. ومن بين الاستفسارات الأربعة المرتبطة بالأعمال العقابية، أتى استفسارين من مديريين ميدانيين وتضمن استفساران إساءة مشورة إلى موظفي شعبة الموارد البشرية (DHR). عيّر 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، وتُصحوا بخيارات إضافية للتصدي لهذه المخاوف.

24. تضمنت المسألة الثالثة المتعلقة بالعمل الانتقامي إساءة نصيحة إلى شعبة الموارد البشرية (DHR) بخصوص موظف سابق تبين أنه مسؤول عن عمل انتقامي قبل 2018. 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).

25. بالرجوع إلى تقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2017 [DP/FPA/2018/7] (التقرير السنوي لعام 2017)، برزت شكوى واحدة تتعلق بالعمل الانتقامي في نهاية عام 2017. في الشكاوى المتعلقة بالعمل الانتقامي الواردة في الفقرة 22 للتقرير السنوي لعام 2017، 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 2018.

D. التدريب والتنقيف والتوعية

26. 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.

27. قَدِّمَ مكتب الأخلاقيات في 2018 تدريباً وخدمات تتعلق بالتدريب في 48 مناسبة (انظر الشكل 1 أدناه). مثلت اثنتا عشرة مناسبة منها برامج تدريب وتثقيف مباشر حضرها ما يقرب من 543 موظفاً 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 فطري زاره مكتب الأخلاقيات (توجد التفاصيل أدناه). أجرى مكتب الأخلاقيات كذلك دورات تدريب إلكترونية للموظفين والأفراد في المكاتب القطرية في منطقة الدول العربية ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ وكمبوديا وبابوا غينيا الجديدة.

28. أرسل مستشار الأخلاقيات بعثات توعية إلى المكاتب القطرية 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 القطرية.

29. 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.

30. 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.

31. وأكمل 330 موظفاً البرنامج التدريبي عبر الإنترنت "الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان" خلال العام. ووضِع إصداران فرنسي وإسباني للدورة في 2018، وسيُوفران في أوائل 2019.

32. نشر مكتب الأخلاقيات عدة مواد حول موقع "مجتمع" الأخلاقيات في 2018. بالإضافة إلى تقديم الموقع للمعلومات والموارد المتعلقة بالأخلاقيات الموحدة، شارك أفكاراً حول المعارضة التي تتسم بالاحترام والتحيز الضمني وعدم التماس مساعدة من الحكومات لتعزيز الحياة الوظيفية للمرء.

33. بيّن الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2018 وجود أرباح تفوق استقصاء عام 2016 في فئات عديدة تتعلق بعمل مكتب الأخلاقيات، وتتضمن ردوداً إيجابية على: توعية مكتب الأخلاقيات وما يقدمه من خدمات (زيادة قدرها 3 بالمائة من 79 بالمائة إلى 82 بالمائة)؛ ومعرفة طريقة الإبلاغ عن سوء سلوك مثل التحرش أو إساءة استعمال السلطة (زيادة قدرها 10 بالمائة من 80 بالمائة حتى 90 بالمائة)؛ والاعتقاد بأن الموظف ستنم حمايته من العمل الانتقامي لإبلاغه عن سوء تصرف (زيادة قدرها 10 بالمائة من 57 بالمائة حتى 67 بالمائة).

E. وضع المعايير ودعم السياسات

34. 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 32 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.

35. 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 2018 لضمان أن يكون نهج المنظمة شاملاً وفعالاً.

36. بدأ مكتب الأخلاقيات في إجراء استعراض شامل لسياسة الحماية من الانتقام في عام 2018، وبدأ في إعداد سياسة معدلة. يخطط المكتب لتقديم السياسة للاعتماد في أوائل عام 2019.

III. الاتساق

37. ساهم مكتب الأخلاقيات بشكل كبير في اتساق منظومة الأمم المتحدة في عام 2018. 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 32 مسألة أخرى ذات صلة بفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات خارج اجتماعات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وطلب الكثير من النصح من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في المقابل.

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

39. واصل مكتب الأخلاقيات مشاركته النشطة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. حضرت مستشارة الأخلاقيات الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في يوليو 2018، 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

40. تنعكس الملاحظات والتوصيات التالية على الأعمال والجهود في عام 2018، وتوصي بخطوات لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان والأمم المتحدة.

41. يشيد مكتب الأخلاقيات بعمل صندوق الأمم المتحدة للسكان في عام 2018 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.

42. 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

43. واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2018 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 2019 وما بعده.