

Distr.: General
12 April 2018
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٨

١١-١٤ حزيران/يونيه ٢٠١٨

البند ١٠ من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف لعام ٢٠١٧

موجز

هذا التقرير مُقدّم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) عملاً بالمادة ٥,٤ من نشرة الأمين العام حول أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. (ST/SGB/2007/11). قام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض التقرير وتقديم التوصيات، كما هو مبين في النشرة.

يغطي التقرير السنوي كل مجال من مجالات العمل الموكلة إلى المكتب وهي: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتثقيف والتوعية؛ (ج) تقديم المشورة والتوجيه؛ (د) برنامج إقرارات الذمة المالية؛ (هـ) حماية الموظفين من الانتقام؛ (و) المشاركة في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وعملاً بقرار المجلس التنفيذي رقم ١٢/٢٠١٤، يقدّم هذا التقرير أيضاً ملاحظات وتوصيات إلى الإدارة ترمي إلى تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال على صعيد المنظمة. ويغطي التقرير الأنشطة المتعلقة بموظفي اليونيسف والخدمات المُقدّمة لهم فضلاً عن الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين، بالقدر الذي يمكن تطبيقه.

* E/ICEF/2018/8

ملاحظة: قامت اليونيسف بإعداد هذه الوثيقة بكاملها.



الرجاء إعادة استعمال الورق

070518 18-07241 (A)



أولاً- مقدمة

١. يغطي التقرير الحالي، وهو التقرير التاسع منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسف في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وهذا التقرير، الذي أُعد بموجب نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGP/2007/11) مُقدّم إلى المجلس التنفيذي خلال دورته السنوية لعام ٢٠١٨.

ثانياً- استعراض ومعلومات عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات

٢. كما في السنوات السابقة، اضطلع مكتب الأخلاقيات بالأنشطة المتعلقة بمجالات العمل التالية الموكلة إليه:

- (أ) تقديم التوجيه والدعم للإدارة في مجال السياسات بشأن وضع معايير للأخلاقيات، وذلك باستعراض قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها، وإسداء المشورة في هذا الصدد بما يعزز أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة، وينهض بها، وفقاً لما نصّ عليه ميثاق الأمم المتحدة والنظم واللوائح الإدارية الأخرى المطبقة على الموظفين، وتوجيهات اليونيسف، ومعايير السلوك المتعلقة بالخدمة المدنية الدولية؛
- (ب) توعية الموظفين، من خلال التدريب وغيره من وسائل التوعية، بقيم الأمم المتحدة، ومعايير السلوك المتوقعة فيها، والإجراءات المتبعة لديها؛
- (ج) إسداء المشورة والتوجيه السريين للموظفين والإدارة، بناءً على طلبهم، بشأن مسائل الأخلاقيات؛
- (د) تنفيذ برنامج إقرارات الذمة المالية؛
- (هـ) الاضطلاع بالمسؤوليات المقررة بموجب سياسة الحماية من الانتقام؛
- (و) الإسهام في اتباع نهجٍ متّسقة إزاء مسائل الأخلاقيات في إطار منظومة الأمم المتحدة.

٣. وقد تلقى مكتب الأخلاقيات ٦٣٤ طلباً للحصول على الخدمات في عام ٢٠١٧ واستجاب لها، مقابل ٣٢١ طلباً عام ٢٠١٦ و٣٢٣ عام ٢٠١٥، وبعبارة أخرى، وصل عدد طلبات الخدمات المسجلة في عام ٢٠١٧ إلى ما يقرب الضعف مقارنة بعدد الطلبات

المُسجّلة للحصول على الخدمات في العامين السابقين. وقد تُعزى هذه الزيادة الملحوظة في عدد الطلبات المُسجّلة للحصول على الخدمات إلى عاملين رئيسيين:

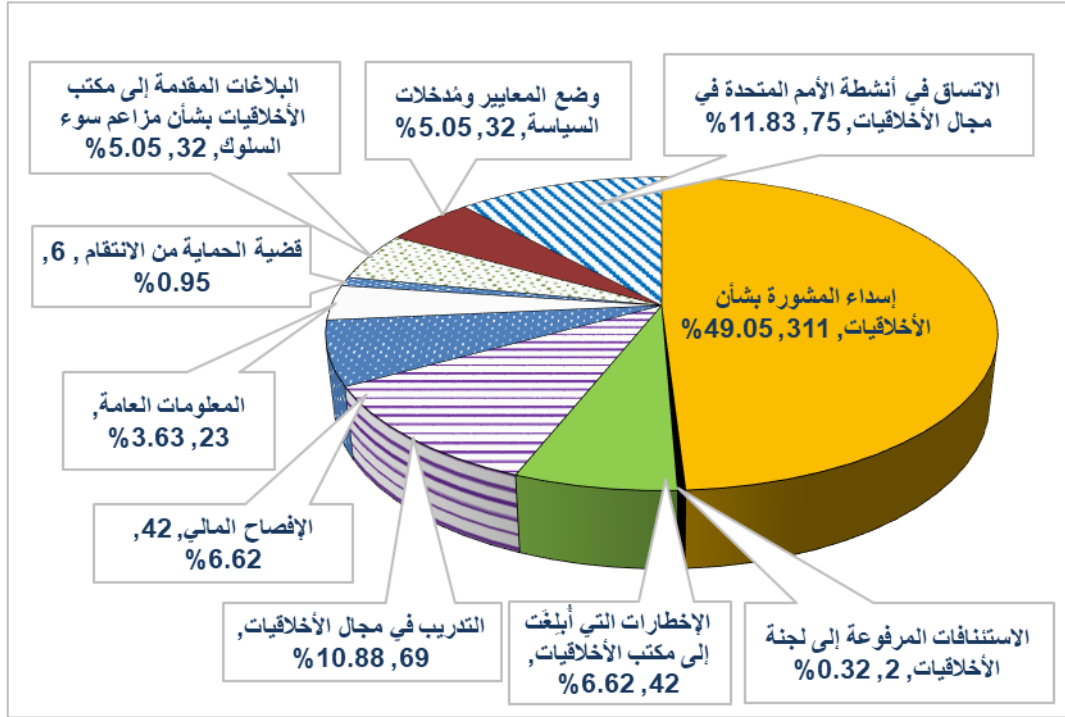
(أ) بذل مكتب الأخلاقيات جهوداً كبيرة ومستدامة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ لزيادة إبراز دوره لجميع موظفي اليونيسف في شتى أنحاء العالم وزيادة قدرتهم على الوصول إليه. وفي عام ٢٠١٧، شارك المجلس في العديد من مبادرات التوعية وزيادة الوعي على مستوى رفيع وانتهى من عملية إعادة تصميم شاملة لوجوده على الشبكة الداخلية لليونيسف (إنشاء موقع المكتب ومواقع فريق مُيسري الحوار بشأن الأخلاقيات)؛

(ب) كما قام مكتب الأخلاقيات بجهود كبيرة في عام ٢٠١٧ لتسجيل طلبات الحصول على الخدمات بطريقة أكثر منهجية واتساقاً. ويقوم المكتب، في المرحلة الحالية، بإعداد بيان جدوى لشراء تطبيق شامل سهل الاستخدام لإدارة الحالات خلال عام ٢٠١٨؛

٤. ومن بين الطلبات المُسجّلة للحصول على الخدمات في عام ٢٠١٧، كانت ٤٩ في المائة منها تخص طلب المشورة والتوجيه بشأن الأخلاقيات بصورة سرية (المجال ٢ (ج))؛ و ١١ في المائة كانت تخص طلبات للحصول على تدريب في مجال الأخلاقيات (المجال ٢ (ب))؛ و ١٢ في المائة تتعلق بالاتساق والتناغم مع نشاط الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المجال ٢ (و)) و ٥ في المائة تتعلق بتقديم توجيهات ودعم السياسات بخصوص وضع معايير للأخلاقيات (المجال ٢ (أ)).

الشكل ١

عدد الطلبات المقدمة للحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات حسب الفئة لعام ٢٠١٧



٥. تماشياً مع خطة عمل مكتب الأخلاقيات للفترة ٢٠١٦/٢٠١٧، استمر التركيز الرئيسي لأنشطته في عام ٢٠١٧ على إدخال مزيد من التحسينات على مبادراته الخاصة بالتنوع وزيادة الوعي والتدريب والتعليم في مجال الأخلاقيات، ولا سيما التركيز على القيادة الأخلاقية. وكما يرد بمزيد من التفصيل أدناه، استمر المكتب في تجربة وتصميم نماذج جديدة للتوعية والتفاعل من أجل الوصول إلى أكبر قدر ممكن من موظفي اليونيسف والعاملين في اليونيسف من غير الموظفين.

٦. وعلى مدار عام ٢٠١٧، واصل المكتب العمل عن كثب مع مختلف المكاتب التابعة لليونيسف بُغية تقديم الدعم والخدمات بصورة سلسة ومتناسكة للموظفين الذين يلتمسون المشورة بشأن مكان العمل وغيرها من المسائل المتعلقة بسلوك الموظفين. وكان التعاون وثيقاً بصفة خاصة مع شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومستشاري الموظفين، وشعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى رابطة الموظفين العالمية على المستويين العالمي والإقليمي. كما عمل مكتب الأخلاقيات أيضاً عن كثب

مع المكاتب الإقليمية والقطرية. وفضلاً عن ذلك، عقدت المستشارية الرئيسية للشؤون الأخلاقية اجتماعات دورية مع المدير التنفيذي ورئيس الديوان.

الجدول ١

مقارنة لعدد طلبات الحصول على الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات بحسب الفئة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٥

الفئة	٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥
إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات ^١	٣١١	١٤١	١٥٣
مسائل الاستئناف المتعلقة بالحماية من الانتقام التي يقدمها فريق الأخلاقيات ^٢	٢	٢	٠
الإخطارات التي أبلغَ بها مكتب الأخلاقيات ^٣	٤٢	١٠	٨
التدريب في مجال الأخلاقيات	٦٩	٦٦	٣٧
برنامج إقرارات الذمة المالية	٤٢	١٧	٣٦
طلبات من الموظفين للحصول على معلومات عامة	٢٣	١١	١٣
الحماية من الانتقام التي تقدمها اليونيسف	٦	٥	١٢
البلاغات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات بشأن أحداث مزعومة من سوء السلوك	٣٢	٥	٢٧
الصحافة	٠	٢	٠
وضع المعايير والمُدخلات المتعلقة بالسياسات	٣٢	٢٨	٢٠
الاتساق في أنشطة الأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات (المشاورات مع فريق الأخلاقيات)	٧٥	٣٤	١٧
المجموع	٦٣٤	٣٢١	٣٢٣

ثالثاً- التدريب والتثقيف والتوعية

^١ يعتبر مكتب الأخلاقيات أي طلب فردي للحصول على النصيح والإرشاد مُقدّم من أي موظف أو أحد العاملين من غير الموظفين فيما يتعلق بمجموعة من الحقائق، بمثابة طلب لإسداء المشورة بشأن الأخلاقيات. وفي كثير من الحالات، قد يستدعي طلب واحد لإسداء المشورة بشأن الأخلاقيات العديد من الاتصالات عن طريق البريد الإلكتروني و/أو المحادثات الصوتية. وفي حالات أخرى، يستدعي الطلب الواحد التواصل لمرة واحدة.

^٢ يُشير هذا إلى المشاورات مع رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وأعضاء من الفريق، فيما يتعلق بوظيفة الرئيس كمرجع للقرارات المتخذة في حالات الحماية من الانتقام. وإجمالاً، يُمارس أعضاء الفريق وظيفة استعراض الأقران فيما يتعلق بالحالات التي يَبْتَ فيها عضو آخر. ويبدأ مثل هذا الاستعراض بناءً على طلب من مقدم الشكوى (موظف أو فرد من غير الموظفين).

^٣ تشير هذه الفئة إلى المواقف التي يُخطر فيها أحد الموظفين أو الأفراد من غير الموظفين مكتب الأخلاقيات بوضع معين، بيد أن هذا الشخص يطلب من المكتب تحديداً عدم اتخاذ أي إجراء.

٧. واصل مكتب الأخلاقيات تركيزه القوي خلال عام ٢٠١٧ على زيادة تحسين مبادراته في مجال التوعية وزيادة الوعي والتدريب والتعليم في مجال الأخلاقيات، ولا سيما التركيز على القيادة الأخلاقية. وقد تمثل هدف البرنامج عموماً في رفع سوية الوعي وفهم نُظم وقواعد الأمم المتحدة المطبقة على الموظفين على نطاق المنظمة إجمالاً، وقواعد ومعايير السلوك في منظمة اليونيسف، فضلاً عن ولاية المكتب. في عام ٢٠١٧، زاد المكتب من جهوده للوصول إلى قيادات اليونيسف وموظفيها على جميع المستويات والتواصل معهم.

٨. وقد تولى مكتب الأخلاقيات تنظيم وتنسيق وقيادة مبادرة على مستوى المنظمة بأكملها، باعتبارها عنصراً رئيسياً من أنشطة التوعية العالمية لعام ٢٠١٧، وأطلق عليها اسم "شهر القيادة الأخلاقية". استمرت المبادرة طيلة شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، وكانت الفعالية الرئيسية فيها هي يوم الأخلاقيات العالمي الذي عُقد في يوم ١٨ تشرين الأول/أكتوبر. وقد تمثلت الفكرة في الجمع بين مختلف المجالات التي تُناقش فيها الجوانب الأخلاقية في اليونيسف، لإظهار أن مكاتب اليونيسف وشعبه في شتى أنحاء العالم قد وُحّدت جهودها لتعزيز الموضوعات والقضايا ذات الصلة بالأخلاقيات، حتى وإن لم يكن هناك مكتب واحد يمتلك التفويض الحصري لتغطيتها جميعاً.

٩. وعلى الرغم من أن مكتب الأخلاقيات اتخذ زمام المبادرة في تنظيم "شهر القيادة الأخلاقية" إلا أن ١٣ مكتباً وشعبة في اليونيسف قامت باستعراض أعمالها بشأن قضايا محددة تتعلق بالأخلاقيات وعقدت ١٤ حلقة دراسية شبكية أو جلسات أخرى مُسجلة على المستوى العالمي بشأن موضوعات تتعلق بالأخلاقيات. وتناولت الحلقات الدراسية الشبكية طيفاً واسعاً من الموضوعات بما في ذلك (أ) الأخلاقيات والحياة الخاصة (مع التركيز على مُعاملة أطفال الموظفين وغيرهم من أفراد الأسرة والزوجات والشركاء والعاملين في المنزل)؛ (ب) المُعضلات الأخلاقية وإتاحة المعلومات بشأن الأخلاقيات للعرض؛ (ج) الأخلاقيات وتكنولوجيا المعلومات (مع التركيز على الأخلاقيات الرقمية وما تعنيه بالنسبة للأطفال واليونيسف)؛ (د) الأخلاقيات في جمع الأدلة؛ (هـ) الأخلاقيات في جمع التبرعات والمسؤولية الاجتماعية للشركات؛ (و) الأخلاقيات في الابتكار: مبادئ اليونيسف للابتكار وتطوير التكنولوجيا؛ (ز) الأخلاقيات في مجال الاتصالات: الاستخدام الأخلاقي لصور الأطفال من قِبل اليونيسف والمبادئ التوجيهية لوسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالمنظمة.

١٠. وبالتالي، فقد تم تطوير شهر القيادة الأخلاقية كجهد يستند إلى القاعدة الشعبية، على كافة المستويات وفي جميع أرجاء المنظمة، ونُظِّمَت الفعاليات على مستوى المكاتب القطرية والإقليمية والشعب. وعلى المستوى العالمي، شارك ٢٨٠٠ من الموظفين على الأقل - أي أكثر من ٢٠ في المائة من إجمالي عدد الموظفين - في صورةٍ ما من صور التدريب على الأخلاقيات أو نشاطٍ من أنشطة التوعية في أثناء الشهر ونُظِّمَ ٦٧ مكتباً قوطرياً و ١٠ مكاتب وشعب أخرى أنشطة محددة. وجدّد الموظفون في ٤٧ من المكاتب القطرية أداء يمين الولاء، في تصرف رمزي مُعبّر للدلالة على التزامهم بالقيم الرئيسية لليونيسف وإخلاصهم المستمر لها.

١١. وفضلاً عن هذه المبادرة البارزة رفيعة المستوى، استمر مكتب الأخلاقيات في أساليب التدريب والتوعية الراسخة، مع إضافته المزيد من التنوع على الأساليب والأدوات التي يستخدمها في التدريب والتعليم والتوعية. وقد واصلت اليونيسف تقديم الدورة التدريبية عبر الإنترنت تحت عنوان "الأخلاقيات والنزاهة في منظمة اليونيسف"، المُقتبسة من دورة التعليم الإلكتروني التي تقدمها الأمانة العامة والتي أُطلقت في حزيران/يونيه ٢٠١٥. وتعتبر الدورة التدريبية، المُتاحة باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية، إلزامية للموظفين الحاليين ومُتضمنة في حزمة التدريب التمهيديّة للموظفين الجدد.

١٢. في عام ٢٠١٧، تعاون مكتب الأخلاقيات مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لانتهااء من التدريب الإلزامي عبر شبكة الإنترنت بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي. كانت اليونيسف هي الأولى في إطلاق الدورة التدريبية بين المنظمات الأربع، والتي وكتبها بثُ لرسالة عالمية مُشتركة من مدير الموارد البشرية والمستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية، في آب/أغسطس ٢٠١٧. وجرى الترويج للإطلاق من خلال تسجيل مرئي لحوار بين نائب المدير التنفيذي (للإدارة) والمستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية، تبادلًا فيها أفكارهما بشأن الدورة التدريبية الجديدة. وتُتاح الدورة التدريبية حالياً باللغة الإنجليزية، ولكن من المتوقع أن تصبح متاحة باللغات العربية والفرنسية والإسبانية قبل منتصف عام ٢٠١٨.

١٣. في عام ٢٠١٧، تلقى مكتب الأخلاقيات ٦٩ طلباً في المجمل لعقد جلسات التدريب والتوعية في مجال الأخلاقيات أو للحصول على دعم تدريبي. وقد قُدمت هذه الطلبات

من ١٦ مكتب قطري، وستة مكاتب إقليمية وسبعة مكاتب أو شعب تابعة للمقر الرئيسي. قدم المكتب التدريب في مجال الأخلاقيات إلى ٢,٤٦١ موظف في المجمل، إذ شارك ٩٤٧ موظفاً في جلسات عقدت وجهاً لوجه، و ١,٥١٤ في جلسات عُقدت عن بعد. ومن بين الـ ٩٤٧ موظفاً الذين شاركوا في الجلسات وجهاً لوجه، كان ٥٧٨ منهم في مكاتب قطرية، و ١٤٣ من أعضاء فرق الإدارة الإقليمية أو العالمية، و ١٠ من ممثلي جمعية الموظفين العالمية.

١٤. ومنذ توليها المنصب في شباط/فبراير ٢٠١٦، حضرت المستشارية الرئيسية للشؤون الأخلاقية اجتماعات فريق الإدارة الإقليمي في شرق آسيا والمحيط الهادئ، وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، و جنوب آسيا وغرب ووسط أفريقيا، للتواصل وجهاً لوجه مع المديرين الإقليميين وممثلي المكاتب القطرية في خمسة أقاليم من بين أقاليم اليونسف السبعة. كما استفادت المستشارية الرئيسية أيضاً من المهام الرسمية لعقد جلسات وجهاً لوجه للتدريب في مجال الأخلاقيات و جلسات توعية في البلد المضيف وفي المكاتب القطرية المجاورة في الأقاليم، بما في ذلك جلسات عُقدت وجهاً لوجه في أفغانستان والهند وليبيا والمغرب والفلبين وتونس. وبالإضافة إلى ذلك، في أعقاب طلبات عاجلة من ممثلي تشاد ورواندا، على التوالي، قام أحد الأخصائيين في مجال الأخلاقيات (من الناطقين باللغة الفرنسية) بمهمة لمدة أسبوعين إلى المكتبين القطريين في هذين البلدين لتقديم التدريب وجهاً لوجه في مجال الأخلاقيات و جلسات للتوعية.

١٥. وفي نيويورك، عقدت المستشارية الرئيسية للشؤون الأخلاقية جلسة ضمن الاجتماع العام السنوي لرابطة الموظفين العالمية ودورة تمهيدية للممثلين الجدد. كما عقد مكتب الأخلاقيات أيضاً أربع جلسات حضور شخصي وجلسة واحدة من بُعد للموظفين الجدد في مواقع المقر الرئيسي. وبالإضافة إلى ذلك عقد المكتب جلستي تدريب وجهاً لوجه مع موظفي مكتب أمين المظالم للصناديق والبرامج الذين يعملون في نيويورك. كما عقد المكتب ٣٩ جلسة تدريبية في مجال الأخلاقيات من خلال تطبيق سكايب (Skype) أو المؤتمرات عبر الفيديو، تم تخصيصها طبقاً لاحتياجات المتلقين.

١٦. نظم مكتب الأخلاقيات وأدار خمس حلقات دراسية شبكية عالمية أتاحت للموظفين في شتى أنحاء العالم بشأن الموضوعات التالية المتعلقة بالشؤون الأخلاقية: (أ) الأنشطة السياسية التي يقوم بها الموظفون ووضع موظفي الخدمة المدنية الدوليين؛ (ب) الأنشطة

الخارجية؛ (ج) منع الغش والفساد واكتشافهما والتصدي لهما؛ (د) العلاقات مع الحكومات الوطنية واستقلال الخدمة المدنية الدولية (عقدت باللغة الفرنسية)؛ (هـ) الأخلاقيات والحياة الخاصة. وقد اجتذبت الحلقات الدراسية الشبكية ١٧١ مشاركاً لكل جلسة على المستوى العالمي و ٦٦٥ كمجموع إجمالي. وفي ضوء النجاحات المستمرة لهذا النشاط التثقيفي في عامي ٢٠١٦/٢٠١٧، يخطط المكتب لمواصلة تقديم مثل هذه الحلقات الدراسية الشبكية خلال عام ٢٠١٨.

١٧. وقد واصل مكتب الأخلاقيات نشر نموذج مُيسّر الحوار بشأن الأخلاقيات على مستوى العالم، والذي أُطلق في العامين ٢٠١٤/٢٠١٥ اعتماداً على نموذج "تدريب المدربين". ويتمثل دور مُيسري الحوار بشأن الأخلاقيات في زيادة الفهم والوعي بقضايا الأخلاقيات والنزاهة المتعلقة بسلوك الموظفين، وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية (ربع سنوية على الأقل) لجميع الموظفين في مكتب قطري مُعَيّن، وتيسير الحوار بشأن موضوع أخلاقي مُعَيّن، باستخدام دراسات حالة وعروض تقديمية متاحة لجميع مُيسري الحوار بشأن الأخلاقيات، المدربين. ومن خلال مزيج من التدريب وجهاً لوجه والتدريب من بُعد، درّب المكتب ٦٥ مُيسراً جديداً. ونتيجة لذلك، كان هناك مُيسّر واحد أو أكثر بنهاية عام ٢٠١٧ في ١٧ من بين ٢١ مكتب قطري في شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، وفي جميع بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ونصف بلدان شرق آسيا والمحيط الهادئ وجنوب آسيا. كما استجاب المكتب لطلبات تخص ترشيح مدربين في مجال الأخلاقيات من خارج المنظمة، وإرشادهم واستخلاص المعلومات معهم، ولا سيما من أجل المكاتب القطرية التي يتعدّر فيها تقديم التدريب في مجال الأخلاقيات وجهاً لوجه من خلال موظفي المكتب لأسباب تتعلق بالقدرات.

١٨. ومقارنةً بعام ٢٠١٦، ارتفع عدد الموظفين الذين تلقوا تدريباً مُخصصاً وجهاً لوجه في مجال الأخلاقيات عام ٢٠١٧ من خلال مكتب الأخلاقيات بنسبة ٢٩ في المائة، وارتفع عدد الموظفين الذين تلقوا مثل هذا التدريب من بُعد بمقدار ٨١ في المائة. وفي المُجمل، زاد عدد الموظفين الذين تلقوا تدريباً مُخصصاً في مجال الأخلاقيات (بعد الدورات التدريبية الإلزامية من خلال شبكة الإنترنت)، إمّا من بُعد أو شخصياً بمقدار نحو ٥٧ في المائة.

١٩. وأخيراً، احتفظت اليونيسف بطلاب من طلاب الدراسات العليا في جامعة كولومبيا من البلدان المستفيدة من برامج اليونيسف في آسيا وشرق أفريقيا ليشغلا وظيفة متدربين

داخليين في مجال التواصل بشأن الأخلاقيات للمساعدة في تحديد أدوات الاتصال الحديثة واستخدامها للوصول إلى أوسع طيف ممكن من الموظفين، مع التركيز على الموظفين الوطنيين، والزملاء من البلدان المستفيدة والزملاء الأحدث سناً من جيل الألفية. ومن هذا المنطلق، أنشأت اليونيسف مجموعتين على تطبيق “يامر” (Yammer) (وهو التطبيق المُكافئ لتطبيق تويتر داخل اليونيسف) وتولت رعايتهما للموضوعات المتعلقة بالأخلاقيات، وتلقت النصائح من المشاركين في “يامر” بشأن كيفية توصيل الرسائل “القاسية” في بعض الأحيان باستخدام الصور والرسائل التي تُركز على الاهتمام.

رابعاً- المشورة والتوجيه

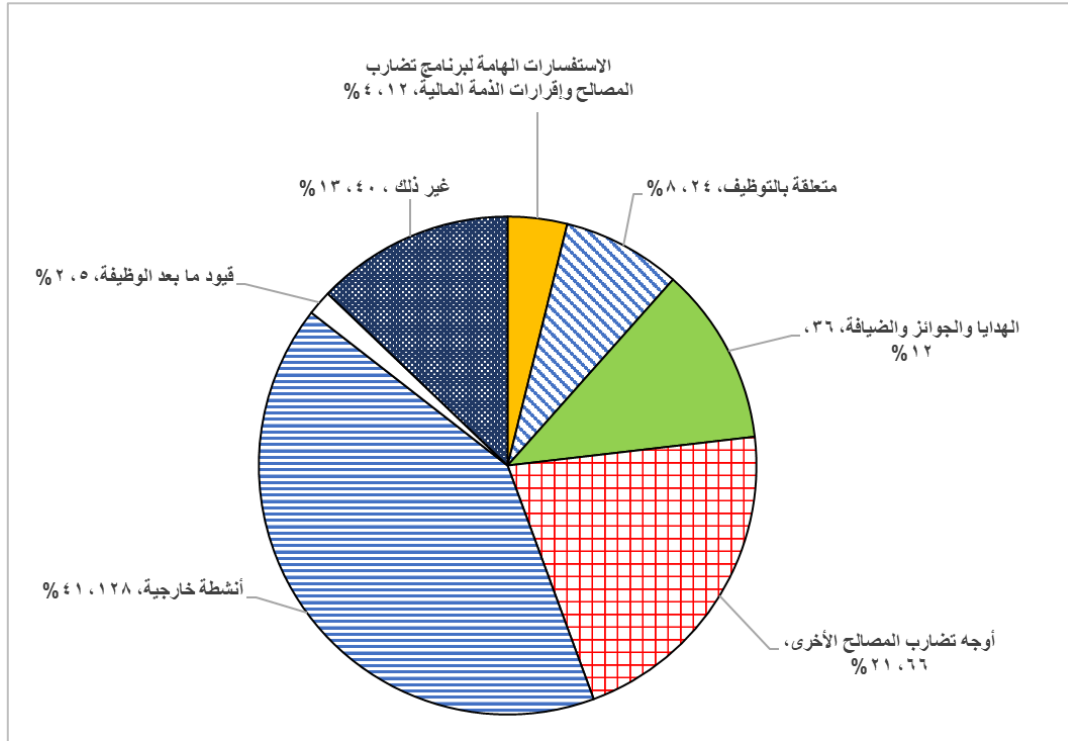
٢٠. سجّل مكتب الأخلاقيات ٣١١ طلباً فردياً لإسداء المشورة بشأن الأخلاقيات خلال عام ٢٠١٧، مقابل ١٤١ طلباً عام ٢٠١٦ و ١٥٣ عام ٢٠١٥. وكما يبين الشكل ٢، فإن ٤١ في المائة منها كانت تتعلق بأنشطة خارجية للموظفين و ٢١ في المائة كانت تتعلق بحالات أخرى من تضارب المصالح. وبالرغم من أن غالبية الطلبات جاءت من موظفين منفردين، إلا أن بعضها جاء من مديرين يطلبون النصيحة بناءً على طلبات من موظفين يرغبون في المشاركة بأنشطة خارجية. كما ورد إلى المكتب عدد كبير من الطلبات المتصلة بالأنشطة الخارجية من قسم السياسات والقانون الإداري في شعبة الموارد البشرية على سبيل طلب المشورة. وضمن فئة الطلبات المتعلقة بالأنشطة الخارجية وتضارب المصالح، لحظ المكتب زيادة كبيرة في طلب النصيحة بشأن الأنشطة الخارجية المسموحة وذلك بعد الندوة التي عقدت من خلال الإنترنت بشأن الأنشطة الخارجية، بما في ذلك الأنشطة السياسية.

٢١. وعلى مدار عام ٢٠١٧، وبدءاً من كانون الثاني/يناير، سجّل المكتب زيادة كبيرة في طلبات المشورة والتوجيه بشأن نطاق الأنشطة السياسية المسموح بها للموظفين، في ضوء وضعهم كموظفي خدمة مدنية دولية، وعلى وجه الخصوص بشأن إمكانية مشاركة الموظفين في فعاليات جماهيرية مثل المسيرات. وعقب المشاورات والمحادثات مع أصحاب المصلحة الداخليين وغيرهم من أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، قرر مكتب الأخلاقيات معالجة الموضوع بصورة منفردة عن طريق الاستجابة لطلبات محددة للمشورة والتوجيه، وكذلك على نطاق عالمي من خلال إتاحة حلقة دراسية شبكية

مُصممة لهذا الغرض وإتاحة قائمة بالأسئلة الشائعة على الموقع الإلكتروني في أوائل عام ٢٠١٧.

الشكل ٢

طلبات إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات حسب الفئات الفرعية لعام ٢٠١٧



الاختصارات: CIFDP - برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية.

خامساً- وضع المعايير ودعم السياسات

٢٢. بموجب نشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، يمدُّ مكتب الأخلاقيات الإدارة بالتوجيه والدعم في مجال السياسات بشأن وضع معايير للأخلاقيات من خلال استعراض قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها بما يقوّي ويعزز أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة.

٢٣. ولمساعدة مكتب الأخلاقيات في تحقيق هذه الولاية، عقد المكتب اجتماعات تعاون منتظمة مع كلٍّ من قسم السياسات والقانون الإداري في شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ومستشاري الموظفين ومكتب أمين المظالم.

٢٤. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استُشير مكتب الأخلاقيات وقدم النصح بشأن مشروعات وضع السياسات. ومن الجدير بالذكر أن شعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري استشارت المكتب بشأن الاختصاصات المتعلقة بالاستعانة بمؤسسة استشارية خارجية لوضع استراتيجية اليونيسف لمنع الغش. ومن المفهوم لدى المكتب أنه سوف يُستشار أيضاً في نهاية المطاف بشأن مسودة استراتيجية منع الغش ذاتها قبل الانتهاء من وضعها. وبالإضافة إلى ذلك، قدّم المكتب مدخلات لتصميم الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧، والذي انطلق في آذار/مارس ٢٠١٧، بشأن الأسئلة المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة ومعايير السلوك.

٢٥. وفضلاً عن ذلك، استشارت وحدة التفتيش المشتركة المكتب للحصول على مدخلات بشأن تقاريرها الخاصة بتضارب المصالح وحماية المُبلغين عن المخالفات.

٢٦. واستُشير مكتب الأخلاقيات بشأن التطورات داخل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وبشأن البيان الصادر عن رؤساء اللجنة حول عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والإساءة الجنسية في القطاع الإنساني، والذي صدر في آذار/مارس ٢٠١٧. وقد بدأ الموضوع الأخير يحظى بمزيد من الاهتمام بين أصحاب المصلحة ذوي الصلة في اليونيسف خلال الربع الأخير من عام ٢٠١٧. كما شكّل موضوع التحرش والإساءة الجنسيين في القطاع الإنساني جزءاً هاماً من المحادثات بين مستشاري الأخلاقيات للصناديق والبرامج داخل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

٢٧. واستمر مكتب الأخلاقيات بالدعوة على مستوى اليونيسف إلى المزيد من تفعيل لسياسة المنظمة بشأن السلوك لتعزيز حماية وصون الأطفال (سياسة حماية الأطفال) التي اعتمدت في منتصف عام ٢٠١٦. وأبلغ المكتب بأن العديد من الأنشطة الرامية إلى تفعيل السياسة كانت قد تمت أو أنها جارية، ولا سيما: (أ) تم تضمين معايير السياسة العامة عن طريق الإشارة إليها في جميع عقود اليونيسف مع الموظفين والمستشارين المستقلين، والمقاولين والموردين وشركاء التنفيذ من المجتمع المدني؛ (ب) يجري اتخاذ تدابير لتخفيف آثار مخاطر الموظفين من خلال تحسين فرز الموظفين والبدء في

التدريب الإلزامي من خلال شبكة الإنترنت على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ (ج) حُدِّدَ عددٌ من السياسات المطلوبة لمعالجة مخاوف حماية الأطفال والفجوات الموجودة في السياسات بالفعل؛ (د) اتُّخذ قرار بأن تكون هناك قدرة دائمة من خلال منصب كبير مستشارين في مجال حماية الأطفال، والذي سوف يتلقى الدعم في البداية من خلال موظفين إضافيين لتعجيل العمل في هذا المجال.

٢٨. ولكن ما يزال مكتب الأخلاقيات يتمسك بوجهة النظر التي ترى أن تفعيل سياسة حماية الأطفال لم يتم بعد، نظراً لأن السياسة تنص تحديداً على أن مديري شعب اليونيسف سوف يقومون بإصدار إجراءات ومبادئ توجيهية مناسبة، ضمن نطاق مسؤوليات كل منهم، بما يتعلق بتنفيذ السياسة. ورغم أن المكتب لا يعلم عدد الشعب التي نُفِّذت هذا المطلب بالفعل، إلا أنه اعتبر إقرار اليونيسف بالحاجة إلى إجراءات إضافية وإلى المزيد من التوجيهات الخاصة بتنفيذ السياسة أمراً مشجعاً؛ وينبغي تحقيق التناسق بين السياسات القائمة كما يلزم إجراء استعراض وتقييم للمخاطر لضمان تنفيذ معايير متسقة ومترابطة وشاملة. ويعد الاتساق في السياسات أمراً ذا أهمية خاصة (ويمثل تحدياً)، نظراً لأن المخاوف المتعلقة بحماية الأطفال تطرأ في جميع جوانب عمل اليونيسف.

٢٩. وقد اكتسب العمل على تحقيق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين زخماً منذ نشر تقرير الاستعراض المستقل للاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب القوات الدولية لحفظ السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى: "اتخاذ التدابير اللازمة بخصوص الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب حفظة السلام" (A/71/99). وبالإضافة إلى ذلك، قادت شعبة حماية الطفل العديد من المبادرات، بما في ذلك تلك التي تتعلق بآلية شكاوى قائمة على المجتمع المحلي وبالحماية من شبكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ومن الأمور المُشجِّعة بالنسبة لمكتب الأخلاقيات أنَّ اليونيسف بدأت مع نهاية عام ٢٠١٧ في الإسراع باستجابتها إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وكجزء من هذه الأنشطة، استُحدث منصب دائم يركز على الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وحماية الأطفال، يتبع لنائب المدير التنفيذي (للإدارة) مباشرة.

٣٠. وكجزء من وظائفه الخاصة بوضع المعايير ودعم السياسات في مجال الأخلاقيات، قدم مكتب الأخلاقيات عرضاً موجزاً لأنشطته البرامجية خلال الاجتماع السنوي للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف.

٣١. وفي غياب ممارسة قياسية راسخة تتعلق بالتوقيت والكيفية والصيغة التي ينبغي أن يُستشار بها مكتب الأخلاقيات بشأن موضوعات وضع المعايير الأخلاقية ودعم السياسات، استمر المكتب في الدعوة لإشراكه في وقت مبكر وبصفة مستمرة في هذه الموضوعات كافة لضمان أن يكون لمُدخلات المكتب الأثر التنظيمي الذي تتوخاه ولايته.

سادساً- برنامج إقرارات الذمة المالية

٣٢. استمر مكتب الأخلاقيات في إدارة وتسيير برنامج إقرارات الذمة المالية في اليونيسف - الذي يُشار إليه في الاتصالات الداخلية مع الموظفين باسم برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية. وصُمم البرنامج، الذي بلغ عامه العاشر منذ انطلاقه عام ٢٠١٧، بهدف حماية اليونيسف من تضارب المصالح ومن مختلف المخاطر التنظيمية المتعلقة بالأنشطة الخارجية والتعاقدات المالية للموظفين. ويتألف برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية عادةً من الخطوات الإجرائية التالية: (أ) تسجيل الموظفين المشاركين؛ (ب) تقديم الإقرارات من قبل الموظفين المشاركين؛ (ج) المراجعة من قبل مكتب الأخلاقيات؛ (د) التحقق من قبل مكتب الأخلاقيات؛ (هـ) إصدار المذكرات التوجيهية من قبل مكتب الأخلاقيات.

٣٣. واستناداً إلى الأمر التوجيهي المتعلق بإقرارات الذمة المالية وإعلان كشف المصالح (CF/EXD/2012-003)، يتعيّن على جميع الموظفين في الرتبة د-١ وما فوقها، وأي موظف تُحدّد مسؤولياته في سياسة الإقرار المالي المتبعة في اليونيسف أن يقدّموا إقراراً بالذمة المالية. وبالإضافة إلى الموظفين المُختارين مُسبقاً لتقديم الإقرارات نظراً لمستوى مناصبهم، يُختار موظفون آخرون بصورة مشتركة، طبقاً لما تنص عليه السياسة، من قبل مكتب الأخلاقيات ورئيس المكتب أو الشعبة المعنيّ، في أثناء عملية تسجيل مقدمي الإقرارات سنوياً. ويعتمد مكتب الأخلاقيات على المكاتب والشعب في اختيار الموظفين الإضافيين على أساس المبادئ التوجيهية للتسجيل الصادرة عن المكتب.

٣٤. واستعداداً لبدء برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧، عقد مكتب الأخلاقيات أربع حلقات دراسية شبكية عالمية لتوعية الممثلين ورؤساء العمليات على المستوى العالمي بهدف تحقيق فهم أفضل لوظيفة برنامج تضارب المصالح

وإقرارات الذمة المالية والمخاطر التي يمكنه أو لا يمكنه التخفيف من آثارها. وأصدر مكتب الأخلاقيات أيضاً مبادئ توجيهية مُحدّثة بموجب الأمر التوجيهي. وكان هناك هدف إضافي لكل من الحلقات الدراسية الشبكية الخاصة ببرنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية والمبادئ التوجيهية المُحدّثة يتمثل في (أ) خفض إجمالي عدد مقدمي الإقرارات المُسجّلين - والذي كان يبلغ أكثر من ٢٠ في المائة ويُعتبر كما هو مفهوم عادةً مرتفعاً للغاية في اليونيسف مقارنةً بالأمانة العامة والبرامج والصناديق الأخرى؛ (ب) إعادة تركيز تشكيل المجموعة المُقدّمة للإقرارات لتركّز على الموظفين رفيعي المستوى، فعادةً ما ترتفع مخاطر تضارب المصالح بينهم. واستند الأساس المنطقي بهذا الخصوص إلى أن تخفيض عدد مقدمي الإقرارات سوف يتيح للمكتب إجراء استعراضات أكثر عمقاً وإصدار مذكرات توجيهية بصفة أكثر انفراداً. وطبقاً لإحصائيات عام ٢٠١٧، فقد تكلفت عملية إعادة التركيز بالنجاح، إذ انخفض إجمالي عدد مقدمي الإقرارات من أكثر من ٢٥٠٠ موظف إلى ما يربو بقليل على ٢٠٠٠ موظف. وبالإضافة إلى ذلك، ارتفعت معدلات الامتثال وتحققت بصورةٍ أسرع بكثير، كما تحقّق بنجاح هدف عملية إعادة تركيز برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية على الموظفين رفيعي المستوى.

الجدول ٢
الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية للفترة ٢٠١٧-٢٠٠٧

العام	عدد الموظفين المُطالبين بتقديم إقرارات	الامتثال (نسبة مئوية)
٢٠٠	٢٥٤٥	٨٢,٨
٧		
٢٠٠	٢٥٥٦	٨٣,٨
٨		
٢٠٠	٢٥٣٦	١٠٠,٠
٩		
٢٠١	٢٣٦٥	٩٩,٦
٠		
٢٠١	٢٥٩٢	٩٩,٧
١		
٢٠١	٢٦٩٤	٩٩,٩
٢		
٢٠١	٢٤٩٨	١٠٠,٠
٣		
٢٠١	٢٥٩٤	١٠٠,٠
٤		
٢٠١	٢٥٤٩	٩٨,٩
٥		
٢٠١	٢٥٢٤	٩٩,٣
٦		
٢٠١	٢٠٦٧	٩٩,٩
٧		

٣٥. تمّت مراجعة ملفات ٢,٠٦١ موظفاً كجزء من التدريب على برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧، والذي يُغطي سنة الإبلاغ المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وقد شكّل الموظفون بمستوى مدير نسبة ٦,٤ في المائة من مجموع عدد المراجعات (زيادة عن ٤,٨ في المائة عام ٢٠١٦)، والموظفون ضمن فئة فني دولي ٥٣,٦ في المائة (زيادة عن ٤٧,٢ في المائة عام ٢٠١٦)، والموظفون ضمن فئة فني وطني نسبة ٢٢ في المائة (بانخفاض عن ٢٣ في المائة عام ٢٠١٦)، والموظفون ضمن فئة الخدمة العامة نسبة ١٨ في المائة (بانخفاض عن ٢٥ في المائة عام ٢٠١٦).

٣٦. ويُشير تحليلٌ أجري للاستعراضات أن ٧,٦ في المائة من الموظفين المشاركين في برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧ لم يكن لديهم ما يُفصحون عنه، مقابل نسبة ١١,٨ في المائة في عام ٢٠١٦. وهذا يعني أنهم أجابوا بالنفي عن جميع الأسئلة، أي أنهم ليس لديهم أصول تبلغ الحد الأدنى وليسوا في وضع

يمكن حتى أن يمثل تضارباً للمصالح يستدعي الاستعراض والنظر من قبل مكتب الأخلاقيات. ويمكن النظر للانخفاض باعتباره دليلاً على نجاح عملية إعادة التركيز، حيث أتاحت لمكتب الأخلاقيات زيادة التركيز على مقدمي القرارات الذين يتطلبون الاستعراض والنظر بشكل أدق من قبل مكتب الأخلاقيات. وقد أشارت نسبة ٨٩,٢ في المائة من الموظفين المشاركين في برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧ إما إلى عدم وجود تضارب مصالح أو لوجود بعض العلاقات البعيدة مع الأمم المتحدة أو اليونسيف التي لا ترقى في الوقت الحالي لكي تعتبر تضارباً فعلياً أو مُحتملاً للمصالح، بينما كان لدى ٢,٥ في المائة فقط من الموظفين تضارب مصالح محتمل. أقر ٠,٧ في المائة من الموظفين المشاركين بأنفسهم بوجود تضارب مصالح وأنهم اتخذوا بالفعل خطوات استباقية للتخفيف من آثارها.

٣٧. ومن بين الموظفين المختارين للمشاركة في عملية برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧، كان لدى ٣,٨ في المائة منهم أزواج يعملون في اليونسيف، ولدى ١١,٧ في المائة أزواج يعملون في وكالات الأمم المتحدة الأخرى أو في هيئات مرتبطة باليونسيف، مثل الجهات الشريكة أو المنظمات غير الحكومية أو الموردين. إضافةً إلى ذلك، كان لدى ١٦,٩ في المائة من الموظفين أقارب يعملون في اليونسيف أو في الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة أو الهيئات المرتبطة باليونسيف.

٣٨. وهناك مصدر آخر لتضارب المصالح المُحتمل يتعلق بالأنشطة الخارجية للموظفين. من ضمن الموظفين الذين اختيروا للمشاركة في التدريب على برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧، كان ٥ في المائة ضالعين في مثل هذه الأنشطة أو كانوا يتولّون أدواراً قيادية ضمن هيئات غير تابعة للأمم المتحدة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ومن بين الموضوعات التي تشكل مصدر قلقٍ مستمر بالنسبة لمكتب الأخلاقيات أن الموظفين الذين شاركوا في أنشطة خارجية، طبقاً لما ورد في إفصاحاتهم في برنامج تضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية لعام ٢٠١٧، لم يطلبوا أو يتلقوا الموافقة المسبقة المطلوبة بموجب الأمر التوجيهي CF/EXD/2012-009 في هذه الحالات، أصدر المكتب مذكرات توجيهية محددة، وأبلغ رئيس المكتب المعني، حسب الاقتضاء.

٣٩. وتشكّل عملية التحقق - وهي عملية يُطلب فيها من عينة مُختارة عشوائياً من الموظفين تقديم مستندات مؤيِّدة لصحة بيانات الإقرارات المالية التي تقدّموا بها - جزءاً مهماً من برنامج إقرارات الذمة المالية. ورغم أن مكتب الأخلاقيات أجرى أربع عمليات للتحقق من الإفصاحات المالية بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٦، إلا أنه تعذر إجراء عملية التحقق في عام ٢٠١٧، نظراً لأن المكتب لاقى تحديات كبيرة في مجال الموظفين، مما أدى إلى الحاجة للاستعانة بمستشار خارجي خلال فترة زمنية قصيرة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ لإتمام عملية الاستعراض لعام ٢٠١٧ قبل نهاية السنة التقويمية. ومنذ ذلك الحين، استقرت أوضاع الموظفين في مكتب الأخلاقيات ولذلك من المتوقع أن تُستأنف أعمال التحقق في عام ٢٠١٨.

سابعاً- حماية الموظفين من الانتقام ونتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧

٤٠. خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم تلقي طلبين رسميين للحصول على الحماية بموجب سياسة اليونيسف لحماية المُبلِّغين عن المخالفات، بالإضافة إلى أربعة استفساراتٍ أخرى لم تُسفر في نهاية المطاف عن طلب للحصول على الحماية. وقد قرّر مكتب الأخلاقيات، استناداً إلى تحرّ أولي، أن أحد الطلبين الرسميين تضمن حالة انتقام ظاهرة الوجهة، وأحال الحالة إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لإجراء تحقيق كامل. وقد تمت مشاركة نتائج التحقيق مع المكتب، الذي طلب فيما بعد المزيد من الإيضاح من مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.

٤١. في آذار/مارس ٢٠١٧، نظمت شعبة الموارد البشرية وأدارت الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧. وقد احتوى على خمسة أسئلة تتعلق بمعايير السلوك.^٤ وبلغ المتوسط العالمي للإجابات الإيجابية عن هذه الأسئلة ٦٧ في المائة، ويمثل تحسناً بمقدار ٥ في المائة مقارنةً بالاستقصاء الذي أُجري عام ٢٠١٤ وتحسناً بمقدار ١٠ في المائة مقارنةً بالاستقصاء الذي أُجري عام ٢٠١١.

^٤ السؤال ٤٢: "أدرك وأعلم ما هو مرجّح مني بموجب معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية، واللوائح والقواعد المطبقة على موظفي الأمم المتحدة بشأن حقوق الموظفين وواجباتهم، فضلاً عن غيرها من السياسات ذات الصلة." (بلغت الإجابات الإيجابية ٩٤ في المائة)؛ السؤال ٤٦: "يتحلّى فريق الإدارة الخاص بي بالأمانة والنزاهة" (٧١ في المائة إيجابي)؛ السؤال ٤٥: "في مكنتي، يخضع الأشخاص على كافة المستويات للمساءلة عن السلوك الأخلاقي" (٦٥ في المائة إيجابي)؛ السؤال ٤٣: "في اليونيسف، تُطبّق البات العمل المخصصة لتسوية المسائل المتعلقة بسوء السلوك تطبيقاً عادلاً" (٥٥ في المائة إيجابي)؛ السؤال ٤٤: "أعتقد أنني إن أبلغت عن سوء السلوك من خلال القنوات المناسبة داخل اليونيسف، فسوف ألقى الحماية من الانتقام" (٥١ في المائة إيجابي).

٤٢. إلا أنه كان هناك تفاوت كبير بين إجابات الأسئلة المختلفة: أشارت الإجابات إلى شعور الموظفين بالثقة في معرفتهم بما تنص عليه القواعد المرعية (على الرغم من أن ثقتهم قد تكون مُفرطة، حيث جاءت ٩٤ في المائة من الإجابات إيجابية، استناداً إلى خبرات المستشار الرئيسية في مجال التدريب منذ توليها المنصب في شباط/فبراير ٢٠١٦). ولكن الموظفين كانوا أقل ثقة بكثير في ما إذا كانت القواعد تُطبق بنفس الطريقة على كافة الموظفين، وفي خضوع الجميع للمساءلة بشأن الامتثال للقواعد بنفس الطريقة وفي أنهم آمنون عند الإبلاغ عن سوء السلوك.

٤٣. ويبدو أن نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧ بشأن أسئلة معايير السلوك تؤكد التعليقات غير الرسمية التي كانت المستشار الرئيسية للشؤون الأخلاقية قد تلقتها بصفة غير رسمية في أثناء مقابلاتها العديدة منذ شباط/فبراير ٢٠١٦، والتي تشي باستمرار وجود قدر كبير من المخاوف بين الموظفين حيال المبادئ الثلاثة المحددة في التقرير السنوي لعام ٢٠١٥ واللازمة لتأسيس ثقافة "عدم السكوت عن الخطأ": (أ) أن يتمكن الموظف من الجهر في الإشارة إلى الخطأ دون خوف من الانتقام أو غيره من العواقب السلبية؛ (ب) ألا يكون الجهر بالقول عديم الجدوى؛ (ج) آليات العمل لتسوية المسائل المتعلقة بسوء السلوك أو النزاعات الأخرى بإنصاف. وكان من الأمور المُشجعة لمكتب الأخلاقيات، أنه طيلة عام ٢٠١٧، ولا سيما خلال الجزء الأخير من العام، وفي أعقاب "شهر القيادة الأخلاقية"، تقدّم عدد أكبر من الموظفين إلى المكتب بأسئلة تتعلق بالإبلاغ عن سوء السلوك، بما في ذلك التحرش الجنسي.

٤٤. وفي أعقاب نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧، قررت رابطة الموظفين العالمية إعادة إطلاق حملة "ثقافة عدم السكوت عن الخطأ" تحت شعار "صوت". ويتطلع مكتب الأخلاقيات إلى العمل عن كثب مع رابطة الموظفين العالمية في هذا الصدد. كما تعهدت المستشار الرئيسية للشؤون الأخلاقية بأن تعمل بمثابة مسبار لمجموعة من المديرين رفيعي المستوى الذين سوف يتولون قيادة استجابة الإدارة للاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧ بشأن موضوع المساءلة بصفة عامة. واستند هذا التعهد إلى المبدأ القائل إن "ثقافة عدم السكوت عن الخطأ" تتطلب على وجه الأهمية المساواة في المساءلة على كافة المستويات: فالموظفون سوف يُبلغون عن الأخطاء حين يعتقدون أن الإدارة العليا تُنصت لهم وأنها سوف تتخذ إجراءً. يلتزم مكتب الأخلاقيات بمواصلة التعاون مع الجهات المعنية الأخرى على نطاق المنظمة، وبالتحديد مع شعبة

الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، ومستشار الموظفين، ومكتب أمين المظالم، ورابطة الموظفين العالمية، فضلاً عن المعنيين على مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية، بهدف رفع مستوى ثقة الموظفين في المبادئ الثلاثة التي تقوم عليها ثقافة عدم السكوت عن الخطأ.

ثامناً- فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

٤٥. في عام ٢٠١٧، شاركت المستشارة الرئيسية في ١٠ من بين ١١ اجتماعاً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، حيث تخلت عن اجتماع واحد نتيجة لسفرها في مهمة رسمية. وكان من أبرز اجتماعات عام ٢٠١٧ زيارة قام بها الأمين العام في أثناء اجتماع شهر نيسان/أبريل، إذ إنه لم يُعرب عن دعمه لفريق الأخلاقيات ويؤكد على أهميته فحسب، بل أعرب أيضاً عن تطلعاته بأن الفريق سوف يدعم جهوده الشخصية في إصلاح الأمم المتحدة.

٤٦. وكما حدث في عام ٢٠١٦، تشاور أعضاء فريق الأخلاقيات كثيراً مع بعضهم البعض بغرض تنسيق نصائح وإرشادات وممارسات الأخلاقيات، ولا سيما فيما يتعلق بالمسائل الحساسة مثل نطاق الأنشطة السياسية المسموحة وتعزيز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ وحماية المبلغين عن المخالفات واستقلالية مكاتب الأخلاقيات. وفي حين واصل جميع أعضاء الفريق أداء دورهم كمصدر هام لدعم النظراء بالنسبة للمستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية، استطاعت هي أيضاً الإسهام بصورة أكثر فعالية من العام الماضي، نظراً لأن هذا هو عامها الثاني كعضو في الفريق وقد قامت بتنشيت أقدامها كزميلة تحظى بالتقدير.

٤٧. ومن منطلق النهوض بدور أكثر استباقية داخل فريق الأخلاقيات، تقلدت المستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، منصب الرئيس المناوب لفترة عام واحد. وبهذه الصفة، تكون المستشارة الرئيسية مسؤولة عن الاستعراض المستقل لقرارات مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة، من بين مسؤوليات أخرى. ويُنشر الاستعراض حين يقوم مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة باتخاذ قرار بعدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة ضد أحد موظفي الأمانة العامة، ويُقرر الموظف طلب استعراض مستقل. في عام ٢٠١٧، عملت المستشارة الرئيسية للشؤون الأخلاقية في

استعراض واحد فقط من هذا النوع، ولكن، ثبت أنه بالغ التعقيد ويصعب حله. ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات عن عمل الفريق من خلال تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334)، الذي قُدِّم في الدورة الحادية والسبعين للجمعية العامة، والذي يغطي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٤٨. وتشارك اليونيسف أيضاً في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. ويعدّ هذا الاجتماع منتدى هاماً لتبادل الخبرات وتطوير الممارسات الفضلى. نظم برنامج الأغذية العالمي اجتماع عام ٢٠١٧ واستضافه في روما، وركّز على أساليب العمل للشبكة نفسها والممارسات الفضلى لإنشاء وإدارة مكتب أخلاقيات. وفي هذا السياق، أعدت المستشارة الرئيسية حلقة نقاش، وشاركت فيها وقدمت فيها عرضاً تقديمياً، وذلك لمناقشة (أ) معايير الممارسة والمسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات، (ب) مبادئ تقييم وظيفة الأخلاقيات. وفي اجتماع شبكة الأخلاقيات الذي عقد في تموز/يوليه ٢٠١٧، اختيرت المستشارة الرئيسية كنانبة رئيس لمدة عام وبالتالي سيكون لها دور نشط في إعداد اجتماع عام ٢٠١٨، الذي سوف تستضيفه الأمانة العامة في نيويورك.

تاسعاً. متابعة ملاحظات عام ٢٠١٦

٤٩. في ضوء نتيجة الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧ وآثار حركة #أنا_أيضاً (MeToo) على القطاع الإنساني، لا تزال الملاحظات التالية التي تضمنها التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام ٢٠١٦ وجيهة وتبدو بمثابة استشراف للمستقبل: يُظهر الموظفون عموماً مستويات عالية من المشاركة، فهم يُحبون عملهم ويلتزمون التزاماً عميقاً بولاية اليونيسف. وللحفاظ على هذا المستوى العالي من المشاركة والإرادة الحسنة، يتوجّب على اليونيسف مواصلة إثبات التزامها الشديد والحازم بتنمية ورعاية ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في منظمة الأمم المتحدة وزيادة مصداقيتها سواءً على الصعيد الداخلي أو الخارجي. ولن تتحلّى الدعوة إلى تعزيز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ بالمصداقية ولن نُكَلّل بالنجاح سوى في ظل وجود ثقافة الإصغاء، حتى لو كان ذلك يعني في بعض الأحيان الإصغاء إلى ما قد يبدو "أخباراً سيئة"، وتلقّيها، وقبولها.

٥٠. كان من الأمور المُشجّعة لمكتب الأخلاقيات، أنه على مدار ٢٠١٧، وبخاصة في الجزء الأخير من العام، وفي أعقاب "شهر القيادة الأخلاقية"، كما سبق الذكر، تقدّم عدد أكبر من الموظفين إلى المكتب بأسئلة تتعلق بالإبلاغ عن سوء السلوك، بما في ذلك التحرش الجنسي. ومما شجّع أكثر هو ملاحظة بدء كبار المديرين، في أواخر عام ٢٠١٧، الاتصال بالمكتب لمناقشة كيفية تعزيز ثقافة حقيقية تنسم بالإصغاء والمساءلة.

عاشراً- الملاحظات والتوصيات والاستنتاجات

٥١. تستند التوصيات التالية إلى كلٍ من خبرة مكتب الأخلاقيات خلال عام ٢٠١٧، والتطورات ذات الصلة في أثناء الربع الأول من عام ٢٠١٨، وتستقي المعلومات من هذين المصدرين.

٥٢. ولتعزيز المزيد من تغيير الثقافة، يوصى بوضع تعريف للكفاءة الأخلاقية، يستند إلى معايير موضوعية، تتولى وضعها شعبة الموارد البشرية بالاشتراك مع مكتب الأخلاقيات وغيره من أصحاب المصلحة، وأن يتم تضمين هذه الكفاءة كمعيار لقرارات التوظيف والترقية بالإضافة إلى تقييمات الأداء لكافة الموظفين. ويمكن أن تتضمن المعايير التي تؤخذ في الاعتبار، على سبيل المثال، التحلي بما يلي: (أ) مستوى عالٍ من الوعي؛ (ب) مهارة التعامل مع القضايا الأخلاقية؛ (ج) الامتثال للهيكل التنظيمية والنظم الروتينية المعمول بها؛ (د) استخدام مهارات التواصل والنقاش لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة؛ (هـ) الثقة ورباطة الجأش. وتدعم شعبة الموارد البشرية هذه التوصية بالنسبة لقرارات التوظيف والترقية. وفيما يتعلق بتقييم الأداء، أعربت الشعبة أيضاً عن دعمها للتوصية من ناحية المبدأ، كما عبّرت عن بعض التحفظ لئلا تُحمّل العملية المزيد من الأعباء. يتفهم مكتب الأخلاقيات أن الشعبة مستمرة أيضاً في استكشاف الآراء المستفاد من مُقيمين متعددين، وتقوم بتوسيع تقييم الأداء على جميع المستويات لطائفة أوسع من الموظفين.

٥٣. وفي ضوء الزيادة الكبيرة في عدد طلبات التماس المشورة والإرشادات الفردية، قدّم مكتب الأخلاقيات طلباً لتخصيص مبلغ من المال لشراء منظومة برامج احترافية لإدارة الحالات، مثل ما هو مُستخدم بالفعل داخل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وما يجري استحدثه لصالح قسم السياسات والقانون الإداري، بشعبة الموارد

البشرية. تجري حالياً مراجعة هذا الطلب من قبل الإدارة العليا لليونيسف، في إطار طلب أشمل لمزيد من التمويل.
