

Distr.: General  
11 July 2022  
Arabic  
Original: English  
للعلم

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية لعام 2022

6-9 أيلول/سبتمبر 2022

البند 7 من جدول الأعمال المؤقت\*

## تقرير عن نظام المساءلة في منظمة الأمم المتحدة للطفولة

موجز

تعرض هذه الوثيقة نظام المساءلة المحدّث في اليونيسف، الذي يعكس الهياكل التي تسند المنظمة من خلالها المسؤولية وتمكن من القيام بالمساءلة من أجل تعزيز قدرة اليونيسف على تحقيق نتائج لصالح الأطفال. ويقدم نظام المساءلة المحدّث في اليونيسف نهجا شاملا ومتكاملا في إسناد الأدوار والمسؤوليات على جميع المستويات، تكمله آليات رقابة واضحة. وهو يؤكد على التزام اليونيسف بإدارة الأداء واتخاذ القرارات استنادا إلى النتائج وتقييم المخاطر، مدعومين بالإدارة الفعالة للمخاطر، على أساس المسؤوليات الواضحة والشفافية، وتمشيا مع القيم الأساسية لليونيسف. وستواصل اليونيسف البناء على ما أحرز من تقدم لتعزيز نظامها للمساءلة، مستفيدة من الدروس ذات الصلة المستخلصة من تجربتها وتجارب المنظمات الدولية الأخرى والشركاء الدوليين.



الرجاء إعادة استعمال الورق

\* E/ICEF/2022/22

050822 250722 22-10848 (A)



## أولاً - مقدمة

1 - في عام 2009، أصدرت اليونسيف تقريراً عن نظامها للمساءلة<sup>(1)</sup>. وتعرض هذه الوثيقة النظام المحدث للمساءلة في اليونسيف، الذي هو معزز ومتكامل ويعكس الهياكل والآليات التي تسند المنظمة من خلالها المسؤولية بطريقة شاملة ومتكاملة. وتتضمن الوثيقة لمحة عامة عن عمليات اتخاذ القرارات وإدارة المخاطر والرقابة.

2 - ويبين نظام المساءلة المعروف في هذه الوثيقة بشكل عام الجهود المبدولة حالياً للتطوير الاستراتيجي للمنظمة بما يساعد على تعزيز قدرة اليونسيف على تحقيق النتائج للأطفال والنساء. وهو يعزز التزام المنظمة بزيادة المواءمة والاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة لمواجهة تحديات وضع إنمائي وإنساني عالمي متزايد التعقيد وبيئة المعونة المتغيرة.

## ألف - التعاريف

3 - تعتمد اليونسيف تعاريف تتفق مع تعاريف وكالات الأمم المتحدة الأخرى للمصطلحات الرئيسية، استناداً إلى مصادر ذات حجية مثل قرارات الجمعية العامة و، عند الاقتضاء، مصادر مستقلة أخرى. وتشكل هذه التعاريف الرئيسية أساس نظام المساءلة في اليونسيف:

(أ) *المساءلة* هي واجب منظمة بعينها وموظفيها أن يتحملوا المسؤولية عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات وعن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء. وتشمل المساءلة ما يلي: '1' تحقيق الأهداف ونتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة؛ '2' التنفيذ والإنجاز الكاملان لولايتها وفقاً لجميع القرارات والأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية؛ '3' تقديم تقارير في الوقت المناسب عن نتائج الأداء تتضمن معلومات موضوعية ودقيقة يمكن التحقق منها؛ '4' الإدارة المسؤولة للأموال والموارد؛ '5' تغطية جميع جوانب الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للمكافآت والجزاءات؛ '6' الاعتراف على النحو الواجب بأهمية دور هيئات الرقابة والتقييم التام بما أقر من توصيات<sup>(2)</sup>.

(ب) *الرقابة الداخلية*<sup>(3)</sup> هي عملية يقوم بها مجلس الإدارة أو جهة الإدارة أو موظفون آخرون في المنظمة بغرض تقديم ضمان معقول بشأن إنجاز الأهداف في مجالات '1' فعالية العمليات وكفاءتها؛ '2' موثوقية التقارير المالية؛ '3' الامتثال للأنظمة والقواعد والسياسات والإجراءات المعمول بها.

(ج) *الشفافية*<sup>(4)</sup> تشير إلى عملية تصبح بها المعلومات الموثوق بها والمقدمة في حينها عن الظروف والقرارات والإجراءات الموجودة المتصلة بأنشطة منظمة بعينها متاحة وواضحة ومفهومة، وذلك ما لم تعتبر المعلومات سرية.

(د) *الرقابة* تعني التحقق المستقل والموضوعي وتقديم المشورة فيما يتعلق بتقييم وتحليل مدى فعالية وكفاية الضوابط الداخلية لمنظمة بعينها، بما يدعم تحقيق رسالتها والنهوض بمسؤولياتها، بما فيها

(1) اليونسيف، تقرير عن نظام المساءلة في اليونسيف، E/ICEF/2009/15، 29 نيسان/أبريل 2009.

(2) استناداً إلى التعريف الذي اعتمده الجمعية العامة في قرارها 259/64.

(3) لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريديواي، تحديث عام 2013 للإطار المتكامل للرقابة الداخلية.

(4) استُقي من تقرير الفريق العامل المعني بالشفافية والمساءلة، تشرين الأول/أكتوبر 1998.

مسؤوليات إدارتها وموظفيها. وتشمل أيضا الأنشطة التي تضمن تحقيق المنظمة لنتائجها المتوقعة واتباعها السياسات والأنظمة والمعايير المعمول بها.

(هـ) *الإدارة القائمة على النتائج* هي نهج إداري يرمي إلى ضمان مساهمة جميع الجهات الفاعلة بشكل جماعي في تحقيق مجموعة محددة من النتائج. وهي تنطوي على تحويل التركيز من الأنشطة إلى النتائج التي يجري تحقيقها، بحيث تُستخدم الموارد المتاحة بأكبر قدر ممكن من الفعالية والكفاءة.

(و) *الإدارة المركزية للمخاطر* هي نهج منظم وشفاف لإدارة المخاطر: '1' يكفل اتساق وتنسيق آليات وأنشطة إدارة المخاطر البرنامجية والعملياتية والاستراتيجية على كل مستوى من مستويات المنظمة؛ '2' يمكن من تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة؛ '3' يضمن أن تكون القرارات التي يتخذها أي موظف مبنية على فهم مشترك لتقبل المنظمة للمخاطر في أي سيناريو معين؛ '4' يوفر الوسائل للبرهنة لهيئات الإدارة والإدارة التنفيذية والجهات المانحة وأصحاب المصلحة الآخرين، أن المخاطر والفرص تُفهم وتدار ضمن حدود محددة بوضوح.

(ز) *القيمة مقابل المال* هي المزيج الأكثر فائدة من التكلفة والجودة والسرعة والاستدامة لتحقيق النتائج والأثر لصالح الأطفال، أو غيرها من النتائج المتوخاة.

## باء - نظام المساءلة في اليونيسف

4 - تستند المساءلة في اليونيسف إلى ولاية المنظمة المحددة في قراري الجمعية العامة 57 (د-1) (1946) و 417 (د-5) (1950) اللذين يشددان على مسؤولية اليونيسف عن الدعوة لحماية حقوق الطفل، والمساعدة على تلبية احتياجاته الأساسية وزيادة فرصه في استغلال كامل إمكاناته.

5 - وهذه الولاية مستندة إلى اتفاقية حقوق الطفل، ومعززة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وبيان رسالة اليونيسف، وأهداف التنمية المستدامة، والتوصيات الواردة في قرار الجمعية العامة بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية. وهي تخضع للتغيير نتيجة للتغييرات التي تُدخل في المستقبل على الأطر المعيارية والقرارات التي تصدر عن الجمعية العامة.

6 - وترى اليونيسف أن الأولوية هي لبرامج التعاون القطرية وتركيزها على تحقيق النتائج للأطفال من خلال إنجاز الأولويات الإنمائية الوطنية. ومن بين استراتيجيات أخرى، تلتزم اليونيسف بتعزيز قدرة الشركاء من البلدان المستفيدة من البرامج والعمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والشركاء من المجتمع المدني لدعم تحقيق الأهداف الوطنية.

7 - وتضع اليونيسف المساءلة الفردية والمتبادلة والشفافية في مقدمة جميع تدخلاتها البرنامجية وشراكاتها وعملياتها. واليونيسف مسؤولة أمام مجلسها التنفيذي عن تحقيق نتائج لصالح الأطفال. وهي مسؤولة أيضا أمام البلدان المستفيدة من البرامج، بما في ذلك السكان المتضررون والجهات المانحة وغيرها من الشركاء، عن ضمان تحقيق نتائج لصالح الأطفال بطريقة شفافة. ويتسق نظام المساءلة في اليونيسف مع الخطط الاستراتيجية للمنظمة التي مدتها أربع سنوات وأطر نتائجها وميزانياتها المتكاملة، وهو مرسخ في العمليات اللامركزية لليونيسف. وتوجه سياسات اليونيسف وإجراءاتها تنفيذ البرامج وتحقيق النتائج الاستراتيجية على جميع المستويات. وفي سياقات الحالات الإنسانية، تسترشد اليونيسف في أعمالها

بالالتزامات الأساسية إزاء الأطفال في مجال العمل الإنساني والأطر القانونية الدولية التي تشمل مبادئ العمل الإنساني المتمثلة في الإنسانية والنزاهة والحياد<sup>(5)</sup> والاستقلالية<sup>(6)</sup>.

8 - وتتسم اليونيسف باللامركزية من خلال تفويض المديرية التنفيذية لسلطة اتخاذ القرارات بما يتماشى مع النظام المالي والقواعد المالية، وسياسة تفويض السلطة (التي ستصدر في عام 2022) والسياسات الأخرى ذات الصلة. وتشرف شبكة مكونة من سبعة مكاتب إقليمية على المهام الرئيسية البرنامجية والمتعلقة بالميزانية والدعم المضطلع بها على الصعيد القطري وتوفر ضمان جودتها وتقدم المشورة بشأنها. وتعمل المكاتب الإقليمية، كل في منطقتها، كآلية لتوجيه المكاتب القطرية ودعمها والإشراف عليها والتنسيق بينها. ويتولى المقر القيادة على الصعيد العالمي في وضع السياسة الاستراتيجية والدعوة والمعرفة، التي يحدد بها شكل التدخلات على الصعيدين الإقليمي والقطري، كما تشكل نظم وخدمات وأطر الإدارة في المنظمة التي تملّي الطريقة التي تمارس بها اليونيسف أعمالها.

9 - وتسلم اليونيسف بأن ثقافة تمكين الأفراد ومساءلتهم، فضلا عن مساءلة القادة والمديرين عن الإدارة الفعالة والشاملة والأخلاقية للأفراد، تمشيا مع قيمها الأساسية، والإدارة الفعالة للنتائج، والإدارة السليمة للموارد، أمور أساسية للنجاح. ويتم تمكين الموظفين والمديرين من أجل أداء مهامهم في بيئة عمل إيجابية وأمنة. وتعمل جميع أجزاء المنظمة معا لتحقيق نتائج لصالح الأطفال.

10 - واليونيسف ملتزمة بثقافة مؤسسية مستندة إلى القيم ومتنوعة وشاملة في جميع مكاتبها، وتشجع التنوع والإنصاف والشمول في جميع المجالات الوظيفية لولايتها المتعلقة بالأطفال وفي قوتها العاملة.

11 - ويغطي نظام المساءلة جميع أنشطة اليونيسف ويشمل وظائف قوية ومستقلة تتعلق بالأخلاقيات، ومراجعة الحسابات والتحقيقات، والتقييم. ويوثق هذا النظام مدى تحقيق الأهداف والغايات وكيفية ضمان التحسين المتواصل على مستوى اليونيسف كلها. ويسر النظام تقديم التقارير عن مسؤولية اليونيسف أمام المجلس التنفيذي فيما يتعلق بتحقيق النتائج للأطفال.

12 - ويصف نظام المساءلة في اليونيسف الآليات والعمليات الموجودة على نطاق المنظمة للحفاظ على الأداء وتقييمه ورصده وتقديم التقارير عنه وتحسينه بالنسبة لجميع جوانب عمل المنظمة الرامية إلى تحقيق ولاية اليونيسف ورسالتها واستراتيجياتها وخططها. ويقدم نظام المساءلة في اليونيسف نهجا شاملا ومتكاملا في إسناد الأدوار والمسؤوليات على جميع المستويات، تكمله آليات رقابة واضحة. وهو يؤكد التزام اليونيسف بإدارة الأداء واتخاذ القرارات بناء على النتائج وتقييم المخاطر، فضلا عن الالتزام بالقيم المشتركة وثقافة المساءلة والشفافية.

## جيم - تنظيم اليونيسف

13 - يُستكمل هذا التقرير عن نظام المساءلة في اليونيسف بوثيقة عمل داخلية محدّثة تحدد الهيكل الحالي للمنظمة، وتتضمن وصفا للمهام والمسؤوليات المفوضة للمكاتب القطرية والإقليمية ومكاتب المقر.

(5) قرار الجمعية العامة 182/46.

(6) قرار الجمعية العامة 114/58.

وتشكل وثيقة العمل نقطة مرجعية رئيسية بشأن ما يوجد من وظائف وخطوط مسؤولية ومساءلة على جميع مستويات اليونيسف، وقد تم إعدادها استناداً إلى استعراض داخلي.

14 - ولا يزال هيكل اليونيسف لامركزياً ومتسماً بطابع ميداني، مما يعزز أولوية البرامج القطرية ويكفل أن تكون سلطة اتخاذ القرارات والمساءلة قريبتين من مواقع تنفيذ البرامج. وتكمله مهام وقدرات الإشراف والتوجيه والدعم على الصعيد الإقليمي، ومهام وقدرات وضع السياسات والإشراف على الصعيد العالمي. وهذا ما يسمح لعناصر المنظمة بالعمل معا بفعالية لدعم وتعزيز البرامج القطرية وتنفيذ ولاية اليونيسف ومهمتها.

## ثانياً - عناصر نظام المساءلة في اليونيسف

15 - يستند نظام المساءلة إلى عدة مبادئ توجيهية وعناصر وظيفية مطبقة على كل مستويات المنظمة. وهو يتيح إطاراً تقوم اليونيسف على أساسه بما يلي:

- (أ) تحديد نظام تسلسل واضح للمسؤولية والسلطة والمساءلة يبدأ من الجمعية العامة لينتقل إلى المجلس التنفيذي ثم المديرية التنفيذية والمديرين والموظفين؛
- (ب) وضع إطار قوي لإدارة المخاطر والرقابة الداخلية على نطاق المنظمة يمكن اليونيسف وفرادى الموظفين من اعتماد نهج منظم وشامل في تحديد المخاطر وتقييمها وإدارتها على جميع المستويات؛
- (ج) وضع إطار متين للإدارة القائمة على النتائج يشمل الرصد والتقييم المستمرين، من أجل زيادة القدرة على جميع المستويات على تحقيق النتائج للأطفال وتعزيز إدارة الأداء؛
- (د) تفويض واضح للسلطة.

## ألف - المبادئ التوجيهية للمساءلة

- 16 - يسترشد نظام المساءلة في اليونيسف بالمبادئ الأساسية التالية:
- (أ) *المساءلة المتبادلة ووضوح مسؤولية المنظمة* - لليونيسف وشركائها مسؤوليات وأوجه مساءلة متميزة عن الوفاء بالتزاماتهم. وهناك تقسيم واضح للمسؤولية بين المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية.
- (ب) *الاتساق مع الأهداف والمساءلة في المنظمة* - يخضع المديرون للمساءلة عن تحقيق أهداف المنظمة المحددة لمكاتبهم وأفرقتهم، التي ينبغي أن تتسق مع الخطة الاستراتيجية ووثائق البرامج القطرية ذات الصلة وأهداف المنظمة.
- (ج) *التفويض الرسمي للسلطة* - تُحدد السلطات والمسؤوليات وأوجه المساءلة بوضوح، ويتم تفويض السلطة وإنفاذها رسمياً. ويشمل ذلك ضمان الفصل بين الواجبات بحيث يتم الفصل بين الواجبات والمسؤوليات الرئيسية في الإذن بالمعاملات وتجهيزها وتسجيلها واستعراضها.
- (د) *المسؤولية والمساءلة الفرديتان* - ينبغي للمديرين والموظفين أن يتخذوا بصورة فردية إجراءات معقولة للاطلاع على السياسات والمعايير ذات الصلة فيما يتعلق باتخاذ القرارات ولا يمكنهم ادعاء الجهل بالسياسات أو الإجراءات المقررة.

- (هـ) الاعتبارات المتعلقة بالمخاطر وبالتكاليف والفوائد في عملية اتخاذ القرارات - لدى اتخاذ القرارات، يولى الاعتبار الواجب لمخاطر الخيارات المتاحة ولفرصها. وتُحدّد المخاطر وتدار بمسؤولية، بما يتماشى مع تقبل المنظمة للمخاطر وتحملها لها، مع الأخذ في الاعتبار السياق الفريد لكل حالة.
- (و) رصد الأداء وإدارته والإبلاغ عنه بطريقة موثوقة ويمكن التحقق منها - يدار الأداء المتعلق بتصميم البرامج والشراكات وتنفيذها من خلال الرصد والإبلاغ الكافيين والمنتظمين فيما يتعلق بالنتائج، بما في ذلك المحاسبة في الوقت المناسب والتقارير المالية الموثوقة. والوثائق قابلة لأن يُتحقق منها.
- (ز) القيم الأساسية والأخلاقيات والتنوع والإنصاف والشمول - تستند اليونيسيف إلى ست قيم أساسية هي: الاهتمام، والاحترام، والنزاهة، والثقة، والمساءلة، والاستدامة. وتقدر ثقافة اليونيسيف مساهمات قوتها العاملة العالمية المتنوعة وتعززها. ويساعد احترام خبرة جميع أعضاء المنظمة والاعتراف بها والاستفادة منها اليونيسيف على تعزيز مصداقيتها لدى الشركاء، وتحديد نهج ابتكارية، وتحقيق نتائج دائمة لكل طفل.
- (ح) الحماية - تكفل اليونيسيف أن تقلّ نُظمها إلى أدنى حد من خطر إلحاق الأذى بالأطفال والمجتمعات المحلية نتيجة تصرفات موظفيها وشركائها أو عملها، وذلك وفقاً للمعايير والممارسات الدولية.
- (ط) الشفافية - تتيح اليونيسيف، وفقاً لسياستها للكشف عن المعلومات، المعلومات الموثوق بها والمقدمة في حينها عن الظروف والقرارات والإجراءات القائمة فيما يتصل بأنشطة المنظمة، وذلك بطريقة سهلة التناول وظاهرة ومفهومة، إلا إذا اعتبرت المعلومات سرية.

## باء - العناصر الوظيفية لنظام المساءلة

- 17 - يحدد إطار المساءلة في اليونيسيف بشكل عام العناصر الوظيفية الرئيسية لمساءلة الموظفين والإدارة على جميع المستويات. وقد شُرحت هذه العناصر الوظيفية في الأدوار والمسؤوليات والعمليات المحددة في خطط الإدارة الخاصة بكل مكتب وفي توصيف كل وظيفة. ويعزز نظام المساءلة المبادئ الرئيسية للرقابة الداخلية، وآليات تلقي الشكاوى والرد عليها، فضلاً عن السلوكيات والقيم الرئيسية التي تقوم عليها ثقافة سليمة للتعاون والمساءلة المتبادلة. وهو يتضمن نموذج الخطوط الثلاثة الذي أصدره معهد مراجعي الحسابات الداخليين. والنموذج هو تحديث لخطوط الدفاع الثلاثة<sup>(7)</sup>.
- 18 - وسيجري رصد الامتثال لنظام المساءلة والتقيّد به والإبلاغ عن ذلك من خلال آليات موحدة لمراقبة أداء المنظمة وإبلاغ الأمر إلى المجلس التنفيذي باستخدام التقارير والترتيبات الموجودة. وستكفل اليونيسيف أن يزيد جميع الموظفين من قدرتهم على فهم نظام المساءلة والامتثال له.
- 19 - وتُعرض أدناه بإيجاز العناصر الوظيفية الرئيسية لنظام المساءلة:
- (أ) القيادة والتوجيه الاستراتيجيان يعكسان مسؤولية المديرية التنفيذية عن توفير الرؤية والتوجيه للمنظمة بحيث يمكنها من الاضطلاع بدور القيادة العالمية فيما يتعلق بالأطفال. ويتم تفعيل ذلك من خلال الخطة الاستراتيجية لليونيسيف والتزاماتها العالمية والإقليمية والقطرية ذات الصلة دعماً لاتفاقية حقوق الطفل، وأهداف التنمية المستدامة، والالتزامات الأساسية إزاء الأطفال في مجال العمل الإنساني.

(7) انظر The Institute of Internal Auditors, *The IIA's Three Lines Model*, July 2020,

[www.theiia.org/globalassets/site/about-us/advocacy/three-lines-model-updated.pdf](http://www.theiia.org/globalassets/site/about-us/advocacy/three-lines-model-updated.pdf)

(ب) *السياسات والتخطيط والبرمجة* تكفل توافر ما يناسب من السياسات والإجراءات، والتخطيط، والرصد، والتوجيه البرنامجي والأدوات على الصعيد الداخلي من أجل تنفيذ استراتيجيات المنظمة وخططها تنفيذاً فعالاً، وذلك أساساً من خلال البرامج القطرية لليونيسيف. ويشمل ذلك تطبيق استراتيجيات شاملة، بما في ذلك النهج القائم على حقوق الإنسان، والإنصاف، والبرمجة المستتيرة بتقييم المخاطر، والمساواة بين الجنسين؛ وإمكانية الوصول إلى الإمدادات والخدمات الأساسية؛ والتأهب للطوارئ والاستجابة لها والتعافي منها والحد من المخاطر؛ والابتكار؛ والمساهمات في جعل منظومة الأمم المتحدة متوائمة ومتسقة.

(ج) *القيادة التقنية* تؤمن الخبرة التقنية اللازمة لوضع معايير للسياسات قائمة على الأدلة وتنفيذ البرامج التي تدعم أعمال حقوق الطفل، وفقاً لاتفاقية حقوق الطفل وأهداف التنمية المستدامة وغيرها من الالتزامات والقواعد والمعايير الدولية الرئيسية.

(د) *القيادة في مجال الأدلة والمعارف والبيانات* تستفيد من الولاية والدور العالميين لليونيسيف بوصفها وسيطاً لنقل المعارف فيما يتعلق بحقوق الطفل من خلال التقييمات والبحوث والبيانات المتعلقة بحقوق الطفل ونمائه ورفاهه. وهي تستفيد أيضاً من الشراكات الجديدة والقائمة لتعزيز نتائج البحوث القوية والبيانات المصنفة والتحليلات والإبلاغ عنها لتحفيز التغيير لصالح الأطفال الأكثر ضعفاً. وتمكن البيانات المتعلقة بالأطفال اليونيسيف من توجيه ورصد إجراءاتها وتقديم رؤى ثاقبة تستند إلى أدلة قوية يمكن للحكومات والشركاء الآخرين استخدامها لوضع ورصد وتعديل سياساتها وبرامجها دعماً للأطفال.

(هـ) *النتائج ورصد الأداء والإدارة* تحدد المسؤولية الإدارية، على جميع مستويات المنظمة، عن ضمان تحقيق النتائج بما يتماشى مع الخطط المعتمدة والموارد المخصصة. وتقاس هذه النتائج حسب أطر النتائج والموارد الواردة في الخطة الاستراتيجية والبرامج القطرية، وفقاً لمبادئ وبارامترات الإدارة القائمة على حقوق الإنسان والنتائج التي تطبقها اليونيسيف.

(و) *حسن إدارة الموارد* ينطوي على الإدارة الحكيمة للأموال المعهود بها إلى المنظمة عن طريق ضمان وضوح السلطات والأدوار والمسؤوليات، والتخصيص الفعال للموارد، وتطبيق نظم الرصد والمراقبة، وإدارة التعرض للمخاطر المالية، وإدارة التدفقات النقدية، وتوليد عائدات من السيولة، وإعداد التقارير المالية التي تقتضيها القواعد القانونية. ويشمل ذلك مراعاة اعتبارات القيمة مقابل المال والميزنة القائمة على النتائج. وينطوي ذلك أيضاً على إدارة العلاقة بين اليونيسيف ولجانها الوطنية من أجل الاستعادة المثلى من فرص التعجيل بتعبئة الموارد.

(ز) *العمليات الاستراتيجية* تقدم الدعم في تخطيط برامج اليونيسيف وتصميمها وتنفيذها، مع تشجيع تهيئة بيئة تتسم بتميز العمل الإداري ورفاه الموظفين والمساءلة وتوفر حلولاً تراعي المخاطر وتركز على النتائج. ويشمل ذلك إجراء مناقشات استراتيجية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين والاستفادة من أفضل الممارسات لتعزيز الكفاءة والفعالية. كما ينطوي على إرساء ثقافة موجهة نحو تقديم الخدمات تمكن جميع الموظفين من اتخاذ قرارات واعية بالمخاطر تزيد إلى أقصى حد من نتائج البرامج مع ضمان القيمة مقابل المال والإدارة الفعالة للمخاطر.

(ح) *ضمان الجودة* يكفل أن تكون الاستراتيجيات البرنامجية والتنفيذية ذات صلة بتحقيق الخطة الاستراتيجية لليونيسيف وما يرتبط بها من التزامات على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري وأن تركز

على تحقيقها. ويشمل ذلك التكليف بإجراء تقييمات، ورصد البرامج القطرية (بما في ذلك الأنشطة الإنسانية) وغير ذلك من أنشطة الضمان، فضلا عن استعراضات المنتجات المعرفية.

(ط) *الإدارة المركزية للمخاطر* تشجع وجود ثقافة قوامها إدارة المخاطر إدارة متوازنة وفعالة، وذلك بتحديد التوقعات والالتزامات فيما يتعلق بالمخاطر، وتشجيع الموظفين على جعل اعتبارات إدارة المخاطر جزءا لا يتجزأ من التخطيط الاستراتيجي، والشراكات، ومن عمليتي التنفيذ والتقييم. ومن خلال القيادة الواضحة من جانب المديرية التنفيذية والإدارة العليا، تمكن الإدارة المركزية للمخاطر جميع الموظفين من اتخاذ قرارات واعية بالمخاطر وإجراءات تخفيف متناسبة داخل حدود محددة بشكل جيد.

(ي) *القيم الثقافية* تعزز أعلى معايير السلوك الأخلاقي وثقافة المساءلة وواجب العناية على جميع مستويات المنظمة، تمثيا مع القيم الأساسية للأمم المتحدة واليونسيف، بما في ذلك التنوع والشمول.

(ك) *إدارة شؤون العاملين* تلزم الإدارة بتهيئة بيئة تمكن جميع موظفي اليونسيف من استخدام خبراتهم في خدمة الأطفال وتعزيز قدراتهم المهنية في الوقت ذاته. ويستتبع ذلك وضع نظام فعال لإدارة الأداء يعزز المساءلة والثقة على جميع المستويات والحفاظ على هذا النظام. ويشمل ذلك إدارة الأداء الفردي والجماعي والاعتراف بهما؛ وتوضيح أدوار ومسؤوليات وأوجه مساءلة جميع أصحاب المصلحة في عملية إدارة المواهب؛ واستخدام أدوات محسنة للتقييم والتطوير.

(ل) *التعلم والتطوير* يوفران فرصا للتطوير المهني وبناء القدرات والتدريب لجميع الموظفين، حتى يتمكنوا من زيادة تعزيز وممارسة المهارات والكفاءات الفنية والقيادية من أجل تحقيق أفضل النتائج للأطفال. كما يشجع تهيئة بيئة يتولى فيها الموظفون المسؤولية عن تعلمهم وتطويرهم الشخصي والمهني.

(م) *التمثيل والدعوة* يعينان اضطلاع المديرين على جميع مستويات المنظمة بقيادة الجهود الرامية إلى ضمان إجراء تغييرات في السياسات والممارسات والشراكات وتخصيص الموارد لدعم إعمال حقوق الطفل وجعل اليونسيف صوتا للأطفال يتسم بالاستقلالية والمصداقية.

(ن) *الشراكات* ترمي إلى إقامة وتعزيز علاقات وتحالفات فعالة مع أصحاب المصلحة في المجالين الإنمائي والإنساني والحكومات بطريقة منسقة. ويشمل ذلك إقامة شراكات قوية داخل منظومة الأمم المتحدة، وعلى الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، وكذلك مع القطاع الخاص، لتحقيق نتائج لصالح الأطفال تكون قابلة للقياس. وتتطوي الشراكات أيضا على إدارة العلاقة بين اليونسيف ولجانها الوطنية، وهي كيانات قانونية مستقلة تعزز أهداف اليونسيف استنادا إلى اتفاق تعاون وإعلان اعتراف.

## جيم - مستويات المساءلة

20 - يتماشى نظام المساءلة في اليونسيف مع الخطة الاستراتيجية التي يتم من خلالها تحديد البرمجة والشراكات ونتائج الإدارة. ويستند النظام إلى خطط العمل وخطط الإدارة التي يضعها المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية ويقاس إليها التقدم في تحقيق النتائج. وتكمل هذا النظام آليات الرقابة التي هي جزء من إدارة المنظمة ومن عمليات البرمجة.

21 - وكجزء من نظام المساءلة، تستند سياسات ومعايير المنظمة الرامية إلى كفاءة الامتثال إلى أطر تنظيمية تشيئ معايير لما يلي: (أ) الرقابة الإدارية، بما في ذلك مراجعة الحسابات، والحد من المخاطر، والإدارة المالية، فضلا عن التقييم؛ (ب) إدارة البرامج، بما في ذلك معايير التوريد، والاستراتيجيات، والتأهب

والاستجابة، واستمرارية تصريف الأعمال، والتقييم؛ (ج) السلوك الأخلاقي والشفاف، بما في ذلك الكشف عن المعلومات والإفصاح المالي، وتدابير مكافحة الغش، وحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، وحظر التمييز، والمضايقة، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة.

22 - ويستند نظام المساءلة إلى القيم الأساسية للمنظمة، مدعومة بمجموعة من المبادئ التوجيهية والوظائف والمسؤوليات والتوقعات المتعلقة بالسلطات والإدارة، والسياسات، والعمليات، وأدوات المساءلة لتعزيز بناء القدرات والتعلم المستمر. ويشكل تقديم التقارير إلى المجلس التنفيذي عنصرا هاما من عناصر نظام المساءلة في اليونيسف، ويزداد ترشيده استنادا إلى الممارسات القائمة المتعلقة بتقديم التقارير إلى المجلس.

23 - ويتضمن نظام المساءلة في اليونيسف ثلاثة مستويات رئيسية للتنفيذ: مسؤولية المنظمة والمساءلة عن البرامج ومساءلة الأفراد. ويرد أدناه بيان موجز لهذه المستويات ويرد مزيد من التفاصيل عنها في وثيقة العمل المتعلقة بتنظيم اليونيسف.

### مسؤولية المنظمة

24 - المديرية التنفيذية مسؤولة أمام المجلس التنفيذي عن توجيه اليونيسف وإدارتها، تمشيا مع القيم الأساسية للمنظمة ونتائج الخطة الاستراتيجية، والوثائق والاستراتيجيات التي وافق عليها المجلس التنفيذي، فضلا عن الإدارة السليمة للمخاطر التي تهدد تحقيق خطط اليونيسف والوفاء بالتزاماتها. وتحدد وثائق البرامج، بما فيها وثائق البرامج القطرية والمتعددة الأقطار ووثائق برامج المناطق، التي يوافق عليها المجلس التنفيذي، والمسؤوليات الرئيسية عن تنفيذ البرامج ونتائجها. وتقوم اليونيسف برصد النتائج التي تشكل أساس مسؤولية المنظمة إزاء الأطفال، وأمام الشركاء القطريين المستفيدين من البرامج والساعين إلى تحقيق الأولويات الإنمائية الوطنية، وأمام المانحين والشركاء فيما يتعلق باستخدام الأموال والموارد بفعالية وكفاءة، وتقدم اليونيسف تقارير عن هذه النتائج.

25 - وتشمل اتفاقية حقوق الطفل مبدأ عالمية حقوق الطفل. ولذلك، تعكس برامج اليونيسف في البلدان المرتفعة الدخل الحاجة إلى الاعتراف بالإجراءات الرامية إلى إعمال حقوق الطفل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في جميع البلدان وإلى تمكين هذه الإجراءات وتنفيذها ورصدها وتسريع وتيرتها. وفي البلدان المرتفعة الدخل، تُنفَّذ ولاية اليونيسف من خلال المكاتب والبرامج القطرية أو المتعددة الأقطار، أو باستخدام نهج مشاركة أخرى للإسهام في تحقيق نتائج لصالح الأطفال الأكثر حرمانا، حسب السياق، مثل الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، أو مع اللجان الوطنية، أو من خلال البرامج العالمية والإقليمية لليونيسف، أو، رهنا بموافقة المجلس التنفيذي، نهج أخرى يقرر وضعها واختبارها<sup>(8)</sup>.

26 - وستواصل اليونيسف كفاءة وجود مستويات مناسبة من التقويض والتمكين للمديرين في المنظمة لتحقيق أوجه الكفاءة من خلال معالجة الجوانب التنفيذية لإصلاح الأمم المتحدة بوصف ذلك عاملا تمكينيا حاسما لإدماج مسائل حقوق الطفل في خطط التنمية الوطنية. وستواصل المنظمة دعم نظام المنسقين المقيمين المعزز وهياكل التنسيق على مستوى المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، بالإضافة إلى تنفيذ إطار المساءلة الإدارية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية ونظام المنسقين المقيمين.

(8) انظر قرار المجلس التنفيذي 11/2016 بشأن استعراض تجربة اليونيسف في البلدان المرتفعة الدخل وفي البلدان التي تنتقل من الشريحة العليا من الدخل المتوسط إلى فئة البلدان المرتفعة الدخل.

27 - وتلتزم اليونيسف، بوصفها عضواً في نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن، بالمسؤوليات وأوجه المساءلة المبينة في إطار المساءلة الخاص بهذا النظام وكذلك في سياسات النظام ومبادئه التوجيهية المرتبطة بذلك. ولزيادة دعم تنفيذ النظام، للمنظمة إطار داخلي خاص بها للمساءلة في مجال الأمن.

#### المساءلة عن البرامج والمساءلة الإدارية

28 - تحدد المساءلة عن البرامج في اليونيسف من خلال الخطة الاستراتيجية. وتشمل المبادئ الأساسية للخطة الاستراتيجية الأخذ بنهج قطري يركز على بناء القدرات وتعزيز النظم والمسؤولية الوطنية؛ وتوافر إمكانية الحصول على الإمدادات والخدمات الأساسية للأطفال ومجتمعاتهم المحلية؛ وجعل الأطفال محور السياسات وعمليات التخطيط الوطنية؛ وتخطيط البرامج القائم على الأدلة ورصدها؛ والأخذ بنهج في البرمجة يراعى فيها كل من حقوق الإنسان والمنظور الجنساني؛ والمساءلة أمام السكان المتضررين، بما في ذلك ما يتعلق بالصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين؛ والبيانات المفتوحة والشفافية؛ والمساهمة النشطة في أطر التعاون والشراكة في الأمم المتحدة وخطط الاستجابة الإنسانية الموحدة، فضلاً عن إصلاح الأمم المتحدة واتساقها في مجالي التنمية والشؤون الإنسانية بشكل أعم.

29 - وعلى الصعيد القطري، تشكل وثيقة البرنامج القطري لليونيسف المصدر الرئيسي للمساءلة عن البرامج والمساءلة الإدارية. وتغطي البرامج القطرية السياقين الإنمائي والإنساني على حد سواء، مع الاسترشاد في المساءلة عن البرامج في اليونيسف في السياق الأخير بالالتزامات الأساسية إزاء الأطفال في مجال العمل الإنساني. ويكفل ذلك حداً أدنى من القدرة على تلبية الاحتياجات الإنسانية للأطفال ويثري العمل مع الشركاء لضمان الحصول على الإمدادات والخدمات الأساسية من أجل الأطفال وتعزيز تدابير التأهب والاستجابة والحد من المخاطر في السياسات الوطنية. وتحت إشراف المديرين الإقليميين المعنيين، يقود ممثلو اليونيسف جميع جوانب تعاون اليونيسف مع الشركاء على الصعيد القطري، وهم مسؤولون عن نجاح البرنامج القطري لليونيسف والإدارة الفعالة لعمليات اليونيسف ومواردها.

30 - ويتعاون شركاء البرامج تعاوناً وثيقاً مع المكاتب القطرية لليونيسف في تنفيذ البرنامج القطري ورصده. وتشكل خطط العمل الموضوعية بشكل مشترك مع الوزارات التنفيذية وبالتعاون مع الشركاء الرئيسيين الآخرين في البرنامج الأساس لتوفير الدعم التقني والمالي والإمدادات وبذل جهود الدعوة، وتشمل مؤشرات لقياس التقدم المحرز. وتشكل خطط الإدارة الأساس لتنفيذ التزامات الإدارة والتزامات المكاتب. وتنتظر الاستعراضات المنتظمة التي تنظم بالتعاون مع شركاء البرامج القطرية في الإنجازات مقارنة بخطط العمل وتوفر الأساس لإجراء تعديلات على توجه البرامج واستراتيجياتها. وتكفل الاجتماعات الداخلية لأفرقة الإدارة القطرية الرصد المنتظم للمؤشرات البرنامجية والإدارية. وبالإضافة إلى ذلك، يُضطلع بأنشطة مشتركة لتوليد الأدلة مع الشركاء طوال فترة البرنامج القطري، على النحو المفصل في الخطة المتكاملة للرصد والتقييم والبحث.

31 - وعلى الصعيد المشترك بين الوكالات، يسهم كل من اليونيسف وشركائها من أفرقة الأمم المتحدة القطرية بنشاط في كفالة أعلى مستوى من التنسيق والاتساق في تحقيق نتائج إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة على الصعيد القطري ويخضعون للمساءلة عن ذلك، وذلك دعماً لخطة التنمية الوطنية وولاية اليونيسف، ووفقاً لاتفاقية حقوق الطفل، وتحت قيادة المنسق المقيم. وتشارك اليونيسف في برامج مشتركة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في جهد منسق لدعم تحقيق النتائج المشتركة. وتطلع اليونيسف المنسق المقيم على معلومات عن إسهاماتها السنوية في تحقيق نتائج إطار الأمم المتحدة للتعاون

من أجل التنمية المستدامة من أجل توحيد التقارير السنوية التي تقدم إلى الحكومة وإلى مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وتعمل اليونيسف، بوصفها عضوا نشطا في فريق الأمم المتحدة القطري، مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى وشركاء البرامج القطرية لرصد وتقييم التقدم المحرز قياسا بأولويات البرامج القطرية وفي تنفيذ معاهدات حقوق الإنسان ذات الصلة، ولا سيما اتفاقية حقوق الطفل. وفي سياقات الحالات الإنسانية، تُصَلُّ أوجه المساءلة المشتركة بين الوكالات من خلال آليات مختلفة تشرف عليها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. وتوضع هذه الآليات بقيادة المنسق المقيم أو منسق الشؤون الإنسانية، وبالتعاون الوثيق مع شركاء البرامج القطرية ومع الفريق القطري الأوسع للعمل الإنساني.

32 - وعلى مستويي المقر والمكاتب الإقليمية، يكون مدير اليونيسف مسؤولين أمام المديرية التنفيذية عن المساهمة بطرق تكاملية في تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية، وإدارة المخاطر التي تحد من القدرة على تحقيق هذه النتائج، والوفاء بالالتزامات الأساسية إزاء الأطفال في مجال العمل الإنساني وغيرها من استراتيجيات المنظمة التي وافق عليها المجلس التنفيذي. ويضطلع المقر والمكاتب الإقليمية بأدوار تكاملية، حيث يقدم المديرين الإقليميون الدعم والتنسيق اللازمين في مجال السياسات، والتوجيه الإداري، والرقابة الاستراتيجية والرقابة على العمليات، والمساعدة التقنية، وضمان الجودة للمكاتب القطرية. ويقدم مدير المقر رؤية واستراتيجية وتوجيها عاما وتوجيهات برنامجية تكتسي طابعاً عالمياً لكفالة تحقيق مهمة المنظمة وأهدافها، بما في ذلك قيادة تنفيذ الاستراتيجيات العالمية وما يتصل بذلك من العمل على إعطاء الأهمية لقضايا الطفل في المحافل العالمية، وضمان الحصول على الإمدادات والخدمات الأساسية من أجل الأطفال. وتوفر المكاتب الإقليمية صلة استراتيجية بين التوجيه والسياسات على الصعيد العالمي وتصميم البرامج وتنفيذها على الصعيد القطري، مما يكفل أن تعكس ولاية اليونيسف ومساءلتها في البرمجة الجيدة على الصعيد القطري.

33 - ويسهم المقر والمكاتب الإقليمية معا في جهود الدعوة وبناء الشراكات الاستراتيجية وتعبئة الموارد؛ وفي وضع السياسات، بما في ذلك في مجالات إصلاح الأمم المتحدة واتساقها، وإصلاح العمل الإنساني والتأهب لحالات الطوارئ، والاستجابة، والإنعاش، والحد من المخاطر؛ وتعزيز مكانة اليونيسف باعتبارها رائدة في مجال المعارف المتعلقة بالأطفال ووسيطا لنقل الأدلة ذات الصلة بهم على الصعيد العالمي. وهي تخضع للمساءلة عن إدارة موظفيها والموارد الواقعة تحت مسؤوليتها بفعالية وكفاءة وعن تطبيق نهج إدارة المخاطر. وتتجسد مسؤولياتها في خطط إدارة المكاتب ذات الصلة وتتسق مع الاستراتيجيات العامة للمنظمة ومع أطر نتائج التنمية والإدارة. ويقوم المقر والمكاتب الإقليمية برصد النتائج المتعلقة بالأطفال والإبلاغ عنها، بطرق منها إعداد كل منها لتقارير النتائج السنوية والتقارير التحليلية الإقليمية السنوية.

34 - وتدرك اليونيسف أهمية مساءلتها هي نفسها والمساءلة فيما بين الشركاء لتحقيق النتائج لصالح الأطفال. وهي إذ تعي دورها بوصفها الأمانة على أموال الجهات المانحة، تضع المساءلة والشفافية على رأس اهتماماتها فيما تضطلع به من أنشطة برنامجية وما تقيمه من شراكات وما تنفذه من عمليات على جميع المستويات.

#### مساءلة الأفراد

35 - يتوقع من المديرين على جميع مستويات المنظمة أن يكونوا قدوة في سلوكهم، وأن يهيؤوا ويحافظوا على بيئة للموظفين يسود فيها الاحترام، وأن يمنحوا لموظفيهم السلطة والموارد والدعم والأدوات المناسبة

لتمكينهم من اتخاذ قرارات مستنيرة، وتحمل المسؤولية عن القرارات المتخذة، وتمكينهم ومساءلتهم على النحو الواجب عن أداء واجباتهم. ويشمل ذلك المساءلة عن ضمان القيام على النحو الملائم بإدارة المخاطر التي تهدد تحقيق الأهداف الواقعة ضمن نطاق مسؤولية المدير والتخفيف من حدتها. وتؤكد الخطة الاستراتيجية لليونيسيف أن اللامركزية والتمكين في مجال الحوكمة واتخاذ القرارات سيؤديان إلى تعزيز مساءلة فرادى الموظفين من أجل تحقيق نتائج لصالح الأطفال.

36 - والموظفون مسؤولون عن ممارسة سلطتهم وتحقيق النتائج المتفق عليها باستخدام الموارد والأدوات بفعالية وكفاءة، وفقا لقيم اليونيسيف والإطار التنظيمي والكفاءات السلوكية التي تنطبق على أدوارهم، وبتوجيه ودعم المشرفين عليهم. ومن واجب فرادى الموظفين أن يمارسوا المسؤوليات المحددة على النحو المناسب، وأن يظلوا على اطلاع على المعلومات المتعلقة بأدوارهم وواجباتهم، وأن يتبادلوا المعارف المكتسبة مهنيا حسب الضرورة وعند الاقتضاء. وتبادل المعارف والمعلومات، إلى جانب التعلم والتطور الشخصي والمهنيين، من أسس تفوق المنظمة، حيث يمكن ذلك الموظفين من مواصلة تطوّرهم المهني مع الإسهام في الوقت نفسه في الوفاء بولاية اليونيسيف.

37 - وتشجع اليونيسيف ثقافة أداء يكون فيها الموظفون على كل مستوى من مستويات المنظمة خاضعين للمساءلة عن المنجزات المستهدفة والكفاءات المتفق عليها. ويتم تقييم موظفي اليونيسيف باستخدام نهج قائم على المشاركة في إدارة الأداء سنويا.

38 - ويتوقع من جميع الموظفين أن يضلّطوا بمهامهم وأن يتصرفوا في جميع الأوقات وفقا لميثاق الأمم المتحدة، والنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية (2013)، وقيم اليونيسيف وكفاءاتها المتعلقة بالسلوك، والنظام المالي والقواعد المالية لليونيسيف، وجميع سياسات اليونيسيف وإجراءاتها وأدواتها التوجيهية، بما في ذلك تلك المتعلقة بحماية الأطفال من جميع أشكال الأذى.

## دال - الرصد والإبلاغ

39 - الرصد أساسي للتحقق من تحقيق النتائج والتمكين من تحقيقها وضمان الأداء على كل مستوى من مستويات المنظمة. وهو يزود الإدارة بمعلومات عن نطاق التقدم المحرز في تحقيق النتائج لصالح الأطفال وإنصافه وحسن توقيته والطريقة التي يمارس بها فرادى الموظفين المساءلة عن المجالات التي تدخل في نطاق اختصاصهم. وتستخدم الأدلة المستمدة من الرصد، الذي يتم على أساس أهداف برنامجية وإدارية معتمدة من خلال مؤشرات قابلة للقياس، كأساس لتقديم التقارير إلى المجلس التنفيذي وإلى شركاء البرامج القطرية وأصحاب المصلحة الآخرين. وتشكل بيانات الرصد أيضا إسهاما أساسيا في التقييمات.

40 - وتشمل جهود الرصد في اليونيسيف قياس مدى الالتزام بالأطر التنظيمية والسياسات والإجراءات. ويتوقف الرصد الفعال على توافر السياسات والإجراءات والأدوات والمهارات اللازمة لتحقيق النتائج على مستوى الأفراد والمكاتب والمنظمة. ويتيح الرصد للمديرين معالجة المسائل المتكررة والنظمية، وإدماج الدروس المستفادة وأفضل الممارسات في التخلّات المقبلة، وإدارة الأفرقة والموارد على نحو أكثر فعالية لتحقيق النتائج. والمديرون الإقليميون مسؤولون أمام المديرية التنفيذية عن رصد اضطلاع ممثلي اليونيسيف في المنطقة بمسؤولياتهم، وعن أداء مكاتبهم القطرية وعن اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجة المسائل المتكررة

فيما يتعلق بوضع البرامج وتنفيذها. والمديرون بالمقر مسؤولون أمام المديرية التنفيذية عن مراقبة الجودة في سياساتهم وعملهم التقني فضلا عن دعمهم لمكاتب اليونيسف.

41 - وعلى الصعيد العالمي، تكون المديرية التنفيذية مسؤولة أمام المجلس التنفيذي وتقدم له التقارير سنويا عن النتائج المحققة، دعما للخطة الاستراتيجية وغيرها من أولويات المنظمة، على النحو المطلوب في قرارات المجلس التنفيذي ووفقا لبرنامج العمل السنوي للمجلس. ويدعم المديرية التنفيذية نوابها الذين لهم مسؤوليات وسلطات مفوضة في المجالات التي تدخل في نطاق اختصاصهم وهم مسؤولون أمام المديرية التنفيذية. ورؤساء المكاتب مسؤولون أمام المديرية التنفيذية عن تحقيق النتائج المعتمدة كما هي مفصلة في خطط المكاتب بالنسبة للبرامج والإدارة. ويتم الإبلاغ عن التقدم المحرز في تحقيق هذه النتائج في التقارير السنوية للمكاتب وفي التقارير التحليلية الإقليمية. والموظفون مسؤولون مسؤولية فردية أمام المشرفين عليهم عن تنفيذ المسؤوليات التي يعهد بها إليهم، وعن تقديم التقارير عما بذلوه خلال السنة من جهود من خلال نظام تقييم الأداء في اليونيسف.

## هاء - التحسينات المستمرة لنظام المساءلة في اليونيسف

42 - تقوم اليونيسف بعملية تحسين مستمرة لتعزيز القدرة على تحقيق النتائج للأطفال. ويجري استعراض السياسات والإجراءات والأدوات وتقييمها باستمرار لتعكس الاستراتيجيات المتطورة وتُدْرَج فيها الدروس المستفادة وتُعمد فيها أفضل الممارسات.

43 - وأجريت استعراضات وتقييمات مختلفة للمساعدة على تحسين أساليب العمل، والموارد البشرية ومهام الإمداد، ولتعزيز العمل مع منظمات المجتمع المدني. وتمكن هذه العمليات اليونيسف من التأكد من تحديث هيكل نظام المساءلة ومن أنه مناسب لوظائف وأدوار ومسؤوليات المنظمة وموظفيها على جميع المستويات.

44 - ومن الأمثلة على التحسينات الرئيسية التي بدأت منذ عام 2009 ما يلي:

(أ) *المواءمة مع إصلاحات الأمم المتحدة والتزاماتها ذات الصلة*: تساهم اليونيسف بنشاط في خطة الإصلاح للأمين العام للأمم المتحدة. وتعمل المنظمة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لإدماج المؤشرات المشتركة المبينة في إطار الرصد والإبلاغ المتعلق بالاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات. وكفلت اليونيسف بانتظام إدماج الولايات المتعلقة بالاستعراض الشامل في الخطة الاستراتيجية. وتعمل اليونيسف مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى لتنفيذ إطار الإدارة والمساءلة؛ وتنفيذ البرامج المشتركة بفعالية؛ واستخدام الإطار الشامل لنطاق منظومة الأمم المتحدة لرصد المساهمات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ والمواءمة بين أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة ووثائق البرامج القطرية.

(ب) *مكتب الأخلاقيات المستقل*: في عام 2020، تم تعزيز مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف من خلال جعله وحدة أعمال مستقلة خارج مكتب المديرية التنفيذية، يرأسها مدير يقدم تقاريره مباشرة إلى المديرية التنفيذية، وتبلغ مدة ولايته كحد أقصى فترتين من خمس سنوات<sup>(9)</sup>.

(9) أنشئ مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007 استنادا إلى نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، ST/SGB/2007/11، 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2007.

- (ج) *الثقافة والقيم*: تعمل اليونيسف على تهيئة مكان عمل أكثر شمولاً وتمكيناً حيث يحترم جميع الموظفين ويمكنون ويلهمون بعضهم البعض لبذل قصارى جهدهم من أجل أطفال العالم.
- (د) *منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين*: يظل هذا المجال يمثل أولوية على نطاق المنظمة كجزء من التزامها بالحماية. وتشمل التحسينات زيادة قنوات الإبلاغ الآمنة والتي يمكن الوصول إليها والمساعدة التي تركز على الناجين وتعزيز المساءلة فيما يتعلق بالأطفال الناجين، بما في ذلك في الأزمات الإنسانية والبيئات الهشة.
- (هـ) *إجراءات الطوارئ*: واصلت اليونيسف تبسيط وترشيد إجراءاتها المتعلقة بحالات الطوارئ لتحسين توقيت وفعالية استجابتها للآزمات وتعزيز أوجه المساءلة على جميع المستويات.
- (و) *المركز العالمي للخدمات المشتركة*: يقوم المركز بدور أساسي في تحقيق الكفاءة على نطاق المنظمة من خلال تقديم الخدمات على الصعيد العالمي وفق ثقافة التحسين المستمر للأعمال والتوجه القوي نحو خدمة العملاء، وإدارة الأداء الصارمة. وهو يعمل على تحديث وتحسين العمليات المؤسسية لليونيسف باستخدام أتمتة العمليات وتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي، مما يسمح للمنظمة بتوفير الوقت والموارد حتى يتمكن الموظفون من تحقيق النتائج بطريقة أكثر كفاءة وفعالية.
- (ز) *عمليات التقييم الداخلية والخارجية*: بالإضافة إلى التقييمات التي تنتجها وظيفة التقييم، والتي تعزز مباشرة عمل المنظمة، تشارك اليونيسف بنشاط في استعراضات دورية مختلفة تجريها كيانات أخرى. وتشمل هذه الكيانات وحدة التفتيش المشتركة، وشبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف، ووحدة التقييم على نطاق المنظومة المنشأة حديثاً والتابعة للمكتب التنفيذي للأمين العام، وغيرها من الكيانات.

### ثالثاً - آليات الرقابة

- 45 - توفر آليات الرقابة للمجلس التنفيذي والمديرية التنفيذية ضماناً بـ: (أ) أن تكون الأنشطة متفقة تماماً مع ولاية اليونيسف؛ (ب) أن تكون أوجه إنفاق الأموال المقدمة معروفة تماماً؛ (ج) الاضطلاع بالأنشطة بأكثر الطرق كفاءة وفعالية؛ (د) التزام الموظفين بأعلى معايير المهنية والنزاهة والأخلاقيات؛ (هـ) وجود إطار للرقابة الداخلية يتسم بالفعالية والكفاءة.
- 46 - وبتنضي الرقابة في اليونيسف: (أ) اتخاذ تدابير تكفل خضوع جميع الأنشطة البرنامجية والتنفيذية والمالية للرقابة المستقلة وفقاً لمعايير مهنية؛ (ب) إبلاغ الأطراف المعنية بانتظام بنتائج أعمال الرقابة المستقلة؛ (ج) اتخاذ الإدارة لإجراءات تعالج بموجبها أوجه القصور وتنفذ توصيات الرقابة.

### ألف - خصائص الرقابة الفعالة

- 47 - اعتمدت اليونيسف الإطار المتكامل للرقابة الداخلية للجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريديواي كأساس لسياساتها المتعلقة بالرقابة الداخلية. وينص النظام المالي والقواعد المالية لليونيسف على أن جميع الموظفين مسؤولون أمام المديرية التنفيذية عن انتظام الإجراءات التي يتخذونها أثناء أدائهم لواجباتهم الرسمية. ويجوز تحميل أي موظف يتصرف بطريقة تتعارض مع الأنظمة أو القواعد أو الإصدارات الإدارية أو التوجيهات المسؤولية الشخصية والمالية عن عواقب هذا التصرف.

48 - وتحمل المديرية التنفيذية، وفقا للنظام المالي والقواعد المالية لليونيسف، المسؤولية العامة عن الإدارة المالية وإدارة العمليات في المنظمة بما يتفق مع القرارات والمقررات المنطبقة الصادرة عن هيئات الإدارة. ويملك المراقب المالي السلطة المفوضة وفقا للنظام المالي والقواعد المالية فيما يتعلق بتنفيذ القواعد، وكذلك فيما يتعلق بتعهد نظام سليم للمراقبة الداخلية يدعم تحقيق أهداف اليونيسف ويكفل استخدام مواردها بفعالية وكفاءة وصون أصولها.

49 - ويطلب المجلس التنفيذي من المراقب المالي لليونيسف، سواء كان رجلا أو امرأة، في أدائه لواجباته الائتمانية، أن يوقع، إلى جانب المديرية التنفيذية، على بيان الضوابط الداخلية كل سنة. ويغطي البيان المنظمة بشكل كامل كجزء من البيانات المالية السنوية المراجعة لليونيسف. ولتيسير هذه العملية، يقدم كل رئيس مكتب شهادة إلى المراقب المالي بشأن فعالية الضوابط الداخلية في مكتبه.

50 - وتنفذ اليونيسف الإدارة المركزية للمخاطر بوصفها عملية متكاملة لإدارة المخاطر التي تتعرض لها المنظمة والمستفيدون من برامجها، وهي جزء لا يتجزأ من الإطار الأوسع لإدارة المخاطر. وترتبط الإدارة المركزية للمخاطر بين التخطيط وإدارة الأهداف الاستراتيجية وتدعم اتخاذ القرارات الواعية بالمخاطر. وتقع المسؤولية عن تنفيذ سياسة وإطار منهجيين وشاملين لكل المنظمة لإدارة المخاطر على نطاق اليونيسف على عاتق المديرية التنفيذية والقيادة العليا للمنظمة. ويدعم القيادة هيكل تنظيمي يضم كبير موظفي المخاطر، وأمانة للإدارة المركزية للمخاطر، ولجنة معنية بالمخاطر تابعة للإدارة العليا تستعرض المخاطر الاستراتيجية التي تهدد عمل اليونيسف وخطط المنظمة للتصدي للمخاطر. ويُطلب منهم معا إرساء الأساس للإدارة الفعالة للمخاطر على جميع مستويات المنظمة وتوفير التوجيه الكافي لتمكين الموظفين من اتخاذ قرارات واعية بالمخاطر ومساءلتهم عن هذه القرارات.

51 - وتتبع اليونيسف سياسة طويلة الأمد لعدم التسامح إطلاقا مع جميع أشكال الغش والفساد. وتطبق مقتضيات سياسة مكافحة الغش والفساد على جميع الموظفين والموظفين التكميليين والبائعين والشركاء في التنفيذ من المجتمع المدني. وتشجّع اللجان الوطنية على تكييف وإنفاذ سياسات قوية لا تقل صرامة عن سياسة اليونيسف. وهذه السياسة هي تفصيل للمبادئ الواردة في ميثاق الأمم المتحدة، والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، وغيرها من الوثائق ذا الصلة.

52 - ولليونيسف التزام طويل الأمد بتعزيز حماية وصون جميع الأطفال، والالتزام بالنقل إلى أدنى حد من المخاطر التي يتعرض لها الأطفال نتيجة لعملياتها أو أعمال موظفيها أو شركائها. وتطبق أحكام سياسة حماية الطفل على جميع الموظفين والأفراد من غير الموظفين وفرادى الاستشاريين والمتعاقدين. ويُطلب من اللجان الوطنية أن تضع سياسات وإجراءات لا تقل صرامة عن سياسات وإجراءات اليونيسف.

53 - ونفذت اليونيسف تدابير لحماية جميع الموظفين الذين يبلغون عن سوء سلوك أو يتعاونون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات وغيرها من أنشطة الرقابة المأذون بها على النحو الواجب من الانتقام. واعتمدت المنظمة السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام في عام 2018 وتوفر الحماية من الانتقام لجميع الأفراد<sup>(10)</sup> الذين يبلغون عن سوء السلوك.

(10) يشمل ذلك أي موظف، أو متطوع من متطوعي الأمم المتحدة، أو متعاقد فرد، أو خبير استشاري، أو متدرب، أو زميل، أو موظف احتياطي، أو متطوع، أو متعاقد، أو شريك أو موظفيه، أو وكلائه، أو ممثليه.

54 - وكما هو مبين في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن عمليات المراجعة المستقلة للحسابات والاستعراضات الإدارية<sup>(11)</sup>، فمجلس مراجعي الحسابات هو المسؤول الوحيد عن إجراء عمليات المراجعة الخارجية لحسابات اليونيسف (أي مبدأ المراجعة الوحيدة للحسابات). ومجلس مراجعي الحسابات هو المراجع الخارجي لحسابات اليونيسف وبياناتها المالية. ويجوز للمجلس التنفيذي أن يطلب إلى مكتب مراجعي الحسابات إجراء فحوص معينة وإصدار تقارير مستقلة عن النتائج.

55 - وتمثل وظيفة المراجعة الداخلية المستقلة للحسابات مكوناً رئيسياً في نظام فعال للرقابة الداخلية. ويقوم بهذه الوظيفة مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، الذي تتمثل ولايته في تزويد اليونيسف بخدمات ضمان وتحقيق واستشارة مستقلة وموضوعية من خلال عمليات مراجعة داخلية للحسابات وتحقيقات. ويقوم المكتب بتقييم عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة اللازمة لتحقيق النتائج لصالح الأطفال بفعالية وكفاءة، ويسهم في تحسين هذه العمليات، ويعزز من خلال أنشطته المساءلة والنزاهة والسلوك الأخلاقي<sup>(12)</sup>.

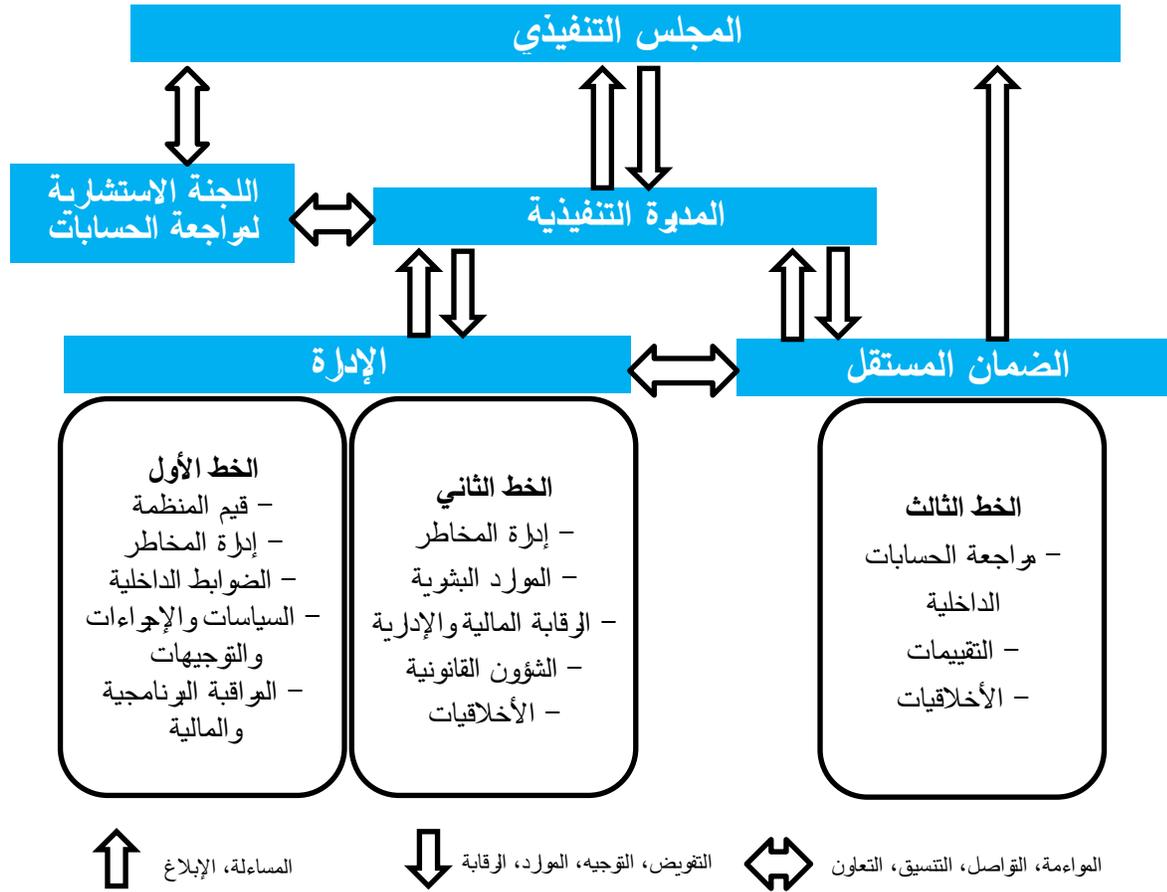
56 - وللتخفيف من الخطر التي تتعرض له اليونيسف نتيجة لتضارب مصالح أحد الموظفين، ما فتئ مكتب الأخلاقيات التابع لها ينفذ البرنامج المتعلق بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. والموظفون المستوفون للشروط المحددة ملزمون بتقديم إقرارات ذمة مالية سنوية، وفقاً لقرار الجمعية العامة 238/60 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2005؛ والبند 1-2 (م) و (ن) من النظام الأساسي للموظفين؛ وسياسة اليونيسف.

## باء - نموذج الخطوط الثلاثة

57 - كما ذكر آنفاً، يجسد نظام المساءلة في اليونيسف نموذج الخطوط الثلاثة الذي وضعه معهد مراجعي الحسابات الداخليين ليكون نموذجاً مرجعياً في مجال إدارة المخاطر والرقابة والمساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويوضح الشكل التالي النموذج في اليونيسف.

(11) الأمم المتحدة، تقرير الأمين العام عن عمليات المراجعة المستقلة للحسابات والاستعراضات الإدارية لأنشطة منظومة الأمم المتحدة، A/48/587، 10 تشرين الثاني/نوفمبر 1993.

(12) اليونيسف، ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات باليونيسف، E/ICEF/2021/AB/L.5، نيويورك، 8 نيسان/أبريل 2021.



58 - وفي نموذج الخطوط الثلاثة، تكون أدوار الخط الأول أكثر اتساقا بصورة مباشرة مع تقديم المنتجات و/أو الخدمات إلى المستفيدين من برامج اليونيسف وتشمل الأدوار المتعلقة بمهام الدعم. وتساعد أدوار الخط الثاني في إدارة المخاطر في حدود تقبل المنظمة لها، وتوفير الخبرة التكميلية والدعم والرصد، ووضع تحديات لأولئك الذين لديهم أدوار الخط الأول. وتضطلع بدور الخط الثالث ثلاثة مكاتب مستقلة، هي مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومكتب التقييم، ومكتب الأخلاقيات.

59 - ويضطلع القائمون بأدوار الخط الأول للإدارة، مدعومين بآليات مختلفة، بما يلي: (أ) قيادة الإجراءات وتوجيهها، بما في ذلك إدارة المخاطر وتسخير الموارد لتحقيق أهداف المنظمة؛ (ب) وضع الهياكل والعمليات المناسبة لإدارة عمليات المنظمة والمخاطر والضوابط الداخلية والحفاظ على هذه الهياكل والعمليات؛ (ج) ضمان تحقيق التوقعات من الناحيتين التنظيمية والأخلاقية.

60 - وتوفر أدوار الخط الثاني للإدارة، مدعومة بآليات مختلفة، ما يكمل من الخبرة والدعم والرصد فيما يتعلق بإدارة المخاطر وتقدم التحليلات والتقارير عن مدى كفاية وفعالية إدارة المخاطر، بما في ذلك الضوابط الداخلية.

## جيم - أدوار المجلس التنفيذي ومسؤولياته

61 - المجلس التنفيذي هو مجلس إدارة اليونسيف، حيث يقدم الدعم الحكومي الدولي لها ويمارس الإشراف الحكومي الدولي عليها وفقا للتوجيهات السياساتية العامة للجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي<sup>(13)</sup>.

62 - وتتمثل مهام المجلس التنفيذي فيما يلي:

(أ) تنفيذ ما تضعه الجمعية العامة من سياسات وما يتلقاه من المجلس الاقتصادي والاجتماعي من تنسيق وتوجيهات.

(ب) تلقي المعلومات من المديرية التنفيذية وإصدار التوجيهات لها بشأن أعمال اليونسيف.

(ج) كفالة اتساق أنشطة اليونسيف واستراتيجياتها التنفيذية مع التوجيهات العامة في مجال السياسات التي وضعها كل من الجمعية العامة والمجلس.

(د) رصد أداء اليونسيف.

(هـ) ضمان التنفيذ السليم لإدارة المخاطر من قبل إدارة اليونسيف وموظفيها.

(و) الموافقة على البرامج، بما في ذلك برامج اليونسيف القطرية والمتعددة الأقطار وبرامجها للمناطق، حسب الاقتضاء (يوافق المجلس التنفيذي، حسب الاقتضاء، على وثائق البرامج وتمديدات البرامج الجارية).

(ز) البت في الخطط الإدارية والمالية والميزانيات.

(ح) التقدم بتوصيات بشأن المبادرات الجديدة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي وإلى الجمعية العامة، عن طريق المجلس، عند الضرورة.

(ط) تشجيع المبادرات الجديدة ودراساتها.

(ي) تقديم تقارير سنوية إلى المجلس في دورته الموضوعية.

63 - ويحتاج المجلس التنفيذي، ليضطلع بمسؤولياته ويمارس مسؤولياته الرقابية على المستوى الاستراتيجي بطريقة فعالة، إلى تأكيدات وتقارير موضوعية مستقلة تفيد بأن القرارات المتخذة على صعيد السياسات تتفقد، وبأن الموارد تُستخدم استخداما سليما وعادلا، وبأن الإدارة تحقق الأهداف التي حددها واضعو السياسات.

## دال - الآليات المؤسسية

64 - تُنظَّم الرقابة في اليونسيف مؤسسيا من خلال (أ) الرقابة الخارجية المستقلة عن طريق مجلس مراجعي الحسابات، ووحدة التفتيش المشتركة، واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونسيف؛ (ب) الرقابة الداخلية المستقلة من خلال مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومكتب التقييم،

(13) قرار الجمعية العامة 57 (د-1) الصادر في عام 1946 و 162/48 الصادر في عام 1994.

ومكتب الأخلاقيات؛ (ج) تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية عن طريق مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

### الرقابة الخارجية المستقلة

#### مجلس مراجعي الحسابات

65 - يُجري مجلس مراجعي الحسابات عمليات مراجعة مستقلة، ويقدم تقارير إلى الجمعية العامة بشأن (أ) مراجعة البيانات المالية والجداول ذات الصلة المتعلقة بحسابات اليونيسف عن الفترة المالية؛ (ب) امتثال المعاملات للنظام المالي والقواعد المالية لليونيسف والسند التشريعي؛ (ج) المعلومات التي يعتبرها مجلس مراجعي الحسابات ضرورية فيما يتعلق بكفاءة الإجراءات المالية والنظام المحاسبي والضوابط الداخلية وإدارة المنظمة وتنظيمها بوجه عام.

#### وحدة التفتيش المشتركة

66 - تنص قرارات مختلفة للجمعية العامة على أدوار ومسؤوليات الرقابة التي تضطلع بها وحدة التفتيش المشتركة. والوحدة هي هيئة الرقابة الخارجية الوحيدة المكلفة بإجراء التقييمات وعمليات التفتيش والتحقق على نطاق منظومة الأمم المتحدة<sup>(14)</sup>.

#### اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات

67 - تم تحديد هدف اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف ومسؤولياتها وسلطاتها في ميثاقها، الذي وافقت عليه المديرية التنفيذية لليونيسف في 17 آذار/مارس 2020. والمسؤولية الرئيسية للجنة هي تقديم المشورة إلى المديرية التنفيذية فيما يتعلق بالاضطلاع بمسؤوليات اليونيسف في مجالات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة. وتقدم اللجنة المشورة إلى المديرية التنفيذية، سنويا على الأقل، بشأن الكفاءة والفعالية في المجالات التالية: (أ) الحوكمة والمساءلة؛ (ب) الضوابط الداخلية وإدارة المخاطر؛ (ج) الأخلاقيات والنزاهة؛ (د) الإدارة والإبلاغ الماليان؛ (هـ) الرقابة الداخلية والخارجية.

68 - وتقدم اللجنة أيضا تقريرا سنويا إلى المجلس التنفيذي عن متانة نظم اليونيسف للإدارة والضمان والتقييم.

69 - وتتألف اللجنة من ستة أفراد خارجيين مستقلين عن كل من اليونيسف والمجلس التنفيذي. ويُختار الأعضاء بناء على عملية إجراء مقابلات تنافسية ويُعيّنون لولاية مدتها ثلاث سنوات، يمكن تجديدها مرة واحدة.

### الرقابة الداخلية المستقلة

#### مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق

70 - ينص ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق على استقلاله والغرض منه ومسؤولياته وسلطته وتقديمه للتقارير.

(14) قرار الجمعية العامة 258/60.

- 71 - ويتولى المكتب مسؤوليات في ثلاثة مجالات هي: مراجعة الحسابات، والتحقق، والخدمات الاستشارية.
- 72 - ويقدم المدير تقارير مستقلة إلى المديرية التنفيذية عن نتائج عمليات مراجعة الحسابات والتحقق وعن المخاطر والاتجاهات الناشئة التي تم تحديدها من خلال أنشطة المكتب التنفيذية، وكذلك إلى المجلس التنفيذي عن المسائل التي يراها مناسبة. ويقدم تقريره السنوي رأياً سنوياً للمديرية التنفيذية والمجلس التنفيذي، استناداً إلى نطاق عمله، بشأن مدى كفاية وفعالية إطار المنظمة للحوكمة وإدارة المخاطر والمراقبة.
- 73 - وقرر المجلس التنفيذي لليونيسيف في قراره 13/2012 أن يتيح مدير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق للجمهور جميع تقارير المراجعة الداخلية للحسابات الصادرة بعد 30 أيلول/سبتمبر 2012<sup>(15)</sup>. وكل من تقارير التحقيق التي تعد في إطار وظيفة التحقيق والتقارير الاستشارية سرية ولا يُكشف عنها علناً.

#### مكتب التقييم ووظيفة التقييم اللامركزي

- 74 - يحدّد دور التقييم، إلى جانب مبادئ وإجراءات التقييم الأساسية، ومسؤوليات المنظمة الرئيسية، ومساهمات اليونيسيف في التقييمات على نطاق المنظومة وتنمية القدرات الوطنية في سياسة التقييم، التي أيد المجلس التنفيذي آخر صيغة لها في القرار 10/2018. وتُنقّح السياسة كل خمس سنوات.
- 75 - وتضمن وظيفة التقييم أن تتوافر لليونيسيف معلومات معدة في الوقت المناسب ومركزة استراتيجياً وموثوق بها ومفيدة عن أداء سياساتها وبرامجها ومبادراتها لتحقيق نتائج لصالح الأطفال. وبالإضافة إلى دورها في المساءلة والرقابة، تشجع وظيفة التقييم التعلم المؤسسي وتعزز اتخاذ الإجراءات والقرارات بناء على الأدلة على نطاق المنظمة.
- 76 - ويقدم المدير تقاريره بصورة مستقلة إلى المديرية التنفيذية ويرأس مكتب تقييم يتمتع باستقلالية من الناحية الوظيفية داخل المنظمة.
- 77 - ويقوم مدير التقييم، باعتباره القيم على سياسة التقييم، (أ) بتقديم تقارير سنوية إلى المجلس التنفيذي عن هذه الوظيفة وعن نتائج عمليات التقييم وما انتهت إليه من توصيات، وعن الامتثال وضمان الجودة ومتابعة ما تم من عمليات التقييم؛ (ب) متابعة تنفيذ التوصيات المقبولة التي انتهت إليها التقييمات المؤسسية الموضوعية الشاملة، وتقديم تقارير سنوية إلى لجنة التقييم عن حالة المتابعة؛ (ج) تنبيه الإدارة العليا إلى ما يجد من مسائل تهم المنظمة فيما يتعلق بالتقييم.

#### مكتب الأخلاقيات

- 78 - أنشئ مكتب الأخلاقيات في كانون الأول/ديسمبر 2007 استناداً إلى نشرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11). وفي عام 2020، تم فصل مكتب الأخلاقيات عن مكتب المديرية التنفيذية وأصبح مستقلاً إدارياً ويدار في إطار مجال أعماله الخاص وحُصّصت له رزمة ميزانية منفصلة.

(15) انظر قرار المجلس التنفيذي 13/2012 بشأن التقرير السنوي لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات لعام 2011 المقدم إلى المجلس التنفيذي.

79 - ويقدم المدير تقاريره بشكل مستقل إلى المديرية التنفيذية، ويرأس مكتب الأخلاقيات، الذي يتمتع باستقلالية من الناحية الوظيفية داخل المنظمة.

80 - ومكتب الأخلاقيات مسؤول عما يلي: (أ) إدارة البرنامج المتعلق بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية وفقا للتوجيه التنفيذي لليونيسف المتعلق بإقرارات الذمة المالية وبيان المصالح؛ (ب) تقديم المشورة والتوجيه في كنف السرية إلى الموظفين بشأن المسائل الأخلاقية المرتبطة بالسلوك؛ (ج) حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات وغير ذلك من أنشطة الرقابة المأذون بها حسب الأصول؛ (د) إدارة التوجيهات المتعلقة بالسياسات لكفالة أن تقضي قواعد اليونيسف وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها إلى تعزيز وتشجيع معايير النزاهة التي يدعو إليها ميثاق الأمم المتحدة؛ (هـ) وضع المعايير وإعداد التدريب والتعليم بشأن مسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع الوحدات ذات الصلة في اليونيسف؛ (و) الإسهام في اتباع نهج منسقة إزاء مسائل الأخلاقيات في إطار منظومة الأمم المتحدة.

81 - ويقدم مدير مكتب الأخلاقيات إلى المديرية التنفيذية والمجلس التنفيذي تقريرا سنويا عن أعمال المكتب. ويتضمن التقرير عدد المسائل التي عرضت على مكتب الأخلاقيات وطبيعتها العامة وأية مسائل أخلاقية عامة تم الوقوف عليها في اليونيسف، وذلك مع الاحتفاظ بالسرية التامة.

#### هاء - آليات تقديم تقارير الرقابة إلى المجلس التنفيذي

82 - تنص قرارات المجلس التنفيذي على متطلبات متنوعة متعلقة بتقديم اليونيسف للتقارير إلى المجلس التنفيذي. وتستحيب اليونيسف لهذه المتطلبات على النحو المبين من خلال تقديم تقارير منتظمة إلى المجلس. وتوفر جداول رصد تنفيذ القرارات المتاحة على الموقع الشبكي للمجلس التنفيذي بيانا تاريخيا لحالة تنفيذ الطلبات التي قدمها المجلس في قراراته.