

Distr.: General
14 April 2023
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2023

13-16 حزيران/يونيه 2023

البند 12 من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2022

موجز

هذا التقرير مُقدّم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) عملاً بالمادة 4-5 من نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، وبقراري المجلس التنفيذي لليونيسف 18/2010 و 12/2014.

ويغطي التقرير، وهو التقرير الرابع عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007، الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. ويتضمن تفاصيل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وإنجازاته في كل مجال من مجالات العمل المنوطة به على النحو التالي: (أ) الإسهام في وضع المعايير والسياسات؛ (ب) التدريب والتواصل والتوعية في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين لموظفي اليونيسف وإدارتها بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بها؛ (د) إدارة برنامج اليونيسف الخاص بتضارب المصالح وإقرارات النذمة المالية؛ (هـ) توفير الحماية من الانتقام بموجب سياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام؛ وبالإضافة إلى ذلك، يتناول التقرير بالتفصيل مشاركة المكتب وتعاونه مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وعملاً بقرار المجلس التنفيذي 12/2014، يُقدّم هذا التقرير أيضاً توصيات إلى الإدارة ترمي إلى مواصلة تعزيز ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/ICEF/2023/9

120523 280423 23-07037 (A)



وقد استعرض أعضاء من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات هذا التقرير، على النحو المتوخى في المادة 4-5 من نشرة الأمين العام المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

وترد في الفرع عاشرًا من هذا التقرير عناصر مشروع قرار.

أولا - مقدمة ولمحة عامة

1 - يعمل مكتب الأخلاقيات على دعم وتنمية ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم، بالإضافة إلى تعزيز النزاهة والمساءلة، داخل اليونيسف وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة ومع الشركاء والمجتمعات المحلية، فيما يتعلق بحماية أطفال العالم، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها. ويعمل مكتب الأخلاقيات وفقا لمبادئ الاستقلال والحياد والسرية، ويخدم عمليات اليونيسف في أكثر من 150 بلدا وإقليما، ويقدم الخدمات المتصلة بالأخلاقيات لأكثر من 20 000 من الأفراد التابعين لليونيسف، من بينهم 15 000 موظف و 5 000 من الأفراد من غير الموظفين. وتساعد هذه الخدمات اليونيسف على درء المخاطر ذات الصلة بالأخلاقيات والعمليات والسمعة، إلى جانب التخفيف من حدة هذه المخاطر وإدارتها، مما يكفل الإبقاء على مكانتها كمنظمة تحظى بالثقة والاحترام.

2 - ويغطي التقرير الحالي، وهو التقرير الرابع عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007، الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. ويتضمن تفاصيل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وإنجازاته وتأثيره في عام 2022 في كل مجال من مجالات العمل المنوطة به على النحو التالي: (أ) الإسهام في وضع المعايير والسياسات؛ (ب) التدريب والتواصل والتوعية في مجال الأخلاقيات؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين والإدارة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات؛ (د) إدارة برنامج اليونيسف الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛ (هـ) توفير الحماية من الانتقام بموجب سياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام. ويتناول التقرير بالتفصيل أيضا مشاركة المكتب وتعاونه مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

3 - وشملت أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف والنقاط البارزة لما اضطلع به خلال السنة المشمولة بالتقرير ما يلي:

(أ) **تعزيز واستدامة الثقافة الأخلاقية** - تشير الزيادة الكبيرة على أساس سنوي في العدد الإجمالي للخدمات المقدمة ذات الصلة بالأخلاقيات (من 1 020 في عام 2021 إلى 1 473 في عام 2022) إلى أن الوعي بعمل مكتب الأخلاقيات والثقة في الفريق مستمران في النمو؛

(ب) **تضمين الأخلاقيات في السياسات التنظيمية** - شارك المكتب بنشاط في وضع السياسات التنظيمية وفي وضع المعايير، داخليا وخارجيا، بما في ذلك تقديم مساهمات في سياسة اليونيسف المتعلقة بالوصول المفتوح وإجراءات اليونيسف المتعلقة بالخبراء الاستشاريين، ومختلف مبادرات الإصلاح المؤسسي، واستعراض وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة في منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقا؛

(ج) **تقديم التدريب في الأماكن التي هي في أمس الحاجة إليه** - فقد زاد عدد الدورات التدريبية المقدمة بأكثر من الضعف بين عامي 2021 و 2022 (من 41 إلى 87)، ليستفيد منه 3 900 من الأفراد على مستوى العالم. وشمل ذلك تنظيم حلقة دراسية تفاعلية ذات تصنيف مرتفع مدتها ثلاث ساعات بعنوان "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف"، قُدمت إلى 21 مكتبا وشعبية، مع إعطاء الأولوية لسياقات الطوارئ من المستويين 2 و 3، بالإضافة إلى 39 جلسة للتوعية والتثقيف في المكاتب الإقليمية والقطرية، وكذلك الفئات المستهدفة مثل القادة وأفراد الأمن ومجموعات موارد الموظفين؛

(د) **تنشئة المناصرين في جميع أنحاء العالم** - ضمت شبكة مناصري الأخلاقيات والثقافة عند انطلاقتها أكثر من 480 زميلا في 130 مكتبا على مستوى العالم، كانوا يعملون بالفعل وبشكل استباقي على تعزيز الحوار والمحادثات بشأن الأخلاقيات والثقافة في مكان العمل بطرق مبتكرة وجذابة؛

(هـ) **العمل كجهة استشارية موثوق بها** - في حين أن طلبات المشورة بشأن إدارة تضارب المصالح لا تزال مرتفعة، حدثت زيادة كبيرة في طلبات المشورة المتعلقة بالمشاكل والمنازعات التي تقع في مكان العمل، إضافة إلى المسائل المتصلة ببيئة المكاتب على نطاق أوسع. ويشمل ذلك المشاورات التي أجرتها مديرة مكتب الأخلاقيات مع أكثر من 60 ممثلا قطريا. وتشير هذه التحولات إلى الاعتراف بأن النهج الاستباقي والتعاوني الذي يتبعه مكتب الأخلاقيات في العمل مع الإدارة والمكاتب المعنية الأخرى والموظفين المتضررين لحل المنازعات في مكان العمل يُنظر إليه بشكل متزايد على أنه نهج فعال؛

(و) **التخفيف من حدة المخاطر التي تواجهها المنظمة** - شهد البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية امتثالا بنسبة 100 في المائة في صفوف الموظفين المطلوب منهم تقديم الإقرارات والبالغ عددهم 1 630 موظفا، مع إعطاء الأولوية للموظفين في الرتب العليا و/أو الذين يتمتعون بسلطة موضوعية في مجال الشراء واتخاذ القرارات من أجل تحديد المخاطر المتصلة بتضارب المصالح وإدارتها والتخفيف من حدتها على نحو أفضل؛

(ز) **الحماية من الانتقام** - أجرى مكتب الأخلاقيات استعراضا للدعوات الرسمية ذات الصلة بالانتقام بموجب سياسة اليونسيف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، واتخذ نهجا أكثر استباقي في تطبيق تدابير الحماية، وهو يخطط لإجراء استعراض للسياسة العامة لمواءمتها مع أفضل الممارسات؛

(ح) **بناء الجسور عبر منظومة الأمم المتحدة** - تم تعزيز التعاون الوثيق مع المهام الأخلاقية لمنظمات الأمم المتحدة المتعددة الأطراف الأخرى وعلى نطاق الأمم المتحدة بهدف تشجيع تبادل المعارف وتحقيق المواءمة والفعالية والكفاءة.

4 - وإذ يأخذ مكتب الأخلاقيات التابع لليونسيف في الاعتبار المعايير والتوصيات المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة، فإنه يؤكد استقلاله التنظيمي خلال الفترة المشمولة بالتقرير. فقد اضطلع بأنشطته من دون تدخلات. وسيواصل رصد النهج التي تتبعها المنظمات الأخرى وتوصيات الرقابة ذات الصلة لكفالة حفاظه على ممارسات قوية في هذا الصدد. وفيما يتعلق بهذه المسألة، فإن المكتب مدرك لقرار المجلس التنفيذي الذي يشجع على التواصل المباشر والمستقل مع المجلس التنفيذي، حسب الاقتضاء، ويحيط به علما مع التقرير.

5 - وشهد مكتب الأخلاقيات زيادات كبيرة من سنة إلى أخرى تتعلق بالخدمات المطلوبة والمقدمة، بحيث زادت بنحو 50 في المائة بين عامي 2020 و 2021، ثم مرة أخرى بين عامي 2021 و 2022 (انظر الجدول الأول أدناه). وتجدر الإشارة إلى أن حوالي نصف الاتصالات الخارجية الموجهة إلى مكتب الأخلاقيات تتعلق بحالة قطرية خاصة فريدة من نوعها وقعت في عام 2022. ومع ذلك، تظهر البيانات الواردة في فئات أخرى زيادات كبيرة في تقديم الخدمات المتعلقة بالمشورة الأخلاقية السرية (من 372 إلى 516 حالة)، وتقديم التدريب في مجال الأخلاقيات (من 36 إلى 87 حالة)، وتقديم الخدمات إلى مقدمي الإقرارات في إطار البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية (من 84 إلى 118 حالة).

الجدول 1

الخدمات المقدمة في مجال الأخلاقيات، حسب الفئة، من 2020 إلى 2022

الفئة	2020	2021	2022
إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية	320	372	516 ^(أ)
الطلبات المقدمة من مناصري الأخلاقيات والثقافة	23	24	20
تقديم التدريب في مجال الأخلاقيات	24	36	87
تقديم الدعم لمقدمي الإقرارات في إطار برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية	49	84	118
مراسلات خارجية مع مكتب الأخلاقيات	بيانات غير متوفرة	244	509 ^(ب)
استفسارات الصحافة	0	4	2
الحماية من الانتقام ^(ج)	9	11	4
البلاغات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات بشأن ادعاءات سوء السلوك ^(د)	75	110	71
الإسهام في وضع المعايير والسياسات	47	100	88
اتساق الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المشاورات مع الفريق المعني بالأخلاقيات)	8	35	58
المجموع	555	1 020	1 473

(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 التواصل لمرة واحدة. وبالإضافة إلى ذلك، تشمل عملية التواصل عدد المشاورات السرية التي تجرى مع مديرة مكتب الأخلاقيات خلال البعثات والمناسبات الإقليمية والعالمية.

(ب) كانت هذه الفئة تسمى في السابق "طلبات الحصول على معلومات عامة"، وتم تحديثها لتبين على نحو أدق أن هذه مراسلات ترد من أطراف خارجية تلتزم فيما معلومات تتعلق بالأخلاقيات في اليونيسيف (باستثناء تلك التي تلتزم المشورة والتوجيه السريين). وكان نصف هذه المراسلات تقريباً عبارة عن رسائل بريد إلكتروني تتعلق بحالة قطرية خاصة فريدة من نوعها وقعت في عام 2022.

(ج) يعكس الرقم المسجل في عام 2022 تعامل مكتب الأخلاقيات مع الشكاوى الرسمية المتعلقة بالانتقام المزعوم، ولا يشمل الحالات المتعلقة بطلب الموظفين المتضررين المشورة بشأن الانتقام المحتمل، والتي تم تسجيلها تحت فئة "إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية". وفي السنوات السابقة، كانت الحالات التي يلتزم فيها الموظفون المتضررون المشورة تسجل تحت هذه الفئة؛ بيد أن المكتب قرر إجراء هذا التحديث ليعكس الوضع الفعلي على نحو أفضل.

(د) لا يحقق مكتب الأخلاقيات في ادعاءات سوء السلوك ويحيلها إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. وتمت إعادة تصنيف بيانات عامي 2020 و 2021 لتعكس الفئات التي جرى تحديثها في عام 2022؛ وقد حذفت فئة "الإخطارات التي أُبلغ بها مكتب الأخلاقيات" لأنها تشمل في المقام الأول الحالات التي يتلقى فيها مكتب الأخلاقيات نسخة من المراسلة ولا يكون فيها المرسل إليه الرئيسي.

6 - وإنه لإنجاز كبير أن يتمكن مكتب الأخلاقيات من التعامل مع هذه الزيادة الكبيرة في الطلب على خدماته دون تسجيل زيادات في ملاك الموظفين خلال عام 2022. وقد تمكن أيضا من تقديم الخدمات بطريقة تتسم بكفاءة عالية، بحيث عولجت نسبة 99 في المائة من الطلبات في غضون فترة الاستجابة البالغة سبعة أيام المحددة في إجراءات التشغيل الموحدة للمكتب؛ وقد أنجزت الغالبية العظمى من هذه الطلبات في غضون 24 إلى 48 ساعة.

7 - وفيما يتعلق بملاك الموظفين والموارد، شجع كل من المجلس التنفيذي ووحدة التفتيش المشتركة واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات اليونيسف على تعزيز وظيفتها في مجال الأخلاقيات، وأعربوا عن شواغلهم إزاء القيود المتصلة باستخدام الموظفين والموارد في مكتب الأخلاقيات، على النحو الذي نوقش في التقرير السنوي لعام 2021. ويعرب مكتب الأخلاقيات عن تقديره لتعليقات المجلس فيما يتصل بقدرة المكتب وعبء عمله:

”يحيط [المجلس] علما باستمرار تزايد عبء العمل الذي يضطلع به مكتب الأخلاقيات، وإن يساوره القلق بشأن قدراته المحدودة، يطلب إلى اليونيسف أن تكفل قدرة مكتب الأخلاقيات على تنفيذ ولايته على نحو واثق، ويشير في هذا الصدد إلى قراره 19/2020 ويطلب على وجه الاستعجال إلى اليونيسف أن توفر لمكتب الأخلاقيات ما يكفي من الموارد المالية والموارد المتصلة بالموظفين، بما في ذلك الموظفون الميدانيون، استنادا إلى تقييم الاحتياجات“. [قرار المجلس التنفيذي 14/2022]

8 - وفي عام 2022، تمت الموافقة على وظيفة إضافية من الرتب العليا، وأكمل المكتب مؤخرا عملية استقدام موظف برتبة ف-4 لشغل تلك الوظيفة. وسيوصل المكتب تقييم الاحتياجات الإضافية من الموظفين و/أو الموارد من الخبراء الاستشاريين وتقديم تقارير عنها، حسب الاقتضاء.

9 - وأخيرا، تجدر الإشارة إلى أن مكتب الأخلاقيات حصل على أعلى الدرجات، من بين 157 مكتبا وشعبة على نطاق اليونيسف، في دراسة استقصائية دورية تحمل عنوان ”جس النبض بشأن ثقافة مكان العمل“، وتجري بغية ”جس نبض“ ثقافة مكان العمل في مكتب ما من منظور أعضاء فريقه. وقد أقرت إدارة اليونيسف بأداء مكتب الأخلاقيات على النحو التالي:

”تهانينا لمكتبكم على تحقيق أحد أكبر قدر من التحسن في الدرجة الإجمالية لثقافة مكان العمل لديكم، وذلك من بين 157 مكتبا على مستوى العالم، في الفترة من كانون الأول/ديسمبر إلى حزيران/يونيه! فقد تحسنت درجتكم بنسبة 11 في المائة في فترة 6 أشهر. أحسنتم! كما بلغت الدرجة الإجمالية لثقافة مكان العمل لديكم 100 في المائة. إنه إنجاز استثنائي! ... إننا نستلهم من التقدم الذي أحرزتموه! ونأمل أن تشاركونا تفاصيل رحلة تغيير الثقافة في مؤسستكم (أي ما الذي تفعلونه بشكل صحيح؟) حتى نتمكن من توثيقها وتشاركها مع المكاتب الأخرى...“.

10 - وهذا لا يدل فقط على المستوى العالي من التقاني لدى أعضاء فريق الأخلاقيات في تنفيذ برنامج عمله، بل يدل أيضا على قدرة المكتب على أن ”يقرن القول بالفعل“ عندما يتعلق الأمر بتعزيز ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم داخل فريقه.

ثانياً - الإسهام في وضع المعايير والسياسات

- 11 - في عام 2022، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم الدعم الفعال للإدارة في وضع المعايير والسياسات. وشارك المكتب في عملية وضع السياسات والتشاور المنتظمة التي تنسقها شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري، بحيث استعرض وقدم مدخلات لما مجموعه 87 مشروع وثيقة ووثيقة نهائية، بما في ذلك سياسة اليونيسف المتعلقة بالوصول المفتوح وإجراءات اليونيسف المتعلقة بالخبراء الاستشاريين.
- 12 - وطوال العام، شارك مكتب الأخلاقيات بنشاط في استعراض نظام المساءلة في اليونيسف. وفي تقرير نظام المساءلة في اليونيسف والخلاصة الوافية بشأن تنظيم اليونيسف المقدمين إلى المجلس التنفيذي، جرت مناقشة ولاية مكتب الأخلاقيات ومهامه كجزء من هيكل المساءلة والرقابة في المنظمة. وشمل ذلك الإشارة إلى الاستقلال الإداري والوظيفي للمكتب، ورزمة ميزانيته المستقلة، واشترط أن تكون مديرة مكتب الأخلاقيات مسؤولة أمام المجلس التنفيذي. وفي عام 2023، وبتوجيه من اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات، يخطط المكتب لمواصلة تطوير وتوضيح ولاية المهام المتعلقة بالأخلاقيات واستقلاليتها بما يتماشى مع التوصيات المنبثقة عن استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2021 للمهام المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة.
- 13 - وقدم المكتب أيضاً مدخلات في جهود استعراض سياسات الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً، بما في ذلك استعراضات وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والتدابير والآليات الرامية إلى منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في منظومة الأمم المتحدة. وساهم أيضاً في عملية تنقيح معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، التي تقودها لجنة الخدمة المدنية الدولية، والتي يجري استعراضها حالياً بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

ثالثاً - التدريب والتواصل والتوعية

- 14 - على مدى العامين الماضيين، أجرى مكتب الأخلاقيات تحولاً جوهرياً في نهجه إزاء التدريب والتواصل والتوعية من خلال: '1' اتباع نهج أكثر استراتيجية واستباقية وتحديدًا للاحتياجات لتقديم التدريب بالحضور الشخصي في المكاتب القطرية والشعب، و '2' توسيع رقعة انتشار الرسائل من خلال التعاون مع الشركاء الداخليين الرئيسيين فيما يخص المناسبات الرئيسية والمبادرات الجارية وتنسيق شبكة عالمية من المناصرين في كل مكتب من مكاتب اليونيسف المجهزين والمدعومين من أجل تيسير الحوار بشأن الأخلاقيات والثقافة في مكاتبهم. وفي عام 2022، شارك أكثر من 900 موظف من موظفي اليونيسف بشكل كبير في نشاط من أنشطة التدريب أو التواصل أو التوعية، بما في ذلك الأنشطة التي تم تنفيذها خلال شهر الأخلاقيات في تشرين الأول/أكتوبر.

ألف - التدريب والتواصل والتوعية وجها لوجه

- 15 - عقد مكتب الأخلاقيات ما مجموعه 87 دورة تدريب وتواصل وجها لوجه لأكثر من 3 900 من أفراد اليونيسف على مستوى العالم في عام 2022، مواصلاً بذلك اتجاهه نحو مضاعفة الرقم مقارنة بالعام السابق (41 في عام 2021، و 24 في عام 2020). وقدمت هذه الدورات من خلال مزيج من طرائق

التدريب الحضورية والافتراضية والمختلطة، وكانت إما في شكل الحلقة الدراسية "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف" أو دورات محددة الأهداف في مجال التواصل والتوعية.

16 - وتعد الحلقة الدراسية "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف" منتجا تدريبيا رائدا تم تطويره وصقله على مدار الـ 18 شهرا الماضية، وقُدِّم مباشرة إلى 1 347 مشاركا في 21 مكتبا قطريا وشعبة في عام 2022. وتدوم الحلقة الدراسية في العادة لمدة تتراوح بين ساعتين ونصف وثلاث ساعات ونصف. ويتعرف خلالها المشاركون على الأطر التي توجه الأخلاقيات في اليونيسف، بما في ذلك معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، والنظامين الأساسي والإداري للموظفين، والقيم الأساسية لليونيسف. ويركز المحتوى على الفئات الثلاث لقضايا الأخلاقيات التي غالبا ما يواجهها موظفو اليونيسف، وهي تضارب المصالح وواجب العناية والمنازعات المتعلقة بالسلوك في مكان العمل، ويستخدم دراسات الحالات الفردية لتشجيع المشاركين على تحليل القضايا والنظر في الخيارات الممكنة واتخاذ قرارات أخلاقية. وقبل كل دورة تدريبية، يلتقي الميسر بفريق القيادة في المكتب أو الشعبة من أجل تكييف التدريب مع سياقهم المحدد.

17 - وفي عام 2022، أعطيت الأولوية للعديد من المكاتب التي توجد في سياقات الطوارئ من المستويين 2 و 3 وغيرها من السياقات المعقدة والهشة، بما في ذلك أوكرانيا وإيران (جمهورية - الإسلامية) والصومال وفنزويلا (جمهورية - البوليفارية) وليبيا وميانمار. وكانت هناك أيضا ارتباطات أولية مع المكاتب التي تشكل جزءا من الاستجابة الطارئة لحالة أوكرانيا في البلدان المجاورة، بدءا من بولندا في تشرين الأول/أكتوبر. وللتمكن من إدماج جميع الموظفين على نحو أفضل، عقدت حلقات دراسية باللغة الفرنسية، عند الاقتضاء، وقدمت الترجمة الفورية باللغتين الإسبانية والبرتغالية في مكاتب مختلفة. وقد قيم المشاركون الحلقات الدراسية بمتوسط 6,21 درجات من أصل 7 (استنادا إلى 172 ردا من 13 مكتبا)، مما يشير إلى مستوى عال من الرضا، مع ورود العديد من التعليقات الإيجابية التي تسلط الضوء على الجانب التفاعلي في الحلقات الدراسية والسيناريوهات ودراسات الحالات الفردية ذات الصلة والجاذبة للاهتمام، إلى جانب فرصة المشاركة في مناقشات مفتوحة.

تعليقات المشاركين على الحلقات الدراسية "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف"

"لقد كان مزيجا ممتازا من التوجيه المشوب بالمشورة العملية والتعلم التشاركي".

"محتوى مُجدٍ تم تقديمه بوضوح كبير، أحسنتم! كما كان من المفيد جدا إجراء مناقشات ضمن أفرقة فرعية".

"من الرائع أن الدورة التدريبية كانت مصممة خصيصا لتناول القضايا التي قد تنشأ في مكتبنا القطري. لقد شعرت بأن مواضيع المناقشة كانت وثيقة الصلة بالنشاط اليومي للمكتب".

"كانت الأمثلة/السيناريوهات عالية الجودة! وكان من المفيد للغاية إجراء مناقشات في مجموعات صغيرة (!!)- لقد أتاحت الفرصة للجميع للتحدث؛ أيضا، فما كان مهما ومفيدا للغاية هو إمكانية مناقشة جميع السيناريوهات بالتفصيل وتقديم توضيحات بشأن كل حالة محددة. شكرا لكم!".

18 - وكثيراً ما اضطلع بأنشطة **التواصل والتوعية المحددة الأهداف** كجزء من البعثات التي تقوم بها مديرية مكتب الأخلاقيات أو غيرها من أعضاء الفريق، ووفرت عموماً معلومات عن مكتب الأخلاقيات أو محتوى ذا صلة جماهير معينة مثل تضارب المصالح أو حماية المبلغين عن المخالفات. وفي عام 2022، عقد مكتب الأخلاقيات 39 دورة من هذه الدورات لصالح جماهير مختلفة على الصعيدين الإقليمي والعالمي، بمن في ذلك كبار القادة وأفراد الأمن ومجموعات موارد الموظفين والقيادات الإقليمية والعالمية لرابطة الموظفين. وعقدت بعض هذه الدورات بالاشتراك مع الشركاء، بما في ذلك فريق الثقافة والتنوع في مكتب المديرية التنفيذية ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وشعبة الموارد البشرية.

باء - الدورات الإلكترونية الإلزامية

19 - عند الانضمام إلى اليونيسف، يُطلب من جميع الأفراد إكمال دورتين تدريبيتين عبر الإنترنت تقدمان لمحة عامة عن توقعات اليونيسف فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي وثقافة الاحترام. وهاتان الدورتان متاحتان على منصة التعلم أغورا (Agora) التابعة لليونيسف.

20 - وفي عام 2022، أكمل حوالي 2 022 شخصاً دورة الأخلاقيات والنزاهة في اليونيسف، وأكمل 1 973 شخصاً دورة الحماية من التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة. وتم تحديث هاتين الدورتين في عامي 2020 و 2021، على التوالي. وكجزء من مشروع للأمانة العامة للأمم المتحدة لمواءمة الدورات الإلزامية على نطاق وكالات الأمم المتحدة، استعرض مكتب الأخلاقيات دورتي اليونيسف لتقييم ما إذا كان يمكن الاستعاضة عنهما بدورات الأمانة العامة. وأكد الاستعراض أن اليونيسف قد قامت بالفعل بمواءمة المحتوى في التحديثين الأخيرين، وأنه لا يمكن الاستعاضة عن دورتي اليونيسف بسبب الحاجة إلى بعض الرسائل الخاصة باليونيسف، بما في ذلك الإشارة إلى القيم الأساسية والموارد المتاحة للموظفين حيث يمكنهم الحصول على الدعم ومعلومات الاتصال للإبلاغ عن سوء السلوك. وخلص الاستعراض أيضاً إلى أنه في حين أن هاتين الدورتين توفران محتوى تمهيدياً جيداً للموظفين الجدد، سيكون من المفيد تضمين محتوى تدريبي أكثر تعمقاً ذي صلة بمنع التحرش الجنسي والتصدي له في اليونيسف.

21 - وفي تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الذي يستند إلى استعراض شامل لمهام الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة، تم الاعتراف باليونيسف لتحقيقها معدلات عالية من الامتثال في التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات: "يمكن لليونيسف أن تتخذ نموذجاً يُحتذى في تحقيق تغطية شبيهة كاملة للموظفين. وتتميز اليونيسف بصفاتها مثلاً إيجابياً، وذلك بالنظر إلى أن بياناتها المتعلقة بالتدريب تثبت أن 93 في المائة من إجمالي موظفيها النشطين قد أتموا دورتها الإلزامية بشأن الأخلاقيات في 30 كانون الثاني/يناير 2021".

جيم - شبكة مناصري الأخلاقيات والثقافة

22 - تم إطلاق شبكة مناصري الأخلاقيات والثقافة رسمياً في وقت مبكر من العام، بالشراكة مع فريق الثقافة والتنوع. وإلى غاية كانون الأول/ديسمبر 2022، كان هناك أكثر من 480 من مناصري الأخلاقيات والثقافة في 130 مكتباً لليونيسف في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك المكاتب القطرية والمناطقية والميدانية والإقليمية وفي المقر. ويؤدي مناصرو الأخلاقيات والثقافة دوراً رئيسياً في دعم اليونيسف لبناء مكان عمل أكثر أخلاقية واحتراماً وتمكيناً من خلال تيسير الحوار بانتظام في مكاتبهم وتوسيع نطاق تواصل مكتب الأخلاقيات على الصعيدين المحلي والميداني.

23 - ويتخذ فريق التنسيق لشبكة مناصري الأخلاقيات والثقافة من مكتب الأخلاقيات مقرا له. وطوال عام 2022، استضاف الفريق خمس دورات ترحيبية وتوجيهية منفصلة لصالح مناصري الأخلاقيات والثقافة، حضرها أكثر من 300 من المناسرين. وشاهد تسجيلات هذه الدورات 150 من مناصري الأخلاقيات والثقافة. وقدم فريق التنسيق أيضا التدريب على مهارات التيسير للمناسرين في الفترة التي تسبق شهر الأخلاقيات لتزويدهم بالمواد والمهارات اللازمة لتيسير الحوار مع زملائهم، بالإضافة إلى جلسات إعلامية بشأن أداة طيف السلوكيات ومبادرة VOICE (وهي مبادرة للتدريب على "الجهر بالرأي" أساسا). واستضاف فريق التنسيق أيضا جلسات "درشة مع فنان قهوة" بطريقة منتظمة، دُعي فيها المناسرون إلى الحضور ببساطة وتبادل أفكارهم وشواغلهم وطلب المساعدة من فريق التنسيق وزملائهم. وأعرب العديد من المناسرين عن تقديرهم لتلك المبادرة وطلبوا استمرارها. وقد نُظمت جميع هذه الدورات عدة مرات في مناطق زمنية مختلفة لتشمل مناصري الأخلاقيات والثقافة من جميع أنحاء العالم، وقدمت الترجمة الفورية إلى الفرنسية أو الإسبانية لمعظمها.

24 - ويتمتع مناصرو الأخلاقيات والثقافة بإمكانية الوصول إلى منابر مخصصة للتعليم والتفاعل على قنوات اتصال داخلية متعددة قام فريق التنسيق بتطويرها وتعهدتها، بما في ذلك موقع للتعاون مقيد الدخول على نظام SharePoint ومجموعة خاصة على منصة Yammer تدعم الاتصال داخل الشبكة ومع فريق التنسيق. وفي عام 2022، كان هناك 20 طلبا للحصول على الدعم أو المشورة قُدمت مباشرة من مناصري الأخلاقيات والثقافة إلى مكتب الأخلاقيات، وكانت في عمومها طلبات تدريب لمكاتبهم أو أسئلة محددة نابعة من مناقشة قاموا بتيسيرها.

دال - الحملة العالمية: شهر الأخلاقيات

25 - قام مكتب الأخلاقيات بتنسيق وقيادة شهر الأخلاقيات السنوي السادس الذي نظمته في تشرين الأول/أكتوبر 2022، حيث شارك فيه أكثر من 300 5 موظف طوال الشهر. وجريا على تقليد التركيز على قيمة أساسية واحدة، كان موضوع عام 2022 هو المساءلة في العمل.

26 - وفي 26 تشرين الأول/أكتوبر، نظم المكتب، بالشراكة مع فريق الاتصال الداخلي وإشراك الموظفين في شعبة الاتصالات والدعوة العالمية، حلقة دراسية شبكية عالمية سلطت الضوء على أمثلة جيدة للمساءلة في العمل وحضرها أكثر من 1 700 من أفراد اليونيسف، وهي واحدة من أكبر المشاركات المسجلة في أي مناسبة عالمية نظمتها اليونيسف. وتضمنت المناسبة حلقة نقاش مع نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية، ورئيس الرابطة العالمية للموظفين، ومديرة مكتب الأخلاقيات، وتلقت ردودا إيجابية للغاية من الموظفين الذين أعربوا عن تقديرهم لفرصة التفاعل مع القيادة العليا.

27 - ويسر مناصرو الأخلاقيات والثقافة الحوار عبر 67 مكتبا بمشاركة ما يقدر بنحو 3 200 من الزملاء، باستخدام دراسات الحالات الإفرادية التي قدمها مكتب الأخلاقيات بشأن مختلف جوانب المساءلة باعتبارها قيمة أساسية. وتوصل بعض المناسرين وغيرهم من الزملاء إلى طرق خلاقية ومبتكرة للتفاعل مع الزملاء من أجل تحقيق تأثير أكبر، من قبيل ما يلي: (أ) في الصين، حيث تعاون المناسرون ومجموعة شباب اليونيسف، وهي مجموعة معنية بموارد الموظفين، لإنشاء وتصوير شريطي فيديو قام فيهما الزملاء بتمثيل أدوار من دراسات الحالات الإفرادية التي ستستخدم في المناقشات؛ (ب) في بيلاروس، حيث وضع الفريق مدونة قواعد سلوك محلية لزيادة توضيح القيم الأساسية وتكميلها في التفاعلات اليومية؛

(ج) في ألبانيا، حيث سجل الزملاء شريط فيديو موسيقيا جذابا يروج للتفسير المحلي للقيم الأساسية؛
 (د) في ملاوي، حيث عمل مناصرو الأخلاقيات والثقافة مع مستشار الموظفين الإقليمي لاستضافة محادثات تربط المساءلة بالرفاه والصحة العقلية؛ (هـ) في بنما، حيث أعاد الزملاء تأكيد التزامهم من خلال التوقيع جماعيا على أداء القسم. وقد تم جمع هذه الأمثلة والعديد من الأمثلة الأخرى وتبادلها من خلال القنوات العالمية لتعزيز تبادل المعارف وللاعترااف بمناصري الأخلاقيات والثقافة الذين أظهروا روح القيادة والالتزام في الاضطلاع بهذا الدور.

28 - وفي العديد من المكاتب، وطوال شهر الأخلاقيات، تعاون مناصرو الأخلاقيات والثقافة مع زملاء آخرين يساعدون أيضا في تعزيز ثقافة المنظمة داخل اليونيسف. وكان من بين هؤلاء زملاء في مجال الموارد البشرية وممثلون عن رابطة الموظفين ومتطوعون في مجال دعم الأقران.

هاء - مواد للاتصال والتواصل

29 - يحافظ مكتب الأخلاقيات على وجوده في مختلف قنوات الاتصال الداخلية لمواصلة التوعية وإشراك الموظفين بشأن الأخلاقيات في اليونيسف. ويستضيف المكتب موقعا على نظام SharePoint ومجموعة على منصة Yammer تسمى "الأخلاقيات داخل اليونيسف" تضم 1 541 عضوا، وهي من بين مجموعات Yammer التي تضم أكبر عدد من الأعضاء في المنظمة.

30 - وقد استفاد المكتب من جميع قنوات الاتصال الداخلية الخاصة به خلال شهر الأخلاقيات لعام 2022 للوصول على نطاق واسع إلى موظفي اليونيسف. وتم تحديث الصفحة الرئيسية على SharePoint المخصصة لشهر الأخلاقيات بانتظام بالمحتوى والمعلومات المتعلقة بالمناسبات القادمة والمقالات المميزة حول المبادرات المكتبية والأدوات البصرية القابلة للتنزيل، وشهدت الصفحة أكثر من 1 600 زيارة قام بها 594 موظفا من موظفي اليونيسف. واستخدمت أيضا القصص المنشورة على صفحة اليونيسف على الشبكة الداخلية وقاتي ICON و uMessages لأغراض التوعية. وعلى منصة Yammer، أثارت المنشورات في عدة مجموعات مختلفة نقاشا بين الزملاء بشأن جوانب مختلفة من المساءلة.

31 - وقد دعم مكتب الأخلاقيات تطوير أداة طيف السلوكيات، وهي أداة تفاعلية أطلقت مؤخرا على شبكة الإنترنت، وتساعد موظفي اليونيسف على تحديد السلوكيات أو الحالات المشكوك فيها أو غير اللائقة التي قد يواجهونها في العمل وعلى التعامل معها والاستجابة لها. كما أنهى المكتب إعادة صياغة محتوى تطبيق لعبة الأخلاقيات الذي تم ترحيله من عام 2021، وسوف يُطلق التطبيق في أوائل عام 2023.

32 - وأخيرا، طور مكتب الأخلاقيات موقعه الشبكي الخارجي وأعد بههدف إطلاقه في أوائل عام 2023. ويوفر الموقع الشبكي معلومات أساسية عن مختلف مسارات عمل مكتب الأخلاقيات، والروابط الشبكية للقرارات السنوية، ومعلومات عن سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، ومعلومات الاتصال بكل من مكتب الأخلاقيات لأي شخص يلتمس المشورة ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لأي شخص يرغب في الإبلاغ عن سوء السلوك.

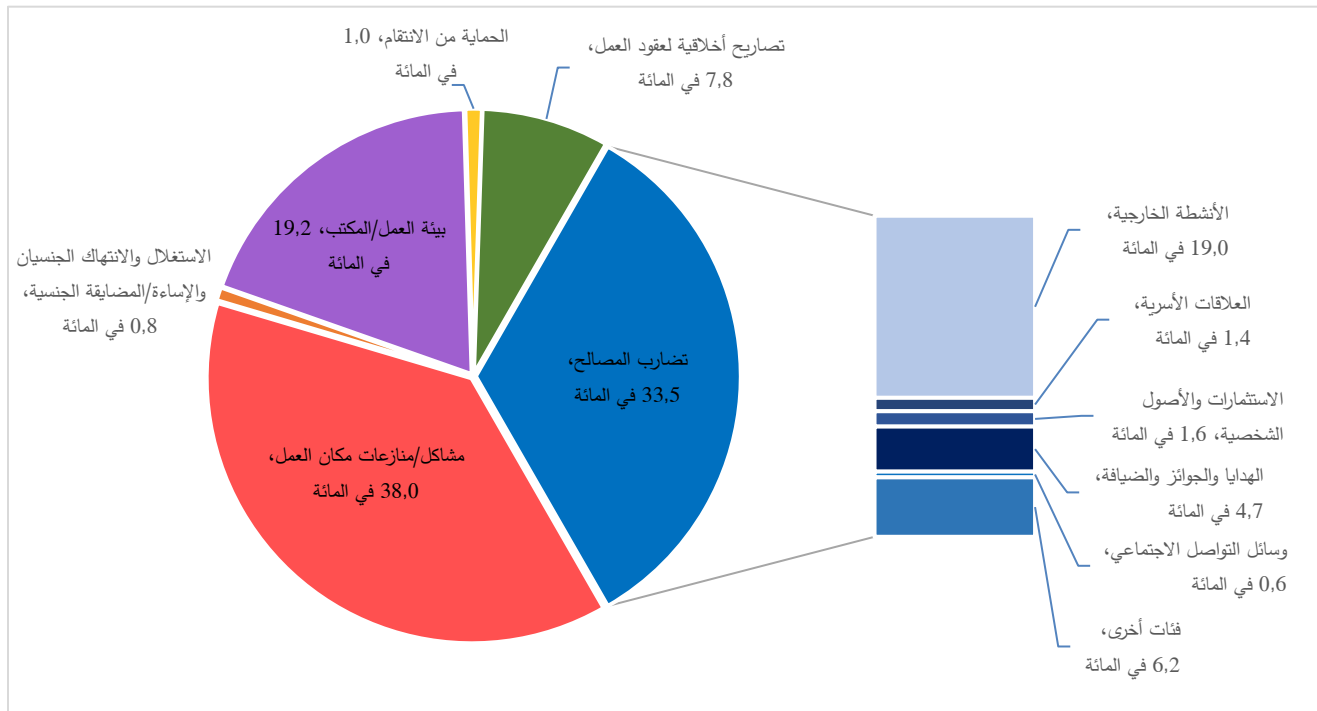
رابعاً - تقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية

33 - تؤدي خدمات المشورة والتوجيه بصورة سرية التي يقدمها مكتب الأخلاقيات دوراً رئيسياً في مساعدة موظفي اليونيسف على الحفاظ على أعلى المعايير الأخلاقية في أداء واجباتهم واتخاذ القرارات التي تخدم المصلحة الفضلى لكل من اليونيسف والأطفال الذين تخدمهم. ومن خلال إساءة المشورة بصورة مستتيرة ومحايدة وسرية، أصبح مكتب الأخلاقيات مورداً موثقاً به لدى الإدارة ولدى موظفي اليونيسف على نطاق أوسع.

34 - وكما هو مشار إليه في الفقرة 3، قدم مكتب الأخلاقيات في عام 2022 خدمات المشورة والتوجيه بصورة سرية في 516 حالة، بزيادة قدرها 38,7 في المائة عن الحالات المسجلة في عام 2021 والبالغ عددها 372 حالة. وهناك سببان محتملان لذلك، أولاً، عندما أصبحت القيود المفروضة على السفر بسبب الجائحة أقل تشدداً، تمكن موظفو مكتب الأخلاقيات، بمن فيهم المديرية وأخصائي الأخلاقيات، من السفر بشكل متكرر إلى المكاتب الإقليمية والقطرية ومن التعامل مباشرة مع الإدارة وموظفي اليونيسف. وثانياً، مع توسيع نطاق أنشطة التدريب والتوعية، كانت هناك عدة حالات طلب فيها موظفون المشورة من مكتب الأخلاقيات فور مشاركتهم في إحدى الدورات التدريبية التي قام بتقديمها إما المكتب أو مناصرو الأخلاقيات والثقافة. وهذا يؤكد أهمية وفعالية التفاعل المباشر مع الزملاء، ويؤكد صحة الاستراتيجية الرامية إلى مواصلة زيادة جهود التدريب والتوعية.

الشكل الأول

تقديم المشورة بصورة سرية، حسب الفئة الفرعية، 2022 (العدد = 516)



35 - ومن بين المسائل الـ 516 التي أسدى مكتب الأخلاقيات المشورة بشأنها إلى موظفي اليونيسف، كان ثلثها يتعلق بتضارب المصالح، وكانت الغالبية العظمى منها تتصل بأنشطة خارجية. وشكّلت طلبات المشورة المتعلقة بالهدايا والجوائز والضيافة 4,7 في المائة من الاستفسارات. وتشمل المسائل المتبقية مسائل تتعلق بالقيود المفروضة قبل التوظيف وبعده، وتضارب المصالح المؤسسي، وغير ذلك من المسائل التي لا يمكن تصنيفها بسهولة.

36 - وتتضمن فئة *مشاكل/منازعات مكان العمل* استفسارات تتعلق بالمنازعات بين الأشخاص أو السلوك غير المرحب به/غير اللائق (على سبيل المثال، التمرر المحتمل أو المضايقة أو الإساءة أو التمييز) بين الزملاء، والاستفسارات بشأن المنازعات المحتملة والسلوك غير المرحب به/غير اللائق وإساءة استخدام السلطة والسلوك الانتقامي من المشرفين. واستأثرت هذه الفئة بنسبة 38 في المائة من طلبات المشورة، وهو ما يمثل زيادة سنوية يرجح أن تعزى جزئياً إلى زيادة التدريب المقدم إلى المكاتب القطرية وجهود التواصل التي تقوم بها مديرة مكتب الأخلاقيات وغيرها من موظفي مكتب الأخلاقيات أثناء السفر. وهناك أيضاً احتمال أن ينظر بصورة متزايدة إلى النهج الاستباقي والتعاوني الذي يتبعه المكتب في العمل مع الإدارة والموظفين المعنيين لحل المنازعات في مكان العمل على أنه نهج فعال. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن هذه الفئة تشمل 10 حالات لموظفين تابعين لليونيسف يلتمسون المشورة الأولية بشأن شروط الحماية من الانتقام، عوضاً عن تقديم شكوى رسمية مباشرة بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؛ وهناك أربع حالات أخرى لادعاءات رسمية بالانتقام ترد مناقشتها في الفرع السادس من هذا التقرير. ويعد ذلك اتجاهاً إيجابياً يوضح أيضاً قيمة المشورة المقدمة بصورة سرية وغير رسمية من جانب مكتب الأخلاقيات.

37 - وفي عام 2022، بدأ المكتب في تتبع خدمات إساءة المشورة المتعلقة ببيئة العمل/المكتب كقناة منفصلة. واتخذ ذلك في معظمه شكل مشاورات أجرتها مديرة مكتب الأخلاقيات خلال اجتماعات فريق الإدارة الإقليمي والزيارات القطرية/الميدانية. وعلى الصعيد الإقليمي، أجريت أحياناً مشاورات بالاشتراك مع مدير الموارد البشرية أو مدير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات أو المستشار الرئيسي المعني بثقافة المنظمة، وركزت على ثقافة المكتب وبيئته و/أو نتائج الدراسة الاستقصائية "جسّ النبض بشأن ثقافة مكان العمل". وكثيراً ما أجريت مشاورات على الصعيد القطري مع الممثلين القطريين وغيرهم من الجهات الإدارية في بداية زيارات المكاتب وفي نهايتها، وأتاحت مجالاً لإجراء مناقشة أعمق بشأن الاتجاهات السائدة والمسائل المحددة في المكاتب على حد سواء، وفرصة للإدارة القطرية لطلب الحصول على دعم إضافي.

38 - ومن حيث الانتشار الجغرافي، شملت نسبة 52,3 في المائة من الحالات الـ 516 التي قدمت فيها المشورة في مجال الأخلاقيات أفراداً في المكاتب القطرية ونسبة 7,2 في المائة أخرى أفراداً في المكاتب الإقليمية؛ أما الباقون فكانوا في مواقع تابعة للمقر (34,1 في المائة) والجهات المعنية الخارجية/من غير أفراد اليونيسف وفي مواقع غير معروفة (6,4 في المائة). ويعد ذلك تحولاً كبيراً عن عام 2021، عندما استأثرت المكاتب القطرية والإقليمية مجتمعة بنسبة 38 في المائة من الطلبات. كما يعد ارتفاع نسبة طلبات المشورة الواردة من المكاتب القطرية/الإقليمية أمراً مشجعاً ومؤشراً على أن هناك وعياً أوسع نطاقاً بالخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات.

39 - وجاء أكثر من نصف طلبات المشورة الفردية (58 في المائة) من أشخاص عرّفوا أنفسهم بأنهم إناث و 34 في المائة من أشخاص عرّفوا أنفسهم بأنهم ذكور (وكانت نسبة الـ 8 في المائة المتبقية طلبات جماعية أو مجهولة الهوية). وفيما يتعلق بالتمثيل حسب الوظائف، وردت نسبة 76 في المائة من الطلبات

من موظفين فنيين (دوليين ووطنيين)، ونسبة 1 في المائة من موظفين من الرتبة التنفيذية، و 11 في المائة من أفراد من غير الموظفين أو غير معروفين/مجهولي الهوية، و 12 في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة. وفي حين أن تمثيل موظفي فئة الخدمات العامة أعلى مما كان عليه في عام 2021، فإن كون 35 في المائة من القوى العاملة في اليونيسف هي من هذه الفئة تشير إلى الحاجة إلى زيادة التواصل والتدريب المحددي الأهداف لمصالح هذه الفئة على وجه الخصوص.

40 - وأخيراً، واصل مكتب الأخلاقيات تعزيز التعاون والتنسيق فيما يتعلق بتقديم المشورة بشأن الأخلاقيات والثقافة والامتثال مع الشركاء الداخليين الرئيسيين، من قبيل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومكتب أمين المظالم، وشعبة الموارد البشرية، وشعبة الاتصالات والدعوة العالمية، وفريق الثقافة والتنوع التابع لمكتب المديرية التنفيذية، وذلك من خلال تطوير عمليات مبسطة وبروتوكولات إحالة والاضطلاع بأنشطة مشتركة مع الحرص على حماية استقلاليتها وسريته.

خامساً - برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

41 - يدير مكتب الأخلاقيات برنامجاً خاصاً بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، يهدف إلى تحديد وإدارة أي تضارب في المصالح قد ينشأ عن العلاقات الشخصية لمقدم الإقرار أو مصالحه المالية أو أنشطته الخارجية. ومن بين موظفي اليونيسف المطلوب منهم تقديم الإقرارات ما يلي: (أ) المديرين برتبة مدير وما فوقها؛ (ب) الموظفون الذين يضطلعون بأدوار في اتخاذ القرارات الموضوعية مثل رؤساء المكاتب أو مديري العمليات؛ (ج) الموظفون الذين يشاركون في قرارات الاستثمار أو عمليات شراء السلع و/أو الخدمات، بما في ذلك بعض البائعين والخبراء الاستشاريين. وعقب استعراض المكتب لجميع ملفات برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية المقدمة، اختيرت مجموعة فرعية من الملفات لإجراء عملية تحقق للتأكد من دقتها. ويهدف البرنامج إلى كفالة ألا تتعارض المصالح الخاصة لمقدم الإقرار مع أفعاله أو عملية اتخاذه لقرار بصفته المهنية، أو أن ينظر إليها على أنها تتعارض معها، وذلك حمايةً لسمعة اليونيسف وتعزيزاً لثقة الجمهور في المنظمة.

42 - وواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية على مدى السنوات الخمس الماضية بناءً على توصيات وردت في استعراض أجرته شركة KPMG في عام 2018. وشملت تلك التوصيات ما يلي: (أ) إعادة تركيز برنامج إقرارات الذمة المالية على أساس أقدمية الموظفين والمخاطر التنظيمية؛ (ب) تشديد الجداول الزمنية للامتثال لتقليل طول الدورة السنوية؛ (ج) استحداث عواقب واضحة لعدم الامتثال؛ (د) مواصلة تحسين وتحديث أمن نظام تكنولوجيا المعلومات المستخدم في البرنامج.

ألف - استعراض بيانات برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية والتحقق منها

43 - على مدى السنوات الخمس الماضية، أعطى مكتب الأخلاقيات الأولوية لتبسيط عدد الموظفين المطلوب تقديم ملفاتهم من خلال التركيز على الأقدمية والمخاطر التنظيمية على النحو الموصى به في استعراض شركة KPMG. وانخفض عدد مقدمي الإقرارات بنسبة 24,5 في المائة من 160 موظفاً في عام 2018 إلى 1630 في عام 2022 (انظر الجدول الثاني أدناه). وفي الوقت نفسه، ارتفعت النسبة المئوية لمقدمي الإقرارات برتبة مدير وما فوقها من 8,6 في المائة في عام 2021 إلى 9,2 في المائة في عام 2022، مما يشير إلى أن الجهود الجارية التي يبذلها المكتب لكفالة أن يكون الموظفون المطلوب منهم

تقديم الإقرارات هم بالفعل من كبار الموظفين و/أو يضطلعون بأدوار في اتخاذ القرارات ذات الصلة. ومن الجدير بالملاحظة أن معدلات الامتثال لتقديم الإقرارات قد بلغت نسبة 100 في المائة (أو ناهزتها) طوال السنوات الخمس الماضية، مما يدل على نزاهة موظفي اليونيسف المطلوب منهم تقديم الإقرارات وكذلك على فعالية مكتب الأخلاقيات في إدارة البرنامج في غضون فترة ثمانية أشهر (توصية أخرى من التوصيات الواردة في استعراض KPMG).

الجدول 2

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية في الفترة 2018-2022

السنة	عدد موظفي اليونيسف المطلوب منهم تقديم إقرارات	معدل الامتثال (بالنسبة المئوية)
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0
2021	1 677	100,0
2022	1 630	100,0

44 - وفيما يخص 99 في المائة من أصل 1 630 من مقدمي الإقرارات الذين شاركوا في دورة الإقرار السنوية لعام 2022، إما أنه لم يكن لديهم ما يُنصَحون عنه، أو لم يكن لديهم أي تضارب في المصالح، أو أنهم اتخذوا بالفعل خطوات للتخفيف من حدته. وكان لدى 1 في المائة فقط من مقدمي الإقرارات تضارب محتمل في المصالح صدرت توجيهات بشأنه.

45 - ومن الاتجاهات الإيجابية التي يمكن ملاحظتها على مدى السنوات العديدة الماضية أن مقدمي الإقرارات يسعون بشكل متزايد للحصول على إذن قبل الانخراط في أنشطة خارجية على النحو الذي تقتضيه السياسة العامة. غير أنه تبين أيضاً أن كثيرين لا يطلبون تجديد هذه الأذون، لأن الإذن بالانخراط في أنشطة خارجية يُمنح في معظم الحالات لفترة محدودة مدتها 12 شهراً، مما يشير إلى الحاجة إلى مواصلة التوعية وتذكير موظفي اليونيسف بهذه الشروط.

46 - وعقب استعراض مكتب الأخلاقيات لجميع الإقرارات المقدمة في إطار برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، اختير 66 إقراراً (حوالي 4 في المائة) للمشاركة في عملية التحقق. وتم اختيار المشاركين تلقائياً باستخدام صيغة تكفل اختيار عينة لمقطع عرضي لمختلف أشكال التمثيل الجغرافي والمسمى الوظيفي/المهام. وطلب إلى المشاركين تقديم وثائق داعمة لتمكين مكتب الأخلاقيات من التأكد من دقة البيانات. وتم التحقق بنجاح من جميع البيانات المختارة لأغراض التحقق في دورة عام 2022 باستخدام الوثائق المطلوبة المقدمة من مقدمي الإقرارات.

47 - وتجدر الإشارة إلى أن مكتب الأخلاقيات أدار داخلياً، على مدى السنوات الثلاث الماضية، عملية تقديم الإقرارات والاستعراض والتحقق في إطار برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية، بمساعدة خبراء استشاريين معينين لفترات قصيرة. ولا يزال ذلك يسفر عن وفورات كبيرة في التكاليف بالنسبة لليونيسف مقارنة ببعض وكالات الأمم المتحدة الأخرى التي تستخدم شركات خارجية لمراجعة الحسابات بموجب اتفاقات طويلة الأجل لخدمة برامجها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية.

باء - تحديث النظام الحاسوبي لبرنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

- 48 - كما نوقش في تقرير عام 2021، لم يعد النظام الحاسوبي المستخدم في برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية متوافقاً مع البنية التحتية الحالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ولم يعد من الممكن الاعتماد عليه. وظلت عملية تطوير نظام حاسوبي جديد مجال تركيز بالنسبة للمكتب طوال عام 2022.
- 49 - ويستند النظام الجديد الذي يجري تطويره إلى الدروس المستفادة من النظام الحالي إلى جانب النظم التي تستخدمها وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية. ويعمل مكتب الأخلاقيات بشكل وثيق مع شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير منصة برمجية ونظام حاسوبي جديدين لبرنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. وهذا عمل كثيف اليد العاملة وتقني للغاية ويتطلب تفاعلاً كبيراً ومنظماً مع شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومع البائعين والخبراء الاستشاريين الخارجيين. ومن المتوقع أن يكتمل النظام الجديد في الربع الأول من عام 2023 وأن يتم تشغيله خلال دورة الإقرار السنوية لعام 2023.
- 50 - وكجزء من التعاون فيما بين الوكالات، قدم مكتب الأخلاقيات مدخلات لعمليات استعراض سياسات ومناهج الإقرار المالي لعدة وكالات خلال العام الماضي. واستناداً إلى هذه التجارب وتوصية وحدة التفتيش المشتركة، وبالنظر إلى أن التوجيه التنفيذي لليونيسيف بشأن إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح قد صدر في عام 2012، يخطط المكتب لإجراء استعراض للسياسات في عام 2023 لكفالة المواءمة مع التطورات وأفضل الممارسات.

سادسا - الحماية من الانتقام

- 51 - بموجب سياسة اليونيسيف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، فإن مكتب الأخلاقيات مكلف بتلقي واستعراض ادعاءات الانتقام من موظفي اليونيسيف الذين يزعمون تعرضهم لإجراءات انتقامية ضارة أو تهديد بهذه الإجراءات بسبب مشاركتهم بحسن نية في "نشاط مشمول بالحماية"، بما في ذلك الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون في تحقيق أو نشاط آخر يتعلق بالرقابة أو مراجعة الحسابات.
- 52 - ووفقاً لهذه السياسة العامة، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، وإذا كان الأمر كذلك، يحيل المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من أجل التحقيق فيها. وقد يوصي المكتب أيضاً باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لحماية مقدمي الشكاوى طوال العملية. وبمجرد انتهاء مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من عملية التحقيق، يطلع مكتب الأخلاقيات على التقرير لإجراء استعراض مستقل واتخاذ قرار نهائي. وإذا تقرر في النهاية أن فعل الانتقام قد وقع، يقدم مكتب الأخلاقيات توصيات إلى المديرية التنفيذية، قد تشمل إجراءات تأديبية وتدابير لتعديل الآثار السلبية المترتبة على الإجراء الانتقامي.
- 53 - ومن بين 14 طلباً سرياً للحصول على المشورة بشأن الحماية من الانتقام في عام 2022، كانت أربعة طلبات تتعلق بشكاوى رسمية من انتقام مزعوم. وكما لوحظ في الفرع الرابع، كانت الحالات العشر الأخرى عبارة عن مشاورات أولية تمكن فيها مكتب الأخلاقيات من تقديم الدعم عوضاً عن إجراء استعراض كامل. ومن بين الادعاءات الرسمية، اكتملت الاستعراضات في ثلاث من الحالات الأربع، ولا تزال الحالة الرابعة قيد الاستعراض. وفي جميع الاستعراضات الثلاثة المنجزة، قرر مكتب الأخلاقيات عدم ثبوت وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة؛ غير أنه في واحدة من تلك الحالات، طلب المشتكي في وقت لاحق أن

يستعرض رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات القرار على النحو المسموح به بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. ولم يؤيد رئيس الفريق قرار مكتب الأخلاقيات، ونتيجة لذلك، أحييت القضية إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من أجل التحقيق فيها.

54 - وفي عام 2022، تلقى مكتب الأخلاقيات تقرير تحقيق من مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بشأن إحدى حالات عام 2021، وهو بصدد إجراء استعراض مستقل للتوصل إلى قرار نهائي.

55 - وفي عام 2023، يخطط مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراض لسياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام لكفالة التوافق مع آخر التطورات وأفضل الممارسات. وهذا يتسق مع توصية وحدة التفتيش المشتركة باستعراض السياسة العامة لجميع الصناديق والبرامج.

سابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

56 - يشجع مكتب الأخلاقيات ويدعم التعاون مع مهام الأخلاقيات الأخرى كوسيلة رئيسية لإنجاز ولايته. ويشمل هذا التعاون تبادل أفضل الممارسات، وتوسيع نطاق المبادرات، وتعزيز أوجه الكفاءة، وتشجيع المعايير المتسقة والمتناسقة داخل منظومة الأمم المتحدة، ومواءمتها مع المنظمات المتعددة الأطراف الأخرى. ويعمل كل من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، المنشأ عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف كمنتدبين رئيسيين لجهود التعاون والتنسيق تلك. وتضم الشبكة أكثر من 100 من كبار مسؤولي الأخلاقيات من أكثر من 40 مؤسسة متعددة الأطراف.

57 - وعلى مدار السنة، شارك مكتب الأخلاقيات بنشاط في الاجتماعات الشهرية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وساهم في ولايته المتمثلة في كفالة الاتساق في تفسير وتطبيق السياسات والمعايير الأخلاقية، والتشاور بشأن مسائل الأخلاقيات التي تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة، واستعراض القرارات التي تتخذها فرادى مكاتب الأخلاقيات بشأن حالات الانتقام. وعزز فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات أيضاً التعاون في مجالات التدريب والتوعية والتواصل عن طريق تنسيق إيفاد البعثات إلى المكاتب الميدانية حسب الاقتضاء. وفي كانون الأول/ديسمبر 2022، شكل الفريق فريقاً عملاً لتبادل أفضل الممارسات واستكشاف أنشطة الاتصالات والتواصل المشتركة.

58 - وخلال عام 2022، تعاون مكتب الأخلاقيات أو تبادل المعارف مع كل من صندوق الأمم المتحدة للسكان، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأغذية العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ومنظمة منظومة الجماعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية (الفريق الاستشاري للبحوث الزراعية الدولية سابقاً)، والبنك الدولي، ومنظمات أخرى متعددة الأطراف.

59 - وحضرت مديرة مكتب الأخلاقيات أيضاً الدورة الرابعة والتسعين للجنة الخدمة المدنية الدولية في تموز/يوليه 2022 للمشاركة في المناقشات الأولية المتعلقة باستعراض معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، ولتمثيل مجتمع المعنيين بالأخلاقيات من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف بشأن القضايا ذات الصلة ولعرض وجهات نظرهما. وخلال التجمع السنوي

للشبكة لعام 2022، قامت مديرة مكتب الأخلاقيات، مع ممثلين من البنك الدولي والقطاع الخاص، بتقديم عرض أفضل الممارسات والأعمال الرائدة بشأن موضوع "تحليلات البيانات: تسخير البيانات لقياس الأثر، والعمل بشكل استباقي على تحديد علامات الإنذار وتركيز جهود الوقاية".

60 - وفي أواخر عام 2022، انتُخبت مديرة مكتب الأخلاقيات لدور قيادي مشترك بين الوكالات للعمل كرئيسة مناوبة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات حتى نهاية كانون الأول/ديسمبر 2023، وفقا لنشرة الأمين العام (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

ثامنا - ملاحظات وتوصيات

61 - في عام 2022، استوفى مكتب الأخلاقيات أهدافه للعام، بل وتجاوزها في العديد من المجالات. ويعرب المكتب عن امتنانه للدعم المقدم من الإدارة و "الدور الريادي القوي للإدارة العليا"، مما يعزز التزام اليونيسف بثقافة أخلاقية تستند إلى القيم، كما يعرب عن امتنانه لموارد الميزانية التي مكنت من تحقيق زيادة كبيرة في توفير خدمات الأخلاقيات على نطاق برنامج العمل. واستشرافا لعام 2023، تشمل الأولويات الاستراتيجية لمكتب الأخلاقيات ما يلي:

(أ) **توسيع نطاق التدريب والتواصل والتوعية** - زيادة التركيز على المجموعات الأكثر عرضة للخطر، ويشمل ذلك الموظفين في سياقات الطوارئ من المستويين 2 و 3، وموظفي فئة الخدمات العامة، ومجموعات موارد الموظفين والمكاتب التي سجلت درجات متدنية في "جس النبض" والدراسات الاستقصائية الأخرى للموظفين. وللقيام بذلك، سيواصل موظفو مكتب الأخلاقيات وخبرائه الاستشاريون السفر للمشاركة حضوريا إلى جانب العمل بشكل استباقي مع المكاتب لمواصلة تقديم الحلقة الدراسية "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف". وسيواصل المكتب أيضا شراكاته مع شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، وفريق الاتصال الداخلي وإشراك الموظفين في شعبة الاتصالات والدعوة العالمية، وفريق الثقافة والتنوع التابع لمكتب المديرية التنفيذية، إضافة إلى تعزيز الشراكات القائمة مع رابطة الموظفين، والمتطوعين لدعم الأقران، ومجموعات موارد الموظفين؛

(ب) **رعاية وتعزيز شبكة مناصري الأخلاقيات والثقافة** - مواصلة تنشئة مناصري الأخلاقيات والثقافة من خلال التفاعل بشكل أكثر تواترا وزيادة التدريب والمساحات الافتراضية حيث يمكنهم طرح القضايا والأسئلة وتبادل الأفكار. وتشمل اثنتين من الأولويات المحددة لعام 2023 توفير التدريب على "الجهر بالرأي" للمناصرين، وتوفير تدريب أكثر تعمقا للميسرين لمساعدتهم على الاستعداد لشهر الأخلاقيات والحوارات الأخرى؛

(ج) **إنشاء وتقديم محتوى تدريبي جديد** - مواصلة محتوى التدريب الجديد مع أولويات الإدارة واحتياجات اليونيسف، ويشمل ذلك: '1' تطوير ونشر وحدة تدريبية عن القيادة الأخلاقية لممثلي البلدان في عام 2023، وتوسيع نطاق ذلك ليشمل جميع مديري اليونيسف البالغ عددهم 4 000 مدير في السنوات اللاحقة؛ '2' وضع وتجريب وحدة تدريبية بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له في مكان العمل خاصة بالإلقاء الحضوري، بالشراكة مع شعبة الموارد البشرية والجهات المعنية الرئيسية الأخرى؛

(د) **استعراض وتنقيح السياسات الرئيسية** - إجراء استعراض وتحديث شاملين، حسب الاقتضاء، للتوجيه التنفيذي بشأن إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح وسياسة اليونيسف بشأن حماية

المبلغين عن المخالفات من الانتقام، بما يتماشى مع آخر التطورات وأفضل الممارسات الحالية. وبالإضافة إلى ذلك، مواصلة تطوير وتوضيح ولاية واستقلالية المهام المتعلقة بالأخلاقيات بما يتماشى مع التوصيات الصادرة عن استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام 2021 للمهام المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

62 - وسيطلب تنفيذ هذه الأولويات الاستراتيجية توفير موارد مستدامة، وفي بعض الحالات، موارد معززة من حيث الميزانية والموظفين على السواء. وسيعتمد المكتب على الدعم المستمر المقدم من الإدارة لتوفير الموارد حسب الحاجة.

تاسعا - خاتمة

63 - يفخر مكتب الأخلاقيات بأنه اضطلع بدور جوهري في تعزيز ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم في اليونيسف. وفي الوقت نفسه، يسلم المكتب بأن هذا العمل يجب أن يكون مستمرا ومستداما، لأن الحفاظ على مركز اليونيسف كمنظمة موثوق بها ومحترمة يعد أمرا حاسما في إنجاز مهمتها. واستنادا إلى الإنجازات الأخيرة، ومن خلال التعلم من التجارب، والاستفادة من تبادل المعارف والتعاون مع المهام المتعلقة بالأخلاقيات التي تضطلع بها الأمم المتحدة والمنظمات المتعددة الأطراف الأخرى، يلتزم مكتب الأخلاقيات بدعم اليونيسف للعمل "في المواقع التي تشهد أكبر التحديات على الصعيد العالمي بهدف الوصول إلى الأطفال والمراهقين الأشد حرمانا، وحماية حقوق كل طفل في كل مكان"⁽¹⁾.

عاشرا - مشروع قرار

إن المجلس التنفيذي

يحيط علما بتقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2022 (E/ICEF/2023/16) وردّ الإدارة عليه (E/ICEF/2023/17).

(1) منظمة الأمم المتحدة للطفولة، "عن اليونيسف"، متاح على الرابط: <https://www.unicef.org/ar>.