

Distr.: General
7 April 2011
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان



الدورة السنوية لعام ٢٠١١

من ٦ إلى ١٧ حزيران/يونيه ٢٠١١، نيويورك

البند ١١ من جدول الأعمال المؤقت

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 ٢٠١٠

موجز

عملا 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، يقدم مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١١. وعملا بنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، قامت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض هذا التقرير في دورتها السابعة والعشرين المعقودة في ١٥ شباط/فبراير ٢٠١١، وقدم لاحقا إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

ويتضمن هذا التقرير أيضا، الذي يركز على الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، بيانا لتطور وظيفة الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٠٨.

عناصر مقرر

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علما بهذا التقرير والتعليق على التقدم المحرز في عمل مكتب الأخلاقيات.



المحتويات

الصفحة	
٣	أولا - مقدمة
٤	ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة
٦	ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات
٦	ألف - تحديد المعايير ودعم السياسات
٧	باء - التدريب والتثقيف والتوعية
١٢	جيم - المشورة والتوجيه
١٥	دال - برنامج الإقرارات المالية
٢٠	هاء - الحماية من الانتقام
٢٠	رابعا - لجنة الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات التابعتين للأمم المتحدة
٢١	خامسا - خاتمة

الأشكال

١٣	الأول	الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات حسب المسألة في عام ٢٠١٠
١٤	الثاني	الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات: مقارنة بيانات الأعوام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠
١٥	الثالث	الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات: موزعة حسب الموقع
١٥	الرابع	الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات: موزعة حسب الجنس
١٧	الخامس	المشاركة في الإقرارات المالية حسب الموقع والسنة التقييمية، الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩
١٨	السادس	مجموع عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقييمية ٢٠٠٩ حسب الموقع
١٩	السابع	الموظفون الميدانيون المطالبون بتقديم الإقرارات المالية للسنة التقييمية ٢٠٠٦ حسب الموقع
١٩	الثامن	الموظفون المطالبون بتقديم الإقرارات المالية للسنة التقييمية ٢٠٠٩ حسب الرتبة

أولا - مقدمة

١ - أنشئ مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ استجابة لطلب الأمين العام في نشرته المعنونة أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والمرافق والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11). وتركز نشرة الأمين العام على هدف كفاءة التطبيق الثابت لأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة داخل الأمم المتحدة بما في ذلك الصناديق والبرامج ذات الإدارة المستقلة، ومواءمة المعايير والسياسات الأخلاقية في كامل منظومة الأمم المتحدة، لا سيما بين الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج.

٢ - والهدف والمبدأ الأساسيان لمكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان هو إنشاء ثقافة أخلاقيات ونزاهة ومحاسبة ورعاية تلك الثقافة وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها داخليا وخارجيا، كما تدعو إلى ذلك نشرة الأمين العام. ويساعد مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان المدير التنفيذي في كفاءة تقييد الموظفين بمهامهم وأدائها وفقا لأعلى معايير النزاهة المطلوبة في ميثاق الأمم المتحدة. وتحقيقا لهذه الغاية وتمشيا مع إطار النتائج الإدارية الذي أُعدّ لدعم إنجاز الخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ تتصل أنشطة مكتب الأخلاقيات بصورة مباشرة بالنتائج ٣ من إطار النتائج الإدارية (احتفاظ الصندوق بالموظفين المتفانين والأكفاء)، والنتائج ٥ (كفاءة قيام الصندوق بدور قيادي ومشاركته مشاركة نشطة في إصلاح الأمم المتحدة)، والنتائج ٦ (تحسين المساءلة عن تحقيق النتائج على كافة الأصعدة).

٣ - ويقدم هذا التقرير، وهو التقرير الثالث منذ إنشاء مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، إلى المجلس التنفيذي للصندوق في دورته السنوية لعام ٢٠١١، عملا بالقرار ١٧/٢٠١٠. ونظرا لأن هذه هي المرة الأولى التي يقدم فيها مكتب الأخلاقيات تقريرا إلى المجلس التنفيذي، ففي حين يركز هذا التقرير في المقام الأول على الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون أول/ديسمبر ٢٠١٠، فإنه يتضمن أيضا بيانا لتطور مهمة الأخلاقيات في الصندوق منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في ٢٠٠٨. وقامت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض هذا التقرير في دورتها السابعة والعشرين المعقودة في ١٥ شباط/فبراير ٢٠١١، ثم قُدم إلى المدير التنفيذي للصندوق.

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٤ - وفقاً لأهداف إنشاء مكتب الأخلاقيات لصندوق الأمم المتحدة للسكان، فإن المهام المحددة الموكلة له هي:

- وضع المعايير، والتدريب والتثقيف بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات.
- تقديم التوجيه للإدارة لكفالة تشجيع القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات في المنظمة لأعلى معايير الأخلاقيات والزاهة المطلوبة في ميثاق الأمم المتحدة وسائر القواعد والنظم السارية المتعلقة بالموظفين، ومعايير سلوك الخدمة المدنية الدولية، وتعزيز تلك المعايير.
- تقديم المشورة والتوجيه بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات لموظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان بناء على طلبهم وسراً.
- تنفيذ برنامج صندوق الأمم المتحدة للسكان المتعلق بتقديم إقرارات الذمة المالية والإعلان عن المصالح.
- الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة له في إطار سياسة الصندوق المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والتعاون في مراجعات الحسابات أو التحقيقات المأذون بها قانوناً.

٥ - ويعمل في مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان مستشار معني بشؤون الأخلاقيات ومعاون لشؤون الأخلاقيات. وعلى غرار بقية مكاتب الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة، يقوم عمل مكتب الأخلاقيات التابع للصندوق على مبادئ الاستقلال والزاهة والسرية، ويقدم مستشار شؤون الأخلاقيات تقاريره مباشرة إلى المدير التنفيذي.

٦ - وفي عام ٢٠٠٨، وهي السنة التي بدأ فيها مكتب الأخلاقيات عمله، تم التركيز على إنشاء المكتب وإنجاز جولتين من عمليات الإقرار المالي فيما يتعلق بالسنتين التقويميتين ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧. وفي عام ٢٠٠٩، ركّز المكتب على الاتصالات لزيادة وعي الموظفين بكامل ولاية مكتب الأخلاقيات. ومن خلال مجموعة من أساليب الاتصالات، شملت التدريب، وتوزيع المنشورات وإنشاء موقع متخصص على شبكة الإنترنت، سعى مكتب الأخلاقيات إلى تعزيز معارف الموظفين وثقافتهم بشأن المعايير الأخلاقية والسلوك الأخلاقي المطلوب في مكان العمل وكفالة كسب "تأييد" الموظفين لمهمة الأخلاقيات. وأطلق المكتب دورة تدريبية إلزامية على شبكة الإنترنت عنوانها "الأخلاقيات، والزاهة ومكافحة الغش: تحديد المعايير لصندوق الأمم المتحدة للسكان"، كما نظم سلسلة من الدورات التدريبية المباشرة

وجلسات إحاطة في مجال الأخلاقيات لقطاع عريض من الموظفين العاملين في الميدان وفي المقر.

٧ - وفي عام ٢٠١٠، حافظ مكتب الأخلاقيات على الزخم في مجال الاتصالات بالتركيز بوجه خاص على كفالة التزام المديرين بالعمل في شراكة مع مكتب الأخلاقيات لتعزيز الثقافة الأخلاقية في صندوق الأمم المتحدة للسكان. وقدم مكتب الأخلاقيات إحاطة للجنة التنفيذية التابعة للصندوق في مناسبتين بشأن الدور القيادي الذي يتوقع أن تقوم به اللجنة التنفيذية في كفالة السلوك الأخلاقي في الصندوق وأن تقوم بدور القدوة في هذا المجال، وتم وضع برنامج للتدريب المباشر على مساءلة المديرين عن الأخلاقيات، وأدرج في الدورات التدريبية على الأخلاقيات التي نُظمت بالاقتران مع ثلاثة اجتماعات تخطيط إقليمية. وركزت هذه الدورات على واجبات المديرين بالتقيد بأعلى معايير النزاهة الشخصية وهيئة ظروف عمل يمكن أن يعملون فيها هم والموظفون الذين يشرفون عليهم في مجموعات يسودها الانفتاح والثقة والاحترام.

٨ - وتواصل توسيع نطاق المهمة الاستشارية والتوجيهية لمكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٠. وازداد عدد الطلبات المتعلقة بالاستشارة والتوجيه من ٣٥ طلباً في عام ٢٠٠٨ إلى ٢٠١ من الطلبات في عام ٢٠٠٩ وإلى ١٤٤ طلباً في عام ٢٠١٠ (انظر الشكل ٢). ومن أصل ١٤٤ طلباً للحصول على الاستشارة والتوجيه في عام ٢٠١٠، كان ٦٣ في المائة منها يتعلق بمجموعة متنوعة من حالات تنازع المصالح. ومن أجل مهام درء المخاطر التي يقوم بها مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة إلى الموظفين بشأن كيفية معالجة حالات تنازع المصالح، الفعلية والمحتملة والمتصورة. ويبدو أن من النتائج الرئيسية للتدريب والتعلم المطرد في مجال الأخلاقيات استمرار اتساع نطاق المهمة الاستشارية والتوجيهية لمكتب الأخلاقيات. وفي الوقت نفسه، تستخدم أنواع الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة والتوجيه على كأساس لتصميم مبادرات التدريب الجديدة، التي تعزز بدورها مهمة الوقاية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات.

٩ - والمهمة الحيوية الأخرى التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في مجال إدارة المخاطر هي كفالة الامتثال لمتطلبات برنامج الإقرار المالي. وكانت نتيجة التعاون الفعال مع ممثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان ورؤساء المكاتب/الوحدات في تنفيذ عملية الإقرار المالي لعام ٢٠١٠ أن بلغ امتثال الموظفين الذين كانوا مطالبين بتقديم بيانات براءة الذمة المالية فيما يتعلق بالسنة التقويمية ٢٠٠٩، نسبة ١٠٠ في المائة. وعكف ممثلو صندوق الأمم المتحدة للسكان ورؤساء المكاتب/الوحدات على تحديد الموظفين في مكاتب كل منهم الذين كانوا

مطالبين بتقديم براءة ذمة مالية وفقا لسياسة الكشف المالي ورصد التقيد بالمواعيد النهائية لتقديم تلکم البيانات فيما يتعلق بهم شخصا وبالموظفين الذين هم يشرفون عليهم.

١٠ - وقامت وحدة التفتيش المشتركة باستعراض عمل ومهام مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في سياق تقريرها المعنون الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/3). ويرد رد صندوق الأمم المتحدة للسكان على هذا التقرير في تقرير الصندوق بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٠ (DP/FPA/2011/3 (Part II)).

ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - تحديد المعايير ودعم السياسات

١١ - من المهام الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان تقديم التوجيهات للإدارة في وضع المعايير الأخلاقية والتقيد بها في السياسات والإجراءات المؤسسية بهدف كفاءة المساءلة المؤسسية عن إدارة كل من الموارد المالية والبشرية. وخلال عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، عمل مكتب الأخلاقيات بصورة وثيقة مع شعبة الموارد البشرية، وشعبة خدمات الرقابة وشعبة الخدمات الإدارية في استعراض السياسات والإجراءات المتصلة بسلوك الموظفين والمساءلة الفردية والمؤسسية. وقام مكتب الأخلاقيات بتحديث سياستين - سياسة "الأنشطة الخارجية و/أو التكريمات، والأوسمة، والامتيازات، والهدايا، والجوائز، والمكافآت من الأطراف الخارجية" و سياسة "الإقرار المالي والإعلان عن المصالح"، وذلك بالتشاور مع شعبة الموارد البشرية وشعبة خدمات الرقابة وشعبة الخدمات الإدارية.

١٢ - وتم تحديث السياسة المتعلقة بـ "الأنشطة الخارجية و/أو التكريمات، والأوسمة، والامتيازات، والهدايا، والجوائز، والمكافآت من الأطراف الخارجية" (التي صدرت قبل إنشاء مكتب الأخلاقيات) لتعكس الدور الاستشاري لمكتب الأخلاقيات في تقديم التوجيه بشأن حالات تنازع المصالح المحتملة. وشملت السياسة المحدثة وضع استمارة (مقتبسة من البرنامج الإنمائي) يجب ملؤها مع كل طلب بغرض الحصول على الإذن المسبق من المدير، شعبة الموارد البشرية، للمشاركة في نشاط خارجي و/أو استلام وسام شرف، أو امتياز، أو هدية أو جائزة أو مكافأة من طرف خارجي. وتنص الإجراءات الجديدة على أن يقوم مكتب الأخلاقيات بالتدقيق في احتمال وجود تنازع للمصالح، والتشاور مع أي مكتب في آخر، بما في ذلك المشرف على الموظف، قبل موافقة مدير شعبة الموارد البشرية. وقد يسر استعمال

هذه الاستمارة الحصول على معلومات شاملة بشأن نوع الطلب منذ البداية، مما مكن مكتب الأخلاقيات من استعراض الطلبات بسرعة والتقليل إلى أدنى حد ممكن من الرجوع المتكرر إلى مقدمي الطلب للحصول على معلومات وتوضيحات إضافية، كما كانت الحال من قبل. وقد وافقت اللجنة التنفيذية لصندوق الأمم المتحدة للسكان في عام ٢٠١٠ على السياسة المحدثة.

١٣ - وقام أيضا مكتب الأخلاقيات بتحديث سياسة صندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن "الإقرار المالي وإعلان المصالح" ووافقت عليها اللجنة التنفيذية في عام ٢٠١٠. وتشمل السياسة المحدثة فئات إضافية من الموظفين الذين سيطلب إليهم تقديم إقرارات الذمة المالية والشروع في إجراءات (أي التعاون بين مكتب الأخلاقيات وشعبة الموارد البشرية، ورؤساء المكاتب وممثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان في إعداد قاعدة بيانات سنوية للموظفين الذين يطلب إليهم تقديم إقرارات الذمة المالية عن السنة التقويمية السابقة) لتيسير امتثال متطلبات هذه السياسة. وتجدر الإشارة أن زيادة توضيح نطاق وطبيعة أي برنامج للإقرار المالي في أي منظمة هو عملية مستمرة. وخلال عام ٢٠١٠، أجرت لجنة الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة مناقشات واسعة النطاق بشأن تجربة الدول الأعضاء فيها في تنفيذ برامج الإقرار المالي في كل منها. وسيطلب إدخال تغييرات على الهيكل التنظيمي والمسؤوليات الفنية للموظفين، وكذلك تحسين منهجيات تحديد حالات تنازع المصالح ودرئها، سيطلب إجراء استعراض منتظم لبرنامج الإقرار المالي بهدف كفالة أن يكون أداة قوية لإدارة المخاطر.

١٤ - واعتمد مكتب الأخلاقيات استمارة "المعلومات الأولية للحماية" التي يسترشد بها الموظفون عند تقديم المعلومات المطلوبة لدعم شكاواهم ضد الانتقام، وذلك لمساعدة الموظفين الذين يرغبون في التذرع بأحكام سياسة صندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن "الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن إساءة السلوك أو التعاون أو في نشاط تقصي الحقائق مأذون به". ويجري تنقيح السياسة نفسها لتشمل العناصر الرئيسية لسياسة حماية فعالة كما اتفق على ذلك أعضاء لجنة الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة خلال الاستعراض الذي أجرته في عام ٢٠١٠ لسياسات الحماية التي يطبقها أعضاؤها.

باء - التدريب والتثقيف والتوعية

١٥ - الهدف من مهمة التدريب والتثقيف والتوعية هو تعزيز القيم والمبادئ الأساسية للأمم المتحدة، وتشجيع الموظفين على الاضطلاع بالمسؤولية الفردية والجماعية واعتماد الممارسات الأخلاقية والتخلي بالسلوك الأخلاقي، وتعزيز المعارف وامتثال سياسات صندوق الأمم المتحدة الخاصة المتعلقة بالأخلاقيات. ولتنفيذ هذه المهمة، تعاون مكتب الأخلاقيات

تعاوننا وثيقاً مع جميع الوحدات في صندوق الأمم المتحدة للسكان. وأكد التعاون مع فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية، في شعبة الموارد البشرية على إدراج التدريب على الأخلاقيات في جميع مبادرات التعلم والأنشطة التدريبية التي يديرها فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية. وأثمر التعاون مع المكاتب الإقليمية التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان إدراج التدريب المباشر في مجال الأخلاقيات في اجتماعات التخطيط الإقليمية واجتماعات المجموعات دون الإقليمية.

التدريب الإلزامي بواسطة الإنترنت على ”الأخلاقيات، والنزاهة ومكافحة الغش: تحديد المعايير لصندوق الأمم المتحدة للسكان“

١٦ - أطلق المدير التنفيذي الدورة التدريبية الإلزامية بواسطة الإنترنت بشأن ”الأخلاقيات، والنزاهة ومكافحة الغش: تحديد المعايير لصندوق الأمم المتحدة للسكان“ (النسخة الإنكليزية) في بداية عام ٢٠٠٩. وأصبحت النسختان الإسبانية والفرنسية للدورة التدريبية متاحان في وقت لاحق من نفس العام. والدورة التدريبية هي مبادرة مشتركة بين فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية، وشعبة خدمات الرقابة ومكتب الأخلاقيات. ويُعطى للمشاركين في الدورة التدريبية فكرة عن ميثاق الأمم المتحدة من خلال القيم والمبادئ الأساسية للأمم المتحدة ومختلف السياسات والإجراءات المتعلقة بالأخلاقيات لدى صندوق الأمم المتحدة للسكان وذلك من خلال سيناريوهات واختبارات ومسابقات. وفي نهاية عام ٢٠١٠، بلغ عدد الموظفين الذين شاركوا في هذه الدورة ٢٨٨ ١ موظفاً. وعند بدء الدورة، صدرت تعليمات لرؤساء المكاتب ومثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان بإدراج الدورة في خطط العمل السنوية لمكاتبهم ورصد امتثال موظفيهم. وفي بداية عام ٢٠١١، ستدرج الدورة في قائمة الدورات الإلزامية في نظام تقييم الأداء للتطور الوظيفي في صندوق الأمم المتحدة للسكان، كما سيُطلب للمشرفين أن يقوموا رسمياً بتسجيل امتثال الموظفين الخاضعين لإشرافهم في استعراضات نهاية السنة.

التدريب التمهيدي في مجال الأخلاقيات

١٧ - في عام ٢٠٠٩، صمّم مكتب الأخلاقيات دورة تمهيدية للتدريب المباشر في مجال الأخلاقيات ونفذها. وركزت هذه الدورة على إذكاء وعي الموظفين بالمعايير الأخلاقية وأنماط السلوك المتوقعة وفقاً للقيم والمبادئ الأساسية للأمم المتحدة ومعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية. وعالج المشاركون حالات دراسية إفرادية تتعلق بمجموعة عريضة من الأخلاقيات التي يمكن أن يواجهونها في عملهم اليومي. وتستخدم أيضاً هذه الدورة كبرنامج لتوضيح أهداف ومتطلبات سياسة الإقرار المالي وتطبيق أحكام الحماية من سياسة الانتقام.

ونظمت الدورة بالاقتران مع جولة اجتماعات التخطيط الإقليمي لصندوق الأمم المتحدة للسكان في عام ٢٠٠٩، التي عقدت على التوالي في كل من جوهانسبرغ، وبانكوك، وبراتسلافافا، ومدينة بنما والقاهرة، كما أدرجت في الأنشطة التدريبية المعقودة في جامايكا (لموظفي المكتب دون الإقليمي لمنطقة البحر الكاريبي) وفي المقر. وشارك في هذه الدورة في عام ٢٠٠٩ قرابة ٤٢٠ موظفا من الميدان، بمن فيهم ممثلو صندوق الأمم المتحدة للسكان، ونواب الممثلين والممثلون المساعدون، ومدبرو العمليات، والمستشارون الفنيون والموظفون المهنيون المبتدئون، و ١٣٠ موظفا يعملون في المقر، وجميع موظفي اللجنة التنفيذية لصندوق الأمم المتحدة للسكان. وأصبحت الدورة الآن تشكل جزءا لا يتجزأ من جميع برامج التدريب التوجيهي التي ينظمها فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية. وفي عام ٢٠١٠، شارك ما مجموعه ٦٥ موظفا ميدانيا، ممن شاركوا في البرنامج الوطني/دورة التدريب التوجيهي للموظفين الفنيين المبتدئين والأنشطة التدريبية التي استضافها المكتبان الإقليميان التابعان لصندوق الأمم المتحدة للسكان في كل من بانكوك والقاهرة، شاركوا في التدريب في مجال الأخلاقيات.

مسألة المشرفين عن الأخلاقيات

١٨ - في عام ٢٠١٠، وضع مكتب الأخلاقيات برنامج تدريب بشأن مسألة المشرفين عن الأخلاقيات ركز فيه على مسؤوليات المشرفين عن الالتزام بـ "أفعل ما تقول" فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي. ويحدد البرنامج مختلف العوامل التي تؤثر في السلوك الأخلاقي في أي منظمة، ودور المشرفين في معالجة هذه العوامل، والتزامهم بأن يكونوا هم ومن يشرفون عليهم أول من يطبق معايير النزاهة في العمل اليومي. وفيما يتعلق بالتدريب التمهيدي على الأخلاقيات، اعتمد برنامج مسألة المشرفين عن الأخلاقيات أيضا نهجا تدريبيًا قائما على الحالات الفردية، يسمح للمشاركين بتداول الأفكار فيما بينهم بشأن الإجراءات التي ينبغي أن يتخذوها هم أو من يشرفون عليهم عند مواجهة أي نوع من أنواع تنازع المصالح التي يمكن أن تؤثر في استقلاليتهم وحيادهم. ويوجه التدريب الانتباه أيضا إلى إيلاء السلوكيات وأنماط العمل التي يمكن أن يترتب عليها إساءة استعمال السلطة، والتمييز والمضايقة، كما يعزز التدريب، أي التدريب، أيضا التزامات المشرفين بالتحلي بالسلوكيات العادلة، وغير التمييزية والانتقامية إزاء موظفيهم. ويمكن أن تساعد الدراسات الفردية المشاركين في التدريب على الكشف عن مختلف الحالات ذات الصلة بالأخلاقيات والمعضلات الأخلاقية التي يواجهونها في عملهم اليومي، وأن يناقشوا، في بيئة خالية من الأحكام، أي في بيئة تدريبية على الأخلاقيات، أن الكيفية التي ينبغي أن يتصرفوا بها

بالفعل عند موجهتهم لهذه الحالات/المعضلات، ولتحديد ما إذا كانت ردود فعلهم مطابقة لمعايير السلوك، وإذا لم تكن كذلك، يجب معرفة السبب.

١٩ - وشارك قرابة ٢٢٥ موظفا من الميدان، بمن فيهم ممثلو صندوق الأمم المتحدة للسكان، ونواب الممثلون والممثلون المساعدون وكبار الموظفين من المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية في واحدة من هذه الدورات التدريبية بشأن مساءلة المشرفين عن الأخلاقيات التي نظمت في عام ٢٠١٠ بالاقتران مع اجتماعات التخطيط الإقليمية التي عقدت على التوالي في كل من بانكوك وجوهانسبرغ وبنما. وتجدر الإشارة أن معظم الموظفين الذين شاركوا في إحدى هذه الدورات كانوا شاركوا أيضا في دورات التدريب التمهيدية على الأخلاقيات التي نظمت في اجتماعات التخطيط الإقليمية في عام ٢٠٠٩. وهكذا كانت مشاركتهم في إحدى دورات عام ٢٠١٠ بمثابة دورة تدريبية لتحديد المعلومات في مجال الأخلاقيات. وفيما يتعلق بوجه خاص بممثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان ومديري المكاتب الإقليمية/دون الإقليمية الذين حضروا هذه الدورات، كانت مشاركتهم فرصة لكفالة التزامهم بتخصيص وقت لتعلم الأخلاقيات والإشراف على المناقشات بشأن الأخلاقيات في مقر عمل كل منهم.

الدورات الإعلامية ودورات الإحاطة بشأن الأخلاقيات

٢٠ - في سياق التركيز على دور ومسؤوليات المشرفين في كفالة تهيئة بيئة أخلاقية في مكاتب كل منهم، قدم مستشار الشؤون الأخلاقية إحاطة للجنة التنفيذية في مناسبتين. ففي اجتماع اللجنة التنفيذية في كانون الثاني يناير ٢٠١٠، قدم مستشار الشؤون الأخلاقية إحاطة للجنة بشأن موضوع "الأخلاقيات والمناخ الأخلاقي السائد على مستوى الإدارة العليا" والدور الأخلاقي القيادي المنشود من الإدارة العليا. وتناولت الإحاطة أيضا الأساليب التي يمكن أن تتوخاها اللجنة لدعم عمل مكتب الأخلاقيات، لا سيما في مجال التدريب والتثقيف والتوعية. وفي اجتماع اللجنة التنفيذية المعقود في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، عزز مستشار الشؤون الأخلاقية دور اللجنة في كفالة "تأييد" الموظفين للسلوك الأخلاقي. وأكد على أهمية القيادة القدوة وعلى الدخول مباشرة وباستمرار مع الموظفين في مناقشات بشأن المسائل والمشاكل ذات الصلة بالأخلاقيات، واتخاذ الإجراءات الفورية والتصحيحية عند اللزوم.

٢١ - ونتيجة للتعاون بين مكتب الأخلاقيات والمكاتب الإقليمية، تمكن جميع ممثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان ونواب الممثلين المعينين الجدد، الذين قدموا إلى مقر الصندوق لحضور جلسات الإحاطة في عام ٢٠١٠، اجتمعوا كذلك مع مكتب الأخلاقيات. وأتاحت

هذه الاجتماعات الفردية الفرصة لمستشار الشؤون الأخلاقية لإحاطة المعينين الجدد بمهام مكتب الأخلاقيات، وبالذرة التدريبية الإلزامية بواسطة الإنترنت في مجال الأخلاقيات التي هم ملزمون بالمشاركة فيها، وأهداف برنامج الإقرار المالي بما في ذلك متطلبات الامتثال والإقرار الأولي، ومختلف السياسات السارية ذات الصلة بالأخلاقيات.

٢٢ - وشارك مكتب الأخلاقيات أيضا في مناقشة فريق بشأن المساءلة في معتكف موظفي الشعبة الذي نظمته شعبة الإعلام والعلاقات الخارجية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وكان هذا المعتكف فرصة لتعزيز دور الأخلاقيات في دعم المساءلة المؤسسية؛ وبيان مختلف أنواع حالات تنازع المصالح التي يمكن أن يواجهها الموظفون وكيفية معالجتها؛ ومناقشة القواعد والسلوكيات التي تسهم في تهيئة بيئة أخلاقية في مكان العمل. وسيواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع سير وحدات المقر في كفاءة إدراج الأخلاقيات بانتظام كبنود من بنود جدول الأعمال في اجتماعات الموظفين.

٢٣ - ويرى مكتب الأخلاقيات أن التنقيف المتواصل في مجال الأخلاقيات خلال جميع مراحل الحياة الوظيفية للموظفين مسألة ذات أهمية حيوية في بناء ثقافة أخلاقية داخل المؤسسة. ولهذا الغرض، وبالإضافة إلى مجموعة طرائق التدريب والتعلم الرسمية في مجال الأخلاقيات مثل التدريب الإلزامي بواسطة الإنترنت، وبرامج التعلم وحلقات العمل المنظمة المتاحة للموظفين في فترات منتظمة، يجب أن تكون هناك مناقشات بشأن الأخلاقيات يديرها المشرفون. وتسهم التوعية بالأخلاقيات بواسطة هذه الطرائق في حفز الموظفين والإدارة على الدوام على المحافظة على أعلى مستويات التزاهة في عملهم اليومي. وفي عام ٢٠١٠ شارك ما مجموعه ٣٧٥ موظفا تقريبا إما في تدريب أو في جلسة إحاطة بشأن الأخلاقيات، عقدها مكتب الأخلاقيات. وعلاوة على ذلك، واستنادا إلى التعليقات الواردة إلى مكتب الأخلاقيات، قام عدد من ممثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان بإدارة مناقشات بشأن الأخلاقيات و/أو تنظيم تدريب في مجال الأخلاقيات لفائدة موظفيهم في عام ٢٠١٠ (انظر كذلك الفقرة ١٩ أعلاه).

موقع مكتب الأخلاقيات على شبكة الإنترنت

٢٤ - لا يزال موقع مكتب الأخلاقيات على شبكة الإنترنت هو أداة الاتصال الرئيسة حتى يظل الموظفون ملمين بالقضايا المتعلقة بالأخلاقيات. ويتيح الموقع الشبكي الوصول بيسر إلى جميع المبادئ التوجيهية ذات الصلة بالأخلاقيات؛ وإلى السياسات والإجراءات؛ والدورة التدريبية الإلزامية بواسطة الإنترنت في مجال الأخلاقيات (باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية)؛ والعروض/المواد التدريبية في مجال الأخلاقيات. ويشمل أيضا الموقع الشبكي

مسابقات وسيناريوهات لمختلف الحالات ذات الصلة بالأخلاقيات التي يمكن أن يواجهها الموظفون في عملهم اليومي بالإضافة إلى توجيهات بشأن كفاءات الاستجابة المناسبة. ولفت انتباه الموظفين للعمل بشأن هذه السيناريوهات، تتضمن صفحة استقبال الموقع الشبكي فرعاً مكرساً للسلوك في مكان العمل يجري تحديثه بانتظام، عنوانه "ما الذي يجب عمله؟"، ويوجد أيضاً على الموقع الشبكي استمارة الطلب المتعلقة بالنشاط الخارجي و/أو استلام أي تكريم أو وسام أو امتياز أو هدية أو جائزة أو مكافأة من طرف خارجي، واستمارة الطلب المتعلق بالحصول على الحماية من الانتقام. وكان الموقع الشبكي مورداً مفيداً لممثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان الذين نظموا جلسات إحاطة عن الأخلاقيات موجهة للموظفين.

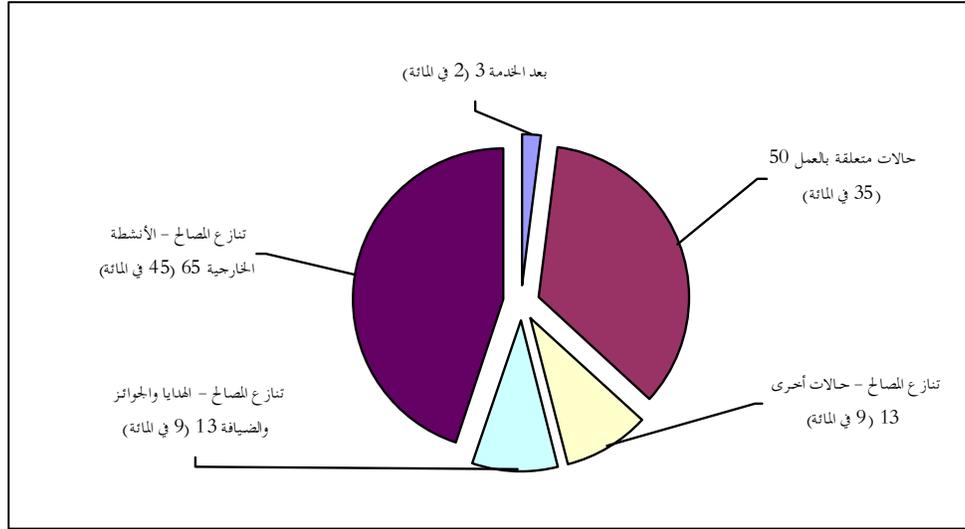
جيم - المشورة والتوجيه

٢٥ - أتاح مكتب الأخلاقيات بيئة آمنة للموظفين للحصول على المشورة والتوجيه في كنف السرية. وكان المكتب مصدراً للبحث لتحديد المشاكل الأخلاقية العويصة وتقديم الحلول لها، وتحديد ومعالجة حالات تنازع المصالح الفعلية والمحتملة والمتصورة وتقديم التوضيحات بشأن السلوكيات المتوقعة لقيم الأمم المتحدة ومبادئها. وفي حين أن طبيعة التحقيق هي العامل الذي يحدد الفترة التي يستغرقها الرد، فإن الحصول على رد من مكتب الأخلاقيات يستغرق في المتوسط ٧٢ ساعة.

٢٦ - وفي عام ٢٠١٠، رد مكتب الأخلاقيات على ١٤٤ استفساراً فردياً يتعلق بالمشورة والتوجيه بشأن مجموعة من القضايا ذات الصلة بالأخلاقيات. ويصنف الشكل ١ لأنواع الاستفسارات ذات الصلة بالأخلاقيات في عام ٢٠١٠. ويقارن الشكل ٢ بين حجم ونوع الطلبات الواردة في الأعوام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠. وكما يشير إلى ذلك الشكل ١ فمن بين ١٤٤ استفساراً، كان هناك ٩١ استفساراً تتعلق بمسائل تنازع المصالح - وتعلق ٦٥ استفساراً منها (أي ٤٥ في المائة) بالمشاركة في الأنشطة الخارجية (مثل عضوية المجلس في المنظمات غير الساعية إلى الربح، ونشر المقالات، والمهام التدريسية، إلخ)، وتعلق ١٣ استفساراً (٩ في المائة) باستلام الهدايا والجوائز والضيافة، كما تعلق ١٣ استفساراً (٩ في المائة) ببقية حالات تنازع المصالح المحتملة الأخرى. ويرى مكتب الأخلاقيات أن هذه الزيادة - من ١٣ استفساراً في عام ٢٠٠٨ إلى ٦٦ استفساراً في عام ٢٠٠٩ و ٩١ استفساراً في عام ٢٠١٠ - دليل على ارتفاع مستوى الوعي بالمسائل والمشاكل المتعلقة بتنازع المصالح لدى الموظفين منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات.

الشكل ١

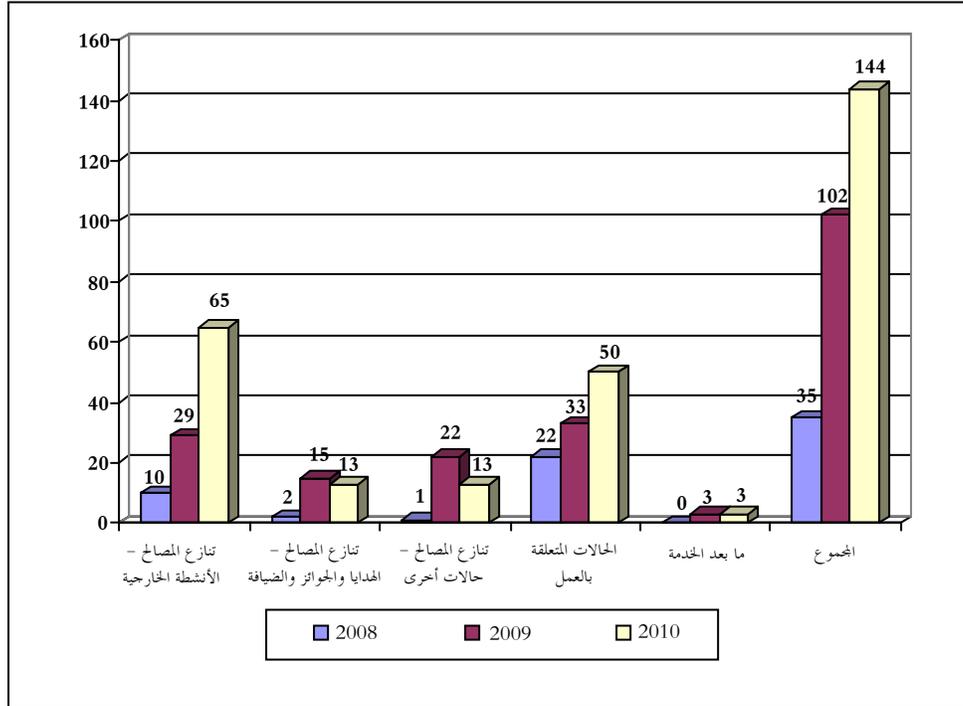
الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات حسب المسألة في عام ٢٠١٠



٢٧ - وشملت المسائل المتعلقة بالعمل، التي بلغت نسبتها ٣٥ في المائة من مجموع عدد الطلبات المتعلقة بالمشورة والتوجيه في عام ٢٠١٠ طلبات الحصول على توضيحات بشأن أحكام سياسة صندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن المضايقة، والتحرش الجنسي وسوء استعمال السلطة "وتطبيقها؛ وقواعد السلوك الأخلاقي في العلاقات بين الموظفين، لا سيما في سياق الرئيس/المرؤوس؛ والشواغل المتعلقة بالحياة الوظيفية؛ والمسائل المتعلقة بتقييم الأداء. وتجدر الإشارة أنه لئن كان مكتب الأخلاقيات، في هذه الفئات من الحالات، لا يحل محل الآليات القائمة المعنية بالإبلاغ عن سوء التصرف أو تسوية المظالم، فإنه يستطيع أن يساعد الموظفين على تقديم المعلومات بشأن السياسات والإجراءات ذات الصلة وكذلك سائر الكيانات ضمن صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة بهدف مساعدة الموظفين على تحديد الجهة التي تعالج مشاغلهم على أفضل وجه.

الشكل ٢

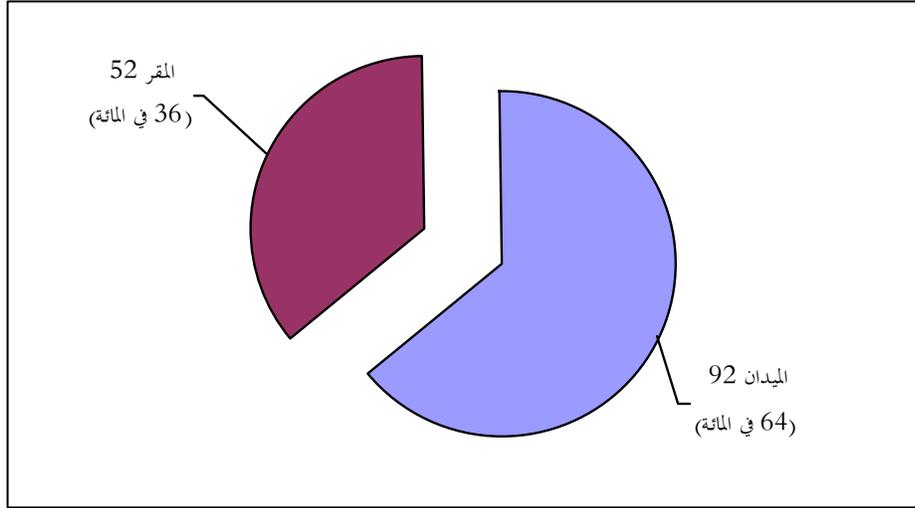
الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات: مقارنة بيانات الأعوام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠



٢٨ - وفي عام ٢٠١٠ ومن بين مجموع عدد الطلبات الواردة المتعلقة بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، ورد ٩٢ طلباً (٦٤ في المائة) من الموظفين في الميدان و ٥٢ طلباً (٣٦ في المائة) من موظفي المقر، بمن فيهم كبار الموظفين (انظر الشكل ٣) وعلاوة على ذلك، ورد ٨٠ استفساراً (٥٦ في المائة من موظفات) و ٦٤ استفساراً (٤٤ في المائة) من موظفين (انظر الشكل ٤). وفيما يتعلق بوسائل الاتصال بـ مكتب الأخلاقيات، تم ١١ استفساراً بواسطة الهاتف و ١٦ استفساراً بصورة شخصية و ١١٧ استفساراً عن طريق البريد الإلكتروني.

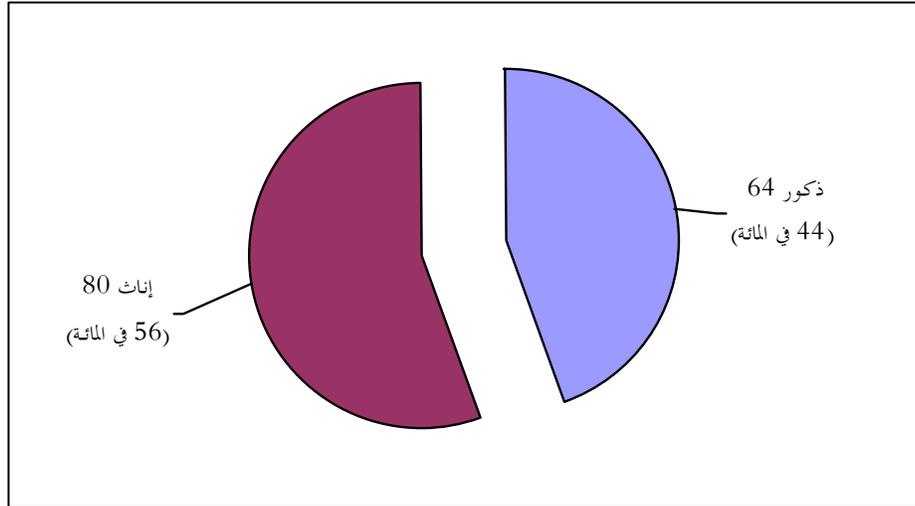
الشكل ٣

الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات: موزعة حسب الموقع



الشكل ٤

الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات: موزعة حسب الجنس



دال - برنامج الإقرارات المالية

٢٩ - إن الهدف من برنامج صندوق الأمم المتحدة للسكان المتعلق بالإقرارات المالية وإعلان المصالح هو المحافظة على نزاهة المنظمة وموظفيها المطالبين بتقديم إقرارات بموجب السياسة ذات الصلة، وحمائيتهم، وبالتالي المحافظة على ثقة الجمهور في صندوق الأمم المتحدة للسكان وتعزيزها. وهذا البرنامج هو إحدى أدوات تحديد المخاطر التنظيمية فيما يتعلق

بمحالات تنازع المصالح الناشئة عن الاستثمارات المالية الشخصية و/أو الأنشطة الخارجية للموظفين وأزواجهم والأطفال الذين يعولونهم المشمولين بهذه السياسة.

٣٠ - ويمكن الحصول على استمارة الإقرار المالي بواسطة أداة إبلاغ آمنة متاحة على موقع الشبكة التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان، كما أن البيانات تقدم إلكترونياً. وقد أنجز مكتب الأخلاقيات، منذ إنشائه، أربع دورات من جولات الإقرارات المالية فيما يتعلق بالسنوات التقويمية ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. ويبين الشكل ٥ المشاركة في الإقرارات المالية حسب الموقع والسنة التقويمية الشاملة لأربع جولات لتقديم البيانات. وكما يمكن ملاحظة ذلك، فقد ازداد العدد الإجمالي للموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية زيادة كبيرة خلال السنوات القليلة الماضية، إذ بلغ عددهم ٢٩٣ موظفاً (في عام ٢٠٠٦)؛ و ٣٤٩ موظفاً (في عام ٢٠٠٧)؛ و ٤٤٨ موظفاً (في عام ٢٠٠٨)؛ و ٥٣٧ موظفاً (في عام ٢٠٠٩)، مما يمثل زيادات قدرها ١٩ في المائة و ٢٨ في المائة و ٢٠ في المائة على التوالي. وسجلت مؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة تنفيذ برامج الإقرارات المالية أيضاً زيادات عامة متواصلة في عدد المشاركين في كل جولة من جولات تقديم الإقرارات المالية وهو ما يعزى إلى ازدياد وعي فئات الموظفين المطالبين بتقديم الإقرارات المالية وتوسيع نطاق البرامج لتشمل فئات إضافية من الموظفين، ويمكن أن تعزى أيضاً هذه الأسباب نفسها إلى الزيادات في عدد الموظفين المقدمين لبيانات الإقرارات المالية في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

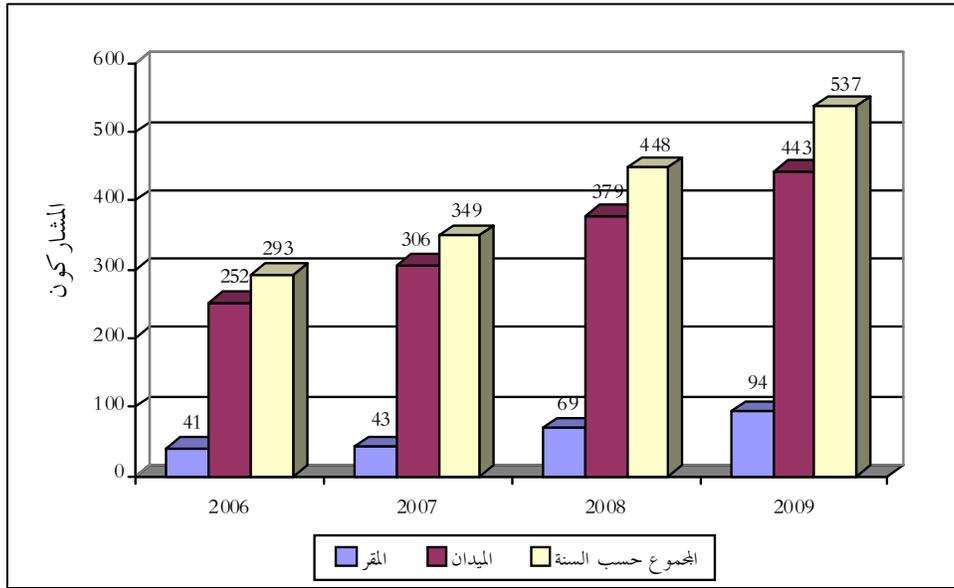
٣١ - وكما سبقت الإشارة إلى ذلك في الفرع ثانياً أعلاه، كانت المهمة الرئيسية لمكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٠٨، وهي السنة الأولى التي بدأ فيها تنفيذ عملياته، اختتام دورتين من دورات الإقرارات المالية فيما يتعلق بالسنتين التقويميتين لـ ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧. وفي حين رصد مكتب الأخلاقيات عن كثب الامتثال لمواعيد تقديم الإقرارات المالية الأولية التي جرى تحديدها، كان من الضروري تأخير هذه المواعيد مرات عدة. وبلغ عدد الموظفين الذين كانوا مطالبين بتقديم بيانات الإقرارات المالية بحلول الموعد النهائي بالنسبة للسنة التقويمية ٢٠٠٦ ما قدره ٢٨٨ موظفاً من بين ٢٩٣ موظفاً، وبلغ عدد الموظفين الذين كانوا مطالبين بتقديم بيانات الإقرارات المالية عند الموعد النهائي بالنسبة للسنة التقويمية ٢٠٠٧ ما قدره ٣٤٦ موظفاً من بين ٣٤٩ موظفاً. وأبلغ مكتب الأخلاقيات مدير شعبة الموارد البشرية بأسماء الموظفين الذين لم يقدموا بيانات الإقرارات المالية. وعلى إثر متابعة شعبة الموارد البشرية قام الموظفون المعنون بتقديم بياناتهم بعد ذلك مباشرة تقريباً، وهكذا سجلت نسبة امتثال قدرها ١٠٠ في المائة بالنسبة لكلا السنتين التقويميتين.

٣٢ - ويرى مكتب الأخلاقيات أن ازدياد الوعي يهدف سياسة الإقرارات المالية، والتعاون مع رؤساء مكاتب صندوق الأمم المتحدة للسكان وممثليه في تحديد الموظفين المطالبين بتقديم

بيانات الإقرارات المالية ومتابعتهم، أثرت بقوة في تقديم بيانات الإقرارات المالية في الوقت المحدد فيما يتعلق بحولتي التقديم لعامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠. على الرغم من الزيادات في عدد مقدمي بيانات الإقرارات المالية خلال هاتين الحولتين قام جميع المطالبين بتقديم الإقرارات المالية للسنة التقويمية ٢٠٠٨ في فعل ذلك بحلول نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠٩، كما فعل ذلك جميع المطالبين بتقديم الإقرارات المالية للسنة التقويمية ٢٠٠٩ بحلول نهاية نيسان/أبريل ٢٠١٠.

الشكل ٥

المشاركة في الإقرارات المالية حسب الموقع والسنة التقويمية، الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩



٣٣ - ويجري استعراض جميع بيانات الإقرارات المالية لغرض التأكد من كمال المعلومات وتحديد أي خطر تنظيمي (ماليا أو غيره) الذي يمكن أن ينشأ عنه حالة تنازع المصالح الفعلية أو متصورة أو محتملة، كما يجري، عند اللزوم الاتصال بالموظفين المعنيين للحصول على معلومات إضافية و/أو لفت انتباههم إلى وجود حالة من حالات تنازع المصالح وتقديم المشورة إليهم من أجل تسويتها. ويمكن أن تشمل الحلول المقدمة للموظف المعني في هذه الحالات تقديم طلب رسمي للحصول على إذن للمشاركة في نشاط خارجي أو التخلي عن نشاط خارجي بعينه، أو إلغاء استثمارات في الموجودات و/أو تخلي الموظف/الموظفة عن مسؤولية رسمية معينة.

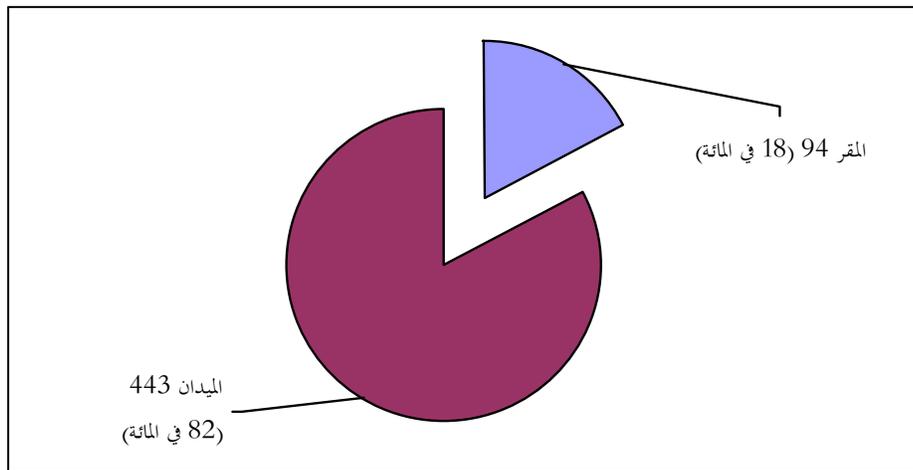
عملية الإقرارات المالية لعام ٢٠١٠

٣٤ - بلغ مجموع الموظفين المطالبين بتقديم بيانات الإقرارات المالية للسنة التقويمية ٢٠٠٩ ما قدره ٥٣٧ موظفاً (مقابل ٤٤٨ موظفاً للسنة التقويمية ٢٠٠٨) وبلغت نسبة الامتثال ١٠٠ في المائة. ويمكن أن تعزى الزيادة البالغة ٢٠ في المائة في جولة تقديم الإقرارات المالية في عام ٢٠١٠ بوجه خاص إلى إضافة فئات من الموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات تتعلق بالشؤون المالية والمشتريات، لا سيما ازدياد عدد مديري العمليات المعينين في المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والقطرية، وإضافة الممثلين المساعدين العاملين في مراكز العمل المشمولين بنظر مدير قطري تابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان أو مدير مكتب إقليمي/دون إقليمي. وبلغت نسبة الإقرارات المالية المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات قبل موعد ٣١ آذار/مارس ٢٠١٠، ٨٠ في المائة تقريباً، كما وردت بقية البيانات بحلول ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٠.

٣٥ - وكما يتبين ذلك من الشكل ٦، فإن غالبية الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات مالية يعملون في الميدان. ويشمل مجموع عدد الموظفين من الميدان والبالغ ٤٤٣ موظفاً (٨٢ في المائة)، يشمل المديرين ونواب المديرين الإقليميين ودون الإقليميين؛ وممثلي صندوق الأمم المتحدة للسكان، ونواب الممثلين والممثلين المساعدين العاملين في مراكز العمل التي تعود بالنظر إلى المديرين القطريين غير المقيمين التابعين لصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ ومديري/أخصائيي العمليات والمساعدات الماليين/الإداريين العاملين في المكاتب الإقليمية/دون الإقليمية/قطرية.

الشكل ٦

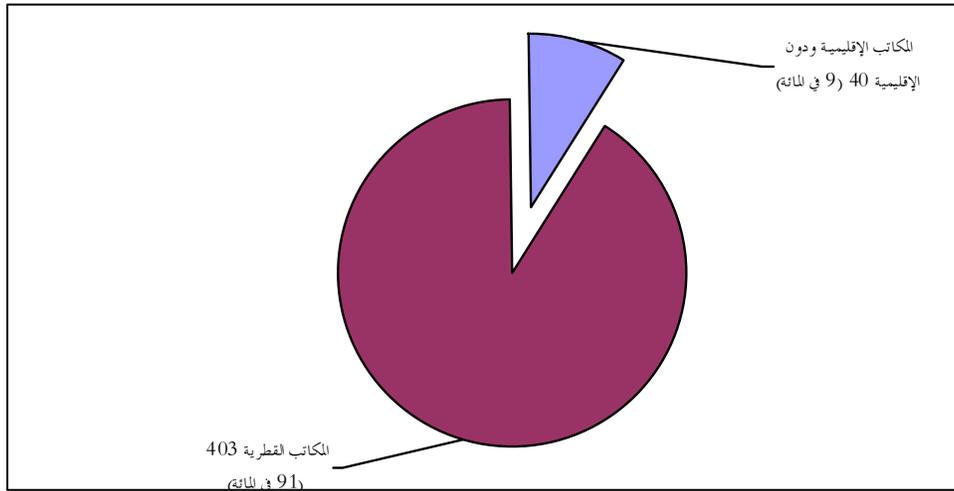
مجموع عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقويمية ٢٠٠٩ حسب الموقع



٣٦ - يعرض الشكل ٧ توزيعا لموظفي الميدان المطالبين بتقديم بيانات الإقرارات المالية حسب الموقع. ويعرض الشكل ٨ توزيع الموظفين حسب رتبة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة لجولة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٠ على النحو التالي: ٢٦١ موظفا (٤٩ في المائة) في رتب الخدمة المدنية الدولية من ١ إلى ٧؛ و ٩٩ موظفا (١٨ في المائة) في الرتب من ٨ إلى ١٠؛ و ١٠٢ من الموظفين (١٩ في المائة) في الرتب ١١ و ١٢؛ و ٧٥ موظفا (١٤ في المائة) في الرتب ١٣ و ١٤.

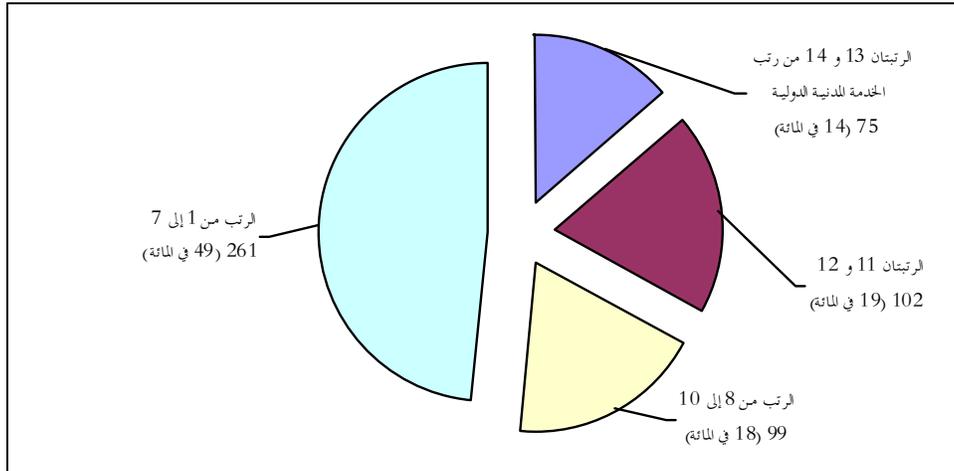
الشكل ٧

الموظفون الميدانيون المطالبون بتقديم الإقرارات المالية للسنة التقويمية ٢٠٠٦ حسب الموقع



الشكل ٨

الموظفون المطالبون بتقديم الإقرارات المالية للسنة التقويمية ٢٠٠٩ حسب الرتبة



هاء - الحماية من الانتقام

٣٧ - من المهام الرئيسية لمكتب الأخلاقيات الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة له في مجال سياسة الحماية من الانتقام فيما يتعلق بالموظفين الذين يلتمسون الحماية من الانتقام لمشاركتهم في "نشاط محمي" المعرف بوصفه الإبلاغ بحسن نية عن سوء السلوك، أو مشاركتهم في نشاط مأذون به حسب الأصول من أنشطة تقصي الحقائق مثل مراجعة الحسابات، أو التقييم أو التحقيق أو التفتيش أو الاستعراض الإداري. وتهدف هذه السياسة إلى المحافظة على ثقة الجمهور في المنظمة؛ وتعزيز التزام صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتصدي لسوء السلوك؛ وتذكير الموظفين بانتقاد أعمال سوء السلوك.

٣٨ - وعندما ترد إلى مكتب الأخلاقيات شكوى تتعلق بالانتقام وفقا لسياسة الحماية من الانتقام، يقوم بإجراء تقييم أولي حتى يتمكن من تقرير إذا كانت الحالة تتطلب إجراء استعراض أو أنها تقع خارج نطاق ولاية المكتب، وفي هذه الحالة يقدم المكتب لصاحب الشكوى المشورة/الإحالة الملائمة المناسبة. وبعد النظر الأولي في الحالة يقرر مكتب الأخلاقيات أن حالة الانتقام ظاهرة الواجهة، تحال المسألة عندئذ إلى شعبة خدمات الرقابة للتحقيق فيها ويتحول عبء الإثبات إلى المنظمة ويطلب إلى الإدارة أن تثبت أنها كانت ستتخذ الإجراء نفسه ضد مقدم الشكوى لو انعدمت الحماية.

٣٩ - وفي عام ٢٠١٠، تلقى مكتب الأخلاقيات ثلاثة طلبات تتعلق بالحماية من الانتقام. ومن هذه الطلبات الثلاثة كان طلب واحد خارج نطاق ولاية مكتب الأخلاقيات، لذلك أشير على مقدم الشكوى في إحالة المسألة إلى الوحدة المختصة. وتعلقت الحالتان الأخريان بالتوصية باتخاذ إجراءات ضارة ضد مقدمي الشكوى، وأوصى مكتب الأخلاقيات في هاتين الحالتين المكتب المعني باتخاذ الإجراءات اللازمة لتفادي تنفيذ الإجراءات الضارة. وقَبِلَ المكتب المعني توصيات مكتب الأخلاقيات، وهكذا تم تفادي الانتقام في كلتا الحالتين.

رابعا - لجنة الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات التابعتين للأمم المتحدة

٤٠ - شارك مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان بنشاط في جميع اجتماعات لجنة الأخلاقيات الثمانية واجتماعي شبكة الأخلاقيات، المعقودة في عام ٢٠١٠. ولا تزال لجنة الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة تمثل محفلا ممتازا لتبادل الخبرات والتعلم. وسواء تعلق الأمر بتحديد المعايير والمفاهيم الأخلاقية الأساسية لإدراجها في الدورات التدريبية الخاصة بالمنظمة في مجال الأخلاقيات أو المشاركة في المناقشات والمبادرات لكفالة مواءمة سياسات الأخلاقيات، أو تبادل الأفكار بشأن القضايا المعقدة المرتبطة بتلقي الهدايا والإبلاغ عنها، فإن مشاركة المكتب مع اللجنة كانت مفيدة للغاية. وترد معلومات كاملة

عن عمل لجنة الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيان (A/65/343) المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين.

خامسا - خاتمة

٤١ - استنادا إلى التعليقات الواردة إلى مكتب الأخلاقيات، يبدو أن حلقات العمل المباشرة المعقودة في مجال الأخلاقيات، والتي تستخدم النهج القائم على الدراسات الفردية هي أكثر المنهجيات فعالية في تقديم التدريب في مجال الأخلاقيات. وإدماج دورات التدريب المباشر في مجال الأخلاقيات في أنشطة التدريب والاجتماعات التي ينظمها فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية والوحدات التنظيمية الأخرى على الصعيد الإقليمي وعلى صعيد المقر إجراء فعال من حيث التكلفة، ويكفل المشاركة على نطاق واسع ويضفي الطابع المؤسسي على التدريب في مجال الأخلاقيات. واستغل مكتب الأخلاقيات هذه الأنشطة والاجتماعات لتنظيم دورة تدريبية، وسيواصل فعل ذلك. وفي الوقت نفسه، ولتعزيز التثقيف المستمر في مجال الأخلاقيات، سيتعاون مكتب الأخلاقيات على نحو وثيق مع جميع رؤساء المكاتب في دعم مبادراتهم الرامية إلى كفالة أن تصبح الأخلاقيات والسلوك الأخلاقي جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل في مكاتب كل منهم.

٤٢ - ووفر مكتب الأخلاقيات بيئة آمنة ومأمونة للموظفين لمناقشة القضايا ذات الصلة بالأخلاقيات في كنف السرية. وازدياد عدد الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة والتوجيه مؤشراً إيجابياً يدل على مدى رغبة الموظفين في إبراز المشاغل والقضايا ذات الصلة بالأخلاقيات ومناقشتها. وتعكس الزيادة في عدد الاستفسارات، لا سيما ما يتعلق منها بتنازع المصالح، تعكس ازدياد وعي الموظفين بضرورة "فعل ما يلزم عمله" وكفالة أن ما يفعلونه لا يضر بالمنظمة بأية حال. ومهمة تقديم المشورة والتوجيه من مهام إدارة المخاطر الحيوية التي يقوم بها مكتب الأخلاقيات، الذي سيواصل الاستفادة من أنشطة الاتصالات التي يقوم بها لتعزيز دوره الوقائي في إدارة المخاطر المؤسسية.

٤٣ - وكما سبقت الإشارة إلى ذلك في بداية هذا التقرير، ترتبط أنشطة مكتب الأخلاقيات بأهداف إطار النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان، الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. ومن خلال تنفيذ هذه الأنشطة عمل مكتب الأخلاقيات على زيادة وعي الموظفين بالسلوك الأخلاقي وتشجيع الموظفين والإدارة على الالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي. ومع المضي قدماً في هذا الاتجاه، سيعزز مكتب الأخلاقيات جهوده من أجل إضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاقيات داخل المؤسسة حتى تصبح جزءاً لا يتجزأ من المبادرات المؤسسية الرامية إلى كفالة المساءلة.