

Distr.: General
13 April 2022
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2022

17-14 حزيران/يونيه 2022

البند 8 من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2021

موجز

يقدم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي لليونيسف وفقاً لقرار المجلس التنفيذي 12/2014. واستعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات هذا التقرير وقدم توصيات، على النحو المتوخى في البند 4-5 من نشرة الأمين العام المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج التي تُدار إدارة مستقلة (ST/SGB/2007/11).

ويغطي التقرير السنوي كل مجال من مجالات العمل المنوطة بمكتب الأخلاقيات وهي: (أ) تقديم الدعم في مجالي وضع المعايير والسياسات؛ (ب) والتدريب والتتقيف والاتصال؛ (ج) وتقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية؛ (د) وبرنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛ (هـ) وحماية الموظفين من الانتقام؛ (و) والمشاركة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وعملاً بقرار المجلس التنفيذي 12/2014، يقدم هذا التقرير أيضاً توصيات إلى الإدارة ترمي إلى تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في المنظمة. ويُعطي التقرير الأنشطة المتصلة بموظفي اليونيسف والخدمات المقدمّة إليهم وإلى الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين، بالقدر القابل للتطبيق.

وترد في الفرع ثاني عشر من هذا التقرير عناصر مشروع مقرر.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/ICEF/2022/9

110522 280422 22-05533 (A)



أولا - مقدمة

1 - يغطي التقرير الحالي، وهو التقرير الثالث عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007، الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وهذا التقرير، الذي أعد بموجب نشرة الأمين العام المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) مُقدّم إلى المجلس التنفيذي خلال دورته السنوية لعام 2022.

2 - وتميز عام 2021 بمعالم رئيسية وإنجازات قياسية من قبل مكتب الأخلاقيات. وعلى وجه أخص، كانت هذه هي السنة الأولى التي يعمل فيها المكتب كوحدة تنظيمية مستقلة، يرأسها مدير جديد لمكتب الأخلاقيات، عين في شباط/فبراير. وتضاعف عدد طلبات الخدمات المقدمة من مكتب الأخلاقيات، من 555 طلبا في عام 2020 إلى 1 020 في عام 2021، وأجرى المكتب أنشطة واسعة النطاق في مجال الاتصال والتدريب والتوعية، ليصل إلى 11 000 موظف في عام 2021، مقارنة بـ 6 300 في عام 2020.

3 - وفي عام 2021، نفذ مكتب الأخلاقيات أيضا استراتيجيات أكثر وقائية واستباقية لمعالجة وحل الإخفاقات الأخلاقية الناشئة والسلوك غير اللائق قبل أن تؤدي إلى نزاع أو سوء سلوك. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى المكتب تحولات استراتيجية في نهجه المتعلق بالتدريب والتوعية لتيسير استهداف الموظفين الأكثر احتياجا والأكثر عرضة للمخاطر المتعلقة بالنزاهة على نحو مخطط له مسبقا ويستند إلى البيانات، واستكماله بتدريب مخصص للموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة.

4 - وبالإضافة إلى ذلك، عزز مكتب الأخلاقيات تعاونه وتنسيقه مع مكاتب اليونيسف الأخرى، بما في ذلك عن طريق الاضطلاع بأنشطة مشتركة، وتبسيط العمليات، ومواءمة معايير التشغيل لكفالة الاتساق والتوحيد والوضوح في الموارد والخدمات المتاحة للموظفين. وأخيرا، استحدث المكتب أدوات اتصال جديدة للحفاظ على مشاركة الموظفين في قضايا الأخلاقيات وتحديث معارفهم بها.

ثانيا - استعراض عام لأنشطة مكتب الأخلاقيات

5 - تتواجد اليونيسف في أكثر من 190 بلدا وإقليما حول العالم، وتدعو إلى حماية حقوق الطفل. ويقدم مكتب الأخلاقيات حاليا خدماته لأكثر من 20 000 موظف، منهم حوالي 15 000 موظف من موظفي اليونيسف و 5 000 فرد من غير الموظفين.

6 - واضطلع بأنشطة مكتب الأخلاقيات في مجالات العمل المقررة التالية خلال السنة المشمولة بالتقرير:

(أ) تقديم التوجيه والدعم السياساتي إلى الإدارة في وضع معايير الأخلاقيات من خلال مراجعة سياسات المنظمة وإجراءاتها ومعاييرها ومبادئها التوجيهية وممارساتها وإسداء المشورة بشأنها من أجل توطيد أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة والترويج لها، وفقا لما نصّ عليه ميثاق الأمم المتحدة؛ والقواعد الأخرى الواجبة التطبيق من النظامين الإداري والأساسي للموظفين؛ وتوجيهات اليونيسف؛ ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛

(ب) وتوعية الموظفين، من خلال التدريب والتثقيف وغيرهما من وسائل الاتصال، بقيم الأمم المتحدة وبمعايير السلوك المتوقعة فيها وإجراءاتها؛

(ج) وتقديم المشورة والتوجيه إلى الموظفين والإدارة بصورة سرية، بناء على طلبهم، بشأن مسائل الأخلاقيات؛

(د) وإدارة برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛

(هـ) والاضطلاع بالمسؤوليات المقررة بموجب سياسة اليونسيف المتعلقة بحماية المبلغين عن مخالفة من الانتقام؛

(و) والإسهام في اتباع نهج منسقة إزاء مسائل الأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة.

7 - وكان عام 2021 عاما تحويليا بالنسبة لمكتب الأخلاقيات. وعلى الرغم من إنشاء المكتب كوحدة تنظيمية مستقلة منفصلة في عام 2020، فقد صدرت ميزانيته الأولية كمكتب مستقل في منتصف عام 2021. وأعطى مكتب الأخلاقيات الأولوية للعمل عن كثب مع مكاتب اليونسيف ذات الصلة مع الحفاظ على استقلاله، من أجل تحقيق نتائج أكثر تأثيرا، ورفع مستوى مكانته، وتعزيز الوعي بخدماته بين الموظفين. ويقر مكتب الأخلاقيات بالدعم الذي قدمته الإدارة لاستخدام الموارد المرنة لتوظيف موظفي الوحدات في النصف الثاني من عام 2021، مما سمح له بسد فجوة كبيرة وطويلة الأمد في الموارد البشرية مؤقتا.

8 - وكان فصل مكتب الأخلاقيات مؤخرا عن الإدارة استجابة لمختلف النداءات الموجهة إلى اليونسيف لتعزيز وظيفتها في مجال الأخلاقيات. فعلى سبيل المثال، طلب المجلس التنفيذي، في مقرره 19/2020، إلى اليونسيف أن "توفر موارد كافية لمكتب الأخلاقيات استنادا إلى تقييم مستوى الموارد" و "مواصلة الإبلاغ عن مدى كفاية الموارد المتاحة لمكتب الأخلاقيات". وبالإضافة إلى ذلك، طالبت فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل (في تقريرها لعام 2019)، ووحدة التفتيش المشتركة (في استعراضها لعام 2018 لسياسات وممارسات المبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4))، والمجلس التنفيذي (في مقرره 15/2019) اليونسيف باستمرار بتعزيز وظيفة الأخلاقيات.

9 - وعززت إدارة اليونسيف بيئة تمكينية للأخلاقيات والنزاهة، على النحو الذي يتجلى في: (أ) "نبرة في القمة" قوية يجري التعبير عنها من خلال إرسال رسائل متسقة من المديرية التنفيذية وكبار القادة الرئيسيين بشأن الأخلاقيات والقيم؛ (ب) وتنفيذ مختلف التوصيات المتعلقة بالثقافة التنظيمية وثقافة مكان العمل، فضلا عن التنوع والشمول؛ (ج) والاستثمار في المهام والخدمات لتحسين رفاه الموظفين وتعزيز النزاهة؛ (د) وتنظيم دورات ومبادرات لتيسير ثقافة "الجهر بالرأي" و "الإصغاء باهتمام" داخل اليونسيف.

10 - وعلى الرغم من هذه التطورات الحيوية، من المهم أن تتابع الإدارة أيضا الجهود الرامية إلى مد وظيفة الأخلاقيات بما يلزمها من موارد بوصفها مكتبا مستقلا حديثا. وفي هذا الصدد، لم يخصص لمكتب الأخلاقيات حتى الآن أي مناصب إضافية للموظفين لدعم تحوله الأخير. والواقع أن مكتب الأخلاقيات التابع لليونسيف هو واحد من أقل المكاتب موردا بين مكاتب الأخلاقيات في النظام الموحد للأمم المتحدة، التي يعمل فيها عدد أكبر بكثير من الموظفين وميزانياتها أكبر. وبالإضافة إلى مديره، يعمل في مكتب الأخلاقيات حاليا موظفان من الفئة الفنية برتبة ف-3 ومساعد إداري واحد، ولا يوجد أي منصب إشرافي متوسط آخر، وهو يقدم خدمات إلى منظمة يعمل فيها 20 ألف فرد في 190 موقعا.

11 - وفي مناقشات جرت مؤخرا بين اللجنة الاستشارية لمراجعة حسابات اليونسيف ومكتب الأخلاقيات، لاحظت اللجنة مع القلق النقص الحالي في عدد الموظفين والقيود المفروضة على الموارد في مكتب

الأخلاقيات وعدم وجود موظفين إشرافيين متوسطين في هيكله الحالي. وسيواصل مكتب الأخلاقيات إبراز هذه الشواغل في مناقشاته مع الإدارة بشأن دورة الميزانية المقبلة التي مدتها أربع سنوات.

12 - وعلى الرغم من هذه القيود المفروضة على ملاك الموظفين، وبدعم من موارد الوحدات المؤقتة وبالتعاون مع الشعب الأخرى، أوفى مكتب الأخلاقيات بولايته وحقق نتائج قياسية في عام 2021. وتشمل أبرز إنجازاته، التي يرد الحديث عنها بمزيد من التفصيل في هذا التقرير، ما يلي:

(أ) شهد هذا العام ارتفاعاً هائلاً في مستوى التواصل مع المكتب، حيث زاد عدد طلبات الخدمات من 555 طلباً في عام 2020 إلى 1 020 في عام 2021 (انظر الشكل الأول والجدول 1 أدناه للحصول على التفاصيل). ويدل الطلب المتزايد على الخدمات على زيادة مستوى الوعي بمكتب الأخلاقيات والثقة فيه بوصفه مورداً للمشورة السرية و"حيزاً آمناً" للجهر بالرأي. وواصل مكتب الأخلاقيات الاستجابة لطلبات المشورة في حين وقتها: فقد تمت معالجة 99 في المائة من الطلبات في غضون فترة الاستجابة البالغة سبعة أيام المحددة في إجراءاته التشغيلية الموحدة؛

(ب) وأجرى مكتب الأخلاقيات عدداً غير مسبوق من أنشطة الاتصال والتدريب والتوعية، حيث وصل إلى 11 000 موظف في عام 2021، مقارنة بـ 6 300 موظف في عام 2020. وقد تحقق ذلك بالتعاون مع مختلف الأفرقة في مكاتب اليونيسف الأخرى، وميسري الحوار بشأن الأخلاقيات، ومنسقي الموارد البشرية في المكاتب القطرية والإقليمية، الذين اضطلعوا بدور حاسم كمضامين ومضاعفين للرسائل المتعلقة بالأخلاقيات. ودخل مكتب الأخلاقيات أيضاً في شراكة مع رابطة الموظفين العالمية ومختلف قادة رابطات الموظفين المحليين لتبادل آخر المعلومات عن برنامج عمل مكتب الأخلاقيات وأنشطته. وفي عام 2022، سيبدأ مكتب الأخلاقيات شراكة رئيسية مع فريق الثقافة التنظيمية في مكتب المدير التنفيذي لإطلاق شبكة من أبطال الأخلاقيات والثقافة، مما سيساعد على تعزيز النزاهة التنظيمية وثقافة الأخلاقيات على نطاق أوسع؛

(ج) ونفذت أنشطة جديدة في إطار شهر الأخلاقيات في مكاتب مختلفة، ارتكزت على حدث عالمي استخدم شكلاً شاملاً وتشاركياً. وجرى استكشاف موضوع شهر الأخلاقيات لعام 2021، "الرعاية في التطبيق العملي"، من قبل قيادة اليونيسف وغيرهم من الموظفين من خلال تبادل القصص عن كيف جرى عرض قيمة الرعاية في مكان العمل والمجتمعات. وفي عام 2021، شارك أكثر من 6 300 موظف في أنشطة شهر الأخلاقيات، مقارنة بـ 5 133 في عام 2020؛

(د) وانتقل المكتب إلى نهج أكثر وقائية واستباقية لمعالجة وحل الإخفاقات الأخلاقية الناشئة أو السلوك غير اللائق قبل أن تسفر عن نزاع أو سوء سلوك، وبالتالي سد الفجوة بين المهام الاستشارية ومهام التحقيق في المنظمة. وهذا النهج لزم من زيادة التركيز على التدخلات المبكرة، بتسيق وثيق مع الوحدات الأخرى ومكاتب المساءلة والرقابة التابعة لها، لمساعدة اليونيسف على تحديد المخاطر والتخفيف من حدتها وتزويد الموظفين بالتوجيه والمساعدة القابلين للتنفيذ حتى يتمكنوا من تحديد شواغلهم وتقييمها وحلها على نحو أفضل. وتكون وظيفة الأخلاقيات في أفضل حالاتها عندما تساعد على منع حدوث إخفاقات أخلاقية، ومن خلال الكشف عن النزاعات ومنعها من التجسد وتنبه المنظمة إلى المخاطر الكبيرة، واضطلع مكتب الأخلاقيات بدور حيوي في منع الضرر التنظيمي والشخصي والتخفيف من حدته؛

(هـ) وأجرى المكتب تحولاً استراتيجياً نحو النهج المخططة مسبقاً والقائمة على البيانات إزاء التدريب والاتصال، مستهدفاً من هم في أمس الحاجة إليه والأكثر عرضة للمخاطر المتعلقة بالنزاهة. واستكملت هذه النهج بدورات تدريبية مخصصة للموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة. وكان هناك تركيز

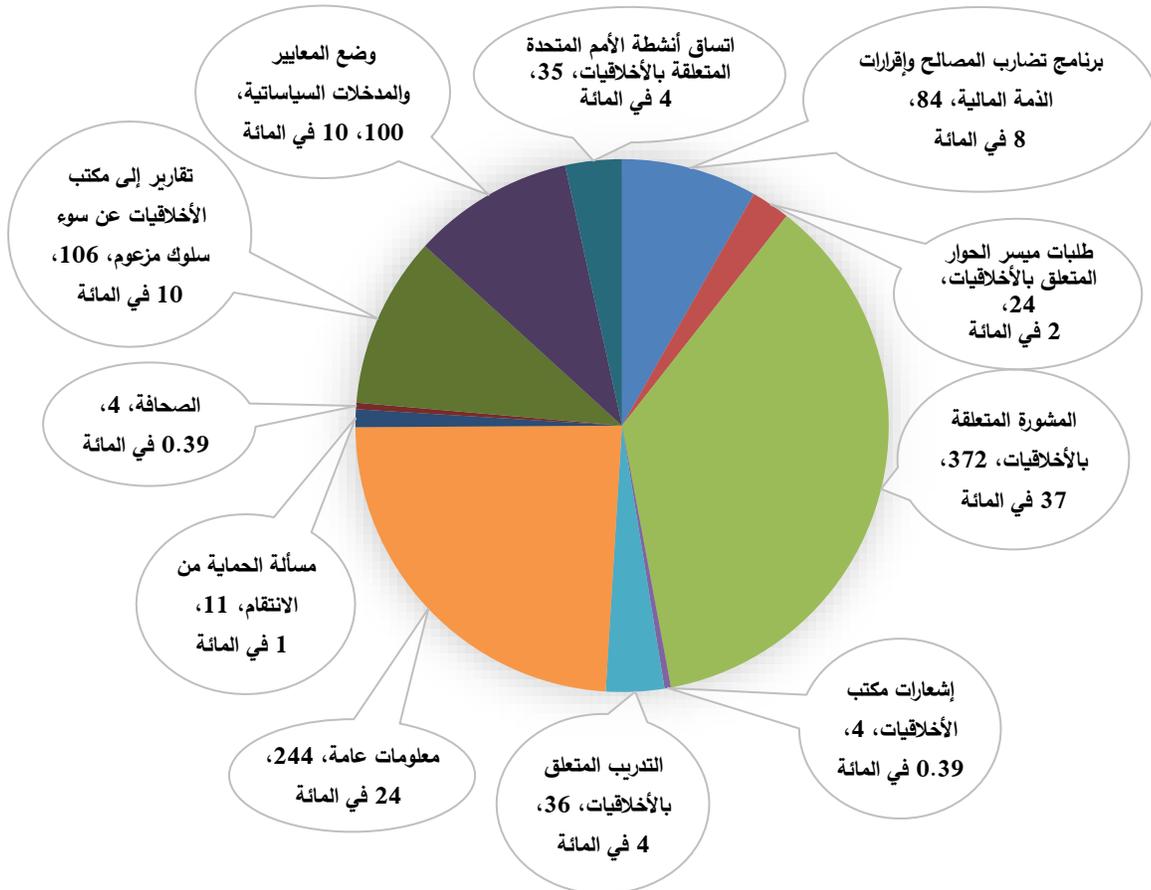
مستمر على المكاتب وفئات الموظفين الذين تم تحديدهم على أنهم ممثلون تمثيلاً ناقصاً تاريخياً من حيث استخدامهم لخدمات الأخلاقيات وعلى سد الفجوات بين الأخلاقيات في المركز وفي الأطراف؛

(و) وبذلت جهود متعددة لتعزيز التعاون والتنسيق مع مكاتب اليونسيف الأخرى، لا سيما مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، والثقافة التنظيمية، والاتصالات الداخلية، وشعبة الاتصالات والدعوة العالمية، وشعبة الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم/الوساطة، وذلك بالاضطلاع بأنشطة مشتركة وتبسيط العمليات ومواءمة معايير التشغيل لزيادة تعزيز الاتساق، والتوحيد والوضوح في الموارد والخدمات المقدمة للموظفين. وساعد مكتب الأخلاقيات الموظفين في الإبلاغ عن شواغلهم إلى القنوات المناسبة، ووضع بروتوكولات إحالة قوية، وعزز جهود التنسيق بشأن حل النزاعات، مع الحفاظ في الوقت نفسه على استقلال كل وظيفة من وظائفه وحيادها وسريتها؛

(ز) وواصل المكتب بذل جهود فعالة في إدارة برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. وفي عام 2021، أطلق مراجعة لنظام إقرارات الذمة المالية وبدأ تقييماً لعملية تجديد محتملة، مع الحفاظ على الامتثال بنسبة 100 في المائة للبرنامج. ونفذ المكتب تحسينات في العمليات وأكمل الدورة الكاملة بحلول 31 تشرين الأول/أكتوبر 2021، مما قلل من مدة الدورة السنوية إلى 8 أشهر مقارنة بـ 13 شهراً.

الشكل الأول

عدد الطلبات المقدمة للحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات مصنفة حسب الفئة، لعام 2021



الجدول 1

طلبات الحصول على الخدمات بشأن الأخلاقيات، مصنفة حسب الفئة، للفترة 2019-2021

الفئة	2021	2020	2019
إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية ^(أ)	372	320	409
الإخطارات التي أُبلغَ بها مكتب الأخلاقيات ^(ب)	4	3	45
طلبات مُبَيَّرِي الحوار المتعلق بالأخلاقيات	24	23	12
التدريب في مجال الأخلاقيات	36	24	71
برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية	84	49	61
طلبات الحصول على معلومات عامة	244	0	12
الصحافة	4	0	1
الحماية من الانتقام	11	9	10
البلاغات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات عن سوء سلوك مزعوم	106	72	49
الإسهام في وضع المعايير والسياسات	100	47	47
اتساق الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المشاورات مع الفريق المعني بالأخلاقيات)	35	8	71
المجموع	1 020	555	788

(أ) يعتبر مكتب الأخلاقيات أي طلب فردي للحصول على المشورة والتوجيه مُقَدِّمًا من أحد الموظفين أو أحد العاملين من غير الموظفين فيما يتعلق بمجموعة من الوقائع، بمثابة طلب للحصول على مشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية. وفي كثير من الحالات، قد يستدعي طلب واحد لإسداء المشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية إجراء العديد من الاتصالات عن طريق البريد الإلكتروني و/أو المحادثات. وفي حالاتٍ أخرى، قد يستدعي طلبٌ واحد للمشورة بصورة سرية تواصلًا لمرة واحدة.

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

ثالثاً - التدريب والتثقيف والاتصال

13 - في عام 2021، تحول مكتب الأخلاقيات إلى نهج أكثر استراتيجية واستباقية ويركز على احتياجات محددة فيما يتعلق بالتدريب والتعليم والاتصال (انظر الجدول 2 أدناه). وشمل هذا التحول إجراء استعراض وتثقيف شاملين لمحتوى التدريب الحالي وانتهاج طريقة أكثر اعتماداً على البيانات وأكثر تنظيماً لتحديد الأفرقة التي سيتعامل معها مكتب الأخلاقيات مباشرة ويوفر لها التدريب المخصص. وعلى مدار العام، وصل مكتب الأخلاقيات إلى أكثر من 11 000 موظف من خلال أنشطة التدريب والاتصال في مجال الأخلاقيات، بما في ذلك الأنشطة التي نفذت في تشرين الأول/أكتوبر 2021 خلال شهر الأخلاقيات. ونظراً لبيئات عملها المعقدة وقوتها العاملة المتعددة الثقافات، تعتمد اليونيسف على تفهم موظفيها والتزامهم بأعلى المعايير الأخلاقية للحفاظ على سمعتها وضمان تقديم الخدمات بفعالية. ولذلك، يركز مكتب الأخلاقيات، في أنشطته المتعلقة بالاتصال والتدريب، على مساعدة الموظفين على فهم قواعد اليونيسف وأنظمتها ومعايير السلوك لديها؛ وتحديد المعضلات الأخلاقية المحتملة؛ واتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة المنظمة.

الجدول 2

التحولات الرئيسية في نهج مكتب الأخلاقيات إزاء التدريب والاتصال والتوعية

الحالة "المراهنة"		الحالة "المستقبلية"	
تخطيط التدريب المخصص	<ul style="list-style-type: none"> • دورات تدريبية في المكاتب الإقليمية والقطرية والميدانية مدمجة على أساس مخصص أو تقاطعي • تخطيط الموارد مسبقاً • بعثات السفر المخطط لها في اللحظة الأخيرة 	التدريب المخطط له مسبقاً والتواصل	<ul style="list-style-type: none"> • التواصل بشكل استباقي مع الوحدات/المكاتب المحددة للتواصل • الموارد وتواريخ البعثات يُخطط لها في بداية العام
قرارات التدريب التي لا تعتمد على بيانات	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود معايير واضحة ومنهجية لقرارات تخطيط التدريب عن الصعب • تحديد المجموعات ذات الاحتياجات القصوى وتحديد أولويتها • قد لا تتلقى المكاتب الأكثر احتمالاً للتعرض للمخاطر والأكثر احتياجاً والموظفون الأكثر عرضة للأذى المساعدة اللازمة • احتمال عدم الانتباه لـ "الأعلام الحمراء" التي قد تكون نذير خطر والتضامناً المنظورية أو المتكررة • بيانات التدريب على الأخلاقيات التي لم تسجل بشكل منهجي 	معايير استراتيجية قائمة على البيانات للتدريب	<ul style="list-style-type: none"> • تستخدم الأخلاقيات معايير واضحة ومنسقة لتحديد المرشحين ذوي الأولوية العالية/المخاطر العالية في اتخاذ قرارات التدريب • الوثائق القائمة على البيانات التي تواجه المكاتب والوحدات ومجموعات الموظفين بشأنها أكبر قدر من المخاطر أو الاحتياجات فيما يتعلق بالتوعية والتدخلات التي يقوم بها مكتب الأخلاقيات • يحدد مكتب الأخلاقيات "الأعلام الحمراء" والمسائل المنظورية أو المتكررة ويستجيب لها • بيانات التواصل المصدرة عن مكتب الأخلاقيات والتي تجمع بشكل منهجي
انخفاض الوعي بالأخلاقيات	<ul style="list-style-type: none"> • انخفاض الإلمام بالأخلاقيات/الأدوار الأخرى في إطار النزاهة وانخفاض الاستفادة من خدمات مكتب الأخلاقيات، لا سيما في بعض المناطق ومجموعات الموظفين • تواصل الموظفين وتحفظاتهم في التماس المشورة والإبلاغ 	ارتفاع الوعي بالأخلاقيات	<ul style="list-style-type: none"> • موظفو شؤون الموظفين على دراية بالأدوار المتعلقة بالأخلاقيات في إطار النزاهة ويتواصلون بانتظام مع مكتب الأخلاقيات للحصول على المشورة أو الدعم في مجال التواصل أو التدريب • يبلغ الموظفون عن المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات
محتوى ومواد التدريب غير مكتملة	<ul style="list-style-type: none"> • مواد تدريبية قياسية وجاهزة وشاملة لمواضيع الأخلاقيات • مواضع غير مخصصة خصيصاً للجماهير الرئيسية ذات الاحتياجات أو الأدوار المحددة 	المواد التدريبية والمحتوى يلبي احتياجات الموظفين	<ul style="list-style-type: none"> • مجموعة التدريب قوية وثقني الاختصاصات • تتوفر مواد تدريبية أو جلسات مؤسسية مخصصة خصيصاً للجماهير ذات الاحتياجات الخاصة
الغطى القليلة على الامتثال	<ul style="list-style-type: none"> • الموظفون غير مطلعين على القيم • يميل صنع القرار إلى أن يكون قائماً على القواعد والامتثال 	أخلاقيات قوية وعقدية قائمة على القيم	<ul style="list-style-type: none"> • الموظفون مطلعون على القيم وكيف يرتبط بعملهم • استخدام النهج القائم على القيم أولاً والمبادئ في المواقف الغامضة أخلاقياً

ألف - دورة إلزامية على الإنترنت عن الأخلاقيات والنزاهة

14 - يطلب من جميع موظفي اليونيسيف إكمال دورة اليونيسيف على الإنترنت عن الأخلاقيات والنزاهة، وهي متاحة باللغات الإسبانية والإنكليزية والعربية والفرنسية. ويضطلع مكتب الأخلاقيات بأنشطة اتصال وتدريب لتحديث وتعزيز الدروس المستفادة من الدورة الإلزامية لتغذية ثقافة أخلاقيات ونزاهة.

باء - التدريب المخصص

15 - أقام مكتب الأخلاقيات 41 دورة تدريب وتوعية مخصصة طوال عام 2021، أي ما يقرب من ضعف عدد الدورات التي أقامها خلال العام السابق. وقدمت الدورات إلى المكاتب القطرية وشعب/مكاتب المقر والمكاتب الإقليمية. وخلال الجزء الأخير من عام 2021، وتمشيا مع النهج الاستراتيجي الجديد، تم تخصيص المحتوى بناء على الاحتياجات المحددة للمكتب الذي يتلقى التدريب. وعمل مكتب الأخلاقيات عن كثب مع عدة أفرقة للمشاركة في تصميم المحتوى. وأقيم معظم الدورات عن بعد بسبب شروط التباعد الاجتماعي وقيود السفر الناتجة عن جائحة مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19)، على الرغم من أن بعض الدورات أُقيمت حضورياً. واضطلع مدير مكتب الأخلاقيات، بالاشتراك مع مدير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والمستشار الرئيسي للثقافة التنظيمية، بأنشطة مشتركة لزيادة الوعي في الاجتماعات الرفيعة المستوى، بما في ذلك مختلف اجتماعات أفرقة الإدارة الإقليمية، ولمكاتب المقر الرئيسية وفي المكاتب الإقليمية والقطرية.

16 - وحدد مكتب الأخلاقيات أيضاً الفئات المعنية الرئيسية استناداً إلى إمكانية وصولها إلى مختلف فئات الموظفين، لا سيما في الأماكن التي يصعب الوصول إليها، وصمم دورات تدريبية خصيصاً لها. وبالإضافة إلى ذلك، بدأ المكتب في عام 2021 في تنظيم وتنفيذ دورات تدريبية لموظفي الأمن العالمي والجهات المعنية بتنسيق شؤون الأمن، وفرق إدماج الموظفين الجدد، ومستشاري الموظفين والمتطوعين. وسوف يكتف هذا النشاط في عام 2022.

جيم - التعريف بالأبطال في مضمار الأخلاقيات والثقافة

17 - حافظ مكتب الأخلاقيات على الشبكة العالمية لميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات، التي أطلقت في عام 2014. وميسرو الحوار المتعلق بالأخلاقيات، الذين يرشحهم رؤساء المكاتب، هم موظفون يعملون على أساس طوعي للمساعدة في زيادة فهم ووعي جميع الموظفين في مكاتبهم القطرية بمسائل الأخلاقيات والنزاهة. كما يبسرون أيضا المحادثات بشأن الموضوعات المتعلقة بالأخلاقيات باستخدام دراسات الحالة والعروض. وبسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، قلَّ نشاط الشبكة في عام 2021 عما كان عليه في السنوات السابقة، على الرغم من أن عددا من الميسرين قادوا مبادرات شهر الأخلاقيات في مكاتبهم وكانوا موردا رئيسيا لتقديم التعليقات إلى مكتب الأخلاقيات.

18 - واعترافا بالإمكانات الكبيرة لدور ميسر الحوار المتعلق بالأخلاقيات، أقام مكتب الأخلاقيات شراكة مع فريق الثقافة التنظيمية لتعزيز شبكة المتطوعين هذه تعزيزا كبيرا بغية دعم اليونيسف في بناء مكان عمل أكثر أخلاقية وشمولية واحتراما وتمكينا. وقد أعيدت تسمية هذا الدور ليصبح "البطل في مضمار الأخلاقيات والثقافة"، وسيوسع نطاقه ليشمل جميع مكاتب اليونيسف وشُعبها، بما في ذلك شُعب المقر والمكاتب الإقليمية. وسيتلقى الأبطال في مضمار الأخلاقيات والثقافة التدريب والمواد المرجعية ومساعدات التيسير والدعم المنتظم من مكتب الأخلاقيات وفريق الثقافة التنظيمية لمساعدتهم على تيسير الحوار بشأن الأخلاقيات والثقافة والقيم التنظيمية. كما سييسر مكتب الأخلاقيات إقامة مجتمع قوي من التعلم والتبادل بين الأبطال. وسيؤدي هذا التوسع في البرنامج ورفع مهارات هؤلاء المتطوعين من الموظفين إلى مزيد من التوسع في عمل مكتب الأخلاقيات بين موظفي اليونيسف في السنوات المقبلة.

دال - الحملة العالمية: شهر الأخلاقيات

19 - قام مكتب الأخلاقيات بتنسيق وقيادة شهر الأخلاقيات السنوي الخامس في تشرين الأول/أكتوبر 2021، حيث وصل إلى أكثر من 6 400 موظف. وكان الموضوع هو "الرعاية في التطبيق العملي"، مع التركيز على القيمة الأساسية للرعاية، التي توسع مفهوم "واجب الرعاية" في اليونيسف ليشمل ليس فقط واجب المنظمة في رعاية صحة موظفيها وسلامتهم ورفاههم، ولكن أيضا واجب الموظفين في رعاية صحة وسلامة ورفاه بعضهم البعض، وشركاء اليونيسف والمجتمعات المحلية والأطفال الذين تخدمهم المنظمة.

20 - وفي اليوم العالمي للأخلاقيات، الموافق في 20 تشرين الأول/أكتوبر 2021، نظم مكتب الأخلاقيات ندوة عالمية على الإنترنت حضرها أكثر من 600 موظف وشارك فيها موظفون على مستويات مختلفة تبادلوا خلالها قصصا عن الطرق التي اختبروا بها أبعادا مختلفة لواجب الرعاية. وكانت ردود الفعل على الحدث إيجابية للغاية، حيث أشاد المشاركون باستخدام رواية القصص لتكبير وقع الرسائل.

21 - وعلى مدار شهر الأخلاقيات، قام ميسرو الحوار بشأن الأخلاقيات ومنسقو شؤون الموارد البشرية بتيسير المحادثات بشأن موضوع واجب الرعاية عبر المكاتب، باستخدام دليل للمناقشة ودراسات حالات إفرادية وضعها مكتب الأخلاقيات. كما حصل الميسرون على تدريب على المواد.

22 - وتعاون مكتب الأخلاقيات كذلك مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن مسائل الأخلاقيات والنزاهة، بما في ذلك الفريق العامل المشترك بين الشعب المعني بـ "نعيش قيما" لتكبير وقع التراسل خلال شهر الأخلاقيات وما بعده. وقد وفر الفريق العامل منبرا فعالا لزيادة الوعي وحفز مشاركة الموظفين.

كما تعاون المكتب تعاوناً وثيقاً مع الفريق العامل المعني بـ "نعيش قيمنا" ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بشأن مشروع أداة الطيف، الذي سيبدأ العمل به في عام 2022. وصممت هذه الأداة لمساعدة الموظفين على فهم مجموعة السلوكيات المقبولة وغير المقبولة التي تؤثر على ثقافة مكان العمل والاعتبارات اللازمة لتوجيه الاستجابات المناسبة. وسيعمل المكتب مع الفريق العامل المعني بـ "نعيش قيمنا" لعقد حلقات عمل تفاعلية للموظفين لمعرفة المزيد عن القيم الأساسية للمنظمة، وتحديد القضايا والتحديات في مكان العمل معاً، واستكشاف سبل رد الفعل.

هاء - الاتصالات ومواد الاتصال

23 - واصل مكتب الأخلاقيات تسليط الضوء على أنشطته من خلال الاتصالات الداخلية لموظفي اليونيسف في جميع أنحاء العالم. وحافظ المكتب على حضور داخلي عبر وسائل التواصل الاجتماعي عن طريق موقعه على الإنترنت وموقع "يامر" (المعادل الداخلي لتويتر في اليونيسف). وبالإضافة إلى ذلك، واصل المكتب الترويج لوثيقته المستكملة المعنونة "معالجة المسائل المتعلقة بمكان العمل في اليونيسف: خريطة طريق ترشد الموظف إلى أين يذهب ومتى"، وهي تزود الموظفين بمعلومات عن مختلف الخيارات المتاحة لهم لطلب الدعم أو حل المسائل، مع إيلاء الاعتبار الواجب للشواغل المتعلقة بالسرية وسبل الانتصاف المناسبة.

24 - وفي أواخر عام 2021، أطلق مكتب الأخلاقيات مدونة الأخلاقيات اليومية. وتهدف هذه المبادرة إلى تعزيز الثقافة الأخلاقية، واكتساب العادات الأخلاقية، ورعاية المعايير المغذية للمجتمع من خلال نهج "أرنا، لا تُنبئنا". ورغم أن مكتب الأخلاقيات يتعامل تعاملًا سريعاً مع الشواغل الفردية، فإن المدونة تسعى إلى نشر القضايا ذات الصلة إلى جمهور أوسع، بهدف التوعية وإثارة المناقشات ومساعدة الزملاء في تحديد النقاط الخفية الأخلاقية المحتملة. وفي الربع الأخير من عام 2021، تم تنظيم 10 قصص ونشرها على الموقع الداخلي التي أوضحت كيف أظهر الموظفون، في عملهم اليومي، قيمة الرعاية داخل اليونيسف. وستهدف منشورات المدونة المستقبلية إلى توصيل مواد متعددة الأوجه حول قضايا الساعة. ولتطوير هذا المشروع، تعاون المكتب مع مدير الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان للتعلم من المشاريع الناجحة والخلاقة في مجال الأخلاقيات المنفذة في الصندوق.

25 - وفي أواخر عام 2021 أيضاً، أنشأ مكتب الأخلاقيات أداة تقنية بسيطة وتفاعلية، أطلق عليها اسم 'تطبيق لعبة الأخلاقيات' وهي مستوحاة من مبادرة أحد المكاتب القطرية. وتُدخل هذه الأداة الأخلاقيات في الحياة الرقمية اليومية لموظفي اليونيسف من خلال اختبارات ممتعة وتعليمية لدعم التعلم وتشجيع التفاعلات بشأن عدد من المواضيع المتصلة بالأخلاقيات. واستادا إلى فكرة أن أفضل طريقة لتذكّر المبادئ الأخلاقية هي استخدام تمارين تفاعلية قصيرة مهمة وشديدة التركيز، فإن التطبيق يتكون من أكثر من 150 سؤالاً متعدد الخيارات بست لغات (الإسبانية والإنكليزية والبرتغالية والصينية والعربية والفرنسية). وبمجرد طرحه، سيكون التطبيق متاحاً في جميع مواقع اليونيسف ولجميع الموظفين.

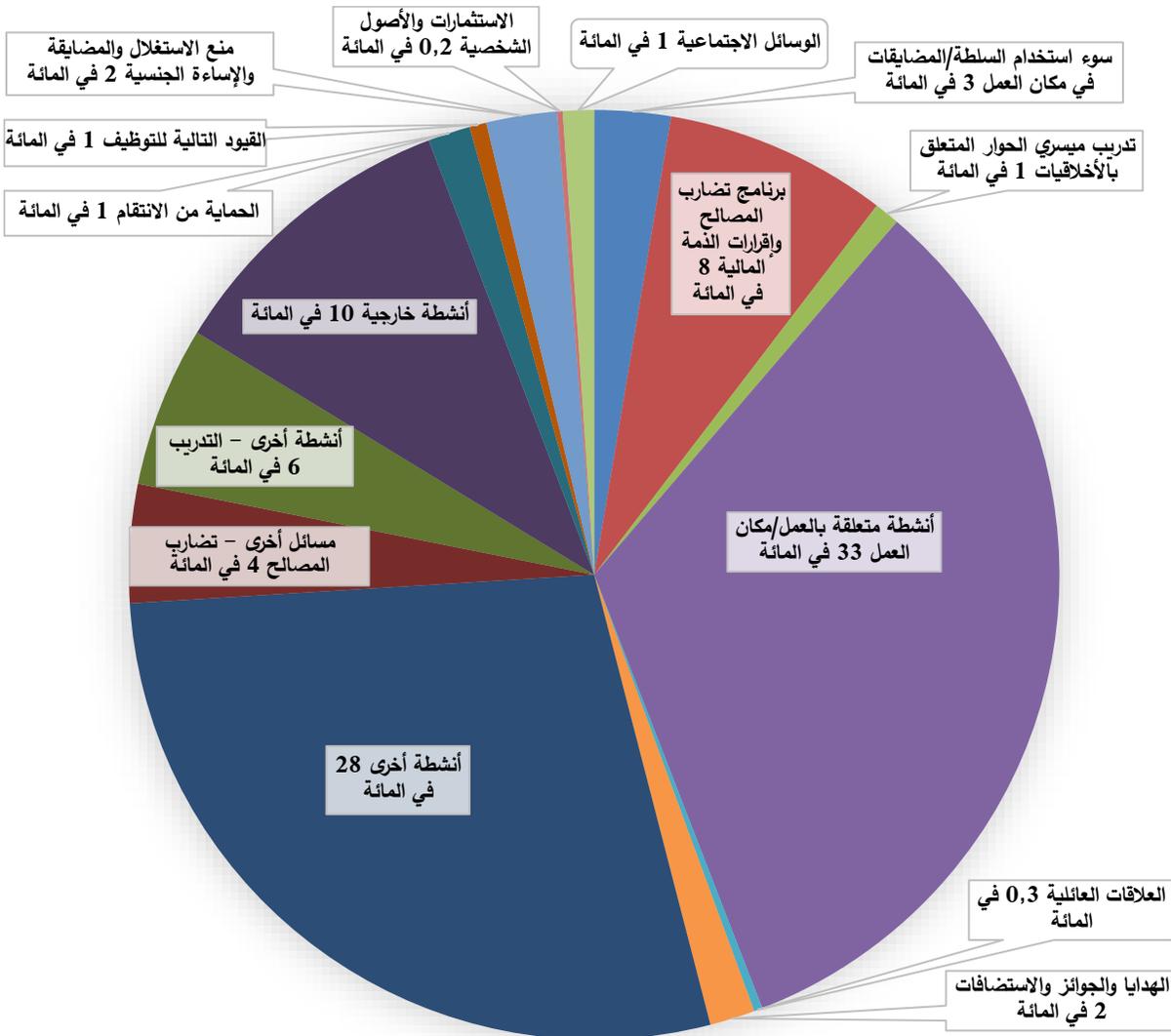
26 - كما بدأ مكتب الأخلاقيات العمل على العديد من مقاطع الفيديو القصيرة حول الموضوعات الأخلاقية الرئيسية والأسئلة المتداولة وغيرها من مواد الاتصالات التي سيتم إطلاقها في عام 2022.

رابعاً - تقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية

- 27 - يعمل مكتب الأخلاقيات، من خلال تقديم المشورة والتوجيه سرا للموظفين، كمنصة سير للإجراءات المخطط لها ويؤدي دورا حيويا في إيجاد وتعزيز ثقافة أخلاقية داخل اليونيسف. وبينما يساعد مكتب الأخلاقيات الموظفين على فهم حقوقهم وواجباتهم، فإنه يلتزم هو وموظفوه بأعلى معايير النزاهة والمساءلة والشفافية.
- 28 - وفي عام 2021، استجاب مكتب الأخلاقيات لـ 372 طلبا فرديا للحصول على مشورة أخلاقية سرية، مقارنة بـ 320 طلبا في عام 2020.

الشكل الثاني

طلبات الحصول على مشورة سرية تتعلق بالأخلاقيات حسب الفئة الفرعية، 2021^(أ)



(أ) انسجاما مع تقارير الأعوام السابقة، ترد المشورة والتوجيه المتعلقان بالحماية من الانتقام كفئة فرعية من تقديم المشورة السرية المتعلقة بالأخلاقيات.

29 - وكما هو مبين في الشكل الثاني، فإن 33 في المائة من الطلبات تتعلق بمسائل العمالة وأماكن العمل، التي تشمل تقارير عن إساءة استعمال السلطة والتمييز، في حين أن 10 في المائة من الطلبات تتعلق بالأنشطة الخارجية للموظفين. وفيما يتعلق بالتمثيل حسب مركز العمل، كانت ودرت نسبة 33 في المائة من الطلبات من المكاتب القطرية، و 5 في المائة من المكاتب الإقليمية، و 35 في المائة من مواقع المقر. أما نسبة الـ 27 في المائة المتبقية فوردت من الجهات المعنية الخارجية (أي من وكالات أخرى للأمم المتحدة أو من غير موظفي اليونسيف). ويلاحظ مكتب الأخلاقيات الحاجة إلى مواصلة تعزيز أنشطته في مجالي التدريب والتوعية لتعزيز استخدام موظفي المكاتب القطرية لخدمته الاستشارية السرية.

30 - وفي ما يتعلق بالتنوع حسب الجنس، فإن 44 في المائة من الطلبات الفردية وردت من موظفات و 42 في المائة من موظفين (وكانت النسبة المتبقية البالغة 14 في المائة طلبات جماعية وطلبات عُقل الهوية). وفيما يتعلق بالتمثيل حسب فئات الوظائف، وردت نسبة 63 في المائة من الطلبات من موظفين دوليين من الفئة الفنية والموظفين الوطنيين و 4 في المائة من موظفين في فئة الخدمات العامة. وجاءت نسبة الـ 32 في المائة المتبقية من طلبات وردت من أفراد من غير الموظفين وطلبات عُقل الهوية، و 1 في المائة من الطلبات وردت من موظفين من الرتبة التنفيذية. وبالنظر إلى أن 64 في المائة من القوة العاملة تتألف من موظفين من الفئة الفنية و 36 في المائة من فئة الخدمات العامة، يلاحظ مكتب الأخلاقيات أن نسبة طلبات المشورة الواردة من موظفي فئة الخدمات العامة لا تزال منخفضة جداً. وسيعمل مكتب الأخلاقيات عن كثب مع الأبطال في مضمار الأخلاقيات والثقافة لتنظيم دورات هادفة لتعزيز فهم الموظفين في فئة الخدمات العامة للأخلاقيات وتعزيز ثقافة "الجهر بالرأي".

31 - وخلال عام 2021، لاحظ مكتب الأخلاقيات زيادة كبيرة في عدد طلبات المشورة المتعلقة بشواغل التوظيف ومكان العمل. ويمكن أن يعزى ذلك إلى زيادة الوعي بالخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات نتيجة لزيادة أنشطة التدريب والتوعية التي يضطلع بها المكتب. وتلقى مكتب الأخلاقيات أيضاً عدة طلبات من أفراد أحالهم أفراد استفادوا من التوجيه الأخلاقي واستشهدوا بتجربتهم الإيجابية في التعامل مع موظفي الأخلاقيات. وربما أثار تحول مكتب الأخلاقيات إلى نهج استباقي وتعاوني لحل المسائل المتعلقة بمكان العمل أيضاً اهتماماً شديداً لأن ذلك، في بعض الحالات، أثبتت فعاليته في منع المخاطر الأخلاقية من الظهور وفي إيجاد حلول بديلة للمسائل المتصلة بمكان العمل. ويلاحظ المكتب كذلك أن الزيادة في الطلبات المتعلقة بمكان العمل ربما تكون قد نتجت أيضاً عن توجيهات العودة إلى المكتب بعد فترة طويلة من ترتيبات العمل عن بعد أو من المنزل بسبب جائحة كوفيد-19.

32 - وتتعلق الفئات الأخرى من الطلبات التي زادت في عام 2021 بالمشاورات بشأن تقارير سوء السلوك وقضايا النزاهة والشواغل العملية، بما في ذلك الرسائل الواردة من مصادر خارجية، ووضع المعايير والطلبات السياساتية.

33 - وعمل المكتب بالتعاون مع مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لجعل بوابته/بريده الإلكتروني الخاص بالإبلاغ في متناول الأفراد من خارج اليونسيف. ونتيجة لذلك، تلقى المكتب عدداً لا بأس به من التقارير والاستفسارات من مصادر خارجية.

خامسا - وضع المعايير والدعم السياساتي

34 - انسجاما مع ولاية مكتب الأخلاقيات المنصوص عليها في نشرة الأمين العام عن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) لتقديم الدعم إلى الإدارة في مجالي وضع المعايير والسياسات، قام مكتب الأخلاقيات في عام 2021 باستعراض قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها وإسداء المشورة بشأنها من أجل توطيد أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة والترويج لها. وارتفع عدد طلبات الدعم بشأن هذه المواضيع ارتفاعا كبيرا، من 47 طلبا في عام 2020 إلى 100 طلب في عام 2021.

35 - وشارك مكتب الأخلاقيات أيضا في عملية وضع السياسات والتشاور المنتظمة التي تتسببها شعبية الإدارة المالية والتنظيم الإداري. وساهم المكتب في طائفة من مبادرات وضع السياسات واستعرض مشاريع السياسات والمعايير والمبادئ التوجيهية، بما في ذلك مشاريع السياسات أو الإجراءات المتعلقة بتصاعد المخاطر، والعناية الواجبة، والوظائف العالية التخصص، وحماية الطفل، والتسجيلات من غير موافقة، والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة، وترتيبات العمل المرنة، ومشاركة الموظفين في الأنشطة الخارجية.

36 - وأسهم مكتب الأخلاقيات في رد اليونيسف على تقارير وحدة التفتيش المشتركة عن تضارب المصالح وحماية المبلغين عن المخالفات وفي المتابعة المتصلة بتلك التقارير. وبالإضافة إلى ذلك، قدم المكتب معلومات عن مشروع تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة.

37 - وقدم مكتب الأخلاقيات أيضا توضيحات طلبتها الدول الأعضاء، على سبيل المثال، بشأن حماية المنظمة للمبلغين عن المخالفات من الانتقام.

38 - وساهم مكتب الأخلاقيات في تطوير ونشر الدراسة الاستقصائية لجس نبض الموظفين - وهي تكملة للدراسة الاستقصائية العالمية الدورية للموظفين - التي يقودها فريق الثقافة التنظيمية. وهي أداة رشيقة حيث يتم طرح عدد محدود من الأسئلة على الموظفين عن جوانب مختلفة لمكان عملهم. وتعزز الدراسة الاستقصائية لـ 'جس النبض' ثقافة الجهر بالرأي والإصغاء باهتمام وتستجيب للحاجة إلى 'جس نبض' ثقافة مكان العمل بانتظام في مكاتب اليونيسف. وتجرى الدراسة الاستقصائية كل ستة أشهر لتوفير بيانات في الوقت المناسب للأفرقة والمكاتب عن أي تقدم أو تحولات قد تقع في ثقافة المكاتب. كما أنها أداة إدارية مهمة، تمكن المديرين من فهم تأثير القرارات على الموظفين والفرق وطريقة عملهم بشكل أفضل، وإجراء تصحيحات للمسار حسب الحاجة. والأهم من ذلك، أنها تعمل كأداة لمحاسبة رؤساء المكاتب.

39 - وقدم مدير مكتب الأخلاقيات إلى اللجنة الاستشارية للمراجعة التابعة لليونيسف معلومات مستكملة عن أنشطة المكتب خلال العام. وأجرى أعضاء اللجنة مناقشات بناة مع مدير مكتب الأخلاقيات وقدموا إليه توجيهات مفيدة، مستفيدين من خبرتهم التنظيمية الواسعة والمتنوعة في القطاعين العام والخاص على السواء.

سادسا - برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

- 40 - نفذ مكتب الأخلاقيات برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، الذي يساعد الموظفين على تحديد وإدارة تضارب المصالح والمخاطر التنظيمية التي قد تنشأ عن علاقاتهم الشخصية أو مصالحهم المالية أو أنشطتهم الخارجية.
- 41 - وقد وفر مكتب الأخلاقيات تاريخيا اليد العاملة وتحمل تكاليف إدارة هذا البرنامج للمنظمة بأسرها، مما زاد من استنزاف موارده المحدودة. وفيما يتعلق بعنصر إقرار الذمة المالية في البرنامج، يجب على مكتب الأخلاقيات، بالنسبة لجزء كبير من السنة، أن يعطي الأولوية للاستعراض الداخلي لبيانات إقرار الذمة المالية والتحقق منها على أساس التفرغ، على حساب الأنشطة الأخرى. وقد حقق هذا النشاط وفورات سنوية كبيرة لليونيسف. وبالمقارنة، تستخدم بعض وكالات الأمم المتحدة بتكلفة باهظة شركات خارجية لمراجعة الحسابات بموجب اتفاقات طويلة الأجل لخدمة برامجها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية. وكما ذكر أعلاه، استفاد المكتب من التمويل المرن، مما سمح له بتعيين استشاريين على المدى القصير للمساعدة في استعراض عام 2021.
- 42 - وفي عام 2021، واصل مكتب الأخلاقيات تنفيذ التوصيات الصادرة في عام 2018 عن شركة KPMG، وهي شركة خارجية للمراجعة المالية والاستشارات، استنادا إلى تحليل الفجوات في برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. وتماشيا مع التوصية بإعادة تركيز البرنامج على أساس أقدمية الموظفين والمخاطر التنظيمية، تم في دورة عام 2021 تسجيل 1 677 موظفا لتقديم إقرارات، مقارنة بـ 1 626 موظفا في دورة عام 2020.
- 43 - وواصل المكتب أيضا تنفيذ التوصية الداعية إلى تشديد الجداول الزمنية للامتثال في جميع المجالات الرئيسية (التسجيل، وتقديم إقرارات، وعملية الاستعراض) من أجل تخفيض طول البرنامج تخفيضا كبيرا. وهكذا أكمل المكتب دورة الإقرار المالي الكاملة بحلول 31 تشرين الأول/أكتوبر 2021، مما قلل من مدة الدورة السنوية إلى 8 أشهر، مقارنة بـ 13 شهرا قبل توصية شركة KPMG. وامتثل جميع الموظفين المشاركين لمتطلبات تقديم إقرارات والتحقق، ونتيجة لذلك، حقق مكتب الأخلاقيات مرة أخرى معدل امتثال بنسبة 100 في المائة، كما فعل في عام 2020.
- 44 - وبالإضافة إلى ذلك، وتمشيا مع التوصية الداعية إلى زيادة تحسين نظام تكنولوجيا المعلومات المستخدم لتيسير البرنامج، عمل مكتب الأخلاقيات عن كثب مع شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لليونيسف للشروع في الانتقال إلى نظام برامجيات آمن يمكن الاعتماد عليه ويكون متوافقا مع بيئة تكنولوجيا المعلومات في اليونيسف. واشترك مكتب الأخلاقيات وشعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تقييم الأدوات التي تستخدمها وكالات الأمم المتحدة الأخرى والأمانة العامة للأمم المتحدة والبنك الدولي لوضع حل يتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة لمواصلة إدارة برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية داخليا. وسينجز الحل الجديد في عام 2022 ومن المتوقع أن يصبح جاهزا للعمل في عام 2023.

الجدول 3

الامتثال لبرنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، 2011-2021

السنة	عدد الموظفين الملزمين بتقديم إقرارات	معدل الامتثال (النسبة المئوية)
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3
2017	2 067	99,9
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0
2021	1 677	100,0

45 - واستعرض مكتب الأخلاقيات امتثال 1 677 موظفا كجزء من برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام 2021 الذي يغطي السنة المشمولة بالتقرير والمنتوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. ويتألف الموظفون من فئة المديرين من 8,6 في المائة من إجمالي عدد الاستعراضات (مقارنة بنسبة 9,2 في المائة في عام 2020)، والموظفين من الفئة الفنية الدولية 69,7 في المائة (مقارنة بـ 61,7 في المائة في عام 2020)، وموظفي الفئة الفنية الوطنية 22,8 في المائة (مقارنة بـ 22,8 في المائة في عام 2020)، وموظفي فئة الخدمات العامة 7,5 في المائة (مقارنة بـ 6,3 في المائة في عام 2020).

46 - ويشير موجز لاستعراض بيانات برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية المقدمة في عام 2021 إلى أن 99 في المائة من الموظفين المشاركين في العملية لم يكن لديهم ما يُفصحون عنه، أو لم يكن لديهم أي تضارب في المصالح، أو أنهم اتخذوا بالفعل خطوات للتخفيف منه، أو أفسحوا عن ظروف شخصية تنطوي على صلة بعيدة بالأمم المتحدة أو اليونسيف ولم تكن تشكل تضاربا فعليا أو محتملا في المصالح. وكان لدى واحد في المائة من الموظفين تضارب محتمل في المصالح صدرت توجيهات بشأنه.

47 - ومن الموظفين الذين اختيروا للمشاركة في عملية عام 2021، كان لدى 3,5 في المائة (مقارنة بـ 4,7 في المائة عام 2020) منهم أزواج يعملون في اليونسيف، ولدى 10,2 في المائة (مقارنة بـ 9,7 في المائة عام 2020) منهم أزواج يعملون في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة أو في كيانات مرتبطة باليونسيف، مثل المنظمات غير الحكومية أو الجهات الشريكة الأخرى. إضافة إلى ذلك، كان لدى 28,7 في المائة (مقارنة بـ 16,3 في المائة عام 2020) من الموظفين المشاركين أقارب يعملون في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة أو كيانات مرتبطة باليونسيف.

48 - وهناك مصدر آخر لتضارب المصالح المحتمل يتعلق بالأنشطة الخارجية للموظفين. ومن الموظفين الذين اختيروا للمشاركة في عملية تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام 2021، شاركت

نسبة 4,7 في المائة (مقارنة بـ 4,8 في المائة عام 2020) في أنشطة خارجية أو كانت لديهم أدوار قيادية مع كيانات غير تابعة للأمم المتحدة. وكما هو الحال في عام 2020، لاحظ المكتب في عام 2021 اتجاهًا إيجابيًا مستمرًا حيث سعى معظم الموظفين المشاركين في الأنشطة الخارجية إلى الحصول على موافقة السلطة المختصة داخل اليونيسف على هذه الالتزامات. غير أنه كانت هناك بعض الحالات انخرط فيها موظفون في أنشطة خارجية من دون الحصول على إذن مسبق كما تقتضي السياسة المتعلقة بإقرار الذمة المالية وإعلان كشف المصالح. وفي هذه الحالات، أصدر مكتب الأخلاقيات مذكرات إرشادية محددة يطلب فيها إلى الموظفين التماس الموافقة، واتخاذ التدابير اللازمة لتجنب تضارب المصالح أو التخفيف منه، إن وجد، وإخطار المكتب بالنتيجة.

49 - وفيما يتعلق بمتطلبات التحقق، تم اختيار حوالي 4 في المائة من الموظفين المنخرطين في عملية تتعلق بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام 2021 عشوائيًا وطلب منهم تقديم مستندات داعمة للبيانات التي قدموها. وأكد مكتب الأخلاقيات عدم وجود أي مخالفات لدى جميع الموظفين الذين اختيروا للتحقق، استنادًا إلى المستندات الداعمة التي قدموها.

سابعا - الحماية من الانتقام

50 - إن اليونيسف ملتزمة، بموجب سياستها المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، بحماية موظفيها الذين يبلغون عن سوء سلوك أو يتعاونون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحققات وغيرها من أنشطة الرقابة المأذون بها على النحو الواجب ضد الانتقام. وتحدد السياسة تعاريف الانتقام والنشاط المشمول بالحماية وتحدد إجراءات تقديم الشكوى والآليات المتاحة للتصدي للانتقام.

51 - وعندما يتلقى مكتب الأخلاقيات طلبًا للحماية من الانتقام، فإنه يجري استعراضًا أوليًا لتحديد ما إذا كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة - وبعبارة أخرى، ما إذا أُوصي باتخاذ إجراءات ضارة مباشرة أو غير مباشرة أو التهديد بها أو اتخاذها لأن فردًا شارك بحسن نية في نشاط مشمول بالحماية. وفي الحالات التي يحدد فيها مكتب الأخلاقيات وجود حالة عمل انتقامي ظاهر، تُحال المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات للتحقيق فيها. وتتضمن هذه السياسة أحكامًا تشجع على الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع التحقيقات وتوفير تدابير وقائية مؤقتة لصاحب الشكوى. وبمجرد الانتهاء من التحقيق، يجري إطلاع مكتب الأخلاقيات على نتائجه، فيقوم بعد ذلك باستعراض مستقل ويتخذ قرارًا نهائيًا. وفي حالة إثبات الانتقام، يقدم المكتب توصيات إلى المديرية التنفيذية بشأن الإجراءات المناسبة التي يتعين اتخاذها، بما في ذلك إجراءات لتعديل الآثار السلبية المترتبة على الإجراءات الانتقامي.

52 - وفي عام 2021، اتخذ مكتب الأخلاقيات نهجًا أكثر استباقية إزاء الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام من خلال توفير إرشادات عملية وقابلة للتنفيذ في حين وقتها؛ وتأمين تدابير وقائية مؤقتة سريعة؛ وتقييم فعالية العمليات؛ وزيادة الوعي حول دورها. ويحول المكتب بانتظام الموظفين الذين يثيرون شواغل انتقامية في مكان العمل لا تشملها السياسة إلى مكاتب مناسبة أخرى، بما في ذلك مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات، وشعبة الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم المعني بموظفي الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

53 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات 10 استفسارات جديدة تتعلق بالحماية من الانتقام. وبالإضافة إلى ذلك، استعرض المكتب تقرير تحقيق بشأن حالة واحدة أحالها إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في عام 2018 واتخذ قراراً. ومن بين عشر حالات جديدة، ترجمت 3 حالات فقط إلى شكاوى رسمية من الانتقام وطلبات للحماية بموجب سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام. أما الحالات السبع المتبقية فهي طلبات للحصول على المشورة، سعى مكتب الأخلاقيات، بالتعاون الوثيق مع المكاتب/الشعب ذات الصلة، إلى معالجتها بشكل استباقي ولم تسفر عن تقديم شكاوى رسمية من الانتقام.

54 - وتمت تسوية إحدى الشكاوى الرسمية الثلاث المتعلقة بالانتقام بالعمل عن كثب مع المكتب الإقليمي المعني. وأغلق ملف القضية وأكد صاحب الشكاوى أن المسألة سويت بما يرضيه. وأغلق ملف الشكاوى الرسمية الثانية بالتشاور مع الموظف الذي قرر متابعة التحقيق الذي لم يبت فيه مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات فيما يتعلق بالقضية. وفيما يتعلق بالشكاوى الرسمية الثالثة المتعلقة بالانتقام، قرر مكتب الأخلاقيات أنها حالة انتقام ظاهرة الواجهة وأحيلت القضية إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لإجراء مزيد من التحريات.

55 - وفي الحالة الوحيدة التي أحيلت سابقاً إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لإجراء مزيد من التحريات، أجرى مكتب الأخلاقيات استعراضاً مستقلاً لتقرير التحقيق الذي أرسله المكتب وخلص إلى أن الانتقام لم يحدث.

ثامنا - أنشطة أخرى

56 - لزيادة تعزيز وعي الإدارة العليا بقضايا الأخلاقيات الرئيسية والتماس التوجيه منها بشأن الشواغل المؤسسية، أجرى مدير مكتب الأخلاقيات مناقشات فردية مع جميع المديرين الإقليميين ومديري الشعب وكذلك مع عدد من الممثلين القطريين، مما ساعد على تيسير المشاركة الوقائية والاستباقية لمكتب الأخلاقيات في إدارة قضايا مكان العمل. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى مدير مكتب الأخلاقيات مشاورات منتظمة مع الإدارة العليا، بما في ذلك نائبة المدير التنفيذي للشؤون الإدارية، ورئيس الموظفين، ورؤساء المكاتب والشعب الرئيسية لأصحاب المصلحة. وساعدت هذه المشاورات مكتب الأخلاقيات على تنسيق جهود التوعية ومعالجة الحالات بشكل تعاوني تمثياً مع الولايات وإجراءات التشغيل الموحدة لجميع الجهات الفاعلة المعنية. وتشاور مدير مكتب الأخلاقيات أيضاً مع مختلف مجموعات الموظفين ذوي الاهتمامات المشتركة ورابطات الموظفين.

57 - ويعقد مكتب الأخلاقيات اجتماعاً تعاونياً شهرياً مع رؤساء المكاتب الرئيسيين المعنيين بالمسائل المتصلة بالنزاهة والثقافة المؤسسية والمساءلة والأخلاقيات. وقد ثبت أن ذلك وسيلة فعالة لتبادل أفضل الممارسات، وتنسيق المبادرات، وتحديد الثغرات والمخاطر الناشئة، وبناء الجسور من أجل تنفيذ الولايات بتأثير أكبر دون المساس باستقلال وسرية مختلف الوظائف.

58 - وواصل مكتب الأخلاقيات التعاون مع شعبة الموارد البشرية في سياق قرارات الترقية والتعيين. وفي هذا الخصوص، استشير المكتب بشأن الحاجة إلى فحوص معمقة للعناية الواجبة بشأن السلوك والمسائل

المتصلة بالتصرف بما يضمن استيفاء الموظفين المعيّنين أو الذين جرت ترقيةهم إلى مناصب قيادية عليا لأعلى معايير الأخلاق والنزاهة.

تاسعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

59 - في عام 2021، شارك مكتب الأخلاقيات في تسعة اجتماعات لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وإضافة إلى ذلك، وضمانا للاتساق في تفسير وتطبيق السياسات والمعايير، استشار مكتب الأخلاقيات فريق الأخلاقيات بشأن مسائل ذات صلة.

60 - وقام مكتب الأخلاقيات باستكشاف ومواصلة متابعة الأنشطة التعاونية المشتركة وتبادل المعارف مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وقد وضع المكتب ترتيبات منتظمة وقوية للتبادل والتعلم والتعاون وإقامة شراكات وثيقة مع مكاتب الأخلاقيات التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان والأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وعمل المكتب أيضا مع أفرقة الأخلاقيات في البنك الدولي ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والجماعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية (الفريق الاستشاري للبحوث الزراعية الدولية سابقا). وإضافة إلى ذلك، وضمانا للاتساق في تفسير وتطبيق السياسات والمعايير، استشار مكتب الأخلاقيات فريق الأخلاقيات بشأن مسائل ذات اهتمام متبادل.

61 - وشارك مكتب الأخلاقيات أيضا في اجتماعين سنويين لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف في عام 2021.

عاشرا - متابعة ملاحظات عام 2020

62 - عزز مكتب الأخلاقيات أنشطته في مجالي التدريب والتوعية عبر المكاتب القطرية ومكاتب المناطق، بما في ذلك عن طريق زيادة عدد الدورات التدريبية المصممة خصيصا لتلبية احتياجات مكتب الاستلام. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الجهود التي يبذلها المكتب لإعادة تشكيل دور ميسري الحوار بشأن الأخلاقيات والتحول إلى أبطال في مضمار الأخلاقيات والثقافة وتعزيز قدراتهم من خلال التدريب والدعم الوثيق ستزيد من تمكين المكتب من الوصول إلى الموظفين في المواقع التي يصعب الوصول إليها.

63 - وأدت الآثار المستمرة لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، بما في ذلك القيود المفروضة على السفر، إلى الحد من الوجود المادي لفريق مكتب الأخلاقيات في المكاتب القطرية والإقليمية. ومع ذلك، أقام مدير مكتب الأخلاقيات عدة دورات تدريب وتوعية في الموقع بالاقتران مع اجتماعات أفرقة الإدارة الإقليمية وفي مختلف المقار والمواقع الميدانية. وتجدر الإشارة إلى العروض والبعثات التعاونية التي قام بها مدير مكتب الأخلاقيات مع مدير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والمستشار الرئيسي للثقافة التنظيمية، مما أتاح اتباع نهج أكثر تنسيقا وشمولية إزاء مختلف المسائل المتعلقة بمكان العمل والأخلاقيات والنزاهة. فالأخلاقيات والنزاهة تشكل اهتمامات تنظيمية مشتركة. وبالتعاون الوثيق مع مدير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، أنشأ مكتب الأخلاقيات إطارا أوسع نطاقا وموحدا للنزاهة يجمع بين المكاتب ذات الولايات ذات الصلة بالموضوع ويوفر للموظفين نقاط دخول متعددة لفهم مسائل النزاهة والأخلاقيات فهما أفضل.

64 - وعمل مكتب الأخلاقيات بالتعاون مع أصحاب المصلحة والمديرين الرئيسيين في مجال الرقابة والنزاهة في اليونيسف لوضع التزامات لمنع وقوع انتهاكات أخلاقية بشكل استباقي. وبالإضافة إلى تعزيز كفاءة استخدام موارد المنظمة والموارد الأخرى ذات الصلة في مجال التحقيق، فإن هذه الالتزامات تشير إلى اتباع نهج جديد إزاء الأخلاقيات "يركز على الموظفين". ويسعى هذا النهج إلى التصدي للسلوك غير اللائق - قبل أن يرقى إلى مستوى سوء السلوك أو النزاع - من خلال آليات غير رسمية ومشورة وتوجيه عمليين. ويدعو هذا النهج إلى القيام بتدخلات مبكرة ورصد الإجراءات التصحيحية رسدا فعالا. ولا يتخذ أي إجراء دون موافقة الموظفين المتضررين.

حادي عشر - الملاحظات والتوصيات والاستنتاجات

65 - أمكن تحقيق النتائج الإيجابية لبرنامج عمل مكتب الأخلاقيات في عام 2021 بفضل تقاني موظفي مكتب الأخلاقيات، بدعم من موارد الوحدات؛ وشراكات مثمرة مع المكاتب الرئيسية، لا سيما مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والثقافة التنظيمية؛ وشتى الجهود التي يبذلها الأبطال في مضمار الأخلاقيات والثقافة ومنسفو شؤون الموارد البشرية في المكاتب القطرية.

66 - ويقدر مكتب الأخلاقيات الدعم الذي تلقاه من الإدارة والمكاتب المنتسبة لتنفيذ ولايته. وكما ذكرنا، فإن قوة "النبرة في القمة" كانت حاسمة في إيصال رسالة متسقة إلى الموظفين بشأن أخلاقيات المنظمة وقيمتها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المرونة الممنوحة لاستخدام الميزانية الأولية لمعالجة الفجوة في الموارد البشرية مع ملاك موظفي الوحدات مكنت مكتب الأخلاقيات من تعزيز أنشطته في مجالي التدريب والتوعية وتنفيذ برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية.

67 - ولدى مكتب الأخلاقيات إمكانية أكبر للتأثير بشكل أكبر على مكان العمل وتنفيذ مبادرات جديدة واستراتيجية. وبموارد أكثر استدامة ودواما، يمكن لمكتب الأخلاقيات أن يسد بعض الثغرات الرئيسية في المخاطر، بما في ذلك:

(أ) منع تجزئة الأخلاقيات: هناك حاجة إلى التعامل مع أولئك الذين يصعب الوصول إليهم والذين هم في أمس الحاجة إلى الدعم - الموظفون الميدانيون في اليونيسف. وسيتطلب سد الفجوة بين المركز والأطراف زيادة الميزانية المحدودة لمكتب الأخلاقيات وملاك موظفيه.

(ب) الحفاظ على استراتيجية استباقية ووقائية: تم إثبات الفوائد الرئيسية للارتباطات الاستباقية والوقائية لحل القضايا الأخلاقية قبل أن ترقى إلى مستوى سوء السلوك أو الانتهاكات في عام 2021. بيد أن هذه الاستراتيجية تتطلب جهودا كثيفة اليد العاملة، مما يرهق وحدة فريقا صغيرا جدا، بالنظر إلى حجم المنظمة ونطاقها.

(ج) رعاية الأبطال ومكبري التأثير: سيواصل مكتب الأخلاقيات التركيز على بناء قدرات الأبطال في مضمار الأخلاقيات والثقافة لأنهم يعملون كعوامل محفزة ومكبرين للتأثير أثناء الوصول إلى الموظفين على جميع المستويات. وسيساعد الأبطال أيضا المكتب على تكييف خدماته مع الاحتياجات والسياق المحليين. وسيسعى المكتب إلى الحصول على دعم المديرين في إتاحة بعض المرونة للأبطال في مضمار الأخلاقيات والثقافة للاضطلاع بأدوارهم التطوعية بفعالية. ونظرا إلى وجود عدة مئات من الأبطال في جميع أنحاء العالم، ستتطلب هذه الجهود قدرات وخبرات إضافية للإدارة والتدريب.

(د) تنفيذ ولاية موسعة: نظرا إلى أن مدة مدير مكتب الأخلاقيات محدودة، فإن الافتقار الحالي إلى الوظائف الإشرافية أو العليا في مكتب الأخلاقيات ينطوي على المخاطر التالية: (1) الافتقار إلى الاستمرارية والذاكرة المؤسسية؛ (2) وعدم كفاية التركيز على الشواغل الاستراتيجية والشواغل على نطاق المؤسسة؛ (3) وعدم وجود تخطيط قابل للتطبيق لتعاقب الموظفين؛ (4) وعدم توفير موارد للطوارئ خلال فترات إجازة أو غياب المدير والموظفين الآخرين. ويحتاج مكتب الأخلاقيات المستقل حديثا إلى وظائف إضافية تشتد الحاجة إليها على المستوى الإشرافي لتنفيذ ولايته الموسعة، والحفاظ على إنجازاته الأخيرة، ودعم النهج الأكثر استراتيجية.

(هـ) الاستفادة من المكاسب في الكفاءة: سيواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لوضع نظام برامجيات جديد آمن ويمكن الاعتماد عليه، فضلا عن توافقه مع الهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اليونيسف. وفي هذا الصدد، يقوم المكتب أيضا بتحري إمكانية التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

67 - وقد يود المجلس التنفيذي أن يحيط علما بالتقدم الكبير والمستمر الذي أحرزته اليونيسف في مجالات الأخلاقيات والنزاهة والثقافة التنظيمية وأن يرحب به، وأن يقدم مزيدا من الدعم للإدارة في تنفيذ المبادرات ذات الصلة.

ثاني عشر - مشروع مقرر

إن المجلس التنفيذي

يحيط علما بتقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2021 (E/ICEF/2022/15) ويرد الإدارة عليه (E/ICEF/2022/16).