

Distr.: General
10 April 2025
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2025

19-17 حزيران/يونيه 2025

البند 5 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

تقرير عن أنشطة وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي 5/2022، تقدّم مستشارة شؤون الأخلاقيات هذا التقرير الذي يغطي أنشطة وظيفة الأخلاقيات المضطلع بها خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024. والبيانات المتعلقة بمشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية الذي يديره مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات هي البيانات المشمولة بدورة تقديم الإقرارات لعام 2024. وعلى النحو المحدد في المادة 4-5 من نشرة الأمين العام المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، استعرض التقرير أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في الجلسة 175 التي عقدها الفريق في 13 شباط/فبراير 2025. وهذا هو التقرير الثالث الذي تقدمه مستشارة شؤون الأخلاقيات منذ تعيين أول شاغل لهذا المنصب في 1 نيسان/أبريل 2023.

وقد يود المجلس التنفيذي أن يحيط علماً بهذا التقرير ويرد الإدارة.



الرجاء إعادة استعمال الورق

060525 160425 25-05870 (A)



أولا - مقدمة

1 - يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار المجلس التنفيذي 5/2022. ويعرض تفاصيل عن الأعمال التي اضطلعت بها وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال عام 2024 وفقاً لولايتها المتمثلة في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصادقتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"⁽¹⁾.

2 - وتسترشد أنشطة وظيفة الأخلاقيات بالمبادئ المنصوص عليها في المادتين 100 و 101 من ميثاق الأمم المتحدة، التي تدعو إلى استقلالية الموظفين وكفاءتهم ومقدرتهم ونزاهتهم. ودعماً لرؤية هيئة الأمم المتحدة للمرأة الهادفة إلى تحقيق نتائج تحويلية على مستوى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تسعى وظيفة الأخلاقيات إلى الترويج للسلوك الأخلاقي في جميع فروع المنظمة مما يعزز الثقة والمصادقية لدى شركائنا ولدى أصحاب المصلحة.

3 - وبتقديم خدمات تهدف إلى ترسيخ الأخلاقيات في عملية صنع القرار عن طريق التوعية وتقديم المشورة العملية، تساعد وظيفة الأخلاقيات في درء المخاطر ذات الصلة بالأخلاقيات والعمليات والسمعة، وفي التخفيف من حدة هذه المخاطر وإدارتها.

4 - وتمشياً مع مبادئ الاستقلال والحياد والسرية ومع النشرة ST/SGB/2007/11، تتألف ولاية وظيفة الأخلاقيات من المجالات التالية: (أ) تقديم المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات إلى الموظفين والإدارة، (ب) التدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات، (ج) ووضع المعايير ودعم السياسات، (د) وإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لبرنامج إقرارات الذمة المالية، (هـ) وتنفيذ سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالحماية من الانتقام. ويشير التقرير أيضاً إلى تواصل مستشارة شؤون الأخلاقيات مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

5 - وخلال معظم الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت وظيفة الأخلاقيات أداء مهامها بالاستعانة بموظفة واحدة، هي مستشارة شؤون الأخلاقيات برتبة ف-5. وفي 1 تشرين الأول/أكتوبر 2024، التحق محلل أخلاقيات برتبة ف-2 بالعمل بموجب عقد مؤقت لمدة عام واحد. وتقدم وظيفة الأخلاقيات خدمات إلى عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في 83 موقعاً، حيث تقدم الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات إلى حوالي 200 4 فرد تابعين للهيئة، من بينهم حوالي 1 480 موظفاً (35 في المائة).

6 - وخلال عام 2024، واصلت مستشارة شؤون الأخلاقيات ترسيخ وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم خدمات متعلقة بالأخلاقيات لدعم وتعزيز ثقافة أخلاقية في المنظمة، بما يتماشى مع قرار المجلس التنفيذي 10/2023. وشملت تلك الجهود ما يلي:

(أ) دعم السياسات: تحديث سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالحماية من الانتقام لزيادة تعزيز إطار الحماية الذي توفره الهيئة بما يتماشى مع قرار المجلس التنفيذي 10/2023؛ والتعاون مع شعبة الموارد البشرية لوضع سياسة متعلقة بالأنشطة الخارجية وإدخال تنقيحات جوهرية على الإجراء القائم المتعلق بالموافقة على الأنشطة الخارجية من أجل التخفيف من مخاطر تضارب المصالح وإدارتها بشكل

(1) نشرة الأمين العام عن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

استباقي؛ والشروع في استعراض السياسة المتعلقة بالضيافة والهدايا لتوضيح الأدوار والمسؤوليات فيما يتعلق باستلام الهدايا والإفصاح عنها والتصرف فيها؛

(ب) جهود توعية حثيثة لمواصلة تعزيز الوعي: إعداد وتنظيم حلقات عمل قائمة على سيناريوهات حضوريا وافتراسيا، شارك فيها 670 موظفا من هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

(ج) التحول إلى مورد موثوق به لتقديم المشورة العملية في الوقت المناسب: قامت مستشارة شؤون الأخلاقيات بتلبية 354 طلباً من طلبات المشورة، مما يعكس زيادة بنسبة 121 في المائة مقارنة بالطلبات البالغ عددها 160 طلباً التي وردت خلال فترة التسعة أشهر الممتدة من 1 نيسان/أبريل إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023؛

(د) تعزيز المواءمة والفعالية والكفاءة، من خلال توطيد التعاون مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات: كما يتجلى ذلك من الشهر الأول للتوعية الأخلاقية المشترك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

7 - وتكتسي استقلالية وظيفة الأخلاقيات أهمية حاسمة لإنجاز ولايتها بفعالية. وإذ تأخذ مستشارة شؤون الأخلاقيات في الاعتبار المعايير والتوصيات المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة⁽²⁾، فإنها تؤكد أن هذه الوظيفة اضطلعت بأنشطتها من دون أي تدخل خارجي. وفي قرار المجلس التنفيذي 6/2024، حث المجلس التنفيذي هيئة الأمم المتحدة للمرأة على ضمان توفير موارد كافية طويلة الأجل لوظيفة الأخلاقيات لتمكينها من تنفيذ الولاية المنوطة بها على نحو مستدام ومستقل، وفي قرار المجلس التنفيذي 10/2023، طلب المجلس التنفيذي إلى إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة توفير موارد كافية لوظيفة الأخلاقيات للتمكين من تنفيذ الولاية المنوطة بها على نحو مستدام ومستقل. غير أن وظيفة الأخلاقيات تواصل أداء مهامها دون الحصول على تلك الموارد.

8 - وبالتوازي مع الحفاظ على الاستقلالية وحماية السرية، تتطلب ولاية وظيفة الأخلاقيات المتمثلة في غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة إقامة شراكات مع وظائف أخرى داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة والدعم من القيادة. وتشعر مستشارة شؤون الأخلاقيات بالارتياح لأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تبنت الأخلاقيات باعتبارها عنصراً أساسياً في عملياتها. وتواصل القيادة على جميع مستويات المنظمة تقديم دعمها الكامل للتركيز على إدماج الأخلاقيات في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والسعي إلى تنظيم دورات تدريبية وإسداء المشورة بشأن إدارة تضارب المصالح بشكل استباقي والتفاعل مع أصحاب المصلحة. وطُلب دعم السياسات بانتظام، وتم تقديم الدعم إلى الشراكات بين وظيفة الأخلاقيات والمكاتب الأخرى بشأن المسائل موضع الاهتمام المشترك. والتمس الموظفون بانتظام التوجيه في مجال الأخلاقيات لكفالة أن يعكس سلوكهم الشخصي والمهني أعلى المعايير الأخلاقية ومعايير النزاهة. وبرهنت مشاركة المديرية التنفيذية ونائبة المديرية التنفيذية في مبادرات التوعية على دعم هذه الوظيفة وعلى زيادة بروز صورتها.

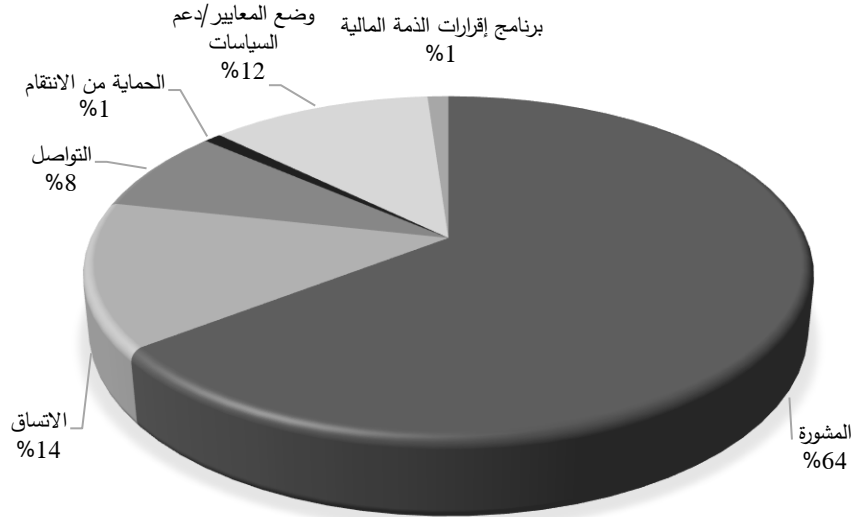
9 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قامت مستشارة شؤون الأخلاقيات بتلبية 548 طلباً للحصول على خدمات، مما يعكس زيادة بنسبة 85 في المائة مقارنة بالطلبات البالغ عددها 295 طلباً التي وردت خلال الفترة الممتدة من 1 نيسان/أبريل إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. وعلى النحو المبين في الشكل 1،

(2) استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5)، الفرع ثالثاً - ألف والفقرة 98، نقلاً عن الفقرة 127 من الوثيقة JIU/REP/2018/4، التي تنص على أن "التعريف الأكثر شيوعاً للاستقلال هو عدم وجود ظروف تهدد قدرة الشخص على الاضطلاع بمسؤولياته بطريقة نزيهة، وبما يكفي من الاستقلال الذاتي، ودون أي تأثير خارجي".

تتدرج طلبات الخدمات ضمن الفئات التالية: المشورة في مجال الأخلاقيات (354 طلباً، أي 64 في المائة)، والحماية من الانتقام (5 طلبات، أي 1 في المائة)، والتواصل والتدريب والتوعية (43 طلباً، أي 8 في المائة)، ووضع المعايير ودعم السياسات (64 طلباً، أي 12 في المائة)، والاتساق (76 طلباً، أي 14 في المائة)، وبرنامج إقرارات الذمة المالية (6 طلبات، أي 1 في المائة).

الشكل 1

طلبات الخدمات، حسب الفئة



10 - وفي عام 2025، ستركز وظيفة الأخلاقيات على ما يلي: (أ) التأثير الإيجابي على ثقافة المنظمة، من خلال توفير التوعية والتدريب على المعايير الأخلاقية؛ (ب) ومواصلة تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات في أوانها لتلبية الطلبات المتزايدة من أجل التخفيف من مخاطر تضارب المصالح وإدارتها بشكل استباقي؛ (ج) والتواصل مع الموظفين أثناء مرحلة الالتحاق بالعمل لزيادة الوعي بالسلوك الأخلاقي المتوقع من جميع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ (د) ومواصلة استعراض السياسة المتعلقة بالضيافة والهدايا.

ثانياً - الأنشطة

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

السياسات ذات الأهمية الحاسمة لوظيفة الأخلاقيات

11 - طلب المجلس التنفيذي في قراره 10/2023 من وظيفة الأخلاقيات "أن تواصل تعزيز إجراءات الهيئة وسياساتها بشأن الحماية من الانتقام وأن تواصل تقديم التحديث السنوي إلى المجلس، وفقاً لآليات الإبلاغ القائمة". وفي هذا الصدد، استعرضت مستشارة شؤون الأخلاقيات ونقحت السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول لضمان أن يكون لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إطار حماية قوي وفعال، يتسق مع أفضل الممارسات المعمول بها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، ويعكس البيئة التشغيلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

12 - وبعد إجراء مشاورات مع أصحاب المصلحة في شباط/فبراير 2024، أصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نسخة منقحة لسياسة الحماية من الانتقام. وتشمل التقيحات الرئيسية ما يلي: (أ) الاستعاضة عن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بوظيفة لمستشار لشؤون الأخلاقيات بما يعكس دور وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ (ب) وتقصير الوقت اللازم لاستعراض السياسة من الفترة القياسية البالغة أربع سنوات إلى مرة في السنتين بما يتسق مع ما يجري في كيانات الأمم المتحدة الأخرى ويكفل الرصد المستمر للاتجاهات في مجال حماية المبلغين عن المخالفات؛ (ج) وإشراك المديرية التنفيذية في التوصيات المتعلقة بتدابير الحماية المؤقتة بما يكفل وعي الهيئة على أعلى مستوى بمسائل الحماية من الانتقام المحالة للتحقيق؛ (د) واستخدام لغة أكثر شمولاً بما يشجع الموظفين المنتسبين على الإبلاغ عن سوء السلوك والمخالفات؛ (هـ) وكفالة الاتساق مع السياسات الأخرى للهيئة التي تم تحديثها منذ آخر تنقيح للسياسة. وحرصاً على الشفافية وإبرازاً لأهمية الحماية من الانتقام بالنسبة للمنظمة، أتيحت السياسة المنقحة للجمهور في علامة التبويب المعنونة "المساءلة" في الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

13 - وتعاونت مستشارة شؤون الأخلاقيات مع شعبة الموارد البشرية لوضع سياسة متعلقة بالأنشطة الخارجية وإدخال تقيحات جوهرية على الإجراءات القائم المتعلق بالموافقة على الأنشطة الخارجية، وأصدرت الوثيقتان في آذار/مارس 2024. ويكتسي هذا الإجراء وهذه السياسة أهمية بالغة لضمان أن يكون موظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دراية بمتى وكيف يجب عليهم التماس الحصول على الموافقة المسبقة للمشاركة في الأنشطة الخارجية، مما يساعد على التخفيف من مخاطر تضارب المصالح وإدارتها بشكل استباقي. ونتيجة لاستحداث هذا الإطار، إلى جانب تزايد الثقة في وظيفة الأخلاقيات، ارتفع عدد طلبات المشورة المتعلقة بالأنشطة الخارجية بنسبة 151 في المائة من 98 طلباً خلال فترة التسعة أشهر الممتدة من 1 نيسان/أبريل إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، إلى 246 طلباً في الفترة المشمولة بهذا التقرير.

14 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير وبالتعاون مع شعبة التنظيم والإدارة، شرعت مستشارة شؤون الأخلاقيات في استعراض السياسة المتعلقة بالضيافة والهدايا.

توفير دعم السياسات للشعب الأخرى

15 - تتحمل وظيفة الاخلاقيات مسؤولية إسداء المشورة وتقديم الدعم إلى الشعب الأخرى لضمان امتثال سياسات المنظمة للمعايير المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة.

16 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، علّقت مستشارة شؤون الأخلاقيات على عدة مسائل تتعلق بالسياسات، من بينها: السياسة القانونية للتصدي لعدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة (التي أصبحت تُعرف الآن باسم سياسة التحقيقات والإجراءات التأديبية)، وسياسة إجراء التوظيف والاختيار، وسياسة التعاقد مع الخبراء الاستشاريين، واتفاق خدمات موظفي الشركاء، وسياسة حماية الطفل، وميثاق الخدمات المستقلة للتقييم ومراجعة الحسابات والتحقيق، والمبادئ التوجيهية للتحقيق الموجهة لوظيفة التحقيق الداخلي الجديدة التي أنشئت في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

باء - التدريب والتواصل والتوعية

- 17 - إن أنشطة التدريب والتواصل والتوعية أنشطة أساسية لضمان مراعاة جميع الموظفين لأعلى معايير السلوك الأخلاقي عند أداء مهامهم. ويجب على الموظفين اتباع معايير أخلاقية متسقة لحماية سمعة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وضمان تنفيذ البرامج بما يتفق مع أعلى مستويات النزاهة والاستقلالية.
- 18 - وفي عام 2024، نظّمت مستشارة شؤون الأخلاقيات دورات تدريبية بشأن المعايير الأخلاقية وتضارب المصالح والحماية من الانتقام، شارك فيها 670 موظفاً من هيئة الأمم المتحدة للمرأة حضورياً وافتراضياً.
- 19 - وفي تموز/يوليه 2024، عقدت مستشارة شؤون الأخلاقيات جلسات حضورية مع موظفين من مكتب الاتصال التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في جنيف، والمكتب القطري في مصر، والمكتب الإقليمي لمنطقة الدول العربية، والمكتب الإقليمي لمنطقة أوروبا ووسط آسيا. وفي المجموع، عُقدت سبع جلسات من بينها حلقات عمل بشأن تضارب المصالح والحماية من الانتقام. وعُقدت جلسات حضورية في نيويورك أيضاً لفائدة مديري العمليات بشأن الثقافة الأخلاقية في المنظمة في إطار دورة لتدريب المدربين على إدارة مخاطر الغش، وجلسة تعريفية مشتركة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لفائدة الموظفين الفنيين المبتدئين الجدد في البرنامج الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وجلسة لفائدة جميع الموظفين العاملين في نيويورك بشأن التقيد بالمعايير الأخلاقية. ودارت تفاعلات افتراضية أيضاً بشأن المعايير الأخلاقية مع المكتبين القطريين لباكستان والأردن ومكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعدد الأقطار للجنوب الأفريقي.
- 20 - ونظراً لضآلة حجم وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن التعاون مع القائمين بوظيفة الأخلاقيات في المؤسسات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في مجال أنشطة التدريب والتواصل أمر حيوي لتحسين فعالية وكفاءة المبادرات الهادفة لتعزيز الوعي بالأخلاقيات لدى موظفي الهيئة. وخلال شهر أيار/مايو 2024، تعاونت مستشارة شؤون الأخلاقيات مستشار الأخلاقيات مع مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بهدف إطلاق شهر للتوعية الأخلاقية بشأن موضوع "كيفية التحلي بالحياد في عالم يسوده الاستقطاب". وتضمن ذلك الشهر حلقتي نقاش مع كبار القادة في كلتا المنظمتين (بما في ذلك نائبة المديرية التنفيذية للدعم المعياري وتنسيق منظومة الأمم المتحدة ونتائج البرنامج)، وبيانين مسجلين عن أهمية تحلي موظفي الأمم المتحدة بالحياد أدلى بهما كل المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتلا ذلك حفل للإعلان عن تولي المنصب، ولقاءين مفتوحين بشأن الأخلاقيات، وسيناريو حالة تم توزيعه على المكاتب القطرية والإقليمية لمناقشته باللغات الإنكليزية والإسبانية والفرنسية.
- 21 - ولضمان عدم استعانة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بخبراء استشاريين يشغلون وظائف أخرى تتعارض مع الاستقلالية والنزاهة المطلوبين منهم كموظفين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أشرفت مستشارة شؤون الأخلاقيات، بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية، على جلستين عقدتا بشأن سياسة التعاقد مع الخبراء الاستشاريين والسياسة المتعلقة بالأنشطة الخارجية. وشارك في الجلستين ما مجموعه 125 فرداً من مديري العمليات وموظفي الموارد البشرية.
- 22 - ونظّمت جلسات أيضاً لفائدة دائرة المراجعة الداخلية للحسابات بغية مناقشة تعزيز النظر في العناصر المتعلقة بالأخلاقيات في عمليات مراجعة الحسابات، ولفائدة مكتب الخدمات المستقلة للتقييم ومراجعة الحسابات والتحقيق بشأن تضارب المصالح.

- 23 - وصدرت نشرة بعنوان "إرشادات بشأن هدايا الأعياد" و "مذكرة إرشادية بشأن الأنشطة السياسية"، ذكرت الموظفين بالقيود المفروضة على قبول الهدايا والمشاركة في الأنشطة السياسية التي من شأنها أن تعرض للخطر الاستقلال والحياد المطلوبين منهم كموظفين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- 24 - وقّمت مستشارة شؤون الأخلاقيات إحاطات في مجال الأخلاقيات لنائبي المدير التنفيذي خلال برنامجها التوجيهي للتأثير إيجابيا على "القدوة الحسنة على مستوى القيادة". كما نُظمت جلسة بشأن الاعتبارات الأخلاقية لكبار القادة لفائدة المدير الإقليمي والممثلين القطريين في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.
- 25 - وتجدر الإشارة إلى أن حوار القيادة في الأمم المتحدة هو مبادرة من الأمانة العامة للأمم المتحدة، يُطلب في إطارها من المديرين إجراء محادثة سنوية مع الخاضعين لإشرافهم المباشر تتعلق بالتحديات الأخلاقية التي يواجهها الموظفون في عملهم اليومي. وكان موضوع حوار القيادة لعام 2024 هو "كيفية التعامل مع الأنشطة الخارجية"، وقد نظر المشاركون أثناءه في الأنشطة الخارجية الشائعة، مثل الأنشطة الأكاديمية الشخصية والمنشورات، وعضوية المجالس أو اللجان الخارجية، والانخراط في مشاريع تجارية خارجية. وأتاح حوار عام 2024 فرصة أمام المشاركين لمناقشة كيف يضمن الموظفون ألا تؤدي أنشطتهم الخارجية إلى تضارب في المصالح أو مخاطر على سمعة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وكيف يمكنهم التماس المشورة والحصول على الموافقة.
- 26 - وأدخل فريق الأخلاقيات التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تنقيحات كبيرة على المواد التي قدمتها الأمانة العامة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية لضمان الاتساق مع إطار الأنشطة الخارجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ولتوضيح أنه يسري على جميع الموظفين. وأُتيح جميع تلك المواد على صفحة الشبكة الداخلية المتعلقة بالأخلاقيات لتيسير الاطلاع عليها.
- 27 - وساعدت مستشارة شؤون الأخلاقيات المدير التنفيذي على إطلاق حوار القيادة لعام 2024، بما في ذلك على إدارة جلستها المعقودة مع فريق الإدارة العالمي. وحتى 31 آذار/مارس 2025، شارك في حوار القيادة 1 746 موظفا من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهو أعلى مستوى سجلته مشاركة موظفي الهيئة في ذلك الحوار.
- 28 - ويُطالب جميع الموظفين، عند التحاقهم بالعمل في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بإتمام دورة تدريبية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة. وقد صممت اليونيسف هذه الدورة التي تستضيفها منصة Agora للتعلم التابعة لليونيسف ومنصة Quantum التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبحلول نهاية عام 2024، أكملت الدورة الإلزامية نسبةً تناهز 82 في المائة من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهي تعكس زيادة قدرها 4 في المائة مقارنة بنسبة 78 في المائة من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذين أكملوا الدورة الإلزامية في نهاية عام 2023. وسعيًا لرفع معدل الإكمال، يُطالب الموظفون بتقديم شهادة على أنهم قد شاركوا في الدورة التدريبية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة كجزء من الإجراء المنقّح للموافقة على الأنشطة الخارجية.

جيم - تقديم المشورة والتوجيه السريين

- 29 - يشكّل تقديم المشورة السرية والدقيقة والمناسبة التوقيت لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة عنصرا أساسيا في ولاية مستشارة شؤون الأخلاقيات لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والمساءلة والشفافية. وهذا الدور

الاستشاري وقائي واستباقي في المقام الأول، وينطوي على مساعدة الموظفين في اتخاذ قرارات مستنيرة وفقاً للمعايير الأخلاقية المعمول بها. ومن خلال توفير إرشادات منطقية ومناسبة التوقيت وقابلة للتنفيذ ومحايدة للموظفين والإدارة بشأن كيفية حل التضارب المحتمل للمصالح، تدعم وظيفة الأخلاقيات اتخاذ القرارات المناسبة التي تساهم في تنفيذ الولاية على نحو خاضع للمساءلة. وتساعد الوظيفة أيضاً في إدارة المخاطر، من خلال النصح بعدم المشاركة في نشاط ما أو اقتراح تدابير تخفيفية لتلافي خطر حدوث تضارب في المصالح.

30 - وتلتزم مستشارة شؤون الأخلاقيات بإسداء المشورة السريعة والجيدة لدعم اتخاذ القرارات المناسبة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، دأبت مستشارة شؤون الأخلاقيات على الرد في غضون يومي عمل من تلقي جميع المعلومات المطلوبة.

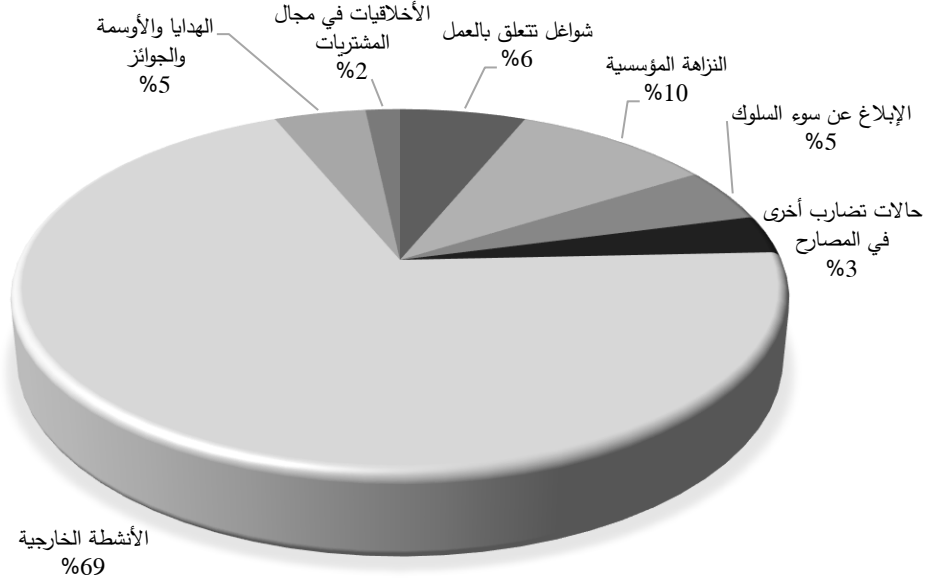
31 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان 354 طلباً من جميع طلبات الحصول على خدمات في مجال الأخلاقيات (64 في المائة) من طلبات المشورة، مما يعكس زيادة بنسبة 121 في المائة مقارنة بطلبات المشورة التي وردت خلال فترة التسعة أشهر الممتدة من 1 نيسان/أبريل إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 والتي بلغ عددها 160 طلباً. وتُعزى هذه الزيادة إلى الفرق بين فترتي المقارنة (تسعة أشهر في عام 2023 وسنة كاملة في عام 2024)، وزيادة بروز صورة وظيفة الأخلاقيات والثقة في الدعم الذي تقدمه، فضلاً عن إصدار سياسة متعلقة بالأنشطة الخارجية في عام 2024. ومع أن استمرار زيادة طلبات المشورة سيكون مؤشراً إيجابياً على استمرار الوعي بوظيفة الأخلاقيات والثقة فيها، فمن المرجح أن تكون الزيادات المستقبلية تدرجية أكثر.

32 - وعلى النحو المبين في الشكل 2 أدناه، قُدمت المشورة بشأن مجموعة متنوعة من المواضيع بما في ذلك: الأنشطة الخارجية (246 طلباً، أي 69 في المائة)، والإجراءات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك (17 طلباً، أي 5 في المائة)، وحالات تضارب أخرى في المصالح (12 طلباً، أي 3 في المائة)، وشواغل العمل ذات الصلة بالأخلاقيات (22 طلباً، أي 6 في المائة)، والنزاهة المؤسسية (35 طلباً، أي 10 في المائة)، والهدايا والتكريمات والجوائز (16 طلباً، أي 5 في المائة)، والأخلاقيات في مجال المشتريات (6 طلبات، أي 2 في المائة).

33 - وفيما يتعلق بالمسائل المثارة التي لم تكن تتدرج ضمن نطاق ولاية وظيفة الأخلاقيات، تم توجيه الموظفين إلى المكاتب المختصة، بما فيها مكتب مستشار العلاقات في مكان العمل لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، وشعبة الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومجلس الموظفين المشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

الشكل 2

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، حسب الفئة



34 - ومن حيث التوزيع الجغرافي، ورد 348 طلباً من طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير⁽³⁾، بينما ورد 173 طلباً (أي 49,7 في المائة) من المكاتب الإقليمية والقطرية ومكاتب الاتصال. ويعكس ذلك زيادة طفيفة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، حيث وردت نسبة 48 في المائة من الطلبات من المكاتب الإقليمية والقطرية ومكاتب الاتصال.

35 - ويتعلق أكبر عدد من طلبات المشورة بالمشاركة في أنشطة خارجية بصفة شخصية، التي تشمل الأدوار القيادية في المنظمات غير الربحية مثل عضوية مجالس الإدارة، والعمل الخارجي بدوام جزئي مثل تدريس المواد في الجامعات أو العمل لصالح منظمة غير ربحية، والأنشطة الاجتماعية والخيرية، والفرق بين الصفة الرسمية والشخصية، والمنشورات مثل المقالات والمدونات، والارتباطات بإلقاء الكلمات حول مواضيع تتصل بهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

36 - وكندبير استباقي للوقاية من المخاطر، تستعرض مستشارة شؤون الأخلاقيات طلبات المشاركة في الأنشطة الخارجية للتأكد من أن النشاط الخارجي المقترح لا يتعارض مع مصالح هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا يتعارض مع الوظيفة التي يتولاها الفرد المعني في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا مع الالتزامات الأساسية لجميع الموظفين بالتمسك بالاستقلال والحياد والولاء لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعندما يوصى بأن يسعى الفرد للحصول على موافقة من شعبة الموارد البشرية عن طريق المشرف عليه، فإن مستشارة شؤون الأخلاقيات تُعد قائمة بالشروط التي يجب على الفرد الذي يطلب المشورة الالتزام بها من أجل تخفيف وإدارة أي مخاطر محتملة لتضارب المصالح أثناء المشاركة في النشاط الخارجي.

(3) من مجموع طلبات المشورة التي بلغ عددها 354 طلباً، وردت ستة طلبات من مصادر خارجية ولذلك لم تُحتسب في هذه الإحصائية.

دال - برنامج إقرارات الذمة المالية

37 - الغرض من برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية هو تحديد وتخفيف وإدارة مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن الحيازات المالية أو الانتماءات الشخصية أو الأنشطة الخارجية لموظفي الأمم المتحدة وأفراد أسرهم المباشرين. ويشارك أفراد معينون من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في برنامج إقرارات الذمة المالية الذي يديره مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات وفقا لنشرة الأمين العام بشأن إقرار الذمة المالية وبيان المصالح (ST/SGB/2006/6). ويُطالب موظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذين هم برتبة مد-1 فما فوق، الذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة تتعلق بالشراء والاستثمار أو الذين يمكنهم الاطلاع على معلومات سرية متصلة بالشراء أو الاستثمار، وأفراد فريق الأخلاقيات بتقديم إقرار سنوي بالذمة المالية.

38 - وتساعد المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحديد تضارب المصالح المحتمل أو الفعلي والتخفيف من حدته وإدارته بهدف ضمان التزام موظفي الهيئة بواجباتهم وأدائهم لها بما يتفق مع أعلى معايير النزاهة التي يتطلبها ميثاق الأمم المتحدة، والنظامان الأساسي والإداري للموظفين، والمبادئ التوجيهية والسياسات ذات الصلة التي تعتمد عليها الهيئة. وتشمل فوائد المشاركة في البرنامج ما يلي: (أ) كفاءة التطبيق المتسق والمنهجي للمعايير الأخلاقية للأمم المتحدة، (ب) إدماج أفضل الممارسات من الأمم المتحدة والقطاع الخاص على حد السواء، من حيث التجربة والخبرة التقنية، (ج) والاستفادة من وفورات الحجم، والجمع بين جودة الخدمات والكفاءة من حيث التكلفة.

39 - وخلال دورة تقديم الإقرارات السنوية لعام 2024، التي أجريت خلال الفترة من 1 آذار/مارس 2024 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، تم تعيين 153 موظفا من هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية. وقام جميع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة من مقدمي الإقرارات بتقديم بياناتهم على النحو المطلوب.

40 - وبعد استعراض إقرارات الذمة المالية المقدمة، خلص برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية إلى احتمال وجود تضارب مصالح واحد لدى ثلاثة من مقدمي الإقرارات. وتدرج حالات تضارب مصالح ضمن الفئات التالية: الأنشطة المالية والعلاقات الأسرية والأنشطة الخارجية. وقدم برنامج إقرارات الذمة المالية توصيات إلى كل واحد من مقدمي الإقرارات الثلاثة التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تدابير التخفيف من التضارب المحتمل في المصالح وإدارته، وقد قُبلت تلك التوصيات وتم تنفيذها قبل نهاية دورة تقديم الإقرارات.

41 - وفي عام 2024، أجريت أيضا عملية تحقق من إقرارات الذمة المالية المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، مثلما كان عليه الحال في السنوات السابقة. ووقع اختيار ثمانية من مقدمي الإقرارات التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للخضوع لعملية التحقق. ومن بين هؤلاء، قدّم سبعة من مقدمي الإقرارات التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الوثائق المطلوبة للتحقق، وتم إغلاق ملفاتهم. ولم يقدم أحد مقدمي الإقرارات الوثائق المطلوبة للتحقق، مما أدى إلى عدم اكتمال استعراض إقرار الذمة المالية الذي قدّمه. وعملا بالإجراءات المتبعة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، تتم إحالة ملفات مقدمي الإقرارات الذين لم يكتمل استعراض إقراراتهم إلى رئيس الكيان المعني للنظر في اتخاذ تدابير للمساءلة. وعلاوة على ذلك، سيعاد اختيار مقدمي الإقرارات الذين لم يكتمل استعراض إقراراتهم أثناء عملية التحقق للخضوع مجددا لعملية التحقق ولاستعراض إقراراتهم على سبيل الأولوية في الدورة التالية.

هاء - الحماية من الانتقام

42 - تدبر مستشارة شؤون الأخلاقيات سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالحماية من الانتقام. وتشجع هذه السياسة جميع موظفي الهيئة على الإبلاغ عن سوء السلوك والمخالفات وعلى التعاون الكامل مع عمليات التدقيق والتحقيق، المشار إليها باسم الأنشطة المشمولة بالحماية. وتشكل قدرة الموظف على الإبلاغ عن سوء السلوك دون خوف من الانتقام وتعاونه في هذا المجال عنصراً بالغ الأهمية لبناء ثقافة مؤسسية تتسم بالنزاهة والشفافية والمساءلة.

43 - وعملاً بالسياسة، تُجري مستشارة شؤون الأخلاقيات استعراضاً أولياً لطلب الحماية لتقرر ما إذا كان الشاكي قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وما إذا كان النشاط المشمول بالحماية عاملاً أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. وإذا خلصت مستشارة شؤون الأخلاقيات إلى أن الشاكي لم يطرح قضية انتقام ظاهرة الواجهة، يجوز للشاكي أن يطلب أن يخضع طلبه لعملية استعراض إضافية من قبل رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

44 - وإذا خلصت مستشارة شؤون الأخلاقيات إلى وجود قضية انتقام ظاهرة الواجهة، تُحال المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. وقد توصي مستشارة شؤون الأخلاقيات بتدابير وقائية معدة لحماية الشاكي أثناء التحقيق. وبعد إجراء استعراض مستقل لتقرير التحقيق الذي يجريه مكتب خدمات الرقابة الداخلية والوثائق الداعمة، تتخذ مستشارة شؤون الأخلاقيات قراراً بشأن ما إذا كان التقرير والوثائق الداعمة له، تبين بأدلة واضحة ومقنعة، أن إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة كانت ستتخذ الإجراء الانتقامي المزعوم حتى مع غياب النشاط المشمول بالحماية، وتقدم التوصيات المناسبة إلى مدير شعبة التنظيم والإدارة.

45 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت مستشارة شؤون الأخلاقيات خمسة طلبات في إطار هذه السياسة. وكانت أربعة منها طلبات للمشورة وطلب واحد للحماية. وأحيل الموظفون الذين أثاروا شواغل غير مشمولة بالسياسة، حسب الاقتضاء، إلى مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها أو شعبة الموارد البشرية، أو نُصحوا بإبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بسوء السلوك.

46 - وفي طلب الحماية الوحيد الوارد، شرعت مستشارة شؤون الأخلاقيات في إجراء استعراض تم تعليقه بناءً على طلب الشاكي.

47 - وفيما يخص مسألة أحوالها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2022 إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها، اتخذت مستشارة شؤون الأخلاقيات قراراً نهائياً في عام 2024 خلصت فيه إلى عدم حدوث انتقام وقُدمت توصيات إلى مدير إدارة شؤون الإدارة والتنظيم وفقاً للسياسة. ورغم أن مستشارة شؤون الأخلاقيات خلصت إلى عدم حدوث انتقام، فقد قُدمت توصيات لضمان إعادة إدماج الموظف المعني على النحو المناسب في الشعبة التي يعمل فيها عقب انتهاء فترة إجراءات الحماية المؤقتة التي اتُخذت خلال التحقيق، وأوصي بعدم اتخاذ أي إجراء ضده بسبب انخراط الموظف في نشاط مشمول بالحماية وطلبه الحماية.

ثالثاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

48 - يعد التعاون مع القائمين بوظائف الأخلاقيات الأخرى، بما في ذلك تبادل أفضل الممارسات وتعزيز المعايير المتسقة أمراً بالغ الأهمية لتعزيز السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وطلب المجلس التنفيذي في قراره 10/2023 إلى "هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تبقى على تواصل دائم مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف من أجل تقاسم أفضل الممارسات والترويج للمعايير المتسقة بشأن السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة في الهيئة".

49 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت مستشارة شؤون الأخلاقيات المشاركة بنشاط في الاجتماعات الشهرية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وعلى النحو المبين في نشرة الأمين العام [ST/SGB/2007/11](#)، فإن فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات في مجال الأخلاقيات وبالتشاور في المسائل الأخلاقية المعقدة التي تكون لها تداعيات على نطاق المنظومة. ويتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة والأجهزة والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة.

50 - وأكمل الفريقان العاملان اللذان أنشأهما فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2023 المعنيين تباعاً بالأنشطة الخارجية وبالهدايا والتكريمات عملهما المتصل بوضع توجيهات مشتركة بإصدار مذكرتين إرشاديتين بشأن الأنشطة الخارجية وبشأن الهدايا والتكريمات. وتتضمن المذكرتان مبادئ وتوجيهات تفسيرية لتعزيز اتساق الممارسات بين أعضاء الفريق.

51 - ويترأس الفريق مدير مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. ورئيس الفريق مكلف أيضاً بأن يستعرض، بناء على طلب الشاكي وبالتشاور مع أعضاء الفريق الآخرين، القرارات التي تخلص إلى عدم وجود قضية انتقام ظاهرة الواجهة الصادرة عن مكاتب الأخلاقيات الأخرى الأعضاء في الفريق، بما في ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

52 - وفي عام 2024، أشرفت مستشارة شؤون الأخلاقيات على دورة مع تسعة زملاء من وكالات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لتقديم إرشادات عملية بشأن طريقة إجراء استعراضات أولية لطلبات الحماية من الانتقام.

53 - وبالإضافة إلى المشاركة في وظائف الأخلاقيات من خلال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، فإن مستشارة شؤون الأخلاقيات عضو نشيط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وهذه الشبكة التي تأسست في عام 2010، تضم كبار المهنيين المسؤولين عن وظائف الأخلاقيات في حوالي 50 مؤسسة حكومية دولية متعددة الأطراف، من بينها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن المؤسسات المالية الدولية والإقليمية. وهي تشمل المنظمات المنتمية إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، الذي أنشأ بدوره فريقاً مخصصاً داخل الشبكة.

54 - وحضرت مستشارة شؤون الأخلاقيات الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف المعقود في عام 2024 الذي استضافته منظمة الصحة العالمية في جنيف، وشاركت في حلقة نقاش دارت لمناقشة الاستفادة من أشكال التدريب التفاعلية والمبتكرة.

رابعاً - خاتمة

55 - خلال عام 2024، لبّت وظيفة الأخلاقيات في الوقت المناسب طلبات الحصول على خدماتها التي سجلت زيادة بنسبة 85 في المائة. ويبرهن ذلك على زيادة الثقة في الدعم والخبرة اللذين تقدمهما وظيفة الأخلاقيات. وصدرت سياسات في غاية الأهمية لأداء وظيفة الأخلاقيات، مما يوفر إطاراً واضحاً للمعايير الأخلاقية وأساساً متيناً للمشورة المقدمة. واستُكملت أطر السياسات باستثمار كبير في جهود التوعية والتواصل وبناء القدرات، التي ستتواصل في عام 2025.