

Distr.: General
9 April 2019
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٩

١١-١٣ حزيران/يونيه ٢٠١٩

البند ٩ من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام ٢٠١٨

موجز

هذا التقرير مُقدَّم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) عملاً بالمادة ٥-٤ من نشرة الأمين العام حول أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. (ST/SGB/2007/11). وقام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض التقرير وتقديم التوصيات، على النحو المتوخى في النشرة.

ويغطي التقرير السنوي كل مجال من مجالات العمل الموكلة إلى المكتب وهي: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتثقيف والتوعية؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه؛ (د) برنامج إقرارات الذمة المالية؛ (هـ) حماية الموظفين من الانتقام؛ (و) المشاركة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وعملاً بقرار المجلس التنفيذي رقم ١٢/٢٠١٤، يقدم هذا التقرير أيضاً ملاحظات وتوصيات إلى الإدارة ترمي إلى تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال على صعيد المنظمة. ويُغطي التقرير الأنشطة المتعلقة بموظفي اليونيسف والخدمات المقدمة لهم فضلاً عن الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين، بالقدر الذي يمكن تطبيقه.

وترد عناصر مشروع قرار في الفرع عاشر.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/ICEF/2019/9

290419 220419 19-06032 (A)



أولا - مقدمة

١ - يغطي التقرير الحالي، وهو التقرير العاشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وهذا التقرير، الذي أُعد بموجب نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) مُقدّم إلى المجلس التنفيذي خلال دورته السنوية لعام ٢٠١٩.

ثانيا - استعراض ومعلومات عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات

٢ - كما في السنوات السابقة، اضطلع مكتب الأخلاقيات بالأنشطة المتعلقة بمجالات العمل التالية الموكلة إليه:

(أ) تقلّص التوجيه والدعم للإدارة في مجال السياسات بشأن وضع معايير للأخلاقيات، وذلك باستعراض قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها، وإسداء المشورة في هذا الصدد بما يعزز أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة، وينهض بها، وفقاً لما نصّ عليه ميثاق الأمم المتحدة والقواعد الأخرى الواجبة التطبيق من النظامين الإداري والأساسي للموظفين، وتوجيهات اليونيسف، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛

(ب) توعية الموظفين، من خلال التدريب وغيره من وسائل التوعية، بقيم الأمم المتحدة، ومعايير السلوك المتوقعة فيها، والإجراءات المتبعة لديها؛

(ج) إسداء المشورة والتوجيه للموظفين والإدارة بصورة سرية، بناء على طلبهم، بشأن مسائل الأخلاقيات؛

(د) تنفيذ برنامج إقرارات الذمة المالية؛

(هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات المقررة بموجب سياسة الحماية من الانتقام؛

(و) الإسهام في اتباع نهج متّسق لإزاء مسائل الأخلاقيات في إطار منظومة الأمم المتحدة.

٣ - وقد تلقى مكتب الأخلاقيات ٧٣٨ طلباً للحصول على الخدمات في عام ٢٠١٨ واستجاب لها، مقابل ٦٣٤ طلباً في عام ٢٠١٧ و ٣٢١ في عام ٢٠١٦. وبعبارة أخرى، زاد عدد طلبات الخدمات المسجلة في عام ٢٠١٨ عن الضعف مقارنة بعددها في عام ٢٠١٦، كما استمرت الزيادة الكبيرة في عددها مقارنة بعام ٢٠١٧. وقد تُعزى هذه الزيادة المستمرة في عدد الطلبات المسجلة للحصول على الخدمات إلى ثلاثة عوامل رئيسية:

(أ) استناداً إلى الخبرات المكتسبة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، قام مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨ بمواصلة وتعزيز ما يبذله من جهود لزيادة توضيح دوره لجميع موظفي اليونيسف في جميع أنحاء العالم وزيادة إمكانية وصولهم إليه. وشارك المكتب في العديد من مبادرات الدعوة والتوعية، مثل تنفيذ مبادرة "شهر القيادة الأخلاقية" الثانية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، وبناء حضور أكثر اتساقاً على وسائل التواصل الاجتماعي الداخلية، والعمل على مواصلة تعزيز وجوده على الشبكة الداخلية لليونيسف، مع التركيز بقوة على إمكانية الوصول وسهولة الاستخدام؛

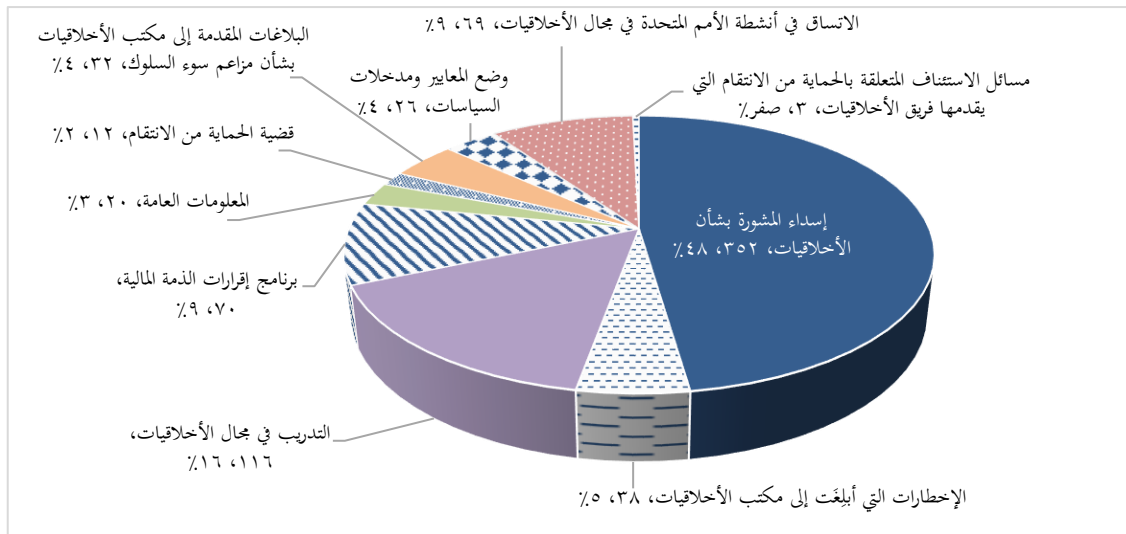
(ب) وفي أعقاب التغييرات في القيادة العليا لليونيسيف في أوائل عام ٢٠١٨، تولد زخم إضافي واهتمام أكبر على جميع المستويات عالمياً بمناقشة ولاية مكتب الأخلاقيات ودعمها والنهوض بها، ولا سيما تهيئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة. وتزامن ذلك مع امتداد حركة “#أنا أيضاً” “#MeToo” إلى القطاع الإنساني، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة. وكان هناك تعبير ملموس عن هذين الزخم والاهتمام الإضافيين تمثل في قرار المديرية التنفيذية بإجراء ثلاثة استعراضات مستقلة لبحث المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وسوء السلوك الجنسي. وتتضمن المواضيع المشمولة بالاستعراضات الثلاثة نظام اليونيسيف لحماية المستفيدين منه من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ والأسلوب الذي عاجلت به اليونيسيف المسائل المتصلة بالتحرش الجنسي؛ والتمييز بين الجنسين والتحرش في أماكن العمل. وقدم مستشارو فريقين من أفرقة الخبراء تقريريهما النهائيين، مشفوعين بتوصيات لليونيسيف، قبل نهاية عام ٢٠١٨. أما الفريق الثالث، وهو فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش في أماكن العمل وإساءة استعمال السلطة، فمن المتوقع أن تكمل عملها في حزيران/يونيه ٢٠١٩. وقد تمت استشارة مكتب الأخلاقيات و/أو إجراء مقابلات معه و/أو تقديم إحاطات إليه بشأن عمل كل فريق؛

(ج) كما قام مكتب الأخلاقيات بجهود كبيرة في عام ٢٠١٨ لمواصلة توسيع نطاق ميسري الحوار بشأن الأخلاقيات، لا سيما في المكاتب القطرية، وهو ما أفضى إلى زيادة عدد الطلبات على الخدمات بعد إجراء الحوارات.

٤ - ومن بين الطلبات المسجلة للحصول على الخدمات في عام ٢٠١٨، كانت نسبة ٤٨ في المائة منها تخص طلب المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات بصورة سرية (المجال ٢ (ج))؛ وكانت نسبة ١٦ في المائة تخص طلبات الحصول على تدريب في مجال الأخلاقيات (المجال ٢ (ب))؛ وكانت نسبة ٩ في المائة تتعلق بالاتساق والانسجام مع نشاط الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المجال ٢ (و))؛ وكانت نسبة ٩ في المائة أخرى تتعلق بتقديم توجيهات بشأن برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية (المجال ٢ (د)). وحدثت أبرز الزيادات في عدد طلبات الحصول على تدريب في مجال الأخلاقيات وكذلك في الاستفسارات والطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام.

الشكل الأول

عدد الطلبات المقدمة للحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات حسب الفئة لعام ٢٠١٨



٥ - استمر التركيز الرئيسي لأنشطة مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، وفقاً لخطة عمله، على إدخال مزيد من التحسينات على مبادراته الخاصة بالدعوة والتوعية والتدريب والتعليم في مجال الأخلاقيات، ولا سيما التركيز على القيادة الأخلاقية. وواصل المكتب، كما يرد مزيد من التفصيل أدناه، تجربة وتصميم نماذج جديدة للتوعية والتفاعل من أجل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من موظفي اليونيسف والعاملين في اليونيسف من غير الموظفين.

٦ - وواصل المكتب، طوال عام ٢٠١٨، العمل عن كثب مع مختلف المكاتب التابعة لليونيسف بُغية تقديم الدعم والخدمات بصورة سلسة ومتسقة للموظفين الذين يلتمسون المشورة بشأن مكان العمل وغيرها من المسائل المتعلقة بسلوك الموظفين. وكان التعاون وثيقاً بوجه خاص مع شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومستشاري الموظفين، وشعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى رابطة الموظفين على الصعيدين العالمي والإقليمي ورابطة الموظفين في نيويورك. وفيما يتعلق بالمسائل السياسية المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، كانت الجهات المعنية في شعبة الموارد البشرية، وفريق حماية الأطفال في شعبة البرامج، ورئيس وحدة حماية الطفل المنشأة حديثاً بقيادة نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية، تقوم باستشارة مكتب الأخلاقيات بصورة منتظمة. كما كان مكتب الأخلاقيات يعمل عن كثب مع المكاتب الإقليمية والقطرية. وفضلاً عن ذلك، كانت المستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية تعقد اجتماعات دورية مع المديرية التنفيذية ورئيس الديوان. كما كان مكتب الأخلاقيات يُستشار بشأن اختصاصات وظيفتين جديدتين متصلان بولايته، وهما وظيفة كبير المنسقين لشؤون الاستغلال والانتهاك الجنسيين والانتهاكات في مكان العمل، والمستشار الخاص لشؤون ثقافة المنظمة، ويعتبر شاغلا الوظيفتين مسؤولين مباشرة أمام المديرية التنفيذية. وقد أُعلن عن الوظيفتين، لكن لم يكن قد جرى شغلها بعد بحلول نهاية عام ٢٠١٨.

الجدول ١

مقارنة عدد طلبات الحصول على الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات بحسب الفئة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٨

الفئة	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨
إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات ^(أ)	١٤١	٣١١	٣٥٢
مسائل الاستئناف المتعلقة بالحماية من الانتقام التي يقدمها فريق الأخلاقيات ^(ب)	٢	٢	٣
الإخطارات التي أُبلغ بها مكتب الأخلاقيات ^(ج)	١٠	٤٢	٣٨
التدريب في مجال الأخلاقيات	٦٦	٦٩	١١٦
برنامج إقرارات الذمة المالية	١٧	٤٢	٧٠
طلبات الموظفين للحصول على معلومات عامة	١١	٢٣	٢٠

الفئة	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨
الصحافة	٢	صفر	صفر
الحماية من الانتقام التي تقدمها اليونيسف	٥	٦	١٢
البلاغات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات بشأن ادعاءات سوء السلوك	٥	٣٢	٣٢
وضع المعايير ومداخلات السياسات	٢٨	٣٢	٢٦
اتساق أخلاقيات الأمم المتحدة (المشاورات مع فريق الأخلاقيات)	٣٤	٧٥	٦٩
المجموع	٣٢١	٦٣٤	٧٣٨

(أ) يعتبر مكتب الأخلاقيات أي طلب فردي للحصول على النصيح والإرشاد مُقدّم من أحد الموظفين أو أحد العاملين من غير الموظفين فيما يتعلق بمجموعة من الوقائع، بمثابة طلب لإسداء المشورة بشأن الأخلاقيات. وفي كثير من الحالات، قد يستدعي طلب واحد لإسداء المشورة بشأن الأخلاقيات إجراء العديد من الاتصالات عن طريق البريد الإلكتروني و/أو المحادثات. وفي حالاتٍ أخرى، يستدعي الطلب الواحد التواصل لمرة واحدة.

(ب) يُشير هذا إلى تشاور رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مع أعضاء الفريق، فيما يتعلق بدور الرئيس في إعادة النظر في القرارات المتخذة في حالات الحماية من الانتقام. وإجمالاً، يُمارس أعضاء الفريق دور استعراض الأقران فيما يتعلق بالحالات التي يَبْتَ فيها عضوٌ آخر. ويبدأ مثل هذا الاستعراض بناءً على طلب من مقدّم الشكوى (موظف أو فرد من غير الموظفين).

(ج) تشير هذه الفئة إلى المواقف التي يقوم فيها أحد الموظفين أو الأفراد من غير الموظفين بإخطار مكتب الأخلاقيات بحالة معينة، بيد أن هذا الشخص يطلب من المكتب تحديداً عدم اتخاذ أي إجراء.

ثالثاً - التدريب والتثقيف والتوعية

٧- تمثل الهدف العام من مواصلة تعزيز التركيز في عام ٢٠١٨ على مبادرات التوعية والتدريب والتعليم في مجال الأخلاقيات والقيادة الأخلاقية، في زيادة معرفة وفهم النظامين الأساسي والإداري الواجب التطبيق على موظفي الأمم المتحدة، والقواعد ومعايير السلوك في منظمة اليونيسف، بالإضافة إلى ولاية المكتب. وفي عام ٢٠١٨، واصل المكتب تعزيز جهوده للوصول إلى قيادات اليونيسف والتواصل معها، ومواصلة التوعية بأهمية "القدوة الحسنة على مستوى القيادة".

٨- وفي ذلك السياق، دُعيت المستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية إلى تقديم عرض/المشاركة في تقديم عرض أثناء الدورات المتعلقة بالأخلاقيات في اجتماعين لفريق الإدارة العالمية لليونيسف في عام ٢٠١٨. ووفر هذان الاجتماعان فرصة لمناقشة ما يواجهه أعضاء القيادة العليا لليونيسف من تحديات وما يُتاح لهم من فرص في تعزيز السلوك الأخلاقي وتقديم القدوة له. وأتاح الاجتماعان أيضاً فرصة لمناقشة ما تود اليونيسف أن يقترن باسمها في المستقبل من ثقافة وقيم، داخلياً وخارجياً على السواء.

٩- وقد تولى مكتب الأخلاقيات للمرة الثانية تنظيم وتنسيق وقيادة مبادرة على مستوى المنظمة بأكملها، كعنصر رئيسي آخر من أنشطة التوعية العالمية لعام ٢٠١٨، وهي المبادرة التي أطلق عليها اسم "شهر القيادة الأخلاقية" (شهر القيادة الأخلاقية لعام ٢٠١٨). واستمرت المبادرة طيلة شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨؛ وكانت المناسبة الرئيسية فيها هي يوم الأخلاقيات العالمي الذي عُقد يوم ١٧ تشرين الأول/أكتوبر. وانصب تركيز "شهر القيادة الأخلاقية لعام ٢٠١٨" على التكامل بين الأخلاقيات من جهة وثقافة وقيم اليونيسف من جهة أخرى، ولا سيما القيم الأخلاقية الرئيسية المتمثلة

في النزاهة والاحترام والمساءلة؛ وتجد هذه القيم سندها ومصدرها في النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، وهي تشكّل، إلى جانب الرعاية والثقة، القيم الرئيسية لليونيسف.

١٠ - وشجع "شهر القيادة الأخلاقية لعام ٢٠١٨" مكاتب اليونيسف في مختلف أنحاء العالم على تنظيم أنشطة تدور حول المواضيع المتصلة بالأخلاقيات التي حددتها المكاتب باعتبارها ذات جدوى وأهمية بالغين للعمل اليومي لمختلف المكاتب والشعب. وقام مكتب الأخلاقيات بوضع وتبادل مجموعة أدوات، تشمل عروضاً ودراسات حالات ومواضيع مقترحة للمناقشة، بغية تمكين المكاتب والشعب على الصعيد العالمي من بدء المحادثات المعنية المتصلة بالشؤون الأخلاقية. وبوجه الإجمال، شارك ٦٥ مكتباً في أنشطة "شهر القيادة الأخلاقية" لعام ٢٠١٨، منها ١٠ من مكاتب المقر وخمسة مكاتب إقليمية و ٥٠ مكتباً قطرياً. واستناداً إلى نتائج استطلاع آراء المشاركين في "شهر القيادة الأخلاقية"، انصب اهتمام الموظفين على مناقشة (بالترتيب من حيث الأهمية) الاحترام، وتضارب المصالح، وإساءة استعمال السلطة، والنزاهة، والمساءلة.

١١ - وعلى الصعيد العالمي، شارك ٢٧٠٠ من الموظفين على الأقل - أي أكثر من ١٨ في المائة من إجمالي عدد الموظفين - في شكل ما من أشكال التدريب على الأخلاقيات أو نشاط من أنشطة التوعية أثناء الشهر. وتولى الموظفون في ٥٠ من المكاتب القطرية تنسيق فعاليات مبادرة شهر القيادة الأخلاقية، مثل عقد اجتماعات غير رسمية في فترة الغداء، وعرض أفلام، وأداء أدوار، ومناقشات يشارك فيها جميع الموظفين. وفي يوم الأخلاقيات العالمي، جدد الكثير من الموظفين أداء يمين الولاء، في مبادرة قادتها المديرية التنفيذية كتذكير بأهمية التزامهم بالقيم الرئيسية لليونيسف.

١٢ - وبالإضافة إلى هذه المبادرة البارزة رفيعة المستوى، واصل مكتب الأخلاقيات استخدام وتنويع أساليب وأدوات التدريب والتوعية الراسخة. وقد واصلت اليونيسف تقديم الدورة التدريبية عبر الإنترنت تحت عنوان "الأخلاقيات والنزاهة في منظمة اليونيسف"، المقتبسة من دورة التعليم الإلكتروني التي تقدمها الأمانة العامة والتي أُطلقت في حزيران/يونيه ٢٠١٥. وتعتبر الدورة التدريبية، المتاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، إلزامية للموظفين الحاليين وهي مشمولة في برنامج التدريب التمهيدي للموظفين الجدد.

١٣ - وفي أوائل عام ٢٠١٨، شرعت شعبة الموارد البشرية، بناء على طلب المديرية التنفيذية وبدعم من مكتب الأخلاقيات، في حملة على صعيد المنظمة ككل داخل اليونيسف لتحقيق معدل إنجاز قدره ١٠٠ في المائة بحلول ١ نيسان/أبريل ٢٠١٨ فيما يتعلق بالدورات الدراسية الإلكترونية الإلزامية بشأن منع التحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة، وبشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبينما لم يتحقق هذا الهدف الطموح بشكل كامل، فقد أسهمت الحملة التي تم تنظيمها على نطاق اليونيسف ككل في تحقيق زيادة كبيرة في معدلات الإنجاز. وبحلول ٦ نيسان/أبريل ٢٠١٨، كان ٨٤ في المائة من جميع الموظفين قد أتموا دورة منع التحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة، بينما أتم ٩١ في المائة من جميع الموظفين دورة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبحلول ٢٠ شباط/فبراير ٢٠١٩، ارتفع هذان الرقمان إلى ٩٢ في المائة و ٩٤ في المائة على التوالي. وفي الوقت الذي أُطلقت فيه الدورة الدراسية الأخيرة في آب/أغسطس ٢٠١٧، كانت الدورة متاحة باللغة الإنكليزية فقط، لكنها باتت متاحة اعتباراً من شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ بالإسبانية والعربية والفرنسية أيضاً.

١٤ - وفي عام ٢٠١٨، نظم مكتب الأخلاقيات ٥٣ جلسة للتدريب الجماعي في مجال الأخلاقيات أو التوعية أو دعم التدريب. وتمشيا مع تحديد التركيز على القيادة الأخلاقية، كان هناك أيضا تأكيد قوي على التدريب الفردي للمديرين والمشرفين؛ إذ تلقى حوالي ٣٠ مديرا ومشرفا تدريباً شخصياً قدمته المستشارية الرئيسية. وعُقدت في عام ٢٠١٨، جلسات تدريب لـ ١٩ من المكاتب القطرية، و ١٦ من مكاتب أو شعب المقر، وستة مكاتب إقليمية. وتبعاً لحجم المكتب المعني، كان مكتب الأخلاقيات يعقد جلسات متعددة للوصول إلى أكبر عدد من الموظفين. وبالإضافة إلى الدورات الإلكترونية المتعلقة بالأخلاقيات ومعايير السلوك، قدم المكتب تدريباً مصمماً خصيصاً في مجال الأخلاقيات لما مجموعه ٢ ٧٨٦ موظفاً، حيث شارك ١ ٥١٠ موظفين في جلسات عُقدت وجهاً لوجه و ١ ٢٧٦ موظفاً في جلسات عُقدت عن بُعد. ومن بين الموظفين الذين شاركوا في الجلسات المعقودة وجهاً لوجه، كان ٨٠٣ منهم من العاملين في مواقع المقر (بما في ذلك جلسات توجيه الموظفين الجدد)، و ٤٥٣ في المكاتب الإقليمية أو القطرية، و ٢١٤ من أعضاء فرق الإدارة أو العمليات الإقليمية أو العالمية، و ٤٠ من ممثلي رابطة الموظفين العالمية.

١٥ - وفي عام ٢٠١٨، حضرت المستشارية الرئيسية اجتماعات أفرقة الإدارة الإقليمية لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي وأوروبا ووسط آسيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وبحضور المستشارية الرئيسية هذه الاجتماعات، فإنها تكون قد شاركت، منذ توليها منصبها في شباط/فبراير ٢٠١٦، في اجتماعات فريق الإدارة الإقليمي في كل منطقة من مناطق اليونيسف، وتواصلت وجهاً لوجه مع المديرين الإقليميين وممثلي المكاتب القطرية. وجمعت المستشارية الرئيسية بين هذه المهام الرسمية وجلسات التدريب في مجال الأخلاقيات وجلسات التوعية التي عُقدت وجهاً لوجه في كل من موقعي المقر في كوتونغاغن وجنيف؛ والمكاتب الإقليمية في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأوروبا ووسط آسيا؛ والمكاتب القطريين في بنما وإثيوبيا. وبالإضافة إلى ذلك، وبناء على طلب من ممثل مالي، أجرت المستشارية الرئيسية بعثة لمدة أسبوع إلى المكتب القطري في مالي لتقديم جلسات للتدريب في مجال الأخلاقيات وجلسات توعية وجهاً لوجه باللغة الفرنسية فضلاً عن حلقة دراسية شبكية عالمية باللغة الفرنسية بشأن الأخلاقيات والثقافة والقيم (*ethique, déontologie, culture et valeurs*). وشهدت الحلقة الدراسية الشبكية حضوراً كبيراً من الموظفين في المكتب القطري، وكانت في الوقت نفسه متاحة للموظفين في جميع أنحاء العالم، وقد سُجِّلَتْ ونُشِرَتْ لاحقاً على موقع الشبكة الداخلية لمكتب الأخلاقيات.

١٦ - وفي نيويورك، عقدت المستشارية الرئيسية جلسة للاجتماع العام السنوي لرابطة الموظفين العالمية، وثلاث جلسات تدريبية عن بُعد لرابطة الموظفين الإقليمية لمناطق غرب ووسط أفريقيا، وأوروبا ووسط آسيا وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي. وعُقدت أيضاً دورة للتوجيه الأولي للممثلين الجدد. وعُقد مكتب الأخلاقيات ست جلسات في مجال الأخلاقيات للموظفين الجدد شخصياً في مواقع المقر وسبع جلسات تدريب مشتركة وجهاً لوجه لموظفي مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الذين يعملون في نيويورك.

١٧ - ونظم مكتب الأخلاقيات أربع حلقات دراسية شبكية عالمية أُتيحت للموظفين في جميع أنحاء العالم بشأن المواضيع التالية التي تُعتبر موضع اهتمام شديد للموظفين: (أ) منع وقوع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؛ (ب) إساءة استعمال السلطة والمضايقات في مكان العمل: ماذا يمكن أن يفعله كل واحد منا لمنعها ووقفها والتصدي لها؛ (ج) حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام: ماذا تعني، وما أهميتها، وما الذي يتغير مع السياسة المنقحة لليونيسف؛ (د) الأخلاقيات والثقافة والقيم.

وشملت الحلقات الدراسية الشبكية أصحاب المصلحة الداخليين، في حين شملت الحلقات الدراسية الشبكية بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام وبشأن الأخلاقيات والثقافة والقيم خبراء متخصصين خارجيين. وقد اجتذبت كل حلقة من الحلقات الدراسية الشبكية ما يصل إلى ١٦١ مشاركا في كل جلسة على الصعيد العالمي و ٥٦١ مشاركا بوجه الإجمال.

١٨ - وعمل المكتب كذلك على التعجيل بنشر نموذج مُيسّر الحوار بشأن الأخلاقيات على الصعيد العالمي الذي استُحدث في عام ٢٠١٤ بالاستناد إلى نموذج "تدريب المدربين". ويتمثل دور مُيسّر الحوار بشأن الأخلاقيات في زيادة الفهم والوعي بقضايا الأخلاقيات والنزاهة فيما يتعلق بسلوك الموظفين، وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية (فصلية على الأقل) لجميع الموظفين في مكتب قطري مُعَيّن، وفي تيسير الحوار حول موضوع أخلاقي مُعَيّن، باستخدام دراسات حالات فردية والعروض المتاحة لجميع المُيسّرين المدربين. ومن خلال الجلسات التي عُقدت عن بُعد، تمكن المكتب من تدريب ١٠٦ من المُيسّرين الجدد في عام ٢٠١٨. ونتيجة لذلك، وفي نهاية عام ٢٠١٨، اكتمل نشر النموذج في ٩٢ مكتبا قطريا تابعا لليونيسف في ست من أصل سبع مناطق، فبلغ بذلك مجموع المُيسّرين العاملين في جميع أنحاء العالم أكثر من ٣١٠.

١٩ - وازداد عدد جلسات التدريب في مجال الأخلاقيات المعدة خصيصا والمعقودة وجها لوجه زيادة ملحوظة مقارنة بعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، الأمر الذي حقق معدل نمو بلغ ١١٧ في المائة (من ٣٠ إلى ٦٥ جلسة). ويُعزى ذلك، من وجهة نظر المكتب، إلى ازدياد الوعي بأهمية جلسات التدريب في مجال الأخلاقيات المعقودة وجها لوجه وتنامي الاهتمام بها، لا سيما في صفوف كبار المديرين. وكان هناك أيضا اهتمام متجدد بجلسات التدريب في مجال الأخلاقيات المعقودة وجها لوجه لكبار القادة الذين انضموا حديثا إلى اليونيسف أو بالنسبة للموظفين الحاليين الذين ينتقلون للاضطلاع بأدوار أعلى رتبة. وبصفة عامة، ازداد عدد الموظفين الذين تلقوا تدريباً معدا خصيصا في مجال الأخلاقيات وجها لوجه من مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، بنسبة ٥٩ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٧ (من ٩٤٧ إلى ١٥١٠)، في حين انخفض عدد الموظفين الذين تلقوا تدريباً معدا خصيصا في مجال الأخلاقيات عن بُعد بنسبة ١٦ في المائة (من ١٥١٤ إلى ٢٧٦). وبوجه عام، ارتفع عدد الموظفين الذين تلقوا تدريباً معدا خصيصا في مجال الأخلاقيات (عدا الدورات الإلكترونية الإلزامية)، إمّا عن بُعد أو شخصيا، بنسبة تناهز ١٣ في المائة (من ٢٤٦١ إلى ٢٧٨٦).

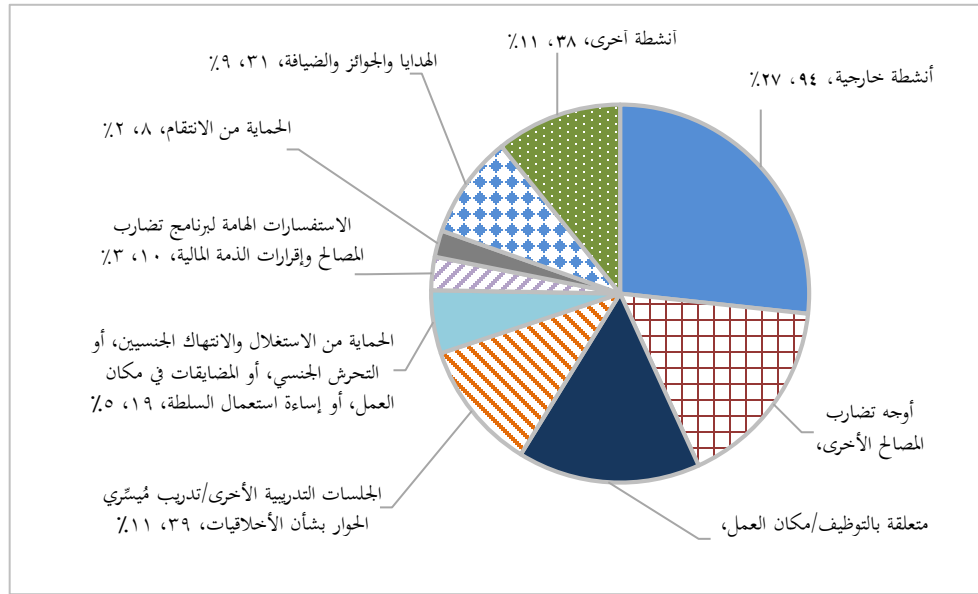
٢٠ - وأخيرا، احتفظ المكتب، لجزء من السنة، بثلاثة من طلبة الدراسات العليا من البلدان المستفيدة من برامج اليونيسف في وسط آسيا، وأوروبا الشرقية، والشرق الأوسط، بصفة متدربين في مجال التواصل بشأن الأخلاقيات من أجل المساعدة على مواصلة تطوير أدوات الاتصال الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي واستخدام هذه الأدوات والوسائل للوصول إلى أوسع نطاق ممكن من موظفي اليونيسف، مع التركيز بشكل خاص على الموظفين الوطنيين، وموظفي اليونيسف من البلدان المستفيدة من البرامج، وموظفي المنظمة من الشباب.

٢١ - وسجّل مكتب الأخلاقيات ٣٥٢ طلبا فرديا للحصول على المشورة بشأن الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، مقابل ٣١١ طلبا في عام ٢٠١٧ و ١٤١ طلبا في عام ٢٠١٦. وعلى النحو المبين في الشكل الثاني، كانت نسبة ٢٧ في المائة من هذه الطلبات، تتعلق بأنشطة خارجية للموظفين و ١٦ في المائة منها كانت تتعلق بحالات أخرى من تضارب المصالح. ووردت غالبية الطلبات (نحو ٥٨ في المائة) من المكاتب القطرية، سواء من الموظفين أو من المديرين الذين يلتزمون المشورة.

٢٢ - وفي ضوء التغيير التنظيمي، على النحو المشار إليه أعلاه، لاحظ مكتب الأخلاقيات، في الرعيين الأول والثاني، زيادة في الطلبات المقدمة للحصول على المشورة والتوجيه بشأن الإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم والحصول على الحماية من الانتقام. وأفضى ذلك أيضا إلى زيادة كبيرة في تقديم طلبات الحماية من الانتقام. ومن وجهة نظر المكتب، يبدو من المعقول ومن المرجح في الواقع أن يكون لهذه الزيادة الكبيرة صلة بالتغييرات في سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام التي بدأ نفاذها في حزيران/يونيه ٢٠١٨ والتي أتاحت، للمرة الأولى، إمكانية الحصول، بشروط معينة، على التدابير الوقائية من الانتقام. وبالإضافة إلى ذلك، شملت التغييرات في سياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام إلغاء مبدأ التقادم السابق، مما يعني أنه لم تعد هناك مهلة زمنية لتقديم طلبات الحماية من الانتقام. وكانت إحدى المسائل السياسية الأخرى التي أدت إلى تقديم الموظفين لطلبات إضافية للحصول على المشورة والتوجيه تتعلق بالتغييرات في الأمر التوجيهي المتعلق بحظر التمييز، والمضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (CF/EXD/2012-007) الذي نُفِّح في نيسان/أبريل ٢٠١٨ لإلغاء المهل الزمنية وإتاحة إمكانية الإبلاغ دون الكشف عن الهوية.

الشكل الثاني

طلبات الحصول على المشورة بشأن الأخلاقيات حسب الفئة الفرعية لعام ٢٠١٨



رابعا - وضع المعايير ودعم السياسات

٢٣ - بموجب نشرة الأمين العام عن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، يمدُّ مكتب الأخلاقيات الإدارة بالتوجيه والدعم في مجال السياسات بشأن وضع معايير للأخلاقيات من خلال استعراض قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها وإسداء المشورة بشأنها بما يقي ويُعزِّز أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة.

٢٤ - ولمساعدة مكتب الأخلاقيات في تنفيذ هذه الولاية، عقد المكتب اجتماعات دورية للتعاون مع كلٍّ من قسم السياسات والقانون الإداري في شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومستشار الموظفين، ومكتب أمين المظالم.

٢٥ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استُشير مكتب الأخلاقيات وأسدى المشورة بشأن عدد من المشاريع الهامة لوضع السياسات. وعلى وجه الخصوص، قامت شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري باستشارة المكتب بشأن مشروع استراتيجية اليونيسف لمنع الغش. وعلاوة على ذلك، قدم المكتب مُدخلات لتصميم الدراسة الاستقصائية عن النبض العالمي لعام ٢٠١٨ التي أُستُهلّت في آذار/مارس ٢٠١٨.

٢٦ - وقامت وحدة التفتيش المشتركة باستشارة المكتب قبل وضع الصيغة النهائية لتقريرها بشأن حماية المبلّغين عن المخالفات. كما قامت إدارة اليونيسف باستشارة المكتب، نظرا إلى أنها أسهمت في ذلك التقرير بمُدخلاتها وتعليقاتها. وبالإضافة إلى ذلك، قامت إدارة اليونيسف باستشارة المكتب بشأن تقرير المنظمة عن توصيات وحدة التفتيش المشتركة. وهذا التقرير هو وثيقة تعدها إدارة اليونيسف سنويا بشأن جميع تقارير وحدة التفتيش المشتركة الأخيرة.

٢٧ - واستُشير المكتب بشأن اتخاذ خطوات إضافية لتفعيل سياسة المنظمة المتعلقة بالسلوك الذي يعرّز حماية الأطفال وصورهم (سياسة حماية الطفل) التي اعتُمِدَت في منتصف عام ٢٠١٦. وفي خطوة هامة إلى الأمام، أنشأت اليونيسف، في أيار/مايو ٢٠١٨، وحدة لحماية الأطفال في إطار مكتب المديرية التنفيذية تحت إشراف نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية. وأُنشِئت الوحدة، وفقا لاختصاصاتها، لتنسيق تفعيل سياسة حماية الأطفال واستكمال وضع إطار متين لحماية الأطفال. وبعد إنشاء الوحدة، استشير المكتب بشأن مشروع إطار اليونيسف لحماية الأطفال، ومشروع المعايير المتعلقة بموظفي المنظمة بشأن حماية الأطفال.

٢٨ - ويشعر المكتب بالتفاؤل إزاء التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ فيما يتصل بتفعيل سياسة حماية الطفل. ونظرا إلى أن السياسة تنص تحديدا على أن مديري شعب اليونيسف سيصدرون إجراءات ومبادئ توجيهية ملائمة فيما يتعلق بتنفيذ السياسة، ضمن نطاق مسؤوليات كل منهم، فمن المفيد أن تقوم وحدة حماية الطفل بدعم تنسيق تعميم المعايير بموجب إطار حماية الطفل. والسبب في ذلك هو أن الإطار ينص على نموذج تشريعي يتسم بالشمول ولكنه في الوقت نفسه على درجة عالية من التعقيد بسبب طابعه اللامركزي.

٢٩ - وفي هذا السياق، وإضافة إلى البنود المشار إليها أعلاه، قامت وحدة حماية الطفل بإطلاع مكتب الأخلاقيات على أعمالها المنجزة في عام ٢٠١٨، وهي: (أ) إنشاء شبكة من جهات التنسيق المعنية بحماية الطفل؛ (ب) استخدام أخصائي في حماية البيانات العالمية للمساعدة في وضع إطار عالمي لحماية البيانات وخصوصيتها؛ (ج) وضع خطة تدريبية في مجال حماية الأطفال؛ (د) إدخال تعديلات تتعلق بحماية الأطفال على الاتفاقات المبرمة مع الشركاء المنفّذين؛ (هـ) القيام بتحسينات لتخطيط التصدي للمخاطر المتصلة بحماية الأطفال. ويتطلع مكتب الأخلاقيات إلى مواصلة العمل مع الوحدة لكفالة تنفيذ معايير متسقة ومتراصة وشاملة. ويشعر المكتب بالتشجيع أيضا إزاء مناقشة إطار اليونيسف لحماية الطفل التي جرت خلال اجتماع جانبي لفريق الإدارة العالمي في شباط/فبراير ٢٠١٩.

٣٠ - وعُرضت الإجراءات التي اتخذتها اليونيسف في عام ٢٠١٨ في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على المجلس التنفيذي في رد الإدارة على استعراض الفريق المستقل لاستجابة اليونيسف في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (E/ICEF/2019/6). وطوال عام ٢٠١٨، واصل المكتب تلقي الإحاطات و/أو طلبات المشورة بصفته هيئة تقييم بشأن مبادرات اليونيسف المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

٣١ - وقام المكتب، في إطار وظائفه الخاصة بوضع المعايير ودعم السياسات في مجال الأخلاقيات، بتقديم عرض موجز لأنشطته البرنامجية خلال الاجتماع السنوي للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونسف.

٣٢ - وفي منتصف عام ٢٠١٨، قامت نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية بوضع معايير لكفالة فعالية التشاور مع مكتب الأخلاقيات بشأن وثائق الإطار التنظيمي، من أجل تمكين المكتب من تقديم المدخلات الفنية والاستشارية في مرحلة مبكرة بشأن السياسات والإجراءات الجديدة أو المنقحة في اليونيسف التي لها أي تأثير على معايير سلوك موظفي اليونيسف و/أو الشركاء المنفذين أو التي ترتبط بها بأي شكل آخر. وتُنسق عملية وضع السياسات والتشاور بشأنها من خلال جهة التنسيق المعنية بالسياسات في شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري. ونتيجة لذلك، أُشرك المكتب في المراحل الأولى من عملية صياغة السياسات وإعادة تصميم مكتبة الإطار التنظيمي وفي عملية وضع السياسات والتشاور بشأنها.

خامسا - برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

٣٣ - صُمم برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، على النحو المنصوص عليه في التوجيه التنفيذي المتعلق بإقرارات الذمة المالية وإعلان كشف المصالح (CF/EXD/2012-003)، لتخفيف المخاطر التي تواجهها المنظمة نتيجة لتضارب مصالح الموظفين (الفعلية والمحتملة على حد سواء) عن طريق مساعدتهم على فهم وتحديد وتجنب الحالات التي تؤدي إلى تضارب فعلي أو محتمل أو متصور بين مصالحهم الشخصية ومصالح المنظمة. وكما هو الحال في السنوات السابقة، نُفذت في عام ٢٠١٨ جميع المراحل الخمس من البرنامج ((أ) تسجيل الموظفين المشاركين؛ (ب) تقديم الموظفين المشاركين للإقرارات؛ (ج) استعراض مكتب الأخلاقيات للإقرارات؛ (د) تحقق مكتب الأخلاقيات؛ (هـ) إصدار مكتب الأخلاقيات للتصاريح أو المذكرات التوجيهية).

٣٤ - واستنادا إلى التوجيه التنفيذي، يتعين على جميع الموظفين في الرتبة د-١ وما فوقها، وأي موظف تُحدد مسؤولياته في السياسة العامة أن يقدموا إقراراً بالذمة المالية. وتقع على عاتق رؤساء المكاتب/الشعب، عن كل دورة سنوية لتقديم الإقرارات، مسؤولية تحديد وتسجيل الموظفين المزمين بتقديم الإقرارات نظرا لمستوى مناصبهم أو لقبهم الوظيفي، وفقا لهذه السياسة وبتوجيه من مكتب الأخلاقيات. وقدم مكتب الأخلاقيات التوجيه والدعم التقني إلى المكاتب/الشعب لتيسير تسجيل الموظفين وفقا للسياسة المتبعة. كما أصدر مبادئ توجيهية مستكملة بشأن عملية التسجيل من أجل كفالة تسجيل الموظفين بالاستناد إلى أقدميتهم ومستوى المخاطر التنظيمية المرتبطة بوظائفهم. وفي عام ٢٠١٨، أمكن الإبقاء على عدد مقدمي الإقرارات في المستوى نفسه الذي كان عليه في عام ٢٠١٧ تقريبا، إذ بلغ إجمالي عدد مقدمي الإقرارات بين ٢٠١٠ و ٢٠٢٠ شخص. ويرى مكتب الأخلاقيات، على نحو

ما أكّده مجددا توصية إحدى جهات التقييم الخارجية (شركة KPMG)، أن من المهم مواصلة زيادة تركيز البرنامج على المخاطر عن طريق تخفيض عدد الموظفين الذين يقدمون الإقرارات والقيام بعملية إعادة تركيز فيما يتعلق بمستوياتهم.

٣٥ - وجرى استعراض نشاط ما مجموعه ٢ ١٦٠ موظفاً في إطار برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٨، الذي يُغطي سنة الإبلاغ المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وكان الموظفون من رتبة مدير يشكلون نسبة ٦,٣ في المائة من مجموع عدد الاستعراضات؛ والموظفون من الفئة الفنية الدولية ٥٩,٥ في المائة (بزيادة من ٥٣,٦ في المائة في عام ٢٠١٧)؛ والموظفون من الفئة الفنية الوطنية ٢٣,٧ في المائة؛ والموظفون من فئة الخدمات العامة ١٦,٩ في المائة (بانخفاض عن ١٨ في المائة في عام ٢٠١٧).

الجدول ٢

الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية للفترة ٢٠١٨-٢٠٠٧

السنة	عدد الموظفين الملزمين بتقديم إقرارات	الامتثال (النسبة المئوية)
٢٠٠٧	٢ ٥٤٥	٨٢,٨
٢٠٠٨	٢ ٥٥٦	٨٣,٨
٢٠٠٩	٢ ٥٣٦	١٠٠,٠
٢٠١٠	٢ ٣٦٥	٩٩,٦
٢٠١١	٢ ٥٩٢	٩٩,٧
٢٠١٢	٢ ٦٩٤	٩٩,٩
٢٠١٣	٢ ٤٩٨	١٠٠,٠
٢٠١٤	٢ ٥٩٤	١٠٠,٠
٢٠١٥	٢ ٥٤٩	٩٨,٩
٢٠١٦	٢ ٥٢٤	٩٩,٣
٢٠١٧	٢ ٠٦٧	٩٩,٩
٢٠١٨	٢ ١٦٠	٩٩,٩

٣٦ - وبلغت نسبة الموظفين الذين لم يكن لديهم ما يُفصحون عنه، من مجموع مقدمي الإقرارات في عام ٢٠١٨، نحو ٥,٤ في المائة، مقارنة بنسبة ٧,٦ في المائة في عام ٢٠١٧. وهذا يعني أنهم أجابوا بالنفي على جميع الأسئلة، أي أنه ليس لديهم أصول تبلغ الحد الأدنى وليسوا في وضع يمكن حتى أن يمثل حالة تضارب محتملة للمصالح تستدعي قيام مكتب الأخلاقيات باستعراضها والنظر فيها. وأقر نحو ٠,٨ في المائة من الموظفين المشاركين، أي بزيادة طفيفة عن عام ٢٠١٧، بوجود تضارب في المصالح لديهم، وبأنهم اتخذوا بالفعل خطوات للتخفيف من آثاره.

٣٧ - وأفضت نتيجة الاستعراض إلى استنتاج مفاده أنه لم يكن هناك تضارب في المصالح بالنسبة لنحو ٩٥ في المائة من الموظفين المشاركين، بمن فيهم الموظفون الذين ليس لديهم ما يفصحون عنه والذين اتخذوا خطوات للتخفيف منه. وقُدمت توجيهات لنحو ٥ في المائة من الموظفين المشاركين لتجنب تضارب المصالح أو التخفيف من آثاره.

٣٨ - ومن بين الموظفين الذين تم اختيارهم للمشاركة في العملية لعام ٢٠١٨، كان لدى ٣,٨ في المائة منهم أزواج يعملون في اليونيسف، ولدى ١١,٥ في المائة منهم أزواج يعملون في وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة أو في هيئات مرتبطة باليونيسف، مثل الجهات الشريكة أو المنظمات غير الحكومية أو الحكومات أو الجهات الموردة. إضافةً إلى ذلك، كان لدى ١٩ في المائة من الموظفين المشاركين أقارب يعملون في اليونيسف أو في الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة أو الهيئات المرتبطة باليونيسف.

٣٩ - وبالاستناد إلى الإقرارات المقدّمة في عام ٢٠١٨، أفصح نحو ٤ في المائة من الموظفين المشاركين عن مشاركتهم في أنشطة خارجية. وكما هو الحال في العام السابق، كان بعض الموظفين مشاركين في أنشطة خارجية دون الحصول على الموافقة المسبقة المنصوص عليها في التوجيه التنفيذي بشأن الأنشطة الخارجية (CF/EXD/2012-009). وأصدر مكتب الأخلاقيات في تلك الحالات توجيهات محددة إلى الموظفين المعنيين، وقام هؤلاء باتخاذ الإجراءات اللازمة.

٤٠ - وأجرى مكتب الأخلاقيات عملية تحقّق استهدفت ٦٤ موظفاً تم اختيارهم عشوائياً، أي ما نسبته نحو ٣ في المائة من مجموع الموظفين. وتسنى التأكد من اكتمال ودقة الإقرارات عن طريق استعراضها في ضوء الوثائق الداعمة التي قدمتها مجموعة الموظفين المختارة.

٤١ - وقام مكتب الأخلاقيات بمتابعة وتنفيذ إحدى توصيات التدقيق الداخلي الحالية من خلال إشراك إحدى الجهات الخارجية المقدمة للخدمات المالية (شركة KPMG) التي لديها خبرة في مجال إدارة برامج إقرارات الذمة المالية من أجل إجراء تحليل للثغرات ووضع توصيات لمواصلة تعزيز البرنامج. وسيعمل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٩ على تنفيذ التوصيات الرئيسية التالية:

(أ) إعادة تركيز برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية عن طريق الحد من عدد مقدمي الإقرارات، مع التركيز على الأقدمية والمخاطر التنظيمية، من أجل زيادة جدوى العملية؛

(ب) تضيق الجداول الزمنية للامتثال في جميع المجالات الرئيسية (التسجيل، ودورة تقديم الإقرارات، وعملية الإبلاغ، وعملية الاستعراض) من أجل التقليل إلى حد كبير من طول مدة البرنامج؛

(ج) استحداث تدابير واضحة تنص على العواقب المترتبة على عدم الامتثال، مع وضع جداول زمنية للامتثال وإسداء المشورة الموضوعية في مجال تضارب المصالح، بهدف زيادة مصداقية وجدوى برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛

(د) مواصلة تحسين أمن تكنولوجيا المعلومات وتحديثه، بمساعدة من شعبة المعلومات والتكنولوجيا وخبير استشاري في مجال تكنولوجيا المعلومات، من أجل تعزيز الثقة والحفاظ عليها فيما يتعلق بأمن تكنولوجيا المعلومات لبرنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية.

سادسا - حماية الموظفين من الانتقام واستعراض سياسة اليونيسف لحماية المبلّغين عن المخالفات

٤٢ - كما نوقش أعلاه، حدثت زيادة كبيرة في الطلبات المقدمة للحصول على الحماية من الانتقام في عام ٢٠١٨: فخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قُدم ١٢ طلبا رسميا للحصول على الحماية بموجب سياسة اليونيسف لحماية المبلّغين عن المخالفات، وثلاثة طلبات إضافية للحصول على تدابير الحماية المؤقتة. وقام مكتب الأخلاقيات، بناءً على الاستعراض الأولي الذي أجري على المستوى الظاهر، والمتوخى بموجب سياسة اليونيسف لحماية المبلّغين، بإحالة حالة واحدة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لإجراء تحقيق كامل. وخلص التحقيق إلى عدم ثبوت أي سوء سلوك أو انتقام. وفيما يتعلق بالطلبات الثلاثة الإضافية للحصول على تدابير الحماية المؤقتة، اتضح أن شعبة الموارد البشرية اتخذت بالفعل تدابير وقائية بناءً على طلب مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

٤٣ - ويرى مكتب الأخلاقيات أن الزيادة التي شهدتها طلبات الحصول على الحماية من الانتقام ليست في حد ذاتها أمرا يدعو إلى القلق، لأن من غير المعقول على ما يبدو الخلو إلى أن حالات الانتقام داخل اليونيسف قد زادت في عام ٢٠١٨. ويرى المكتب، أن هذه الزيادة تشير بدلا من ذلك على ما يبدو إلى زيادة الوعي بين موظفي اليونيسف بسياسة حماية المبلّغين عن المخالفات فضلا عن استعدادهم لاستخدام الآليات بموجب هذه السياسة؛ وسيكون ذلك بمثابة تطور إيجابي. بيد أن المكتب لاحظ أن فهم الموظفين لطريقة عمل آلية حماية المبلّغين عن المخالفات، والمسائل التي تغطيها، والمسائل التي تقع خارج نطاقها، لا يزال على ما يبدو محدودا نسبيا، وهذا سبب محتمل للشعور بالقلق. ويرى المكتب، أن ذلك هو على ما يبدو أحد الأسباب التي أدت إلى الانخفاض النسبي في عدد الإحالات الظاهرة الواجهة في عام ٢٠١٨. ولذلك، قام مكتب الأخلاقيات، ولا سيما في أعقاب التغييرات التي أدخلت على سياسة اليونيسف لحماية المبلّغين عن المخالفات، بزيادة جهوده في مجال التوعية، عن طريق الحلقات الدراسية الشبكية، ومنصة "يامر"، والأسئلة المتكررة، والتدريب المباشر، وذلك لمواصلة تطوير فهم موظفي اليونيسف لما ينبغي إثباته عند تقديم طلب الحصول على الحماية من الانتقام.

٤٤ - ومن المرجح أيضا على ما يبدو أن تكون لهذه الزيادة الكبيرة صلة بالتغييرات التي أدخلت على سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلّغين عن المخالفات من الانتقام التي بدأ نفاذها في حزيران/يونيه ٢٠١٨ والتي أتاحت للمرة الأولى إمكانية الحصول، بشروط معينة، على تدابير الوقاية من الانتقام قبل وقوعه. وشملت التغييرات أيضا إلغاء مبدأ التقادم الذي كان معمولا به سابقا، مما يعني أنه لم تعد هناك مهلة زمنية لتقديم طلبات الحماية من الانتقام.

٤٥ - وفي أعقاب الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٧، مضت اليونيسف قدما في إجراء الدراسة الاستقصائية للنض العالمي في عام ٢٠١٨. ويتطلع مكتب الأخلاقيات إلى العمل مع شعبة الموارد البشرية من أجل تقديم المدخلات في الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٩.

٤٦ - وطوال عام ٢٠١٨، واصلت رابطة الموظفين العالمية حملة ثقافة عدم السكوت عن الخطأ تحت شعار "صوت"، التي قدم لها مكتب الأخلاقيات المدخلات والدعم قدر الإمكان. وواصل مكتب الأخلاقيات، طوال عام ٢٠١٨ ومن خلال مختلف السبل التي ورد بيانها في هذا التقرير، تعاونه مع الجهات المعنية الأخرى على نطاق المنظمة، وبالتحديد مع شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية

للمحسابات والتحقيقات، ومستشار الموظفين، ومكتب أمين المظالم، ورابطة الموظفين العالمية، بالإضافة إلى المعنيين على صعيد المكاتب الإقليمية والقطرية، بهدف رفع مستوى ثقة الموظفين في بناء ثقافة عدم السكوت عن الخطأ.

سابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٤٧ - في عام ٢٠١٨، شاركت المستشار الرئيسية في ١٠ اجتماعات من أصل ١١ اجتماعاً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وتخلّفت عن المشاركة في اجتماع واحد نتيجة لسفرها في مهمة رسمية. وكان من أبرز اجتماعات عام ٢٠١٨، الجلسة التي تم عُقدت بتيسير من جانب جهة خارجية لمناقشة سبل تقوية أوجه التفاعل بين أعضاء الفريق.

٤٨ - وكما حدث في عام ٢٠١٧، تشاور أعضاء فريق الأخلاقيات فيما بينهم على نحو متكرر بغرض تنسيق النصائح والإرشادات والممارسات المتصلة بالأخلاقيات، فيما يتعلق بمسائل حساسة من قبيل نطاق الأنشطة الخارجية المسموح بها وتعزيز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ وحماية المبلغين عن المخالفات واستقلالية مكاتب الأخلاقيات. ورغم أن جميع أعضاء الفريق واصلوا أداء دورهم كمصدر جيد لدعم الأقران بالنسبة للمستشارة الرئيسية، تمكنت المستشار أيضاً من الإسهام على نحو استباقي داخل الفريق، ولا سيما في ضوء دورها كرئيسة مناوبة، وهو منصب شغلته لمدة عام واحد من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. وبهذه الصفة، تولت المستشار الرئيسية، من جملة مهام أخرى، الإشراف على الاستعراض المستقل لقرارات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويُباشَر بالاستعراض حين يقوم ذلك المكتب باتخاذ قرار بعدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة ضد أحد موظفي الأمانة العامة، ويُقرّر الموظف أن يطلب إجراء استعراض مستقل. وفي عام ٢٠١٨، عملت المستشار الرئيسية على ثلاثة قضايا استعراض من هذا القبيل. وسيتاح مزيد من المعلومات عن عمل الفريق في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠١٨، الذي سيُقدّم في الدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة.

٤٩ - وتشارك اليونيسف أيضاً في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وقد شغلت المستشار الرئيسية دور نائبة رئيس الشبكة للفترة من تموز/يوليه ٢٠١٧ إلى تموز/يوليه ٢٠١٨. ويشكل هذا الاجتماع منتدى هاماً لتبادل الخبرات وتطوير الممارسات الفضلى. وقامت الأمانة العامة بتنظيم واستضافة اجتماع عام ٢٠١٨ وركزت على مواضيع مهمة ووثيقة الصلة من قبيل تضارب المصالح، والحماية من الانتقام، والحماية من التحرش الجنسي و/أو المضايقة و/أو التمييز و/أو إساءة استعمال السلطة. ومع اضطلاع الأمانة العامة بدور المضيف، استفاد الاجتماع من عددٍ من المناقشات التي أجريت مع أصحاب المصلحة البارزين داخل الأمانة العامة، بمن في ذلك رئيسة ديوان الأمين العام، ووكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية، والمديرة التنفيذية لمكتب إقامة العدل، والمدافعة عن حقوق الضحايا.

ثامنا - متابعة ملاحظات عام ٢٠١٧ وقرار المجلس التنفيذي ١١/٢٠١٨

٥٠ - أوصى مكتب الأخلاقيات في تقريره السنوي لعام ٢٠١٧ بإدراج الكفاءة الأخلاقية كمعيار في اتخاذ قرارات التوظيف والترقية وكذلك في تقييمات الأداء لجميع الموظفين، ويسرّ المكتب أن يفيد بأن تقدما كبيرا قد أُحرز في هذا المجال. واستجابة لهذه التوصية، أصبح التقييم السنوي الشامل (٣٦٠ درجة) إلزاميًا ابتداء من عام ٢٠١٩ لجميع الموظفين في الرتبة مد-١ وما فوقها، بمن في ذلك جميع ممثلي المكاتب القطرية، بغض النظر عن مستوى الرتبة. والتزمت المديرية التنفيذية أيضا، في رسائلها الموجهة إلى فريق الإدارة العالمي، بكفالة أن تشدّد اليونيسف عند اختيار وترقية كبار القادة على ما ينتهجه المديرون الحاليون والمتطلعون إلى شغل منصب مدير من طرق في إدارة موظفيهم وتحقيق النتائج. والقصد من ذلك هو أن تؤدي كفاءات القيادة إلى تحقيق توازن أفضل بين كل من إشراك الموظفين ودعمهم، وتحقيق النتائج ودفع عجلة التغيير.

٥١ - كما قامت شعبة الموارد البشرية بإبلاغ مكتب الأخلاقيات بأن قسم إدارة الأداء والتطوير الوظيفي يواصل العمل على تنقيح الإطار العام للكفاءات، الذي سيشمل الكفاءة الأخلاقية كمعيار منفصل. ومن المتوقع استحداث هذا المعيار في دورة إدارة الأداء لعام ٢٠٢٠ وإمكانية صياغته على سبيل المثال كما يلي: ”القدرة على التعرف على المشاكل الأخلاقية عند نشوئها، والتحلي بالنزاهة والمهارات في معالجتها“.

تاسعا - الملاحظات والتوصيات والاستنتاجات

٥٢ - تسترشد الملاحظات والتوصيات التالية بكل من خبرة مكتب الأخلاقيات خلال عام ٢٠١٨، والتطورات ذات الصلة خلال الربع الأول من عام ٢٠١٩، وتستند إلى هذين المصدرين.

٥٣ - ويشيد مكتب الأخلاقيات بالجهود والمبادرات المستمرة والمتعددة التي اضطلعت بها اليونيسف في عام ٢٠١٨ لتعزيز استجابتها للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وكذلك الشواغل المتعلقة بالمضايقة وإساءة استخدام السلطة وأي شكل من أشكال الإساءة في مكان العمل. وقد أدت هذه الجهود، إلى جانب التركيز الشديد على الثقافة والقيم التنظيمية، إلى توليد الزخم في صفوف الموظفين.

٥٤ - وسيكون من المهم في عام ٢٠١٩ الحفاظ على الزخم وإثبات أنه يُفضي، داخليا وخارجيا على حد سواء، إلى اتخاذ إجراءات محددة في مجال المتابعة. وفي هذا الصدد، يشعر مكتب الأخلاقيات بالارتياح للتحسينات التي نفذتها اليونيسف بالفعل أو التي تعمل على إدخالها في مجال التصدي لسوء السلوك الجنسي، والشواغل الجنسانية في مكان العمل، وأي شكل من أشكال الإساءة في مكان العمل.

٥٥ - ويشعر مكتب الأخلاقيات بالارتياح أيضا إزاء الجهود الرامية إلى مواصلة تحسين التنسيق فيما بين الجهات المعنية ذات الصلة، ولا سيما مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، وشعبة الموارد البشرية، ووحدة صون الطفل، ووحدة حماية الطفل، وشعبة الاتصالات، ومكتب الأخلاقيات. وسيظل مكتب الأخلاقيات على أتم الاستعداد والترقب لمتابعة التواصل والتعاون مع الجهات المعنية الداخلية ذات الصلة، ولمواصلة بذل جهوده الرامية إلى غرس ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة ورعايتها، وفقا لولايتها المبينة في نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

عاشرا - مشروع قرار

إن المجلس التنفيذي

يحيط علما بتقرير مكتب الأخلاقيات باليونسف لعام ٢٠١٨ (E/ICEF/2019/18) ورد الإدارة عليه (E/ICEF/2019/19).
