

Distr.: General
18 April 2022
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ إجراء

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2022

14-17 حزيران/يونيه 2022

البند 8 من جدول الأعمال المؤقت*

رد الإدارة على تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2021

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي لليونيسف 11/2018، يقدم هذا التقرير رد الإدارة على تقرير مكتب

الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2021 (E/ICEF/2022/15).

ويغطي التقرير السنوي كل مجال من مجالات العمل المنوطة بالمكتب وهي: (أ) تقديم الدعم في

مجالى وضع المعايير والسياسات؛ و (ب) التدريب والتثقيف والاتصال؛ و (ج) تقديم المشورة والتوجيه

بصورة سرية؛ و (د) برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛ و (هـ) حماية الموظفين من الانتقام؛

و (و) المشاركة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وعملاً

بقرار المجلس التنفيذي 12/2014، يقم هذا التقرير أيضاً توصيات إلى الإدارة ترمي إلى تعزيز ثقافة

النزاهة والامتثال في المنظمة. ويغطي التقرير الأنشطة المتعلقة بموظفي اليونيسف والخدمات المقدّمة لهم،

بالإضافة إلى الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين، حسب مقتضى الحال.

وترد في الفرع الثامن من هذا التقرير عناصر مشروع قرار.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/ICEF/2022/9

270422 210422 22-05661 (A)



أولا - لمحة عامة

- 1 - يسرّ الإدارة أن تقدم ردها على تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسيف لعام 2021 (E/ICEF/2022/15)، عملا بقرار المجلس التنفيذي 11/2018.
- 2 - وتقدم الإدارة بخالص الشكر لموظفي مكتب الأخلاقيات المتقنين لإسهامهم في تكلّل سنة أخرى بالنجاح في سياق محفوف بالتحديات. وقد اضطلع مكتب الأخلاقيات، رغم قيود التوظيف التي يعاني منها، بعمله بكل فعالية خلال السنة بدعم من الموارد الاحتياطية المؤقتة وبالتعاون مع الشُّعب الأخرى.
- 3 - وتنوّه الإدارة أيضا بقيادة المدير الجديد لمكتب الأخلاقيات، الذي نفذ مكتب الأخلاقيات في ظلها ولايته بالكامل وحقق نتائج قياسية في عام 2021.
- 4 - وتحيط الإدارة علما بأن مكتب الأخلاقيات يعمل بهيكل صغير من الموظفين. وبالمقارنة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، يعاني مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسيف من نقص في الموظفين اللازمين لتقديم الدعم إلى منظمة تضم 20 000 موظف في 190 موقعا. وتسلم الإدارة بضرورة معالجة هذه الفجوة باعتبارها مسألة ذات أولوية مؤسسية.

ثانيا - التدريب والتثقيف والتوعية

- 5 - تواصل الإدارة الإعراب عن تقديرها لكل من الدورات التدريبية الإلزامية والمخصصة التي تقدّم لموظفي اليونيسيف، والحملة السنوية لشهر الأخلاقيات، والمجموعة المتنوعة من مواد التوعية والاتصال التي يصدرها مكتب الأخلاقيات. والإدارة مسرورة جدا لأن أكثر من 6 400 موظف شاركوا في أنشطة التوعية خلال شهر الأخلاقيات. وتعرب الإدارة أيضا عن تقديرها للتحويل الاستراتيجي في مجال التدريب والتوعية من نهج تفاعلي إلى نهج يقوم على التخطيط المسبق ويستند إلى البيانات بقدر أكبر، مع التركيز على الفئات الأشد حاجة والأكثر عرضة للخطر، واستكمال ذلك بعروض للتدريب المنسق والمخصص والمصمم تحديدا للموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 6 - وتقدر الإدارة كل التقدير تركيز مكتب الأخلاقيات القوي على التدريب والتثقيف والتوعية، ووصوله إلى أكثر من 11 000 موظف من خلال أنشطة التدريب والتوعية في مجال الأخلاقيات بدعم من مختلف الأفرقة على نطاق اليونيسيف ومراكز تنسيق الموارد البشرية في المكاتب القطرية والإقليمية. كما يحظى التعاون مع رابطة الموظفين العالمية وسائر قيادات رابطات الموظفين المحلية بالتقدير.
- 7 - وواصل مكتب الأخلاقيات إبراز دوره من حيث الاتصالات الداخلية الموجهة إلى موظفي اليونيسيف على الصعيد العالمي. وحافظ المكتب على حضور داخلي عبر وسائل التواصل الاجتماعي عن طريق موقعه على الشبكة الداخلية (الإنترنت) وعبر منصة Yammer (النظير الداخلي لتويتر في اليونيسيف). وبالإضافة إلى ذلك، واصل المكتب نشر معلومات مستكملة للوثيقة المعنونة "معالجة مسائل أماكن العمل في اليونيسيف: خريطة طريق بشأن الجهات التي ينبغي اللجوء إليها والوقت المناسب لذلك"، لتزويد الموظفين بمعلومات عن مختلف الخيارات المتاحة لالتماس الدعم أو حل المسائل، مع إيلاء الاعتبار الواجب لطبيعة الخدمات أو وسائل الانتصاف المتاحة وما يقتضيه كل منها من حيث مستوى السرية.

ثالثا - تقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية

8 - تلقى مكتب الأخلاقيات 1 020 طلبا للخدمات في عام 2021، مقابل 555 طلبا في عام 2020، وهو ما يشير إلى ارتفاع مستوى الثقة في مكتب الأخلاقيات بوصفه موردا للمشورة و "حيزا آمنا" للمجاهرة بالرأي والحصول على التوجيه والدعم العمليين. وردّ مكتب الأخلاقيات أيضا على 372 طلبا فرديا للحصول على المشورة بشأن مسائل الأخلاقيات بصورة سرية.

9 - والإدارة تقدّر استمرار مكتب الأخلاقيات في الاستجابة للطلبات في الوقت المناسب، دون تجاوز فترة الاستجابة التي حُدّدت في سبعة أيام في إجراءات التشغيل الموحدة للمكتب في ما يتعلق بنسبة 99 في المائة من طلبات المشورة والتوجيه.

10 - وتشيد الإدارة بالجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات لعقد شراكة مع فريق ثقافة المنظمة بغية توسيع الشبكة الحالية لميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات وتعزيزها بدرجة كبيرة. وسيتم توسيع نطاق دور بطل الأخلاقيات والثقافة، الذي أعيدت تسميته، ليشمل شعب المقر والمكاتب الإقليمية.

رابعا - تقديم الدعم في مجالي وضع المعايير والسياسات

11 - تنثي الإدارة على مكتب الأخلاقيات لتعاونه مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن مسائل الأخلاقيات والنزاهة، بما في ذلك الفريق العامل المشترك بين الشعب المعني بتجسيد قيمنا في سلوكنا من أجل إعطاء زخم للرسائل الموجهة خلال شهر الأخلاقيات وما بعده. كما تعاون مكتب الأخلاقيات تعاوننا وثيقا مع الفريق العامل ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بشأن مشروع أداة طيف السلوكيات، الذي من المقرر البدء في تنفيذه في عام 2022. وقد صُممت هذه الأداة لمساعدة الموظفين على استكشاف طيف السلوكيات التي تؤثر في ثقافة مكان العمل، وهي بمثابة مورد مفيد لفهم السلوكيات المقبولة وغير المقبولة ومختلف الاعتبارات لإرشاد الاستجابات. ويوفر الفريق العامل منبرا قويا لزيادة الوعي وتحفيز الموظفين على المشاركة.

خامسا - برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

12 - تلاحظ الإدارة استمرار مكتب الأخلاقيات في تنفيذ التوصيات الصادرة عن شركة KPMG للخدمات المالية الخارجية لعام 2018 بشأن برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. وقد شارك ما مجموعه 1 677 موظفا في دورة إقرار الذمة المالية لعام 2021. وتمكن مكتب الأخلاقيات من إتمام الدورة كاملة بحلول 31 تشرين الأول/أكتوبر 2021، بمعدل امتثال بلغ 100 في المائة.

سادسا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، وتقارير وحدة التفتيش المشتركة، واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في اليونيسف

13 - تقدر الإدارة جهود التوعية التي يبذلها مكتب الأخلاقيات، الذي شارك في تسعة اجتماعات لفريق الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة وتعاون مع مكاتب الأخلاقيات التابعة لوكالات الأمم المتحدة الأخرى بشأن

الجهود المشتركة وتبادل المعارف. وشملت هذه الجهود التعاون مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والأمانة العامة للأمم المتحدة، ومع أفرقة الأخلاقيات في مجموعة البنك الدولي والشراكة العالمية CGIAR (المعروفة سابقاً بالمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية).

سابعاً - الملاحظات والتوصيات والاستنتاجات

14 - تسلم الإدارة بأنه على الرغم من القيود المفروضة على الموارد، حقق مكتب الأخلاقيات إنجازات مثيرة للإعجاب خلال السنة. ومن شأن زيادة ميزانية المكتب المحدودة وتعزيز ملاك موظفيه أن يزيد من قدرة مكتب الأخلاقيات على الوصول إلى عدد أكبر من الموظفين، والتأثير بشكل أقوى في أماكن العمل، وتنفيذ مبادرات استراتيجية جديدة.

15 - وتظل الإدارة ملتزمة بمواصلة تعاونها القوي مع مكتب الأخلاقيات لتعزيز الثقة في اليونيسيف ومصداقيتها، داخليا وخارجيا على السواء.

ثامناً - مشروع قرار

إن المجلس التنفيذي

يحيط علماً بتقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسيف لعام 2021 (E/ICEF/2022/15) ويردّ الإدارة عليه (E/ICEF/2022/16).