

Distr.: General
27 March 2014
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٤

٢٣-٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٤، جنيف

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 ٢٠١٣

موجز

هذا التقرير مقدّم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٤، عملاً بالفقرة ٩ من مقرر المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ووفقاً لنشرة الأمين العام المعنونة إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، قام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض هذا التقرير في دورته الخامسة والخمسين المعقودة في ٤ شباط/فبراير ٢٠١٤، وقُدّم التقرير لاحقاً إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.



ويعرض هذا التقرير موجز الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة لسكان خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، وهو يصف أيضاً الاتجاهات في مجالات عمله التي صدرت بشأنها تكاليفات. كما يورد التقرير توصيات إلى الإدارة لمعالجة توطيد الثقافة المؤسسية القائمة على النزاهة والامتثال.

عناصر لاتخاذ مقرر

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

المحتويات

الصفحة

٤	أولاً - مقدمة
٥	ثانياً - أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان
٨	ألف - التدريب والتثقيف والتوعية
١١	باء - التوصيات والمشورة
١٧	جيم - برامج إقرارات الذمة المالية
٢٢	دال - الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والتعاون في أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها قانوناً
٢٣	هاء - وضع المعايير ودعم السياسات
٢٥	ثالثاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشبكة الأخلاقيات المتعددة المنظمات
٢٥	رابعاً - توصيات مقدمة إلى الإدارة
٢٧	خامساً - خاتمة
الأشكال		
٦	١ - طلبات الحصول على الخدمات حسب الفئة في عام ٢٠١٣
٧	٢ - نظرة عامة على طلبات الحصول على الخدمات حسب الفئة: استعادة لأحداث ثلاث سنوات
١٢	٣ - طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بصدد الأخلاقيات حسب الموضوع: ٢٠٠٨-٢٠١٣
١٤	٤ - طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بصدد الأخلاقيات حسب المواقع الجغرافية: مقارنة بيانات الأعوام ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣
١٥	٥ - طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بصدد الأخلاقيات: توزيع بيانات ٢٠١٣
١٨	٦ - المشاركة في ملء إقرارات الذمة المالية حسب الموقع والسنة التقييمية: ٢٠٠٦-٢٠١٢
٢٠	٧ - مجموع عدد الموظفين الميدانيين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية عن السنة التقييمية ٢٠١٢ حسب الموقع
٢١	٨ - مجموع عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية عن السنة التقييمية ٢٠١٢ حسب الرتبة

أولا - مقدمة

١ - يشمل هذا التقرير، وهو السادس منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. والتقرير، الذي أُعد وفقاً للفرع ٥-٤ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، المعنونة ”إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة“، مقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٤، عملاً بالفقرة ٩ من مقرر المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

٢ - وعلى غرار مكاتب الأخلاقيات الأخرى القائمة في منظومة الأمم المتحدة، يعمل مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان بمبادئ الاستقلالية والتزاهة والسرية. ويقدم مكتب الأخلاقيات الدعم للمدير التنفيذي فيما يختص بضمان احترام كافة موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان مهامهم وأدائهم لها وفقاً لأسمى المعايير الأخلاقية التي يتطلبها ميثاق الأمم المتحدة ومعايير سلوك الخدمة المدنية الدولية. وتحقيقاً لهذه الغاية، تستهدف أنشطة المكتب تشجيع نشوء ثقافة مؤسسية قائمة على تقاسم قيم النزاهة، والمساءلة، والشفافية، والروح المهنية، والاحترام المتبادل.

٣ - ويبين هذا التقرير الأنشطة الرئيسية التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات عام ٢٠١٣. وهو يورد أيضاً تقييماً للإجراءات المتخذة والتقدم المحرز لمعالجة التوصيات الرئيسية المقدمة إلى الإدارة في التقرير السنوي الصادر في ٢٠١٢ عن المكتب (DP/FPA/2013/2)، وهي كما يلي: (أ) الحاجة إلى مشاركة المديرين بصورة أكثر مباشرة في توفير التثقيف في مجال الأخلاقيات للموظفين التابعين لهم وفي رصد امتثال الموظفين للمعايير الأخلاقية؛ (ب) زيادة المساءلة الإدارية عن تهيئة بيئات عمل تعزز ثقافة تقوم على الجهر دون خوف من الانتقام؛ (ج) زيادة الاستثمار في تدريب المديرين على اكتساب المهارات بشأن القيادة الأخلاقية.

٤ - وعند استعراض مدى تطور مهمة الأخلاقيات في المنظمة، يراعي التقرير تفاعلات الموظفين مع مكتب الأخلاقيات والإجراءات التي اتخذتها الإدارة لترسيخ مفاهيم الأخلاقيات في المناقشات والمبادرات المشهودة على صعيد المنظمة. وفي هذا السياق، يقدم التقرير مزيداً من التوصيات إلى الإدارة لتعزيز المنجزات المحققة حتى الآن لزيادة قدرة صندوق الأمم المتحدة للسكان على الحفاظ على أعلى المعايير الأخلاقية.

ثانياً - أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان

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

(أ) وضع المعايير، والتدريب، والتثقيف بشأن مسائل الأخلاقيات، وذلك بالتنسيق مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات والمكتب الأخرى القائمة في صندوق الأمم المتحدة للسكان، حسب الاقتضاء، وإجراء توعية بالأخلاقيات؛

(ب) توفير المشورة والتوجيه السريين إلى الموظفين بناءً على طلبهم فيما يختص بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات؛

(ج) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية؛

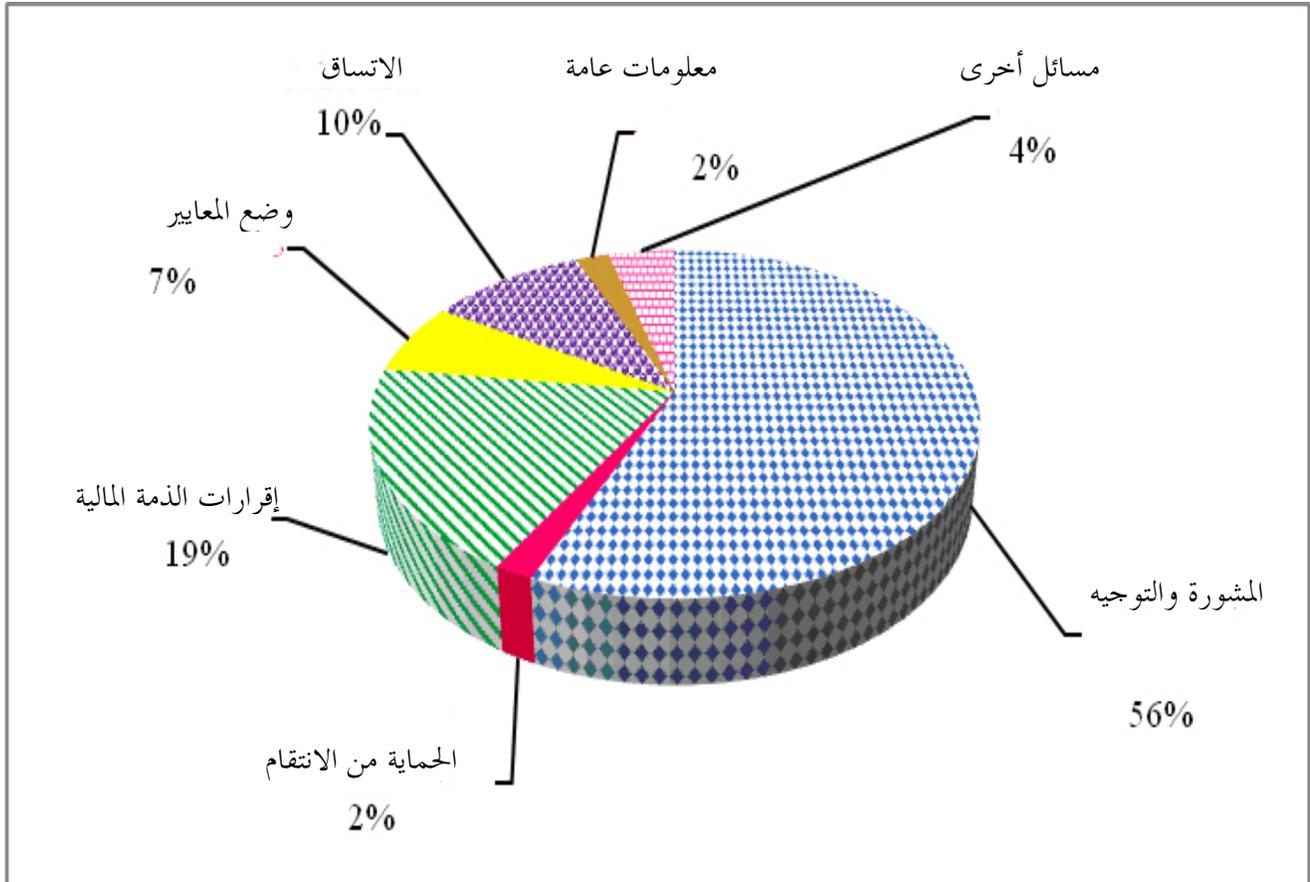
(د) مباشرة المسؤوليات المقررة بموجب سياسة حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع القائمين بعمليات المراجعة أو التحقيقات المأذون بها على النحو الواجب؛

(هـ) إسداء المشورة وتوفير الدعم السياسي إلى الإدارة بشأن وضع المعايير الأخلاقية لضمان دعم قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها وتعزيزها أسمى معايير الأخلاقيات والتزاهة التي يقتضيها ميثاق الأمم المتحدة، وغير ذلك من القواعد والأنظمة المنطبقة المتعلقة بالموظفين، ومعايير سلوك الخدمة المدنية الدولية.

٦ - وقد تلقى المكتب ما مجموعه ٢٨٥ طلباً عام ٢٠١٣ للحصول على خدماته. وساهمت زيادة الوعي بالأخلاقيات في زيادة استعمال الخدمات المقدمة من المكتب في السنوات الأخيرة، لا سيما إسداء المشورة والتوجيه المتعلقين بالأخلاقيات. والطلبات الواردة عام ٢٠١٣، البالغ عددها ٢٨٥ طلباً، كانت غالبيتها (١٦١ طلباً) متصلة بخدمات مقدمة في إطار مهمته الاستشارية التوجيهية، بينما تعلق ٥٤ طلباً ببرنامج إقرارات الذمة المالية. كما قدمت خدمات لدعم تماسك وتناغم السياسات المتصلة بالأخلاقيات على صعيد المنظومة (٢٨ طلباً)، وفيما يختص بوضع معايير الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان (١٩ طلباً). ويورد الجدول ١ توزيعاً بالنسب المئوية لطلبات الخدمات حسب الفئة. أما الشكل ٢، فإنه يتصل بالخدمات التي قدمها مكتب الأخلاقيات على مدى السنوات الثلاث الممتدة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٣.

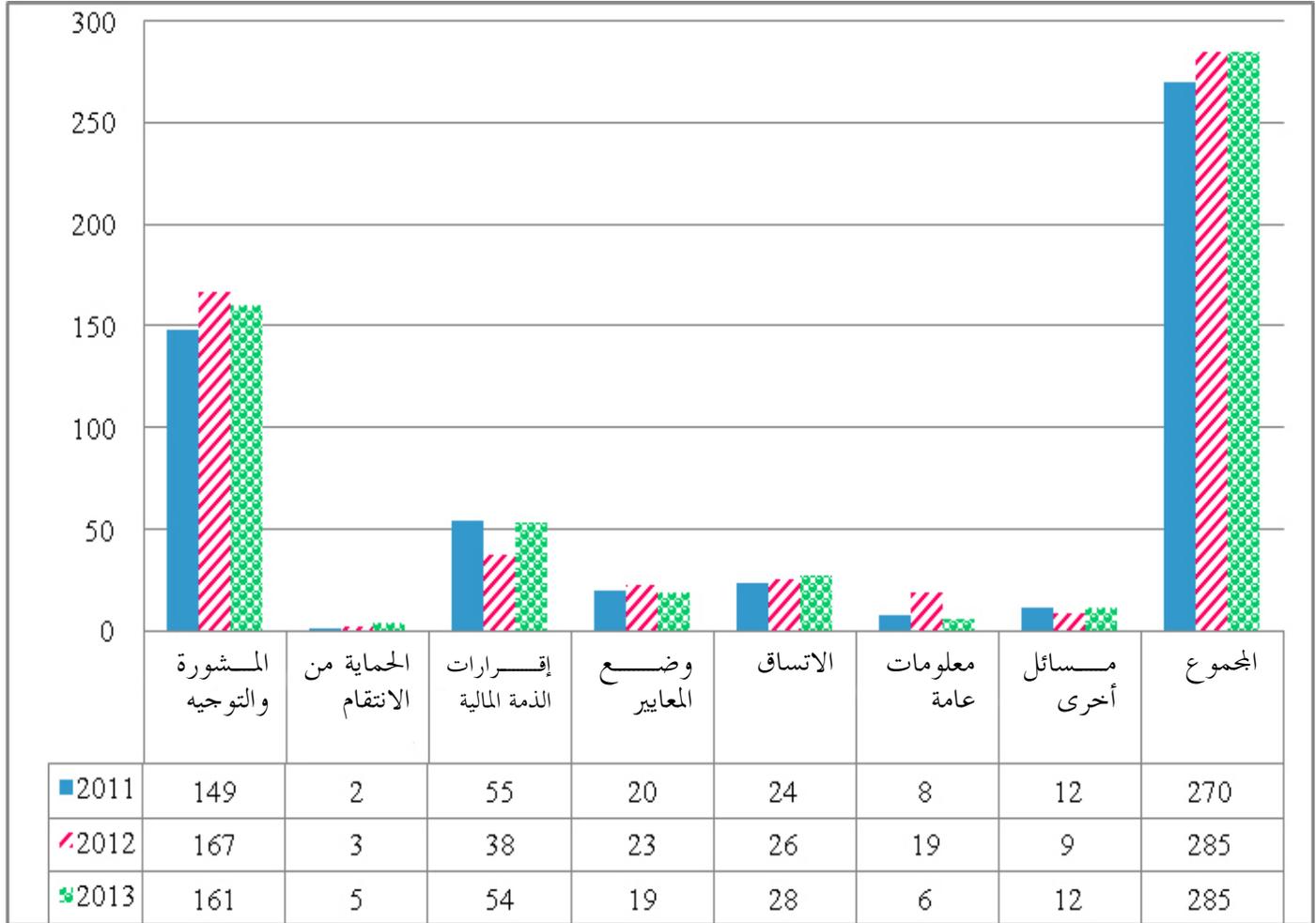
الشكل ١

طلبات الحصول على الخدمات حسب الفئة في عام ٢٠١٣



الشكل ٢

نظرة عامة على طلبات الحصول على الخدمات حسب الفئة: استعادة لأحداث ثلاث سنوات سابقة



ألف - التدريب، والتثقيف، والتوعية

٧ - في عام ٢٠١٣، حافظ مكتب الأخلاقيات على زخمه في مجالي التدريب والاتصال. ويهدف برنامج التدريب والتثقيف والتوعية التابع للمكتب إلى تعزيز قيم الأمم المتحدة الرئيسية ومبادئها، وزيادة الإلمام بالسياسات التي يختص بها صندوق الأمم المتحدة للسكان فيما يتعلق بالأخلاقيات وزيادة الامتثال لتلك السياسات، وتشجيع الموظفين والإدارة على التقيد بأسمى المعايير الأخلاقية. وركز المكتب على تأمين التزام المديرين بالتشارك معه في توفير تثقيف أخلاقي متواصل للموظفين التابعين لهم. فحسبما ورد في التقرير السنوي لعام ٢٠١٢ الصادر عن مكتب الأخلاقيات، على المديرين، رغم من يجري من توعية بالمعايير الأخلاقية من خلال برنامج المكتب المتعلق بالتدريب والتثقيف والتوعية، أن يقوموا، تعزيزاً للتقيد بهذه المعايير وإدراجها في صنع القرار اليومي، بالمشاركة على نحو مباشر وأكثر من ذي قبل في توفير التثقيف الأخلاقي للموظفين التابعين لهم وفي رصد امتثال الموظفين لهذه المعايير. وبوجه خاص، تعيّن على المديرين أن يتنبهوا بشدة إلى تضارب المصالح الذي يمكن أن يواجهوه هم أنفسهم ومن يتبعهم من موظفين عند التعامل مع أطراف ثالثة، من قبيل الموردين والشركاء المنفذين. ويجب على المديرين أن يشجعوا الموظفين على المبادرة والكشف عن هذه التضاربات كي تتسنى معالجتها.

٨ - وعملاً على إشراك المديرين، لا سيما رؤساء المكاتب، كي يزيدوا من درجة استباقهم إلى القيام بدور قيادي في تعريف موظفيهم بثقافة الأخلاقيات، أعدّ المكتب مذكرات توجيه و مواد تدريب جديدة بشأن تضارب المصالح. وأصدر المكتب دليلاً بعنوان "إدارة حوار بشأن النزاهة"، يشمل حالات إفرادية بشأن صور تضارب المصالح وتوجيهات للتيسير. وتبرز هذه المبادرة الدواعي التي تدفع رؤساء المكاتب إلى المداومة على التحاور مع الموظفين التابعين لهم بشأن التحديات الأخلاقية التي يمكن أن يواجهوها في عملهم اليومي. وهذا التوجيه أُصدر عن طريق موقع "Voices" الشبكي المخصص للاتصال الداخلي في صندوق الأمم المتحدة للسكان وتضمّن مقابلة مع المستشار المعني بالأخلاقيات تناولت القيادة الأخلاقية.

٩ - ولأن الثقافة الأخلاقية لأية منظمة تتأثر إلى حد بعيد بما تبديه إدارتها من تقيّد بأسمى المعايير الأخلاقية، فقد أحاط مكتب الأخلاقيات أعضاء اللجنة التنفيذية لصندوق الأمم المتحدة للسكان علماً بمسؤولية أعضائها فرادى ومجتمعين التي تتطلب أن يكونوا قدوة لغيرهم فيما يتعلق بالأخلاقيات. وتوجّه الإحاطة الانتباه إلى ما تتحمله اللجنة التنفيذية من مسؤولية جماعية فيما يختص بممارسة القيادة الأخلاقية والتزام فرادى أعضاء تلك اللجنة

بضمان النزاهة والشفافية عند قيامهم بصنع القرار. ونَبّه المكتب اللجنة التنفيذية إلى المعضلات الأخلاقية الناشئة التي تولدت عن مشاركة الموظفين في الوسائط الإعلامية الاجتماعية وازدياد تعاون المنظمة مع القطاع الخاص. كما ركز مكتب الأخلاقيات على الشواغل التي طرحها الموظفون بشأن الأساليب الإدارية المنطوية على الترهيب والوقاحة، والتزام فرادى أعضاء اللجنة التنفيذية باتخاذ إجراءات تصحيحية عاجلة عند توجيه انتباههم إلى أنماط السلوك هذه. ولاحظت اللجنة التنفيذية المخاطر التي تهدد السمعة إذا لم يقم القادة بمعالجة الترهيب في أماكن العمل والأثر الذي يمكن أن يتركه هذا على روح الموظفين المعنوية والقوة التي تحفزهم للعمل.

١٠ - وواصل فرع التعلّم وإدارة الحياة الوظيفية التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان القيام بدور شريك رئيسي لمكتب الأخلاقيات فيما يختص بتوفير التثقيف للموظفين في مجال الأخلاقيات. وهذا الفرع يرصد، عن طريق نظام تقييم الأداء، تقيّد فرادى الموظفين بالدورة الدراسية الإلكترونية الإلزامية التي تنظم في الصندوق تحت عنوان ”الأخلاقيات والنزاهة ومكافحة الغش: وضع المعايير في صندوق الأمم المتحدة للسكان“. وفي عام ٢٠١٣، أُدرجت دورات تدريبية بشأن الأخلاق في الحلقات التدريبية التوجيهية التي نظمها الفرع السالف الذكر للموظفين الوطنيين والدوليين الجدد الموزعين حديثاً على المكاتب القطرية أو الإقليمية أو دون الإقليمية ومختلف وحدات المقر. وأفاد إدراج التدريب في مجال الأخلاقيات ضمن الحلقات التوجيهية في تعريف هؤلاء الموظفين الجدد بمكتب الأخلاقيات وما يقدمه من خدمات، كما أبرز توقعات المنظمة فيما يختص بالسلوك الأخلاقي. وعمل المكتب أيضاً مع ذلك الفرع على إدراج مفاهيم القيادة الأخلاقية في المقررات الدراسية للتدريب الجاري لإكساب المهارات الإدارية للمديرين شاغلي وظائف الإدارة الوسطى والإدارة العليا.

١١ - وعلى الصعيد الإقليمي، أُجري التدريب في مجال الأخلاقيات بالاقتران بحلقة العمل المعنية بإدارة الموارد البشرية التي حضرها مديرو العمليات وموظفو الإدارة والشؤون المالية المنتمين إلى منطقة آسيا والمحيط الهادئ، والمعقودة في بانكوك، تايلند، وكذا بالاقتران بحلقة العمل المعنية ببرنامج تنمية المهارات القيادية المعقودة لصالح المديرين شاغلي وظائف الإدارة الوسطى والإدارة العليا المنتمين إلى منطقة الدول العربية، والمعقودة في الدار البيضاء، المغرب. كما نُظمت حلقات تدريب مخصصة للأخلاقيات للموظفين العاملين في المكاتب القطرية في تايلند، ونيبال، وباكستان، وفي المكتب الإقليمي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ. كما نُظمت دورات إحاطة بشأن الأخلاقيات لموظفي الشعبة الفنية، وشعبة الخدمات الإدارية، وشعبة الإعلام والعلاقات الخارجية، ومكتب المنسق الأمني، ومكتب المدير التنفيذي وأمانة المؤتمر

الدولي للسكان والتنمية لما بعد استعراض عام ٢٠١٤. وقد وجهت هذه الدورات الانتباه إلى التفاعلات بين الممارسات الأخلاقية والسلوكيات، وتعزيز الروح المعنوية والدوافع لدى الموظفين، والأداء الجماعي الفعال. كما أبرزت توقعات الصندوق بشأن القيادة الأخلاقية والتزامات المديرين المتعلقة بتهيئة بيئات عمل يتمكن فيها الموظفون من التعبير عن المعارضة البتأة و "الجهر". بما في قلوبهم دون خوف من الانتقام. وقد أجريت كافة الدورات التدريبية ودورات الإحاطة المشار إليها أعلاه بدعم من مديري/رؤساء المكاتب المعنية الذين اشتركوا بأنفسهم في المناقشات.

١٢ - وكما يمكن أن يتبين مما ورد أعلاه، استخدم مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٣ محافل عديدة لعقد دورات تدريب وإحاطة، بأسلوب التخاطب وجهاً لوجه، بشأن الأخلاقيات. وحضر هذه الدورات نحو ٥٢٥ موظفاً، وهذا هو أكبر رقم سُجل منذ إنشاء المكتب. وشجعت هذه الدورات على إجراء مناقشات صريحة بشأن طائفة من حالات تضارب المصالح وبشأن السلوكيات التي تقوض الروح المعنوية والقوة الدافعة للموظفين وتعرقل الأداء الجماعي الفعال. وكانت هذه الدورات بمثابة محافل للتوعية بشأن الحماية من سياسة الانتقام، وتعزيز ثقة الموظفين في هذه السياسة، وتشجيعهم على الإبلاغ عن سوء السلوك دون خوف من الانتقام، كما كانت وسيطاً حفازاً للموظفين كي يلتمسوا المشورة سرّاً بشأن الأخلاقيات. ولوحظت بُعيد هذه الدورات زيادة شديدة في عدد طلبات الأفراد الذين يلتمسون المشورة والتوجيه. وهذا يعزز الملاحظة التي مفادها أن مكتب الأخلاقيات يؤدي دوراً وقائياً هاماً.

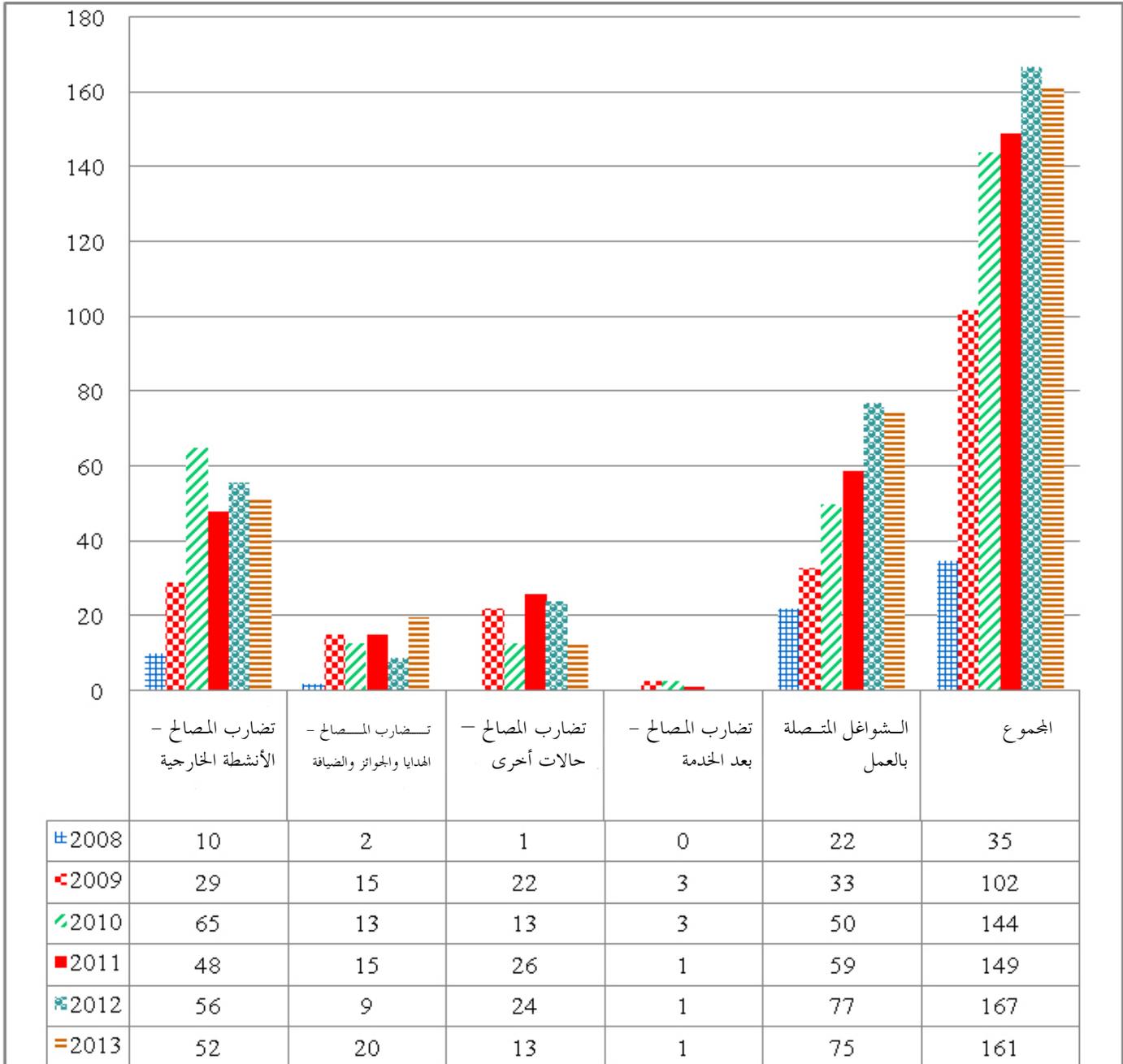
١٣ - كما واصل المكتب صيانة موقع شبكي قوي يقدم طائفة متنوعة من المواد الإعلامية والملاحظات التوجيهية بشأن اتقاء تضارب المصالح والتخفيف من حدته، والسلوك المحترم في مكان العمل، ومقتضيات برنامج إقرارات الذمة المالية، وطبيعة ونطاق الحماية التي تُمنح للمبلغين عن الأعمال غير القانونية. وهو يوفر أيضاً إمكانية الاطلاع بسهولة على كافة المبادئ التوجيهية والسياسات والإجراءات المتصلة بالأخلاقيات، وإمكانية الاستفادة من الدورة الدراسية الإلكترونية الإلزامية المتعلقة بالأخلاقيات (نسخ بالانكليزية، والفرنسية، والاسبانية). وهذا الموقع الشبكي يجري تحديثه بانتظام، بإضافة دراسات فردية ومسابقات بشأن حالات مختلفة يمكن أن يواجهها الموظفون في عملهم اليومي وملاحظات بشأن "ما يجب عمله" عند مواجهة هذه الحالات. وما زال الموقع الشبكي يمثل منبراً للتعريف بالأخلاقيات وبالخدمات المقدمة من المكتب، ومورداً للتثقيف الأخلاقي المستمر.

باء - المشورة والتوجيه

١٤ - وتوفير المشورة والتوجيه مهمة حاسمة يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في مجال إدارة المخاطر؛ وهو يمثل حجر الزاوية للعمل الوقائي الذي يقوم به. وكما لوحظ أعلاه، كان من النتائج الرئيسية لأنشطة التدريب والدعوة الواسعة النطاق التي قام بها المكتب زيادة عدد طلبات التماس الخدمات التي يقدمها في كافة المجالات المشمولة بولايته، لا سيما فيما يتعلق بالمشورة السرية. وكما يتبين من الشكل ٣، زاد عدد الطلبات التي تلتبس خدمات المكتب الاستشارية منذ إنشائه عام ٢٠٠٨. وهذه الزيادة تبين ثقة الموظفين والإدارة الشديدة في المكتب والاعتراف بقدرته على العمل كجهاز مأمون موثوق به يقدم في طي الكتمان مشورة ممتازة بشأن الأخلاقيات.

الشكل ٣

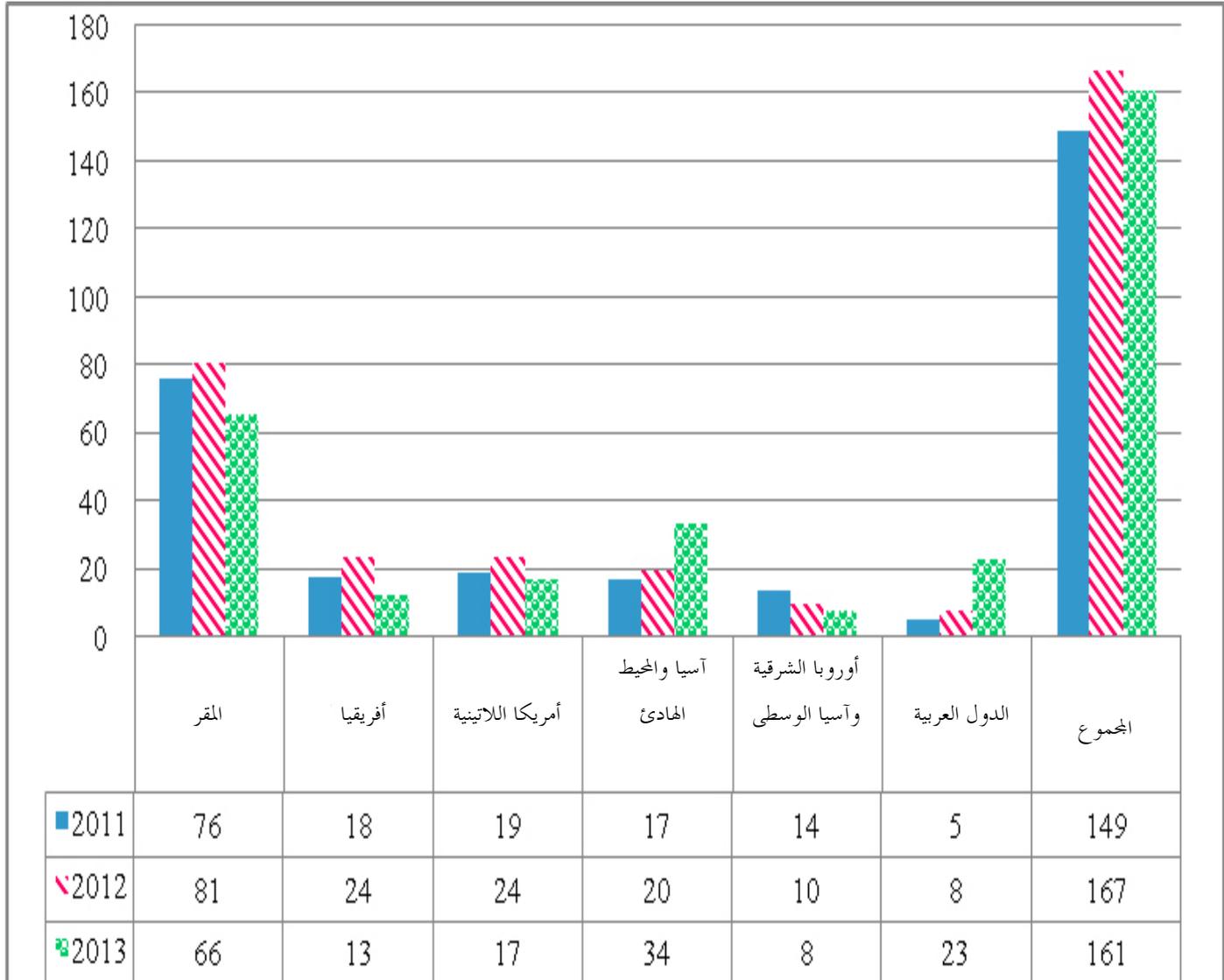
طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بصدد الأخلاقيات حسب الموضوع: ٢٠٠٨-٢٠١٣



١٥ - ولمعالجة زيادة حجم عبء العمل وتعقيده في مجال المشورة السرية، أنشأ مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١١ نظام قاعدة بيانات لإدارة الحالات. وتسمح قاعدة البيانات هذه بتسهيل التتبع وفقاً لمعالم شتى، وهي أداة قيّمة لضمان الاتساق في المشورة المقدمة من المكتب. وبإدخال خاصيات جديدة على قاعدة البيانات هذه، يستطيع المكتب الآن إجراء تحليل أوفى لأنواع الاستفسارات الواردة (الشكلان ٤ و ٥). ونتيجة لذلك، فهو يستطيع تنبيه اللجنة التنفيذية إلى المسائل والشواغل المشتركة المتصلة بالأخلاقيات (الفقرة ٩ أعلاه) وأن يتعاون، دون انتهاك للسرية، مع فرادى المديرين الإقليميين ومديري شعب المقر في معالجة مسائل معينة متعلقة بالأخلاقيات ناشئة في منطقة كل منهم وشعبة كل منهم. كما يسرّ نظام تسجيل الاستفسارات المحسن هذا الأخذ بنهج هادف للتدريب الذي قُدم للمكاتب المحددة في الفقرة ١١ أعلاه.

الشكل ٤

طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بصدد الأخلاقيات حسب المواقع الجغرافية: مقارنة الأعوام ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣



الشكل ٥

طلبات الحصول على المشورة والتوجيه بصدد الأخلاقيات: توزيع بيانات ٢٠١٣

الرقم	الفئة	مجموع الحالات	الميدان	المقر
ألف -	تضارب المصالح - الأنشطة الخارجية	٥٢	٢٨	٢٤
باء -	تضارب المصالح - الهدايا، والحوافز، والضيافة	٢٠	١١	٩
جيم -	تضارب المصالح - حالات أخرى	١٣	٧	٦
دال -	تضارب المصالح - بعد الخدمة	١	١	-
المجموع الفرعي				
٣٩		٨٦	٤٧	
هاء -	الشواغل المتعلقة بالعمل			
-	المسائل المتعلقة بالسلوك المحترم في أماكن العمل	٤٤	٢٥	١٩
-	تصنيف السياسات المتصلة بالموظفين	٢٤	١٧	٧
-	الحماية من الانتقام	٥	٤	١
-	ادعاء الاحتيال	٢	٢	-
المجموع الفرعي				
٢٧		٧٥	٤٨	
المجموع الكلي				
٦٦		١٦١	٩٥	

١٦ - وكان مكتب الأخلاقيات بمثابة مورد لتحديد وإدارة تضاربات المصالح الفعلية والممكنة والمتصورة؛ وإيضاح القواعد والمعايير الأخلاقية؛ وإسداء التوجيه بشأن آليات المنظمة وعملياتها المتاحة لمعالجة شواغل الموظفين المتعلقة بالأفعال والسلوكيات الأخلاقية. وفي عام ٢٠١٣، كان ٨٦ استفساراً، مما مجموعه ١٦١ استفساراً وردت، متعلقاً بمسائل تضارب المصالح وكان ٧٥ استفساراً متعلقاً بشواغل متصلة بالعمل. وشملت هذه الاستفسارات ٩٥ استفساراً وردت من موظفي الميدان و ٦٦ استفساراً وردت من موظفين بالمقر.

١٧ - ومن الستة وثمانين استفساراً بشأن تضارب المصالح، تعلقت الغالبية (٥٢) بالاشتراك في أنشطة خارجية، من قبيل القيام بمهام التدريس، والعمل في أفرقة ومجالس خبراء طائفة من الكيانات والمنشورات غير الحكومية. وكان هناك أيضاً ٢٠ استفساراً متصلاً بالعمليات التي يتعين أن تُتبع فيما يتعلق بتلقي هدايا غير متوقعة من شركاء منفذين ومواد ضيافة/ترويج مقدمة من موردين، و ١٣ استفساراً متصلاً بتصور تضارب مصالح ناشئ عن انتماءات شخصية ربطت موظفين في السابق بأطراف ثالثة، واستفسار واحد يتعلق بما بعد العمل. وفيما يختص بالاستفسارات المتعلقة بتضارب المصالح، فإنه بينما قدم أغلبها موظفون فرادى

تصرفوا بمبادرات شخصية، التمس موظف في بعض الحالات التوجيه من مكتب الأخلاقيات بناءً على تعليمات معينة من رئيسه المباشر.

١٨ - ومن الاستفسارات الخمسة والسبعين المتصلة بالعمل، كانت الغالبية (٤٤) متصلة بشواغل متعلقة بسلوكيات تُفقد الموظف الاحترام وتُحط من كرامته. وأعرب بعض من اتصلوا بمكتب الأخلاقيات في هذا الصدد عن شواغلهم بشأن الأساليب الإدارية المنطوية على الوقاحة والاستقواء التي اعتُبرت في حالات معينة قريبة من التحرش وسوء استخدام السلطة، ومن ثم تبلغ حد سوء السلوك. وشكا البعض الآخر من قواعد العمل وأساليب الاتصال التي تصوروا أنها تقوض قدرتهم وتحط من كرامتهم. وتراوحت دواعي هذه السلوكيات بين التعبير عن الرفض وإبداء آراء مخالفة لآراء الرؤساء، من ناحية، واسترعاء انتباه الرؤساء إلى إساءة استعمال أصول المنظمة و/أو عدم الامتثال لقواعدها من جانب الرؤساء أنفسهم أو من جانب آخرين خاضعين لإشرافهم بصورة مباشرة. كما قال أولئك الذين أثاروا هذه المسائل إن هذه السلوكيات قد خلقت أجواء عمل عدائية تعرقل الأداء الجماعي الفعال داخل الوحدة المعنية وحدها أو المكتب المعني وحده. وفي هذه الفئة، كان هناك أيضاً ٢٤ استفساراً بشأن الإدارة الآمنة للسياسات و/أو العمليات المتصلة بالموظفين، ومنها ما يتصل برفاه الموظفين، ونظام تقييم الأداء، والتوظيف؛ وكانت هناك ٥ استفسارات متعلقة بحماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية واستفساران ينطويان على ادعاءات بالاحتيال.

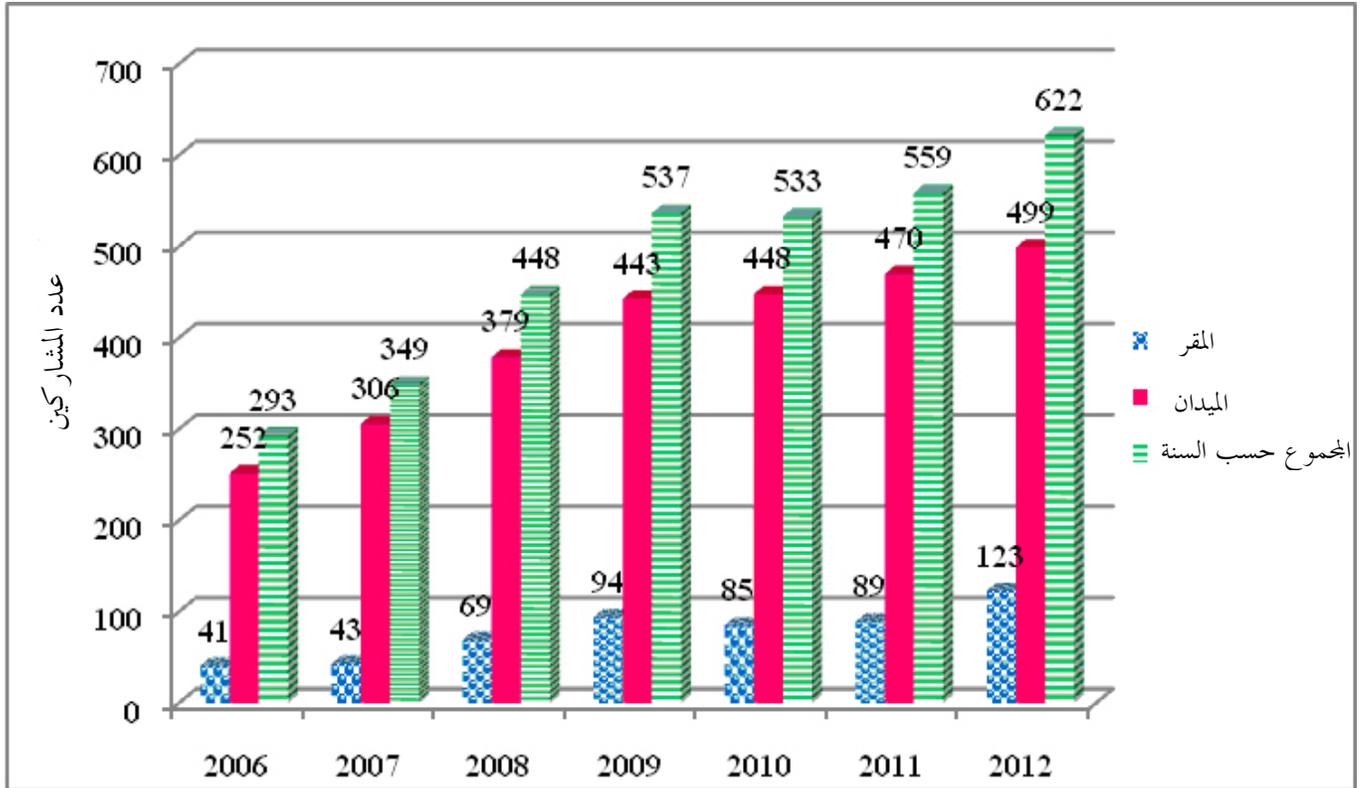
١٩ - ولأن مكتب الأخلاقيات لا يملك ولاية تخوله المشاركة مباشرة في إيجاد حلول لمظالم فرادى الموظفين، يقتصر التوجيه الذي يقدمه على توجيه الأنظار إلى السياسات المنطبقة وتوفير المعلومات و/أو الإحالة إلى الآليات القائمة لتوفير الإنصاف. وفي الوقت ذاته، يشجع المكتب بقوة الموظفين الشاكرين على الجهر واستخدام تلك الموارد. ولاحظ المكتب أن معظم من طرحوا عليه شواغل متعلقة بما بعد العمل كانوا واعين بوجود هذه الآليات ولكنهم كانوا مترددين في استخدامها. ولاحظ المكتب أيضاً أن الوضع التعاقدى للفرد يؤثر على قراره بالجهر برأيه. ويبدو أن المعينين الجدد والعاملين بعقود خدمة يترددون في الجهر بأرائهم خشية أعمال الانتقام (من قبيل عدم تمديد العقود و/أو إعطاء تقييمات أداء سلبية/رسائل توصية سلبية يمكن أن تلحق الضرر بمستقبلهم الوظيفي). وفيما يتعلق بمن ظلوا يعملون لدى المنظمة لفترة أطول، يبدو أن تصور اللاجدوى وتصور الإفلات من العقاب يمنعانهم من الجهر بأرائهم.

جيم - برنامج إقرارات الذمة المالية

٢٠ - قدم ما مجموعه ٦٢٢ موظفاً إقرارات الذمة المالية في دورة الملء لعام ٢٠١٣ التي تغطي سنة ٢٠١٢ التقويمية (الشكل ٦). وقد مأل هذه الإقرارات الموظفون الشاغلون لوظائف بدرجة مد - ١ وما فوقها وسائر الموظفين القائمين بمهام متعلقة بالشؤون المالية والمشتريات و/أو الموظفين المطلعين بصورة مباشرة على المعلومات المتصلة بالمشتريات و/أو المشاركين في استثمار أصول صندوق الأمم المتحدة للسكان أو أية حسابات يتحمل الصندوق مسؤولية ائتمانية أو إيداعيه بشأنها. وهذه الفئات من الموظفين مدرجة وفقاً لألقابها الوظيفية في سياسة إقرار الذمة المالية المتبعة في الصندوق. وساهم في تقديم الإقرارات في الوقت المناسب والامتثال بنسبة ١٠٠ في المائة كل من التعاون مع شعبة الموارد البشرية ورؤساء المكاتب على تحديد الموظفين المطالبين بملء الإقرارات وفقاً للفئات المحددة في سياسة الصندوق الخاصة بإقرارات الذمة المالية، وانتظام متابعة مكتب الأخلاقيات للقائمين بملء الإقرارات، ووجود قاعدة مستقرة لتكنولوجيا المعلومات.

الشكل ٦

المشاركة في ملء إقرارات الذمة المالية حسب الموقع والسنة التقويمية: ٢٠١٢-٢٠٠٦

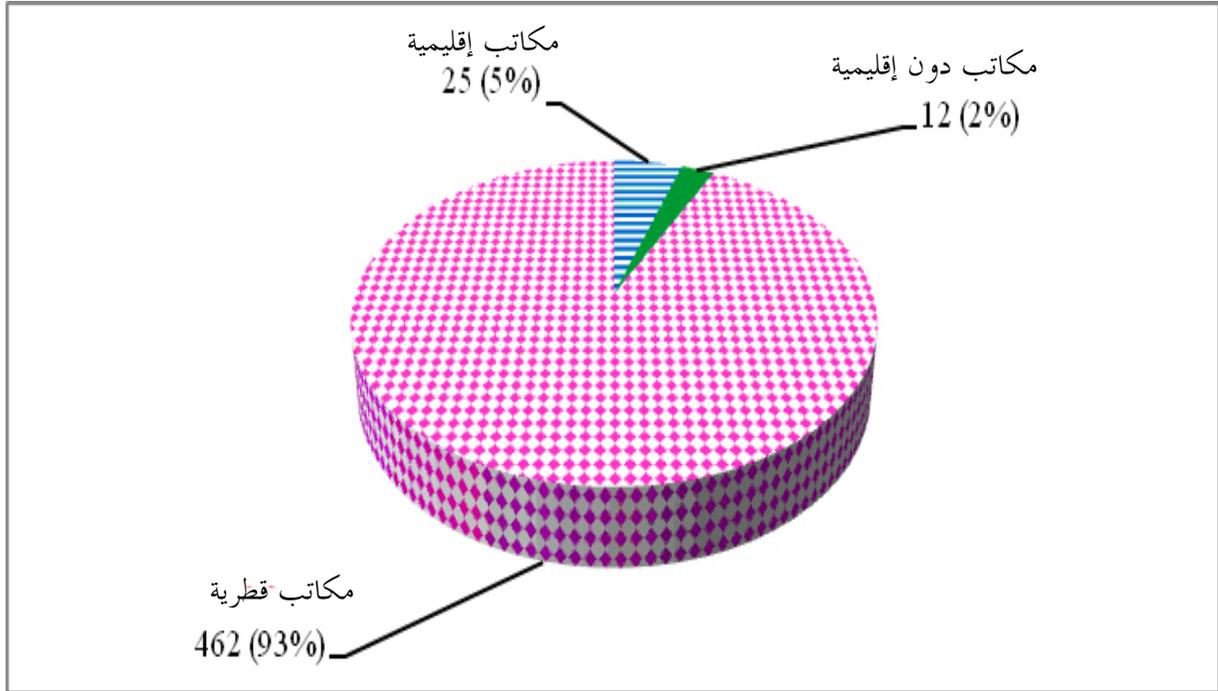


٢١ - وأكمل مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان، منذ إنشائه، سبع جولات إقرار بالذمة المالية. وزاد العدد الإجمالي للموظفين المطالبين بملء إقرارات الذمة المالية منذ دورة الملء الأولى من ٢٩٣ في عام ٢٠٠٦ إلى ٦٢٢ في عام ٢٠١٣، بما يمثل زيادة بنسبة ١١٢ في المائة. وأسهمت التغيرات الحاصلة في الهيكل التنظيمي، والتنقيحات المدخلة على المسؤوليات الوظيفية، وزيادة التشديد على المساءلة الفردية، مجتمعة، في الزيادات السنوية في عدد الموظفين المطالبين بالملء. وكان هناك، من بين موظفي المقر البالغ عددهم ١٢٣ المطالبين بالملء، ٥٤ موظفاً من فرع خدمات المشتريات بالصندوق ويشملون جميع العاملين في الفرع المذكور المشاركين في أية إجراءات و/أو اتخاذ قرارات بشأن المشتريات، بصرف النظر عن الرتبة.

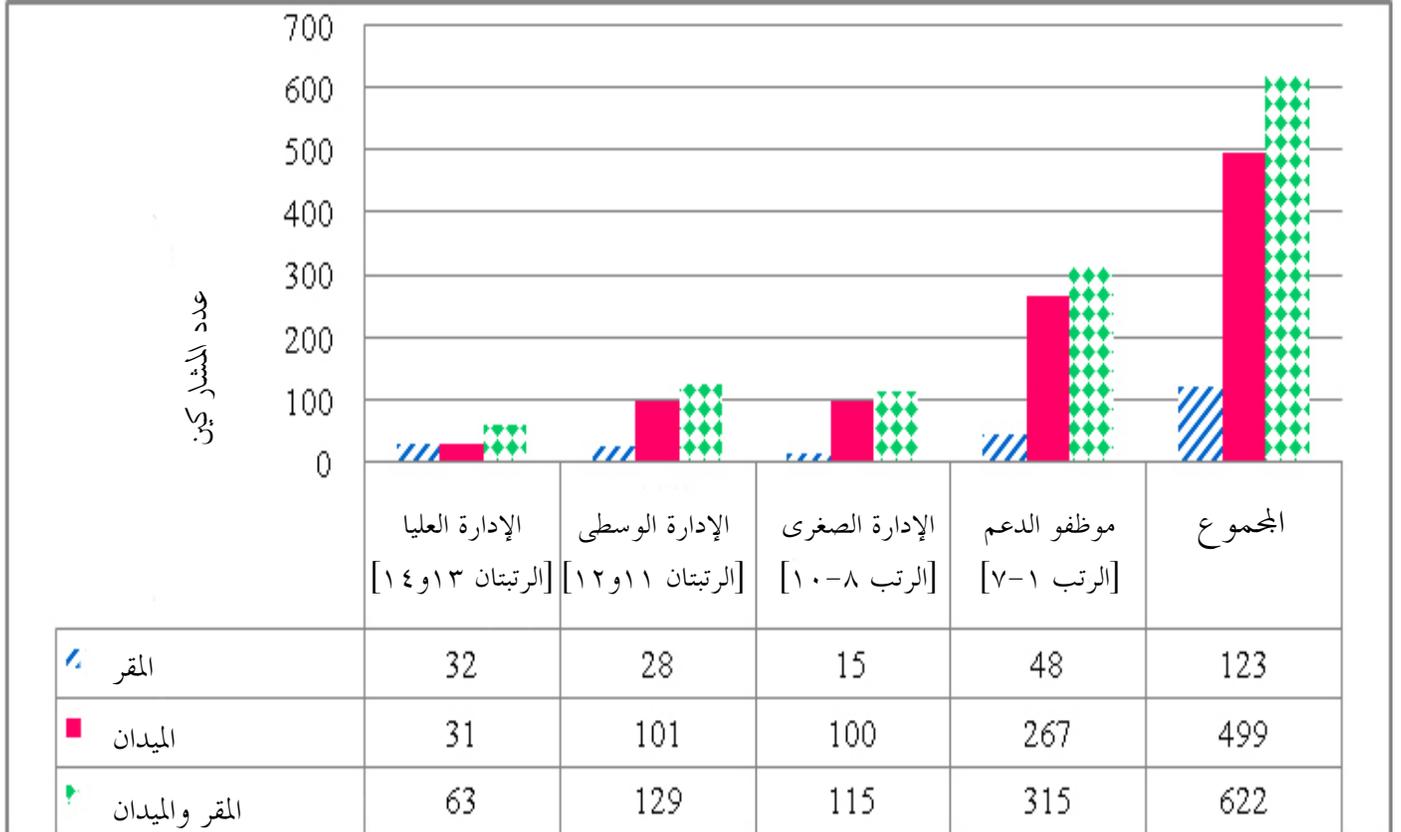
٢٢ - وشمل العدد الإجمالي لمن قاموا أثناء دورة الملء في ٢٠١٣ بملء إقرارات ٥٠١ من الموظفين كانوا قد قدموا إقرارات في دورة الملء لعام ٢٠١٢ أيضاً. أيضاً، فإنه على غرار السنوات السابقة كانت غالبية مقدمي الإقرارات (٨٠ في المائة) من العاملين في الميدان - وكان منهم ٤٦٢ في مكاتب قطرية و ٣٧ في مكاتب إقليمية/دون إقليمية (الشكل ٧). وعلاوة على ذلك، وكما يتبين من الشكل ٨، فإن مالئي الإقرارات قد انقسموا إلى قسمين متساويين تقريباً مؤلفين من موظفين إداريين وموظفي دعم؛ وهم: ٣٠٧ بوظائف إدارية و ٣١٥ موظف دعم بينهم ٢٣٧ (٧٥ في المائة) مساعداً مالياً/إدارياً يعملون في مكاتب ميدانية.

الشكل ٧

مجموع عدد الموظفين الميدانيين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية عن السنة التقويمية ٢٠١٢ حسب الموقع



مجموع عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية عن السنة التقويمية ٢٠١٢ حسب الرتبة



٢٣ - ورد عدد قليل جداً من طلبات المساعدة أثناء ممارسة الملء، وهذا يمكن عزوه إلى زيادة الوعي بمقتضيات البرنامج وطبيعة ونطاق المعلومات التي يلزم الإفصاح عنها. وجرى استعراض كافة الإقرارات لضمان تقديم مآلئها كافة المعلومات وفقاً لمقتضيات البرنامج ولاكتشاف احتمال وجود أي تضاربات مصالح ناشئة عما أقر به من أصول، أو التزامات و/أو أنشطة أو ارتباطات خارجية للموظف أو أقرب أقاربه. وقد طُلبت معلومات إضافية من ٤٢ موظفاً. ولدى الاستعراض الإضافي، اكتُشفت حالتان يمكن أن تولدا تصورات بتضارب في المصالح - إحداها تتعلق بقبول جائزة والأخرى تتعلق بنشاط خارجي. وقد قُبلت القرارات المقترحة لمعالجة هذين التصورين الخاصين بالتضارب، وعمل بمقتضاها الموظفان المعنيان.

٢٤ - وقد أُختيرت عينة عشوائية من مقدمي الإقرارات بنسبة ٨ في المائة (٤٩ إقراراً)، وهي عينة متنوعة من حيث المكان والرتبة والمهام، وذلك لكي يتحقق منها مراجعون

خارجيون. والغرض من عملية التحقق، التي أُحرِيت للمرة الأولى عام ٢٠١٣ وستتكرر سنوياً من الآن فصاعداً، هو ضمان إبلاء الموظفين العناية الواجبة لإكمال إقرارات ذمهم المالية. وقد قدم المختارون للتحقق وثائق صادرة عن أطراف ثالثة (من قبيل البيانات المصرفية، وبيانات السمسرة، والوثائق المتعلقة بالملكية العقارية، وما إلى ذلك) فيما يختص بجميع البنود المفصّل عنها في إقراراتهم. وأفاد المراجعون الخارجيون بأن كافة المشاركين في عملية التحقق لعام ٢٠١٣ قد قدموا اللازم من وثائق الأطراف الثالثة. وفي ختام تلك العملية، حصلت كافة الإقرارات التسعة والأربعين على رتبة مجاز "بدون تحفظات".

٢٥ - ويتمثل الغرض الرئيسي لبرنامج إقرارات الذمة المالية في تعزيز الشفافية والثقة العامة في صندوق الأمم المتحدة للسكان وموظفيه. ولذلك، فإن من الأهمية بمكان أن يظل ذلك البرنامج أداة قوية لإدارة المخاطر. ونظراً لما ورد أعلاه، تقاسم مكتب الأخلاقيات التابع للصندوق، طوال عام ٢٠١٣، الخبرات مع أعضاء فريق الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة بشأن إدارة دورة الملء لعام ٢٠١٣ وتطوير منهجيات استعراض الإقرارات لكي يقوم البرنامج نفسه بمهمة الأداة الفعالة لإدارة تضاربات المصالح الشخصية.

دال - الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والتعاون في أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها قانوناً

٢٦ - يُقصد بسياسة الحماية من الانتقام تعزيز التزام المنظمة بمعالجة سوء السلوك وحماية من يبلغون عن سوء السلوك من أي عمل ضار فعلي أو يهددهم أحد به ويمكن أن يواجهوه نتيجة للمشاركة في نشاط "متمتع بالحماية"، أي الإبلاغ عن سوء سلوك أو الاشتراك في نشاط لتقصي الحقائق مأذون به على النحو الواجب. ويخبر الموظف الذي يلتزم بالحماية الممنوحة للمبلغين عن الأعمال غير القانونية بين التماس قرار غير رسمي بالإنصاف من العمل الضار المدعى وقوعه أو تقديم شكوى رسمية إلى مكتب الأخلاقيات. وعند تلقي شكوى رسمية، يلزم المكتب بإجراء تقييم أولي لتحديد ما إذا كان الشاكي قد انحرف في نشاط متمتع بالحماية، وللقيام، إذا كان الأمر كذلك، بتحديد ما إذا كان النشاط المتمتع بالحماية عاملاً مساهماً في الانتقام. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات وجود دعوة ظاهرة الوجهة تتعلق بالانتقام يحال الأمر إلى شعبة خدمات الرقابة للتحقيق. وعقب ذلك وعند ورود تقرير التحقيق من الشعبة المذكورة، يفصل المكتب نهائياً في الأمر بعد استعراض تقرير التحقيق.

٢٧ - وفي عام ٢٠١٣، تلقى مكتب الأخلاقيات أربعة استفسارات تلتزم بإيضاح أحكام سياسة حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية التي يتبعها صندوق الأمم المتحدة للسكان.

وإضافة إلى ذلك، تلقى المكتب شكوى رسمية واحدة من الانتقام. وبعد أن أجرى المكتب تقييماً أولياً لهذه الشكوى الرسمية خلص إلى وجود دعوى ظاهرة الوجهة مؤداها أن أحد الأعمال الضارة الخمسة التي ادعى الشاكي وقوعها يبلغ حد الانتقام، وأحال هذه المسألة المعينة إلي شعبة خدمات الرقابة للتحقيق. ووقت إعداد هذا التقرير، لم يكن تقرير التحقيق الذي أجرته تلك الشعبة قد قدم إلي المكتب.

٢٨ - وتبني سياسة فعالة لكشف الأعمال غير القانونية ضروري لتعزيز الشفافية في عمليات صندوق الأمم المتحدة للسكان وضمان المساءلة التنظيمية عن إدارة الموارد المالية والبشرية. إلا أن السياسة، وكما هو مبين في الفقرة ٢٦ أعلاه، لا تصبح فعالة إلا بعد انخراط الموظف في "نشاط مشمول بالحماية"؛ وهذا بدوره، لا سيما بالإشارة إلى الإبلاغ عن سوء السلوك، يتأسس على رغبة الموظف في الجهر بما لديه. وفي الوقت نفسه، يبدو من المراسلات مع الموظف الواحد الذي طرح مع مكتب الأخلاقيات شواغل معينة متصلة بالعمل (انظر الفقرة ١٩) ومن الآراء المعرب عنها في الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام ٢٠١٢، أن الخوف من الانتقام وانعدام الثقة في كفاءة الحماية من الانتقام للمبلغ فعلاً عن سوء السلوك يمكن أن يمنعا الموظف من الجهر بما لديه والإبلاغ في المقام الأول عن سوء السلوك. وبينما يمكن أن يستمر المكتب في التوعية بواجب الموظف المتمثل في الإبلاغ عن سوء السلوك وتشجيع الموظفين على الجهر بما لديهم دون خوف وإبلاغهم بالحماية الممنوحة لمن يفعل ذلك يجب أن تداوم الإدارة على تعزيز جهود الطمأنة هذه.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

٢٩ - تتمثل إحدى مهام مكتب الأخلاقيات الرئيسية في توفير التوجيه للإدارة بشأن وضع المعايير كي تعزز سياسات المنظمة وقواعدها وممارساتها توقعات النزاهة والحيدة والإنصاف المطلوبة من الأمم المتحدة وموظفيها وتعزز تلك التوقعات. ويشمل التوجيه المرتأى استعراضاً دورياً للسياسات والقواعد والممارسات الجارية للمنظمة المتصلة بالأخلاقيات والسلوك الأخلاقي والمشورة المسداة إلى الإدارة بشأن آليات تعزيز امتثال الموظفين.

٣٠ - وفي أثناء فترة الإبلاغ، عمل مكتب الأخلاقيات في تعاون وثيق مع مختلف وحدات صندوق الأمم المتحدة للسكان - وهي شعبة خدمات الرقابة، وشعبة الموارد البشرية، والوحدة القانونية، وفرع خدمات المشتريات، وشعبة الإعلام والعلاقات الخارجية - المسؤولة عن الإشراف على تنفيذ سياسات المنظمة وقواعدها وممارساتها المرتبطة برفاه الموظفين، وسلوك الموظفين، وممارسات المنظمة المتعلقة بالمعاملات. واعتبر مكتب

الأخلاقيات هذا التعاون بالغ الأهمية لضمان الاتساق في المشورة التي يقدمها إلي الموظفين في سياق مهمته الاستشارية التوجيهية.

٣١ - وركز التعاون مع شعبة الموارد البشرية على تحديد الآليات والنظم التي يمكن إدخالها لمعالجة الشواغل المتعلقة بالعمل التي وُجّه إليها انتباه مكتب الأخلاقيات (الفقرتان ١٨ و ١٩). وفي هذا الصدد، وفي سياق المبادرات التي تتخذها تلك الشعبة على سبيل المتابعة للاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام ٢٠١٢، دعا المكتب والشعبة معاً إلي ما يلي: (أ) إجراء اختبارات لتقييم المهارات الإدارية لمن يتقدمون لشغل مناصب كبار المديرين في المنظمة؛ (ب) بناء المهارات في مجال القيادة الأخلاقية لكافة المديرين والقيام، عند الاقتضاء، بتدريب فردي على المهارات الإدارية؛ (ج) زيادة الرقابة لضمان الإنصاف والشفافية في تطبيق المبادئ التوجيهية المتصلة بالموظفين.

٣٢ - كما أن التعاون مع شعبة الموارد البشرية بالغ الأهمية لضمان الاتساق في المشورة المقدمة إلى الموظفين من جانب تلك الشعبة والمكتب بشأن سياسة الصندوق المتعلقة بالأنشطة الخارجية، لاسيما ملاءمة طريقة طلب ممارسة النشاط الخارجي لغرض ضمان الموافقة على إجازة خاصة بدون أجر. وقد أبرزت المشاورات مع الشعبة الحاجة إلى زيادة الوضوح فيما يتعلق بالظروف/الأحوال التي يسمح فيها. تمثل هذه الإجازة وعمليات تأمين الإذن. والقيام بذلك يسمح باستخدام سياسة الأنشطة الخارجية في الغرض المقصود، أي إدارة تضاربات المصالح أثناء عمل الموظف لدى الصندوق بدوام كامل أو أثناء قيامه بإجازة خاصة بدون أجر، لا كوسيلة للحصول على موافقة على مثل هذه الإجازة في المقام الأول. كما قدم المكتب مدخلات إلى الشعبة فيما يتعلق بإطار الكفاءات المنقح والاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية الخاصين بالصندوق.

٣٣ - وكافة السياسات الجديدة والتعديلات المدخلة على السياسات القائمة التي قدمت إلى اللجنة التنفيذية في عام ٢٠١٣ للموافقة عليها جرى تقديمها أيضاً إلى مكتب الأخلاقيات. وهذا مكن المكتب من توفير مدخلات لصاحب السياسة العامة المعني، كما جعل بإمكانه أن يرفع إلي اللجنة التنفيذية الشواغل المعينة المتعلقة بالأخلاقيات التي تستلزم انتباه اللجنة المذكورة. كما عقد المكتب اجتماعه السنوي مع اللجنة الاستشارية للمراجعة التابعة للصندوق، وأحاط تلك اللجنة علماً ببرنامج عمله لعام ٢٠١٣ وبتقدم مهمة الأخلاقيات في الصندوق. كما اجتمع المكتب مع أمين المظالم المعني بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

ثالثاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشبكة المنظمات المتعددة الأطراف للأخلاقيات

٣٤ - اشترك مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في كافة الاجتماعات التسعة التي عقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات والاجتماع السنوي لشبكة المنظمات المتعددة الأطراف للأخلاقيات. وظل هذان الكيانان بمثابة محفلين متميزين لاستحداث أفضل الممارسات، وتبادل المواد، ووضع المعايير الداخلية بغرض إعداد معايير لقياس نجاح برنامج أخلاقيات أي منظمة. وسواء تعلق الأمر بتحديد المعايير والمفاهيم الأخلاقية الأساسية لإدراجها في الأنشطة التدريبية لكل منظمة في مجال الأخلاقيات، أو المشاركة في المناقشات والمبادرات لكفالة تناغم سياسات الأخلاقيات بشأن الإقرار بالذمة المالية أو حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية، فإن المشاركة مع الفريق ما برحت مفيدة جداً. وقد أتاحت التفاعلات مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات فرصاً لإجراء مناقشات محاطة بالسرية، وتقديم طلبات للحصول على المعلومات، وتفسير للسياسات العامة ومشورة بشأن الأخلاقيات فيما يختص بالمسائل الأخلاقية الناشئة المرتبطة بزيادة انخراط الموظفين في ممارسات وسائط التواصل الاجتماعي والتفاوض على شراكات مع القطاع الخاص. ويرد المزيد من المعلومات بشأن فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/68/348)، المقدم في دورة الجمعية العامة الثامنة والستين.

رابعاً - توصيات مقدمة إلى الإدارة

٣٥ - بينما يتحمل كافة الموظفين بصندوق الأمم المتحدة للسكان مسؤولية التقيد بأسمى المعايير الأخلاقية، يتحمل المديرون والجهاز الإداري مسؤوليات إضافية. وقد استهدفت التوصيات المطروحة في تقرير مكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٢ (الموجزة في الفقرة ٣ أعلاه) ضمان تقيّد المديرين والجهاز الإداري تقيداً صريحاً بالوفاء بهذه الالتزامات. والتوصيات التالية تسلّم بالتقدم المحرز عام ٢٠١٣ وتطرح اقتراحات للانطلاق من هذا التقدم نحو زيادة توطيد ثقافة النزاهة والامتثال في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

٣٦ - ويبدو، من واقع التغذية المرتدة إلى مكتب الأخلاقيات، أن رؤساء المكاتب والمديرين المباشرين كانوا في عام ٢٠١٣ ينشطون في تشجيع ورصد تقيّد الموظفين الجدد في الوقت المناسب بالدورة الدراسية الإلكترونية المتعلقة بالأخلاقيات. وقد قدم فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية المراجع لهذه الدورة الدراسية ضمن الحزمة التمهيديّة الإلكترونية المتاحة لكافة

الموظفين الجدد. وأدى هذا، إلى جانب شهادة الإتمام التي يقدمها الموظفون في تقييمات أدائهم في نهاية السنة ومتابعة الفرع السالف الذكر لمن لم يتقيدوا بالدورة، إلى ترسيخ تعلم الأخلاقيات التمهيدي في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

٣٧ - وحسبما ذكر سلفاً، فإن الدليل المعنون "إدارة حوار بشأن النزاهة"، بإشارته إلى الوعي بتضارب المصالح، إنما صمم خصيصاً لتنبيه رؤساء المكاتب إلى تضارب المصالح الذي يمكن أن يواجهوه هم أو من يتبعهم من موظفين عند التعامل مع أطراف ثالثة. ويرى مكتب الأخلاقيات أن مواد التعلم هذه قد زادت وعي رؤساء المكاتب بهذه المسألة. وكما ذكر، يحيل بعض رؤساء المكاتب الموظفين التابعين لهم إلى مكتب الأخلاقيات لالتماس المشورة بشأن صور معينة من تضارب المصالح. وعلاوة على ذلك، كان هناك آخرون أبلغوا المكتب بالعمليات التي اتبعوها هم ومن يخضعون لإشرافهم عند تلقي الجوائز والهدايا وما إليها من أطراف ثالثة.

٣٨ - ويتطلب توفير التثقيف الأخلاقي المتواصل من رؤساء المكاتب التوسع في مناقشة الأخلاقيات في مكان العمل بما يتجاوز تضارب المصالح ليشمل السلوكيات وقواعد العمل المرتبطة بالسلوك المحترم في أماكن العمل. ويبدو من التغذية المرتدة إلى مكتب الأخلاقيات أن جلسات التعلم بعد الظهر التي يلزم رؤساء المكاتب بتنظيمها لموظفيهم بشأن نتائج الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام ٢٠١٢ (مع إشارة معينة إلى النتائج المتصلة بمكتب كل منهم) قد ولدت بالفعل مناقشات بشأن السلوك المحترم في أماكن العمل. ولكي يبين رؤساء المكاتب التزامهم بهذا العنصر الأساسي من السلوك الأخلاقي، ينبغي أن يواصلوا توفير الحيز والفرصة اللازمين للموظفين التابعين لهم كي يجروا مناقشات منتظمة بشأن هذه المسألة. وحسب المذكور أدناه، فإن قيام رؤساء المكاتب بدور أكثر استباقية في هذا الصدد سيساهم أيضاً في تعزيز ثقافة الجهر.

٣٩ - ومسؤولية المديرين عن تهيئة مكان عمل يعزز ثقافة الجهر تمثل شرطاً مسبقاً لتعزيز ثقة الموظفين في الضمانات المقدمة في إطار سياسة الحماية. وإذا امتنع الموظفون عن التعبير عن آراء مخالفة لآراء رؤسائهم لشعورهم بالترهيب و/أو بقوا صامتين بشأن الأساليب الإدارية المتسمة بالوقاحة أو الاستقواء بسبب الخوف من الانتقام فمن المحتمل ألا يبلغوا عن الغش والإهدار والإيذاء والفساد، وهذا هو العلة الحقيقية لوجود سياسة الحماية. ولذلك، فإن من الأهمية بمكان أن يواصل الجهاز الإداري اغتنام فرصة الاجتماعات الجامعة وغيرها من المحافل للإعراب صراحة عن عدم تسامحه المطلق إزاء أي شكل من أشكال الانتقام ممن

يجهرون بما يجيش في صدورهم ولطمأنة الموظفين إلى أن الأعمال الانتقامية التي من هذا القبيل ستواجهه، إذا حدثت، مواجهة فورية فعالة.

٤٠ - وتقتضي الاستراتيجية الجديدة المتعلقة بالموارد البشرية اشتراك المشرفين بدرجة أكبر في إدارة الموارد البشرية. وهذا بدوره يتطلب زيادة مساءلتهم فيما يختص بالامتثال للمبادئ التوجيهية المتصلة بالموظفين، وضمان مراعاة الأخلاقيات في صنع القرار اليومي وهيئة بيئة العمل التي تعزز ثقافة الجهر. وهذه الاستراتيجية تجعل القيادة الأخلاقية من صميم ما يتحمله المشرفون من مسؤولية عن إدارة الموارد البشرية. وزيادة الاستثمار في التدريب على القيادة الأخلاقية ستجعل من الممكن إدراج عناصر القيادة الأخلاقية في كافة برامج التدريب الإداري المخصص لاكتساب المهارات، التي يقدمها فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية.

خامسا - خاتمة

٤١ - في غضون عام ٢٠١٣، عزز مكتب الأخلاقيات الخدمات التي يقدمها في مجالات العمل التي أنيطت به. وعن طريق برامج التدريب والتعلم الجديدة الرفيعة المستوى، وزيادة الدعوة إلى القيادة الأخلاقية، والإدارة الناجحة لدورة إقرارات الذمة المالية السنوية، وتوفير المشورة الأخلاقية الحسنة التوقيت لكل من الموظفين والجهاز الإداري، عزز المكتب وظيفته الوقائية وإسهامه في إدارة المخاطر على صعيد المنظمة.

٤٢ - وظل المكتب يتلقى الدعم القوي من الجهاز الإداري طوال عام ٢٠١٣. وقد أُشرك المكتب في اجتماعات كبار المديرين. وكانت الاجتماعات الإفرادية المعقودة مع المدير التنفيذي وغيره من أعضاء اللجنة التنفيذية فرصاً لرسم سياسات استراتيجية بشأن أفضل السبل لإدراج الأخلاقيات في العمل اليومي للمنظمة وعملياتها المتعلقة بالمعاملات. وسيواصل المكتب العمل مع الموظفين والجهاز الإداري لتعزيز ثقافة قائمة على الأخلاقيات داخل المنظمة ولدمج الأخلاقيات في التيار العام لعمليات صندوق الأمم المتحدة للسكان.