

Distr.: General
28 April 2021
Arabic
Original: English
لاتخاذ قرار

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2021

1-4 حزيران/يونيه 2021

البند 9 من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2020

موجز

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

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



أولاً - مقدمة

1 - يغطي التقرير الحالي، وهو التقرير الثاني عشر منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في كانون الأول/ديسمبر 2007، الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وهذا التقرير، الذي أُعد بموجب نشرة الأمين العام المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) مُقدّم إلى المجلس التنفيذي خلال دورته السنوية لعام 2021.

ثانياً - لمحة عامة ومعلومات عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات

2 - اليونيسف موجودة في أكثر من 190 بلداً وإقليماً في جميع أنحاء العالم، وهي تدعو إلى حماية حقوق الطفل للمساعدة على تلبية احتياجاتهم الأساسية ولتوسيع نطاق الفرص المتاحة لهم لتحقيق كامل طاقاتهم. ويقدم مكتب الأخلاقيات خدمات إلى أكثر من 15 000 موظف من موظفي اليونيسف، إضافة إلى عدد من العاملين غير الموظفين يفوق الـ 5 000.

3 - اضطلع بأنشطة مكتب الأخلاقيات في مجالات العمل التالية الصادر بها تكليف خلال السنة المشمولة بالتقرير:

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

(ب) توعية الموظفين، من خلال التدريب وغيره من وسائل الاتصال، بقيم الأمم المتحدة وبمعايير السلوك المتوقعة فيها وإجراءاتها؛

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

(د) برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية؛

(هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات المقررة بموجب سياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلّغين عن مخالفة من الانتقام؛

(و) الإسهام في اتباع نهجٍ متّسقةٍ إزاء مسائل الأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة.

4 - وعلى الصعيد العالمي، شهد عام 2020 تحديات غير مسبوقة بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19). غير أنه كان في الوقت نفسه عاماً انتقالياً شهد تحولات مثيرة بالنسبة إلى مكتب الأخلاقيات، الذي بات يحمل في طياته القدرة على التأثير والنمو. ومكتب الأخلاقيات (1) أنشئ بوصفه وحدة تنظيمية مستقلة يرأسها مدير عوض مستشار رئيسي؛ (2) وُلدَ عدداً أكبر من الردود الإيجابية في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020، لا سيما بشأن الثقة في معالجة المسائل المتصلة بالانتقام؛ (3) زاد وعزز التعاون مع

مختلف الأفرقة العاملة والمكاتب الجديدة المعنية بالتقارب داخل المنظمة، المدافعة عن الأخلاقيات والتغيير التنظيمي والقيم؛ و (4) طال أكثر من ثلث موظفي اليونيسف من خلال أنشطة الاتصال خلال مبادرة "شهر الأخلاقيات" السنوية وغيرها من الجهود.

5 - وتجدر الإشارة بدايةً إلى أن مكتب الأخلاقيات كان يعمل خلال عام 2020 بعدد أقل من موظفي الأخلاقيات، لا فقط لدعم مختلف برامج عمله، ولكن أيضاً للاستجابة لزيادة حادة في الأنشطة الجديدة والمطالب المؤسسية نتيجة لتقافة المنظمة المختلفة ومبادرات التغيير التحويلي التي كانت قيد التنفيذ. وفي الفترة بين آذار/مارس 2020 ومطلع شباط/فبراير 2021، كانت وظيفة المدير شاغرة ريثما تكتمل عملية التوظيف. لذا، وطوال معظم الفترة المشمولة بالتقرير، كان برنامج العمل برمته يلقى الدعم من ثلاثة موظفين ومستشارة استشارية مؤقتة.

6 - وفي عام 2018، أنشأت المديرية التنفيذية لليونيسف فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل. وأبرزت فرقة العمل المستقلة في تقريرها جملة أمور منها أن الموظفين يشعرون بأن من يشترك من المضايقة أو إساءة استعمال السلطة يواجه عواقب. ولاحظت كذلك أن "الموظفين يشعرون بأن مكتب الأخلاقيات، وإن كان موضع ثقة في الحصول على المشورة السرية، فإنه "من غير أنياب" عندما يتعلق الأمر بضمان الحماية". وأوصت تحديداً فرقة العمل بأنه يجب على اليونيسف "ضمان حماية الموظفين من الانتقام عن طريق تعزيز ولاية وقدرات مكتب الأخلاقيات والحفاظ على استقلاليتها". وعلى غرار ذلك، أوصت وحدة التفتيش المشتركة، في الاستعراض الذي أجرته عام 2018 للسياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4)، بتعزيز ولاية مكتب الأخلاقيات وقدراته وصون استقلاليتها. وفي الدورة السنوية لعام 2019، دعا المجلس التنفيذي لليونيسف، في القرار 15/2019، إلى تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة المتصلة باليونيسف.

7 - وفي آذار/مارس 2020، وكما ذكر بإيجاز أعلاه، عُزز مكتب الأخلاقيات بإنشاء وحدة مستقلة يرأسها مدير لشؤون الأخلاقيات، يكون مسؤولاً أمام المديرية التنفيذية من الناحية الفنية (وفقاً للترتيبات القائمة) وأمام نائب المديرية التنفيذي لشؤون الإدارة من الناحية الإدارية (على غرار الترتيبات المتبعة في المكاتب المستقلة الأخرى).

8 - وعزز فصلُ المكتب استقلاليته كمؤسسة، ما سيساعد على بناء الثقة ويدفع الموظفين إلى المشاركة في الاضطلاع بالمهمة المتعلقة بالأخلاقيات. بيد أن من الضروري استكمال إعادة التنظيم المؤسسي هذه بما تستلزمه من دعم وموارد، في الوقت الذي يكتنف مكتب الأخلاقيات أنشطته للاستجابة للزيادة المتوقعة في خدماته والطلبات الجديدة عليها؛ ويستكشف مجالات أخرى لاتخاذ إجراءات تدخل مؤثرة؛ ويضطلع بأنشطة اتصال إضافية تشمل الفئات المعنية الإقليمية والعالمية في الميدان؛ ويسد الثغرات المؤسسية أو السياساتية التي جرى تحديدها، أو كلاهما؛ والأهم من كل ذلك، يسدي المشورة الاستباقية بشأن الإخفاقات الأخلاقية المحتملة قبل أن تتطور لتصبح خلافات مفتوحة في مكان العمل أو سوء سلوك أو مخاطر أخرى. وسيركز مكتب الأخلاقيات الجديد بشكل متزايد على هذا الجانب الوقائي من دوره، بتنسيق وثيق مع الوحدات الأخرى ومكاتب المساءلة والرقابة التابعة له، لمساعدة اليونيسف على إدارة المخاطر في وقت مبكر وتقديم المشورة والتوجيه والمساعدة العملية والتي يُستند إليها في اتخاذ إجراءات إلى الموظفين حتى يتمكنوا بشكل أفضل من تحديد هواجسهم وتقييمها وإيجاد حل لها. ومن خلال كشف تضارب المصالح

ومنع حصوله، وتنبية المنظمة بشأن المخاطر الكبيرة، يؤدي مكتب الأخلاقيات دوراً حيوياً في منع إلحاق ضرر بالمنظمة والتخفيف من حدته وتحديد سبل الانتصاف والإجراءات التصحيحية. إن مكتب الأخلاق يؤدي دوره على أفضل وجه عندما يساعد على منع حدوث الإخفاقات الأخلاقية.

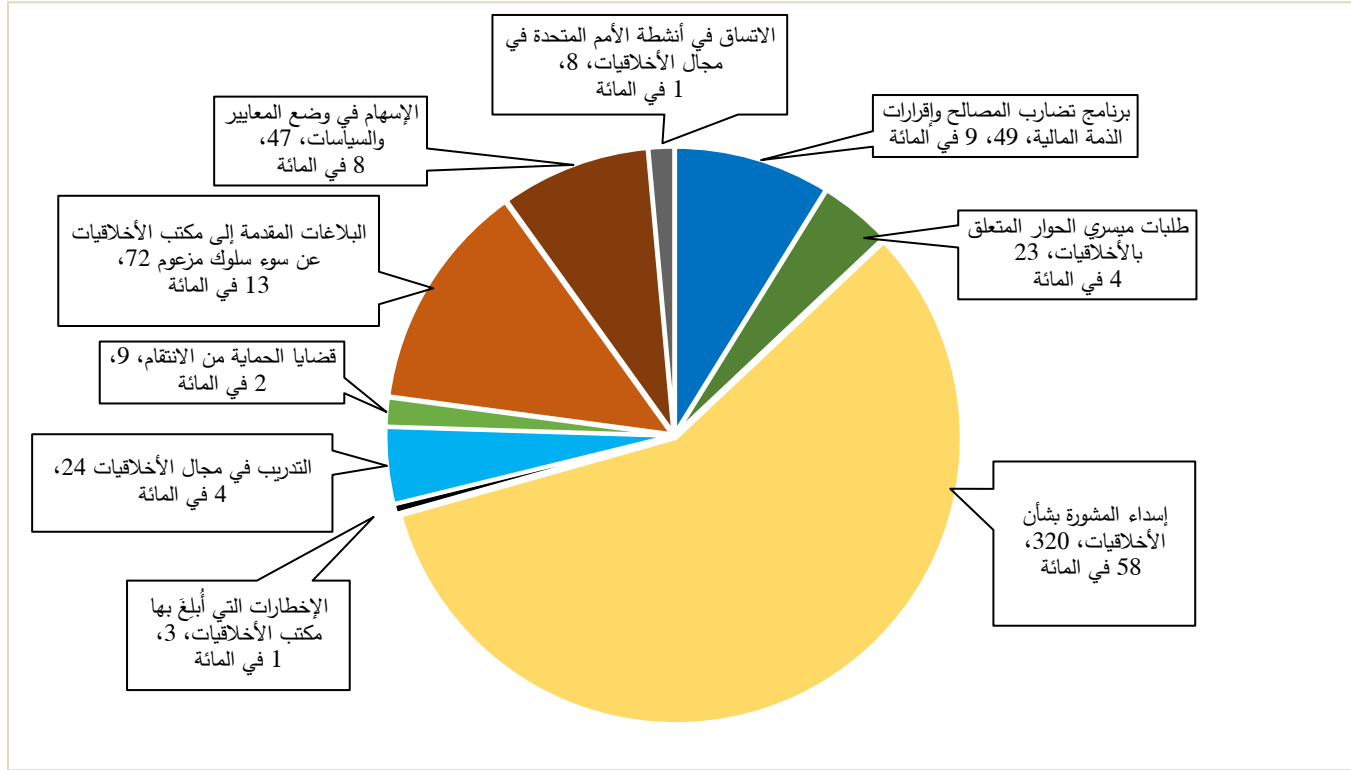
9 - وفي أحدث استقصاء عالمي للموظفين أُجري في عام 2020، سُجلت زيادة بنسبة 4 في المائة في الإجابات الإيجابية (مقارنة باستقصاء عام 2017) على سؤال عما إذا كان الموظفون يشعرون بأنهم سيتمتعون بالحماية من الانتقام إذا ما أبلغوا عن سوء سلوك من خلال القنوات المناسبة. ويتطلع المكتب إلى مواصلة دفع هذا الزخم الإيجابي والاستثمار في توسيع نطاق التدريب والاتصال بغية التوعية بهذه المسألة، بقيادة المدير الجديد لشؤون الأخلاقيات، وطلب الدعم المطلوب من الإدارة والمشاركة المستمرة من قبل موظفي اليونيسف.

10 - وتمكن مكتب الأخلاقيات من الوصول إلى نحو ثلث موظفي اليونيسف (أكثر من 300 6 موظف) من خلال شهر الأخلاقيات وغير ذلك من أنشطة الاتصال. وقد أمكن الاضطلاع بحملة الاتصال الواسعة النطاق هذه خلال العام بفضل المشاركة الفعالة لأكثر من 300 من ميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات في المكاتب القطرية والإقليمية. ويُبرز ذلك الدور الرئيسي الذي يضطلع به الميسرون، الذين يعملون كعناصر معززة ومضاعفة للقوة على المستويات اللامركزية. وبالحصول على موارد ودعم إضافيين، سيواصل مكتب الأخلاقيات بناء قدرات الميسرين.

11 - وكما هو مبين في الجدول 1 أدناه، تلقى مكتب الأخلاقيات 555 طلب خدمات في عام 2020 واستجاب لها، مقابل 788 طلباً في عام 2019 و 738 طلباً في عام 2018. وانخفض عدد الطلبات المسجلة للحصول على الخدمات، وهو ما يمكن أن يُعزى إلى محدودية التفاعل المباشر بين الموظفين نتيجة للجائحة، بما في ذلك محدودية فرص توفير التدريب الشخصي، ما أدى في كثير من الأحيان إلى زيادة في الاستفسارات الفردية. غير أن المكتب شهد ارتفاعاً حاداً في الالتزامات بتقديم الدعم على مستوى الشعب/المكاتب إلى مجموعات الموظفين، ولا سيما في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بمكافحة العنصرية والتمييز وجهود التغيير التنظيمي. وتجدر الإشارة إلى أن زيادة كبيرة سُجلت في عدد طلبات المشورة بشأن الإبلاغ عن سوء سلوك مزعوم بلغت 72 طلباً في عام 2020، مقارنة بـ 49 طلباً في عام 2019 و 32 طلباً في عام 2018. وواصل المكتب الاستجابة للطلبات في الوقت المناسب، متقيداً بفترة الاستجابة البالغة سبعة أيام المحددة في إجراءات التشغيل الموحدة للمكتب في ما يتعلق بنسبة 99 في المائة من طلبات المشورة والتوجيه.

12 - وكما هو مبين في الشكل الأول أدناه، كانت نسبة 58 في المائة من الطلبات المسجلة للحصول على الخدمات في عام 2020 طلبات للحصول على المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات بصورة سرية؛ ونسبة 13 في المائة منها طلبات مشورة بشأن الإبلاغ عن سوء سلوك مزعوم؛ ونسبة 8 في المائة منها تتعلق بالإسهام في وضع المعايير والسياسات؛ ونسبة أخرى تبلغ 9 في المائة تتعلق بتقديم توجيهات بشأن برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية.

عدد الطلبات المقدمة للحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات مصنفة حسب الفئة، لعام 2020



13 - وانسجاماً مع خطة عمل مكتب الأخلاقيات، كانت مجالات التركيز على الأنشطة لعام 2020 على النحو التالي: إيلاء الأولوية للمهام الرئيسية أثناء ملء منصب مدير شؤون الأخلاقيات، مثل إدارة السياسة المتعلقة بحماية المبلغين عن مخالفات من الانتقام، وسياسة إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح، وتقديم المشورة والتوجيه بصورة سرية؛ والقيام بأنشطة الاتصال بناءً على الطلبات. وإضافة إلى ذلك، وجرياً على الممارسة المتبعة في السنوات الأخيرة، نظم المكتب حملة اتصال على نطاق المؤسسة خلال شهر الأخلاقيات تحت عنوان "تفعيل الأخلاقيات". وطالت الحملة زملاء من 54 من المكاتب القطرية والشعب، وكان لها دور أساسي في تيسير المحادثة بشأن القيم الأساسية لتوخي الحرص والنزاهة في ضوء التحديات الناجمة عن كوفيد-19 وقضايا العنصرية والتمييز.

14 - وطوال عام 2020، واصل مكتب الأخلاقيات التعاون مع مكتب المديرية التنفيذية والجهات المعنية الرئيسية الأخرى للاستجابة للتوصيات الواردة في تقرير فرقة العمل المستقلة لعام 2018. وإضافة إلى قيام المكتب بتعزيز استقلاله المؤسسي، أجرى محادثات مباشرة إلزامية مع كبار القادة عند تعيينهم والتحاقهم بعملهم، لمناقشة سلوكهم المتوقع بصفتهم قادة رفيعي المستوى، ولاعتماد سياسات وإجراءات رئيسية. وكما في السنوات السابقة، واصل مكتب الأخلاقيات تعاونه القوي مع فريق العمل المشترك بين الشعب المعني بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، ووحدة حماية الطفل، والمستشارة الرئيسية لشؤون ثقافة المنظمة. وشارك بفعالية أيضاً في عمل فريق العمل المعني بمكافحة العنصرية والتمييز وهو يتطلع إلى الاضطلاع بدور نشط بوصفه مكتباً مستقلاً في تنفيذ توصيات فريق العمل في عام 2021.

15 - وتعاون مكتب الأخلاقيات أيضا مع رابطة الموظفين العالمية على الصعيدين العالمي والإقليمي ورابطة الموظفين في نيويورك والمكاتب القطرية. وإضافة إلى ذلك، كانت المستشارية الرئيسية لشؤون الأخلاقيات تعقد اجتماعات منتظمة مع المديرية التنفيذية ورئيس الموظفين. وبعد رحيلها - وبسبب الجائحة - واصل مكتب الأخلاقيات الاجتماع برئيس الموظفين بشكل افتراضي.

الجدول 1

طلبات الحصول على الخدمات بشأن الأخلاقيات، مصنفة حسب الفئة، للفترة 2018-2020

الفئة	2018	2019	2020
إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية ⁽¹⁾	352	409	320
مسائل الاستئناف المتعلقة بالحماية من الانتقام التي ينظر فيها فريق الأخلاقيات ⁽²⁾	3	0	0
الإخطارات التي أُبلغ بها مكتب الأخلاقيات ⁽³⁾	38	45	3
طلبات مُبَيَّرِي الحوار المتعلق بالأخلاقيات	0	12	23
التدريب في مجال الأخلاقيات	116	71	24
برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية	70	61	49
طلبات الموظفين للحصول على معلومات عامة	20	12	0
الصحافة	0	1	0
الحماية من الانتقام	12	10	9
البلاغات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات عن سوء سلوك مزعوم	32	49	72
الإسهام في وضع المعايير والسياسات	26	47	47
الاتساق في أنشطة الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المشاورات مع فريق الأخلاقيات)	69	71	8
المجموع	738	788	555

ثالثا - التدريب والتثقيف والاتصال

16 - خلال العام، تواصل مكتب الأخلاقيات مع أكثر من 300 6 موظف من خلال أنشطة التدريب في مجال الأخلاقيات وأنشطة الاتصال في شهر الأخلاقيات. وكان الهدف من أنشطة التدريب والتثقيف والاتصال مواصلة التوعية بالنظامين الأساسيين والإداريين ومعايير السلوك لموظفي الأمم المتحدة. وفي

(1) 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 طلب واحد للمشورة بصورة سرية تواصلًا لمرة واحدة.

(2) تشير إلى تشاور الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مع أعضاء الفريق، في ما يتعلق بإعادة النظر في القرارات التي تتخذها الوكالات الأعضاء في حالات الحماية من الانتقام. وإجمالاً، يمارس أعضاء الفريق وظيفة استعراض الأقران في ما يتعلق بالحالات التي يَبْتُ فيها عضو آخر. ويبدأ في هذا الاستعراض بناءً على طلب من مَقَدِّم الشكوى (موظف أو فرد من غير الموظفين).

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

عام 2020، كان التركيز في هذه الأنشطة منصبًا على مواجهة التحديات الرئيسية التي يصادفها كلٌّ من المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية، ومن ضمنها جائحة كوفيد-19، والعنصرية والتمييز، والأنشطة السياسية المتصلة بالمشاركة في مظاهرات أو احتجاجات أو استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

ألف - دورة إلزامية عبر الإنترنت عن الأخلاقيات والنزاهة

17 - على جميع موظفي اليونيسف إتمام دورة اليونيسف عبر الإنترنت عن الأخلاقيات والنزاهة. وفي 30 كانون الثاني/يناير 2021، كان 93 في المائة من الموظفين العاملين، أو 15 081 موظفاً، قد أتموا الدورة. ويُسَرُّ مكتب الأخلاقيات أن يفيد بأنه قام، بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات وشعبة البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد، بتحديث الدورة الإلكترونية "الأخلاقيات والنزاهة في اليونيسف"، التي أُطلقت في كانون الأول/ديسمبر 2020. وتتناول هذه الدورة المحدّثة الهواجس التي أثّرت سابقاً في ما يتصل بإمكانية الوصول، وقد باتت تظال الآن عدداً أكبر من الموظفين والمناطق. وأتم المكتب استعراضاً شاملاً لمحتوى الدورة بهدف تحسين تبادل المعلومات، ومراعاة السياسات المحدّثة والتغييرات في الوظائف، وإضافة سيناريوهات أكثر عملية للحالات. وهذه الدورة إلزامية لجميع العاملين في اليونيسف سواء كانوا موظفين أو غير موظفين، وهي متاحة بالإسبانية والإنكليزية والعربية والفرنسية.

باء - التدريب المكثف حسب الاحتياجات

18 - أجرى مكتب الأخلاقيات 24 دورة تدريب وتوعية مكثفة حسب الاحتياجات على مدى عام 2020. وشملت هذه الدورات 6 مكاتب قطرية و 14 شعبة/مكتباً بالمقر و 4 مكاتب إقليمية. وعقد المكتب أيضاً حلقة دراسية شبكية عالمية. ومن خلال هذه التدريبات المكثفة حسب الاحتياجات، طالت أنشطة المكتب 1 181 موظفاً، بينها دورة تدريبية واحدة بالحضور الشخصي نُظمت قبل تفشي جائحة كوفيد-19، وأُجريت الدورات المتبقية عبر دورات نُظمت من بُعد بسبب التباعد الاجتماعي والقيود المفروضة على السفر.

19 - وفي نيويورك، نظم مكتب الأخلاقيات دورة واحدة بالحضور المباشر وخمس دورات افتراضية في مجال الأخلاقيات. وشملت تلك الدورات تدريبات توجيهية في مجال الأخلاقيات للموظفين الجدد نظمتها شعبة الموارد البشرية وشعبة الاتصالات، وتدرّبات توجيهية في مجال الأخلاقيات لفريق الوسطاء العالمي في مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ولأخصائيي التحقيقات في مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

جيم - ميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات

20 - واصل مكتب الأخلاقيات برنامج ميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات على الصعيد العالمي الذي استُحدث عام 2014 والذي يستند إلى نموذج تدريب المدربين. ويعين رؤساء المكاتب ميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات وهم يعملون على أساس طوعي. ويساعد الميسرون في زيادة فهم قضايا الأخلاقيات والنزاهة والتنوعية بها في ما يتصل بسلوك الموظفين وذلك بعقد اجتماعات منتظمة لجميع الموظفين في مكاتبهم الإقليمية أو القطرية، وتيسير المحادثة حول مواضيع معينة متصلة بالأخلاقيات باستخدام دراسات حالة وعروض تقديمية. وكان ميسرو الحوار المتعلق بالأخلاقيات مورداً رئيسياً في قيادة مبادرات "شهر الأخلاقيات" في كل مكتب وفي إيصال ردود الفعل إلى مكتب الأخلاقيات.

21 - وبسبب القيود المفروضة على الموارد، خُفِّضَ مكتب الأخلاقيات في عام 2020 قدرته على إجراء تدريب دوري ومحدَّث لميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات. وخلال العام، رشَّح 16 مكتبا ميسرين إضافيين شاركوا في التدريب المسبق من خلال مشاهدة تسجيلات التدريبات التفاعلية. ويعتزم مكتب الأخلاقيات تجديد آليات الاتصال والرصد التابعة له بغية توفير مستجدات أنشطة أكثر من 300 ميسر في جميع أنحاء العالم. وإضافة إلى ذلك، يعتزم مكتب الأخلاقيات تنظيم دورات لبناء القدرات وتقديم مواد محدثة في مجالي التدريب والاتصالات إلى الميسرين.

دال - الحملة العالمية: شهر الأخلاقيات

22 - قام مكتب الأخلاقيات للمرة الرابعة بتنسيق وقيادة حملة اتصال خلال "شهر الأخلاقيات" (تشرين الأول/أكتوبر 2020)، طالت أكثر من 133 5 موظفا. وكان موضوعها "تفعيل الأخلاقيات" مع التركيز على القيم الأساسية لتوخي الحرص والنزاهة. وجرى إبراز هذه القيم مع الإشارة تحديدا إلى التحديات التي تطرحها جائحة كوفيد-19 وكذلك استجابةً للاحتجاجات والتحركات العالمية الأخيرة ضد العنصرية والتمييز. وقدم مكتب الأخلاقيات التوجيه والدعم إلى الميسرين وجهات اتصال الموارد البشرية لإطلاق محادثة حول المواضيع المختارة في المكاتب القطرية والإقليمية وفي المقر. ونتيجة لذلك، نظَّم 179 ميسرا وجهة اتصال للموارد البشرية أكثر من 60 دورة في 54 مكتبا وشعبة.

23 - وفي مسعى لكفالة مشاركة الموظفين وإدراج آرائهم، دُعيت المكاتب والشعب إلى تبادل رسالة بالفيديو مع الموظفين بشأن معنى توخي الحرص والنزاهة في ضوء التحديات الناجمة عن الجائحة وقضايا العنصرية والتمييز. وأدت هذه المبادرة إلى تقديم تسجيلات من الموظفين في 10 مكاتب وشعب، تضمنت رسائل خلاقة ومثيرة للاهتمام تتعلق بفهمهم للقيم وكيف تنبغي ممارستها. وقد جعل هذا الجهد المشاركة أصدق وأكثر أصالة ونابعة أكثر من موظفي اليونيسف.

24 - وفي اليوم العالمي للأخلاقيات، في 21 تشرين الأول/أكتوبر 2020، نظم مكتب الأخلاقيات حلقة دراسية شبكية عالمية استقطبت نحو 600 موظف. وعلى غرار موضوع الشهر، ركزت الحلقة على قيمتي توخي الحرص والنزاهة في ضوء الجائحة وقضايا العنصرية والتمييز. واختير أعضاء فريق المناقشة من شعبة الموارد البشرية، ورابطة الموظفين العالمية، ومكتب المديرية التنفيذية، وفريق العمل المعني بمكافحة العنصرية والتمييز، كما ضم المستشار الرئيسة لشؤون ثقافة المنظمة. وأتاحت مشاركة أعضاء فريق المناقشة من مكاتب مختلفة الفرصة لتناول المسائل والهواجس المتعددة الجوانب التي أثارها المشاركون.

هاء - الاتصالات ومواد الاتصال

25 - واصل مكتب الأخلاقيات إبراز دوره في ما يتعلق بالاتصالات الداخلية لموظفي اليونيسف على الصعيد العالمي. وحافظ المكتب على حضور داخلي عبر وسائل التواصل الاجتماعي عن طريق موقعه على الإنترنت وعبر Yammer (المعادل الداخلي لتويتر في اليونيسف). وحدَّث المكتب الوثيقة "معالجة القضايا المتصلة بمكان العمل في اليونيسف: خريطة طريق تبيين إلى أي جهة ينبغي اللجوء ومتى"، التي توفر التوجيه لجميع موظفي اليونيسف بشأن التماس الدعم والمشورة والتوجيه، وفي نهاية المطاف، التسوية للنزاع في مكان العمل. وتعكس الوثيقة السياسات والتوجيهات المحدثة وكذلك التغييرات في المكاتب والمهام ذات الصلة. وهي متاحة لجميع موظفي اليونيسف في شكل إلكتروني بأربع لغات.

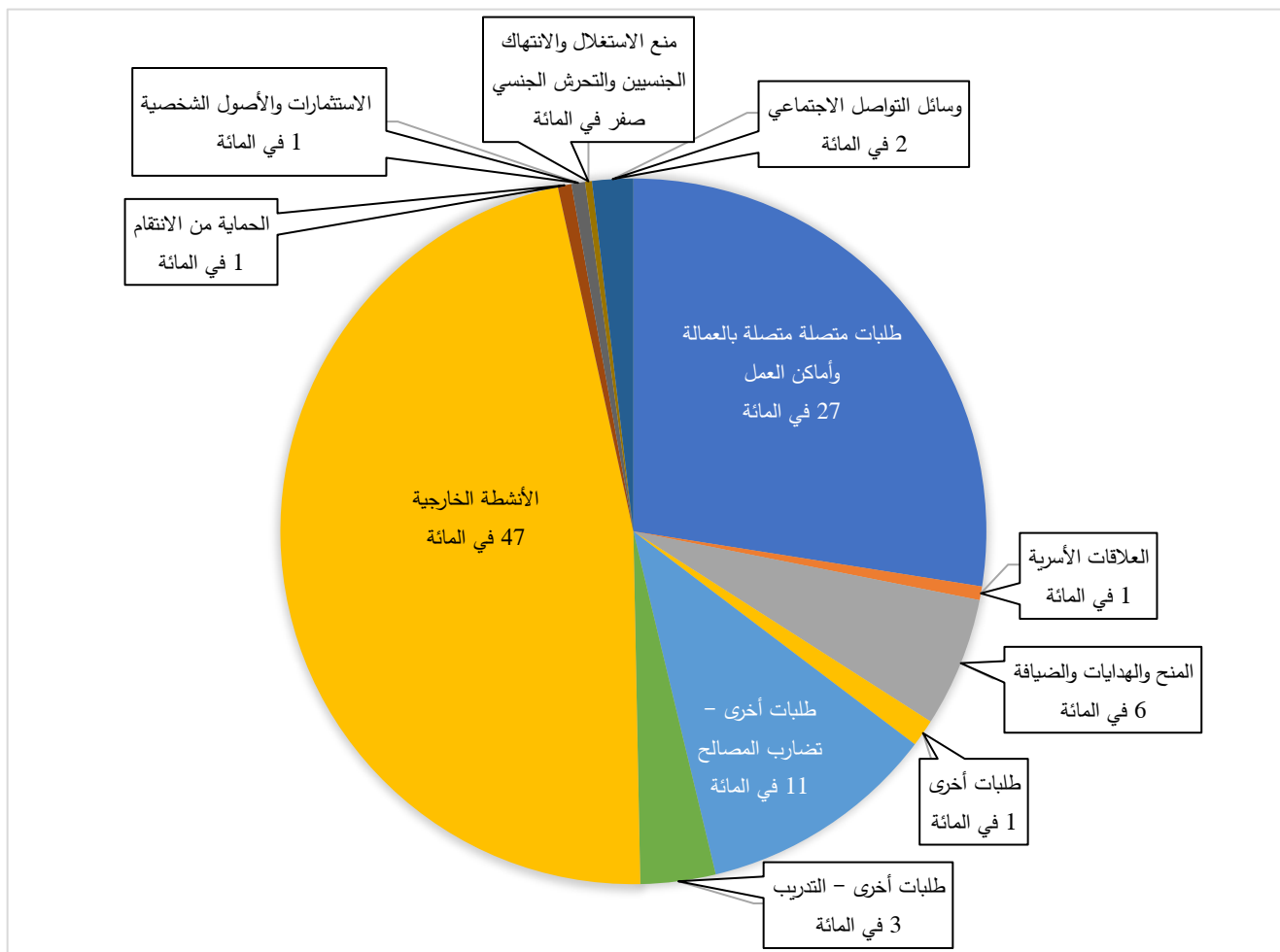
رابعاً - المشورة والتوجيه

- 26 - يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه بصورة سرية لمساعدة الموظفين الذين يواجهون معضلات أخلاقية. والمكتب هو بمثابة حقل تجارب للإجراءات المقررة لمعالجة الشواغل أو لمساعدة الموظفين على إيجاد الموارد التي يحتاجونها لمعالجة القضايا التي يواجهونها.
- 27 - واستجاب مكتب الأخلاقيات لـ 320 طلباً فردياً للحصول على مشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية في عام 2020، مقابل 409 طلبات في عام 2019 و 352 طلباً في عام 2018. وقد يعزى هذا الانخفاض إلى قلة التعاطي المباشر بين الموظفين بسبب جائحة كوفيد-19 وكذلك إلى انخفاض فرص توفير التدريب الشخصي، ما أدى في كثير من الأحيان إلى استفسارات فردية.
- 28 - وكما هو مبين في الشكل الثاني، فإن 47 في المائة من الطلبات تتعلق بأنشطة خارجية للموظفين و 27 في المائة بمسائل متصلة بالعمالة وأماكن العمل، بينها إساءة استعمال السلطة ومسائل متصلة بالتمييز. وفي ما يتعلق بالتبويب حسب مركز العمل، فإن 48 في المائة من الطلبات ترد من المكاتب القطرية و 45 في المائة من مواقع المقر. أما نسبة الـ 7 في المائة المتبقية فمصدرها المكاتب الإقليمية والجهات المعنية الخارجية (أي من وكالات أخرى للأمم المتحدة أو من غير موظفي اليونسيف). وبالنظر إلى أن 83 في المائة من موظفي اليونسيف موجودون في أماكن خارج المقر، يلاحظ مكتب الأخلاقيات هذا النقص في الإبلاغ عن الاستفسارات الواردة من هذه المواقع والحاجة إلى توظيف موارد إضافية على صعيدي المكاتب الإقليمية والقطرية.
- 29 - وفي ما يتعلق بالتبويب حسب الجنس، فإن 52 في المائة من الطلبات الفردية مقدمة من موظفات و 44 في المائة من موظفين (وكانت النسبة المتبقية البالغة 4 في المائة طلبات جماعية وطلبات مجهولة الهوية). غير أنه من حيث التبويب حسب الفئات الوظيفية، كانت نسبة 87 في المائة من الطلبات مقدمة من موظفين دوليين أو وطنيين من الفئة الفنية (موظفون فنيون دوليون وموظفون فنيون وطنيون) و 8 في المائة من موظفي الخدمات العامة. أما نسبة الـ 5 في المائة المتبقية فكانت طلبات من موظفين من الرتب التنفيذية، ومن أفراد من غير الموظفين، وطلبات من أفراد آثروا عدم الكشف عن هويتهم. وبالنظر إلى أن 64 في المائة من القوة العاملة هي من الموظفين الفنيين و 36 في المائة من فئة الخدمات العامة، يلاحظ مكتب الأخلاقيات النقص في نسبة الطلبات المقدمة من موظفي الخدمات العامة. ويرى مكتب الأخلاقيات أن هذه النسبة المتدنية تزيد من الحاجة إلى الاستثمار في التوعية وتعزيز ثقافة المجاهرة والإصغاء، فضلاً عن توفير دعم لغوي إضافي للخدمات المقدمة.
- 30 - وعلى مدى عام 2020، لاحظ مكتب الأخلاقيات ارتفاعاً كبيراً في مستوى الاهتمام بالأنشطة السياسية والشواغل المتصلة بالمشاركة فيها في ما يتعلق بالقضايا التي أثرت خلال التحركات والاحتجاجات العالمية الأخيرة ضد العنصرية والتمييز، فضلاً عن احترام قيم المنظمة خلال جائحة كوفيد-19. وقُدمت المشورة والتوجيه بشأن المشاركة في الأنشطة السياسية بما يتماشى مع التوجيهات الشاملة الصادرة عن مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة في حزيران/يونيه 2020 والمذكرة التوجيهية لليونسيف بشأن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. واستجاب المكتب لطلبات من المكاتب والشعب لإجراء محادثة جماعية تضمن اطلاع الزملاء على التوجيهات. وتلقى المكتب استفسارات فردية عن التحديات التي يواجهها الموظفون العاملون وفق طرائق جديدة خلال الجائحة ومن كان يتعين عليهم أن يتموا الالتحاق الفعلي بعملهم من بُعد.

وشملت هذه الاستفسارات طلبات مشورة وتوجيه في تطبيق قيم اليونيسف في حالات صعبة على المستوى الشخصي، مثل إدارة احتياجات الرعاية الأسرية أثناء العمل من بُعد؛ والإجهاد جراء الخوف من الفيروس؛ والعزلة أو العبء المالي المتزايد، أو كلاهما معاً؛ والهواجس المرتبطة بثقافة مكان العمل من الموظفين الجدد الذين لم تتح لهم بعد إمكانية التعاطي أو فرص التعلم على الصعيد الشخصي. وأصدر مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه بغية توجيه السلوك أثناء الجائحة استناداً إلى القيم الأساسية للمنظمة (توخي الحرص والاحترام والنزاهة والنقطة والمساءلة)، مستكملاً بذلك المعلومات المقدمة عبر بوابة كوفيد-19 التي تتعدها شعبة الموارد البشرية.

الشكل الثاني

طلبات الحصول على المشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية، مصنفة حسب الفئة الفرعية، لعام 2020^(أ)



(أ) انسجاماً مع تقارير الأعمار السابقة، ترد المشورة والتوجيه المتعلقة بالحماية من الانتقام كفئة فرعية من تقديم المشورة بشأن الأخلاقيات بصورة سرية.

خامسا - تقديم الدعم في مجالي وضع المعايير والسياسات

31 - انسجاما مع ولاية مكتب الأخلاقيات المنصوص عليها في نشرة الأمين العام عن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11) لتقديم الدعم إلى الإدارة في مجالي وضع المعايير والسياسات، استعرض المكتب، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها وإسداء المشورة بشأنها بما يقوّي ويعزّز أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة.

32 - ووفقا لعملية التشاور والتطوير الموحدة في مجال السياسات، التي تتولى تنسيقها جهة الاتصال المعنية بالسياسات في شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري، يُستشار مكتب الأخلاقيات، وهو قادر على الإسهام في مرحلة مبكرة في التشاور بشأن السياسات ووضعها.

33 - وأسهم مكتب الأخلاقيات في طائفة من المبادرات المتعلقة بوضع السياسات. ومن المبادرات التي استعرضها المكتب في العام المشمول بالتقرير مشروع السياسات والإجراءات التي وضعتها شعبة جمع الأموال من القطاع الخاص وإقامة الشراكات لوضع المعايير وتنفيذ العمليات بما يضمن جمع الأموال على نحو أخلاقي. وأسهم المكتب أيضا في صياغة السياسات المتعلقة بالمواضيع المتصلة بإدارة الموارد البشرية وفي اقتراح تعديل على السياسات المتعلقة بالآليات والتدابير التأديبية.

34 - وأسهم مكتب الأخلاقيات في رد اليونيسف على تقارير وحدة التفتيش المشتركة عن تضارب المصالح وحماية المبلغين عن المخالفات وفي المتابعة المتصلة بتلك التقارير. وإضافة إلى ذلك، قدم المكتب المعلومات المطلوبة إلى وحدة التفتيش المشتركة لاستعراض الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة. وقدم مكتب الأخلاقيات التوضيحات المطلوبة إلى الدول الأعضاء، مثل بعثة الولايات المتحدة لدى الأمم المتحدة، بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، وشبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف بشأن طائفة من القضايا.

35 - وأخيرا، زوّد مكتب الأخلاقيات، في إطار مهمته المتعلقة بتقديم الدعم في مجالي وضع المعايير والسياسات، اللجنة الاستشارية لمراجعة حسابات اليونيسف بتحديث خطي لأنشطة المكتب المضطلع بها خلال العام.

سادسا - برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية

36 - تولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية بغية حماية اليونيسف من تضارب المصالح والمخاطر التنظيمية المتصلة بالعلاقات والأنشطة الخارجية والمصالح المالية للموظفين.

37 - وواصل مكتب الأخلاقيات خلال العام المشمول بالتقرير تنفيذ التوصيات التي قدمتها في عام 2018 شركة خارجية لتوفير الخدمات المالية، هي KPMG، وذلك استنادا إلى تحليل للثغرات أُعدّ عن البرنامج. وعليه، اتخذ المكتب تدابير لضمان تنفيذ التوصيات في جميع مراحل الدورة البرنامجية.

38 - وكانت إحدى التوصيات الرئيسية التي قدمتها شركة KPMG إعادة توجيه تركيز برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية استنادا إلى الأقدمية والمخاطر التنظيمية، بما يجعله تاليا أقوى أثرا. وفي دورة عام 2020، سُجل 1 626 موظفا (مقارنة بـ 1 613 في دورة عام 2019) تمشيا مع التوصية بالتركيز على المناصب العليا والمناصب التي تتطوي على مخاطر تنظيمية.

39 - وقدمت شركة KPMG توصية أخرى تدعو إلى تضييق الأجل الزمنية للامتثال في جميع المجالات الرئيسية (التسجيل، ودورة تقديم الإقرارات، وعملية الاستعراض) من أجل التخفيض بدرجة كبيرة من مدة البرنامج. ورغم التحديات التي يواجهها مقدمو الإقرارات للحصول على المستندات المتعلقة بأصولهم وأموالهم بسبب القيود المرتبطة بجائحة كوفيد-19، تمكن المكتب من تنفيذ التوصية وأنجز كامل الدورة بحلول 31 تشرين الأول/أكتوبر 2020، ما خفض مدة الدورة السنوية إلى 8 أشهر مقارنة بـ 13 شهرا قبل توصية KPMG. وانسجاما مع توصية شركة KPMG، أبلغ مكتب الأخلاقيات في بداية دورة الإقرارات عن العواقب المحتملة لعدم الامتثال وقدم آجالا زمنية واضحة. ورغم التحديات التي تطرحها جائحة كوفيد-19، فإن جميع الموظفين المشاركين امتثلوا لمتطلبات الإقرار والتحقق. وبذلك، في عام 2020، حقق مكتب الأخلاقيات مرة أخرى معدل امتثال بنسبة 100 في المائة، على غرار ما فعل في عام 2019.

40 - ومن التوصيات الأخرى التي قدمتها شركة KPMG مواصلة تحسين نظام تكنولوجيا المعلومات المستخدم لتيسير البرنامج. ومن خلال التعاون القوي مع شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اليونيسف، تمكن مكتب الأخلاقيات من إجراء تحسينات ذات صلة لنظام تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لتيسير عمليات إيداع واستعراض وتحقق تجرى بشكل آمن وأسرع وأسهل استخداما.

الجدول 2

الامتثال لبرنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية للفترة 2010-2020

العام	عدد الموظفين الملزمين بتقديم إقرارات	الامتثال (النسبة المئوية)
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3
2017	2 067	99,9
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0

41 - واستعرض مكتب الأخلاقيات نشاط 1 626 موظفا في إطار برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام 2020، الذي يغطي سنة الإبلاغ المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. وشكّل الموظفون برتبة مدير نسبة 9,2 في المائة من مجموع عدد الاستعراضات (مقارنة بـ 8,9 في المائة عام 2019)، والموظفون الدوليون من الفئة الفنية 61,7 في المائة (مقارنة بـ 68,8 في المائة عام 2019)، والموظفون الفنيون الوطنيون 22,8 في المائة (مقارنة بـ 25 في المائة عام 2019)، وموظفو فئة الخدمة العامة 6,3 في المائة (مقارنة بـ 6,2 في المائة عام 2019).

42 - ويشير موجز لاستعراض بيانات برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية المقدمة في عام 2020 إلى أن 95,6 في المائة من الموظفين المشاركين في عملية عام 2020 لم يكن لديهم ما يُفصحون عنه، أو لم يكن لديهم أي تضارب في المصالح، أو أنهم اتخذوا بالفعل خطوات للتخفيف منه، أو أفصحوا عن ظروف شخصية تتطوي على صلة بعيدة بالأمم المتحدة أو اليونسيف لا تشكل تضاربا فعليا أو محتملا في المصالح؛ وكان لدى 3,3 في المائة من الموظفين تضارب محتمل في المصالح صدرت توجيهات بشأنه. وإضافة إلى ذلك، أقر 1 في المائة من الموظفين المشاركين بوجود تضارب مصالح لديهم، واتخذوا بالفعل خطوات استباقية للتخفيف منه.

43 - ومن الموظفين الذين اختيروا للمشاركة في عملية عام 2020، كان لدى 4,7 في المائة (مقارنة بـ 3,7 في المائة عام 2019) منهم أزواج يعملون في اليونسيف، ولدى 9,7 في المائة (مقارنة بـ 13,1 في المائة عام 2019) منهم أزواج يعملون في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة أو في كيانات مرتبطة باليونسيف، مثل المنظمات غير الحكومية أو الجهات الشريكة الأخرى. إضافة إلى ذلك، كان لدى 16,3 في المائة (مقارنة بـ 14,8 في المائة عام 2019) من الموظفين المشاركين أقارب يعملون في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة أو كيانات مرتبطة باليونسيف.

44 - وهناك مصدر آخر لتضارب المصالح المحتمل يتعلق بالأنشطة الخارجية للموظفين. ومن الموظفين الذين اختيروا للمشاركة في عملية تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام 2020، شاركت نسبة 8,4 في المائة (مقارنة بـ 5,3 في المائة عام 2019) في أنشطة خارجية أو كانت لديهم أدوار قيادية مع كيانات غير تابعة للأمم المتحدة. وفي العام المشمول بالتقرير، شهد المكتب اتجاها إيجابيا حيث التمس معظم الموظفين المشاركين في أنشطة خارجية موافقة السلطة المختصة داخل اليونسيف على أوجه المشاركة تلك. غير أنه كانت هناك حالات شارك فيها موظفون في أنشطة خارجية من دون إذن مسبق، على النحو المتوخى بموجب السياسة المتعلقة بإقرار الذمة المالية وإعلانات كشف المصالح. وفي هذه الحالات، أصدر مكتب الأخلاقيات مذكرات إرشادية محددة يطلب فيها إلى الموظفين التماس الموافقة، واتخاذ التدابير اللازمة لتجنب تضارب المصالح أو التخفيف منه، إن وجد، وإخطار المكتب بالنتيجة.

45 - وفي ما يتعلق بشرط التحقق، شارك عدد مختار عشوائيا من الموظفين المقدمين للإقرارات السنوية في عملية طُلب منهم خلالها تقديم مستندات داعمة لإعلانات كشف المصالح وإقرار الذمة المالية التي قدموها. وفي عملية تضارب المصالح وأقرار الذمة المالية لعام 2020، اختير نحو 4 في المائة من الموظفين المشاركين لإجراء هذا التحقق. ونظرا للقيود المفروضة على السفر وإغلاق المكاتب في أنحاء مختلفة من العالم، طلب بعض الموظفين تمديد المواعيد النهائية لتقديم مستندات التحقق. وأكد مكتب الأخلاقيات عدم وجود أي مخالفات لدى جميع الموظفين الذين اختيروا للتحقق، استنادا إلى المستندات الداعمة التي قدموها في إطار إعلاناتهم لكشف المصالح وإقرار الذمة المالية.

سابعاً - الحماية من الانتقام ونتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020

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

47 - ويتلقى مكتب الأخلاقيات طلباً للحماية من الانتقام ويجري استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة - وبعبارة أخرى، ما إذا أُوصي باتخاذ إجراءات ضارة مباشرة أو غير مباشرة أو التهديد بها أو اتخاذها لأن فرداً شارك بحسن نية في نشاط مشمول بالحماية. وفي الحالات التي يحدد فيها مكتب الأخلاقيات وجود حالة عمل انتقامي ظاهر، تُحال المسألة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات للتحقيق فيها. وبمجرد الانتهاء من التحقيق وتبادل النتائج مع مكتب الأخلاقيات، يجري المكتب استعراضاً مستقلاً للنتائج. وفي حالة إثبات الانتقام، يقدم المكتب توصيات إلى المديرية التنفيذية بشأن الإجراءات المناسبة التي يتعين اتخاذها، بما في ذلك تعديل الآثار السلبية المترتبة على الإجراء الانتقامي.

48 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات تسعة طلبات رسمية للحماية بموجب سياسة اليونسيف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام. واستناداً إلى الاستعراض الأولي، أُحيل طلب واحد إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بسبب تضارب في المصالح. وفي خمسة من الطلبات الواردة، قرر المكتب أنه لم يكن هناك انتقام ظاهر الواجهة. وفي هذه الحالات، عرض المكتب على الموظفين المعنيين خيارات حل بديلة أو غير رسمية. وحتى 28 شباط/فبراير 2021، كانت إحدى القضايا في انتظار الانتهاء من الاستعراض الأولي.

49 - ورأى مكتب الأخلاقيات، استناداً إلى استعراضه الأولي، وجود انتقام ظاهر في اثنين من الطلبات؛ وأحيل بذلك هذان الطلبان إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات للتحقيق فيهما. وفي إحدى هاتين الحاليتين، أُطلع مكتب الأخلاقيات على نتيجة التحقيق. غير أنه بعد إجراء مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات استعراضاً مستقلاً للتقرير عن هذه القضية، خص مكتب الأخلاقيات إلى أنه لم يثبت وجود دليل على حصول انتقام. وكانت القضية الثانية لا تزال قيد التحقيق في 28 شباط/فبراير 2021. وفي كلٍ من هاتين القضيتين اللتين أُحيلتا إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات، اتخذت تدابير وقائية مؤقتة لحماية مقدم الشكوى أثناء عملية التحقيق والاستعراض.

50 - وتلقى المكتب أيضاً ستة استفسارات مرتبطة بالحماية من الانتقام لم ترق إلى مستوى طلبات رسمية للحماية. وتعامل المكتب مع هذه القضايا باعتبارها استفسارات سرية بشأن المشورة والتوجيه، وقدم إرشادات إلى الموظفين حول كيفية إيجاد الموارد الكافية لمعالجة هذه المسائل.

51 - ومواصلةً لتعزيز الموقف المتخذ على مستوى القيادة العليا وضماناً للتوعية بالإرشادات الأخلاقية الرئيسية وقضايا السياسات، أجرى مكتب الأخلاقيات محادثات إلزامية مباشرة مع رئيسة شؤون الأخلاقيات في ما يتعلق بالموظفين المعيّنين في المناصب القيادية العليا عند التحاقهم الفعلي بالعمل. وتركزت المناقشات حول السلوك المتوقع من كبار القادة وسلطت الضوء على السياسات والإجراءات الرئيسية. وبالتعاون مع شعبة الموارد البشرية وفي إطار قرارات الترقية والتعيين، يستشار مكتب الأخلاقيات بشأن

الحاجة إلى إجراء فحص معمق للعناية الواجبة بشأن السلوك والمسائل المتصلة بالتصرف بما يضمن أن الموظفين المعينين أو الذين جرت ترقيتهم إلى مناصب قيادية عليا مستوفون أعلى معايير الأخلاق والنزاهة.

52 - وفي حزيران/يونيه 2020، نظمت شعبة الموارد البشرية، في شراكة مع رابطة الموظفين العالمية، الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020 وتولت إدارته. وكان هذا الاستقصاء هو الأول الذي يُجرى منذ تقرير فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل لعام 2018. وكانت الإجابات على الأسئلة إيجابية بنسبة 77 في المائة، وهو ما يمثل تحسناً بنسبة 11 في المائة مقارنة باستقصاء عام 2017، وتحسناً بنسبة 15 في المائة مقارنة باستقصاء عام 2014. وتضمن استقصاء عام 2020 خمسة أسئلة عن معايير السلوك⁽⁴⁾، وجمع لأول مرة بيانات عن التنوع. وتضمن الاستقصاء أيضاً أسئلة تتعلق باستجابة اليونيسف لكوفيد-19، كانت نسبة 89 في المائة من الإجابات عليها إيجابية. وحصل التنوع على درجة أدنى (مقارنة باستجابة اليونيسف لكوفيد-19) في العديد من المكاتب، وكانت نسبة 65 في المائة من إجمالي الإجابات إيجابية.

53 - وسُجّلت أوجه تباين ملحوظة في الإجابات على أسئلة مختلفة: فقد أشارت الإجابات إلى أن شعوراً إيجابياً يسود الموظفين عموماً لأنهم يعرفون كيف ومن يبلغون عن سوء السلوك. بيد أن الموظفين كانوا أقل ثقة بكثير بأن آليات تسوية مسائل سوء السلوك تطبق بإنصاف وفي الوقت المناسب. ومع أن الإجابات المتعلقة بالحماية من الانتقام أظهرت تحسناً بنسبة 4 في المائة في الثقة مقارنة باستقصاء عام 2017، يعتقد مكتب الأخلاقيات أنه يلزم توظيف مزيد من الاستثمارات في الاتصال والتدريب لمواصلة توليد زخم إيجابي في مجال الحماية من الانتقام. وسيطلب ذلك موارد مالية وبشرية. ومع أن المكتب يزود الموظفين بالمشورة والتوجيه بصورة سرية، لاحظ أن الموظفين لم يظهروا فهماً متسقاً لنطاق "الانتقام" في إطار سياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، أو لآليات معالجة المسائل التي تقع خارج نطاق تلك السياسة.

54 - واستناداً إلى نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020، قامت المستشارة الرئيسية لشؤون ثقافة المنظمة، إلى جانب شعبة الموارد البشرية، بتعميم تنفيذ إجراءات المتابعة التي ستتحدها اليونيسف على جميع المستويات. وقد صُممت هذه الإجراءات لوضع استجابات موجهة بشكل أكثر تحديداً لكل مكتب من المكاتب من خلال إجراء محادثات مع المكاتب التي سجلت درجات عالية ومنخفضة تمهيداً للحصول على الدروس المستفادة وتحديد المجالات الرئيسية للتحسين. ومن خلال هذه العملية، سيُصار إلى تلخيص الملاحظات على كل من الصعيد القطري والإقليمي والعالمي وتصنيفها حسب الموضوع. وسيشكل ذلك إسهاماً قيماً في استراتيجية مكتب الأخلاقيات للتدريب والتنوع وفي تركيزها. وعلاوة على ذلك، سيُطلب من كل شعبة ومكتب إجراء تقييم ذاتي وبناء إجراءات المتابعة الخاصة به استناداً إلى نتائج الاستقصاء، باستخدام الأداة التي صممتها شعبة الموارد البشرية.

(4) السؤال 67: "في اليونيسف، تطبق آليات تسوية مسائل سوء السلوك بشكل عادل وفي الوقت المناسب". (53 في المائة من الإجابات إيجابية)؛ السؤال 68: "أعتقد أنني إذا أبلغت عن سوء سلوك من خلال القنوات المناسبة داخل اليونيسف، سأحظى بالحماية من الانتقام". (55 في المائة من الإجابات إيجابية)؛ السؤال 69: "في مكنتي، يخضع الموظفون من جميع الرتب للمساءلة عن السلوك الأخلاقي". (65 في المائة من الإجابات إيجابية)؛ السؤال 70: "تتصرف الإدارة في مكنتي بأمانة ونزاهة". (73 في المائة من الإجابات إيجابية)؛ السؤال 71: "أعرف كيف ومن أبلغ عن سوء السلوك داخل اليونيسف". (84 في المائة من الإجابات إيجابية).

ثامنا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

- 55 - في عام 2020، وقبل مغادرة المستشار الرئيسي لشؤون الأخلاقيات في آذار/مارس، شاركت اليونيسف في اجتماعين لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.
- 56 - وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2020، شارك مكتب الأخلاقيات في مناقشة نظمها فريق الأخلاقيات بالتعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مسألة المشاركة السياسية للموظفين.
- 57 - وإضافة إلى ذلك، وضمانا للاتساق في تفسير وتطبيق السياسات والمعايير، استشار مكتب الأخلاقيات فريق الأخلاقيات بشأن ثماني حالات.
- 58 - ولم يكن مكتب الأخلاقيات ممثلا في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام 2020.

تاسعا - متابعة ملاحظات عام 2019

- 59 - كما نوقش سابقا، عززت اليونيسف الاستقلال المؤسسي لمكتب الأخلاقيات بإنشائه كوحدة أعمال منفصلة عن مكتب المديرية التنفيذية، يرأسها مدير لشؤون الأخلاقيات (وهو لقب أُطلق حديثا) لفترة ولاية معدلة مدتها خمس سنوات (قابلة للتجديد مرة واحدة) لرئيس الوحدة، انسجاما مع الممارسة المتبعة في بعض الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة. وأرجئت الزيادة المطلوبة في ملاك موظفي مكتب الأخلاقيات تمهيدا لاستعراض الزيادة وتقديمها في إطار التخطيط لإدارة المكتب للفترة 2022-2025 مع المدير الجديد، الذي تولى مهامه في شباط/فبراير 2021. وبما أن توفر الموارد المالية والبشرية سيكون حيويا لنجاح ولاية المكتب ولمعالجة المجالات التي يتعين التركيز عليها والاستثمار فيها، يعتزم المكتب إيلاء الأولوية لتركيزه الاستراتيجي وتقديم الطلبات المتعلقة بذلك لاستعراض الميزانية للدورة وفترة التخطيط الاستراتيجي المقبلتين.
- 60 - ولاحظ مكتب الأخلاقيات في تقريره السنوي لعام 2019 أنه سيكون من المهم ضمان إعادة النظر وتعديل اختصاصات الأدوار المستحدثة في مكتب المديرية التنفيذية (كبير المنسقين المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وإساءة المعاملة في مكان العمل؛ والمستشارة الرئيسية لشؤون ثقافة المنظمة)، وكذلك وحدة حماية الطفل المنشأة حديثا، لضمان عدم تداخلها أو تضاربها مع ولايات المكاتب المستقلة. وفي هذا الصدد، أنجزت إدارة اليونيسف إجراءات عدة خلال العام المشمول بالتقرير، بينها: إنهاء الدور المحدد زمنيا لكبير المنسقين المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وإساءة المعاملة في مكان العمل بحلول أيلول/سبتمبر 2020، الذي استوعبت مهامه لاحقا وحدة حماية الطفل. وتتعاون وحدة حماية الطفل ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات تعاونا وثيقا في الاستجابة للحوادث، وقد عدلت الأنظمة لتوضيح أن المشورة السرية والمستقلة غير متاحة إلا من خلال المكاتب المستقلة. وكما أشارت الإدارة، يتوقع إنهاء مهام الأدوار المحددة زمنيا المذكورة أعلاه في مكتب المديرية التنفيذية وإدماجها لاحقا في الشعب والمكاتب ذات الصلة، بما في ذلك مكتب الأخلاقيات.
- 61 - وبنى مكتب الأخلاقيات تعاونا قويا ووثيقا مع المستشارية الرئيسية لشؤون ثقافة المنظمة ومع وحدة حماية الطفل خلال العام، من خلال تنظيم حلقات دراسية شبكية مشتركة وعبر المشاركة الفعالة في فريق العمل الداخلي المعني بمكافحة العنصرية والتمييز. وجرى التواصل والتشاور مرارا بين المكاتب

بشأن وضع ميثاق القيم، والرصد والإبلاغ في ما يتعلق بمتابعة تقرير فرقة العمل المستقلة وبالطرق المختلفة للترويج لكيفية عيش الموظفين القيم الأساسية لليونيسيف. ومع ذلك، وفي ضوء الإنهاء المزمع لبعض هذه المهام المحددة زمنياً والتي من المتوقع أن يستوعبها مكتب الأخلاقيات في المستقبل، سيلزم مواصلة النظر في الآثار المترتبة على الموارد لضمان استمرارية الاضطلاع بهذه المهام الرئيسية في مجال دعم الموظفين.

62 - وفي عام 2019 لاحظ المكتب أيضاً ضرورة إجراء تقييم دقيق وفعال للمبادرات المختلفة لإحداث التغييرات المتوخاة في السلوك والمواقف والتصورات بين موظفي اليونيسيف من كل الرتب. وفي حزيران/يونيه 2020، تولت شعبة الموارد البشرية إدارة الاستقصاء العالمي للموظفين الذي تضمن أسئلة تتعلق بالعنصرية والتمييز. ووضعت الشعبة أيضاً خطة عمل للمتابعة بغية تحديد حلول خاصة بالمكاتب في المجالات التي تتطلب تحسيناً.

63 - لذا، يرى مكتب الأخلاقيات أن إدارة اليونيسيف استجابت للملاحظات والتوصيات الواردة في تقريره السنوي لعام 2019 ونفذتها على نحو فعال.

عاشرا - الملاحظات والتوصيات والاستنتاجات

64 - تسترشد التوصيات التالية بخبرة مكتب الأخلاقيات خلال عام 2020 وبالتطورات المتصلة بها خلال أول شهرين من عام 2021، وتستند إليهما.

65 - ويعرب مكتب الأخلاقيات عن تقديره للدعم القوي الذي تلقاه من الإدارة خلال العام المشمول بالتقرير. وفي أوقات الأزمات خصوصاً، من المهم للمؤسسة وموظفيها الاستمرار في الالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي والتقيّد بها.

66 - ويُتوقع من مكتب الأخلاقيات، بوصفه مكتباً مستقلاً أنشئ حديثاً، وفي ضوء تعيين أول مدير للمكتب، أن يؤدي وظائف معززة وأن يحتل مكانة أكثر بروزاً داخل اليونيسيف. إن هذه التطورات تحمل معها توقعات جديدة بأن يتمكن المكتب من تنفيذ العمل الاستراتيجي والتأثيري للمنظمة وموظفيها. وسيتعين على المكتب أن يتأكد من أن خدماته ستكون في متناول المكاتب على الصعيد القطري والموظفين من كل الرتب، نظراً للهيكل اللامركزي لعمليات اليونيسيف، حيث يعمل نحو 90 في المائة من الموظفين في الميدان في أي وقت من الأوقات. ورهنا بتحسّن ظروف السفر، سيتطلب ذلك استراتيجية قوية للاتصال وخيارات لزيادة الظهور أو لحضور أكثر تواتراً في مواقع ومناسبات وأنشطة مختلفة.

67 - وكما نوقش أعلاه، سيركز المكتب على دوره الوقائي من خلال تحديد المخاطر والإخفاقات الأخلاقية الناشئة والتصدي لها والتخفيف من حدتها بشكل استباقي. وسواصل المكتب ما يلي: إعادة تنشيط برنامج ميسري الحوار المتعلق بالأخلاقيات؛ التركيز الاستراتيجي على معالجة قضايا تضارب المصالح العالية المخاطر؛ إعادة النظر في مواد وطرائقه في مجال الاتصال والتدريب وتحسينها؛ التعاون مع الوحدات الأخرى لمواصلة تحسين مشاركة الموظفين من خلال رعاية ثقافة المجاهرة والإصغاء، وتوضيح وتيسير قنوات الإبلاغ وتوفير آليات مختلفة للتسوية لموظفي اليونيسيف. وسيعمل المكتب، تحت قيادة مديره الجديد، على تحديد أولويات استراتيجية أخرى في الأشهر المقبلة.

68 - ويأخذ مكتب الأخلاقيات علماً بالمبادرة الرامية إلى وضع إطار لصون مساءلة المكاتب. ومع الإنهاء المزمع للأدوار المحددة زمنياً، مثل دور كبير المنسقين المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وإساءة المعاملة في مكان العمل، من المهم التأكد من أن هذا الإطار يوفر توضيحاً لمختلف الأدوار والمسؤوليات. إن مكتب الأخلاقيات حريص على الإسهام في نصيبه من هذه المهمة عبر الاضطلاع بهذه الأدوار، بما ينسجم مع ولايته ومع تخصيص الموارد اللازمة.

69 - ويقدّر مكتب الأخلاقيات الإجراءات العاجلة التي اتخذتها اليونيسف لإنشاء فريق العمل المعني بمكافحة العنصرية والتمييز لمعالجة الهواجس التي يعرب عنها الموظفون. ويتطلع مكتب الأخلاقيات، بوصفه مكتباً مستقلاً وعضواً فعالاً في فريق العمل، إلى تنفيذ التوصيات. وسيكون من المهم أيضاً لليونيسف أن تستحدث آلية لرصد وقياس التقدم المحرز في هذه المجالات بانتظام في مختلف المكاتب والشعب.

70 - إن الكثير من المبادرات والتوصيات التي أعقبت تقرير فرقة العمل المستقلة وتقارير وحدة التفتيش المشتركة تقودها وتدعمها أدوار و/أو فرق عمل محددة زمنياً ومخصصة، وستواصل تقديم توصيات إلى المنظمة وإدخال تحسينات عليها ورفع مستوياتها وتحديد أولويات جديدة لها. وسيطلب العديد من خطط العمل التي يُتوقع إعدادها مشاركة كبيرة من مكتب الأخلاقيات ودعمها منه، في الأجلين القريب والمتوسط، من أجل التنفيذ والرصد. وفي الواقع، من المرجح أن يضطلع مكتب الأخلاقيات بدور قيادي في جوانب رئيسية. وستخلق الزيادة الحادة المستمرة في العمل المتصل بهذه المبادرات والنقل المتوقع للمسؤوليات الجسام التي تضطلع بها الأدوار الأخرى إلى مكتب الأخلاقيات ضغطاً هائلاً على موارد المكتب المنهكة أصلاً. وسيكون من الضروري معالجة هذه الفجوة الحالية وتلبية الحاجة الماسة إلى توفير الموارد الكافية لوظيفة الأخلاقيات، في الوقت المناسب لكي يضطلع المكتب بولايته الحالية وبفي هذه الأولويات التنظيمية الجديدة والهامة. ويتطلع مكتب الأخلاقيات إلى مواصلة تعاويه البناء مع الإدارة بشأن هذه المسائل.

حادي عشر - مشروع قرار

إن المجلس التنفيذي،

يحيط علماً بتقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام 2020 (E/ICEF/2021/16) ويردّ

إدارتها عليه (E/ICEF/2021/17).