

Distr.: General
8 April 2024
Arabic
Original: English
لاتخاذ قرار

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية 2024

14-11 حزيران/يونيه 2024

البند 11 من جدول الأعمال المؤقت *

تقرير مكتب الأخلاقيات باليونيسف لعام 2023

موجز

هذا التقرير مُقدّم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) عملاً بالمادة 5-4 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.

ويشمل التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، وهو الخامس عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات باليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007. ويتضمن تفاصيل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وإنجازاته في مجالات العمل المنوطة به على النحو التالي: (أ) الإسهام في وضع المعايير والسياسات؛ (ب) التدريب والتواصل والتوعية في مجال الأخلاقيات؛ (ج) إبداء المشورة والتوجيه سراً لموظفي اليونيسف وإدارتها في الأمور المتعلقة 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، إضافة إلى ذلك، مشاركة المكتب وتعاونه مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ومع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. ويقدم هذا التقرير أيضاً، عملاً بقرار المجلس التنفيذي 12/2014، توصيات إلى الإدارة ترمي إلى مواصلة تشجيع ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم.



وقد استعرض أعضاء 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 عناصر مشروع قرار.

أولا - مقدمة ولمحة عامة

1 - يعمل مكتب الأخلاقيات وفقا لمبادئ الاستقلال والحياد والسرية من أجل دعم سيادة ثقافة أخلاقية مستندة إلى القيم في العمل المتعلق بحماية أطفال العالم وإثراء تلك الثقافة وتعزيز النزاهة والمساءلة داخل اليونيسف وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة ومع الشركاء والمجتمعات المحلية. ويهدف عمل مكتب الأخلاقيات إلى درء المخاطر الأخلاقية والتنفيذية ومخاطر الإضرار بالسمعة والتخفيف من حدتها وإدارتها، وهذا ما يوطد الثقة في اليونيسف والأمم المتحدة ويعزز مصداقيتهما.

2 - ويشمل هذا التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، وهو الخامس عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات باليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007. ويتضمن تفاصيل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وإنجازاته وتأثيره في عام 2023 في مجالات العمل المنوطة به على النحو التالي: (أ) الإسهام في وضع المعايير والسياسات؛ (ب) التدريب والتواصل والتوعية في مجال الأخلاقيات؛ (ج) إبداء المشورة والتوجيه سراً لموظفي اليونيسف وإدارتها في الأمور المتعلقة 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 - ويعمل مكتب الأخلاقيات باليونيسف بصفته مكتبا مستقلا تحت قيادته الحالية وفي إطار هيكله الراهن منذ شباط/فبراير 2021، وشهد في العامين الأولين من وجوده نموا سنويا ملموسا في عدد ما قدم على نطاق اليونيسف من الخدمات في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات. وفي الوقت الراهن، نجح المكتب أيضا في ترسيخ مكانته كشريك ومستشار موثوق لموظفي اليونيسف وإدارتها على المستويات كافة.

4 - وفي نهاية عام 2023، كان المكتب قد وصل إلى مستوى من النضج التنظيمي يمكن ملاحظته من توطد الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات إجمالا (انظر الجدول 1). وفي الوقت نفسه، حدثت تحولات هامة تتعلق بطبيعة وتعقيد بعض الخدمات المطلوبة من مكتب الأخلاقيات. وفي الفترة المشمولة بالتقرير، أجرى المكتب تحولات استراتيجية شملت تجهيز المسائل المتعلقة بالمعاملات، والاستجابة للطلب على الخدمات، وإحصاء النواتج، والتركيز على النتائج والأثر، عن طريق '1' موازنة عناصر برنامجه وأنشطته مع الأثر المنشود؛ '2' استقرار وتحديد الفجوات في نطاق الخدمات المقدمة وتعميق التفاعل مع الفرق لتحقيق النتائج المرجوة؛ '3' بحث وتطبيق التدابير التي تسهل الكشف المبكر عن المخاطر الأخلاقية والوقاية منها استباقيا. وتضمن هذا التحول أيضا التركيز على فرق ومكاتب محددة، مسوقا بعمل تشخيصي أعمق وتحليل للأسباب الجذرية قبل التعامل مع هاتين الفئتين.

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

(أ) **الحفاظ على معايير الجودة والخدمة مع التعامل في الوقت ذاته مع المزيد من التعقيد** - في عام 2023، ظل عدد الخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات مستقرا عند 400 من خدمات الأخلاقيات (مقارنة بما قدم منها في عام 2022 وعدده 473). وفي بعض أكثر أنواع الخدمات تعقيدا، والتي تشمل '1' المشورة الأخلاقية المُسداة سراً؛ '2' والتدريب والتواصل والتوعية؛ '3' وإدارة برنامج اليونيسف المعني بمسألة تضارب المصالح وإقرار الذمة المالية، حدثت تحولات مهمة في برنامج العمل تطلبت مشاركة أوسع نطاقا وبذل جهودا أكبر، مع الحفاظ في الوقت ذاته على جودة تقديم الخدمات.

(ب) **مواءمة سياسات الأخلاقيات مع الممارسات الفضلى** - بالإضافة إلى الاستجابة للطلبات الواردة من الإدارة، عمل مكتب الأخلاقيات في عام 2023 على سياستين مهمتين متعلقين بالأخلاقيات - هما سياسة اليونيسف بشأن تضارب المصالح وإقرار الذمة المالية وسياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام - بهدف مواءمتهما مع الممارسات الفضلى.

(ج) **توسيع أنشطة التدريب والتواصل والتوعية وتعميقها** - وسع المكتب نطاق ما وفره من تدريبات وحافظ على عدد ثابت نسبيا فيما يتعلق بالتدريب المنفذة وبالموظفين الذين استفادوا منها مقارنة بالعام المنصرم. ونفذ نهجا تجريبيا لدعم أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي من خلال تنفيذ أنشطة متعددة ومنسقة لتحقيق تأثير أعمق. كما كَيْف محتويات الأنشطة تلبية لاحتياجات فئات محددة من المستفيدين، ساعيا من وراء ذلك إلى بناء المهارات اللازمة لمعرفة كيفية التعامل مع بيئة العمل، ويشمل ذلك التدريب المحدد الأهداف لأنصار الأخلاقيات والثقافة على مبادرة التعبير عن الرأي والمجاهرة به؛ وعقد دورات متعددة مخصصة لفائدة فئات من ضمنها، مثلا، لفيف المرأة في فريق البرامج - وهي مجموعة متناغمة من النساء اللاتي يتولين مناصب عليا ويعملن على نطاق فريق البرنامج - والأفرقة المرجعية للموظفين؛ واستضافة محادثات ميسرة حول مواضيع الثقة والتنوع والإنصاف والشمول خلال شهر الأخلاقيات، بالاشتراك مع فريق الثقافة والتنوع.

(د) **تعزيز قدرات أنصار الأخلاقيات والثقافة** - بموازاة مع استقرار أنصار الأخلاقيات والثقافة في أداء أدوارهم، ركز المكتب على مساعدتهم في تعزيز فعاليتهم في أداء مهمتهم كميسرين وكدعاة داخل مكاتبتهم وذلك عن طريق تزويدهم بتدريب محدد الأهداف وبأشكال أخرى من الدعم، وبخاصة في الفترة التي تسبق حلول شهر الأخلاقيات.

(هـ) **الاستمرار في العمل كجهة موثوقة في إسداء المشورة** - في عام 2023، سجلت زيادة في خدمات المشورة الأخلاقية المُسداة سراً بنسبة 24,8 في المائة، فارتفع عدد تلك الخدمات من 516 إلى 644. ولا تزال طلبات المشورة تدرج أساسا ضمن فئات إدارة تضارب المصالح، والنزاعات الناشئة في مكان العمل، والمسائل المتصلة بالبيئة المكتبية بوجه أعم. وكثير من هذه المسائل، ولا سيما في الفئتين الأخيرتين، معقدة وتتطلب مستويات مطردة من الجهد والعمل بتعاون مع الأطراف وذوي المصلحة المعنيين داخل اليونيسف. وبالإضافة إلى ذلك، مما يبعث على التفاؤل أن ما يقرب من ثلثي (65,1 في المائة) من مسائل المشورة الأخلاقية قدمت إلى الزملاء من المكاتب القطرية أو الإقليمية، مقارنة بنسبة 52,3 في المائة في عام 2022 و 38 في المائة في عام 2021. وهذا مؤشر واضح على أن منح الأولوية في أنشطة التوعية والتدريب للمواقع الكائنة خارج المقر قد كان ذا فعالية بالنظر إلى الهيكل اللامركزي التي تقوم عليه عمليات اليونيسف، وهذا ما ساعد على سد الفجوة المتصورة بين "الأخلاقيات في المركز" و "الأخلاقيات في الأطراف".

(و) **النهوض بمستوى تدابير التخفيف من المخاطر** - على غرار ما حدث في السنوات السابقة، شهد البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية امتتالا بنسبة 100 في المائة وجرت إدارته بطريقة تتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة. وفي عام 2023، استثمر مكتب الأخلاقيات جهدا كبيرا في المشاركة في تصميم منصة إلكترونية جديدة وتحديث نظام تكنولوجيا المعلومات الخاص بالبرنامج لتعزيز الإجراءات مستقبلا.

(ز) **الحماية من الانتقام** - في أثناء إجراء خمسة استعراضات للدعوات ذات الصلة بالانتقام بموجب سياسة اليونسيف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، حدد المكتب عددا من العناصر الرئيسية للتحقيق في عام 2024، بعد مقارنتها بسياسات وكالات الأمم المتحدة الأخرى التي جرى تحديثها في الآونة الأخيرة.

(ح) **تعميق الانخراط في التعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة** - بالإضافة إلى مواصلة الانخراط الفعال في المهام المتعلقة بالأخلاقيات في وكالات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات المتعددة الأطراف، عمل مدير مكتب الأخلاقيات رئيساً مناوياً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وفي إطار أداء هذا الدور، استعرض المدير رقما قياسي بلغ 18 طلباً ثانوياً لاستعراض القضايا التمس فيها مقدمو الشكاوى من الأمانة العامة للأمم المتحدة استعراض قرارات مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن الشكاوى المتعلقة بالحماية من الانتقام.

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

7 - وكما هو مبين في الجدول 1، قدم مكتب الأخلاقيات في عام 2023 ما عدده 1 400 من خدمات الأخلاقيات على نطاق اليونسيف. وهذا الرقم يشبه الرقم المسجل في العام السابق (1 473 في عام 2022) ويفوق بثلاثة أضعاف تقريبا الخدمات المقدمة في عام 2020 البالغ عددها 555. وكما هو مفصل بطريقة موسعة في هذا التقرير، حدثت تحولات مهمة تتعلق بطبيعة وتعقيد بعض الخدمات المطلوبة من مكتب الأخلاقيات، بما في ذلك حصول زيادة كبيرة في طلبات المشورة المُسداة سراً (من 516 في عام 2022 إلى 644 في عام 2023)، وهي بطبيعتها أكثر تعقيدا من الخدمات الأخرى مثل الرد على الاستفسارات الخارجية. وحصلت أيضا تحولات فنية في النهج الذي يتبعه مكتب الأخلاقيات في مسائل التدريب والتواصل والتوعية.

الجدول 1

الخدمات المقدمة في مجال الأخلاقيات، حسب الفئة، من 2021 إلى 2023

الفئة	2023	2022	2021
المشورة المُسداة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات ^(أ)	644	516	372
الطلبات المقدمة من أنصار الأخلاقيات والثقافة	26	20	24
تقديم التدريب في مجال الأخلاقيات	81	87	36
تقديم الدعم لمقدمي القرارات في إطار البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات النمة المالية	63	118	84
مراسلات خارجية مع مكتب الأخلاقيات	469	509 ^(ب)	244
استفسارات الصحافة	0	2	4
الحماية من الانتقام ^(ج)	5	4	11

2023	2022	2021	الفئة
19	71	110	البيانات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات بشأن ادعاءات سوء السلوك ^(د)
38	88	100	الإسهام في وضع المعايير والسياسات
55	58	35	اتساق الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المشاورات مع الفريق المعني بالأخلاقيات)
1 400	1 473	1 020	المجموع

(أ) يعتبر مكتب الأخلاقيات أي طلب فردي للحصول على المشورة والتوجيه مُقَدَّمًا من أحد الموظفين أو أحد العاملين من غير الموظفين فيما يتعلق بمسألة أو حالة محددة بمثابة طلب للمشورة المُسَدَّاة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات. ويشمل ذلك الرقم أيضا المشاورات السرية التي تجرى مع مدير مكتب الأخلاقيات وغيره من الموظفين العاملين بالمكتب 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 اليونيسف (باستثناء تلك التي تلتزم إساءة المشورة والتوجيه سراً). وكان نصف هذه المراسلات تقريبا 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 "المشورة المُسَدَّاة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات". وفي السنوات السابقة، كانت الحالات التي يلتزم فيها الموظفون المتضررون المشورة تسجل تحت هذه الفئة؛ وجرى تحديث ذلك ليعكس الوضع الفعلي على نحو أفضل.

(د) لا يحقق مكتب الأخلاقيات في ادعاءات سوء السلوك ويحيلها إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. أُعيد تصنيف بيانات عام 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.

8 - وحافظ المكتب على مستوى ثابت فيما يتعلق بملاك الموظفين في عام 2022، ورَفَدَه باستشاريين حسبما دعت الحاجة. وفي عام 2023، جرت الموافقة على إنشاء وظيفة مؤقتة جديدة من الفئة العليا، وعين المكتب مؤخرا مستشارا أقدم برتبة ف-5 سينضم إلى المكتب في آذار/مارس 2024، ومقره في اسطنبول، لشغل هذه الوظيفة. وسيواصل المكتب تقييم الاحتياجات الإضافية من الموظفين و/أو الموارد من الخبراء الاستشاريين وتقديم تقارير عنها.

9 - وينكب المجلس التنفيذي حاليا على اتخاذ قرارات تتعلق بتوفير موارد كافية لمكتب الأخلاقيات، بما في ذلك القرار 14/2023 الذي اتخذ في الدورة السنوية لعام 2023، حيث "يشير المجلس إلى الفقرة 4 من القرار 14/2022، ويطلب إلى اليونيسف أن تحرص على أن يكون مكتب الأخلاقيات قادرا على أن ينفذ ولايته كما ينبغي، على وجه الدوام، عن طريق تمكين المكتب من الموارد الكافية من الموظفين ومن غير الموظفين، على أساس تقييم للاحتياجات". وفي ردها على تقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2022، اعترفت الإدارة "بأن المكتب يعاني من نقص في الموظفين مقارنة بوكالات الأمم المتحدة الأخرى، ووافقت بهذه الصفة على وظيفة عليا إضافية. وستستعرض الإدارة أيضا مقترحات إضافية من مكتب الأخلاقيات بشأن ملاك الموظفين في عام 2023". وخلال الدورة السنوية لعام 2023، أصدرت فنلندا و 37 جهة أخرى بيانا جاء فيه "نواصل تسليط الضوء على أهمية إيلاء الاهتمام لتزويد مكتب الأخلاقيات بما يكفي من الموارد المالية والموارد من الموظفين بطريقة مستدامة وطويلة الأجل. إن الوظائف الجديدة التي وافقت عليها الإدارة وإن كانت تمثل بداية جيدة، إلا أن اليونيسف لكي تكون رائدة في هذا المجال يتعين بذل المزيد من الجهود".

10 - وأخيراً، تجدر الإشارة إلى أن مكتب الأخلاقيات لم يزل يحصل على أعلى الدرجات من بين مكاتب اليونيسف وشعبها، وكان هو الكيان الوحيد الذي حصل على نسبة 100 في المائة في الدرجة العامة في إطار الاستقصاء الدوري لعام 2023 الذي يحمل عنوان "جسّ النبض بشأن ثقافة مكان العمل"، ويجري بغية "جسّ نبض" ثقافة مكان العمل في مكتب ما من منظور أعضاء فريقه. ويواصل مكتب الأخلاقيات "تصديق القول بالفعل" عندما يتعلق الأمر بتعزيز ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم داخل فريقه.

ثانياً - وضع المعايير ودعم السياسات

11 - واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2023 دعم إدارة اليونيسف عن طريق المشاركة في عملية وضع السياسات والتشاور المنتظمة التي تنسقها شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري، بحيث استعرض وقدم مدخلات لما عدده 39 مشروعاً ووثيقة بناء على طلب المكاتب الأخرى، بما في ذلك السياسة المتعلقة بتقييم إدارة الموارد البشرية في اليونيسف واستعراض المسائل المتعلقة بالإدارة والرقابة في المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (JIU/REP/2023/7).

12 - ومن أجل مواءمة عمله مع الممارسات الفضلى، ركز مكتب الأخلاقيات في عام 2023 على سياستين تدخلان ضمن نطاق اختصاصه، وهما التوجيه التنفيذي لليونيسف بشأن إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح وسياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام.

13 - ففيما يتعلق بالتوجيه التنفيذي بشأن الإقرارات المالية وبيان المصالح، أجرى المكتب تحليلاً مقارنة لسياسات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح المتبعة في وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات المتعددة الأطراف للاسترشاد بها في تنقيح سياسة اليونيسف على مستوى النطاق والتركيز، وهو تنقيح سيكتمل في عام 2024. وستأخذ السياسة المنقحة في الاعتبار التحديثات التي كانت جزءاً من نظام تكنولوجيا المعلومات الجديد، مثل فرض شروط الإقرار على مقدمي البيانات عند الالتحاق ولدى المغادرة وكذلك تسجيل الإقرارات المخصصة من خلال النظام.

14 - وقورنت سياسة حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام في عام 2023 بالسياسات التي جرى تحديثها مؤخراً في وكالات أخرى منها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، وحُدّد عدد من العناصر الرئيسية لإدخال تنقيحات محتملة. ويعتزم مكتب الأخلاقيات، في عام 2024، تنقيح السياسة بعد التشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين.

15 - وعملاً بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة وبتوجيه من اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات، أعد مكتب الأخلاقيات أيضاً مشروعاً أولياً لميثاق الأخلاقيات في عام 2023، بعد إجراء استعراض مستندي للوثائق الرئيسية، وهي تشمل نشرات الأمين العام بشأن إنشاء مكتب الأخلاقيات واختصاصاته (ST/SGB/2005/22) وإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) وغيرها من تقارير وحدة التفتيش المشتركة واستعراضات الوكالات الأخرى والوثائق الداخلية لليونيسف ذات الصلة بالموضوع. ونظراً للاستعراض الحالي لنشريتين ذاتي صلة بالموضوع صادرتين عن الأمين العام - منهنما النشرة التي تنظم اختصاصات وظيفة الأخلاقيات

في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها - سيشرع مكتب الأخلاقيات في صياغة ميثاقه الخاص بمجرد إحراز مزيد من التقدم في الجهود التي تبذلها الأمانة العامة للأمم المتحدة في هذا الصدد، وذلك بالنظر إلى الصلة بين هاتين المبادرتين.

ثالثا - التدريب والتواصل والتوعية

16 - في عام 2023، شارك أكثر من 600 8⁽¹⁾ من موظفي اليونيسف مشاركة واسعة في أنشطة التدريب أو التواصل أو التوعية، بمن فيهم الموظفون الذين استفادوا من التدريب المباشر ومن التدريب المقامة في أثناء شهر الأخلاقيات. ويمثل ذلك انخفاضا طفيفا في الأعداد الإجمالية مقارنة بالعدد المسجل في عام 2022، ألا وهو 8 900، ويعزى ذلك في المقام الأول إلى القرار الذي اتخذته المكتب بتحويل الموضوع من أجل إقامة مناسبة على النطاق العالمي في شهر الأخلاقيات في تشرين الأول/أكتوبر، نظرا لحالة الطوارئ في غزة. فقد عقد مكتب المديرية التنفيذية اجتماعا مفتوحا عالميا حضره أكثر من 6 000 موظف لتعزيز أواصر التضامن والوحدة بين الزملاء العاملين في اليونيسف في جميع أنحاء العالم.

17 - اتخذ مكتب الأخلاقيات في عام 2023 قرارا استراتيجيا بتعميق بعض من جهود التواصل والتوعية التي يبذلها من أجل تحقيق أثر أقوى، وذلك مع الاستمرار في اتباع نهج استباقي قائم على مراعاة الاحتياجات لتوفير التدريب بالحضور الشخصي في المكاتب القطرية والشعب وتوسيع رقعة انتشار الرسائل من خلال التعاون مع الشركاء الداخليين الرئيسيين. وقام المكتب بتجريب عدة أنشطة جديدة، تشمل تدريب أنصار الأخلاقيات والثقافة على تعزيز ثقافة "المجاهرة بالرأي"، واتباع نهج إقليمي منسق للتوعية والتدريب بالعمل مع أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وعقد دورات تدريبية متعددة مكيفة حسب الاحتياجات مع فئات من ضمنها، مثلا، لفيف المرأة في فريق البرامج والأفرقة المرجعية للموظفين في خلال شهر الأخلاقيات.

ألف - التدريب والتواصل والتوعية بالمشاركة الحضورية

18 - حافظ مكتب الأخلاقيات على مستوى عال من المشاركة المباشرة من خلال إقامة 81 دورة في مجال التدريب والتوعية في عام 2023 استفاد منها أكثر من 4 600 من موظفي اليونيسف على الصعيد العالمي، متجاوزا بذلك من استفادوا من تلك في عام 2022 وعددهم 3 900 موظف. وكما حدث في الماضي، كانت الدورات إما على غرار '1' الحلقة الدراسية المعنونة "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف"؛ أو '2' غير ذلك من الأشكال الموجهة من التدريب أو التوعية التي كانت إما عبارة عن دورات للتوعية أو دورات للتدريب تركز على موضوع محدد أو تكون موجهة لجمهور بعينه. وقد عقدت تلك الدورات بواسطة الحضور الشخصي أو المشاركة الافتراضية أو مزيج من الطريقتين.

19 - ولا تزال الحلقة الدراسية المعنونة "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف" تشكل المنتج التدريبي الرئيسي الذي يزود المشاركين بفهم 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

(1) لأغراض هذا التقرير، يُحسب الأفراد الذين يشاركون في أكثر من تدريب/دورة تدريبية واحدة خلال السنة بكونهم مشاركين منفصلين في كل مرة حصلت فيها تلك المشاركة.

المصالح وواجب العناية والنزاعات المتعلقة بالسلوك في مكان العمل، ويستخدم دراسات الحالات الفردية لتشجيع المشاركين على تحليل القضايا والنظر في الخيارات الممكنة واتخاذ قرارات أخلاقية.

20 - وفي عام 2023، قدمت الحلقة الدراسية مباشرة إلى 983 مشاركاً في 19 مكتبا قطريا وشعبة. وواصل المكتب إعطاء الأولوية لتقديم هذه الحلقة الدراسية في سياقات حالات الطوارئ من المستويين 2 و 3 وغيرها من السياقات المتممة بالتعقيد والهشاشة، بما في ذلك أفغانستان وأوكرانيا وجنوب السودان والمكاتب المشاركة في الاستجابة لحالات الطوارئ في أوكرانيا والموجودة ببلغاريا وجمهورية مولدوفا ورومانيا وسلوفاكيا وهنغاريا. وعقدت حلقات دراسية باللغة الفرنسية، حسب الاقتضاء، لتعزيز الإدماج.

21 - ولضمان الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمكاتب، قام مكتب الأخلاقيات، في إطار التحضير لهذه الحلقات الدراسية، باستعراض بيانات استقصاءات التصورات المستمدة من الاستقصاء العالمي للموظفين واستقصاء "جس النبض"، واجتمع في كثير من الحالات مع موظفي الموارد البشرية المحليين، وأنصار الأخلاقيات والثقافة، ومستشاري الموظفين، وممثلي رابطات الموظفين. وقبل عقد الحلقات الدراسية، اجتمع فريق التيسير أيضا مع فريق القيادة لإعدادهم للدورة. والتقى فريق التيسير بأكثر من 100 فرد خلال العام في إطار التحضير لإقامة التدريب. ولا تزال التعليقات الواردة على الحلقة الدراسية ذات فائدة جمة، حيث سلط المشاركون الضوء على سهولة الفهم ودراسات الحالة الواقعية والهامش المتاح للمناقشة.

22 - ونفذ المكتب 62 نشاطا منفصلا في عام 2023 من الأنشطة الموجهة في ميدان التواصل أو التدريب أو التوعية التي كانت الغاية منها إما إذكاء الوعي العام وإما التركيز على موضوع أو جمهور بعينه. وشملت هذه الأنشطة 20 دورة تولاها مدير مكتب الأخلاقيات أو أعضاء آخرون من الفريق في المكاتب القطرية - وتم ذلك في بعض الحالات بالاشتراك مع مكتب التدقيق والتحقيق على المستوى الداخلي - بشأن مواضيع من قبيل ولاية مكتب الأخلاقيات، أو مجالات محددة من تضارب المصالح أو حماية المبلغين عن المخالفات. وشملت أيضا التوعية بالأخلاقيات في الدورات التوجيهية للموظفين الجدد، والمشاركة في اجتماعات رابطات الموظفين على الصعيدين العالمي والإقليمي، والتواصل مع الأفرقة المرجعية للموظفين، ومجموعة من الأنشطة التواصلية مع أنصار الأخلاقيات والثقافة خلال شهر الأخلاقيات وعلى مدار السنة، بما في ذلك تيسير إجراء محادثة حصرية بين المديرية التنفيذية وأنصار الأخلاقيات والثقافة (انظر الفرع المتعلق بأنصار الأخلاقيات والثقافة).

23 - ونظم المكتب عدة دورات تدريبية تجريبية جديدة أو يسر عقد دورات في عام 2023 استجابة لطلبات محددة، بما في ذلك تنظيم دورة متعمقة بشأن النشاط السياسي في أحد المكاتب القطرية، ودورة بشأن القيادة الأخلاقية للمشرفين الجدد في مكتب مركزي، ويسر إجراء محادثات في اجتماعات رابطة الموظفين على الصعيد الإقليمي، وكذلك محادثات موجهة ميسرة سواء في خلال شهر الأخلاقيات أم خارجه مع لفيف المرأة في فريق البرامج، ورابطة الموظفين في عمليات الطوارئ، ومنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي. وأقام المكتب أيضا شراكة مع الفريق المعني بمسائل الثقافة والتنوع لتيسير إجراء محادثة بشأن الثقة والتنوع والإنصاف والشمول خلال شهر الأخلاقيات (انظر الفرع المتعلق بشهر الأخلاقيات). وأنواع الأنشطة هذه معقدة وتتطلب عملا تحضيريا دقيقا مع القادة وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين.

مشروع تجريبي: فعاليات إقليمية منسقة مع أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

بناء على طلب المدير الإقليمي لمنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، قام مكتب الأخلاقيات بتجريب فعاليات إقليمية منسقة، شملت أنشطة متعددة جرى تنفيذها على مدى عدة أشهر في عام 2023. واستهل تلك الفعاليات بتنظيم حلقة دراسية شبكية على صعيد المنطقة استضافها المدير الإقليمي في أوائل تشرين الأول/أكتوبر للإعلان عن انطلاق شهر الأخلاقيات، وحضرها أكثر من 600 زميل من أنحاء المنطقة قاطبة. وأعقبها إجراء سلسلة من المشاورات مع المدير الإقليمي ورئيس الموارد البشرية وعدة أفرقة إدارية تابعة للمكاتب القطرية، واستعراض بيانات الاستقصاء العالمي للموظفين من أجل القيام على نحو مشترك بتحديد المكاتب التي يمكن أن تزورها بعثة بالحضور الشخصي.

وفي أوائل كانون الأول/ديسمبر، اضطلع مدير مكتب الأخلاقيات وأحد كبار المستشارين ببعثة لأغراض التواصل والتدريب شملت المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي فضلاً عن المكاتب الموجودة في شيلي وبنما وشرق البحر الكاريبي. وقام الفريق بتصميم محتوى التدريب باشتراك مع أفرقة إدارة المكاتب القطرية وأنصار الأخلاقيات والثقافة. وعقد فريق الأخلاقيات على مستوى كل مكتب من المكاتب جلسة إحاطة أولية وجلسة نهائية مع الإدارة لاستخلاص المعلومات، وقدم الحلقة الدراسية المعنونة "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف"، وعقد مشاورات فردية مع الزملاء، واستضاف عدة جلسات تشاورية جماعية منفصلة، منها على سبيل المثال الجلسات التي عقدت مع ممثلي رابطات الموظفين وأنصار الأخلاقيات والثقافة، وشبكة المهنيين الشباب في اليونيسف، والموظفين الوطنيين، والمديرين من الدرجة الوسطى.

وخلال البعثة، شارك 171 زميلاً في الحلقة الدراسية المعنونة "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف"؛ وعقدت مشاورات فردية (انظر الفرع المتعلق بالمشورة المُسداة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات) مع 20 زميلاً في جميع المكاتب الأربعة؛ وانضم أكثر من 100 زميل إلى جلسات التشاور الجماعي في المكاتب الأربعة. وكانت ردود الفعل إيجابية جداً، حيث أشار الزملاء إلى أن الأنشطة ساعدت على تحسين صورة مكتب الأخلاقيات. وطلبت المنطقة استمرار الاستفادة من الدعم، ومن المقرر القيام بزيارات إلى أوروغواي وبوليفيا والمكسيك في عام 2024. ويأمل مكتب الأخلاقيات أن يكرر هذا النهج مع مناطق أخرى في المستقبل.

24 - وأخيراً، هناك موضوعان اثنان غير محسومين قرر المكتب منحهما قدراً من الأولوية بسبب الحاجة إلى المواءمة مع الشركاء وأصحاب المصلحة الآخرين في اليونيسف. ويشمل الموضوعان إجراء محادثات ميسرة بشأن القيادة المتشعبة بالأخلاق في إطار برنامج دعم المديرين المعنون "الإدارة الهادفة للأشخاص" الذي بدأ تنفيذه في الآونة الأخيرة لفائدة ما يقرب من 5 000 مدير ومشرف على نطاق اليونيسف برمتها، وإعداد محتوى للتدريب على منع التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له. ومن المقرر الآن تنفيذ هذه المبادرات في عام 2024، ومكتب الأخلاقيات عضو أساسي في الأفرقة العاملة على نطاق اليونيسف المعنية بالموضوعين كليهما.

باء - الدورات الإلزامية عبر الإنترنت

25 - يُطلب من جميع الأفراد لدى انضمامهم إلى اليونيسف حضور دورتين تدريبيتين عبر الإنترنت تقدمان لمحة عامة عن توقعات اليونيسف فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي وثقافة الاحترام. وتتاح الدورتان - وهما الأخلاقيات والنزاهة في اليونيسف والحماية من التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة - على منصة أغورا للتعليم الإلكتروني.

26 - وفي عام 2023، حضر حوالي 3 570 موظفا دورة تدريبية حول الأخلاقيات والنزاهة في اليونيسف، وهي زيادة كبيرة بالمقارنة مع عدد الذين حضروها في عام 2022، ألا وهو 2 022 كذلك، حضر 3 658 موظفا الدورة التدريبية المعنية بالحماية من التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، وهو عدد يزيد على عدد من حضروها في العام السابق، ألا وهو 1 973 وكان معدل حضور الدورتين حتى كانون الثاني/يناير 2024 قد بلغ 95 في المائة بالنسبة إلى الأولى و 96 في المائة بالنسبة إلى الثانية. بيد أنه إذا روعي عدد جميع الموظفين (كالاستشاريين والمتقاعدين ومتطوعي الأمم المتحدة، وغيرهم)، فإن معدل الحضور ينخفض إلى ما يقل قليلا عن 90 في المائة، وهذا الذي يشير إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود لتعزيز الامتثال، ولا سيما ضمن فئة الأفراد من غير الموظفين.

27 - وسبق لوحدة التفتيش المشتركة أن نوهت باليونيسف (JIU/REP/2021/5) لتحقيقها معدلات عالية من الامتثال في التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات: "يمكن لليونيسف أن تتخذ نموذجاً يُحتذى في تحقيق تغطية شبه 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".

28 - وفي إطار المساهمة في برنامج الدعم الإداري، بحث مكتب الأخلاقيات إمكانية إعداد وحدة جديدة للتعليم الإلكتروني بشأن القيادة المتشعبة بالأخلاق. وبعد استعراض المحتوى الحالي وبعد إجراء مزيد من المناقشات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، خلص المكتب إلى أن وحدة التعلم الإلكتروني الحالية المتعلقة بموضوع الأخلاقيات والنزاهة في اليونيسف كافية كجزء من التعلم الإلكتروني الإلزامي للبرنامج، وأنه، كما ذكر أعلاه، سيركز عوض ذلك على إعداد محتوى للمحادثات الميسرة بشأن القيادة المتشعبة بالأخلاق يمكن استخدامه في سياق المشاركة بالحضور الشخصي والمشاركة بالوسائل الافتراضية.

جيم - شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة

29 - ينسق مكتب الأخلاقيات شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة، التي أُعلن عن إنشائها رسمياً في أوائل عام 2022 لتوسيع نطاق التوعية وتضخيم رسائل النهوض بثقافة أخلاقية تستند إلى القيم في اليونيسف. وإلى غاية كانون الأول/ديسمبر 2023، كان هناك أكثر من 490 من أنصار الأخلاقيات والثقافة في 130 مكتبا لليونيسف، بما في ذلك المكاتب القطرية والمناطقية والميدانية والإقليمية وفي المقر. وبموازاة مع استقرار العديد من أنصار الأخلاقيات والثقافة في أدوارهم وانكبابهم بنشاط على تأديتها في عام 2023، فقد بدأوا يحظون بالمصداقية والتتويه داخل مكاتبهم وإزاء الإدارة على النطاق العالمي. وفي عام 2023، قُدم 26 طلبا للحصول على دعم مكتب الأخلاقيات مباشرة من أنصار الأخلاقيات والثقافة، وكان معظم تلك الطلبات مقما إما باسم الإدارات التي يعملون فيها لتتسوق التدريب على الأخلاقيات، وإما نيابة عن الزملاء الذين يلتمسون المشورة في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات. وتكاتف نشاط شبكة أنصار الأخلاقيات والثقافة بصورة خاصة في الأشهر السابقة لشهر الأخلاقيات في تشرين الأول/أكتوبر وفي عقبه.

30 - وعلى مدار العام، استضاف فريق التنسيق ثلاث دورات توجيهية بمناسبة تعيين أفراد جدد من أنصار الأخلاقيات والثقافة، كما عُقدت تسع دورات تدريبية تيسيرية منفصلة قبل حلول شهر الأخلاقيات في غضون مدة ثلاثة أسابيع لإعداد الأنصار لأداء مهمة تيسير الحوار داخل مكاتبهم. واستضاف الفريق أيضا ثماني "جلسات عفوية" لإتاحة فرصة غير رسمية للأنصار لتبادل الأفكار وطلب التعليقات وتعزيز أوامر الشبكة. ونُظمت دورات تدريبية مرات متعددة عبر المناطق الزمنية لضمان إتاحة فرص المشاركة لجميع أنصار الأخلاقيات والثقافة، وأُتيحت الترجمة الفورية إلى الفرنسية أو الإسبانية حسب الحاجة. وتعهّد الفريق أيضا موقعا تعاونيا على منصة SharePoint، وأنشأ فريقا خاصا على منصة Viva Engage (التي كانت تعرف سابقا باسم Yammer)، كما وضع قائمة بريدية عالمية لتيسير الاتصال المنتظم بين أفراد الشبكة.

31 - وفي أيار/مايو 2023، دُعي أنصار الأخلاقيات والثقافة إلى محادثة حصرية عقدت مع المديرية التنفيذية لليونيسيف، بتيسير من مكتب الأخلاقيات، وشارك فيها 136 من الأنصار وتبادلوا وجهات النظر حول الأخلاقيات والثقافة في اليونيسيف. وأكدت المديرية التنفيذية التزامها بالاضطلاع بدور إضافي، وأعربت عن تقديرها العميق لمساهماتهم.

32 - ولم يكد يمضي عامان على إنشاء شبكة الأنصار حتى بدأت تبرز بالفعل قدرا من النجاح في إبراز أهمية الثقافة الأخلاقية القائمة على القيم. وسيوسع مكتب الأخلاقيات جهوده في بناء الشبكة ودعمها، بحيث يصبح في مقدور أفرادها أن يزيدوا من تأثيرهم بصفتهم منسقين للمسائل المتعلقة بالأخلاقيات على نطاق اليونيسيف عن طريق '1' تعزيز القيم والأخلاقيات التنظيمية من خلال تيسير إجراء حوارات حقيقية تكون مكيّفة بحسب السياق؛ '2' تحديد المخاطر العامة التي تحدق بالأخلاقيات والنزاهة داخل مكاتبهم وتوجيه انتباه الإدارة ومكتب الأخلاقيات إليها؛ '3' تبادل الدروس والخبرات المستفادة من الميدان؛ '4' العمل كهيئة استشارية لزملائهم وتيسير تواصلهم مع مكتب الأخلاقيات، بحسب الحاجة؛ '5' تحديد وإنشاء فضاءات آمنة تمكن الزملاء من البوح بما يخالجهم.

مشروع تجريبي: تدريب VOICE لفائدة أنصار الأخلاقيات والثقافة - إجهر بالقول!

في عام 2023، زُوّد أنصار الأخلاقيات والثقافة بأول فرصة للتدريب المتعمق، وذلك عندما تشارك فريق التنسيق مع شعبة الموارد البشرية لإعداد تدريب مكيف وفق الاحتياجات يتيح إطارا وفضاء آما للتمرّن على المجاهرة بالقول في الحالات التي تكون غير متوافقة مع الثقافة الأخلاقية لليونيسيف. وأُتيح التدريب الممتد على ثلاث ساعات مرتين مراعاة للمناطق الزمنية المختلفة وشارك فيه 58 من الأنصار.

وشملت التعليقات الواردة من المشاركين ما يلي:

"أعجبني الطابع التفاعلي والعملية الذي اصطبغ به التدريب. لقد استمتعت به."

"كان التدريب مناسباً جداً من حيث الإيقاع والمحتوى والتصميم."

"أثنتي على فكرة الإطار المشتمل على ثلاث خطوات وعلى الفرصة التي أُتيحت لي لأتناقش مع

زملائي الآخرين."

"استفدت جداً من التفاعل، ومن الأمثلة المستمدة من الواقع الفعلي، ومن توضيح إطار

المجاهرة بالقول."

دال - الحملة العالمية: شهر الأخلاقيات

33 - تولى مكتب الأخلاقيات تنسيق وقيادة شهر الأخلاقيات السنوي السابع في تشرين الأول/أكتوبر 2023، حيث نظم أنشطة شارك فيها أكثر من 6 000 موظف من خلال التدريب الذي أجره مكتب الأخلاقيات، والمحادثات التي ييسرها أنصار الأخلاقيات والثقافة على الصعيد القطري وصعيد الشعب، والجلسات المركزة المعقودة لفائدة الفئات المستهدفة. وتكريسا لممارسة التركيز على قيمة أساسية واحدة، سطر شهر الأخلاقيات لعام 2023 الضوء على الثقة كإحدى القيم الأساسية، مؤكدا على الرسالة الرئيسية وهي أن الثقة أساسية في كيفية عمل موظفي اليونيسف داخليا وخارجيا على السواء. وتعتبر اليونيسف أن التركيز على دعائم الثقة وعوامل تسريع بنائها (والعقبات التي تعترضها، على النقيض من ذلك) - التلاحم بين الكفاءة والنزاهة والترابط والمساءلة والاستجابة - هو ضرورة تنظيمية.

34 - وفي السنوات السابقة، كانت المناسبة التي استأثرت بمشاركة أكبر عدد من الموظفين خلال شهر الأخلاقيات هي اللقاء العالمي المفتوح الذي عقد مع كبار القادة - وحضر اللقاء المفتوح لعام 2022 أكثر من 1 700 زميل. وكان من المقرر تنظيم مناسبة مماثلة في تشرين الأول/أكتوبر 2023، ركزت فيها المديرية التنفيذية على الإدارة الأخلاقية والقيادة؛ ومع ذلك، وكما ذكر آنفا، نظرا للطابع الملح للوضع في الشرق الأوسط وفي غزة، اتخذ قرار بتغيير محور التركيز تبعا لذلك. ولئن كان اللقاء المفتوح قد تناول مواضيع ذات صلة بالأخلاقيات، منها الحياد والنزاهة والاستقلالية وواجب العناية، فإن هذا التقرير، حرصا على الشفافية والإبلاغ الأخلاقي، لم يدخل الحاضرين في اللقاء الذين يفوق عددهم 6 000 شخص في عداد "الموظفين الذين تعاقد مكتب الأخلاقيات معهم".

35 - ونظم مكتب الأخلاقيات 40 دورة تدريبية - إما "مقدمة في الأخلاقيات في اليونيسف" وإما التدريب والتوعية الموجهان - في الفترة الممتدة من أيلول/سبتمبر إلى تشرين الثاني/نوفمبر 2023 لتتماشى مع شهر الأخلاقيات. ويسر أنصار الأخلاقيات والثقافة محادثات حول موضوع الثقة باعتبارها قيمة أساسية في 70 مكتبا تضم أكثر من 4 000 موظف، عقب تدريب الميسرين واستخدام دراسات الحالة التي أتاحتها مكتب الأخلاقيات. وتبادل بعض المكاتب أساليب خلاقية وابتكارية في تنظيم المحادثات، ومنها على سبيل المثال: (أ) في بنن، حيث حوّل أنصار الأخلاقيات والثقافة دراسات الحالات الفردية الأربعة إلى أفلام قصيرة، قام بتمثيل وقائعها زملاء من اليونيسف، وعرضت تلك الأفلام بعد ذلك قبل إجراء المحادثات الميسرة؛ (ب) في الأرجنتين، حيث أجريت مقابلات مع أطفال لموظفين في اليونيسف بشأن ما تعنيه الثقة بالنسبة إليهم؛ و (ج) في ملاوي، حيث نظم أنصار الأخلاقيات والثقافة مناسبة "ترشّف (العصير) وارسم"، حيث رسم الزملاء على قماش تصورههم لكيفية الثقة للاستيحاء من ذلك في توجيه المحادثة. وفي العديد من المكاتب، عمل الأنصار بشراكة مع زملاء من شعبة الموارد البشرية وممثلي رابطات الموظفين ومتطوعون في مجال دعم الأقران.

مشروع تجريبي: محادثة موجهة حول مواضيع الثقة والتنوع والإنصاف والشمول

في إطار شهر الأخلاقيات، تشترك مكتب الأخلاقيات مع الفريق المعني بالثقافة والتنوع لاستضافة محادثتين ميسرتين تربطان بين أوجه الصلة القائمة بين الثقة والتنوع والإنصاف والشمول كوسيلة لتوسيع وتعميق التفكير حول الأخلاقيات من خلال تسليط الضوء على مظاهر التحيز وتأثيرها الممكن على الثقة. وكمشروع تجريبي، كانت المشاركة في الجلستين بتلقي دعوة، وركزتا على الزملاء الذين لهم بعض الارتباط بالموضوع، بمن فيهم أنصار الأخلاقيات والثقافة، وأخصائيو الموارد البشرية، وممثلو رابطات الموظفين، وأعضاء الأفرقة المرجعية للموظفين.

وأعرب المشاركون البالغ عددهم 129 عن حماسهم لهذا النوع من المحادثات المعمقة وشجعوا الفريق على تنظيم جلسات إضافية. وشملت تعليقات المشاركين ما يلي:

”شكرا جزيلاً على هذه الجلسة الرائعة. من المفيد حقاً البدء في مناقشة موضوع التحيز وما إلى ذلك في فضاء آمن مثل هذا!“

”شكرا جزيلاً. هذه الحلقة الدراسية الشبكية بالتأكيد من بين أكثر الحلقات التي حضرتها في اليونيسف من حيث فائدتها وقيمتها. استمروا على هذا النهج. حلقة مُتَقَنَة.“

”هذه المحادثات حاسمة وينبغي إجراؤها على المستويات كافة!“

هاء - مواد التواصل والتوعية

36 - يحافظ مكتب الأخلاقيات على وجوده في قنوات التواصل الداخلية لمواصلة التوعية وتشجيع الموظفين على الاهتمام بموضوع الأخلاقيات في اليونيسف. ويستضيف المكتب فريقاً يدعى ”فريق الأخلاقيات داخل اليونيسف“ على كل من منصة SharePoint ومنصة Viva Engage (التي كانت تعرف سابقاً باسم Yammer)، ويضم 1 252 عضواً، وهو حالياً من بين أفرقة Viva Engage التي تضم أكبر عدد من الأعضاء على نطاق المنظمة. واستخدمت أيضاً صفحة الشبكة الداخلية لليونيسف ICON ورسائل نشرت على الصعيد العالمي لأغراض التوعية حيثما كان مناسباً.

37 - وأعيد تصميم الموقع الشبكي الداخلي لمكتب الأخلاقيات في أواخر عام 2023 حيث جرى تحديث محتواه وموارده وأصبح أسهل استخداماً من حيث شكله ومظهره. وسوف يدشن في أوائل عام 2024، وسيواصل المكتب تحديثه حسب الاقتضاء. ويوفر الموقع الشبكي الخارجي، الذي دُشن في شباط/فبراير 2023، معلومات رئيسية عن مختلف مسارات عمل مكتب الأخلاقيات، والروابط الشبكية للتقارير السنوية، ويقدم معلومات عن سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، ومعلومات الاتصال بكل من مكتب الأخلاقيات لأي شخص يسعى إلى الحصول على المشورة ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لأي شخص يرغب في الإبلاغ عن سوء السلوك.

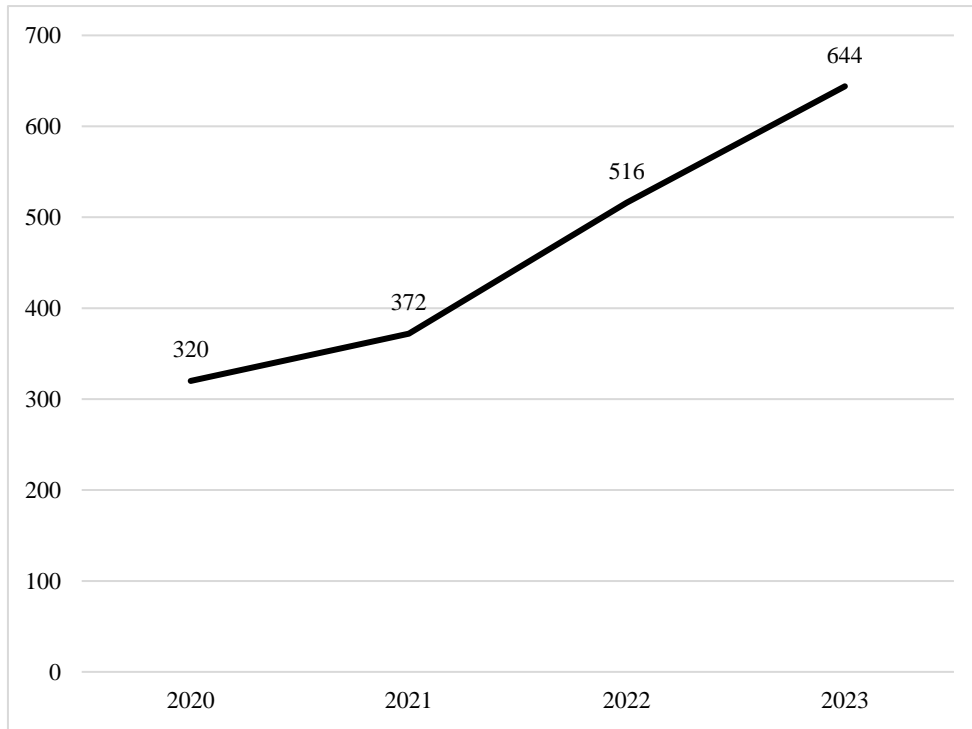
رابعاً - المشورة والتوجيه المقدمان سراً

38 - بفضل إسدائه المشورة المحايدة سراً لموظفي اليونيسف وإتاحة فضاء آمن للتعبير عن الشواغل والتماس التوجيه، أصبح مكتب الأخلاقيات على نحو متزايد مرجعاً موثوقاً يساعد الموظفين، من جميع الرتب، في اتخاذ قرارات أكثر استنارة تخدم المصلحة الفضلى للمنظمة والأطفال الذين تخدمهم.

39 - إن طلب المشورة المسداة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات هو كل طلب فردي للحصول على المشورة والتوجيه يقدمه أحد الموظفين أو أحد العاملين من غير الموظفين فيما يتعلق بمسألة أو حالة محددة. وفي كثير من الحالات، قد يستدعي طلب واحد للمشورة المسداة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات إجراء العديد من الاتصالات عن طريق البريد الإلكتروني و/أو المحادثات. وفي حالاتٍ أخرى، قد يستدعي طلب واحد للمشورة المسداة سراً التواصل لمرة واحدة. ويشمل ذلك الرقم أيضاً المشاورات السرية التي تجرى مع مدير مكتب الأخلاقيات وغيره من الموظفين العاملين بالمكتب خلال البعثات والمناسبات الإقليمية والعالمية.

الشكل الأول

المشورة المسداة سراً خلال الفترة 2020-2023

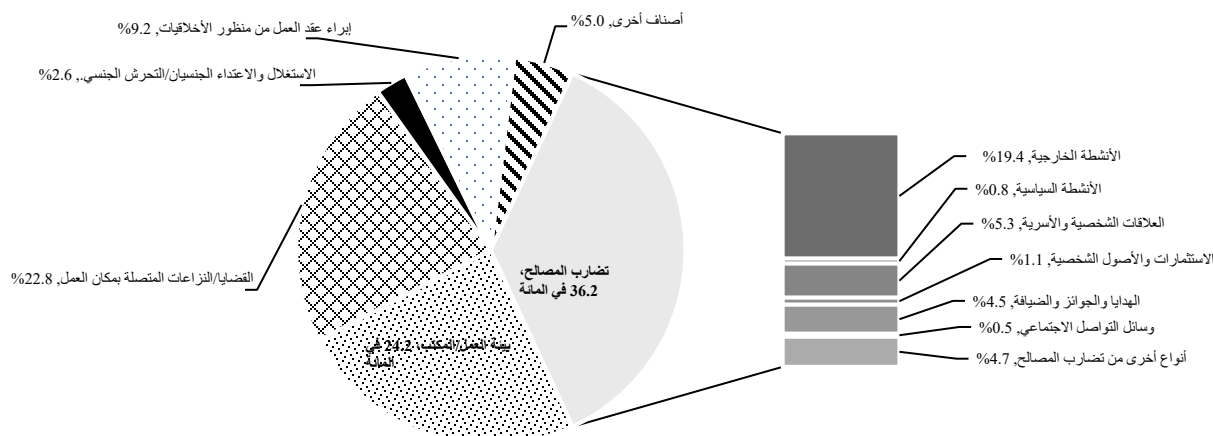


40 - كما هو مبين في الشكل الأول، شهد عدد طلبات الحصول على مشورة أخلاقية سرية، على مدى السنوات الأربع الماضية، زيادة بأكثر من الضعف - مرتفعاً من 320 طلباً في عام 2020 إلى 644 طلباً في عام 2023. وكانت الزيادات السنوية كبيرة، لا سيما خلال العامين الماضيين (زيادة بنسبة 38,7 في المائة من عام 2021 إلى عام 2022، وزيادة بنسبة 24,8 في المائة من عام 2022 إلى عام 2023)، وتزامن ذلك مع القيادة والهيكل والاستراتيجية الحالية لتكثيف أنشطة التدريب والتواصل للتعريف بمكتب الأخلاقيات وخدماته على نطاق واسع. ويبدو أن هذه النتائج تؤكد أن الاستراتيجية قد حققت الأثر المتوخى المتمثل في زيادة الوعي بمكتب الأخلاقيات وتعزيز الثقة فيه؛ ويأتي المزيد من الموظفين عندما

يكون لديهم أسئلة أو شواغل. وحسب ما رُوي، فإن بعض الموظفين الذين طلبوا المشورة قالوا إن زملاءهم ممن كانت تجاربهم إيجابية مع المكتب شجعوهم على القيام بذلك.

الشكل الثاني

المشورة المسداة سراً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات حسب الفئات الفرعية، 2023 (العدد=644)



41 - ومن بين المسائل التي قدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأنها إلى موظفي اليونيسف وعددها 644 مسألة، كانت نسبة الاستفسارات المتعلقة بتضارب المصالح الأعلى من بين جميع النسب، حيث بلغت 36,2 في المائة، وكانت الغالبية الساحقة منها تتعلق بالأنشطة الخارجية مثل التدريس، وملكية الأعمال التجارية الأسرية، والمنشورات الخارجية، والعضوية في مجالس الإدارة. وبلي ذلك طلبات الحصول على المشورة ذات الصلة بالعلاقات الشخصية والأسرية ثم الهدايا والجوائز والضيافة. وشملت المسائل المتبقية ما يتعلق بالاستثمارات والأصول الشخصية، والنشاط السياسي، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وغيرها من المسائل التي كانت تقع خارج نطاق ولاية المكتب أو كان من غير السهل تحديد الفئة التي تقع ضمنها.

42 - وكانت الفئة التي حصلت على ثاني أعلى نسبة من المسائل التي التمتت بشأنها المشورة الأخلاقية هي بيئة العمل/المكتب، بنسبة 24,2 في المائة، وهي فئة بدأ المكتب تتبعها في عام 2022 لأنه كان يتلقى طلبات متزايدة للحصول على الدعم تتعلق بشكل عام ببيئة المكتب وثقافته و/أو في سياق متابعة نتائج استقصاء جس النبض الذي أجراه المكتب، قياساً بطلبات المشورة بشأن قضية أو نزاع معين (التي تصنف ضمن فئة القضايا/النزاعات المتصلة بمكان العمل). وتتعلق هذه المسائل الـ 156 في معظمها بمشاورات أجراها مدير مكتب الأخلاقيات أو موظفوه أثناء الزيارات القطرية/الميدانية، أو أثناء اجتماعات الأفرقة الإدارية الإقليمية. وفي عام 2023، بذل مكتب الأخلاقيات جهوداً متضافرة لإفساح المجال للالتقاء بمجموعات من الموظفين خلال زيارات المكاتب القطرية، بما في ذلك الالتقاء بأنصار الأخلاقيات والثقافة، وممثلي رابطات الموظفين، والمشرفين، ومجموعات متطوعي الأمم المتحدة، وأعضاء شبكة المهنيين الشباب في اليونيسف. وكثيراً ما أجريت الاجتماعات مع الممثلين القطريين وغيرهم من المديرين في اليونيسف 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.

43 - وشكالت القضايا/النزاعات المتصلة بمكان العمل 22,8 في المائة من طلبات المشورة المسداة سرّاً في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات، وهي تشمل استفسارات تتعلق بالنزاعات الشخصية أو السلوك المستهجن/غير اللائق (على سبيل المثال، التمر المحتمل أو التحرش أو الإساءة أو التمييز، أو إساءة استعمال السلطة، أو الانتقام) بين الزملاء و/أو المشرفين. وفي كثير من هذه الحالات، كان المكتب فعالاً في التعاون مع الإدارة والموظفين المعنيين لمساعدتهم على التوصل إلى حل بالطرق غير الرسمية. وتشمل هذه الفئة 18 قضية لموظفين تابعين لليونيسيف التمسوا المشورة الأولية بشأن الحماية من الانتقام؛ وقدم 5 منها لاحقاً في شكل شكاوى رسمية بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، وهي تعتبر مسائل منفصلة وجرى تسجيلها بهذه الصفة.

44 - ومن حيث التوزيع الجغرافي، شملت نسبة 55,3 في المائة من الحالات الـ 644 التي قدمت فيها المشورة في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات أفراداً في المكاتب القطرية ونسبة 9,8 في المائة أفراداً في المكاتب الإقليمية؛ أما الباقيون فكانوا في مواقع تابعة للمقر (33,4 في المائة) والجهات المعنية الخارجية/من غير أفراد اليونيسيف وفي مواقع غير معروفة (1,6 في المائة). وبالنظر إلى أن المكتب وضع لنفسه هدفاً يتمثل في توسيع نطاق خدماته لتشمل موظفي اليونيسيف في جميع أنحاء العالم، فإن من بواعث التفاؤل أن ما يقرب من ثلثي (65,1 في المائة) خدمات المشورة في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات قدمت لزملاء من المكاتب القطرية أو الإقليمية. وإذا قورنت تلك النسبة بنسبة 52,3 في المائة المسجلة في عام 2022 ونسبة 38 في المائة المسجلة في عام 2021، فإنها تدل دلالة واضحة على أن منح الأولوية في التدريب والتوعية للمواقع الخارجة عن المقر كان مجدياً.

45 - وورد أقل من نصف طلبات المشورة المسداة في الأمور المتعلقة بالأخلاقيات (48,1 في المائة) من أشخاص عرّفوا أنفسهم بأنهم إناث و 30,3 في المائة من أشخاص عرّفوا أنفسهم بأنهم ذكور. ومن بين نسبة 21,6 في المائة من بقية الطلبات، كانت الغالبية العظمى قد وردت من مجموعات وكان عدد قليل من الطلبات مجهول المصدر. ومن المحتمل أن يتسع نطاق أسلوب التشاور الجماعي نظراً لاستمرار المكتب في التعويل على السفر في أداء مهمته.

46 - وفيما يتعلق بالتمثيل حسب الوظائف، وردت نسبة 85,7 في المائة من الطلبات من موظفين فنيين (دوليين ووطنيين)، ونسبة 1,6 في المائة من موظفين من الرتبة التنفيذية، و 4 في المائة من أفراد من غير الموظفين أو غير معروفين/مجهولي الهوية، و 8,7 في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة (وهي نسبة منخفضة قياساً إلى 12 في المائة المسجلة في عام 2022). وبما أن 35 في المائة من القوة العاملة في اليونيسيف تنتمي إلى فئة موظفي فئة الخدمات العامة، فلا بد من إعطاء الأولوية لهذه الفئة في الأمور المتعلقة بالتوعية والتدريب مستقبلاً.

47 - وأخيراً، واصل مكتب الأخلاقيات التعاون والتنسيق مع الشركاء الداخليين الرئيسيين - كمكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومكتب أمين المظالم، وشعبة الموارد البشرية، وشعبة التواصل والدعوة على النطاق العالمي، وفريق الثقافة والتنوع، على سبيل المثال - عبر تنفيذ عمليات مبسطة وبروتوكولات إحالة والاضطلاع بأنشطة مشتركة، مع الحرص على حماية استقلاليتها والطابع السري لعمله.

خامسا - البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

48 - يدير مكتب الأخلاقيات البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية على أساس سنوي، ويهدف ذلك البرنامج إلى تحديد وإدارة أي تضارب في المصالح قد ينشأ عن العلاقات الشخصية لموظفي اليونيسف أو مصالحهم المالية أو أنشطتهم الخارجية. ومن بين الموظفين الذين يطلب منهم تقديم الإقرارات: (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.

49 - ويجري اختيار مجموعة فرعية من جميع الإقرارات عشوائيا، ويطلب من مقدميها الإدلاء بمستندات داعمة للتحقق من صحة إقراراتهم. ويستعرض مكتب الأخلاقيات هذه الإقرارات ويمنح صاحب إما الإبراء وإما التوجيه بشأن أفضل السبل لتدبير أي تضارب محتمل أو فعلي في المصالح.

50 - وواصل المكتب متابعة التوصيات التي قدمتها شركة KPMG الدولية للمحاسبة في استعراضها للبرنامج في عام 2018. وبناء على ذلك، قام مكتب الأخلاقيات بما يلي: (أ) إعادة تركيز المشاركة في البرنامج على أساس الأقدمية والمخاطر التنظيمية؛ (ب) تقليص مدة الدورة السنوية؛ (ج) استحداث عواقب واضحة لعدم الامتثال؛ (د) وضع نظام برامجيات حاسوبية جديد للبرنامج يعزز أمن البيانات ويتوافق مع البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في اليونيسف.

ألف - استعراض بيانات البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية والتحقق منها

51 - عمل مكتب الأخلاقيات عن كثب مع رؤساء المكاتب والشعب لتوجيه عملية اختيار الموظفين المطلوب منهم تقديم إقرارات ضمن إطار المعايير القائمة؛ وفي كثير من الحالات، كانت المكاتب مهتمة بدعوة المزيد من الزملاء إلى تقديم إقراراتهم. ففي عام 2023، وصل عدد الموظفين الذين كان يتعين عليهم تقديم إقرارات إلى 1 738 موظفا، وبلغ معدل الامتثال 100 في المائة. وعلى غرار العام الماضي، كان 99 في المائة من مقدمي الإقرارات إما من الذين ليس لديهم ما يكشفونه، وإما من الذين اتخذوا بالفعل تدابير تخفيفية لإدارة تضارب المصالح المحتمل. ولم يكن من بينهم سوى نسبة 1 في المائة ممن كان لديهم تضارب محتمل أو فعلي في المصالح، وفي كل حالة من هذه الحالات، أصدر مكتب الأخلاقيات توجيهات للمعنيين.

52 - وتجدر الإشارة إلى الانخفاض المسجل بين عامي 2022 و 2023 في عدد مقدمي الإقرارات الذين كانوا بحاجة إلى دعم إضافي من مكتب الأخلاقيات بعد تلقي إرشادات تقديم إقرارات، وكان ذلك الانخفاض من 118 إلى 63 (انظر الجدول 1). ويدل ذلك إما على وجود فهم أفضل لتضارب المصالح وكيفية إدارته في أوساط الموظفين المطلوب منهم تقديم إقرارات، وإما على مزيد من الإلمام لديهم بعملية تقديم الإقرارات.

الجدول 2

عدد مقدمي الإقرارات السنوية في إطار البرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية خلال الفترة 2018-2023

العام	عدد موظفي اليونيسف المطلوب منهم تقديم إقرارات	معدل الامتثال (النسبة 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
2023	1 798	100,0

53 - وتجدر الإشارة إلى نقطة أخرى وهي أن عدد مقدمي الإقرارات زاد في الفترة ما بين عام 2022 وعام 2023 بمقدار 160 مقدمًا، وهو ما يختلف عن العدد المسجل في السنوات السابقة. وفي الواقع، بعد صدور توصية شركة KPMG الدولية للمحاسبة في عام 2018، انخفض عدد الموظفين المطلوب منهم تقديم إقرارات انخفاضًا كبيرًا، من 2 160 في عام 2018 إلى 1 613 في عام 2019، وظل العدد مستقرًا نسبيًا في السنوات الأربع اللاحقة (انظر الجدول 2). وتعزى الزيادة الحاصلة في الفترة ما بين عام 2022 وعام 2023 إلى توصية مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بإضافة موظفين من فرق الاستجابة لحالات الطوارئ كإجراء من إجراءات تخفيف المخاطر، لأن مقدمي الإقرارات هؤلاء ليسوا جزءًا من هياكل المكاتب القطرية الرسمية وقد لا يكون طلب منهم تقديم إقرارات فيما مضى.

54 - وشملت عملية التحقق في عام 2023 ما عدده 69 من مقدمي الإقرارات (حوالي 4 في المائة). وكما حدث في السنوات السابقة، اختبرت الإقرارات المراد التحقق منها ألبًا، استنادًا إلى صيغة تأخذ في الاعتبار الموقع الجغرافي واللقب الوظيفي والمهمة. وتم التحقق بنجاح من جميع البيانات المختارة لأغراض التحقق في دورة عام 2023 باستخدام الوثائق المطلوبة المقدمة من مقدمي الإقرارات.

55 - وتُوجت دورات تقديم الإقرارات واستعراضها والتحقق منها في إطار العملية السنوية لتقديم إقرارات الذمة المالية بتسجيل معدل امتثال بلغ 100 في المائة. وأنجز مكتب الأخلاقيات الدورة الكاملة للبرنامج في غضون ثمانية أشهر، وهو ما يتماشى مع توصية شركة KPMG. وعلى غرار السنوات السابقة، تمت العملية المرتبطة بتقديم إقرارات الذمة المالية داخليًا، بمساعدة خبراء استشاريين معينين لفترة 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 - استحداث نظام جديد للمنصة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات

56 - أكمل مكتب الأخلاقيات، بالتعاون الوثيق مع شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اليونيسف وإحدى الشركات الخارجية، إنشاء النظام الجديد للمنصة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات للبرنامج الخاص بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. وتطلب المشروع عملاً مكثفًا في مجالات وضع المفاهيم والتصميم

والاختبار. ويتسم النظام الجديد بالموثوقية وجرى تجهيزه بمجموعة من التكنولوجيات التي ترقى إلى مستوى المعايير المتبعة في القطاع، كما أن له مظهرا عصريا ويؤدي وظائفه بصورة أفضل ويفي بمعايير التيسير لذوي الإعاقة. كما أنه أسهل من حيث الاستخدام والفهم، وله ميزات إضافية تمنحه مزيدا من الكفاءة، حيث يتيح تقديم الإقرارات خارج نطاق الدورة المقررة. وعلاوة على ذلك، فإنه مزود بخاصيات تضمن أمن المعلومات، وفق توصية شركة KPMG.

57 - وانتهى من وضع النظام الجديد في الربع الأخير من عام 2023، وسوف ي دشنه المكتب بمناسبة الدورة السنوية لعام 2024. وأعد المكتب أيضا صحائف نُصحية وأشرطة تدريبية قصيرة لمساعدة المستعملين على استعمال النظام الجديد.

سادسا - الحماية من الانتقام

58 - بموجب سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، فإن مكتب الأخلاقيات مكلف بتلقي واستعراض ادعاءات الانتقام من موظفي اليونيسف الذين يزعمون تعرضهم لإجراءات انتقامية ضارة أو لتهديد 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.

59 - وفي إطار هذه السياسة العامة، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضا أوليا 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. ويجوز للمكتب أن يوصي باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لحماية مصالح مقدم الشكوى أثناء العملية. وبمجرد أن يفرغ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من التحقيق ويصدر تقريره، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضا مستقلا للتقرير ويتخذ قرارا نهائيا بشأن ما إذا كان الانتقام قد ثبت. وإذا قرر أن فعل الانتقام قد وقع، يقدم مكتب الأخلاقيات توصيات إلى المديرية التنفيذية، قد تشمل اتخاذ ما يكون مناسباً من الإجراءات لتعديل الآثار السلبية المترتبة على فعل الانتقام.

60 - ومن بين 18 طلبا تلقاها المكتب في عام 2023 لتوفير الحماية في مسائل تتعلق بالانتقام، أفضت 5 طلبات إلى تقديم شكاوى رسمية. وكما ذكر سابقا، كانت الحالات الـ 13 الأخرى على هيئة مشاورات أولية تمكن فيها مكتب الأخلاقيات من مساعدة المشتكين في إيجاد حلول بديلة بدلا من الانتقال إلى المسار الرسمي لتقديم الشكاوى واستعراضها.

61 - وخلص استعراض فرغ منه لواحدة من الشكاوى الرسمية الخمس التي قُدمت إلى أن شكوى التعرض للانتقام غير ظاهرة الواجهة. وأغلقت 3 من الشكاوى المتبقية بناء على طلب أصحاب الشكاوى. وأغلقت القضية الأخيرة لأن صاحب الشكوى استقال من وظيفته في أثناء عملية الاستعراض ولم يواصل متابعة الشكوى.

62 - وبدأ مكتب الأخلاقيات في عام 2023 العمل على استعراض وتحديث سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام. وقورنت هذه السياسة بالسياسات التي جرى تحديثها في الآونة الأخيرة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية والأونروا، وعُيّن عدد من العناصر الرئيسية لإدخال تنقيحات محتملة. ويعتزم المكتب في عام 2024 تنقيح السياسة بعد التشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين داخل اليونيسف واستنادا إلى التعليقات الواردة من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

سابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

63 - لم يزل مكتب الأخلاقيات عضوا مشاركا في منصتين تعاونيتين لموظفي الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة والمنظمات المتعددة الأطراف. ويعمل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، المنشأ عملا بمقتضيات نشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، على تعزيز التعاون ومواءمة المعايير على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتبرز شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف هذا التعاون فيما بين أكثر من 40 منظمة متعددة الأطراف. وقدم مدير مكتب الأخلاقيات عرضا في الاجتماع السنوي للشبكة الذي استضافه مصرف التنمية الآسيوي.

64 - وبالإضافة إلى المشاركة في اجتماعات التنسيق الشهرية، تولى مدير الأخلاقيات في عام 2023 دور الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ووفقا لنشرة الأمين العام (ST/SGB/2017/2/Rev.1)، فإن الرئيس المناوب مكلف باستعراض القضايا التي يطلب فيها المشتكون الذين التمسوا الحماية من الانتقام إجراء استعراض إضافي بعدما يقرر مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة أن شكوى التعرض للانتقام غير ظاهرة الواجهة.

65 - وخلال العام، أجرى الرئيس المناوب عددا قياسيا من الاستعراضات الثانوية بلغ 18 استعراضا، وكان 12 استعراضا منها متعلقا بطلبات جديدة، بينما كان 6 ذا صلة بطلبات مرحلة من عام 2022 (من الرئيس المناوب السابق). وفي كل واحد من الاستعراضات، يجري تقييم ملفات القضايا، وتُلتَمَس تعليقات إضافية من المشتكين ومن الإدارة. وجرى التشاور أيضا مع أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

66 - ومن بين القضايا البالغ عددها 18 قضية، أصدر الرئيس المناوب قرارات لإجراء استعراضات في 10 قضايا أُغلق خمس منها بناء على طلب المشتكين، ورُحِلت ثلاث إلى عام 2024 لينظر فيها الرئيس المناوب القادم. ووافق الرئيس المناوب على القرارات الأصلية لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في ثماني قضايا؛ أما بالنسبة إلى القضيتين المتبقيتين، فقد أوصى الرئيس المناوب بالترجع عن قرار مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بأن شكوى التعرض للانتقام غير ظاهرة الواجهة. ويسر الرئيس المناوب أيضا استكمال تنقيح وتحديث إجراءات التشغيل الموحدة لاستعراض القضايا المتعلقة بالحماية من الانتقام.

67 - وتعاون مكتب الأخلاقيات بنشاط أيضا في أنشطة التدريب والتوعية والتواصل داخل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لتبادل الممارسات الجيدة وبحث إمكانية تنفيذ أنشطة مشتركة في مجال التواصل والتوعية. وفي عام 2023، وبناء على طلب مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، قدم فريق اليونيسف دورة تدريبية في مجال الأخلاقيات باللغة البرتغالية لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وسيواصل المكتب مستقبلا بحثه عن فرص للدعم المتبادل.

ثامنا - ملاحظات وتوصيات

68 - في عام 2023، واصل مكتب الأخلاقيات بلوغ الأهداف التي سطرها لذلك العام، بل وقد تجاوزها في العديد من المجالات. وقد أصبح في وضع يسمح له بإحداث تأثير أكبر في العام المقبل بفضل الموارد التي أضيفت في الفترة الأخيرة. ويعرب المكتب عن امتنانه لما أسدته له الإدارة من دعم قوي ولاحترامها استقلاليتها في آن معا. وواصلت إدارة اليونيسف الحفاظ على نهج "القدوة الحسنة على مستوى القيادة" لما تتسم به الأخلاقيات والقيم من أهمية وكذلك تغيير ثقافة المنظمة.

69 - ومع ذلك، وبالنظر إلى عمليات الانتقال الدورية التي لا مفر منها في القيادة والتحويلات المستمرة في الاحتياجات التشغيلية والبرنامجية، يوصي مكتب الأخلاقيات بأن تبحث الإدارة الخيارات القمينة بضمان تمويل مكتب الأخلاقيات تمويلا كافيا من خلال إحدى الآليات المستقلة، بغية صون استقلالية المكتب وفعاليتها بصورة معززة.

70 - وسيواصل المكتب مستقبلا تنفيذ التحويلات الاستراتيجية، بما يشمل تجهيز المسائل المتعلقة بالمعاملات، والاستجابة لطلبات الحصول على الخدمات، والانتقال من إحصاء النواتج إلى التركيز على النتائج والأثر، بسبل منها '1' موامة عناصر برنامجه وأنشطته مع الأثر المنشود؛ '2' استقرار وتحديد الفجوات وتعميق التفاعل مع الأفرقة لتحقيق النتائج المرجوة؛ '3' بحث وتطبيق التدابير التي تبرهن على قيمة الكشف المبكر عن المخاطر المحدقة بالأخلاقيات والوقاية منها استباقيا. ولن يقتصر المكتب على تشجيع إنشاء "فضاءات آمنة" وإنما سيتجاوز ذلك بالمساعدة على تهيئة بيئة تتيح "فضاءات مشجعة"، يزداد فيها تمكّن الموظفين وتقبّلهم لحالة الهشاشة التي يكونون فيها ولا يخشون الخوض في المحادثات الصعبة.

تاسعا - خاتمة

71 - يفخر مكتب الأخلاقيات بمواصلة الاضطلاع بدور رئيسي 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 موثوقة 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"⁽²⁾.

عاشرا - مشروع قرار

إن المجلس التنفيذي

يحيط علما بتقرير مكتب الأخلاقيات باليونيسف لعام 2023 (E/ICEF/2024/18) ويردّ الإدارة عليه (E/ICEF/2024/19).

(2) "About UNICEF", United Nations Children's Fund, يمكن الاطلاع عليه في الموقع www.unicef.org/about-unicef.