

Distr.: General  
16 April 2014  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٤

٦-٣ حزيران/يونيه ٢٠١٤

البند ٩ من جدول الأعمال المؤقت\*

## تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

هذا التقرير مقدّم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة عملاً بقرار المجلس ١٨/٢٠١٠. وهو يغطي أداء مكتب الأخلاقيات بمنظمة الأمم المتحدة للطفولة خلال السنة السادسة من عمله بأكملها. وقد استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في دورته الخامسة والخمسين.

ويتناول هذا التقرير السنوي كل مجال من مجالات العمل المكلف بها المكتب، وهي: (أ) تحديد المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتثقيف والتوعية؛ (ج) المشورة والتوجيه؛ (د) برنامج الإقرارات المالية؛ (هـ) حماية الموظفين من الانتقام؛ (و) المشاركة في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

\* E/ICEF/2014/5



الرجاء إعادة استعمال الورق

220414 210414 14-28828 (A)



وخلال عام ٢٠١٣ ركّز مكتب الأخلاقيات على زيادة وعي الموظفين في مجال الأخلاقيات، وفهم تضارب المصالح والعمل على تفاديه أو التخفيف منه، وتشجيع ثقافة عدم السكوت عن الخطأ في منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). وتمثل الوسائل الرئيسية لإحراز تقدم في اتجاه تحقيق هذه الأهداف في تنفيذ برنامج الإقرارات المالية، ووضع مواد تدريبية كي تُستخدم على المستوى القطري، واستحداث عدسة أخلاقيات يجري من خلالها تحديد المعايير ودعم السياسات وتبادل الخبرات داخل منظومة الأمم المتحدة.

## مقدمة ومعلومات عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات

١ - يغطي هذا التقرير الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وقد أُعد التقرير وفقاً للمادة ٥-٤ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" ويقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٤ وفقاً لمقرر المجلس التنفيذي ١٨/٢٠١٠.

٢ - واضطلع مكتب الأخلاقيات بأنشطته في إطار المجالات التالية المكلف بالعمل فيها:

(أ) مد الإدارة بالتوجيه والدعم في مجال السياسات العامة بشأن وضع معايير الأخلاقيات وذلك باستعراض قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارستها وإسداء المشورة في هذا الصدد بما يعزز أعلى معايير الأخلاقيات والتزاهة وينهض بها حسبما ينص عليه ميثاق الأمم المتحدة والنظم واللوائح الإدارية المطبقة على الموظفين ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛

(ب) توعية الموظفين عن طريق البرامج التوجيهية والتدريب وغير ذلك من وسائل التوعية، بقيم اليونيسيف ومعايير السلوك المتوقعة والاجراءات المتبعة فيها؛

(ج) تقديم المشورة والتوجيهات، على أساس السرية، إلى الموظفين بناء على طلبهم بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات العامة والممارسات ذات الصلة بالأخلاقيات بما يشمل تضارب المصالح والإقرار المالي والحماية من الانتقام؛

(د) إدارة برنامج الإقرارات المالية؛

(هـ) تولى المسؤوليات المحددة بموجب سياسة الحماية من الانتقام؛

(و) تسهيل اتباع نهج منسق حيال المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة.

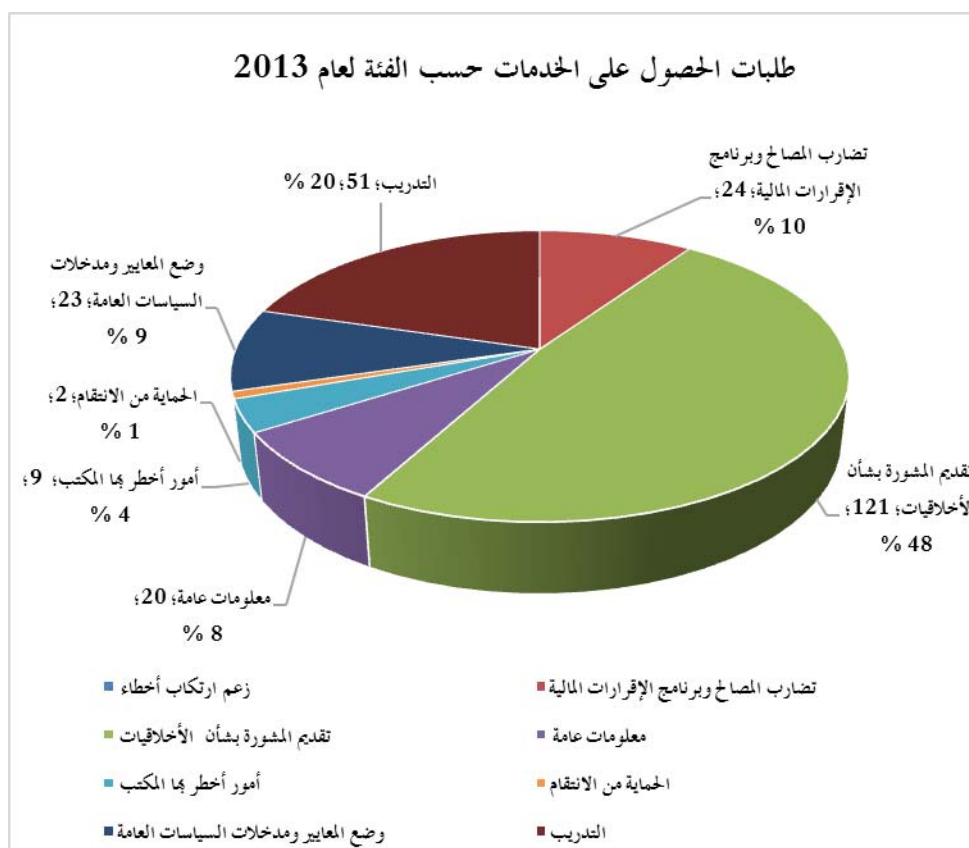
٣ - وقد تلقى مكتب الأخلاقيات ٢٧١ طلباً للحصول على خدماته في عام ٢٠١٣ مقابل ٣٧١ طلباً في عام ٢٠١١ و ٢٢١ طلباً في عام ٢٠١٢. وتشكل الأخلاقيات عنصراً بالغ الأهمية من عناصر ثقافة المنظمة ومقومات قيادتها وهي ضرورية بالقدر نفسه لكفالة وعي الأفراد بمعايير السلوك والقواعد والنظم الأساسية. ونتيجة لتزايد الوعي بأهمية الأخلاقيات تتنوع الطلبات المقدمة من المديرين بشأن كيفية معالجة العضلات الأخلاقية على مستوى المنظمة أو المؤسسة ومن الأفراد بشأن سلوكهم.

٤ - تتصل الطلبات البالغ عددها ٢٧١ طلباً التي وردت في عام ٢٠١٣ في معظمها (١٢١ طلباً) بالخدمات التي قدمت في إطار وظيفة تقديم المشورة والتوجيه التي يؤديها المكتب. وكانت هناك أيضاً طلبات تتعلق بالتدريب (٥١ طلباً)، وبرنامج الإقرارات المالية (٢٤ طلباً)، وتقديم المشورة بشأن الأخطاء التي يدعى أنها قد ارتكبت (٢١ طلباً)، ومدخلات عملية وضع المعايير والسياسات العامة (٢٣ طلباً). ويبين الشكل ١ طلبات الحصول على الخدمات بمختلف أنواعها موزعة بالنسبة المئوية.

٥ - وطوال عام ٢٠١٣ واصل مكتب الأخلاقيات العمل على نحو وثيق مع مكاتب اليونيسيف. وشمل ذلك المستشار القانوني، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق، ومكتب أمين المظالم، وشعبة الموارد البشرية، وشعبة الحلول والخدمات في مجال تكنولوجيا المعلومات، وشعبة الإمدادات، ورابطة الموظفين العالمية. وأقيمت اتصالات وثيقة مع المكاتب الإقليمية. وقد عقد مكتب الأخلاقيات بانتظام اجتماعات مع المدير التنفيذي.

الشكل ١

طلبات الحصول على الخدمات حسب الفئة لعام ٢٠١٣



## تحديد المعايير ودعم السياسات الغامضة

٦ - من الوظائف الرئيسية لمكتب الأخلاقيات تقديم المشورة إلى الإدارة بشأن تحديد معايير الأخلاقيات بحيث تعكس سياسات وقواعد وممارسات المنظمة، وتعزز، قيم الأمم المتحدة. ولا يتوقف تقديم المشورة بصدور السياسات والمبادئ التوجيهية بل يمتد ليشمل كيفية تنفيذ هذه السياسات والمبادئ التوجيهية. ومع عمل المنظمة على زيادة التوعية بتوقعها أن يربط الموظفون سلوكهم بقيم الأمم المتحدة ستزداد أيضا التوقعات المتعلقة بعدالة النظام من الناحية الإحرائية. ولهذا فإن مما له أهمية متزايدة ألا يقتصر الأمر على أن تكون السياسات والمبادئ التوجيهية متماشية صراحة مع قيم الأمم المتحدة بل أن تنفذ تلك السياسات والمبادئ التوجيهية بتراهاة.

٧ - وقد عمل مكتب الأخلاقيات على نطاق المنظمة بكاملها لتقديم المشورة بشأن وضع عدد من السياسات والمبادئ التوجيهية. وفي سياق تقديم المشورة جرى التركيز على استعراض السياسات والمبادئ التوجيهية المقترحة للتأكد من أنها تعالج مسائل الأخلاقيات وخاصة تضارب المصالح وعدم التحيز. وبالنسبة للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتعيين أو الشراكة أو شراء السلع أو الخدمات، قدّم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن ضرورة تقدير القيم بالإضافة إلى الفعالية والكفاءة. وقدّم مكتب الأخلاقيات المشورة مع شعبة البرامج بشأن تطوير سياسة حماية الأطفال، ومع مكتب البحوث بشأن إجراء بحوث بشأن الأطفال ومعهم، ومؤسسة جمع التبرعات وإقامة الشراكات بشأن العمل مع القطاع الخاص، وشعبة السياسات والاستراتيجيات بشأن إعادة النظر في المبادئ التوجيهية لاتفاقية برنامج التعاون، ومكتب عمليات الطوارئ بشأن المساءلة بالنسبة للسكان المتضررين، وشعبة الاتصالات بشأن استخدام الموظفين لوسائل التواصل الاجتماعي.

٨ - وشارك مكتب الأخلاقيات في عملية وضع الصيغة النهائية للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، ودعا إلى إضافة مؤشر في مجال الإدارة بشأن تشجيع ثقافة عدم السكوت عن الخطأ. وقد اعتمد هذا المؤشر وهو المؤشر الذي تحدّد قيمته الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين.

٩ - وكانت للتعاون مع شعبة الموارد البشرية أهميته في تقديم المشورة بشكل متسق إلى الموظفين بشأن سياسة المنظمة المتعلقة بالأنشطة الخارجية. وأجرى مكتب الأخلاقيات أيضاً مشاورات متكررة مع مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وذلك من أجل تحسين فهم المخاطر التي تواجهها المنظمة.

## التدريب والتثقيف والتوعية

١٠ - يعمل مكتب الأخلاقيات على التوعية بالسلوك المتوقع من موظفي الخدمة المدنية الدولية بما يجعل قيم الأمم المتحدة قيماً ملموسة. ويتمثل الهدف في تشجيع فهم التحيزات القائمة على المعرفة التي يمكن أن تجعل من الصعب على الموظفين الالتزام على نحو دائم بهذه المعايير والسياسات في اتخاذ القرارات اليومية. وتتناول المناقشات التي تجري بشأن الأخلاقيات سبل تبين حالات تضارب المصالح وما يتصل بها من معضلات والتحديات التي تواجه عدم التحيز ومخاطر التزهد في هذا الصدد.

١١ - وفي عام ٢٠١٣ تلقى مكتب الأخلاقيات ٥١ طلباً للحصول على الدعم التدريبي. وقد استجاب المكتب لهذه الطلبات من خلال ثلاث طرائق: (أ) عقد دورات تدريب جماعية وجهاً لوجه في مكاتب المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية؛ (ب) التدريب باستخدام الوصلات الإلكترونية؛ (ج) توفير المواد اللازمة للحوارات المحلية المتعلقة بالأخلاقيات التي تنظمها فرادى المكاتب وتوجيه ميسري تلك الحوارات.

١٢ - وفيما يتعلق بالتدريب وجهاً لوجه توجد لدى المكتب حزمة تدريبية تلائم جميع الموظفين. وثمة حزمة أخرى منفصلة يجري في إطارها بحث مسألة غرس ثقافة المنظمة في مجال الأخلاقيات لدى أعضاء فريق الإدارة الإقليمي وفريق الإدارة القطري وتعهدتها. وإضافة إلى هذا فقد أتيح لمكتبين قطريين التدريب في مجال أخلاقيات جمع التبرعات والدعوة. وجرى أيضاً استخدام الموقعين "سكايب" (Skype) و "ويب إكس" (WebEx) لتقديم التدريب عن بُعد. وتلقى ٦٦٠ ١ موظفاً التدريب وجهاً لوجه وباستخدام طرائق تعتمد على شبكة الإنترنت. ولا يشمل هذا الرقم الإحاطات القصيرة أو الإحاطات الفردية التي تقدم في المواقع والمدرجة في الجدول أدناه.

### الجدول ١

#### الدورات التدريبية التي عُقدت في عام ٢٠١٣

تنظيم دورات موجهة نحو مواضيع معينة بالتداول على شبكة الإنترنت	التدريب في موقع العمل			إحاطات على الموقع
	الموظفون والأخلاقيات	القيادة والأخلاقيات	مواضيع خاصة	
ممثلون جُدد - على مستوى العالم؛	غانا	أفرقة الإدارة الإقليمية:	الأفرقة القطرية	ممثلون جُدد
ممثلون جُدد - منطقة غرب ووسط أفريقيا؛	سيراليون	مركز الدراسات الأوروبية/رابطة الدول المستقلة	التابعة للأمم المتحدة:	ممثلون جُدد
	فيت نام		باكستان	
	الصين		المكسيك	

تنظيم دورات موجهة نحو مواضيع معينة بالتداول على شبكة الإنترنت	التدريب في موقع العمل		
	إحاطات على الموقع	مواضيع خاصة	الموظفون والأخلاقيات
مستشارون في مكان العمل يحظون بالاحترام	منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ	ماليزيا	ماليزيا
- منطقة شرق وجنوب آسيا؛	منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي؛	أوغندا	أوغندا
مستشارون في مكان العمل يحظون بالاحترام	أفرقة الإدارة القطرية: إندونيسيا	نيبال	نيبال
- الهند؛	المكسيك	باكستان	باكستان
ميسرون أساسيون في مجال الأخلاقيات	نيبال	تشاد	المكسيك
- منطقة شرق وجنوب آسيا	باكستان	اتحادات موظفي منطقة غرب ووسط أفريقيا؛	اتحادات موظفي منطقة غرب ووسط أفريقيا؛
	سيراليون	التدريب في مجال المواهب الجديدة والناشئة	التدريب في مجال المواهب الجديدة والناشئة
منسق برنامج تدريب	اجتماع كبار الموظفين؛ فريق الاستعراض المكون من كبار الموظفين؛ رؤساء شعبة الموارد البشرية ورؤساء الموظفين؛ فريق الاستعراض المكون من كبار الموظفين؛ رؤساء شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري والعمليات الإقليمية	مكتب برامج الطوارئ؛ شعبة جمع التبرعات وإقامة الشراكات الخاصة؛ شعبة الإمدادات	جمع التبرعات والشراكات الخاصة - نيويورك؛ مكتب تحالفات القطاع العام وتعبئة الموارد - طوكيو؛ شعبة الإمدادات؛ شعبة البرامج؛ شعبة الاتصالات؛ شعبة السياسات والاستراتيجيات

المقر

١٣ - وفي شباط/فبراير ٢٠١٣، أصبحت دورة التوعية الأساسية بالأخلاقيات على الإنترنت، وهي الدورة التي أعدها مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، إلزامية على جميع الموظفين من الرتبة ف-٥ وما فوقها وعلى نواب الممثلين ورؤساء العمليات ورؤساء مكاتب المناطق بغض النظر عن رتبهم. وقام مكتب الأخلاقيات برصد درجة الامتثال وتبادل الرسائل مع المكاتب من أجل تحسين الامتثال. وفي منتصف كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ كانت نسبة ٧٨ في المائة من الموظفين في الفئة الإلزامية قد أتمت الدورة. وتلقت نسبة ٣٠ في المائة من الموظفين الآخرين الدورة على الإنترنت وألزمت بعض المكاتب جميع الموظفين بإكمال تلك الدورة. ولكفالة أن تتاح لجميع الموظفين دورة تفاعلية بدرجة أكبر يعمل مكتب الأخلاقيات مع مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة

وشُعبة الموارد البشرية باليونيسيف على تكييف الدورة الجديدة التي يعكفان على إعدادها لترحها على الإنترنت بحيث يمكن الاستعانة بها في اليونيسيف.

١٤ - وتعلق ثمانية من طلبات التدريب بالحصول على مواد أو مشورة بشأن كيفية عقد دورات محلية لإجراء حوارات في مجال الأخلاقيات. وقد بعث مكتب الأخلاقيات بمواد وشارك في بعض الحالات في حوار مع الميسرين قبل الدورة وبعدها. ولكفالة توافر الدعم على نحو أكثر انتظاماً بما يتيح إجراء حوارات قصيرة في مجال الأخلاقيات على مستوى المكاتب القطرية على أن تكون أكثر تواتراً عمل مكتب الأخلاقيات مع شُعبة الموارد البشرية ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق والمستشار القانوني الرئيسي وشُعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري وشُعبة الإمدادات، ومكتب أمين المظالم، والمكاتب الإقليمية على وضع أربعة نماذج تدريبية تتكون منها الدورة المتعلقة بالمبادئ الأساسية للأخلاقيات. وتغطي النماذج قيم الأمم المتحدة والمسائل المتصلة بتضارب المصالح والغش وسوء السلوك والخدمات العامة والحياة الخاصة. ويتكون كل نموذج من دراسات حالة ومناقشة وعرض ويمكن استكماله في فترة تتراوح بين ساعة وساعة ونصف الساعة. والنماذج متاحة باللغات الإسبانية والإنكليزية والفرنسية. ولتنفيذ الحوارات تحتاج المكاتب إلى ميسرين مدربين. وقد أجرى مكتب الأخلاقيات على شبكة الإنترنت، في كانون الأول/ديسمبر، تدريباً للميسرين وهو على استعداد لتوسيع نطاق التدريب باستخدام الإنترنت ليشمل جميع المناطق في عام ٢٠١٤.

١٥ - وقد أصبحت الإحاطات المتعلقة بالأخلاقيات جزءاً من البرنامج التوجيهي لموظفي الموارد البشرية الجُدد الذين ينتقلون إلى المكاتب القطرية. وفي عام ٢٠١٣ قدّم مكتب الأخلاقيات ثلاث من هذه الإحاطات. وفي إحدى الحالات أدّى هذا إلى أن يقدم المكتب القطري فيما بعد طلباً للحصول على جميع الموظفين على تدريب في مجال الأخلاقيات في مكاتبهم.

١٦ - ومن أنشطة التعاون الهامة الأخرى التي يضطلع بها المكتب التعاون مع شُعبة الإمدادات. وتتولى شُعبة الإمدادات التدريب على إدارة المشتريات والعقود. فضمان التزاهة في إدارة المشتريات والعقود يشكل جزءاً من مجموعة الأنشطة التدريبية الأساسية. وفي عام ٢٠١٣ وفرت شُعبة الإمدادات لما مجموعه ١١٢ موظفاً من بينهم ٩٣ موظفاً لا ينتمون إلى الشُعبة نفسها التدريب فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالتزاهة. ويتبادل مكتب الأخلاقيات المعلومات والخبرة مع فريق التدريب التابع لشُعبة الإمدادات وقد طلب بعض الموظفين المشورة في مجال الأخلاقيات بعد حضور دورات تدريبية تتعلق بإدارة المشتريات والعقود.



## المشورة والتوجيه

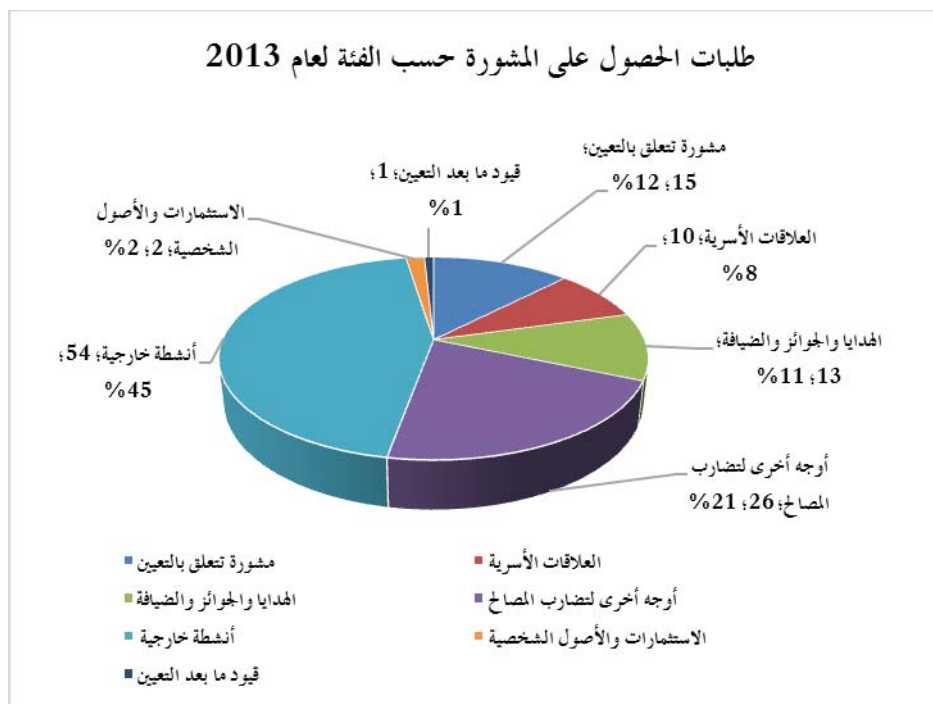
١٧ - في عام ٢٠١٣ تلقى مكتب الأخلاقيات ١٢١ طلباً للحصول على المشورة مقابل ١٧٠ طلباً في عام ٢٠١١ و ١٤٦ طلباً في عام ٢٠١٢. ويعزى الانخفاض الواضح في عدد الطلبات في جانب كبير منه إلى فصل فئة "ادعاء ارتكاب أخطاء" (٢١ طلباً) عن فئة تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات. وتُبلغ هذه الادعاءات في غالبيتها إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وإلى مكتب الأخلاقيات. وفي حالة عدم إبلاغها إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ينصح مكتب الأخلاقيات المبلغين بالاتصال بمكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بشأن أي سلوك يحتمل أن يكون منطويًا على غش أو أنه يقدم المشورة بشأن البدائل في الحالات التي تنطوي على مضايقات محتملة. غير أن مكتب الأخلاقيات يلاحظ أنه في حين يجري إبلاغ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق بأي سلوك يحتمل أن يكون منطويًا على غش فإنه في حالات المضايقة والتحرش الجنسي يتردد بعض المبلغين في طرح قضاياهم للنظر.

١٨ - وبالنسبة لطلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، كما هي مبيّنة في الشكل ٢، لا تزال غالبية الطلبات تتعلق بتضارب المصالح بمعناه الواسع - الأنشطة الخارجية، والهدايا، والعلاقات الأسرية، والتعيين في الوظائف، وأوجه أخرى لتضارب المصالح، وفي حين أن غالبية الطلبات تقدّم من جانب فرادى الموظفين فإن الكثير منها يقدمه مديرون يطلبون المشورة بالنسبة لكيفية معالجة العضلات الأخلاقية في اليونيسيف من حيث صلتها بالكيانات الخارجية أو كمدير إزاء طلبات وأسئلة مقدّمة من الموظفين.

١٩ - وفيما يتعلق بتضارب المصالح فإن مكتب الأخلاقيات يتعاون على نحو وثيق مع شعبة الموارد البشرية بالنسبة للمشورة المقدمة. ومع اتباع السياسة الجديدة المتعلقة بالأنشطة الخارجية، التي دخلت حيز التنفيذ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، تقدّم غالبية الأسئلة بالنسبة لهذه الفئة إلى مكتب الأخلاقيات عن طريق شعبة الموارد البشرية. ويتلقى المكتب عدداً متزايداً من طلبات الحصول على المشورة فيما يتصل بكيفية معالجة مسألة تضارب مصالح الموظفين المعيّنين حديثاً، وفي بعض الحالات قبل تقديم عرض. ولا تزال الطلبات معقدة، وهي تتطلب في كثير من الأحيان إدخال عدد من التغيرات على أساليب الاتصال بالموظفين والمكاتب. وواصل مكتب الأخلاقيات وضع نماذج للإرشاد والتتحي يمكن مواءمتها كي تتماشى مع أوضاع مختلفة قد يحدث بالنسبة لها تضارب في المصالح.

## الشكل ٢

## طلبات الحصول على المشورة حسب الفئة لعام ٢٠١٣



٢٠ - ومكتب الأخلاقيات ليست له ولاية بالنسبة للمشاركة على نحو مباشر في تسوية المظالم المتعلقة بالتعيين في الوظائف. ويتولى المكتب إسداء المشورة بشأن آليات الانتصاف المتاحة وبشأن الكيانات التي يمكن أن تدعم الموظفين في معالجة شواغلهم. وقد أشار المكتب إلى أن الموظفين لا يوثقون على نحو ملائم الأحداث التي تثير قلقهم. وعلى هذا فإن مجموعة الأنشطة التدريبية تتضمن الآن توجيهاً محدداً بشأن كيفية توثيق ما يتعرضون له من مضايقات.

## برنامج الإقرارات المالية

٢١ - يواصل مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج الإقرارات التالية. ويتمثل الهدف الرئيسي للبرنامج في معالجة تضارب المصالح. ولزيادة الوعي بأهمية معالجة تضارب المصالح يشير مكتب الأخلاقيات في اتصالاته الداخلية مع الموظفين إلى هذا البرنامج على أنه برنامج تضارب المصالح والإقرارات المالية. وقد مرت الآن فترة ست سنوات منذ أن بدأ تشغيل البرنامج، وهو لا يزال يعزز ثقافة التكامل في اليونيسيف. وكما كان الحال في السنوات السابقة فإن البرنامج يحمي اليونيسيف من تضارب المصالح ومن مخاطر تنظيمية مختلفة ترتبط بالأنشطة الخارجية للموظفين وبمشاركتهم المالية.

٢٢ - وجرى في عام ٢٠١٣ اختيار ٢٤٩٨ موظفاً كمي يشاركون في برنامج الإقرارات المالية. وطلب منهم أن يفصحوا عن وضعهم المالي وشراكتهم الخارجية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وإضافة إلى ذلك جرى في أيلول/سبتمبر ٢٠١٣ إرسال إخطارات إلى الموظفين على مستوى المديرين ومستوى الممثلين الذين انضموا إلى البرنامج بعد أن بدأ تنفيذه في آذار/مارس بأن يقدموا إقراراتهم عن فترة عام ٢٠١٢.

٢٣ - واستناداً إلى النشرة CF/EXD/2012-003، يتعين على جميع الموظفين من الرتبة مد-١ وما فوقه وعلى أي موظف تكون مسؤولياته محددة في سياسة الإقرار المالي المتبعة في اليونيسيف أن يقدم إقراراً. وإضافة إلى الموظفين الذين تم اختيارهم مسبقاً وطلب منهم أن يقدموا إقرارات بسبب رتبهم أو ألقابهم الوظيفية جرى اختيار موظفين إضافيين، وفقاً للسياسة، وبالتعاون مع مكتب الأخلاقيات ورئيس كل مكتب خلال فترة تسجيل البرنامج. ومن ثم يعتمد مكتب الأخلاقيات بدرجة كبيرة على كل مكتب من المكاتب وذلك بالنظر إلى أن مشاركتها في عملية الاختيار أهمية بالغة في تحديد الموظفين الملائمين الذين ينبغي أن يشاركون في البرنامج حسبما يتحدد وفقاً للرتبة والوظيفة والمخاطر الواضحة. ولقد انخفض عدد الموظفين المشاركين في البرنامج من ٢٦٩٤ موظفاً في عام ٢٠١٢ إلى ٢٤٩٨ موظفاً في عام ٢٠١٣. ويعزى انخفاض الأعداد إلى فرض رقابة صارمة على نوع الموظفين الذين يتم اختيارهم للمشاركة في برنامج الإقرارات المالية. وفي عام ٢٠١٣ كان هناك انخفاض في عدد الموظفين من فئة الخدمات العامة، الرتبة ٥ والرتبة ٤، الذين كان يتعين عليهم أن يقدموا إقرارات مقارنة بعددهم في عام ٢٠١٢.

٢٤ - وبحلول آب/أغسطس ٢٠١٣ بلغت نسبة امتثال الموظفين الذين طلب منهم مكتب الأخلاقيات في آذار/مارس تقديم إقرارات ١٠٠ في المائة. وقد جرى استثناء ٥٠ موظفاً. ومن هذا العدد تقاعد من اليونيسيف أو انتهت خدمة ٤٤ موظفاً أما الموظفون الباقون، وهم ٦ موظفين فقد طلب منسق برنامج الإقرارات المالية حذف أسمائهم وذلك بالنظر إلى أن مسؤولياتهم المهنية لم تكن تتطلب أن يقدموا إقرارات. وبحلول نهاية العام كان أيضاً معدل الامتثال ١٠٠ في المائة بالنسبة للموظفين الذين تم اختيارهم لتقديم إقرارات في أيلول/سبتمبر. وتتألف المجموعة التي قدمت إقرارات في أيلول/سبتمبر من كبار المديرين الذين انضموا إلى اليونيسيف بعد بدء تنفيذ البرنامج وموظفين آخرين تطلبت مسؤوليتهم المهنية أن يقدموا إقراراً. وكما كان الحال في السنوات السابقة لا يزال مكتب الأخلاقيات يتعاون مع شعبة الموارد البشرية في إطار نظام يتطلب أن يلتزم كبار المديرين بالبرنامج قبل تمديد عقودهم.

## الجدول ٢

## الامتثال لبرنامج الاقرارات المالية، الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣

السنة	الموظفون المطلوب منهم تقديم إقرار	نسبة الالتزام (%)
٢٠٠٧	٢ ٥٤٥	٨٢,٨
٢٠٠٨	٢ ٥٥٦	٨٣,٨
٢٠٠٩	٢ ٥٣٦	١٠٠
٢٠١٠	٢ ٣٦٥	٩٩,٦
٢٠١١	٢ ٥٩٢	٩٩,٧
٢٠١٢	٢ ٦٩٤	٩٩,٩
٢٠١٣	٢ ٤٩٨	١٠٠

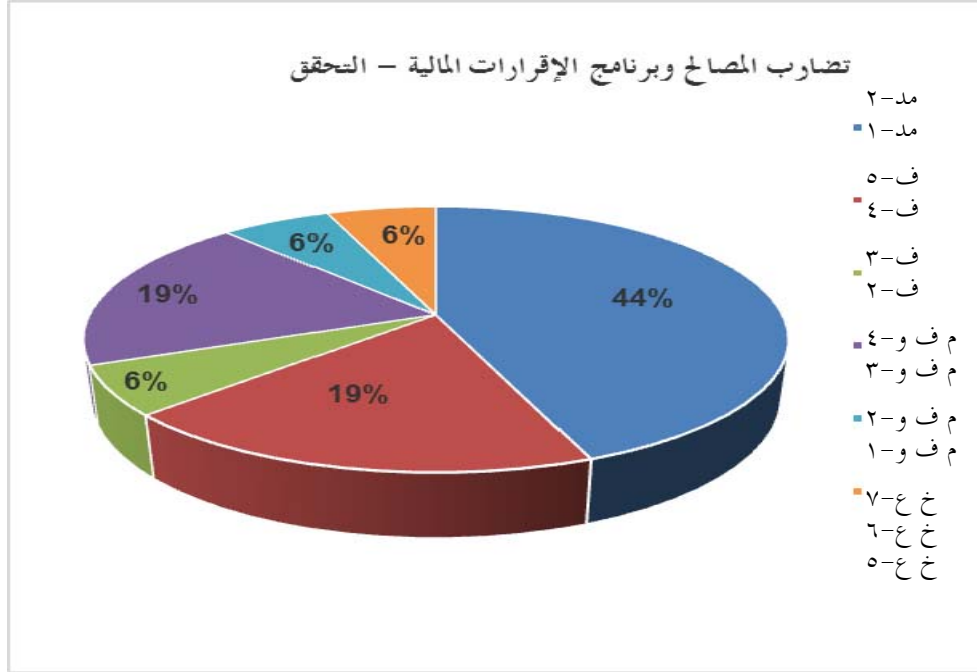
٢٥ - تُعتبر مراجعة الإقرارات خطوة هامة لضمان تخفيف مخاطر تضارب المصالح محدودة وتلقي الموظفين إرشادات بشأن كيفية منع حالات التضارب التي تتعارض مع التزامهم المهنية. وتتعلق حالات التضارب أساساً بالأنشطة الخارجية للموظفين. وتتعلق فئة أخرى من حالات تضارب المصالح بالموظفين الذين لهم أقارب يعملون في منظومة الأمم المتحدة. وهناك نسبة مئوية ضئيلة من الموظفين الذين لهم مستأجرون يعملون في منظمة الأمم المتحدة. وبصفة عامة فإن نسبة ١٢ في المائة من الموظفين الذين قدموا إقرارات والبالغ عددهم ٢ ٤٩٨ موظفاً تلقت رسائل إرشادية. وهذا يمثل ما مجموعه ٢٩٣ رسالة إرشادية منها ١٧٨ رسالة تلقاها موظفون معينون دولياً و ١١٥ رسالة تلقاها موظفون معينون على المستوى الوطني.

٢٦ - وتجدر الإشارة، إلى أنه قد حدث تحسن على نطاق واسع في نوعية المعلومات المقدمة من الموظفين. وفي السنوات السابقة كان الجزء الأكبر من عملية المراجعة يتمثل في إرسال طلبات للحصول على معلومات إضافية وذلك بالنظر إلى أن الإقرارات لم تكن تتضمن معلومات كاملة. وفي العام الحالي لاحظ مكتب الأخلاقيات أن موظفين كثيرين قدموا معلومات كاملة وهو ما أتاح للقائمين بالمراجعة أن يركزوا على الجانب الهام للبرنامج وهو: تحديد تضارب المصالح وتقديم التوجيهات إلى الموظفين، وإلى المديرين، بشأن كيفية منع أن تكون هذه المخاطر تأثيرات على عمل اليونيسيف.

٢٧ - وعملية التحقق هي جزء من برنامج الإقرارات المالية وتفيد في تحسين دقة المعلومات التي يكشف عنها الموظفون. وفي العام الحالي أجرى مكتب الأخلاقيات أول عملية للتحقق من الإقرارات. ومن بين من قدموا الإقرارات كانت نسبة من جرى اختيارهم عشوائياً للتحقق تزيد قليلاً عن ٣٠ في المائة (٨٠ إقراراً)، من مواقع متنوعة ولهم رتب وظيفية مختلفة. وبين الشكل ٣ أدناه أنه قد جرى اختيار نسبة ٤٤ في المائة من الموظفين من رتبة المدير والرتبة ف-٥.

## الشكل ٣

## توزيع الموظفين الذين جرى التحقق من إقراراتهم حسب الرتبة



٢٨ - وقد طلب من الموظفين الذين تم اختيارهم للتحقق أن يقدموا مستندات تؤيد صحة الوثائق، بما في ذلك مستندات من طرف ثالث، وذلك للتأكد من صحة المعلومات التي قدموها في إقراراتهم. وبحلول يوم ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ كان المكتب قد استكمل التحقق من نسبة ٨٥ في المائة من الإقرارات المختارة. وقد طلب ثلاثة موظفين أن يتاح لهم مزيد من الوقت كي يقدموا الوثائق ولم يمثل خمسة موظفين حتى الآن وانتهت خدمة أربعة موظفين قبل استكمال العملية. وخلال عملية التحقق بعث المكتب إلى ٢٥ مشاركاً رسائل يطلب فيها تقديم المزيد من المعلومات. وواضح أن عملية التحقق تشكل عنصراً هاماً بالنسبة لزيادة دقة الإقرارات واكتمالها. وعلى هذا فإن هذه العملية سوف تصبح جزءاً لا يتجزأ من عملية الاستعراض. وسوف يبلغ جميع الموظفين الذين سيتم اختيارهم لتقديم الإقرارات، عند بدء عملية تقديم المستندات، بأنه من الممكن اختيارهم لتطبيق عملية التحقق عليهم وذلك لتمكينهم من الحصول على المستندات اللازمة.

## حماية الموظفين من الانتقام

٢٩ - يتمثل الهدف من وضع سياسة للحماية من الانتقام في حماية من يقومون بالإبلاغ عن سوء سلوك من تعرضهم فعلياً للأذى أو تهديدهم بذلك بسبب مشاركتهم في نشاط

مشمول بالحماية أي: الإبلاغ بحسن نية عن سوء السلوك أو المشاركة في عمليات مراجعة أو تحقيقات مأذون بها على النحو الواجب. ووضع سياسة سليمة للحماية من الانتقام له أهمية بالنسبة لتعزيز المساءلة والشفافية في الأنشطة التنفيذية لمنظمة اليونيسيف وكذلك في إدارة مواردها المالية والبشرية.

٣٠- وقيام مكتب الأخلاقيات بالعمل كجهة لتنسيق السياسات المتعلقة بالحماية من الانتقام هو جزء أساسي من عمل المكتب. وفي عام ٢٠١٣ كان هناك طلبان اثنان للحماية من الانتقام: أحدهما من الميدان والآخر من المقر. وبالنسبة للمسألتين قرر مكتب الأخلاقيات أنه لم يتم في الحالتين تقديم أدلة واضحة.

٣١- وفي الحوار الذي يجري مع الموظفين في أعقاب دورات تدريبية شخصية أو في المشاورات بشأن الأخلاقيات يبدي الموظفون خوفهم أو شعورهم بالإحباط إزاء مسألة عدم السكوت عن الخطأ. وفي كثير من الأحيان يستتبع عدم السكوت عن الخطأ مخاوف أو آراء مختلفة فيما يتعلق بالإجراءات أو الاستراتيجيات المختلفة التي يضعها المديرون؛ ولذلك فإن هذا لا يصل في معظم الأحيان إلى مستوى النشاط "المشمول بالحماية" وبالتالي لا يكون مشمولاً بسياسة الحماية من الانتقام. والواقع أن ثقافة عدم السكوت عن الخطأ لها أهمية بالنسبة لأية منظمة تسعى إلى كفاءة توائم السلوك الموظفين مع المعايير المتوقعة وتقبل التقييم والتشجيع على مراعاة مختلف الآراء والمدخلات قبل اتخاذ قرارات استراتيجية هامة. ومع ذلك يظل هذا الأمر صعباً بالنسبة للموظفين على الرغم مما أرسته المنظمة من آليات شتى للإبلاغ الرسمي وغير الرسمي. وتعد الجهود المبذولة حالياً في مجال تنمية القدرات القيادية والنهوض بالقدرة الإدارية في سياق تنظيم الأداء وسيلة هامة لزيادة تحسين المساءلة والشفافية والفعالية في المنظمة وخاصة إذا كانت هذه الجهود تُبذل صراحةً في بناء القدرة القيادية التي تعزز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ.

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

٣٢- في عام ٢٠١٣ شاركت اليونيسيف في ثمانية اجتماعات من الاجتماعات التسعة التي عقدها فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وإضافة إلى هذه الاجتماعات تشاور أعضاء الفريق مع بعضهم البعض لتنسيق المشورة والممارسات. وكان هذا مفيداً بدرجة كبيرة في تحسين نوعية المشورة وفي الإسهام في زيادة توافق السياسات والممارسات بين الصناديق والبرامج المشاركة. ويرد، في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/68/348) الذي قدم في دورة الجمعية العامة الثامنة والستين، مزيد من المعلومات عن أعمال الفريق المذكور.

٣٣ - وتشترك اليونيسيف أيضاً في اجتماعات شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. ويشكل الاجتماع محفلاً متميزاً لتبادل المواد ولمعرفة وتطوير أفضل الممارسات، وفي عام ٢٠١٣ كان تركيز الاجتماع منصباً على مسائل تضارب المصالح، وتقييم المخاطر الأخلاقية، وأخلاقيات إدارة الأداء، وكذلك على الحماية من الانتقام. وقد شارك المستشار الرئيسي للأخلاقيات كعضو في الفريق في الدورة المتعلقة بأخلاقيات إدارة الأداء.

### الاستنتاج

٣٤ - يرد في الفقرة الأولى من الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ ما يفيد بأن المهمة الرئيسية لليونيسيف تتمثل في تعزيز حقوق كل طفل في كل مكان وفي كل ما تقوم به المنظمة - في البرامج وفي المناصرة وفي العمليات. واستراتيجية المساواة، التي تركز على الأطفال والأسر الأكثر تضرراً واستبعاداً، تجعل هذا الالتزام بحقوق الأطفال إجراءً تنفيذياً. والمساواة تعني بالنسبة لليونيسيف أن لدى جميع الأطفال فرصة للحياة والتطور وبلوغ إمكاناتهم بالكامل دون تمييز أو تحيز أو محاباة.

٣٥ - والسلوك الأخلاقي واتخاذ القرارات استناداً إلى الأخلاقيات أمران هامان بالنسبة لليونيسيف في تنفيذ هذه المهمة. ومكتب الأخلاقيات ملتزم بغرس ورعاية ثقافة الأخلاقيات والتزاهة والمساءلة في اليونيسيف. ولتحقيق هذا الهدف سوف يواصل المكتب تعاونه مع جميع المكاتب ومع الشعبة ورابطات الموظفين والجهات الأخرى صاحبة المصلحة لتعزيز الثقافة الأخلاقية للمنظمة.