

Distr.: General
11 April 2025
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2025

13-10 حزيران/يونيه 2025

البند 13 من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير مكتب الأخلاقيات باليونيسف لعام 2024

موجز

هذا التقرير مُقدّم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) عملاً بالمادة 5-4 من نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، وبقراري المجلس التنفيذي لليونيسف 18/2010 و 12/2014.

وهذا التقرير الذي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، هو السادس عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات باليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007. وهو يتضمن تفاصيل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وإنجازاته في مجالات العمل المنوطة به على النحو التالي: (أ) الإسهام في وضع المعايير والسياسات؛ (ب) التدريب والتواصل والتوعية في مجال الأخلاقيات؛ (ج) إسداء المشورة والتوجيه سراً لموظفي اليونيسف وإدارتها في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات؛ (د) إدارة برنامج اليونيسف الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛ (هـ) توفير الحماية من الانتقام، عملاً بسياسة اليونيسف في زويد المبلغين عن المخالفات بالحماية من الانتقام. وبالإضافة إلى ذلك، يتناول التقرير بالتفصيل مشاركة المكتب وتعاونه مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وعملاً بقرار المجلس التنفيذي 12/2014، يقدّم هذا التقرير أيضاً توصيات إلى الإدارة من أجل الاستمرار في إرساء ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم.

وقد استعرض أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات هذا التقرير، على النحو المتوخى في المادة 5-4 من نشرة الأمين العام المتعلقة بأعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

وترد في الفرع عاشر عناصر مشروع قرار.



أولا - مقدمة ولمحة عامة

- 1 - يعمل مكتب الأخلاقيات وفقا لمبادئ الاستقلال والحياد والسرية من أجل دعم سيادة ثقافة أخلاقية مستندة إلى القيم في العمل المتعلق بحماية أطفال العالم وإثراء تلك الثقافة وتعزيز النزاهة والمساءلة داخل اليونيسف وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة ومع الشركاء والمجتمعات المحلية. ويهدف عمل مكتب الأخلاقيات إلى درء المخاطر الأخلاقية والتنفيذية ومخاطر الإضرار بالسمعة والتخفيف من حدتها وإدارتها، وهذا ما يوطد الثقة في اليونيسف والأمم المتحدة ويعزز مصداقيتهما.
- 2 - وهذا التقرير يشكل التقرير السادس عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات باليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007، وهو يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024. ويتناول بالوصف ما نفذه مكتب الأخلاقيات في عام 2024 من أنشطة وإنجازات وتأثير ضمن المجالات التالية: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) والتدريب والتواصل والتوعية في مجال الأخلاقيات؛ (ج) وإسداء المشورة والتوجيه سراً لموظفي اليونيسف وإدارتها في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات؛ (د) وإدارة برنامج اليونيسف الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛ (هـ) وتوفير الحماية من الانتقام بموجب سياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام. ويتناول التقرير بالتفصيل أيضا مشاركة المكتب وتعاونه مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.
- 3 - وما فتئ مكتب الأخلاقيات يعمل، منذ شباط/فبراير 2021، كمكتب مستقل تحت قيادته الحالية وفي إطار هيكله الراهن، وهو قد شهد نموا سنويا ملموسا في عدد ما يُقدّم على نطاق اليونيسف من خدمات الشؤون الأخلاقيات. ونجح خلال هذه الفترة في ترسيخ مكانته كشريك وكمستشار موثوق لموظفي اليونيسف وإدارتها على كافة المستويات.
- 4 - وفي عام 2023، أجرى المكتب تحولات استراتيجية استمرت حتى عام 2024، وشملت الابتعاد عن معالجة المسائل المتعلقة بالمعاملات وحساب النواتج، والانتقال إلى التركيز على النتائج والأثر، وذلك من خلال (أ) مواءمة عناصر برنامج مع الأثر المنشود؛ (ب) والبحث والكشف عن الفجوات في نطاق الخدمات المقدمة وتعميق التفاعل مع الأفرقة من أجل تحقيق النتائج المرجوة؛ (ج) واستكشاف وتطبيق التدابير التي تسهل الكشف المبكر عن المخاطر الأخلاقية من الوقاية منها استباقيا. وسعى المكتب أيضا إلى توسيع نطاق أنشطته وتأثيرها من خلال التحول من تقديم المشورة فرديا إلى تقديمها إلى المجموعات أو الأفرقة، وتكييف هذه المشورة مع الاحتياجات المحددة لهذه المجموعات والمكاتب.
- 5 - وأفضت التحولات الاستراتيجية في عام 2024 إلى تكثيف الحوار الأخلاقي العام داخل اليونيسف، سواء من حيث النوعية أو النطاق. فعلى سبيل المثال، وضمن أنشطة التوعية والتدريب، كان هناك عدد أكبر من الطلبات على إجراء نقاش متعمق لمواضيع يعينها وعلى التواصل مع مجموعات تسعى إلى تركيز حواراتها، منها أخصائيو شؤون الأفراد وثقافة المؤسسة، ورابطة الموظفين، وشبكة المهنيين الشباب في اليونيسف. وأجرى المكتب أيضا، على سبيل التجربة، حوارات حول القيادة الأخلاقية، وذلك بالتحديد مع مجموعات من المديرين. وتتطلب هذه الأنواع من الحوارات عملا تشخيصيا أعمق وتحليلا للأسباب الجذرية قبل إجراء المحادثات.

6 - وفي ما يتعلق بالمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، شهد المكتب اتجاهات مشجعة تشير إلى وجود التزام أقوى بالأخلاقيات في اليونيسف، وأيضاً إلى وجود ثقة أكبر في مكتب الأخلاقيات، وشملت هذه الاتجاهات ما يلي:

- (أ) تنوّع أصناف الموظفين الذين يطلبون المشورة، مع زيادة في الطلبات الواردة من مواقع خارج المقر الرئيسي وعلى نطاق مجموعة واسعة من المستويات الوظيفية ومن أدوار الموظفين؛
- (ب) زيادة في عدد الزملاء الذين يطلبون الدعم ضمن مجموعات - مثلاً على شكل أفرقة بأكملها أو مجموعة من الزملاء العاملين في وظائف متشابهة - بما يؤكد الدور الذي يمكن أن يؤديه المكتب في المساعدة على إدارة المخاطر والنزاعات النظمية التي تتجاوز المستوى الفردي؛
- (ج) التحول نحو الإبلاغ المبكر، حيث يتعرف الزملاء على المشكلات المحتملة، ويسعون إلى طلب التوجيه في وقت مبكر، مما يتيح إدارة المخاطر بمزيد من الفعالية ويسمح بمعالجة النزاعات قبل تفاقمها؛
- (د) انخفاض في الطلبات المجهولة المصدر، وذلك يعكس مستوى متزايد من الثقة في استقلالية مكتب الأخلاقيات وسريته، وهو ما يتيح بدوره تقديم الدعم بشكل مباشر وبقدر أكبر من الفعالية؛
- (هـ) زيادة في الإحالات الشفهية، التي يعتمد فيها الموظفون الذين مروا بتجارب إيجابية مع مكتب الأخلاقيات إلى تشجيع زملاءهم على الحصول على استشارات مماثلة؛
- (و) زيادة التفاعل مع القادة والمدراء على مختلف المستويات، الذين يتواصلون مع المكتب من أجل الحصول على توجيهات بشأن تعزيز بيئة عملهم.

7 - وفي عام 2024، دافع مكتب الأخلاقيات أيضاً عن ضرورة التعاطي مع مواضيع الأخلاقيات الأكثر صعوبة وتعقيداً، ومنها إجراء حوارات بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له، بالشراكة مع الرابطة العالمية لموظفي اليونيسف. وفي إطار موضوع شهر الأخلاقيات لهذا العام، المعنون "من المساحات الآمنة إلى المساحات الشجاعة"، تم استكشاف الفرق بين المفهومين، وكيف يمكن الحفاظ على المساحات الآمنة مع السعي إلى إرساء مساحات أكثر شجاعة. وقد استقطب الحوار العالمي لشهر الأخلاقيات الزملاء برقم قياسي بلغ 2 000 زميل، وشارك فيه أربعة من كبار القادة الذين أطلعوا الحاضرين، بصدق وبتواضع، على النجاحات والتحديات التي واجهوها في القيادة من منطلق المساحات الآمنة والشجاعة، كليهما.

8 - أما أبرز الإنجازات التي تحققت خلال السنة المشمولة بالتقرير فمنها ما يلي:

- (أ) تعزيز معايير الجودة ومستوى الخدمة مع الاستجابة للاحتياجات المتنوعة - في الفترة الفاصلة بين عامي 2023 و 2024، سجل عدد الخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات ارتفاعاً ملحوظاً وانتقل من 1 400 خدمة إلى 2 166 خدمة. ورغم أنّ الزيادات في خدمات المشورة والتدريب السريين على الأخلاقيات، وخدمات والتواصل والتوعية لم تكن ضئيلة (من 644 خدمة إلى 925 خدمة ومن 81 خدمة إلى 122 خدمة، على التوالي)، فإنّ خدمات الاتصالات الخارجية التي يجريها المكتب شهدت أيضاً زيادة كبيرة (من 469 خدمة إلى 567 خدمة)، وكذا خدمات دعم مقدمي القرارات بمقتضى برنامج الإفصاح عن تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، الذين استخدموا النظام الإلكتروني الجديد لأول مرة.

- (ب) مواءمة سياسات الأخلاقيات مع أفضل الممارسات - بالإضافة إلى تلبية مختلف الطلبات الواردة من الإدارة، واصل مكتب الأخلاقيات العمل على سياستين مهمتين لليونيسف تتعلقان

بالأخلاقيات - هما سياسة تضارب المصالح وإقرار الذمة المالية وسياسة توفير الحماية من الانتقام لفائدة المبلغين عن المخالفات - وذلك بهدف موازمتها مع الممارسات الفضلى. كما شارك المكتب في المراجعة الدورية لمعايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية، التي تقودها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

(ج) تطوير خدمات التدريب والتواصل والتوعية وتوسيع نطاقها وتكثيفها - بفضل الجهود المتضافرة من أجل الوصول إلى المكاتب القطرية، زاد مكتب الأخلاقيات من خدمات التواصل والتدريب، من 81 خدمة إلى 122 خدمة خلال الفترة الفاصلة بين عامي 2023 و 2024. واستمر في تقديم منتجته الرئيسي "مدخل إلى الأخلاقيات في اليونيسف"، وزاد في الوقت نفسه من تكييف المحتوى وفق احتياجات الجماهير المحددة. فقد تم تقديم محتوى جديد على شكل حلقات دراسية عن القيادة الأخلاقية، وحوارات جماعية مركزة حول منع التحرش الجنسي والتصدي له، فضلا عن إحداث تغيير في موضوع التركيز لشهر الأخلاقيات.

(د) تعزيز قدرات أنصار الأخلاقيات والثقافة - يسهر المكتب على تنسيق شبكة تتكون من 480 من أنصار الأخلاقيات والثقافة على نطاق اليونيسف، حيث يقدم لهم الدعم ليكونوا أكثر فعالية في أداء مهمتهم كميسرين وكدعاة أكثر قوة داخل مكاتبهم، وذلك من خلال بناء قدراتهم بشكل مستهدف وبواسطة أشكال أخرى من الدعم، لا سيما خلال الفترة التي تسبق شهر الأخلاقيات.

(هـ) زيادة القدرة على العمل كمستشارين موثوق بهم - سُجّلت زيادة كبيرة في طلبات الحصول على المشورة الأخلاقية السرية، حيث انتقل عدد هذه الطلبات من 644 طلباً في عام 2023 إلى 925 طلباً في عام 2024. ولا تزال طلبات المشورة تندرج أساساً ضمن فئات إدارة تضارب المصالح، والنزاعات الناشئة في مكان العمل، والمسائل المتصلة بالبيئة المكتبية بوجه أعم. والعديد من هذه الفئات معقد، ويتطلب مستويات مطردة من الجهد والتعاون مع الجهات صاحبة المصلحة الأخرى.

(و) الزيادة من تدابير تخفيف المخاطر - تم الامتثال بشكل كامل لبرنامج الإفصاح عن تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، وجرت إدارته بطريقة تتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة. ففي عام 2024، أطلق مكتب الأخلاقيات منصة إلكترونية جديدة ونظماً مطوراً لتكنولوجيا المعلومات، استخدمهما مقدمو الإقرارات لأول مرة.

(ز) الحماية من الانتقام - سجّل عدد استعراضات الادعاءات الرسمية بحدوث حالات انتقام، المنفذة بموجب سياسة اليونيسف لحماية المبلغين عن المخالفات، زيادة كبيرة وانتقل من 5 استعراضات إلى 14 استعراضاً. ويلاحظ المكتب الحاجة المستمرة إلى زيادة الوعي بالمتطلبات الصارمة المنصوص عليها في تعريف "الانتقام" ضمن هذه السياسة.

(ح) التعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة - شارك مكتب الأخلاقيات في اجتماعات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، حيث تبادل أفضل الممارسات، وتشاور بشأن مسائل الأخلاقيات التي تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة، واستعرض الطعون في قضايا الانتقام. وأطلع المكتب الحاضرين على تجربته مع شهر الأخلاقيات ومع شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة، وألهم بذلك عدة وكالات أخرى على إنجاز مبادرات مماثلة على سبيل التجربة.

الجدول 1

الخدمات المقدمة في مجال الأخلاقيات، حسب الفئة، من 2022 إلى 2024

الفئة	2024	2023	2022
المشورة المُسداة سرّاً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات ^(أ)	925	644	516
الطلبات المقدمة من أنصار الأخلاقيات والثقافة	21	26	20
تقديم التدريب في مجال الأخلاقيات	122	81	87
مساعدة مقدمي القرارات بمقتضى البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية ^(ب)	367	63	118
مراسلات خارجية مع مكتب الأخلاقيات	567	469	509
استفسارات الصحافة	0	0	2
الحماية من الانتقام	14	5	4
البلاغات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات بشأن ادعاءات سوء السلوك ^(ج)	66	19	71
الإسهام في وضع المعايير والسياسات	34	38	88
اتساق الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المشاورات مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات)	50	55	58
المجموع	2 166	1 400	1 473

(أ) هذا الرقم يشمل كل طلب فردي للحصول على المشورة والتوجيه يقدمه أحد الموظفين أو أحد العاملين من غير الموظفين فيما يتعلق بمسألة أو حالة محددة. وهو يشمل أيضا المشاورات السرية التي تجرى مع مدير مكتب الأخلاقيات وغيره من الموظفين العاملين بالمكتب خلال البعثات والمناسبات الإقليمية والعالمية. وتشمل كذلك المشورة والتوجيهات المتعلقة بالمسائل الموضوعية عند ظهورها استعدادا للتدريب على الأخلاقيات.

(ب) الزيادة الكبيرة مردها إلى طلبات مقدمي القرارات الحصول على الدعم الموضوعي في استخدام نظام الإيداع الإلكتروني الجديد، وهي من المتوقع أن تنخفض خلال السنوات القادمة.

(ج) هذا الرقم يمثل حالات ادعاءات سوء السلوك التي تُعرض مباشرة على مكتب الأخلاقيات، أو التي يتم إطلاع مكتب الأخلاقيات عليها ضمن نسخة من رسالة بريد إلكتروني موجهة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

9 - وفي ضوء المعايير والتوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة، يؤكد مكتب الأخلاقيات في اليونيسف استقلاليته التنظيمية خلال الفترة المشمولة بالتقرير هذه. فهو قد اضطلع بأنشطته من دون تدخلات. وسيواصل رصد النهج التي تتبعها المنظمات الأخرى ومتابعة توصيات الرقابة ذات الصلة حتى يحافظ على الأخذ بممارسات متينة بهذا الشأن. وهو يأخذ في اعتباره قرار المجلس التنفيذي الذي يشجع على التواصل المباشر والمستقل مع المجلس، حسب الاقتضاء، ويحيط به علما مع التقدير.

10 - وفي شهر آذار/مارس 2024، انضم مستشار أدم برتبة ف-5 إلى المكتب لاستكمال جهود الموظفين الحاليين وجهود العديد من المستشارين غير المتفرغين. وسيواصل المكتب تقييم الاحتياجات الإضافية من الموظفين و/أو الموارد من الخبراء الاستشاريين وتقديم تقارير عنها.

11 - ولا يزال العديد من قرارات المجلس التنفيذي قيد التنفيذ فيما يتعلق بموارد مكتب الأخلاقيات (القرار 14/2022، والقرار 14/2023). وفي مقره الأخير 13/2024، الصادر عن الدورة السنوية لعام 2024، شجع المجلس الإدارة على ضمان التمويل الكافي والمستدام لمكتب الأخلاقيات، وذلك نظرا لحجم اليونيسف وتعقيدها. وفي رد الإدارة على تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2023 (E/ICEF/2024/19) وضمن المداخلات المتعلقة بتقرير مكتب الأخلاقيات، أقر كل من مدير الموارد

البشرية ونائب المدير التنفيذي للشؤون الإدارية بقيمة مكتب الأخلاقيات وبأدائه الرفيع، وأعبأ عن التزامهما بضمان توفير الموارد الكافية.

12 - وأشار بعض أعضاء المجلس في عام 2024 إلى الموارد الهامشية والمؤقتة المرصودة لمكتب الأخلاقيات، وأعبأ عن قلقهم من أن تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات لعام 2023 قد ذكر أنه: "على الرغم من الزيادة الهامشية والمؤقتة في موارد مكتب الأخلاقيات، فإن المكتب لا يتلقى الموارد المتناسبة مع حجم وتعقيدات اليونيسف، ومع المجالات الجديدة الناشئة التي تتطلب تدخل المكتب... والزيادات الهامشية في عدد الموظفين، رغم فائدتها في التخفيف من الضغط المرتفع على القدرات، لا يمكن أن تكون حلاً مستداماً لمكتب أخلاقيات يتسم بالقوة والتأثير".

ثانياً - المساعدة في وضع المعايير وتقرير السياسات

13 - في عام 2024، ساعد مكتب الأخلاقيات على وضع السياسات والمعايير داخل اليونيسف، وذلك من خلال المراجعة وتقديم المدخلات بشأن 34 مسودة من مسودات الإجراءات والتوجيهات والوثائق الأخرى التي نسقتها شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري. وشارك المكتب في اجتماعات الجهات صاحبة المصلحة المتعلقة بتنفيذ سياسة اليونيسف وإجراءاتها بشأن الإطار التنظيمي الجديد وبشأن تفويض السلطات. وقدم المكتب تعليقات على إجراء الأخلاقيات في الأنشطة الإثباتية (سياسة عامة خاصة بالبرامج) وإجراء مكافحة الغش وجزاءات الشركاء المنفذين، وشارك في التقييمات المتعلقة بالموارد البشرية والتقييم الأساسي لحماية الموارد البشرية.

14 - وفي إطار الجهود الرامية إلى تعزيز نهج اليونيسف في منع التحرش الجنسي والتصدي له، اقترح مكتب الأخلاقيات إدراج عدة أسئلة جديدة ضمن الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2024، وقد تم اعتمادها. واقترح المكتب أيضاً إدخال تفقيحات على الأسئلة المتعلقة بمعايير السلوك والسلوك الأخلاقي وسوء السلوك والانتقام؛ وأتاحت نتائج الاستطلاع مدخلات في استراتيجية المكتب بشأن التوعية والتدريب لهذا العام. وقدم المكتب أيضاً ردوداً تتعلق بعملية اعتماد اليونيسف لدى الصندوق الأخضر للمناخ.

15 - وبالتعاون مع شعبة الأفراد وثقافة المؤسسة، والمستشار الرئيسي لشؤون ثقافة المنظمة، قدم مكتب الأخلاقيات مدخلات بشأن الأحكام المتعلقة بالأنشطة السياسية، والتوظيف الخارجي والأنشطة الخارجية، والهدايا والتكريمات والمكافآت، وتضارب المصالح، والحماية من الانتقام، والابتكارات الجديدة مثل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والذكاء الاصطناعي، في تفقيح معايير السلوك.

16 - وفي عام 2024، أُنارت الجهود المبدولة للمواءمة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى السبيل أمام التقدم المحرز في السياسات الخاصة بمكتب الأخلاقيات، وهي التوجيه التنفيذي بشأن القرارات المالية وبيان المصالح، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، وميثاق مكتب الأخلاقيات.

17 - وفي عام 2023، أجرى مكتب الأخلاقيات تحليلاً مقارناً لسياسات الإفصاح المالي وتضارب المصالح في وكالات الأمم المتحدة الأخرى وفي المنظمات المتعددة الأطراف، وتناول في عام 2024 بالنظر نطاق استعراضه. وشمل الاستعراض توصيات مرجعي الحسابات ذات الصلة الصادرة عن مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، مثل التوجيهات المتعلقة بالمخاطر التنظيمية عند تحديد الموظفين للمشاركة في عملية الإفصاح، فضلاً عن الميزات الإضافية الناجمة عن إدخال نظام تكنولوجيا المعلومات الجديد.

18 - وفيما يتعلق بالسياسة المتبعة في تزويد المبلغين عن المخالفات بالحماية من الانتقام، شرع مكتب الأخلاقيات في إجراء مشاورات داخلية مع المكاتب ذات الصلة، بما في ذلك المستشار الرئيسي لشؤون ثقافة المنظمة، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ووحدة القانون الإداري، وشعبة الأفراد وثقافة المؤسسة، وذلك من أجل الاستفادة من عملية المقارنة المرجعية للسياسات المماثلة التي يجري تنقيحها حالياً، بما في ذلك سياسات الأمم المتحدة. وسينظر المكتب أيضاً في إمكانية تطبيق معايير السلوك، التي هي قيد المراجعة، قبل اتخاذ أي خطوات أخرى.

19 - وفي عام 2024، شارك مكتب الأخلاقيات في مبادرات بشأن تطوير معايير الأخلاقيات لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. ومن شأن هذه المعايير، وكذا التنقيح الجاري لنشرات الأمين العام بشأن إنشاء مكتب الأخلاقيات واختصاصاته (ST/SGB/2005/22) وإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، أن تصب في عملية وضع مشروع ميثاق مكتب الأخلاقيات، الذي سيخضع ل مشاورات مع الجهات صاحبة المصلحة المعنية في عام 2025.

ثالثاً - التدريب والاتصال والتوعية

20 - في عام 2024، وصل مكتب الأخلاقيات إلى أكثر من 100 8 موظف من خلال أنشطة تدريبية في مجال الاتصال والتوعية، منها تلك التي أقيمت خلال شهر الأخلاقيات. وهذا العدد يمثل انخفاضاً طفيفاً مقارنةً بالعدد المسجل في عام 2023، وقدره 600 8 موظفاً، وهو يتماشى مع التحول الاستراتيجي من أجل تقديم حلقات دراسية موجهة أكثر نحو أهدافها، والمشاركة في مناقشات أكثر تعمقاً مع مجموعات أصغر لتعزيز الحوارات ذات الجودة الأعلى.

21 - واستمر المكتب في التعاون مع الجهات الشريكة الداخلية الرئيسية لتوسيع نطاق رسائله، وقام بتكثيف جهوده في التوعية والتدريب من خلال تجريب العديد من المبادرات الجديدة. وشملت تلك الجهود إجراء اتصالات إقليمية منسقة مع أخصائي شؤون الأفراد وثقافة المؤسسة في منطقة غرب ووسط أفريقيا ومنطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، وعقد جلسات مخصصة مع المكاتب القطرية حول حماية المبلغين عن المخالفات وحالات تضارب المصالح، وإطلاق مناقشات تجريبية لمسألة القيادة الأخلاقية. وقدم المكتب تدريباً لمجموعات محددة، منها موظفون جدد، وموظفون فنيون مبتدئون، ومتطوعون في مجال دعم الأقران، وشباب من اليونيسف، ومجموعات من المديرين والقادة. كما دخل المكتب أيضاً في شراكة مع الرابطة العالمية لموظفي اليونيسف لتجربة منهجية للحوار الميسر بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له.

ألف - التدريب والاتصال والتوعية

22 - زاد مكتب الأخلاقيات من مستوى اتصالاته المباشرة، وذلك من خلال تقديم 122 دورة تدريبية واتصالية في عام 2024 لما يقرب من 100 6 موظف على مستوى العالم، متجاوزاً بذلك عدد الدورات التي قدمها إلى 600 4 موظف في عام 2023، وقدرها 81 دورة. وكما حدث في الماضي، كانت الدورات إما: (أ) الحلقة الدراسية المعنونة "مقدمة إلى الأخلاقيات في اليونيسف"؛ (ب) أو غيرها من التدريبات والاتصالات الموجهة التي تتكوّن إما من دورات للتوعية أو دورات تدريبية تركز على موضوع بعينه أو تستهدف جمهوراً محدداً.

23 - ولا تزال حلقة التعريف بالأخلاقيات في اليونيسف هي حجر الزاوية في البرنامج التدريبي للمكتب، وهي مصممة لتزويد المشاركين بفهم شامل للأطر التي توجه الأخلاقيات في اليونيسف، وكذلك للمسائل الأخلاقية الثلاث الأكثر شيوعاً التي تواجه موظفي اليونيسف، وهي: تضارب المصالح، وواجب العناية، وبيئة العمل. وباستخدام دراسات الحالة الفردية والسيناريوهات، يتم تشجيع المشاركين على تحليل المواقف تحليلاً نقدياً، واستكشاف الخيارات المحتملة، واتخاذ القرارات الأخلاقية مستنيرة.

24 - وفي عام 2024، تم تقديم الحلقة الدراسية إلى ما يقرب من 2 800 مشارك في 34 من المكاتب والشعب القطرية أو الإقليمية، وهو رقم شكّل زيادة كبيرة مقارنة بعدد المشاركين الذين تم الوصول إليهم في 19 موقعاً في عام 2023، وقدره 983 مشاركاً، وجاء نتيجة لتضافر الجهود في الوصول إلى الزملاء في المكاتب القطرية. وواصل مكتب الأخلاقيات منح الأولوية لسياقات الطوارئ من المستوى 3 وغيرها من السياقات المعقدة والهشة، بما في ذلك أوغندا، وتشاد، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وزمبابوي، والصومال، وكينيا، ولبنان، وهايتي، واليمن.

25 - وواصل أيضاً تكييف الحلقات الدراسية مع احتياجات المكاتب وذلك من خلال مراجعة بيانات استقصاء التصورات المستقاة من الاستقصاء العالمي للموظفين وجس نبضهم، وبالتشاور مع الزملاء في شعبة الأفراد وثقافة المؤسسة، ومستشاري الموظفين، وممثلي رابطة الموظفين، والمتطوعين في مجال دعم الأقران. وقبل تقديم هذه الحلقات الدراسية، عقد فريق التيسير اجتماعات تحضيرية مع القيادة لتكييف المحتوى مع احتياجات المكتب المحدد، وهو ما تطلّب تخصيص قدر كبير من الوقت. وكانت تعقيبات المشاركين على الحلقات الدراسية إيجابية عموماً، حيث أقر الحضور بالوضوح، ودراسات الحالة الفردية الواقعية، وكثرة الفرص للمناقشة، واستخدام اللغتين الفرنسية والبرتغالية، حسب الاقتضاء.

26 - وفي عام 2024، نظم مكتب الأخلاقيات 81 من الفعاليات في مجال أنشطة الاتصال والتدريب والتوعية الموجهة نحو أهدافها، أي بزيادة عن العدد المسجل في عام 2023، وقدره 62 فعالية. وكانت هذه الفعاليات إما على شكل مبادرات توعية عامة أو مبادرات مركزة على مواضيع أو جماهير بعينها، شملت عقد جلسات بقيادة المدير أو أعضاء آخرين في الفريق.

27 - وتضمنت الفعاليات أيضاً عقد جلسة متعمقة حول الحماية من الانتقام قُدمت لجمهور بعينه، وعقد 10 جلسات حول القيادة الأخلاقية استفاد منها أكثر من 300 من القادة والمشرفين، وإجراء مناقشات محددة الأهداف في إطار شهر الأخلاقيات. وبالإضافة إلى ذلك، تم عقد جلسات مخصصة بشأن تضارب المصالح أو بيئة العمل لفائدة أخصائي شؤون الأفراد وثقافة المؤسسة في منطقة غرب ووسط أفريقيا ومنطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.

مبادرة رائدة: تهيئة مساحة آمنة للتعليم ومناقشة منع التحرش الجنسي والتصدي له في اليونيسف

من أجل دعم الجهود الرامية إلى زيادة الحوار بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له في اليونيسف، دخل مكتب الأخلاقيات في شراكة مع الرابطة العالمية لموظفي اليونيسف من أجل استضافة سلسلة من مجموعات التركيز في خريف عام 2024، سعت إلى تحقيق ما يلي:

(أ) تهيئة مساحة آمنة لمناقشة التحرش الجنسي في مكان العمل؛

(ب) مساعدة المشاركين على فهم وتحديد السلوكيات غير اللائقة والتحرش الجنسي؛

(ج) مناقشة استراتيجيات التعامل مع السلوك غير اللائق والتحرش الجنسي؛

(د) تقديم مدخلات في جهود الوقاية الإضافية وفي التحديثات المحتملة للسياسات.

وفي ظل ترؤس اليونيسف لفريق الأمم المتحدة التنفيذي المعني بمنع التحرش الجنسي والتصدي له في عامي 2024 و 2025، سعت مجموعات التركيز هذه إلى أن تكون بمثابة تجربة رائدة تحقق الأهداف المنشودة، وتختبر أيضاً شكلاً وهيكلًا يتيحان تقديم هذه المناقشات على نطاق أوسع في اليونيسف.

وكانت منهجية مجموعات التركيز تتمثل في طرح سبعة أسئلة تتعلق بثقافة مكان العمل في اليونيسف، وبالسلامة النفسية والتحرش الجنسي. وقدم المشاركون إجاباتهم دون الكشف عن هوياتهم، وذلك من خلال استطلاع رأي عبر الإنترنت أعقبته مناقشة لكل سؤال من الأسئلة. وشمل الحوار أيضاً مناقشة محتويات التدريب المتعلقة بتعريفات التحرش الجنسي واستراتيجيات التعامل معه.

وتم عقد سبع جلسات حضرها ما مجموعه 87 مشاركاً من أقاليم زمنية متعددة، وحضرها أيضاً زملاء من مختلف المناطق. وتمت استضافة كل مناقشة من قبل عضو من أعضاء اللجنة التنفيذية الرابطة العالمية لموظفي اليونيسف، وقام مكتب الأخلاقيات بتيسير هذه المناقشات. وأبدى المشاركون في جميع مجموعات التركيز موقفاً إيجابياً للغاية بشأن الحوار، وأعربوا عن تقديرهم للقدر على مناقشة الموضوع ضمن مساحة آمنة.

وعندما طُلب من المشاركين تقديم توصيات، أبرز العديد منهم الحاجة إلى تهيئة المزيد من المساحات لتناول هذا الموضوع في اليونيسف. واقترح البعض تقديم هذه الجلسات على شكل "تدريب" بصيغ مختلفة أو لجامهير شتى - مثلاً على مستوى المكاتب القطرية أو لفائدة مجموعات من المديرين - واقترح آخرون إدراج هذا الموضوع ضمن الاجتماعات الدورية. أعرب المشاركون عن تقديرهم لأنّ الحوار قد ركّز على الوقاية ومساعدة الزملاء على التعامل بشكل "غير رسمي" مع السلوكيات غير اللائقة، وأشار العديد منهم إلى أن مناقشة مفهوم الموافقة كانت ذات قيمة خاصة.

باء - الدورات الإلزامية عبر الإنترنت

28 - عند الانضمام إلى اليونيسف، يجب على جميع الموظفين إكمال دورتين تدريبيتين عبر الإنترنت حول الأخلاقيات والسلوك في مكان العمل: الأخلاقيات والنزاهة في اليونيسف، والحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة. وفي هذا العام، أكمل 2 032 موظفاً الدورة التدريبية الأولى، أي بانخفاض عن العدد المسجل في عام 2023 وقدرها 3 570 موظفاً، ويعود السبب في ذلك إلى انضمام عدد أقل من الموظفين الجدد في عام 2024. وبلغ المعدل الإجمالي لمتابعة هذه الدورة نسبة 96 في المائة. وشارك في الدورة التدريبية الثانية 1 779 موظفاً، أي بنسبة متابعة للدورة قدرها 97 في المائة.

29 - وقد سبق لوحدة التفتيش المشتركة أن نوهت باليونيسف لتحقيقها معدلات امتثال عالية، حيث أشارت إلى أن: "اليونيسف قد تشكل نموذجاً يُحتذى به في بلوغ تغطية شبه تامة للموظفين. وهي بمثابة مثال إيجابي لأنّ بياناتها المتعلقة بالتدريب تظهر أن 93 في المائة من إجمالي موظفيها النشطين قد أتموا دورتها الإلزامية عن الأخلاقيات".

30 - وللإسهام في زيادة الجهود المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والتصدي له في اليونيسف، تولى مكتب الأخلاقيات في عام 2024 زمام عملية استحداث وحدة جديدة للتعليم الإلكتروني بالشراكة مع شعبة الأفراد وثقافة المؤسسة وفريق التعلم في المركز العالمي للخدمات المشتركة. وتوفر الوحدة الجديدة القائمة بذاتها محتوى عن التحرش الجنسي تحديداً يتسم بقدر أكبر من الشمول مقارنة بالدورة الحالية عن الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة، وهي تتضمن دراسات حالة إفرادية تساعد المشاركين على تحليل المواقف المعقدة والواقعية والتعامل معها. من المتوقع إطلاق هذه الدورة في الربع الثاني من عام 2025.

جيم - شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة

31 - تمكّنت شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة، بعد عامها الثالث، من إحراز سجل قوي من الإنجازات في العديد من أجزاء اليونيسف، حيث عملت على إرساء ثقافة من الأخلاق والقيم والإسهام فيها من خلال تيسير الحوارات على مدار العام، ولاسيما خلال شهر الأخلاقيات الذي يوافق شهر تشرين الأول/أكتوبر. وفي العديد من المكاتب - ولا سيما على المستوى القطري - تعتبر الإدارة أنّ هذه الشبكة هي جزء لا يتجزأ من عملية إرساء ثقافة قوية في مكان العمل، وهي تعمل بالتعاون الوثيق مع شعبة الأفراد وثقافة المؤسسة ومع رابطة الموظفين والمتطوعين في مجال دعم الأقران والجهات الشريكة الأخرى. وحتى كانون الأول/ديسمبر 2024، كان هناك أكثر من 480 نصيراً من أنصار الأخلاقيات والثقافة في 137 مكتباً على نطاق المنظمة، وهم يغطون جميع مكاتب اليونيسف تقريباً، بما في ذلك المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق، إضافة إلى شعب المقر الرئيسي.

32 - وفي عام 2024، شهد مكتب الأخلاقيات تكثيف الشراكة بين المكتب وشبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة، وتعزيز مشاركة هذه الشبكة بشكل عام. ونظّم المكتب دورتين توجيهيتين للأنصار المعينين حديثاً، وقدم، في إطار التحضير لشهر الأخلاقيات، ثماني دورات تدريبية منفصلة لتيسير الحوار حضرها ما يقرب من 300 مشارك لإعداد الأنصار في مهمة تيسير الحوار داخل مكاتبهم. وطوال شهري تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر، استضاف المكتب ست "ساعات عمل مكتبية" غير رسمية حضرها 75 من أنصار الأخلاقيات والثقافة، وذلك من أجل إتاحة الفرصة لهم حتى يُدلو برأيهم في ما يتعلق بالجلسات المقبلة، أو يُطلعوا الحاضرين على تجاربهم إن كانوا قد استضافوا واحداً من هذه الحوارات.

33 - واستناداً إلى تجربة العام الماضي الناجحة، أجرى فريق التنسيق مرة أخرى تدريباً مخصصاً قائماً على برنامج التدريب "VOICE" الذي تقدمه شعبة الأفراد وثقافة المؤسسة، والذي يوفر إطاراً ومساحة آمنة للتمرّن على الصدع بالرأي في الحالات التي تكون غير متوافقة مع الثقافة الأخلاقية لليونيسف. وبالنظر إلى ردود الفعل الإيجابية القوية من المشاركين الـ 54، يعتزم المكتب مواصلة تنظيم هذا التدريب وتوفيره كتدريب موحد لفائدة أنصار الأخلاقيات والثقافة.

34 - وفي عام 2024، شهد المكتب أمثلة متعددة سعي فيها أنصار الأخلاقيات والثقافة بشكل استباقي إلى الحصول على الدعم بطرق متنوعة، بما في ذلك الحصول على دعم محدد حول مسألة معينة في بيئة العمل، أو إحالة زميل إلى مكتب الأخلاقيات، أو طلب مناقشة الطرق الكفيلة بتأدية دورهم على الوجه الأكثر فعالية. وقدم المكتب لهم المساعدة من خلال التوجيه والتدريب غير الرسمي، وفي بعض الحالات من خلال المساعدة على إعداد محتوى مخصص للمكاتب التي تعاني من مشكلة معينة، كالتعامل مع الروح المعنوية للمكاتب في ضوء إعادة الهيكلة، أو مناقشة التمييز الجنساني.

- 35 - وبالإضافة إلى ذلك، طلب العديد من أنصار الأخلاقيات والثقافة التابعين للمكاتب الكبيرة تخصيص "ساعات عمل مكتبية" من أجل تذليل الصعوبة الفريدة المتمثلة في التنسيق على نطاق شبكة مكتبية داخلية أكبر حجماً. وقد عقد فريق التنسيق حوارات خلال ساعات العمل لأربع مناطق في عام 2024، دعا خلالها العاملين في المكاتب التي تضم 200 موظف أو أكثر إلى مناقشة التعقيدات بعينها ضمن عملية التعاطي مع المكاتب الكبيرة والمشتتة في كثير من الأحيان.
- 36 - ونجحت شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة في الزيادة من أهمية الثقافة القائمة على القيم وخلق صلة أقوى بين العديد من المواقع ومكتب الأخلاقيات.

دال - الحملة العالمية: شهر الأخلاقيات

- 37 - أضحى شهر الأخلاقيات تقليداً راسخاً في اليونيسف، وتولى مكتب الأخلاقيات في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2024 قيادة الحملة للمرة الثامنة. وأطلق المدير التنفيذي لليونيسف شهر الأخلاقيات بتوجيه رسالة قوية من الإدارة العليا إلى جميع الموظفين باليونيسف.
- 38 - وكان شهر الأخلاقيات يركز عادة على قيمة أساسية محددة - كانت الثقة في عام 2023، والمساءلة في عام 2022، والاحترام والرعاية في عام 2021، والنزاهة في عام 2020. وبعد التشاور الداخلي مع الجهات الشريكة الرئيسية، اقترح مكتب الأخلاقيات موضوعاً جريئاً بعنوان "من المساحات الآمنة إلى المساحات الشجاعة" لشهر الأخلاقيات في عام 2024، وذلك بالاستناد إلى موضوع العام الماضي الذي أكد على تعزيز ثقافة السلامة النفسية التي تتيح للموظفين الصدع برأيهم، وأيضاً على الطموح الذي تم الإعراب عنه في التقرير السنوي للعام الماضي، والمتمثل في "الذهاب إلى ما أبعد من التشجيع على خلق "مساحات آمنة" عبر المساعدة في تهيئة بيئة من "المساحات الشجاعة"، التي يزداد فيها تمكين الموظفين وتقبلهم لحالة الهشاشة فلا يخشون الخوض في المحادثات الصعبة".
- 39 - وتماشياً مع السنوات السابقة، تم بذل جهود من أجل زيادة التوعية والتدريب بشأن شهر الأخلاقيات لعام 2024. فقد زار المكتب مكاتب كبيرة، منها المركز العالمي للخدمات المشتركة في بودابست وشعبة الإمدادات في كوبنهاغن، وذلك بغية زيادة جهوده الاتصالية إلى أقصى حد. وشارك في فعاليات شهر الأخلاقيات حوالي 200 9 من الزملاء العاملين في 25 مكتباً وشعبة؛ ومن بين هؤلاء، تعاطى 100 5 زميل مع مكتب الأخلاقيات مباشرةً من خلال التدريب والحوارات العالمية، وشارك أكثر من 100 4 زميل في الحوارات التي يسرتها شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة.
- 40 - وموضوع شهر الأخلاقيات كان طموحاً، لكنه لاقى استحساناً كبيراً من قبل الزملاء في اليونيسف. وعلى وجه الخصوص، أعرب أنصار الأخلاقيات والثقافة عن تقديرهم لأن الموضوع أحدث صدًى في مكاتبهم، بما أتاح الفرصة للحديث عن الفرق بين "المساحة الآمنة" و"المساحة الشجاعة"، ولاستكشاف الشروط الكفيلة بالتخطي بالمزيد من الشجاعة. وبفضله، تمكن الزملاء من مناقشة مواضيع كثيرة ما يكون الحديث عنها صعباً، منها الصحة النفسية والخوف من الانتقام والتحرش الجنسي في مكان العمل، وهي مسائل تم إدراجها ضمن دراسات الحالة الإفرادية التي قدمها مكتب الأخلاقيات. وفي العديد من الحالات، طلب من أنصار الأخلاقيات والثقافة الاستمرار في تنظيم هذا الحوار على مدار الشهر، بل وعلى مدار العام.

41 - وإجمالاً، قام أنصار الأخلاقيات والثقافة بتيسير أكثر من 110 جلسات في ما لا يقل عن 74 مكتباً، حيث تم إشراك ما يقرب من 4 130 موظفاً، بالإضافة إلى الموظفين الذين تواصل معهم مكتب الأخلاقيات بصورة مباشرة. وأظهرت تعقيبات أنصار الأخلاقيات والثقافة مدى تحمس الموظفين للموضوع:

”[كان الموضوع] صعباً ومثيراً للاهتمام بمناقشته. ... وهذا الحوار ليس إلا نقطة للبدء. فردود الفعل كانت إيجابية للغاية حيث تطلع الكثيرون إلى المزيد من الفرص لإجراء حوارات حقيقية مع زملائهم.“

”بدراسة المفهوم من منظور الإدارة ومنظور الموظفين على حد سواء، استطاع المشاركون إدراك أن ”المساحة الشجاعة“ تستلزم تجاوز مناطق الراحة لإجراء حوارات أكثر انفتاحاً وتحدياً. وتم التسليم بهذا التحول على أنه أمر حيوي لإرساء ثقافة تعزز، ولا تتجنب، التعقيب النائي بالرأي، والتسليم بحالة الضعف، والمساءلة.“

”خلصت المجموعة بشكل جماعي إلى أن الانتقال من فضاء آمن إلى فضاء شجاع يتطلب مسؤولية مشتركة. ولا يتعلق هذا الأمر بالشجاعة الفردية فحسب، بل أيضاً بالدعم المنهجي على نطاق اليونيسف، حيث يحدد القادة على جميع المستويات المثال من خلال تقديم نموذج للشفافية والشمولية. وفي نهاية المطاف، أكدت المناقشة على الرأي القائل بأن بناء مساحات شجاعة ينطوي على التزام متبادل - بين الزملاء، وعبر الأفرقة، وكأولوية تنظيمية. وهذا النهج يهيئ اليونيسف لأن تكون مكان عمل حاضن وأيضاً مكان يعزز النمو من خلال التعاون بشجاعة واحترام.“

”عندما انتهت الجلسة، أراد الفريق أن نستمر في الحوار، وحتى بعد أن انتهت، ظلوا في غرفة الاجتماعات يناقشون دراسة الحالة الإفرادية وموضوعي الأماكن الآمنة/الشجاعة.“

الحوار العالمي مع كبار القادة: من المساحات الآمنة إلى المساحات الشجاعة

في إطار شهر الأخلاقيات، قام المكتب بتيسير حوار عالمي حول الموضوع المذكور أعلاه، ودعا أربعة من كبار القادة البارزين في مجال القيادة الأخلاقية إلى إبداء آرائهم.

وتمت دعوة مديرين وممثلين قطريين للتحديث عن السير والقيادة داخل الأماكن الآمنة والشجاعة على حد سواء خلال مسيرتهم المهنية. وخلال المناقشة التي استغرقت 90 دقيقة، قدم هؤلاء أفكارهم حول:

(أ) ملامح المساحات الآمنة والشجاعة في اليونيسف حالياً؛ (ب) والأوقات التي قاموا فيها بالقيادة مع إيلاء الاعتبار للسلامة والشجاعة؛ (ج) والأوقات التي كان من الصعب فيها الحفاظ على موقفهم الشخصي أو قناعاتهم الشخصية؛ (د) وما الذي مكّنهم من ”الصدع برأيهم“ خلال حياتهم المهنية؛ (هـ) وأمثلة الإخفاقات أو الانتكاسات في حياتهم المهنية وكيف تعاملوا معها؛ (و) والتجارب التي يصعب الحديث بشأنها؛ (ز) وتقديم المشورة للزملاء من أجل إرساء واحتضان مساحات آمنة وشجاعة في اليونيسف.

وبعد انتهاء الفعالية، ذكر كبار القادة كلهم أنهم قد وجدوا المشاركة في حلقة النقاش مؤثرة للغاية، وقال أحد المحاضرين:

أود [أن] أن أعرب عن امتناني لواحدة من أفضل الحلقات الدراسية الشبكية التي شاركت فيها - كانت صادقة ومفيدة ومفعمة بالأمل. ... الموضوع كان قوياً - وقد وسّع نطاق الحديث عن الأخلاق والثقافة. إنه كان مدروساً بعناية فائقة. ... [لقد] نظمت الحلقة الدراسية

الشبكية بشكل مثالي وبإدارة ممتازة وأدت الزخم مع تقدم الحوار. شكراً جزيلاً أيضاً للاستعدادات التي تمت طوال هذا الوقت.

لقد استمتدّت الإلهام مرة أخرى من القيادة والحكمة والصدق. ... كانت تجربة تأملية وتشاركية في آن واحد. شكراً جزيلاً لكم على إبداء وجهات نظركم بمثل هذا الانفتاح والكرم.

وحضر أكثر من 2 000 زميل من جميع أنحاء المنظمة، حيث نظمت بعض المكاتب "حفلات مشاهدة"، وانضمت في مجموعات ثم واصلت الحوار فيما بينها. ومن الأمثلة على التعليقات التي قدمها المشاركون ما يلي:

"إنه لمن دواعي التواضع والتمكين أن نرى قادتنا يتبنون التسليم بالضعف ويشاركوننا قصصهم الشخصية."

"لقد كان هذا النقاش ثرياً وملهماً حقاً، شكراً لكم على تنظيم مثل هذه الجلسة الرائعة!"

"من الرائع جداً أن تقوم اليونيسف بالترويج للمساحات الآمنة والمساحات الشجاعة. نحن بحاجة أيضاً إلى العمل من أجل تطبيع المحادثات والتواصل من الجانبين."

هاء - مواد التواصل والتوعية

42 - يواصل مكتب الأخلاقيات التوعية بعمله لدى موظفي اليونيسف والجمهور، وذلك بمختلف ما لديه من قنوات الاتصال. فعلى المستوى الداخلي، يدير المكتب موقع SharePoint مخصصاً ومجموعة Viva Engage (Yammer سابقاً). وبالإضافة إلى ذلك، يستضيف المكتب موقعاً إلكترونياً خارجياً موجهاً للجمهور يوفر وصلات ربط للاطلاع على التقارير السنوية، ومعلومات عن سياسة حماية المبلغين من الانتقام ومعلومات الاتصال بكل من مكتب الأخلاقيات ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق.

43 - وقد اكتسب موقع SharePoint الداخلي الذي أعيد تصميمه "شكلاً ومظهراً" جديدين في أوائل عام 2024، وتلقى أكثر من 3 000 زيارة. وتضم مجموعة Viva Engage التابعة للمكتب والمعنونة "الأخلاقيات داخل اليونيسف" 1 199 عضواً، وهي ما تزال واحدة من أكثر المجموعات عضوية في المنظمة.

44 - ومكتب الأخلاقيات عضو نشط في الفريق الفرعي للاتصالات التابع لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي يركز على تبادل الممارسات الجيدة المتعلقة بالاتصالات الداخلية والخارجية الفعالة، وكذلك التدريب والتوعية وغيرها من أنشطة الاتصال على نطاق الأمم المتحدة. وفي السنوات الأخيرة، شارك المكتب خبرته التي اكتسبها في السنوات الأخيرة من بناء شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة ومن تنظيم شهر الأخلاقيات، وهي الخبرة التي كررتها كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة. وتولت اليونيسف رئاسة الفريق الفرعي خلال الفترة الممتدة من شهر أيار/مايو إلى شهر تموز/يوليه 2024.

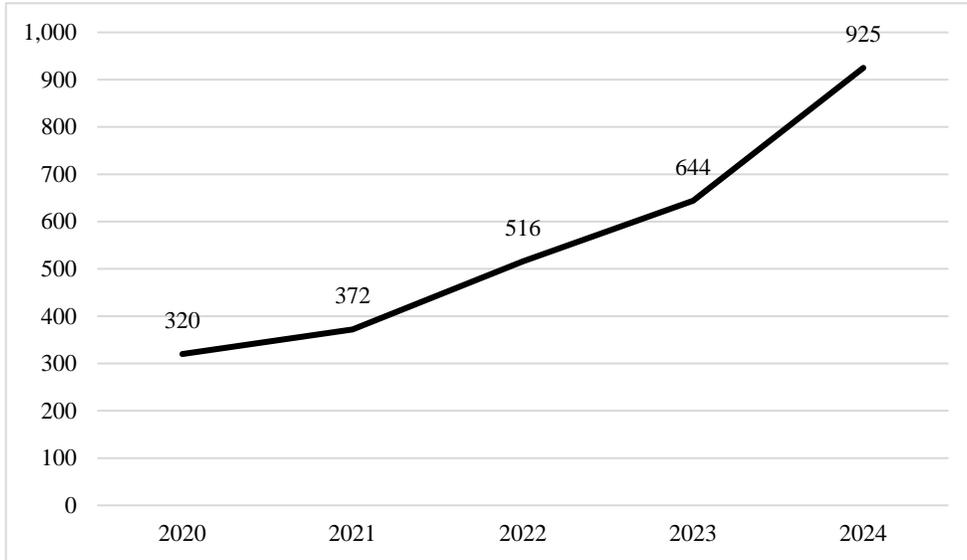
رابعا - المشورة والتوجيه السريّان

45 - ظلّ مكتب الأخلاقيات على مر السنوات يشكل مورداً موثوقاً لموظفي اليونيسف وللأفراد من غير الموظفين على جميع المستويات، وذلك من خلال تقديم المشورة المحايدة والسرية وتوفير مساحة آمنة لإثارة الشواغل وطلب التوجيه.

46 - وطلب الحصول على المشورة السرية في مجال الأخلاقيات يشير إلى أي استفسار يقدمه الموظفون أو الأفراد من غير الموظفين الذين يلتمسون التوجيه بشأن مسألة أو موقف أخلاقي معين. وفي العديد من الحالات، قد ينطوي الطلب الواحد على اتصالات متعددة، مثل رسائل البريد الإلكتروني أو المحادثات، بينما في حالات أخرى قد تتم الاستجابة له باتصال واحد.

الشكل الأول

المشورة المُسداة سرّاً خلال الفترة 2020-2024



47 - وكما هو مبين في الشكل الأول، تضاعف عدد طلبات الحصول على المشورة الأخلاقية السرية ثلاث مرات تقريباً على مدى السنوات الأربع الماضية، حيث انتقل من 320 طلباً في عام 2020 إلى 925 طلباً في عام 2024. ويشير هذا النمو المطرد إلى استمرار فعالية التدريب المكثف والاتصال من أجل زيادة التوعية بمكتب الأخلاقيات وخدماته.

48 - وهناك العديد من العوامل التي أسهمت في الزيادة الكبيرة. أولها أنّ المكتب قد شرع في تصنيف المحادثات والاجتماعات التحضيرية التي تتم في بداية البعثات ونهايتها كخدمات استشارية في مجال الأخلاقيات، وذلك بالنظر لطبيعة المحادثات. وثانيها، أنّ الفريق قد قام في عام 2024 بزيارات إلى أربعة مكاتب أخرى مقارنة بعام 2023، وزيارات إلى البعض من أكبر مكاتب اليونيسف، مثل المكاتب الإقليمية لكل من غرب أفريقيا ووسطها، وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، وأوروبا وآسيا الوسطى، فضلاً عن المركز العالمي للخدمات المشتركة في بودابست، وشعبة الإمدادات في كوبنهاغن، والمكتب القطري في جمهورية الكونغو الديمقراطية (الذي يضم حوالي 500 موظف)، مما أدى إلى ارتفاع عدد طلبات الاستشارات. وثالثها، أنّ الفريق كان يلتقي في كل زيارة إلى المكاتب بمجموعات من الموظفين لإجراء مشاورات، من بينهم أنصار الأخلاقيات والثقافة، وممثلون لرابطات الموظفين، ومشرفون، ومجموعات من متطوعي الأمم المتحدة، وأعضاء في شبكة المهنيين الشباب في اليونيسف، ومتطوعون في مجال دعم الأقران، وخبراء استشاريون، وزملاء من شعبة شؤون الأفراد وثقافة المؤسسة، وكلها لقاءات تم تصنيفها أيضاً كخدمات استشارية في مجال الأخلاقيات.

49 - وعند التفكير في اتجاهات الخدمات الاستشارية في مجال الأخلاقيات، تشير الملاحظات التالية إلى السمعة القوية التي اكتسبها المكتب كمستشار موثوق به على نطاق اليونيسف:

(أ) تنوع أصناف الموظفين الذين يطلبون المشورة - رغم أن معظم الطلبات كانت تأتي في السابق من الزملاء في المقر الرئيسي والزملاء الدوليين من الفئة الفنية، فإن المكتب قد شهد هذا العام عدداً أكبر من الطلبات الواردة من الزملاء في مواقع خارج المقر الرئيسي وعلى نطاق مجموعة أوسع من مستويات الموظفين والأدوار.

(ب) طلب الحصول على الدعم ضمن مجموعات - في عام 2024، شهد مكتب الأخلاقيات زيادة في الطلبات المقدمة من المجموعات - مثلاً من أفرقة برمتها، أو من مجموعة من الزملاء يعملون في وظائف متشابهة. وهذا يشير إلى دور متزايد للمكتب في المساعدة على حل المخاطر والنزاعات النظمية التي تتجاوز المستوى الفردي.

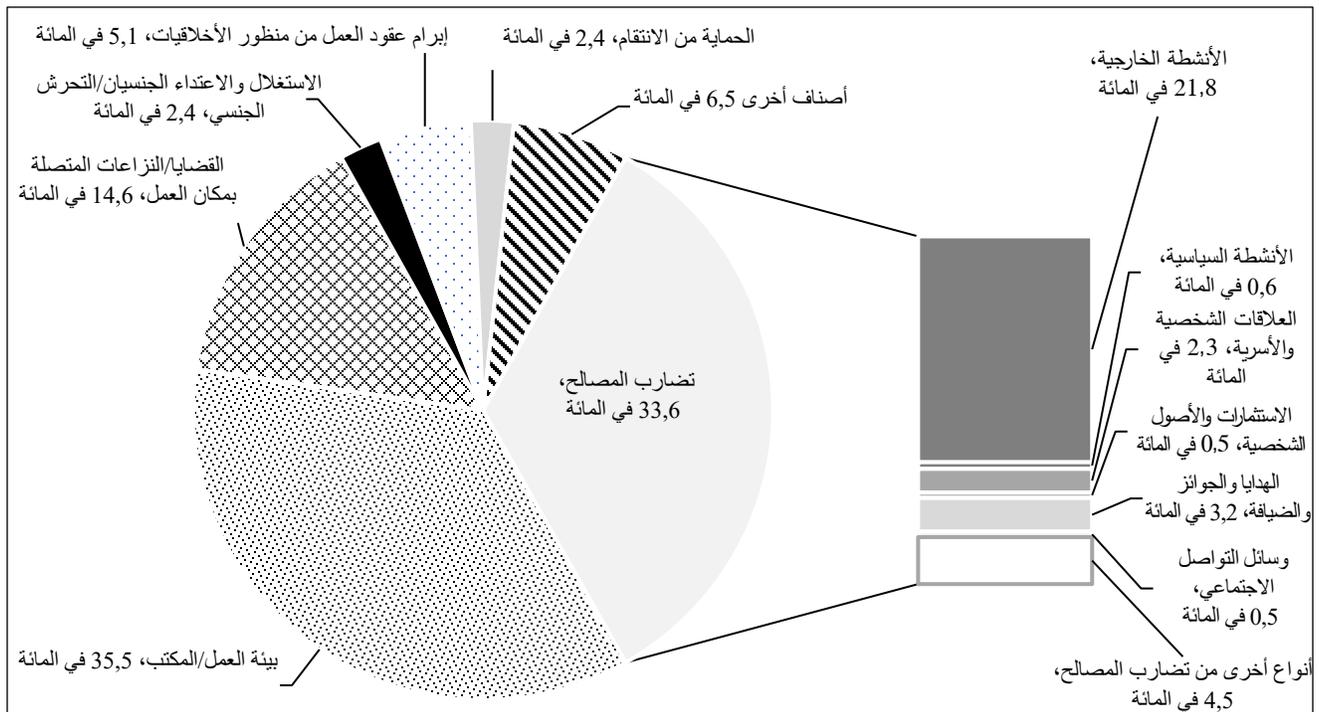
(ج) التحول نحو الإبلاغ في وقت مبكر - في عام 2024، شهد مكتب الأخلاقيات تحولاً اتسم بإدراك الزملاء للمشكلات المحتملة، وقيامهم بالتواصل من أجل الحصول على التوجيهات في وقت مبكر، مما يتيح إدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية ويسمح بمعالجة النزاعات قبل أن تتفاقم. وهذا يشير إلى تنامي الشعور بالمساءلة الجماعية بين الإدارة والموظفين بجميع المكاتب.

(د) انخفاض مسجل في عدد الطلبات المجهولة المصدر - عدد قليل جداً من طلبات المشورة الواردة في عام 2024 كانت مجهولة المصدر، وهذا يعكس مستوى متزايداً من الثقة في استقلالية مكتب الأخلاقيات وسريته، مما يسمح بدوره بتقديم دعم أكثر فعالية لأن المكتب يستطيع العمل مباشرة مع الشخص صاحب الطلب.

(هـ) زيادة الإحالات من خلال تناقل الكلام بين الزملاء - هناك أدلة كثيرة على أن الموظفين الذين مروا بتجارب إيجابية مع مكتب الأخلاقيات قد شجعوا زملاءهم على الحصول على استشارات مماثلة.

الشكل الثاني

المشورة المسداة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات حسب الفئات الفرعية، 2024 (العدد = 925)



50 - ومن بين المسائل الـ 925 التي قدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأنها، شكلت الاستفسارات المتعلقة ببيئة العمل/المكتب أعلى نسبة وبلغت 35,5 في المائة. وهذه المسائل الـ 328، التي تمثل زيادة كبيرة مقارنة في عام 2023 عندما تلقى المكتب 156 مسألة، تضمنت أيضاً مشاورات أجراها المدير أو موظفون آخرون بالمكتب خلال زيارتهم القطرية/الميدانية، أو خلال اجتماعات فريق الإدارة الإقليمي. والتحول في نوع المشورة والتوجيه المقدمين، وكذا بيئة العمل/المكتب التي أضحيت تمثل أعلى فئة في عام 2024، يبرزان الجهود الاستراتيجية المبذولة من أجل معالجة التحديات الأخلاقية على المستوى النظمي. وبدلاً من التركيز حصراً على الحالات الفردية، يشدد هذا النهج على ضرورة دعم المكاتب والأقسام بأكملها من أجل زرع ثقافة صحية في مكان العمل وتعزيز المعايير الأخلاقية.

51 - أما الفئة التي احتلت ثاني أعلى نسبة من الاستفسارات فقد كانت فئة تضارب المصالح التي استأثرت بنسبة 33,6 في المائة من هذه الاستفسارات التي ارتبط معظمها بالأنشطة الخارجية مثل التدريس وملكية الشركات العائلية والمنشورات الخارجية والعضوية في مجالس الإدارة، تليها طلبات المشورة بشأن الهدايا والجوائز والضيافة والعلاقات الشخصية والعائلية. وشملت الاستفسارات مسائل تتعلق بالاستثمارات والأصول الشخصية، والنشاط السياسي، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، ومسائل أخرى لا تندرج ضمن نطاق ولاية المكتب أو يعسر تصنيفها ضمن فئة من الفئات.

52 - وشكّلت القضايا/النزاعات المتصلة بمكان العمل نسبة 14,6 في المائة من طلبات المشورة، وهي تشمل استفسارات تتعلق بالنزاعات الشخصية أو السلوك المستهجن/غير اللائق (مثل التمرّر أو التحرش أو الإساءة أو التمييز المحتمل، وإساءة استعمال السلطة أو الانتقام) بين الزملاء و/أو المشرفين.

خامسا - برنامج الإفصاح عن تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

53 - يدير مكتب الأخلاقيات برنامج الإفصاح عن تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، ويساعد هذا البرنامج الموظفين على فهم تضارب المصالح الفعلي والمحتمل وتحديد وتجنبه و/أو إدارته. والمشاركون في البرنامج يتم تحديدهم على أساس المعايير التي ضبطها التوجيه التنفيذي لليونيسيف بشأن إقرار الذمة المالية وبيان المصالح، الذي يأخذ بعين الاعتبار الأقدمية والتأثير أو الدور في صنع القرار وكذلك طبيعة الأدوار. لذلك، يتعين على كبار القادة، من المديرين أو الممثلين أو الموظفين الذين لهم تأثير على المشتريات أو الاستثمار أو لهم أدوار في صنع القرار المتعلق بالمشتريات أو الاستثمار، أن يشاركوا في عملية الإفصاح السنوية. ويتم تكليف رؤساء المكاتب والأقسام بتحديد المشاركين بناءً على التوجيهات الصادرة عن مكتب الأخلاقيات.

54 - ويُطلب من المشاركين في عملية الإفصاح السنوية أن يفصحوا عن مصالحهم الشخصية، وكذلك مصالح أزواجهم وأطفالهم المعالين. ويُطلب منهم أيضا الإفصاح عن علاقاتهم التي قد يكون لها تأثير على دورهم في اليونيسيف مثل أفراد الأسرة المقربين المرتبطين بالجهات الشريكة أو بالبائعين أو المقاولين أو الأنشطة الخارجية ذات الصلة.

55 - وعملية التحقق، التي تهدف إلى ضمان دقة المعلومات المقدمة من أصحاب الإقرارات، تُجرى مع مجموعة مختارة عشوائيًا من هؤلاء. وهي تقتضي منهم أن يقدموا مستندات داعمة، وتشكل جزءا لا يتجزأ من عملية الإفصاح السنوية. وبالإضافة إلى ذلك، تتشاور إدارة شؤون الموظفين مع شعبة الأفراد وثقافة المؤسسة بشأن مدى امتثال كبار الموظفين كجزء من عملية تجديد العقود والتعيينات لهؤلاء.

ألف - الانتقال إلى العمل بالنظام الجديد للمنصة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات

56 - بالتعاون الوثيق مع شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اليونيسيف ومع مقاول خارجي، أكمل مكتب الأخلاقيات في السنة الماضية تطوير منصة ونظاما معلوماتيا جديدين لفائدة برنامج الإفصاح عن تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. ويتسم هذا النظام الجديد بالموثوقية، وهو مجهز بمجموعة من التكنولوجيات التي ترقى إلى مستوى المعايير المتبعة في القطاع، وله مظهر عصري يؤدي وظائفه بصورة أفضل وفي معايير التيسير لذوي الإعاقة. كما أنه أسهل من حيث الاستخدام والفهم، وله ميزات إضافية تمنحه مزيدا من الكفاءة، حيث يتيح تقديم الإقرارات خارج نطاق الدورة المقررة. وهو مزود أيضا بخصائص تضمن أمن المعلومات، وذلك تمشيا مع التوصيات الصادرة سابقا عن شركة KPMG.

57 - وتم إطلاق العمل بالنظام في عام 2024، وقام المكتب بتصوير مقاطع فيديو وكتابة صحائف إرشادية تساعد مقدمي الإقرارات ورؤساء المكاتب على استخدامه. وقدم المكتب أيضا الدعم الفني العملي من أجل ضمان الانتقال السلس إلى النظام الجديد، وذلك بالتعاون الوثيق مع الزملاء في شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

باء - استعراض البيانات الخاصة بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية والتحقق منها

58 - عمل مكتب الأخلاقيات عن كثب مع رؤساء المكاتب والشعب من أجل التعرف على الموظفين المعنيين بالمشاركة في برنامج الإفصاح، وذلك باتباع مبدأ تركيز المشاركة وفق الأقدمية والمخاطر التنظيمية

المنصوص عليها في الأمر التوجيهي. وتم اختيار ما مجموعه 1 754 موظفاً (حوالي 10 في المائة من إجمالي الموظفين) للمشاركة في هذا البرنامج. وأرادت بعض المكاتب والشعب إدراج المزيد من الموظفين ضمن الكوكبة المختارة، وذلك كوسيلة للتخفيف من المخاطر. واستجابة للتوصيات السابقة الصادرة عن شركة KPMG، قدّم مكتب الأخلاقيات إرشادات تتيح تركيز المشاركة في البرنامج على أساس الأقدمية والمخاطر التنظيمية، بما يضمن فعاليته. وبلغ معدل امتثال مقدمي الإقرارات 99,8 في المائة، وذلك بعد أن خرج أربعة موظفين من المنظمة خلال فترة تقديم الإقرارات، ولم يقدموا بالتالي المعلومات المطلوبة؛ وبذلك يكون معدل امتثال الموظفين النشطين 100 في المائة. وعلى غرار السنوات السابقة، أفاد 98 في المائة من مقدمي الإقرارات بأنه ليس لديهم ما يمكن الإفصاح عنه، أو بأنه لا وجود لتضارب في المصالح عندهم، أو بأنهم قد اتخذوا بالفعل تدابير تخفيفية لإدارة أي تضارب محتمل في المصالح. ولم يكن من بينهم سوى نسبة 2 في المائة ممن كان لديهم تضارب محتمل أو فعلي في المصالح، وفي كل حالة من هذه الحالات، أصدر مكتب الأخلاقيات توجيهات لهم بشأن إدارة المخاطر. وشملت المجالات الشائعة التي تم تحديدها تضارب المصالح المتصل بالتوظيف أو بالعلاقة التعاقدية مع اليونيسف لأزواج مقدمي الإقرارات، وارتباط مقدمي الإقرارات أو أفراد أسرهم المقربين بموردي اليونيسف أو شركائها، والأنشطة الخارجية.

59 - وبسبب الانتقال إلى العمل بالمنصة الإلكترونية الجديدة في عام 2024، استجاب المكتب خلال فترة تقديم الإقرارات إلى 367 طلباً من طلبات الحصول على الدعم. ورغم أنّ هذا الرقم يمثل زيادة كبيرة بالمقارنة مع عدد الطلبات الواردة في عام 2023، وقدره 63 طلباً، فإنّه من المتوقع أن ينخفض خلال السنوات القادمة لما يتعوّد الموظفون على المنصة الجديدة وعلى صياغة الأسئلة ضمن نموذج الإفصاح.

الجدول 2

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية خلال الفترة 2018-2024

السنة	عدد موظفي اليونيسف المطلوب منهم تقديم إقرارات	معدل الامتثال (النسبة المئوية)
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0
2021	1 677	100,0
2022	1 630	100,0
2023	1 738	100,0
2024	1 754	99,8

60 - وقد شارك ما مجموعه 108 من مقدمي الإقرارات (حوالي 6 في المائة) في عملية التحقق. وبغية تعزيز دقة بيانات الإفصاح المقدمة، زاد مكتب الأخلاقيات من حجم عينة التحقق بحوالي 2 في المائة مقارنةً بعام 2023. وتم اختيار المشاركين عشوائياً من قبل المنصة الإلكترونية وباستخدام معادلة تضمن التمثيل المتبادل لمراكز العمل والفئات والدرجات الوظيفية. وجميع مقدمي الإقرارات الذين تم اختيارهم لعملية التحقق قد امتثلوا للمتطلبات، وتم التحقق بنجاح من بيانات الإفصاح الخاصة بهم بناءً على المستندات التي قدموها، وتأكّدت بالتالي دقتها.

61 - وكما كان الحال في السابق، أكمل مكتب الأخلاقيات في غضون ثمانية أشهر الدورة الكاملة لبرنامج الإفصاح عن تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، وأدار العملية داخلياً، بمساعدة خبراء استشاريين معينين لفترة قصيرة. وأتاح ذلك لليونيسيف أن تبقى التكاليف منخفضة، مقارنة بوكالات الأمم المتحدة الأخرى وبالمنظمات المتعددة الأطراف التي تستعين بمصادر خارجية في إنجاز هذا العمل، وأن تحافظ على معايير المراجعة.

سادسا - الحماية من الانتقام

62 - بموجب سياسة اليونيسيف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، يتلقى مكتب الأخلاقيات ويستعرض ادعاءات الانتقام الواردة من موظفي اليونيسيف الذين يرون أنهم قد تعرضوا لإجراءات انتقامية ضارة أو لتهديد بهذه الإجراءات بسبب مشاركتهم بحسن نية في "نشاط مشمول بالحماية"، بما في ذلك الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون في تحقيق أو في نشاط آخر يتعلق بالرقابة أو مراجعة الحسابات.

63 - ويُجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، ويحيل، إذا كان الأمر كذلك، المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من أجل التحقيق فيها. ويجوز للمكتب أن يوصي باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لحماية مصالح مقدم الشكوى أثناء العملية. وبمجرد أن يفرغ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من التحقيق ويصدر تقريره، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً مستقلاً ويتخذ قراراً نهائياً بشأن ما إذا كان الانتقام قد ثبت. وإذا تبين له أن الانتقام قد حدث فعلاً، فإنه يرفع إلى المدير التنفيذي توصيات قد تتضمن تدابير مناسبة لتصحيح النتائج السلبية التي قد تكون لحقت بالشاكي نتيجة للانتقام.

64 - وكانت هناك زيادة في عدد طلبات المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالحماية من الانتقام، حيث انتقل هذا العدد من 18 طلباً في عام 2023 إلى 22 طلباً في عام 2024. وفي الوقت نفسه، كانت هناك زيادة كبيرة في عدد الطلبات المقدمة رسمياً من أجل الحصول على الحماية من الانتقام، وانتقل هذا العدد من 5 طلبات في عام 2023 إلى 14 طلباً في عام 2024، منها 9 طلبات وردت من مراكز عمل خارج المقر.

65 - ومن بين الطلبات الرسمية لإعادة النظر، وقدرها 14 طلباً، تم الانتهاء من المراجعة المبدئية لـ 8 طلبات، وهناك طلبان قيد المراجعة و 3 طلبات تم تعليقها. وقد تم تعليق أحد الطلبات بناءً على طلب المشتكي الذي طلب النظر في شكوى واحدة من الشكويين المقدمتين بشكل متزامن إلى مكتب الأخلاقيات. وتم تعليق طلبين رسميين آخرين بعد التشاور مع مقدمي الشكوى اللذين أكداً أنهما لم يتعرضا لأي إجراء انتقامي، ولكنهما أرادا تسجيل قلقهما. وقد أكد لهما مكتب الأخلاقيات أنه بوسعهما دائماً تقديم تحديث لإعادة تنشيط قضيتيهما في حال كان هناك تغيير في الوضع. ثم أُغلقت القضية المتبقية وأُحيلت إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لأنها كانت ادعاء بسوء سلوك لا علاقة له بالانتقام.

استعراض مدى وجاهة القضايا من حيث الظاهر

66 - خُصص مكتب الأخلاقيات إلى وجود انتقام من حيث الظاهر في ثلاث من الشكاوى الثماني التي تم الانتهاء من مراجعتها في عام 2024، ولم يتم التوصل إلى وجود انتقام من حيث الظاهر في الشكاوى الخمس المتبقية. وأُحيلت دعاوى الانتقام الثلاث، ذات الواجهة من حيث الظاهر، إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها.

67 - وفي اثنتين من الشكاوى التي تقرر فيها عدم وجود انتقام من حيث الظاهر، طلب المتظلمان من رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات إجراء استعراض تمشيا مع سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وعملا بنشرتي الأمين العام (ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1). وقد تم تأييد قرار مكتب الأخلاقيات في أحد الطلبين. أما الطلب الآخر فقد أُحيل إلى مكتب الأخلاقيات وهو قيد المراجعة لأن المشتكي قدم معلومات جديدة تتطلب إعادة النظر في المسألة بناءً على هذه المعلومات.

الاستعراض المستقل لتقارير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات

68 - تلقى مكتب الأخلاقيات تقارير تحقيق في شكوتين تتعلقان بحالتين ظاهريهما انتقام، أُحيلتا إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للتحقيق فيهما (واحدة في عام 2023 والأخرى في عام 2024). وقد رفع مكتب الأخلاقيات بشأن إحداهما توصية إلى المدير التنفيذي بأن يقرّ وجود انتقام بناءً على مراجعة المكتب المستقلة لتقرير التحقيق. كما أوصى المكتب بالتدابير اللازمة لمعالجة سوء السلوك الانتقامي وبالتبعات التي عانى منها المشتكي.

69 - وفي الحالة الأخرى، رفع مكتب الأخلاقيات توصية إلى المدير التنفيذي بأن يغلق القضية لعدم ثبوت الانتقام بعد إجراء المراجعة المستقلة لتقرير التحقيق. ولا تزال التحقيقات جارية في القضيتين الأخريين المحاليتين في عام 2024 إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

تدابير الحماية

70 - بعد التوصل إلى وجود دعوى انتقام ظاهرة الواجهة، أوصى مكتب الأخلاقيات المدير التنفيذي باتخاذ تدابير حماية ضمن حالتين من الحالات الثلاث التي خصص فيها إلى وجود هذا الانتقام. وتهدف هذه التدابير إلى حماية مصالح المشتكين من أي ضرر إضافي، وذلك ريثما يتم التحقيق في المسألة من قبل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والبت فيها نهائيا من قبل المدير التنفيذي.

سابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

71 - في عام 2024، واصل مكتب الأخلاقيات العمل بنشاط كعضو في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الذي أنشئ عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11) من أجل تعزيز التعاون ومواءمة المعايير على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وشارك المكتب على مدار العام في الاجتماعات الشهرية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، حيث تبادل أفضل الممارسات، وتشاوّر بشأن مسائل الأخلاقيات ذات الأثر على نطاق المنظومة، واستعرض الطعون في قضايا الانتقام، واستكشف الأنشطة الاتصالية. وزوّد أحد الأفرقة العاملة التابعة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بتعليقاتها على المسائل المتصلة بالأنشطة الخارجية وقبول الهدايا.

72 - واستجابة لطلب المجلس التنفيذي الحصول على آراء أولية من المكاتب المستقلة (المقرر 15/2024) بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها المتعلقة باستعراض الحوكمة والرقابة في المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع واليونيسف وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) (JIU/REP/2023/7)، تعاون مكتب الأخلاقيات مع أعضاء آخرين في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (هم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة

لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة) على إعداد جزء منفصل ضمن المذكرة الإعلامية المتعلقة بوظيفة الأخلاقيات، المقدمة إلى المجلس التنفيذي. وأشار هذا الجزء إلى المسائل المتعلقة بهذه الوظيفة، ومنها أهمية استقلاليتها ومواءمتها مع معايير الاستقلالية الواردة في تقرير سابق عن الأخلاقيات صادر عن وحدة النفتيش المشتركة (JIU/REP/2021/5). كما تعاون المكتب مع المكاتب المستقلة الأخرى في اليونيسف (أي مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات ومكتب التقييم) على إعداد هذه المذكرة الإعلامية المقدّمة إلى المجلس التنفيذي.

73 - وشارك المكتب أيضاً في أنشطة مختلفة لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي تتألف من أكثر من 40 منظمة، وذلك من خلال تبادل المعلومات والممارسات وبالتعاون والتوعية. وخلال الاجتماع السنوي للشبكة، الذي استضافته منظمة الصحة العالمية، قدم مكتب الأخلاقيات بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة والبنك الإسلامي للتنمية عرضاً حول موضوع "كيفية إحداث تغيير ثقافي من خلال برامج الأخلاقيات (وقياس الأثر)".

ثامنا - ملاحظات وتوصيات

74 - في عام 2024، واصل مكتب الأخلاقيات بلوغ الأهداف التي سطرها لذلك العام، بل وتجاوزها في العديد من المجالات. وتشير الزيادات السنوية الكبيرة في إجمالي الخدمات المطلوبة والمقدمة على مدار السنوات العديدة الماضية، وكذا تنوع الخدمات، إلى الثقة المستمرة في المكتب وفي الفريق. فبذلك تمكن المكتب من تحويل نهجه بنجاح نحو إحداث الأثر ليس فقط على مستوى فرادى الموظفين، بل أيضاً على المستوى الأوسع الذي يشمل مجمل الأفرقة والمجموعات والمكاتب وثقافة المنظمة في اليونيسف بشكل عام.

75 - ومستقبلاً، سوف يسعى مكتب الأخلاقيات إلى استكمال الجهود الواسعة التي تبذلها اليونيسف من أجل تعزيز "إدارة الأفراد" لدى المدراء والقادة، مع التركيز المستمر على القيادة الأخلاقية. وسيعمل المكتب بشكل استباقي على مساعدة المشرفين على إدارة النزاعات داخل مكان العمل وتسويتها، وتقديم الملاحظات الصادقة في الوقت المناسب، واحتضان البيئات الآمنة نفسياً. وفي عام 2025، سيواصل المكتب التركيز على موضوع "من المساحات الآمنة إلى المساحات الشجاعة" الذي تم تقديمه خلال شهر الأخلاقيات، وذلك من خلال مواصلة دعم العمل على تناول المواضيع الصعبة، ومنها منع التحرش الجنسي والتصدي له، والحماية من الانتقام في جميع أنحاء اليونيسف. وسيواصل أيضاً حفز القادة ودعمهم حتى يكونوا قدوة في الشجاعة والصدق والنزاهة والمساءلة والشفافية، وذلك بالتأكيد على النزاهة داخل فرقهم، وممارسة حسن الإصغاء التأمل الذاتي النقدي.

76 - وبالنظر إلى عمليات الانتقال الدورية التي لا مفر منها في الإدارة، وإلى التحولات المستمرة في الاحتياجات التشغيلية والبرنامجية، يوصي مكتب الأخلاقيات، كما جاء في ملاحظة المجلس، بأن تستمر الإدارة في بحث الخيارات الكفيلة بتمويل مكتب الأخلاقيات تمويلًا كافيًا يحافظ على إنجازاته الحالية ويحمي استقلاليتها وفعاليتها على المدى الطويل.

تاسعا - خاتمة

77 - استطاع مكتب الأخلاقيات، من خلال مجموعة خدماته القوية والمتنوعة، اكتشاف المخاطر الأخلاقية مبكراً والتخفيف منها بفعالية على مستويات متعددة. وهو ملتزم ليس فقط بالاستمرار في الخدمة، بل أيضاً بالتعلم والابتكار والتكيف مع احتياجات المنظمة، لتحافظ بذلك اليونيسف على مكانتها وسمعتها كشريك مفضل لدى الجهات صاحبة المصلحة، وكمشغل مفضل لدى الموظفين.

عاشرا - مشروع قرار

إنّ المجلس التنفيذي،

يحيط علماً بتقرير مكتب الأخلاقيات باليونيسف لعام 2024 (E/ICEF/2025/21) ويردّ الإدارة عليه (E/ICEF/2025/22).