

Distr.: General
2 April 2012
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ إجراء

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٢

٥-٨ حزيران/يونيه ٢٠١٢

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

هذا هو التقرير الثالث الذي يُقدم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) عملاً بمقرره ١٨/٢٠١٠. وهو يغطي كامل السنة الرابعة من عمل مكتب الأخلاقيات. ويغطي هذا التقرير السنوي كل مجال من مجالات العمل التي كُلف مكتب الأخلاقيات بأدائها. وهي: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ و (ب) التدريب والتثقيف والتوعية؛ و (ج) المشورة والتوجيه؛ و (د) برنامج الإقرارات المالية؛ و (هـ) حماية الموظفين من الانتقام؛ و (و) المشاركة في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات.

* E/ICEF/2012/9

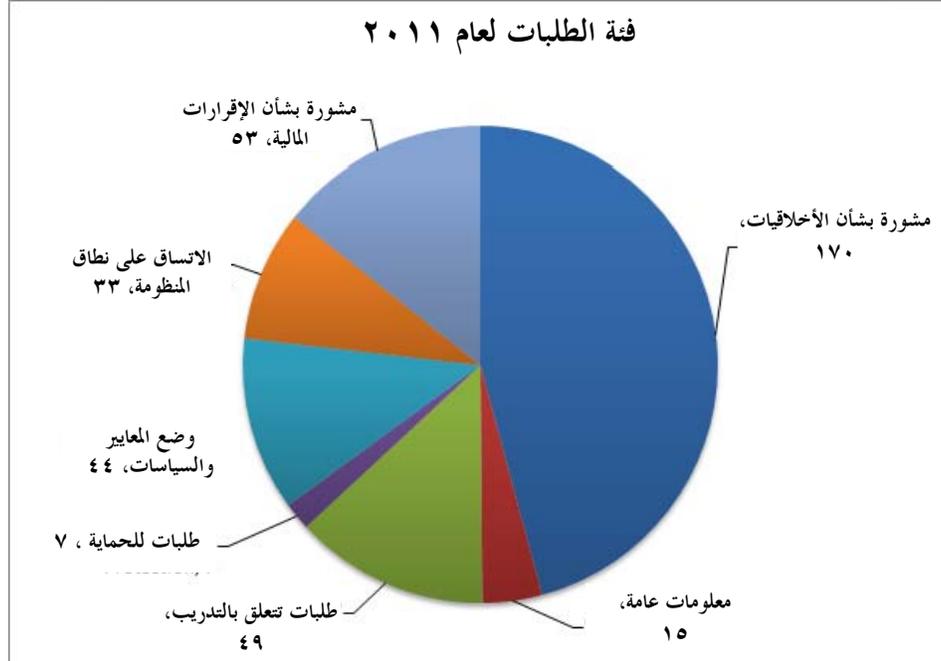


مقدمة ومعلومات عامة

١ - انتقل مكتب الأخلاقيات من مرحلة إقامة المكتب وهيكلية برنامج الإقرارات المالية إلى مرحلة زيادة التركيز على توفير التوجيه والمشورة الموضوعيين. ويُعزى هذا الانتقال على الأرجح إلى عدة عوامل. أولاً، أضحى برنامج الإقرارات المالية الآن جزءاً منتظماً من دورة عمل المنظمة. وأضحى الغرض منه أكثر وضوحاً في أذهان الموظفين وباتت أهمية المشاركة فيه مفهومة على نحو أفضل بكثير عن ذي قبل. ثانياً، تحققت التوعية من خلال التدريب، وعقد جلسات إحاطة خلال اجتماعات الإدارة، وإجراء اتصالات مع رابطة الموظفين. وعمّقت هذه الأنشطة فهم الموظفين لقضايا الأخلاقيات في مكان العمل - ولكيفية التعامل معها - وأدت إلى زيادة الوعي بالموارد المتاحة للمساعدة في معالجة تلك الشواغل. ثالثاً، عملت وسائل الاتصالات الإضافية مثل استخدام الحلقات الدراسية الشبكية على إبقاء مسائل الأخلاقيات حاضرة بصورة متزايدة في أذهان الموظفين. ويعكف مكتب الأخلاقيات حالياً على إعداد مواد مبتكرة لتحميلها على موقع الشبكة الداخلية (إنترانت)، تشمل أفضل الممارسات ودراسات عن حالات فردية.

٢ - وارتفع العدد الإجمالي للطلبات من ٢٤١ طلباً إلى ٣٧١ طلباً، أي بنسبة تزيد على ٥٠ في المائة^(١). وهذا يوضح تزايد احتمال لجوء الموظفين إلى مكتب الأخلاقيات للإفصاح عما يساورهم من شواغل. ومن أصل تلك الطلبات، كان ١٧٠ منها يتعلق بمشورة بشأن الأخلاقيات، و ٤٩ طلباً يتعلق بالتدريب، و ٤٤ طلباً يتعلق بوضع المعايير، و ١٥ طلباً يتعلق بمعلومات عامة، و ٧ طلبات هي عبارة عن استفسارات حول الحماية من الانتقام أو طلبات لتوفير الحماية من الانتقام. وإضافة إلى ذلك، كانت هناك ٣٣ قضية أجرت لجنة الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات مناقشات مستفيضة بشأنها في أثناء اجتماعاتهما الرسمية.

(١) هذا العدد لا يتضمن عدد الأسئلة الإدارية حول الإقرارات المالية، وهو عدد آخذ في التناقص مع تحسُّن النظام وزيادة تآلف مقدمي الإقرارات معه.



٣ - ويتضح هذا الانتقال صوب طلب مزيد من التوجيه والمشورة من طبيعة طلبات المشورة التي أصبحت تتسم بصورة متزايدة بالتعقيد والموضوعية. وتشتمل أعلى نسبة مئوية للزيادة في هذه الطلبات على أسئلة حول وضع المعايير والسياسات، حيث ازداد عدد الطلبات من ١٧ طلباً في عام ٢٠١٠ إلى ٤٤ طلباً في عام ٢٠١١. وشملت هذه الطلبات مشاورات مع كبار الموظفين بشأن تطبيق السياسات القائمة فضلاً عن أنها ساهمت في مجالات من قبيل إدارة المخاطر.

٤ - وتعززت قدرة مكتب الأخلاقيات إلى حد كبير بتوظيف إحصائي أخلاقيات برتبة ف - ١ يركز على الاتصالات، بدءاً من منتصف تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. إضافة إلى ذلك، تم التعاقد مع خبير استشاري لكي يساعد في استعراض الإقرارات المالية وفي تحضير التوجيه للموظفين بشأن حالات تضارب المصالح التي تنشأ.

٥ - وقد زُوِّد مكتب الأخلاقيات، لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، بميزانية تشغيلية قدرها ١٢٤ ٠٠٠ دولار في السنة. ورُفِدَت هذه الميزانية بمساهمات من المكاتب الإقليمية والقطرية لأغراض التدريب.

٦ - وعمل مكتب الأخلاقيات بشكل وثيق طيلة عام ٢٠١١ مع عدد من المكاتب على صعيد اليونيسيف: المستشار القانوني؛ ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات، بما في ذلك وحدة التحقيقات؛ ومكتب أمين المظالم الداخلي؛ وشعبة الموارد البشرية، وخاصة قسم السياسات والقانون الإداري ومكتب مستشار الموظفين؛ وشعبة البرامج؛ وشعبة حلول وخدمات تكنولوجيا المعلومات؛ وشعبة جمع الأموال والشراكات الخاصة؛ ورابطة الموظفين العالمية. واجتمع المكتب أيضا بانتظام مع مكتب المدير التنفيذي.

وضع المعايير ودعم السياسات

٧ - رفع مكتب الأخلاقيات وتيرة عمله في هذا المجال طيلة عام ٢٠١١. وحدثت زيادة ملحوظة في عدد الاستفسارات التي تتعلق بوضع المعايير، وفي عدد الطلبات المتعلقة بدعم السياسات. ووردت الاستفسارات من المديرين على وجه الحصر تقريباً وغالبيتها من أماكن مقرر. ويلتمس العديد منها التوجيه في تطبيق السياسات والمعايير. والتمست الطلبات المتعلقة بدعم السياسات، بصفة عامة، مساهمة مكتب الأخلاقيات في السياسات الجديدة قيد الإعداد من قبيل مراجعة سياسة انتقاء الموظفين.

٨ - وفي مجال العمل هذا، اتسم مجالان حاسمان من العمل الفني بأهمية خاصة. وقد تمثل أحد هذين المجالين في مساهمة مكتب الأخلاقيات في الإطار التنظيمي لسياسة اليونيسيف المتعلقة بإدارة المخاطر في المؤسسة. ويُعتبر مكتب الأخلاقيات المسؤول الرئيسي عن مجال المخاطرة المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال، ومسؤول مشترك في المجالات التالية: (أ) الاستراتيجية التنظيمية، والمهمة، والرؤية؛ (ب) والقدرة على التغيير؛ (ج) والحوكمة والمسائلة؛ و (د) المكافآت والجزاءات. ويتمثل المجال الحاسم الآخر في مشاركة المستشار الرئيسي لشؤون الأخلاقيات، بوصفه ممثل اليونيسيف، في الفريق العامل التقني التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية المكرس لمراجعة معايير السلوك الخاصة بالخدمة المدنية الدولية. وما برحت هذه المراجعة تمثل أحد مواضيع النقاش الهامة في لجنة الأخلاقيات أيضا.

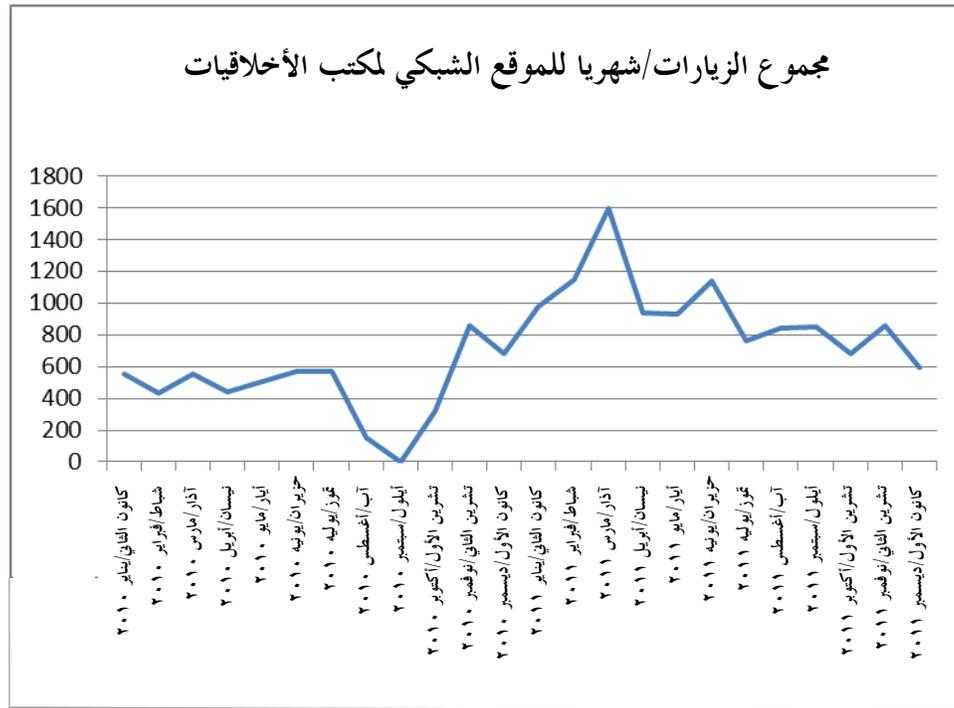
٩ - وفي عام ٢٠١١، دُعي المستشار الرئيسي لشؤون الأخلاقيات إلى حضور اجتماعات فريق الإدارة العالمي. وأتاحت هذه الدعوة الفرصة للإسهام بمنظور يتعلق بالأخلاقيات في العديد من المناقشات، وبخاصة ما دار منها حول مسائل القيادة والأخلاقيات؛ ومهمة اليونيسيف واستراتيجيتها؛ وحول المكافآت والجزاءات.

التدريب والتثقيف والتوعية

١٠ - في عام ٢٠١١، ظل التدريب، وتقديم الإحاطات الإعلامية لمجموعات محددة، واستخدام الانترنت، الوسائل الأساسية للتوعية. وبدأ العمل أيضا بوسائط إعلامية جديدة تتمثل فيما يلي: شاشات تليفزيونية إعلامية^(٢)، وحلقات دراسية شبكية (عبر الإنترنت).

١١ - ومنذ إطلاق صفحة الأخلاقيات على موقع اليونيسيف على الشبكة الداخلية (إنترنت) في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ شهد عدد الزيارات اليومية للموقع تقلبات في المدى القصير، فيما كان العدد في اتجاه صاعد إجمالا، مما يعكس أنشطة المكتب. وتُعزى الذروة التي حدثت في شباط/فبراير ٢٠١١ إلى تسجيل الإقرارات المالية، أعقبها ذروة أخرى في أيار/مايو ٢٠١١ تحاكي احتتام دورة تقديم الإقرارات المالية لعام ٢٠١١. وتعكس الذروات في عدد الزيارات التي حدثت في السنة الماضية زيادة الاهتمام بزيارة الموقع عقب أنشطة التدريب. ويعزى النقصان في عدد زيارات الموقع الشبكي في نهاية عام ٢٠١١ على الأرجح إلى مشاركة الموظفين في شواغل أخرى ذات أولوية عليا من قبيل بدء العمل ببرنامج الرؤية (VISION). ومع التحاق موظف أخلاقيات متخصص في الاتصالات، يتوقع المكتب حدوث زيادة في عدد الزيارات للموقع نتيجة إضافة مواد جديدة إلى الموقع الشبكي. وتشمل هذه المواد مجموعة عن أفضل الممارسات المتبعة في مكاتب اليونيسيف في مجال الأخلاقيات ومجموعة عن الأسئلة المتكررة.

(٢) توجد شاشات تليفزيونية موزعة على أماكن رئيسية في كل طابق من مبنى دار اليونيسيف في نيويورك. وتُنشر بواسطتها شتى أنواع المعلومات وتستخدم لعرض الأنشطة التي ترعاها اليونيسيف.



١٢ - ويجري حالياً استخدام وسائط اتصال مبتكرة أخرى، حيث يُعرض يومياً الآن على الشاشات التليفزيونية الإعلامية اقتباس من أقوال كاتب أو مفكر شهير. وتضم هذه الاقتباسات مواد من طائفة متنوعة من الثقافات والأديان والأقاليم. وتُعدّ حلقات دراسية شبكية (عبر الإنترنت) عن مواضيع ذات أهمية وتُؤام مع القضايا التي تجري إثارها مع مكتب الأخلاقيات. وتناولت هذه الحلقات مؤخراً موضوعي الاستغلال الجنسي وإساءة استعمال السلطة وعُقدت بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية، كما تناولت برنامج الإقرارات المالية.

١٣ - وفي عام ٢٠١١، تواصل التدريب المباشر (وجها لوجه) في مجال الأخلاقيات. ولا تزال هذه الدورات تستخدم الوحدة التدريبية الموجهة نحو القيم والمستندة إلى "قسّم الوظيفة"، وشملت هذه الدورات مدربين مشاركين من قسم السياسات والقانون الإداري التابع لشعبة الموارد البشرية؛ ومن قسم التحقيقات التابع لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات؛ وموظفين لشؤون الموارد البشرية من المكاتب الإقليمية. وعُقدت دورات تستغرق كل منها يوماً كاملاً لتدريب جميع الموظفين في سبعة مكاتب قطرية؛ وفي مكتب إقليمي واحد وأربع شعب في المقر. وعُقد عدد من الإحاطات الإعلامية المركزة: اجتماعان لأفرقة الإدارة الإقليمية، عُقد أحدهما بواسطة التداول الموسّع بالفيديو؛ واجتماع واحد

لنواب الممثلين؛ واجتماعان لمكتبين قطريين، عُقد أحدهما بواسطة وصلة فيديو موسعة. وتم توفير مواد لدعم خمسة مكاتب قطرية أخرى. وشارك ما مجموعه ١٧٥٠ من موظفي اليونيسيف، أي ما يمثل نسبة قدرها ١٥ في المائة من الموظفين، في دورات التدريب المباشر (وجها لوجه) أو في جلسات الإحاطة الإعلامية.

إحاطات إعلامية	تدريب كامل المكتب	
بيرو، زامبيا	كمبوديا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، إندونيسيا، المغرب، نيجيريا، تايلند	المكاتب القطرية
المكتب الإقليمي للأمريكيتين ومنطقة البحر الكاريبي، المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا، نواب الممثلين وموظفو العمليات	المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ	المكاتب الإقليمية
الإمداد	شعبة الحوكمة، الأمم المتحدة والشؤون المتعددة الأطراف؛ شعبة الاتصالات، شعبة حلول وخدمات تكنولوجيا المعلومات؛ شعبة الموارد البشرية؛ مبادرة المواهب الجديدة والناشئة، ممثلو البلدان الجدد	المقر

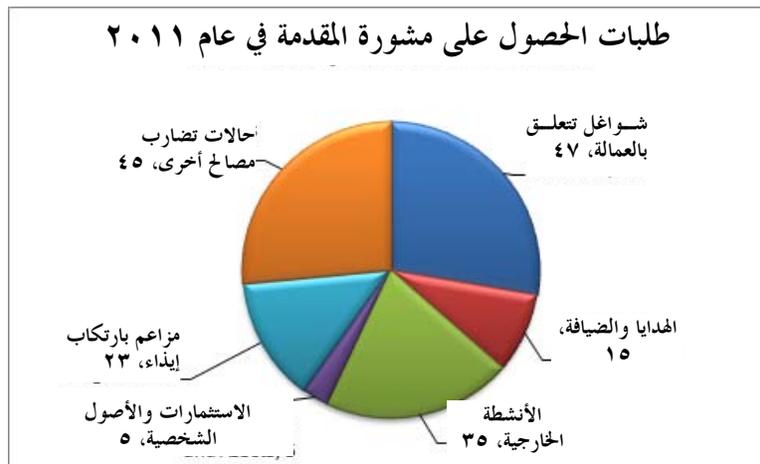
١٤ - وجرى ملء استقصاءات للتقييم عقب انعقاد دورات التدريب تلك. وتخطى هذه الدورات باستمرار بتقدير عال، وبخاصة ما يتعلق منها بنموذج دراسات الحالات الإفرادية الذي يعزز المفاهيم التي جرت مناقشتها بطريقة تشاركية.

١٥ - وفي عام ٢٠١١، اتسع نطاق التعاون مع رابطة الموظفين العالمية ورابطات الموظفين الإقليمية. فقد شارك مكتب الأخلاقيات في اجتماعات رابطة الموظفين العالمية وفي اجتماعات رابطة الموظفين الإقليمية التابعة للمكتب الإقليمي للأمريكيتين ومنطقة البحر الكاريبي، ورابطة الموظفين في نيويورك. وشملت هذه المشاركة عقد جلسات إحاطة بشأن القضايا التي تم الموظفين، بما في ذلك السياسة المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام ودور رابطة الموظفين في مساعدة الموظفين في الحصول على التوجيه والدعم عند تعرضهم لمشاكل في مكان العمل. والأهم من ذلك، الاستماع لشواغل الموظفين وطرح هذه القضايا للنقاش حول السياسات والإدارة. فعلى سبيل المثال، توفّر جميع الإحاطات التي تُعقد مع المديرين، بما فيها الإحاطات التي تُعقد عقب تدريب جميع الموظفين وسيلة لتهيئة بيئة شفافة وتحويل دون حدوث مضايقات على أي مستوى كان.

١٦ - ويعقب هذه الدورات التدريبية باستمرار، سواء أكانت مباشرة أو افتراضية، ارتفاع ملحوظ في عدد طلبات الحصول على مشورة.

المشورة والتوجيه

١٧ - ارتفع عدد طلبات الحصول على مشورة بنسبة ٦٦ في المائة في العام الماضي من ١٠٢ طلب في عام ٢٠١٠ إلى ١٧٠ طلباً في عام ٢٠١١. هذا بالإضافة إلى إسداء المشورة والتوجيه من خلال برنامج الإقرارات المالية الذي ستجري مناقشته في موضع آخر من هذا التقرير. وتُعزى هذه الزيادة فيما يبدو إلى زيادة الوعي بدور مكتب الأخلاقيات، وتضمن ما يُقدّمه من مشورة وتوجيه.



١٨ - وتضاعف عدد الاستفسارات المتعلقة بوجه خاص بتضارب المصالح بالمعنى الواسع للكلمة (فئات الأنشطة الخارجية والهدايا والاستثمارات الخاصة وحالات تضارب المصالح مجتمعة)، المقدمة في عام ٢٠١١ عما كان عليه في عام ٢٠١٠. وتأتي غالبية تلك الاستفسارات من الموظفين الذين قدموا إقرارات مالية وتُثير مقدماً شواغل قد تتطلب الإبلاغ عنها في الإقرار. وقد طور مكتب الأخلاقيات، حيثما استصوب الحال ذلك ولكفالة الاتساق في الاجابات، ممارسة تقوم على تحديد مجمل الظروف اللازمة لتخفيف تضارب المصالح الذي ينشأ في تلك الحالات، أو اقتراح الخطوات العلاجية التي ينبغي اتخاذها. وغالبا ما يطلب إلى الموظفين، إذا اقتضى الأمر ذلك، الإعراب عن موافقتهم على تلك الخطوات مع رؤسائهم أو نوابهم أو سواهم من الموظفين الذين قد يتأثر عملهم بتلك الخطوات. وتوفّر

هذه العملية ضمانة للموظفين المتأثرين تُشعرهم بأنهم يتخذون الإجراء المناسب، وتكفل إمكانية اتخاذ القرارات في المكتب بشكل سلس دون التأثير بالمصالح الشخصية.

١٩ - ورفع مكتب الأخلاقيات وقسم السياسات والقانون الإداري التابع لشعبة الموارد البشرية درجة تعاونهما في مجال الاستجابة للموظفين الذين يطلبون الإذن للإضطلاع بأنشطة خارجية، وأسفر هذا التعاون عن تقديم مشورة تتسم بقدر أكبر من الموضوعية والتنسيق الأفضل.

٢٠ - ولا يزال الموظفون يثيرون شواغل ذات صلة بالعمالة. ويتعلق الكثير منها بمزاعم التعرض للمضايقة وإساءة استعمال السلطة، والمعاملة غير المنصفة والتراعات داخل المكاتب. ويتعلق بعضها الآخر بانتهاكات متصورة للقواعد والأنظمة. وتحال تلك الشواغل، حيثما اقتضى الأمر، إلى مكتب أمين المظالم وإلى وحدة التحقيقات أو إلى شعبة الموارد البشرية. وما برح مكتب الأخلاقيات يجد أن الكثير من تلك الشواغل الداخلة في هذه الفئة يتعلق بسوء التواصل الذي يرجع في أغلب الأحيان إلى اختلاف الثقافات، وأن إجراء نقاش أكثر صراحة للتهج المتنوعة في مقاربة العلاقات الإنسانية، ولا سيما من جانب المديرين، من شأنه أن يمنع نشوء كثير من تلك الشواغل. وأضحى هذا الأمر موضوعاً هاماً من المواضيع التي يجري تناولها في جلسات الإحاطة ودورات التدريب المخصصة للمديرين.

برنامج الإقرارات المالية

٢١ - كانت هذه الدورة هي الخامسة لبرنامج الإقرارات المالية والدورة الثانية لاستخدام نظام التسجيل الشبكي ولتقديم الإقرارات بواسطة ملء استمارات متاحة على الشبكة تعمل بنظام القوائم. وثبتت بالتجربة متانة هذين النظامين كليهما ولقيا قبولاً واسعاً من جانب المستعملين. وأفضل مؤشر على فائدة هذين النظامين هو النقصان الملحوظ في مجموع عدد الاستفسارات الواردة من الموظفين حول بيان الإقرار المالي. وغالبية تلك الاستفسارات تتعلق بالجوانب التقنية لتطبيق النظام. وفي عام ٢٠١١، تلقى مكتب الأخلاقيات ٦٢٨ استفساراً تقنياً من الموظفين حول البرنامج مقابل ٨٧٩ استفساراً وردت إليه في عام ٢٠١٠ و ١٠٩١ استفساراً وردت إليه في عام ٢٠٠٩.

٢٢ - وفي حين كانت فترة تقديم الإقرارات المالية في السنوات الماضية تبدأ في أيار/مايو أو حزيران/يونيه، فإن فترة تقديم الإقرارات في عام ٢٠١١ بدأت في آذار/مارس كيما تتزامن مع فترات التقديم المحددة لبرنامج مماثل في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي الصناديق والبرامج الأخرى. وهذا يعني أن الفترة الفاصلة بين دورتي تقديم الإقرارات كانت تسعة أشهر فقط مع تداخل إغلاق نظام عام ٢٠١٠ بالتحضير لدورة عام ٢٠١١. ومع ذلك، فإن عملية

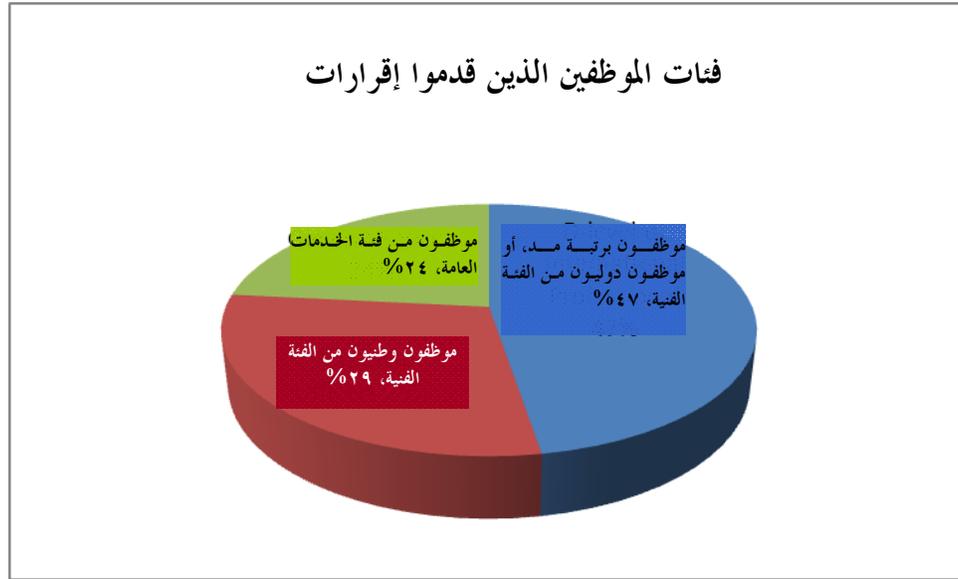
تسريع هذه الدورة تتسم بالأهمية، من أجل ترسيخ هذا النظام بوصفه ممارسة مطبقة على صعيد المنظومة ولضمان إظهار أواصر التكافل المتبادل بين أجزاء المنظومة كافة.

٢٣ - وهناك عدة مؤشرات تُبين أن البرنامج أضحى جزءاً من ثقافة المؤسسة وأنه يلقي الآن القبول من جانب الموظفين. ويتمثل أحد تلك المؤشرات في استمرار الارتفاع في معدلات الامتثال للبرنامج، التي ظلت تفوق نسبة ٩٩ في المائة منذ عام ٢٠٠٩؛ وهذا المستوى العالي من الامتثال يبلغ مداه في وقت أبكر مع كل دورة بالنظر إلى أن عدداً أكبر من الموظفين يقدمون إقراراتهم في المواعيد الزمنية المحددة. وثمة مؤشر آخر يتمثل في انخفاض عدد الاستفسارات حول المبرر المنطقي للبرنامج، وعدد الشكاوى المقدمة من المشاركين المعنيين. وفي عام ٢٠١٠، ورد ٨٥ استفساراً موضوعياً بالمقارنة مع ٥٣ استفساراً في عام ٢٠١١، أي بانخفاض نسبته ٣٨ في المائة. وأخيراً، هناك زيادة في عدد الاستفسارات الواردة لمكتب الأخلاقيات حول تضارب المصالح حتى في تلك الحالات غير المشمولة بالضرورة بالأسئلة الواردة في استبيان الإقرار المالي.

٢٤ - ويقرر رئيس كل شعبة أو مكتب، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، من ينبغي عليهم من الموظفين تقديم إقرارات. وعلى غرار الممارسة المتبعة في السنوات السابقة، قامت لجنة مخصصة مؤلفة من ممثلين لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات، وشعبة الموارد البشرية، والمكتب القانوني، ومكتب المدير التنفيذي بمراجعة معايير انتقاء الموظفين كما هي محددة في "سياسة اليونيسيف بشأن الإقرارات المالية"، وذلك من أجل توفير توجيه محدد بهذا الشأن. ومع زيادة فهم المديرين لبرنامج الإقرارات المالية، باتوا يأخذون في الاعتبار بصورة متزايدة طبيعة حالات تضارب المصالح التي حدثت في السنة الماضية وفتات الموظفين الذين يُتصور أنهم يواجهون حالات تضارب من هذا القبيل. ونتيجة لذلك، ارتفع عدد المشاركين من ٣٦٥ مشتركاً في عام ٢٠١٠ إلى ٥٩٢ مشتركاً في عام ٢٠١١، أي بزيادة نسبتها ٩ في المائة.

السنة	عدد الموظفين المطلوب منهم تقديم إقرارات	عدد الإقرارات المقدمة	الامتثال (بالنسبة المئوية)
٢٠٠٧	٢ ٥٤٥	٢ ١٠٦	٨٢,٨
٢٠٠٨	٢ ٥٥٦	٢ ١٤١	٨٣,٨
٢٠٠٩	٢ ٥٣٦	٢ ٥٣٦	١٠٠
٢٠١٠	٢ ٣٦٥	٢ ٣٥٦	٩٩,٦
٢٠١١	٢ ٥٩٢	٢ ٥٨٤	٩٩,٧

٢٥ - ومن مجموع الموظفين الذين قدموا إقرارات، بلغت نسبة الموظفين من الرتبة مد (مدير) أو الموظفين الدوليين من الفئة الفنية ٤٧ في المائة. وبلغت نسبة الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية ٢٩ في المائة ونسبة الموظفين من فئة الخدمات العامة ٢٤ في المائة، وتعكس هاتان النسبتان الطابع اللامركزي للهيكल الميداني لليونيسيف.



استعراض الإقرارات المالية

٢٦ - يمثل استعراض الإقرارات أول خطوة في عملية مناقشة تجري مع الموظفين حول الخطوات اللازم اتخاذها للتخفيف من تضارب المصالح. فعلى سبيل المثال، لدى استعراض ملفات الإقرارات المالية المقدمة من موظفين برتبة مدير تبين وجود تضارب مصالح فعلي أو محتمل في حالة واحدة من أربع حالات: ٧٦ في المائة تتعلق بمصلحة عائلية؛ و ١٤ في المائة تتعلق بأنشطة خارجية؛ و ١٠ في المائة تتعلق بمصالح مالية.

٢٧ - وفي كل حالة من تلك الحالات، قدم مكتب الأخلاقيات التوجيه لتخفيف التضارب الحقيقي في المصالح أو لتدبير التضارب المحتمل في المصالح. وأُشترط على الموظفين أن يسجلوا رسمياً موافقتهم على هذا التوجيه.

٢٨ - وكان نمط الشواغل وتضارب المصالح، الفعلي أو المحتمل، المستمد من هذا الاستعراض مفيداً جداً في شحذ الإحاطات المقدمة للممثلين وغيرهم من كبار الموظفين في مجال الأخلاقيات، وفي معالجة المواضيع والممارسات التي هي في مسيس الحاجة إلى المناقشة والتوجيه، في إطار دورات التدريب في مجال الأخلاقيات.

كفالة الامتثال للبرنامج

٢٩ - أُحيلت إلى شعبة الموارد البشرية أسماء الموظفين الثمانية الذين لم يقدموا الإقرارات المطلوب منهم تقديمها، وذلك لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحقهم.

٣٠ - ولا تزال الموافقة على تجديد عقود كبار الموظفين وعلى التعيينات الجديدة للموظفين الحاليين في مناصب عليا تتطلب التحقق من امتثال هؤلاء للتراماتهم بمقتضى برنامج الإقرارات المالية. وفي عام ٢٠١١، أصدر مكتب الأخلاقيات موافقات بخصوص ١١٨ موظفاً. وأسهمت هذه الممارسة في امتثال أسرع في كل مرحلة من مراحل عملية الإقرار، بدءاً من مرحلة التقديم وانتهاءً بمرحلة الاستعراض وأكدت الروح الجدية التي تنظر فيها المنظمة إلى هذا البرنامج.

إدارة البرنامج

٣١ - أتاحت العودة في عام ٢٠١١ إلى دورة كاملة مؤلفة من ١٢ شهراً لمكتب الأخلاقيات الفرصة للقيام لأول مرة بإجراء استعراض في أيلول/سبتمبر - حينما كانت فترة تقديم الإقرارات على وشك الاكتمال - لموظفين كبار جدد في اليونيسيف كانوا قد انضموا للمنظمة منذ البدء بهذه الممارسة. إضافة إلى ذلك، اجتمع المستشار الرئيسي بكبار الموظفين الجدد لإحاطتهم علماً بالبرنامج وبأساليب التخفيف من تضارب المصالح.

٣٢ - ولا تزال إدارة البرنامج تتطلب إيلاء قدر كبير من الاهتمام لعمليات التسجيل ولتقديم خدمات ردود مكتب المساعدة للموظفين الذين يواجهون صعوبات. وأثبتت عملية الاستعراض أيضاً أنها تتطلب وجود مكون ذي صلة بالتوضيح والنقاش لضمان وجود جميع البيانات الضرورية.

الخطوات التي يُرتأى اتخاذها مستقبلاً

٣٣ - مع دخول برنامج الإقرارات المالية الآن عامه السادس حيز التطبيق في اليونيسيف، فقد حان الوقت لتنقيح البرنامج على نحو يخفف فيه بشكل أنجع من المخاطر التي تتعرض لها المنظمة. ويتمثل أحد جوانب هذا العمل باستعراض معايير الأهلية استناداً إلى الخبرة المكتسبة

في مجالي المخاطر وتفشي تضارب المصالح. وتتعلق الغالبية العظمى من حالات تضارب المصالح التي تبينت من خلال استعراض الإقرارات بالعلاقات العائلية والأنشطة الخارجية؛ ويتعلق القليل منها نسبياً بالارتباطات المالية. ولعل من المستصوب، بناء على ذلك، النظر في مستوى التفاصيل المطلوب الإفصاح عنها في استمارة الإقرار من أجل ضمان تبيان أنواع التضارب في المصالح المتفشية في اليونيسيف تبياناً كاملاً عوضاً عن التشديد على الإفصاح عن تفاصيل غير ضرورية. ويخضع هذا الموضوع الآن للنقاش في لجنة الأخلاقيات وذلك بالنظر للتشابه في الأنماط السائدة في الصناديق والبرامج.

حماية الموظفين من الانتقام

٣٤ - في عام ٢٠١١، وردت أربعة طلبات للحصول على حماية من الانتقام. وكانت الحالات الأربعة تلك مرتبطة بشكل مباشر بانتقام مُتصوّر رداً على نشاط محمي، سواء أكان ذلك النشاط إبلاغاً عن سوء سلوك أو تعاوناً مع تحقيق معاً. ويُشكل هذا استمراراً للنمط السائد منذ عام ٢٠١٠ ويؤشر على وجود فهم أوسع للسياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام.

٣٥ - ومن أصل الحالات الأربع تلك، تمت معالجة إثنين منها بنجاح من خلال الوسائل غير الرسمية، بما في ذلك من خلال مكتب أمين المظالم. وفي الحالة الثالثة، لم يتوفر دليل كاف للمضي قدماً بها. كذلك لم يتوفر في الحالة الرابعة دليل كاف يشير إلى انتقام بسبب نشاط محمي.

٣٦ - وثمة مؤشر آخر على أن السياسة باتت معروفة على نطاق أوسع عن ذي قبل يتمثل في قيام الموظفين حالياً بالاتصال بمكتب الأخلاقيات من تلقاء أنفسهم لمناقشة السياسة عندما يتفكرون في أمر الإبلاغ عن سوء سلوك. وفي بعض الحالات، يُقرر الموظف عدم المضي قدماً في تقديم شكوى بشأن تحرش. ويتخذ مكتب الأخلاقيات خطوات تهدف إلى بناء ثقة لدى الموظفين بأن السياسة قابلة للتطبيق العملي وقادرة على توفير الحماية.

٣٧ - واستناداً إلى هذا الدليل الذي تُسانده نتائج الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين التي تدل على وجود فجوة في ثقة الموظفين بهذه السياسة رغم علمهم بها، يقوم مكتب الأخلاقيات بتنقيح استراتيجيته الرامية إلى زيادة التعريف بالسياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام. وإلى جانب قيام مكتب الأخلاقيات بالاتصال بالموظفين بغرض نشر هذه السياسة والعمل مع رابطة الموظفين لضمان علمهم بها، فهو يعمل بشكل أوثق مع المديرين لكفالة قيامهم بإبلاغ الموظفين إلتزامهم بثقافة عدم الانتقام في مكان العمل. ويجري تشجيع المديرين على كفالة معرفة الموظفين بهذه السياسة وإمكانية الثقة بها. وهذا يمثل عاملاً رئيسياً في هيمّة بيئة تتسم بالشفافية وتستند إلى المساءلة.

لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات

٣٨ - في عام ٢٠١١، شاركت اليونيسيف في جميع الاجتماعات التسعة التي عقدتها لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات. وبالإضافة إلى ذلك، شاركت اليونيسيف في اجتماع شبكة الأخلاقيات الذي ضم مكاتب الأخلاقيات من سائر أرجاء منظومة الأمم المتحدة. وساعدت المشاورات المنتظمة التي جرت بين أعضاء لجنة الأخلاقيات في ضمان توفير قدر أكبر من الاتساق في التوجيه الذي تقدمه مكاتب الأخلاقيات وأسهمت في تحسين صوغ السياسات. وترد معلومات كاملة عن عمل لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات في التقرير الذي قدمه الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، إلى الدورة السادسة والستين للجمعية العامة (A/66/319).

خاتمة

٣٩ - يثبت برنامج الإقرارات المالية جدارته خارج نطاق وظيفته المباشرة المتمثلة باستعراض ارتباطات الموظفين. فلقد رفع من مستوى الوعي الكلي بتضارب المصالح المحتمل وبالحاجة إلى الشفافية إزاء هذا النوع من التفاعلات مع الزملاء. كما ساعد في توجيه أنشطة التدريب وإرهاف الوعي التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات. وفي السنة القادمة، ينبغي النظر في إدخال تعديلات على أنواع المعلومات التي يجري جمعها بغية توجيه هذه الأداة صوب المجالات الرئيسية للمخاطر التي تواجه المنظمة، وجعلها أكثر كفاءة وفعالية.

٤٠ - وازدادت درجة المعرفة - والفهم - بالسياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بالمقارنة عما كانت عليه وقت صدورها. ومع ذلك، هناك حاجة لبناء مزيد من الثقة بهذه السياسة. بل إن الأهم من ذلك هو ضرورة توجيه المديرين بالعمل على نشر ثقافة عدم الانتقام والشفافية في أوساط مكاتبهم. وبناء عليه، من المهم التركيز على هذا الموضوع في اجتماعات أفرقة الإدارة التي ستعقد في السنة القادمة.

٤١ - وتدعو الحاجة إلى تكملة وتعزيز التدريب الحالي بشكليته الشبكي (عبر الإنترنت) والمباشر (وجها لوجه) وذلك من خلال النقاش والنظر بانتظام في مواضيع الأخلاقيات على مستوى فرادى المكاتب. وتعمل القيادة، على أي مستوى كان، على المساعدة في قبولية هذه المناقشات وجعل عملية صنع القرار في مجال الأخلاقيات أحد الجوانب الأكثر إدراكاً للبيئة المؤسسية في اليونيسيف.

٤٢ - وبالنظر للزيادة الكبيرة في طلبات الحصول على المشورة (والتي تُعزى جزئياً إلى تسريع دورة برنامج الإقرارات المالية) تباطأت وتيرة التقدم في مجالات معينة من السياسات، بما في ذلك مراجعة السياسات المتعلقة بالإقرارات المالية والحماية من الانتقام. وإن إضافة موظف للأخلاقيات وتخصيص اعتماد في الميزانية لفترة السنتين سوف يمكننا مكتب الأخلاقيات من توسيع نطاق اتصاله وتناوله لهذه القضايا المتعلقة بالسياسات.

٤٣ - وبعد توظيف إحصائي أخلاقيات وإنشاء نظام جديد للإقرارات المالية، أصبح بإمكان مكتب الأخلاقيات الآن أن يركز أكثر على عدد من الشواغل الموضوعية. وفي مجال السياسات، سيقوم مكتب الأخلاقيات بتوجيه السياسات المتعلقة بالأخلاقيات أو بالإسهام في مراجعتها بالتشاور الوثيق مع شعبة الموارد البشرية والمستشار القانوني ومكتب مراجعة الحسابات الداخلية. ويجري التشديد بوجه خاص على إعداد سياسة لبيئة مواتية للطفل في المنزل وبناء الدعم لتهيئتها.

٤٤ - وسيتواصل التدريب المباشر (وجها لوجه) بوصفه إحدى الأولويات؛ ويجري وضع وحدات للتوعية بالأخلاقيات لاستخدامها بشكل مستقل على الصعيد القطري. ومع وجود التدريب الشبكي القائم على القواعد، سيتم وضع دورة تدريبية مستكملة تربط بين القواعد والسلوك القائم على القيم.

٤٥ - وأخيراً، وفيما يتعلق ببرنامج الإقرارات المالية، سيزداد التشديد الآن على العناية بأوجه المخاطرة التي يواجهها الموظفون وعلى توفير ما يحتاجونه من مشورة.