

Distr.: General
27 March 2012
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام ٢٠١٢
٢٥-٢٩ حزيران/يونيه ٢٠١٢، جنيف
البند ١٣ 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 ٢٠١١



موجز

يقدم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي عملاً بالفقرة ٩ من قرار المجلس التنفيذي ٢٠١٠ / ١٧: تقارير مكاتب الأخلاق التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وعملاً 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 الخامسة والثلاثين المعقودة في ٦ شباط/فبراير ٢٠١٢، وقدم لاحقاً إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

ويتعلق هذا التقرير بالأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ويوضح التقرير تطور وظيفة الأخلاقيات خلال هذه الفترة مع إشارة خاصة إلى إدماج مفاهيم الأخلاقيات في الخطط والمبادرات على نطاق المنظومة لتعزيز المساءلة، وفي السياسات والعمليات لتشجيع ثقافة النزاهة والامتثال في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

عناصر المقرر

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

المحتويات

الصفحة

٤	أولا - مقدمة
٥	ثانيا - معلومات أساسية ومعلومات عامة
٨	ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات
٨	ألف - برنامج الإقرارات المالية
١٢	باء - التدريب والتثقيف والتوعية
١٥	جيم - الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والتعاون في أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها قانوناً.
١٦	دال - المشورة والتوجيه.
٢٠	هاء - تحديد المعايير ودعم السياسات
٢١	رابعا - لجنة الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات التابعتان للأمم المتحدة
٢١	خامسا - خاتمة

الأشكال

٧	١ - طلبات الحصول على الخدمات حسب الفئة
٨	٢ - المشاركة في الإقرارات المالية حسب الموقع والسنة التقييمية، ٢٠٠٦-٢٠١٠
٩	٣ - الموظفون المطالبون بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقييمية ٢٠١٠ حسب الرتبة
١٠	٤ - مجموع عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقييمية ٢٠١٠ حسب الموقع
١٠	٥ - الموظفون الميدانيون المطالبون بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقييمية ٢٠١٠ حسب الموقع
١٧	٦ - الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات حسب المسألة في عام ٢٠١١
١٧	٧ - الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات: مقارنة بيانات الأعوام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١
١٩	٨ - الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات: موزعة حسب الموقع
١٩	٩ - الطلبات المتعلقة بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات: موزعة حسب الجنس

أولا - مقدمة

١ - أُعد هذا التقرير، وهو التقرير الرابع منذ إنشاء مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، عملاً بالقسم ٥-٤ من نشرة الأمين العام المعنونة إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) والتي تطلب من مكاتب الأخلاقيات في أمانة الأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة إعداد تقارير سنوية لكي تستعرضها لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويُقدم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٢، عملاً بالفقرة ٩ للمقرر المجلس التنفيذي ١٧/٢٠١٠: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

٢ - وهدف نشرة الأمين العام هو كفالة التطبيق الثابت لأعلى معايير الأخلاقيات والتزاهة داخل الأمم المتحدة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها داخلياً وخارجياً. ويدعم مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان المدير العام في كفالة أن يكون سلوك الموظفين وفقاً للقيم والمبادئ الأساسية للأمم المتحدة ومعايير سلوك الخدمة المدنية الدولية.

٣ - وينعكس الالتزام المستمر لصندوق الأمم المتحدة للسكان بالأخلاقيات ووظيفة الأخلاقيات في الفقرة ٦٥ من التقرير الخاص لاستعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٠٠٨-٢٠١٣ (DP/FPA/2011/11)، والتي تقول صراحة إنه "يجب أن يلتزم الموظفون بأعلى معايير التزاهة المهنية ومواصلة التقدم الذي أحرز لتعزيز المعايير الأخلاقية للمنظمة". والغرض من أنشطة مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان هو المساهمة في تحقيق الناتج ٣ من إطار النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية المنقحة، ٢٠٠٨-٢٠١٣ (انظر الوثيقة DP/FPA/2011/11)، وهو "توفير مُلاك وظيفي ملائم للصندوق بفضل مهنيين يتميزون بالأداء الرفيع لإنجاز مهمته".

٤ - ويقدم هذا التقرير تقيماً للأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وهو يوضح تطور وظيفة الأخلاقيات خلال الفترة التي يشملها التقرير، مع التركيز على إجراءات محددة اتخذها مكتب الأخلاقيات في سياق الناتج ٣ من إطار النتائج الإدارية لدعم مجال التركيز للأولوية الذي حدده المدير التنفيذي لعام ٢٠١١ - تعزيز المساءلة المؤسسية.

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٥ - يهدف مكتب الأخلاقيات لصندوق الأمم المتحدة للسكان إلى تشجيع ثقافة مؤسسية تلتزم بالأخلاقيات ويراعي فيها جميع الموظفين أعلى مستويات النزاهة والمهنية وهم يسعون إلى تحقيق الامتياز في كافة جوانب عملهم. والمهام المحددة الموكلة لمكتب الأخلاقيات هي:

- إدارة برنامج الإقرارات المالية؛
- وضع المعايير والتدريب والتثقيف بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، بالتنسيق مع مكاتب أخرى حسب الاقتضاء، والتوعية بالأخلاقيات؛
- الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليه في إطار سياسة الصندوق المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء السلوك والتعاون في مراجعات الحسابات أو التحقيقات المأذون بها قانوناً؛
- تقديم المشورة والتوجيه بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات لموظفي الصندوق بناءً على طلبهم وسراً؛
- تقديم التوجيه للإدارة بشأن وضع المعايير المتعلقة بالأخلاقيات لكفالة تشجيع القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات في المنظمة لأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة المطلوبة في ميثاق الأمم المتحدة وسائر القواعد والنظم السارية المتعلقة بالموظفين، ومعايير سلوك الخدمة المدنية الدولية، وتعزيز تلك المعايير.

٦ - وصندوق الأمم المتحدة للسكان، كمنظمة، مسؤول أمام كثير من الجهات المعنية - بدءاً من الحكومات، والجهات المانحة، وشركاء التنفيذ، والبائعين، وانتهاء بموظفيه. وتشمل مساءلته أمام هذه الجهات المعنية تحقيق النتائج التنظيمية والإشراف الصحيح على الموارد المالية والبشرية الموكلة للمنظمة. وتتوقف مساءلة صندوق الأمم المتحدة للسكان على مساءلة موظفيه وإدارته. وينبغي تحفيز الموظفين للعمل بطريقة أخلاقية في جميع الأوقات، والشعور بأن في مقدورهم الإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي دون خوف من الانتقام. وينبغي للمديرين والمشرفين أن يظهروا من خلال عملهم عدم التسامح إطلاقاً بشأن السلوك غير الأخلاقي، وينبغي للسياسات والعمليات المؤسسية أن تدعم وتشجع صنع القرار الأخلاقي. وفي عام ٢٠١١، ركزت أنشطة مكتب الأخلاقيات لصندوق الأمم المتحدة للسكان على تشجيع التزام الموظفين والإدارة بأبعاد المساءلة هذه، باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من تعزيز المساءلة المؤسسية.

٧ - وخلال عام ٢٠١١ على وجه التحديد، ركزت أنشطة مكتب الأخلاقيات لصندوق الأمم المتحدة للسكان في مجال التدريب والتثقيف والتوعية على زيادة الوعي بالعلاقة بين النزاهة الفردية للموظفين والمديرين وتقيدهم بأعلى المعايير الأخلاقية من ناحية، ومساءلة المنظمة عن الإدارة الصحيحة لمواردها من ناحية أخرى. وكانت برامج التدريب والتعلم تهدف إلى تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات لتشجيع صنع القرار الأخلاقي، وإدراك وتفادي المواقف التي يمكن أن تنال من وضعهم كموظفين مدنيين دوليين. وقد شجعت مواد الاتصال، بوصفها عناصر رئيسية للمساءلة المؤسسية، الموظفين على معارضة السلوك غير الأخلاقي دون خوف من الانتقام، وعززت التزام الإدارة باتخاذ إجراء سريع للتصدي للسلوك غير الأخلاقي.

٨ - والمراسلات الخاصة بدورة الإقرارات المالية السنوية لعام ٢٠١١ استرعت الاهتمام إلى التزام المنظمة بتعزيز المساءلة، وفي هذا السياق، أكدت وعززت أهمية التقيد بأغراض إدارة المخاطر المؤسسية، وتشجيع الإدارة الرشيدة فيما يتعلق بتقديم المعلومات المطلوبة، والتقيد بالمواعيد النهائية لتقديم البيانات. وقد فعل ذلك جميع الموظفين الذين طُلب منهم المشاركة في دورة عام ٢٠١١ لتقديم البيانات وفقاً للمبادئ التوجيهية لتقديم الإقرارات المالية، وكان هناك امتثال بنسبة ١٠٠ في المائة.

٩ - وواصل مكتب الأخلاقيات لصندوق الأمم المتحدة للسكان توفير بيئة آمنة للموظفين لالتماس المشورة والتوجيه سراً. وظل العدد الإجمالي لطلبات المشورة والتوجيه في عام ٢٠١١ (١٤٩ استفساراً) على نفس مستواه تقريباً في عام ٢٠١٠ (١٤٤ استفساراً). وكانت أنواع طلبات المشورة والتوجيه تتراوح ما بين السماح بالمشاركة في الأنشطة الخارجية وقبول الهدايا والجوائز والإكراميات، وبين الإنصاف في مكان العمل والسلوك القائم على الاحترام في مكان العمل. وفي القسم ثالثاً، يقدم الشكلاان ٦ و ٧ تفاصيل عن أنواع الاستفسارات حسب المسألة في عام ٢٠١١ ومقارنة للبيانات التي تغطي السنوات ٢٠٠٨-٢٠١١ على الترتيب.

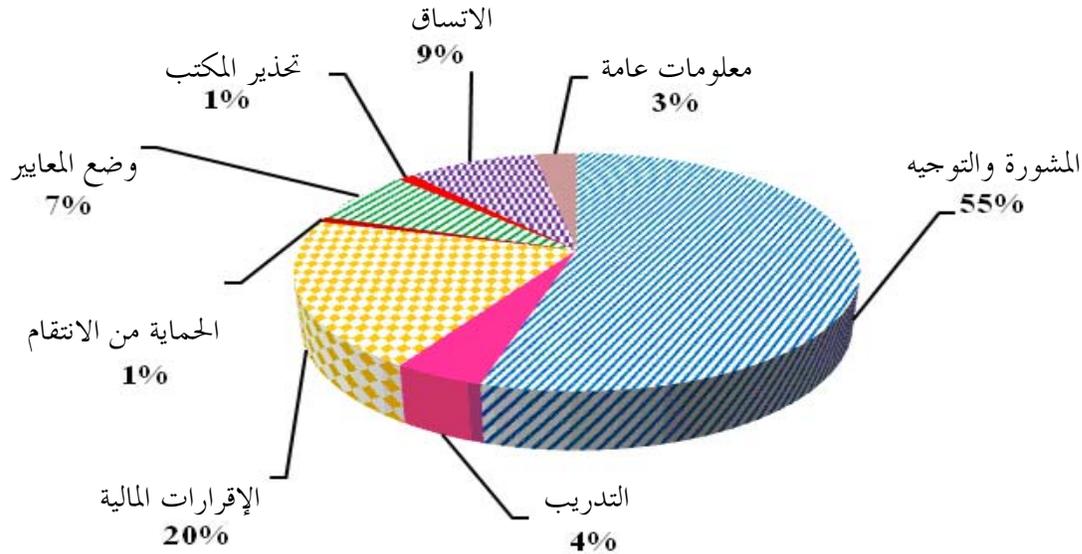
١٠ - واستجابة لمقرر المجلس التنفيذي ٢٤/٢٠١١: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والذي أعلن المجلس التنفيذي بموجبه أنه "يتطلع إلى النظر في التقارير السنوية المقبلة لمكاتب الأخلاقيات التابعة للمنظمات الثلاث، عملاً بالمقرر ١٧/٢٠١٠، ولا سيما التوصيات الموجهة إلى الإدارة التي تعزز ثقافة النزاهة والامتثال في المنظمة"، وبناءً على التوصية التي قدمها مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان، وسّعت

الإدارة العليا عضوية لجنة العمليات التابعة للصندوق، والتي يرأسها اثنان من نواب المدير التنفيذي للصندوق، لكي تضم مكتب الأخلاقيات. ويرى مكتب الأخلاقيات أن ذلك كان بمثابة خطوة حاسمة لإضفاء الطابع المؤسسي على وظيفة الأخلاقيات داخل المنظمة. فباستطاعة مكتب الأخلاقيات الآن استعراض جميع سياسات الصندوق، ومبادئه التوجيهية، وقواعده، ولوائحه، وأي تنقيحات للسياسات والمبادئ التوجيهية والقواعد واللوائح القائمة، وتقديم مدخلات، عند الطلب، لكفالة الامتثال للمعايير الأخلاقية، قبل تقديم هذه الوثائق إلى اللجنة التنفيذية للصندوق للموافقة عليها. وفي استطاعة مكتب الأخلاقيات الآن أيضاً أن يسترعى اهتمام لجنة العمليات إلى مقترحات تعزيز النزاهة المؤسسية والامتثال وتقديم هذه المقترحات إليها بصفة رسمية.

١١ - ونتيجة لأنشطة التدريب والتوعية التي يضطلع بها مكتب أخلاقيات الصندوق، والتقدم المحرز في إضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاقيات في المنظمة، وتوضيح رؤية وتصورات مكتب الأخلاقيات كمصدر مستقل ومحايد لتوجيه الأخلاقيات، شهد هذا المكتب توسعاً في عدد الطلبات المقدمة للحصول على خدماته. ففي عام ٢٠١١، تلقى مكتب الأخلاقيات ما مجموعه ٢٧٣ طلباً لتقديم خدماته. وكما يتضح من الشكل ١، وبالإضافة إلى الخدمات المقدمة في سياق وظيفته الخاصة بالدعوة والتوجيه، التُمتت أيضاً خدمات مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بجملة أمور من بينها الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية، ووضع المعايير، والاتساق.

الشكل ١

طلبات الحصول على الخدمات حسب الفئة



ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - برنامج الإقرارات المالية

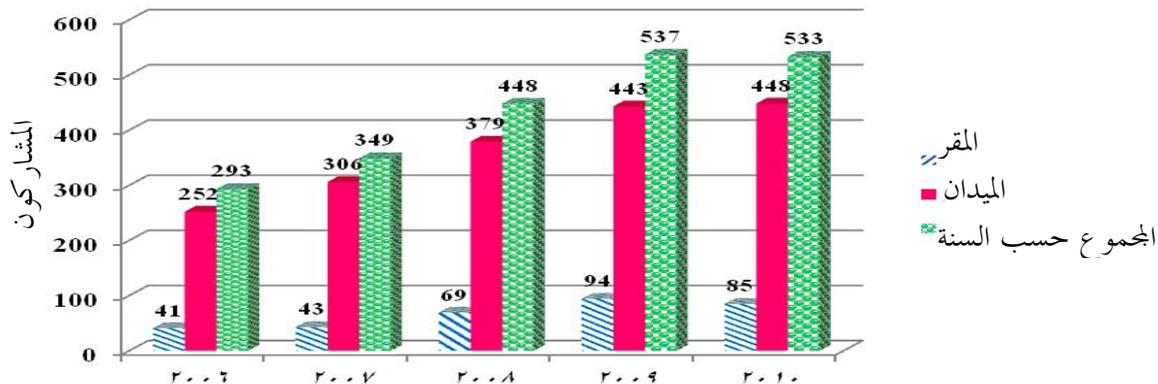
١٢ - يتمثل أحد الوظائف الرئيسية لمكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان في إدارة برنامج الإقرارات المالية. ويعد البرنامج أحد أدوات إدارة المخاطر المؤسسية، ويهدف إلى المحافظة على نزاهة المنظمة وموظفيها المطالبين بتقديم إقرارات وحمايتهم. وقد استكمل مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه خمسة تدريبات خاصة بالإقرارات المالية. ويبين الشكل ٢ المشاركة في الإقرارات المالية حسب الموقع والسنة التقييمية.

١٣ - وقد تم تحديد ما مجموعه ٥٣٣ موظفاً من الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية في دورة تقديم البيانات عام ٢٠١١ فيما يتعلق بالسنة التقييمية ٢٠١٠. وقد امتثل جميع الموظفين المطالبين بالمشاركة في الدورة الثانية لتقديم بيانات عام ٢٠١١ للالتزاماتهم. والترم أكثر من ٧٥ في المائة بالموعد النهائي لتقديم البيانات، وهو ٣١ آذار/مارس ٢٠١١، وقدم الباقون بيانات في غضون أسبوعين بعد الموعد النهائي. وعلاوة على ذلك، كان هناك ١٧ موظفاً جديداً اعتبرهم مكتب الأخلاقيات مطالبين بتقديم إقرارات مالية أولية، وقد قدموا إقراراتهم خارج الدورة السنوية لتقديم البيانات.

١٤ - ويرى مكتب الأخلاقيات أن زيادة الوعي بالغرض من سياسة الإقرارات المالية، والتعاون مع شعبة الموارد البشرية ورؤساء المكاتب في تحديد الموظفين المطالبين بتقديم البيانات وفقاً للفئات المنصوص عليها في سياسة الإقرارات المالية، والرسائل الصادرة من المدير التنفيذي التي توضح أهمية الامتثال والالتزام بالموعد النهائي لتقديم بيانات في سياق المساءلة التنظيمية، كان لها أثر قوي في سرعة تقديم بيانات الإقرار المالي في دورة تقديم البيانات عام ٢٠١١، وأسفرت عن الالتزام بنسبة ١٠٠ في المائة.

الشكل ٢

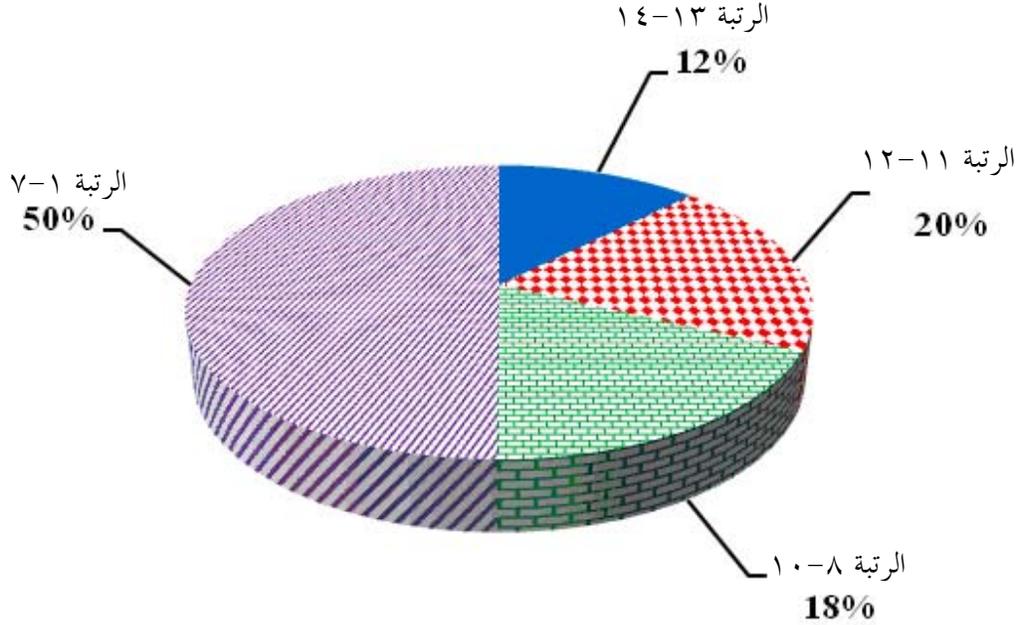
المشاركة في الإقرارات المالية حسب الموقع والسنة التقييمية، ٢٠١٠-٢٠٠٦



١٥ - وتطلب سياسة الإقرارات المالية لصندوق الأمم المتحدة للسكان من جميع الموظفين من الرتبة مد - ١/ف - ٦ وما فوقها وغيرهم من الموظفين المعيّنين بتقديم إقرارات الذمة المالية. والموظفون الذين يشملهم برنامج الإقرارات المالية هم أولئك الذين تتضمن وظائفهم سلطة صنع القرار الخاص بالمشتريات؛ أو أولئك الذين تتعلق واجباتهم الوظيفية الرئيسية بشراء السلع والخدمات، أو استثمار الأرصدة، أو إدارة أي حسابات يتحمل الصندوق مسؤوليتها المالية أو الاحتجازية؛ أو أولئك الذين يطلعون على المعلومات السرية المتعلقة بالمشتريات أو الاستثمار. ويساعد مثل هذا التصنيف رؤساء المكاتب على اعتماد وتصديق معايير اختيار موحدة عند تحديد موظفين من مكاتبهم مطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية في كل دورة من دورات تقديم الإقرارات. ويقدم الشكل ٣ تفاصيل عن ٥٣٣ موظفاً شاركوا في دورة تقديم البيانات عام ٢٠١١ حسب رتبة الموظف المدني الدولي على النحو التالي: الرتبة ١-٧=٢٦٦ موظفاً؛ والرتبة ٨-١٠=٩٦ موظفاً؛ والرتبة ١١-١٢=١٠٥ موظفين؛ والرتبة ١٣-١٤=٦٦ موظفاً.

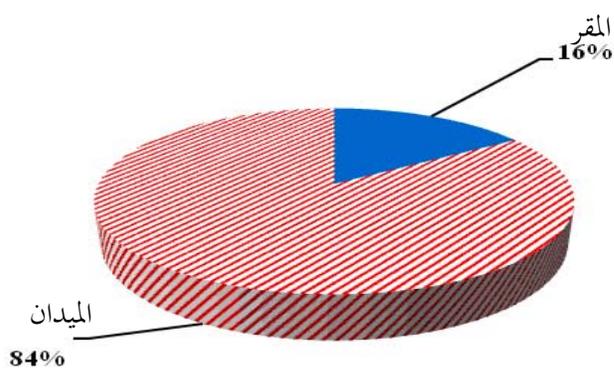
الشكل ٣

الموظفون المطالبون بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقويمية ٢٠١٠ حسب الرتبة

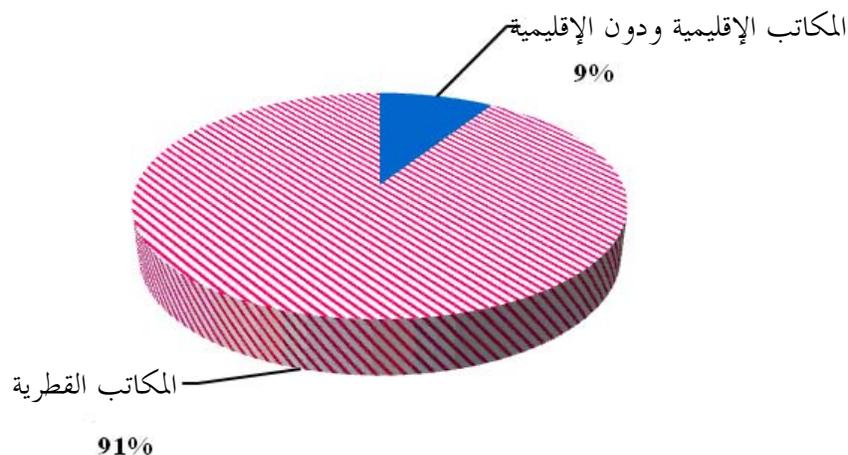


١٦ - وكما يتضح من الشكل ٤، كان غالبية الموظفين الذين قدموا بيانات الذمة المالية في دورة تقديم البيانات عام ٢٠١١ موجودين في الميدان. ويشمل العدد الإجمالي للموظفين الميدانيين، وهو ٤٤٨ موظفاً، مديريين إقليميين ودون إقليميين ونواب مديريين؛ وممثلي الصندوق، ونواب الممثلين، وكذلك الممثلين المساعدين الذين يعملون في مراكز عمل يغطيها مديرو الصندوق القطريون غير المقيمين؛ ومديري العمليات/أحصائيين، ومساعدين ماليين/ إداريين يعملون في المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية. ويقدم الشكل ٥ تفاصيل حسب فئة الموظفين الميدانيين المطالبين بتقديم بيانات مالية حسب الموقع.

الشكل ٤: مجموع عدد الموظفين المطالبين بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقويمية ٢٠١٠ حسب الموقع



الشكل ٥: الموظفون الميدانيون المطالبون بتقديم إقرارات الذمة المالية للسنة التقويمية ٢٠١٠ حسب الموقع



١٧ - ويمكن الحصول على استمارة الإقرار المالي بواسطة أداة إبلاغ آمنة متاحة على موقع الشبكة التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان، كما أن البيانات تقدم إلكترونياً. وتوفر الاستمارة الحاسوبية أيضاً وصلات بمجموعة من الأسئلة المتكررة، ومواد إعلامية أخرى تتعلق ببرنامج الإقرارات المالية، وبيانات إقرارات الذمة المالية السابقة للموظف. وبالنسبة لجولة عام ٢٠١١، كانت الاقتباسات المأخوذة من الأسئلة المتكررة والمتعلقة بأنواع البنود (مثل الأصول، والالتزامات، والارتباطات الخارجية) والتي يلزم الإبلاغ عنها، مدرجة في النوافذ ذات الصلة باستمارة الإقرار المالي الحاسوبية. وكان الغرض من هذه السمة هو أن تكون بمثابة تذكير للموظف وقت الاستكمال الفعلي للبيانات، لكي يقدم معلومات كاملة وشاملة عن البنود المطلوب الإبلاغ عنها. ويرى مكتب أخلاقيات الصندوق أن إضافة هذه السمة الجديدة ساعدت على الإقلال إلى أدنى حد من الحاجة إلى المتابعة مع الموظفين المعنيين لضمان تقديم معلومات مستكملة تفي بمتطلبات الإقرار المالي. وفيما يتعلق بدورة تقديم البيانات عام ٢٠١١، قام مكتب الأخلاقيات بالمتابعة مع ٣٨ موظفاً (مقابل ٩١ موظفاً في عام ٢٠١٠) للحصول على بيانات إضافية.

١٨ - وقد جرى استعراض جميع بيانات الإقرارات المالية لغرض التأكد من كمال المعلومات وتحديد أي خطر تنظيمي، أو مالي، أو غيره (مثل العلاقة الأسرية)، والذي يمكن أن ينشأ عن حالة تنازع المصالح الفعلية أو المتصورة أو المحتملة. 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 مسؤوليات رسمية معينة. وقد حددت عملية الاستعراض، فيما يتعلق بدورة تقديم بيانات عام ٢٠١١ موظفاً كان من المحتمل أن يؤدي نشاطه الخارجي إلى تنازع في المصالح. وقدم النصح للموظف المعني بشأن الإجراءات التي تتخذ لمعالجة هذا التنازع المحتمل.

١٩ - ويعد برنامج الإقرارات المالية إحدى أدوات تحديد المخاطر التنظيمية فيما يتعلق بحالات تنازع المصالح الناشئة عن الاستثمارات المالية الشخصية و/أو الأنشطة الخارجية للموظفين وأزواجهم والأطفال الذين يعولونهم المشمولين بهذه السياسة. ولهذا الغرض، ينبغي تصميم استمارة الإقرار المالي لتوضيح المعلومات عن طائفة من حالات تنازع المصالح الفعلية والمحتملة التي قد يواجهها الموظف المطالب بتقديم الإقرار. وكانت غالبية مكاتب الأخلاقيات الممثلة في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، بما في ذلك صندوق الأمم المتحدة للسكان، تستخدم استمارة الإقرار المالي الموحدة تقريباً منذ أن بدأ برنامج كل منها الخاص بالإقرارات المالية. وقد بدأت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات عملية تقييم نطاق استثمارات الإقرارات

المالية الحالية للتأكد من شموليتها وتوفيرها للمعلومات الكاملة عن تنازع المصالح. واستناداً إلى نتيجة هذا الاستعراض، سيقوم مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان، حسب الاقتضاء، بتنقيح استمارة الإقرار المالي التي تستخدم حالياً في الصندوق. ويعتبر مكتب الأخلاقيات عملية الاستعراض هذه حاسمة لضمان أن يكون برنامج الإقرارات المالية للصندوق أداة قوية لإدارة المخاطر التنظيمية.

باء - التدريب والتثقيف والتوعية

٢٠ - حافظ مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان طوال عام ٢٠١١ على زخم أنشطته الخاصة بالتدريب والتثقيف والتوعية. وكانت هذه الأنشطة تهدف إلى تعزيز التزام الموظفين والإدارة بأعلى المعايير الأخلاقية، والمسؤولية الفردية والجماعية عن صنع القرارات الأخلاقية باعتبارها حاسمة لتحقيق المساءلة التنظيمية. وقد اعتمد مكتب الأخلاقيات على طائفة من طرائق الاتصال لإبقاء الأخلاقيات على جدول أعمال المنظمة في عام ٢٠١١، بما في ذلك الدورات التدريبية المباشرة وجلسات الإحاطة في مجال الأخلاقيات؛ والتدريب الإلزامي على شبكة الإنترنت عن الأخلاقيات؛ ونشر كتيب بعنوان "الوفاء بالوعد: إعمال الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان"؛ واستخدام الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات.

٢١ - وقد حضر ما مجموعه ٤٢٥ موظفاً تقريباً دورة تدريبية مباشرة أو جلسة إحاطة في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠١١. وقد عقدت هذه الجلسات في سياق برامج تدريبية نظمها فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومعتكفات الموظفين، والاجتماعات الإقليمية ودون الإقليمية. وقد سهلت هذه المناسبات إجراء حوارات ومناقشات صريحة عن الأخلاقيات، وكانت بمثابة فرص أمام المشاركين للتفاعل الفردي مع مستشار الشؤون الأخلاقية. واستخدمت أيضاً كبرنامج لتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن سوء التصرف وزيادة الوعي بأحكام سياسة الحماية من الانتقام. وقد أدرجت مفاهيم الأخلاقيات والممارسات الأخلاقية الخاصة بعملية المشتريات في حلقات دراسية شبكية وحلقات عمل للموظفين المسؤولين عن المشتريات على مستوى المكاتب القطرية/الإقليمية/المقر (بما في ذلك حلقة عمل نظمت خصيصاً للجنة استعراض العقود التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان) وقد تولى فرع خدمات المشتريات تنظيم هذه الحلقات.

٢٢ - وكانت دورة التدريب التمهيدي في مجال الأخلاقيات، التي توسعت لتشمل وحدات إضافية عن تنازع المصالح والمخاطر التنظيمية، جزءاً من حلقتي عمل توجيهيين عن الأخلاقيات لموظفين مهنيين مبتدئين وموظفي البرامج الوطنية، وقد نظمها فرع التعلم وإدارة

الحياة الوظيفية، كما نظم المكتب الإقليمي لأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى حلقة العمل المعنونة ”الإدارة والأخلاقيات والمساءلة“. وتعزز هذه الوحدة الإضافية التزام الموظفين بمراعاة النزاهة في جميع الأوقات والانتباه إلى الحالات التي يمكن أن تؤثر فيها تصرفاتهم على حياد واستقلال صنع القرار الرسمي، وتفادي مثل هذه الحالات. وعن طريق استخدام الأمثلة، تسترعي هذه الوحدة الاهتمام إلى طائفة من حالات تنازع المصالح الفعلية والواضحة والمحتملة التي يمكن أن يواجهها الموظفون، إما بسبب تصرفاتهم الخاصة (أو عدم تصرفهم) أو بسبب تصرفات الآخرين؛ والمخاطر التنظيمية المرتبطة بهذه الحالات؛ وأهمية الكشف عن حالات تنازع المصالح هذه وحلها.

٢٣ - كما تضمنت حلقة العمل المعنونة ”الإدارة والأخلاقيات والمساءلة“ التي نظمتها المكتب الإقليمي لأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، والمشار إليها أعلاه، جلسات عن مساءلة المديرين عن الأخلاقيات. وقد عززت الدورات التدريبية عن مساءلة المديرين عن الأخلاقيات الرسالة الخاصة بمدى تأثير التصرف الأخلاقي للمديرين والمشرفين ليس فقط على سلوك موظفيهم بصورة مباشرة، بل وعلى تشكيل قواعد وتوقعات التصرف الملائم الذي ترسخ في الثقافة الأخلاقية لصندوق الأمم المتحدة للسكان. وقد نُظمت هذه الجلسات أيضاً لموظفين من شعبة البرامج وشعبة خدمات الإدارة. وعقد مستشار الشؤون الأخلاقية أيضاً جلسة إحاطة للجنة التنفيذية التابعة للصندوق عن القيادة الأخلاقية والتزامات أعضاء اللجنة التنفيذية بضمان أن تكون تصرفاتهم واضحة دائماً، وأن تعبر أعمالهم عن أعلى المعايير الأخلاقية والسلوك الأخلاقي في جميع الأوقات.

٢٤ - وكان اجتماع كبار مديري صندوق الأمم المتحدة للسكان في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ في عمان، الأردن، والذي حضره جميع ممثلي الصندوق وكبار الموظفين من المقر، فرصة لتعزيز دور القيادة الأخلاقية المتوقع من المديرين والمشرفين. وفي هذا الاجتماع، قدم المدير التنفيذي موضوع الأخلاقيات والسلوك الأخلاقي في سياق المساءلة عن النتائج وأداء الفريق، باعتباره جزءاً من تنفيذ الخطة الاستراتيجية للصندوق. وقد أضيفت إلى جدول أعمال هذا الاجتماع جلسة لفريق عامل معني بالأخلاقيات أتاحت إجراء مناقشة حول طائفة من القضايا المتعلقة بالأخلاقيات، والتحديات الأخلاقية الرئيسية، والمخاطر التنظيمية التي يواجهها كبار المديرين وكيفية التصدي لها، والحساسيات المرتبطة بصنع القرار في هذه الحالات. وكان هناك توافق في الآراء على أن يكون الموظفون والإدارة مسؤولين عن النتائج التنظيمية.

٢٥ - وقد تبين أن إدراج الدورات التدريبية المباشرة عن الأخلاقيات في المناسبات التدريبية وفي الاجتماعات التي ينظمها فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية ووحدات تنظيمية أخرى على المستوى الإقليمي وعلى مستوى المقر، وإدراج الأخلاقيات والممارسات الأخلاقية في مناهج حلقات العمل التدريبية عن المشترية وفي الحلقات الدراسية الشبكية التي ينظمها فرع خدمات المشترية، كان فعالاً من حيث التكلفة، وحقق مشاركة واسعة وساهم في إضفاء الطابع المؤسسي على التدريب في مجال الأخلاقيات.

٢٦ - وتعد الدورة التدريبية على شبكة الإنترنت تحت عنوان "الأخلاقيات، والتزاهة، ومكافحة الغش: تحديد المعايير لصندوق الأمم المتحدة للسكان"، والتي أطلقت عام ٢٠٠٩ عملاً تعاونياً لفرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية، وشعبة خدمات الرقابة، ومكتب الأخلاقيات، وهي مدرجة في البوابة الحاسوبية التوجيهية لصندوق الأمم المتحدة للسكان، والذي يعد أول نقطة توقف للموظفين الجدد. ويحتفظ فرع التعلم وإدارة الحياة الوظيفية بقاعدة بيانات لجميع أولئك الذين استكملوا الدورة ويبحث برسائل منتظمة لتبنيه الموظفين بمراعاة الامتثال. وقد أدرجت الدورة التدريبية أيضاً في قائمة الدورات التدريبية الإلزامية في نظام تقييم الأداء للتطور الوظيفي الخاص بصندوق الأمم المتحدة للسكان. ونتيجة لذلك، وابتداءً من عام ٢٠١١، أصبح الموظفون مطالبين بأن يقرأوا في نظام تقييم الأداء بأنهم قد أتموا الدورة التدريبية على شبكة الإنترنت عن الأخلاقيات، وأصبح المشرفون بدورهم مطالبين بتسجيل امتثال موظفيهم في استعراضات نهاية العام. وقد ساهمت هذه الإجراءات أيضاً في عملية إضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاقيات داخل المنظمة وتوسيع المسؤولية عن وظيفة الأخلاقيات خارج نطاق مكتب الأخلاقيات.

٢٧ - ويعد الكتيب المعنون "الوفاء بالوعد: أعمال الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان"، والذي صدر في عام ٢٠١١، مشروعاً آخر لمكتب أخلاقيات الصندوق يهدف إلى تعزيز دور الأخلاقيات في المساءلة التنظيمية. ويستعين الكتيب بمعظم القضايا المشتركة المتعلقة بالأخلاقيات والشواغل التي استرعت اهتمام مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه. وهو يهدف إلى زيادة إحساس الموظفين بالتصرف الصحيح والخاطئ وقبول المساءلة عن تصرفاتهم، حتى يتمكنوا من اتخاذ الخطوات المناسبة لعلاج الثغرات التي يمكن أن تنال من نزاهتهم ونزاهة المنظمة. ويتناول الكتيب مجموعة مختلفة من الحالات/التصرفات التي يمكن أن تؤثر على الحياد والاستقلال المتوقعين من عملية صنع القرار الرسمي والعمليات والإجراءات التنظيمية التي تحول دون هذه الحالات/التصرفات، وتحد منها، أو تعالجها. ويسترعي الكتيب الاهتمام أيضاً إلى أنواع السلوك المرتبطة بالتصرف الجدير بالاحترام في مكان العمل،

والالتزام الخاص من جانب المديرين والمشرفين بتهيئة بيئة عمل متحررة من الخوف، والمحابة الشخصية، والانتقام.

٢٨ - ولا يزال مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان يحتفظ بموقع نشط على شبكة الإنترنت لتعريف الموظفين بأنشطته والخدمات التي يقدمها للموظفين. ويعد الموقع الشبكي أداة اتصال رئيسية لاستمرار ثقافة الأخلاقيات طوال الحياة الوظيفية للموظف. ويوفر الموقع الشبكي منفذاً سهلاً إلى جميع المبادئ التوجيهية، والسياسات، والإجراءات المتعلقة بالأخلاقيات؛ والدورات التدريبية الإلزامية على شبكة الإنترنت (باللغات الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية)؛ ودراسات حالة عن صنع القرار ومواد تدريبية. ويتضمن الموقع الشبكي مسابقات وتصورات لمختلف الحالات المرتبطة بالأخلاقيات التي يمكن أن يواجهها الموظفون في عملهم اليومي، مع توجيهات خاصة بالاستجابات الملائمة. وتنتشر على الموقع الشبكي الاستمارة الخاصة بطلب الحماية من الانتقام. وتوجه الاستمارة الموظفين إلى نوع المعلومات المطلوبة لتعزيز أي شكوى رسمية تقدم إلى مكتب الأخلاقيات عن الانتقام عملاً بسياسة صندوق الأمم المتحدة للسكان عن "حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء السلوك أو التعاون في مراجعات الحسابات أو التحقيقات المأذون بها قانوناً".

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

٢٩ - الهدف من سياسة صندوق الأمم المتحدة للسكان المتعلقة بالحماية من الانتقام هو تشجيع وتمكين الموظفين من انتقاد أعمال سوء السلوك والمشاركة في أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها مثل مراجعة الحسابات، أو التقييمات، أو التحقيقات أو عمليات التفتيش، أو إجراء استعراضات إدارية دون خوف من الانتقام. ويعني "الانتقام" في سياق هذه السياسة أي إجراءات ضارة مباشرة أو غير مباشرة يوصى بها، أو يُلوّح بها، أو تتخذ لأن شخصاً قام بالإبلاغ عن سوء تصرف بحس نية أو تعاون مع نشاط مأذون به لتقصي الحقائق. وعند إثبات ذلك، يصبح الانتقام ذاته نوعاً من لسوء التصرف. وتعد هذه السياسة آلية لتحسين الإدارة المؤسسية الجيدة وضمان القيام بمهام المنظمة بصورة شفافة وتخضع للمساءلة.

٣٠ - ومن بين المهام الرئيسية لمكتب الأخلاقيات إدارة سياسة الحماية من الانتقام. فعندما ترد إلى مكتب الأخلاقيات شكوى تتعلق بالانتقام وفقاً لسياسة الحماية من الانتقام، يقوم بإجراء تقييم أولي حتى يتمكن من تقرير ما إذا كانت الحالة تتطلب إجراء استعراض أولي. وإذا كانت الظروف تتطلب إجراء استعراض أولي، فسيقرر مكتب الأخلاق ما إذا كان

صاحب الشكوى قد شارك في "نشاط محمي"، أي أنه أبلغ بحسن نية عن سوء تصرف أو شارك في نشاط مآذون به حسب الأصول من أنشطة تقصي الحقائق، وإذا كان الأمر كذلك، فإنه سيقدر ما إذا كان النشاط المحمي قد ساهم في الانتقام أو التهديد بالانتقام المزعوم. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات بعد الاستعراض الأولي أن حالة الانتقام أو التهديد بالانتقام ظاهرة الواجهة، فعندئذ تحال المسألة إلى شعبة خدمات الرقابة أو هيئة تحقيق بديلة، إذا لزم الأمر، للتحقيق فيها، ويتحول عبء الإثبات إلى المنظمة، ويطلب إلى الإدارة أن تثبت إنها كانت ستتخذ الإجراء نفسه ضد مقدم الشكوى لو انعدمت الحماية. وإلى أن يُستكمل التحقيق الرسمي، فإنه يمكن لمكتب الأخلاقيات أن يقترح على المدير التنفيذي تدابير مؤقتة لحماية مصالح مقدم الشكوى.

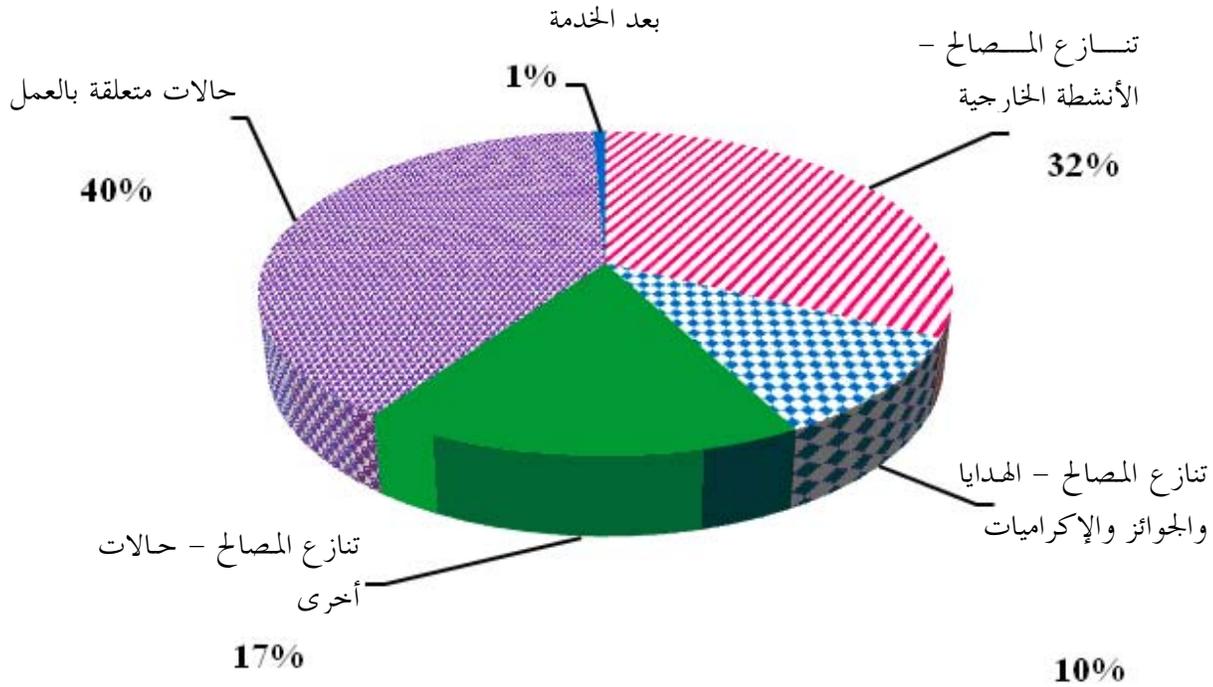
٣١ - وفي عام ٢٠١١، استشار موظفان مكتب الأخلاقيات لصندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن أحكام سياسة الحماية من الانتقام. وكان هذان الموظفان قد أبلغا عن سوء تصرف وطلبا التوجيه من مكتب الأخلاقيات بشأن نطاق وانطباق سياسة الحماية. وأبلغ مكتب الأخلاقيات هذين الموظفين بالآليات الرسمية وغير الرسمية للإبلاغ عن الانتقام طبقاً لهذه السياسة. واختار كلا الموظفين الاتصال بمكتب أمين المظالم المعني بصناديق وبرامج الأمم المتحدة (UNDP/UNFPA/UNICEF/UNOPS) فيما يتعلق بحالة كل منهما.

٣٢ - وكما ذكر أعلاه، فإن مكتب أخلاقيات الصندوق يغتنم فرصة أنشطته الخاصة بالتدريب والاتصال لتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن سوء التصرف وزيادة الوعي بأحكام سياسة الحماية من الانتقام. وهذا يستكمل وظائف شعبة خدمات الرقابة التي تركز على "واجب" الموظفين الإبلاغ عن سوء التصرف.

دال - المشورة والتوجيه

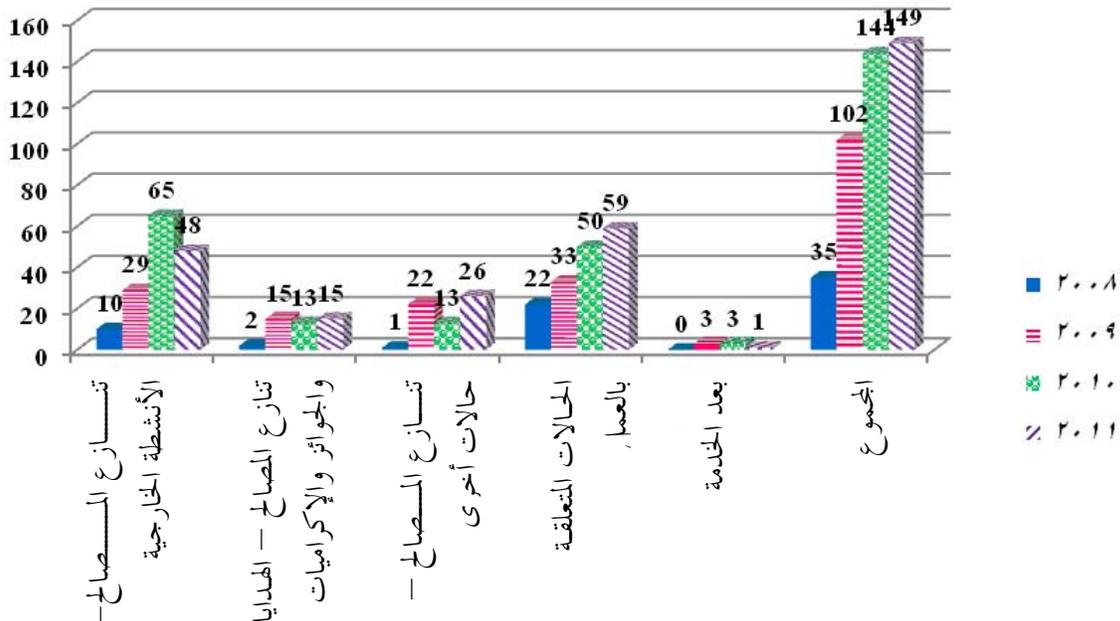
٣٣ - يساهم تقديم ردود سريعة على الطلبات الفردية الخاصة بالمشورة والتوجيه في ضمان السلوك الأخلاقي والحفاظ على نزاهة المنظمة. ففي عام ٢٠١١، رد مكتب الأخلاقيات على ١٤٩ استفساراً فردياً تتعلق بالمشورة والتوجيه بشأن طائفة من القضايا والشواغل ذات الصلة بالأخلاقيات. وكانت هناك زيادة في عدد الاستفسارات التي تسلط الضوء على الدور الحاسم لوظيفة المشورة والتوجيه، كما تعبر عن الثقة في مكتب الأخلاقيات: ٣٥ استفساراً في عام ٢٠٠٨؛ و ١٠٢ في عام ٢٠٠٩؛ و ١٤٤ في عام ٢٠١٠؛ و ١٤٩ في عام ٢٠١١. ويبين الشكل ٦ تفاصيل الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات حسب المسألة في عام ٢٠١١. ويقارن الشكل ٧ بين حجم وأنواع الطلبات الواردة في الأعوام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١.

الشكل ٦: الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات حسب المسألة في عام ٢٠١١



الشكل ٧: الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات: مقارنة بيانات الأعوام

٢٠١١ و ٢٠١٠ و ٢٠٠٩ و ٢٠٠٨



٣٤ - وكما كان الحال في السنوات السابقة، كانت غالبية الطلبات المتعلقة بالمشورة والتوجيه في عام ٢٠١١ (٥٩ في المائة) ضمن فئة "تنازع المصالح". فمن بين ٨٩ استفساراً وردت في عام ٢٠١١ عن تنازع المصالح، كان ٤٨ استفساراً تتعلق بالمشاركة في أنشطة خارجية مثل عضوية المجلس في مجموعة مختلفة من المنظمات غير الساعية إلى الربح، والمشاركة في اجتماعات أفرقة الخبراء وحلقات النقاش، ونشر المقالات في المجلات والجرائد، والمهمات التدريسية؛ وكان ١٥ استفساراً تتعلق باستلام الهدايا والجوائز والإكراميات؛ وكان ٢٦ استفساراً تتعلق بحالات أخرى لتنازع المصالح. ويرى مكتب الأخلاقيات أن التوجيه الذي قدمه ساعد على منع تنازع المصالح الفعلي والمحتمل والمتصور، وتخفيفه، ومعالجته.

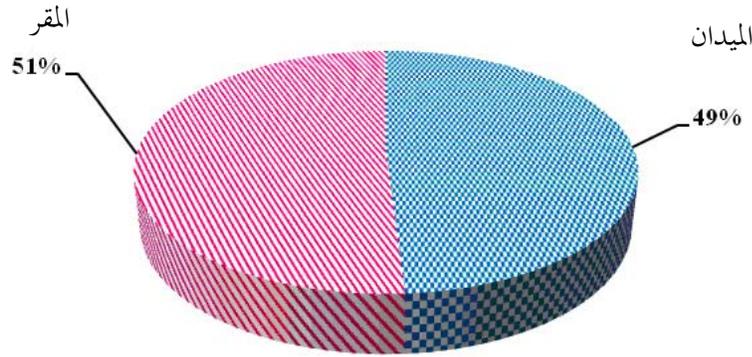
٣٥ - وكانت الاستفسارات المتعلقة بالعمل، والبالغ عددها ٤٩ استفساراً، تشكل ٤٠ في المائة من مجموع طلبات المشورة والتوجيه في عام ٢٠١١. ويمثل هذا الرقم زيادة بنسبة ١٨ في المائة عن العدد المسجل في هذه الفئة في عام ٢٠١٠. ويمكن تصنيف طبيعة ونوع الاستفسارات في هذه الفئة إلى: (أ) شواغل تتعلق بالمعاملة المنصفة والمتكافئة للموظفين؛ (ب) وتوضيح سياسة المضايقة، والتحرش الجنسي، وسوء استعمال السلطة، والسياسات المتعلقة بالمساءلة، والإجراءات والتدابير التأديبية، ومراعاة الأصول القانونية بعد ادعاءات سوء التصرف؛ (ج) وأساليب الاتصال وأنواع السلوك التي قوضت الاحترام والتزاهة.

٣٦ - وفي حين أن مكتب الأخلاقيات ليس مسؤولاً عن تسوية المظالم، ولا يحل محل الآليات القائمة المعنية بالإبلاغ عن سوء التصرف، إلا أنه يقدم النصح للموظفين عن المعايير الأخلاقية والسلوك الأخلاقي. ويستطيع مكتب الأخلاقيات مساعدة الموظفين على تقديم المعلومات بشأن السياسات والإجراءات ذات الصلة، وكذلك سائر الكيانات ضمن صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظومة الأمم المتحدة بهدف مساعدة الموظفين على تحديد العمليات أو الجهات التي تعالج شواغلهم على أفضل وجه. ويرى مكتب الأخلاقيات أن الزيادة في عدد الاستفسارات المتعلقة بالعمل في عام ٢٠١١ يمكن أن تعزى إلى الثقة في مكتب الأخلاقيات، فضلاً عن الاعتراف بقدرته واستعداده لتقديم إيضاح محايد لقواعد ومعايير المنظمة. وتجدر الملاحظة في هذا الصدد أنه في بعض الحالات المشار إليها في الفقرة ٣٥ أعلاه، بدأ أولئك الذين لجأوا إلى مكتب الأخلاقيات كانوا يدركون أن هذا المكتب ليس الوحدة الملائمة لحل المسائل المثارة، إلا أنهم سعوا إلى الإفصاح عن شواغلهم لمكتب الأخلاقيات. وفي حالات أخرى، قام الموظفون المعنيون بإبلاغ الجهات الملائمة والمكلفة، واختاروا أيضاً إطلاع مكتب الأخلاقيات على شواغلهم.

٣٧ - ومن مجموع عدد الطلبات الواردة في عام ٢٠١١، جاء ٧٣ طلباً من موظفين ميدانيين و ٧٦ طلباً من موظفي المقر، بما في ذلك الإدارة العليا (الشكل ٨). وعلاوة على ذلك، ورد ٧٨ استفساراً من موظفات و ٧١ استفساراً من موظفين (الشكل ٩). ويعد تقديم المشورة والتوجيه وظيفة حاسمة في مجال إدارة المخاطر لمكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان، وجزءاً لا يتجزأ من تدتيه المخاطر التنظيمية. كما أن أنواع طلبات المشورة والتوجيه، تصلح كأساس لتصميم مبادرات جديدة للاتصالات (على النحو المبين في الفقرة ٢٧)، والتي تعزز بدورها وظيفة الوقاية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات.

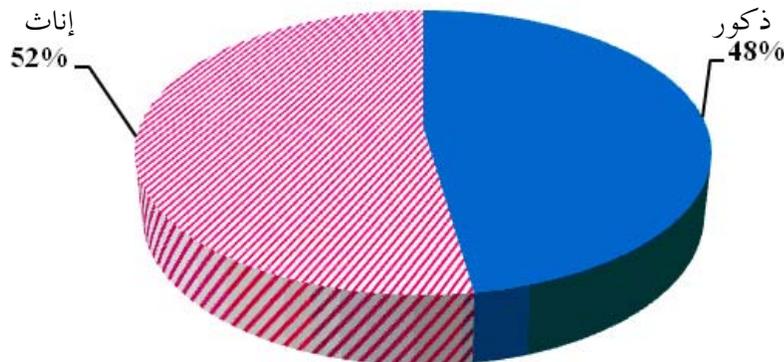
الشكل ٨

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



الشكل ٩

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



هاء - تحديد المعايير ودعم السياسات

٣٨ - من المهام الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان الدعوة لوضع المعايير الأخلاقية وتقديم التوجيهات للإدارة بشأن إدراج هذه المعايير في الممارسات والعمليات التنظيمية. والالتزام الواضح من جانب الإدارة بتحمل مسؤولية الرقابة عن إدراج مفاهيم الأخلاقيات، حسب الاقتضاء، في السياسات التنظيمية، يشجع المديرين المسؤولين عن صياغة المبادئ التوجيهية، والقواعد، واللوائح الخاصة بصندوق الأمم المتحدة للسكان على إيلاء الاهتمام الواجب لهذه المفاهيم أثناء صياغة السياسات، كما أنه يدفع الموظفين بشكل عام لمراعاة الاعتبارات الأخلاقية في معاملاتهم مع أصحاب المصلحة الخارجين وداخل صندوق الأمم المتحدة للسكان عند تنفيذ هذه السياسات.

٣٩ - وفي تموز/يوليه ٢٠١١، وبناءً على توصية من مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان، قامت الإدارة العليا للصندوق بتوسيع عضوية لجنة العمليات التابعة للصندوق لتضم مكتب الأخلاقيات. ويشارك نائباً المدير التنفيذي للصندوق في رئاسة لجنة العمليات. ومن بين الوظائف العديدة للجنة العمليات مسؤوليتها عن ضمان مواءمة السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية مع ولاية الصندوق ووجهته الاستراتيجية؛ وتقديم التوصيات للجنة التنفيذية بشأن تعزيز المساءلة عن البرمجة العالية الجودة وإدارة المخاطر.

٤٠ - وقد أدى إدراج مكتب الأخلاقيات ضمن لجنة العمليات إلى إضفاء الطابع الرسمي على مشاركة مكتب الأخلاقيات في وضع سياسة المنظمة. فقد تمكن مكتب الأخلاقيات بذلك من المشاركة في إدراج مفاهيم الأخلاقيات في السياسات التنظيمية الجديدة (أو تنقيحاتها) التي عرضت على لجنة العمليات، وتقديم مدخلات لهذه السياسات حسب الاقتضاء. وفي هذا الصدد، قدم مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١١ مدخلات تتعلق بالسياسات الخاصة بإجراءات المشتريات في حالات الطوارئ؛ وتقديم المنح في إطار البرامج القطرية والعالمية والإقليمية؛ وتلقي السلع والخدمات العينية من جهات خارجية، واقتراح تدابير لمنع أو إدارة تنازع المصالح المحتمل في هذه الحالات.

٤١ - ونظراً لطبيعة الاستفسارات في فئة "المسائل المتعلقة بالعمل"، والموجهة إلى مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بوظيفته الخاصة بالمشورة والتوجيه (والمشار إليها في الفقرتين ٣٥ و ٣٦ من هذا التقرير)، أجرى مكتب الأخلاقيات مشاورات متكررة مع شعبة الموارد البشرية. وكان الغرض الرئيسي من هذه المشاورات هو تحديد تدابير لإنفاذ امتثال الإدارة للسياسات القائمة عن التعيين/الاختيار وتقييم الأداء، والسياسات والعمليات الأخرى التي تعزز معاملة الموظفين المنصفة والقائمة على الاحترام. وفي هذا الصدد، عمل مكتب

الأخلاقيات مع شعبة الموارد البشرية لأعداد توجيهه أصدره المدير التنفيذي عن التصرف القائم على الاحترام في مكان العمل.

٤٢ - وشارك مكتب الأخلاقيات أيضاً في المشاورات التي تولتها شعبة الموارد البشرية والمتعلقة بوضع إطار جديد لكفاءة موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان، وقدم مدخلات لهذا الإطار. وقد ركز إطار الكفاءة بقوة، والذي يجري استكماله الآن، على السلوك الذي يعبر عن النزاهة، والثقة، والاحترام، والمساءلة. وتعاون مكتب الأخلاقيات أيضاً مع فرع خدمات المشتريات في تحديد العمليات التي يمكن أن تحمي نزاهة الموظفين عند التعامل مع البائعين وتكفل ألا تنال التصرفات بأي حال من سمعة المنظمة.

رابعا - لجنة الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات التابعتان للأمم المتحدة

٤٣ - شارك مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان في الاجتماعات التسعة للجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات المعقودة في عام ٢٠١١. ولا تزال لجنة الأخلاقيات تمثل محفلاً ممتازاً لتقاسم الخبرات والتعلم. وكانت مشاركة مكتب الأخلاقيات مع هذه اللجنة مفيدة للغاية، سواء كانت تتعلق بالتشاور بشأن مسائل جديدة وناشئة تتعلق بالأخلاقيات، أو المشاركة في المناقشات لمواءمة سياسة الحماية، أو استعراض برامج الإقرارات المالية، ووضع إطار لضمان التقييد بمنهجية متسقة عند الرد على طلبات المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، أو تحديد مجالات للتعاون في تصميم ووضع مبادرات تدريبية جديدة.

٤٤ - وقد شارك مكتب الأخلاقيات أيضاً في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، كما شارك بنشاط في إعداد جدول أعمال هذا الاجتماع. ويرد مزيد من المعلومات عن عمل لجنة الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/66/319) المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين.

خامسا - خاتمة

٤٥ - كشف مكتب الأخلاقيات جهده في عام ٢٠١١ لإضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاقيات في المنظمة. وقد دعا بنجاح إلى إدراج مفاهيم الأخلاقيات والنزاهة في الخطب والمبادرات على نطاق المنظمة لتعزيز المساءلة وإنشاء آلية من شأنها إدراج مفاهيم الأخلاقيات في السياسات والممارسات التنظيمية بصورة رسمية وواضحة. وكان ما سبق ذكره بمثابة معالم

محددة لتقدم عمل مكتب الأخلاقيات، وقد ساهم في زيادة وضوحه واستخدام خدماته من جانب الموظفين والإدارة.

٤٦ - وفي الوقت نفسه، ولضمان أن تشكل الأخلاقيات جزءاً من العمل اليومي وممارسات جميع الوحدات التنظيمية، وإدراجها في عملية صنع القرار على كافة مستويات المنظمة، فإنه يلزم أن يشارك رؤساء المكاتب على المستويين القطري والإقليمي وعلى مستوى المقر بصورة أكثر نشاطاً لتعزيز ثقافة الأخلاقيات كل في مكتبه. وفي حين خصص العديد من رؤساء المكاتب في الواقع بعض الوقت لتعلم الأخلاقيات في مكاتبهم في عام ٢٠١١، وبدأوا مناقشات منتظمة مع موظفيهم عن التصرف الأخلاقي، استناداً إلى التعليقات التي تلقاها مكتب الأخلاقيات، إلا أنه يبدو أن هذا لا يتم بصور منهجية في جميع المكاتب. وعلى هذا الأساس، فإن التوافق الذي تم التوصل إليه في اجتماع كبار مديري صندوق الأمم المتحدة للسكان - وهو أن الموظفين والإدارة مسؤولون عن النتائج التنظيمية - يعد مهماً بشكل خاص لأنه يعزز: (أ) التزام جميع الموظفين، بصرف النظر عن مستوياتهم الوظيفية، بالتقيد بأعلى المعايير الأخلاقية؛ (ب) ومسؤولية رؤساء المكاتب عن رصد الامتثال لهذه المعايير بصورة استباقية. وستمثل مجالات الأولوية لعمل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٢ في دعم جهود رؤساء المكاتب لغرس الأخلاقيات في مكان العمل والدعوة إلى مزيد من الآليات والعمليات لدعم إضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاقيات داخل المنظمة.