

Distr.: General  
9 April 2019  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

## منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٩

١١-١٣ حزيران/يونيه ٢٠١٩

البند ٩ من جدول الأعمال المؤقت\*

## رد الإدارة على تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام ٢٠١٨

### أولا - مقدمة

١ - أنشئ مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ استناداً إلى الاختصاصات المنصوص عليها في نشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11). ويعمل مكتب الأخلاقيات على غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وتالياً على تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصادقتها على الصعيدين الداخلي والخارجي.

٢ - ويسرّ الإدارة أن تردّ على تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام ٢٠١٨ (E/ICEF/2019/18)، عملاً بقرار المجلس التنفيذي ١١/٢٠١٨. وتعرب الإدارة عن تقديرها للقيادة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات على مدى هذا العام في توعية الموظفين بالقيم وبمعايير السلوك والإجراءات المتوقعة منهم التحلي بها، بما في ذلك أنشطة التدريب والتواصل في أكثر من ٥٠ مكتباً تعزيزاً للنزاهة والمناقبة المهنية وأعلى معايير الأخلاقيات.

٣ - وتشيد الإدارة بالمكتب لثُجّه ومبادراته الخلاقة، مثل "شهر القيادة الأخلاقية" الذي نُظّم في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ والذي انطوى على تنفيذ أنشطة منسقة على نطاق اليونيسف. إن هذه الجهود تروّج لتجسيد القيم الأساسية المتمثلة في الرعاية والاحترام والنزاهة والثقة والمساءلة في ما يتخذه موظفو اليونيسف من إجراءات وقرارات.

٤ - وتنوّه الإدارة بالإسهامات القيمة التي قدمتها المستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية، خلال عمليات الاستعراض المستقلة التي أجريت بتكليف من المديرية التنفيذية لليونيسف من أجل القضاء على



جميع أشكال سوء السلوك والاستغلال، والانتهاك والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والمضايقات في مكان العمل، وإساءة استعمال السلطة والتمييز الجنساني، بالنظر إلى أن هذه الأعمال هي خرق غير مقبول لحقوق الإنسان الأساسية وتكرّر للقيم الأساسية لليونسف المتمثلة في الرعاية والثقة والنزاهة واحترام التنوع والمساءلة. وتنوّه الإدارة كذلك مع التقدير بالجهود المتزايدة المبذولة في إطار مبادرات التواصل والتوعية، بما في ذلك توسيع نطاق ميسّري الحوار بشأن الأخلاقيات لتوفير حيز آمن للحوار وللإسهام في إشاعة ثقافة "عدم السكوت عن الخطأ".

### التدريب والتثقيف والتوعية

٥ - يقدّر فريقُ الإدارة العالمي العرضَ الذي قدمته المستشارية الرئيسية للشؤون الأخلاقية في عام ٢٠١٨. فقد أتاح هذا العرض معرفة أعمق بالتحديات المصادفة والفرص المتاحة في الترويج للسلوك الأخلاقي وتقديم القدوة له فضلا عن تعزيز ثقافة المنظمة.

٦ - ومن الجدير بالثناء أن مكتب الأخلاقيات تمكّن في عام ٢٠١٨ من تقديم ٥٣ دورة تدريب جماعي في مجالي الأخلاقيات والتوعية أو من تقديم الدعم التدريبي، فضلا عن تنظيم ٣٠ تدريباً فردياً للمديرين والمشرفين. وفي مجال التدريب، طالت أنشطة مكتب الأخلاقيات ١٩ مكتبة قطريا و ١٦ من شعب المقر و ٦ مكاتب إقليمية شملت ما مجموعه ٢ ٧٨٦ موظفا، شارك ١ ٥١٠ منهم في دورات مباشرة و ١ ٢٧٦ في دورات نُظمت في مناطق نائية. ومن الواضح أن استخدام التكنولوجيا للمساعدة في التواصل كان جزءا لا يتجزأ من استراتيجية التواصل التي ينتهجها المكتب التي شملت أربع حلقات دراسية شبكية متاحة للموظفين في جميع أنحاء العالم. وسُجلت أيضا زيادة بنسبة ١١٧ في المائة في الدورات التدريبية المباشرة المعدة خصيصا في مجال الأخلاقيات.

## ثانيا - المشورة والتوجيه

٧ - تنوّه الإدارة بالزيادة التي بلغت نسبتها ١٦,٤ في المائة في العدد الإجمالي لطلبات الحصول على الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات في عام ٢٠١٨ (عام ٢٠١٨: ٧٣٨ حالة، عام ٢٠١٧: ٦٣٤ حالة). وتنوّه الإدارة أيضا بالزيادة البالغة نسبتها ١٣,٢ في المائة في طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، وكانت أغلبية (نحو ٥٨ في المائة) الطلبات قد وردت من فرادى الموظفين أو المديرين في المكاتب القطرية، كما تنوّه بالزيادة الكبيرة في عدد طلبات برنامج إقرارات الذمة المالية من ٦٩ في عام ٢٠١٧ إلى ١١٦ في عام ٢٠١٨.

## ثالثا - وضع المعايير ودعم السياسات

٨ - تنوّه الإدارة مع التقدير بالمشورة القيّمة التي قُدمت خلال الفترة المشمولة بالتقرير إلى شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري بشأن مشروع استراتيجية اليونسف لمنع الغش؛ والإسهام في وضع دراسة "النبض العالمي" (Global Pulse) الاستقصائية لعام ٢٠١٨؛ والإسهام في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن سياسات حماية المبلغين عن المخالفات في منظومة الأمم المتحدة؛ والتعليقات على مشروع إجراءات اليونسف لإطار حماية الطفل ومشروع المعايير المتعلقة بموظفي اليونسف بشأن حماية الطفل. وتنوّه

الإدارة بعمل المستشارية الرئيسية مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات باليونسف عبر تقديمها إحاطة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات.

٩ - وترحب الإدارة أيضا بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات بشأن وثائق مكتبة الإطار التنظيمي، بما في ذلك الإسهامات في وضع السياسات وعملية إعادة تصميم المكتبة.

## رابعاً - برنامج إقرارات الذمة المالية

١٠ - تقدّر الإدارة التوجيه والدعم التقني اللذين قدمهما مكتب الأخلاقيات إلى المكاتب والشعب المختلفة لتيسير تسجيل الموظفين وفقاً للتوجيه التنفيذي (CF/EXD/2012-003) الذي يشترط على جميع الموظفين برتبة مد-١ وما فوقها وعلى أي موظف تحدّد مسؤولياته في السياسة العامة أن يقدموا إقرارات ذمة مالية. وتنوه الإدارة بأنه جرى استعراض نشاط ما مجموعه ١٦٠ ٢ موظفاً في إطار برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٨، الذي يُغطي سنة الإبلاغ المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، الذي أدى إلى تسجيل معدل امتثال بلغ ٩٩ في المائة. واستُخلص بنتيجته عدم وجود تضارب مصالح لما نسبته ٩٥ في المائة من المشاركين في عمليات الاستعراض. أما نسبة الـ ٥ في المائة المتبقية من الموظفين المشاركين فقد قُدمت إليهم توجيهات لتفادي تضارب المصالح أو التخفيف منه.

## خامساً - حماية الموظفين من الانتقام واستعراض سياسة اليونسف لحماية المبلغين عن المخالفات

١١ - تنوه الإدارة بالزيادة في عدد طلبات الحصول على الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات في مجال الحماية من الانتقام، التي زادت بنسبة الضعفين في عام ٢٠١٨ من ٦ طلبات إلى ١٢ طلباً. وكما جرى إبرازه في تقرير مكتب الأخلاقيات، فقد وُضعت سياسة اليونسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام في حزيران/يونيه ٢٠١٨، وهي سمحت للمرة الأولى بإمكان الاستفادة، في ظروف معينة، من تدابير الوقاية من الانتقام قبل وقوعه. وأدخلت أيضاً تغييرات على تلك السياسة ألغت مبدأ التقادم الذي كان معمولاً به سابقاً. وعلاوة على ذلك، وفي نيسان/أبريل ٢٠١٨، نُفّح التوجيه التنفيذي المتعلق بحظر التمييز، والمضايقة، والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (CF/EXD/2012-007) فأزيلت المهل الزمنية وُسمّح بالإبلاغ من دون الكشف عن الهوية.

١٢ - وتنوه الإدارة بأهمية عدم تحيز مكتب الأخلاقيات في أداء مهمة استعراض الشكاوى المتعلقة بالانتقام وإسداء المشورة بشأن التدابير المتخذة للحماية من الانتقام. وإضافة إلى ذلك، تشجعت الإدارة لعلها بارتفاع نسبة الاستعداد لاستخدام هذه الآلية في إطار هذه السياسة وبأن مكتب الأخلاقيات زاد من تواصله بغية المضي في زيادة تثقيف الموظفين بهذه السياسة.

## سادساً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

١٣ - تحيي الإدارة المستشارية الرئيسية لمشاركتها الفعالة في أعمال فريق الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات، التي شملت تقديم أفضل الممارسات إلى اليونسف؛ والاضطلاع بدور الرئيسة المناوبة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨؛ وتولي الاستعراض المستقل لقرارات

مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات؛ والمشاركة في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، بما في ذلك تولي دور نائبة رئيس الشبكة من تموز/يوليه ٢٠١٧ إلى تموز/يوليه ٢٠١٨.

### سابعاً - متابعة ملاحظات عام ٢٠١٧ وقرار المجلس التنفيذي ١١/٢٠١٨

١٤ - استجابةً لتوصية مكتب الأخلاقيات الواردة في تقريره السنوي لعام ٢٠١٧، يسرُّ الإدارة التنويه بأن التقييم السنوي الشامل (٣٦٠ درجة) بات إلزامياً بدءاً من عام ٢٠١٩ لجميع الموظفين برتبة مد-١ وما فوقها، بما في ذلك جميع ممثلي المكاتب القطرية، بغض النظر عن مستوى رتبهم. وتعكف حالياً شعبة الموارد البشرية، إقراراً منها بأهمية المعايير الأخلاقية في قرارات التوظيف والترقية، على تنقيح إطار الكفاءات وهي تعزّم إدراج عنصر متصل بالأخلاقيات في تقييمات الأداء.

### ثامناً - الملاحظات والتوصيات والاستنتاجات

١٥ - تنوه الإدارة مع الشكر بالخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات، وهي ملتزمة التزاماً كاملاً بمواصلة تعزيز القيم والمبادئ المنصوص عليها في ولايته.