

Distr.: General  
9 April 2015  
Arabic  
Original: English

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٥

١٦-١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٥

البند ٨ من جدول الأعمال المؤقت\*

## تقرير مكتب الأخلاقيات التابع لليونيسيف لعام ٢٠١٤

موجز

هذا التقرير مقدّم إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة عملاً بالمادة ٥-٤ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة"، وعملاً بقراري المجلس التنفيذي للمنظمة ١٨/٢٠١٠ و ١٢/٢٠١٤. وقد استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في دورته السادسة والستين.

ويتناول هذا التقرير السنوي كل مجال من مجالات العمل المكلف بها المكتب، وهي: (أ) تحديد المعايير ودعم السياسات؛ (ب) التدريب والتثقيف والتوعية؛ (ج) المشورة والتوجيه؛ (د) برنامج الإقرارات المالية؛ (هـ) حماية الموظفين من الانتقام؛ (و) المشاركة في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وعملاً بقرار المجلس التنفيذي، ١٢/٢٠١٤، يقدم هذا التقرير أيضاً توصيات للإدارة ترمي إلى تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال على صعيد المنظمات.

\* E/ICEF/2015/4



الرجاء إعادة استعمال الورق

060515 240415 15-06043X (A)



وخلال عام ٢٠١٤، ركّز مكتب الأخلاقيات على ثلاث أولويات هي: (أ) تعزيز وعي الموظفين بأخلاقيات الخدمة المدنية الدولية؛ (ب) تحسين فهم أسلوب تفادي تضارب المصالح أو تخفيفه؛ (ج) تشجيع ثقافة "عدم السكوت" في المنظمة. والوسائل الرئيسية التي اتبعت توجهاً لتحقيق التقدم في هذا المجال هي تنفيذ برنامج الإقرارات المالية، وإسداء المشورة على أساس السرية للموظفين ومديري المكاتب، وتوفير التدريب والدعم لميسري الحوار بشأن الأخلاقيات المتطوعين من المكاتب الميدانية، وإدراج الاعتبارات الأخلاقية في رسم السياسات وإعداد المبادئ التوجيهية، وتقاسم الخبرات مع منظومة الأمم المتحدة.

## مقدمة ومعلومات عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات

١ - نفذ مكتب الأخلاقيات أنشطته في مجالات العمل التالية الموكلة به:

(أ) مدد الإدارة بالتوجيه والدعم في مجال السياسات بشأن وضع معايير الأخلاقيات، وذلك باستعراض قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها وإسداء المشورة في هذا الصدد. بما يعزز أعلى معايير الأخلاقيات والتزاهة وينهض بها حسبما ينص عليه ميثاق الأمم المتحدة والنُظُم واللوائح الإدارية المطبقة على الموظفين، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛

(ب) توعية الموظفين عن طريق البرامج التوجيهية والتدريب وغير ذلك من وسائل التوعية، بقيم الأمم المتحدة ومعايير السلوك المتوقعة والاجراءات المتبعة فيه، وبأهميتها في استدامة تحقيق النتائج من أجل الأطفال؛

(ج) إسداء المشورة للموظفين والإدارة على أساس السرية وتوجيههم بناء على طلبهم بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والممارسات ذات الصلة بالأخلاقيات، بما يشمل تضارب المصالح والإقرار المالي ودعم ثقافة "عدم السكوت" والحماية من الانتقام؛

(د) إدارة برنامج الإقرارات المالية؛

(هـ) تولى المسؤوليات المحددة بموجب سياسة الحماية من الانتقام؛

(و) الإسهام في اتباع نهج متسقة حيال مسائل الأخلاقيات في إطار منظومة الأمم المتحدة.

٢ - وقد تلقى مكتب الأخلاقيات ٢٦١ طلباً للحصول على خدماته في عام ٢٠١٤، مقابل ٢٢١ طلباً في عام ٢٠١٢، و٢٧١ طلباً في عام ٢٠١٣. ويشهد المكتب تزايداً في عدد الطلبات المتنوعة التي يتلقاها للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، بما في ذلك الطلبات التي يقدمها مديرو المكاتب والبرامج للحصول على المساعدة في اتخاذ القرارات المتصلة بالأخلاقيات.

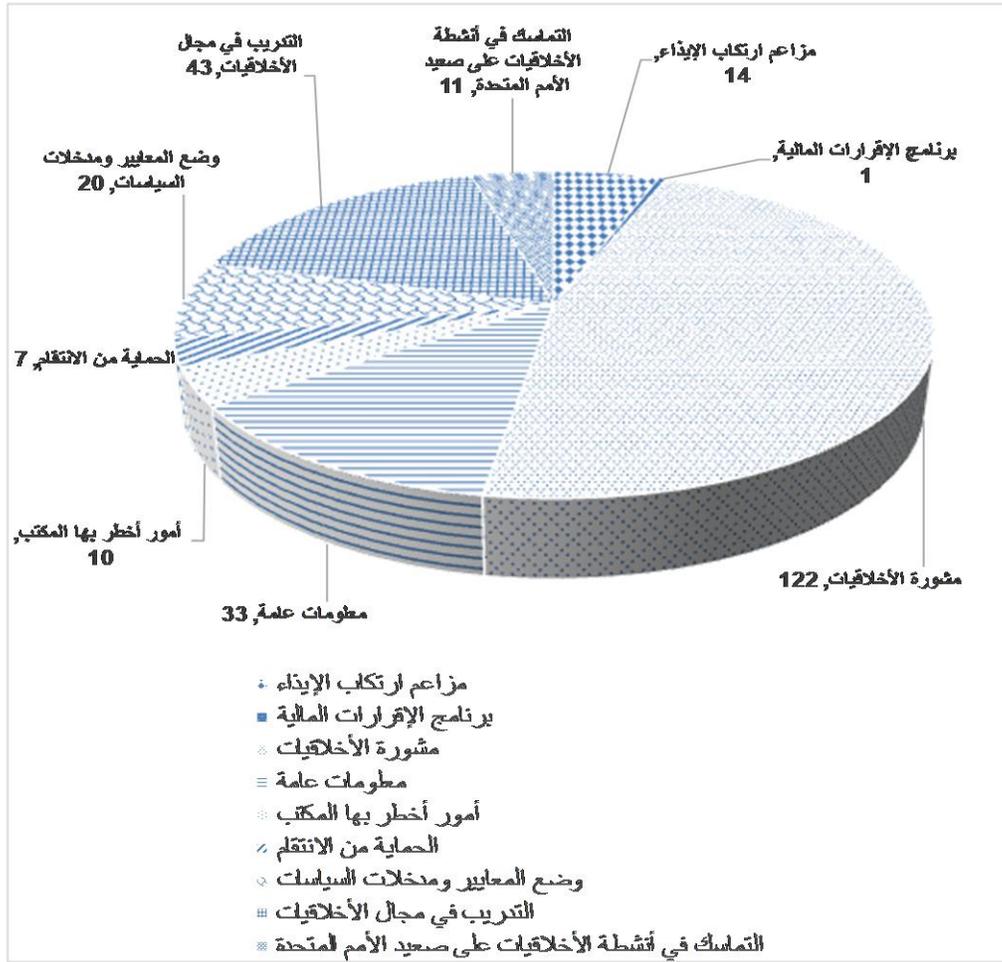
٣ - ومن بين ٢٦١ طلباً تلقاها المكتب في عام ٢٠١٤، تعلق معظم الطلبات (٤٧) في المائة) بخدمات تدرج في إطار وظيفة تقديم المشورة والتوجيه التي يؤديها المكتب، تعقبها طلبات الحصول على خدمات تتعلق بالتدريب (١٦ في المائة). ولوحظت زيادة في عدد الطلبات المتصلة بالحماية من الانتقام، وذلك من طلبين في عام ٢٠١٣ إلى سبعة طلبات في عام ٢٠١٤. وتعلق طلب واحد فقط ببرنامج الإقرارات المالية، ويعكس هذا الرقم المنخفض

نضج البرنامج. ويلخص الشكل ١ الخدمات التي قدمها مكتب الأخلاقيات خلال فترة السنوات الثلاث، ٢٠١٢-٢٠١٤.

٤ - وواصل مكتب الأخلاقيات طوال عام ٢٠١٤ العمل على نحو وثيق مع مكاتب اليونيسيف الأخرى، متوخياً في ذلك تعزيز تنفيذ وظائف مشتركة و متممة بعضها بعضاً. كما زود المكتب، من خلال تعاونه، المكاتب ذات السلطة التنظيمية بالمساهمات والمشورة بشأن مسائل الأخلاقيات على صعيد المنظمة. ومكتب الأخلاقيات نفسه، لا يتمتع بسلطة تنظيمية بالنظر لطبيعته الاستشارية المستقلة. وواصل المكتب تعاونه مع شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق، ومكتب مستشار اليونيسيف القانوني، وشعبة حلول وخدمات تكنولوجيا المعلومات، وشعبة الإمدادات ورابطة الموظفين على المستوى العالمي والإقليمي. وحافظ المكتب على اتصال وثيق مع المكاتب الميدانية. كما عقد المكتب اجتماعات منتظمة مع مكتب المدير التنفيذي.

## الشكل ١

عدد طلبات الحصول على خدمات الأخلاقيات حسب الفئة، لعام ٢٠١٤



الجدول ١  
مقارنة لعدد طلبات الحصول على الخدمات المتصلة بالأخلاقيات حسب الفئة، ٢٠١٢ إلى ٢٠١٤

الفئة	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
مزاعم ارتكاب الإيذاء <sup>(أ)</sup>	٠	٢١	١٤
إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات	١٤٦	١٢١	١٢٢
الإقرار المالي	٣٢	٢٤	١
أمور أُخطِر بها المكتب <sup>(ب)</sup>	٠	٩	١٠
الحماية من الانتقام	٥	٢	٧
وضع المعايير ومدخلات السياسات	١٨	٢٣	٢٠
التدريب في مجال الأخلاقيات	١٠	٥١	٤٣
التماسك في أنشطة الأخلاقيات على صعيد الأمم المتحدة <sup>(ج)</sup>	٠	٠	١١
المجموع	٢٢١	٢٧١	٢٦١

- (أ) فصلت هذه الفئة عن فئة إسداء المشورة بشأن الأخلاقيات في عام ٢٠١٣.  
(ب) أُخطِر مكتب الأخلاقيات للقيام بالرصد لغرض اتخاذ الإجراء حسب الاقتضاء.  
(ج) فصلت هذه الفئة عن فئة إسداء المشورة وفئة المعلومات العامة في عام ٢٠١٤.

#### تحديد المعايير ودعم السياسات

٥ - تُذكر من وظائف مكتب الأخلاقيات الرئيسية وظيفة إسداء المشورة إلى الإدارة بشأن تحديد معايير الأخلاقيات لكي تنعكس قيم الأمم المتحدة وتنعزز في سياسات المنظمة وقواعدها وممارساتها. وهذه المشورة لا تتوقف عند إصدار السياسات أو المبادئ التوجيهية وإنما تمتد أيضاً لأسلوب تنفيذها. فمع عمل المنظمة على توسيع إدراك الموظفين لما يتوقع منهم من تطابق سلوكهم مع قيم المنظمة، ستزداد أيضاً توقعات الموظفين بدورهم بشأن نزاهة إجراءات المنظمة. لذا فإن الأهمية لا تقتصر على تطابق السياسات والمبادئ التوجيهية صراحة مع قيم الأمم المتحدة وإنما تشمل أيضاً تنفيذها بتراهة.

٦ - وقد عمل مكتب الأخلاقيات على نطاق المنظمة الشامل لإسداء المشورة أثناء عملية وضع عدد من السياسات والمبادئ التوجيهية. وفي سياق إسداء المشورة ركز المكتب على استعراض السياسات والمبادئ التوجيهية المقترحة للتأكد من معالجتها مسائل الأخلاقيات وخاصة تضارب المصالح، بما في ذلك القيود المطبقة بعد انتهاء الخدمة، وعدم التحيز. وفيما يخص المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتعيين أو الشراكة أو شراء السلع أو الخدمات،

أسدى مكتب الأخلاقيات مشورته للمكاتب بشأن ضرورة تقدير القيم الأساسية بالإضافة إلى تقييم الفعالية والقدرة. والتُمتست استشارة مكتب الأخلاقيات بشأن عدد من المسائل مثل: إعداد سياسة حماية الأطفال؛ والمبادئ التوجيهية لأخلاقيات إجراء بحوث بشأن الأطفال ومعهم؛ والتشارك في العمل مع القطاع الخاص؛ والتعاقد مع الاستشاريين ومقدمي الخدمات، والسياسة المنطبقة بعد انتهاء الخدمة؛ والمساءلة تجاه السكان المتأثرين في حالات الطوارئ؛ والاستجابة لمتطلبات حمى الإيبولا الترفية؛ وتنقيح المبادئ التوجيهية لإجراء تحقيقات مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق؛ والمبادئ التوجيهية لإصدار المنشورات الخارجية.

٧ - وتتضمن خطة اليونيسيف الاستراتيجية، ٢٠١٤-٢٠١٧، مؤشراً إدارياً بشأن دعم ثقافة عدم السكوت. ويقاس هذا المؤشر بواسطة الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي تُجرى مرة كل سنتين، مع اتخاذ الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠١٤ باعتبارها خط الأساس. ولهذا الغرض، أسدى مكتب الأخلاقيات مشورته للإدارة خلال عملية إعداد الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠١٤.

٨ - وكان للتعاون مع شعبة الموارد البشرية أهمية في توفير مشورة متسقة للموظفين بشأن السياسة التي تتبعها المنظمة بخصوص الأنشطة الخارجية (CF/EXD/2012-009)، كتلك الأنشطة المتصلة بعضوية المجلس، والأنشطة الخيرية والمنشورات (أنظر الأوامر الإدارية الصادرة عن الأمم المتحدة ST/AI/2000/13 والتعميم الإعلامي ST/IC/2006/30). وأجرى مكتب الأخلاقيات أيضاً مشاورات متعددة مع مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق، ومكتب أمين المظالم ومكتب مستشار الموظفين لغرض تحسين الفهم بشأن المخاطر التي تواجهها المنظمة في حالة الانتهاكات الأخلاقية.

#### التدريب والتثقيف والتوعية

٩ - يعمل مكتب الأخلاقيات على تعزيز التوعية بالسلوك المتوقع موظفي الخدمة المدنية الدولية تجسيدا لقيم الأمم المتحدة. ويرمي التدريب أيضاً إلى تعزيز التوعية بالإنحرافات المعرفية التي من شأنها أن تُصعب تقيّد الموظفين على نحو ثابت بهذه المعايير السلوكية وبالسياسات في سياق اتخاذ القرارات اليومية. وتتناول المحادثات بشأن الأخلاقيات مسائل التعرف على تضارب المصالح والمعضلات المتصلة به، والتحديات المرتبطة بالحيادية والمخاطر الناجمة عن التقيّد المفرط مما قد يجبّط تصرف عدم السكوت.

١٠ - وتشكل القيادة الأخلاقية أساساً لدعم الثقافة الأخلاقية على صعيد المنظمة. لذا يعمل مكتب الأخلاقيات مع الأفرقة الإدارية الإقليمية، وبرامج تدريب القيادات التي تديرها شعبة الموارد البشرية، وذلك في إطار التدريب المستند للأدوار، ومع الأفرقة الإدارية القطرية فيما يتعلق بدور القياديين على وجه التحديد. وفي سياق التدريب المستند للأدوار، وفرّ المكتب أيضاً للمكاتب القطرية والإقليمية ومكاتب المقر مواداً تتعلق بالأخلاقيات في نطاق جمع التبرعات وبناء الشراكات.

١١ - وفي عام ٢٠١٤، تلقى مكتب الأخلاقيات ٤٣ طلباً للدعم في مجال التدريب. وهذا الرقم لا يشمل دورات التدريب الشبكي التي نظمت لتدريب لإطار من ميسري الحوارات المحلية بشأن الأخلاقيات. واستجاب المكتب لتلك الطلبات الثلاثة والأربعين باتباع الطرائق الثلاث التالية: (أ) دورات التدريب وجهاً لوجه في مكاتب المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية؛ (ب) توفير المواد والإرشاد لميسري الحوارات المحلية بشأن الأخلاقيات التي تنظمها المكاتب كل على حدة؛ (ج) جلسات الإحاطة وغيرها من أساليب توفير المعلومات.

١٢ - وبلغ مجموع المتدربين وجهاً لوجه ٨٥٥ موظفاً. وهذا الرقم لا يشمل جلسات الإحاطة الأقصر التي نظمت لمجموعات الموظفين أو الموظفين الأفراد في الموقع، ولا تدريب القيادات، أو الدعم المقدم للتدريب المحلي بأداة سكايب "Skype"، وغير ذلك من أنشطة التدريب الخاص بشأن الشراكات وجمع التبرعات. كما لا يشمل هذا الرقم عدد ميسري الحوارات المحلية بشأن الأخلاقيات الذين تدربوا بطرائق التدريب الشبكي. وترد قائمة أنشطة التدريب المتنوعة في الجدول ٢ أدناه.

١٣ - وبالتعاون مع المكاتب الإقليمية وشعبة الموارد البشرية، وجّه مكتب الأخلاقيات مبادرة ميسري الحوار بشأن الأخلاقيات في أواخر عام ٢٠١٣. وشهدت هذه المبادرة توسعاً في عام ٢٠١٤. ويجري تدريب الميسرين على استخدام نماذج تتناول قيم الأمم المتحدة، والمعايير السلوكية للخدمة المدنية الدولية، وتضارب المصالح، والاحتيايل والإيذاء، والحماية من الانتقام، والخدمة العامة والحياة الخاصة. وقد أعدت هذه النماذج بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق، ومكتب مستشار اليونيسيف القانوني، وشعبة الإمدادات، وشعبة الإدارة المالية والتنظيم الإداري، والمكاتب الإقليمية. ويتألف كل نموذج من دراسات الحالات، وعرض ومناقشة، ويمكن إتمامه في أقل من ٩٠ دقيقة. وتتوفر النماذج باللغة الانكليزية والفرنسية والإسبانية. وبلغ مجموع ميسري الحوار بشأن الأخلاقيات الذين تم تدريبهم ١٥٠ ميسراً في ٧١ بلداً باستخدام التدريب الشبكي الذي نفذ طوال العام. وفي عام ٢٠١٤، أجرى هؤلاء الميسرون ٢٥ جلسة حوار في

١٩ مكتباً قطرياً. ويوجه الميسرون فور انتهاء جلساتهم التدريبية المحلية لمكتب الأخلاقيات أسئلة تتعلق بالمعضلات الأخلاقية المحددة التي يلاقيها الموظفون. والغاية من المبادرة هي تمكين المكاتب الإقليمية من تنفيذ عدد أكبر من الحوارات الأقصر مدة من أجل حفز التعود على التفكير الأخلاقي في سياق اتخاذ القرار.

١٤ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، استكملت باللغة الانكليزية دورة للتوعية بالأخلاقيات بواسطة الاتصال الإلكتروني المباشر، وهي مستمدة من دورة أمانة الأمم المتحدة للتعليم الإلكتروني. وتجري الآن ترجمة الدورة إلى اللغتين الفرنسية والاسبانية لكي تكون جاهزة في الموعد المرتقب لإطلاق الدورة في الفصل الأول من عام ٢٠١٥. ويتوقع أن تصبح الدورة إلزامية لجميع الموظفين الحاليين وأن تدرج في برنامج التوجيه لجميع الموظفين الجدد.

١٥ - وتعلقت عشرة من طلبات التدريب التي تلقاها مكتب الأخلاقيات بالمواد أو المشورة بشأن إجراء دورات التدريب المحلية في مجال الأخلاقيات. وقد أرسل المكتب مواداً، شملت رسائل الفيديو المعدة لغرض محخص، وفي بعض الحالات شارك المكتب في حوار مع الميسرين قبل الدورة وبعدها.

١٦ - واستجاب مكتب الأخلاقيات أيضاً لطلب الحصول على المشورة والمواد اللازمة لإعداد التدريب على النهج المنسق للتحويلات النقدية. وسرّ المكتب لملاحظة أن الأخلاقيات والتزاهة تعتبران من بين العناصر الهامة لتنفيذ هذا النهج. ولاحظ المكتب أيضاً الاتجاه الإيجابي المتمثل في تزايد اهتمام مراجعي الحسابات الداخليين بالتدريب في مجال الأخلاقيات والتوعية بالأخلاقيات التي تقوم بها إدارة المكتب.

١٧ - ويثمن مكتب الأخلاقيات تعاونه مع شعبة الإمدادات، التي تجري التدريب على إدارة النهج المنسق للتحويلات النقدية. وتشكل التزاهة في إدارة المشتريات والعقود قسماً من برنامج التدريب الأساسي. وفي عام ٢٠١٤، أجرت شعبة الإمدادات ستّ دورات مختلفة عن مسائل التزاهة بلغ مجموع المشاركين فيها ٥٥٧ مشاركاً، كان من بينهم ١٥٨ من موظفي المكاتب والشعب من غير مجال الإمدادات، مع ١٤٥ موظفاً من المكاتب الميدانية و١٣ موظفاً من المقر. ويواصل مكتب الأخلاقيات تبادل المعلومات والخبرات مع فريق التدريب التابع لشعبة الإمدادات.

## الجدول ٢

## الدورات التدريبية التي عُقدت في عام ٢٠١٤

التدريب في موقع العمل الموظفون والأخلاقيات	القيادة والأخلاقيات	مواضيع خاصة	جلسات الإحاطة في الموقع	التدريب أو الدعم الشبكي
بنغلاديش كمبوديا الكاميرون كوت ديفوار الفلبين تايلند تيمور - ليشتي المكتب الإقليمي لأفريقيا الشرقية والجنوبية المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا المكتب الإقليمي لشرق آسيا والمحيط الهادئ رؤساء رابطات الموظفين	الأفرقة الإدارية الإقليمية: جنوب آسيا غرب ووسط أفريقيا الأفرقة الإدارية القطرية بنغلاديش كمبوديا الكاميرون الفلبين تايلند تيمور - ليشتي المكتب الإقليمي لشرق آسيا والمحيط الهادئ	تايلند المكتب الإقليمي لشرق آسيا والمحيط الهادئ شعبة الشراكات العامة نيويورك	الرئيس الجديد للموارد البشرية في المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا كبار الموظفين	اكوادور زامبيا ميسرو الحوار بشأن الأخلاقيات
مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق مبادرة المواهب الجديدة والناشئة		تفاعل مع الموظفين نظمته رابطة الموظفين؛ شعبة الشراكات العامة	هيئة الاستعراض؛ موظفو العقود في شعبة الإمدادات؛ شعبة الموارد البشرية ورؤساء الموارد البشرية الإقليمية	

## المشورة والتوجيه

١٨ - تلقى مكتب الأخلاقيات ١٢٢ طلباً للحصول على المشورة بشأن الأخلاقيات في عام ٢٠١٤، مقابل ١٤٦ طلباً في عام ٢٠١٢ و ١٢١ طلباً في عام ٢٠١٣. وكما يوضح الشكل ٢، فإن معظم الطلبات (٨٨ في المائة) ما زالت تتعلق بتضارب المصالح بمعناه الواسع، في ما يتعلق بالأنشطة الخارجية، والهدايا، والعلاقات الأسرية، والقيود ما بعد انتهاء الخدمة وغير ذلك من المجالات المعرضة لتضارب المصالح. وفي حين ترد غالبية الطلبات من الموظفين الأفراد، فإن العديد من الطلبات الحالية ترد من المديرين الذين يلتمسون المشورة عن أسلوب

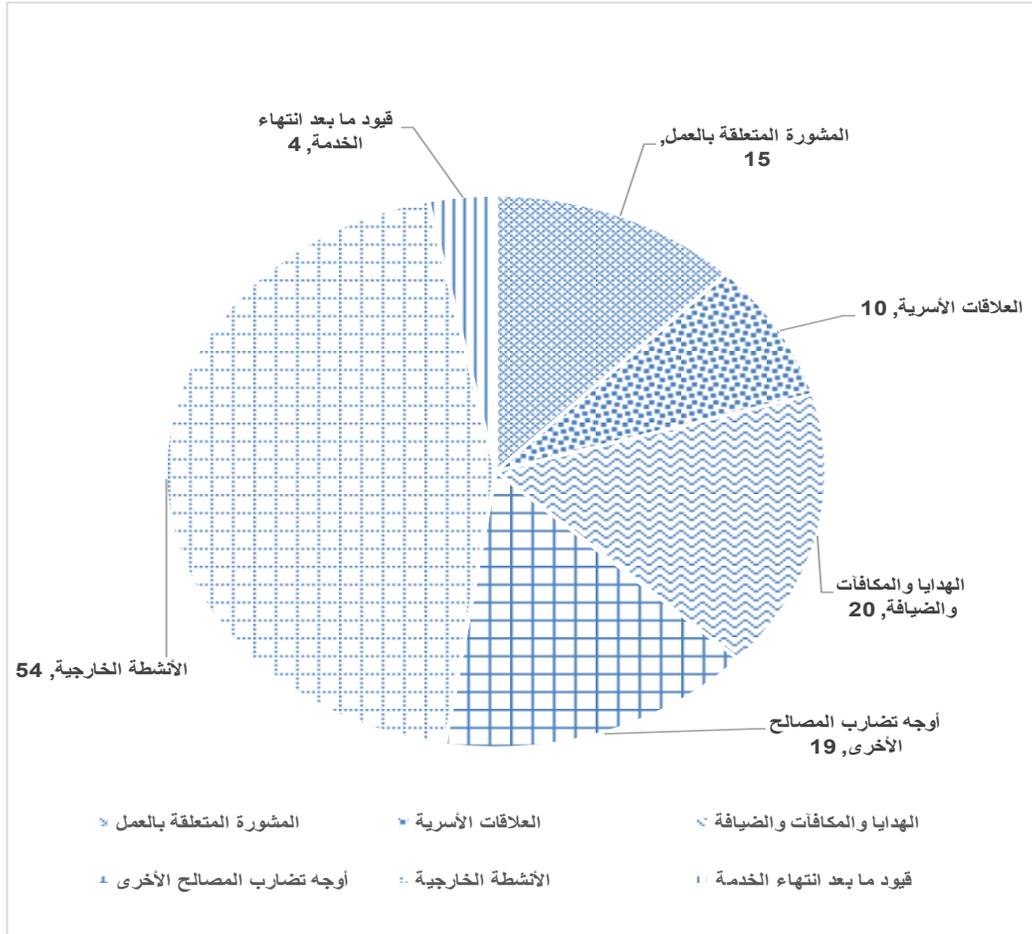
معالجة المعضلات الأخلاقية في اليونيسيف تجاه الكيانات الخارجية أو لدى ردّ المديرين على طلبات الموظفين وأسئلتهم.

١٩ - وفي ما يخص تضارب المصالح، يحافظ مكتب الأخلاقيات على تعاونه الوثيق مع شعبة الموارد البشرية من حيث إسداء المشورة. وما زالت غالبية الأسئلة من هذه الفئة ترد مكتب الأخلاقيات عن طريق شعبة الموارد البشرية، على الرغم من الزيادة التي يرحب بها المكتب في عدد الطلبات الواردة من موظفي المكاتب القطرية وإدارتها والتي تتعلق بإدارة حالات تضارب المصالح للموظفين المعيّنين محلياً. وواصل المكتب إعداد نماذج التوجيه والرفض التي يمكن تكييفها وفقاً لمختلف الحالات التي قد يحدث فيها تضارب المصالح. وقد أفضى ذلك إلى معالجة الحالات البسيطة في إطار شعبة الموارد البشرية. وبالتالي فإن طلبات التماس المشورة من مكتب الأخلاقيات تميل لأن تكون طلبات معقدة، وهي تستلزم عموماً تبادل الاتصالات بتكرار مع الموظفين والمكاتب.

٢٠ - وفي عام ٢٠١٤، واصل المكتب الممارسة التي بدأها في عام ٢٠١٣ لتصنيف “مزاعم الإيذاء” في فئة منفصلة عن فئة المشورة الأخلاقية. وتحال الآن غالبية التقارير عن سلوك التحايل إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق بشكل مباشر، في حين يجري تقاسم معالجة مزاعم المضايقة المحتملة، بما في ذلك المضايقة الجنسية، مع مكتب الأخلاقيات. ويسدي المكتب المشورة للموظفين بأن يتصلوا أولاً بأمين المظالم، وهو ما يفعله معظم الموظفين. ولكن معظم المبلغين يترددون في عرض حالاتهم. ومكتب الأخلاقيات لا يتمتع بولاية المشاركة المباشرة في معالجة المظالم المتصلة بالعمل. وهو يقدم المشورة للآليات المتاحة لالتماس المعالجة، والمشورة بشأن الكيانات القادرة على دعم الموظفين على معالجة شواغلهم. وقد لاحظ المكتب أن الموظفين أغفلوا غالباً توثيق الأحداث التي تثير شواغلهم توثيقاً كافياً. لذا فإن برامج التدريب الراهنة تتضمن توجيهات فعلية بشأن أسلوب توثيق أحداث المضايقة الملحوظة. كما يعالج تدريب القيادات دور المديرين في تعزيز الاحترام والانسجام في أماكن العمل.

## الشكل ٢

طلبات الحصول على المشورة بشأن الأخلاقيات حسب الفئة الفرعية، ٢٠١٤



## برنامج الإقرارات المالية

٢١ - يواصل مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج الإقرارات المالية، الذي يتألف هدفه الرئيسي من إدارة تضارب المصالح. وحرصاً على تعزيز الوعي بأهمية إدارة تضارب المصالح، يجري مكتب الأخلاقيات اتصالات داخلية مع الموظفين مشيراً فيها إلى هذا البرنامج باعتباره برنامج تضارب المصالح والإقرارات المالية. وقد بلغ تشغيل البرنامج الآن عامه السابع وما زال يشكل وسيلة هامة لدعم ثقافة النزاهة في اليونيسيف. وكما عهد عليه البرنامج في السنوات الماضية، فهو يحمي اليونيسيف من تضارب المصالح ومن شتى المخاطر التنظيمية المتصلة بأنشطة الموظفين الخارجية والتزامهم المالية.

٢٢ - واستناداً إلى الأمر التوجيهي لعام ٢٠١٢ (CF/EXD/2012-003)، يتعيّن على جميع الموظفين من رتبة مد-١ وما فوقها، وعلى أي موظف تحدد مسؤولياته في سياسة الإقرار المالي المتبعة في اليونيسيف أن يقدم إقراراً. وعلاوة على الموظفين الذين تم اختيارهم مسبقاً الذين يلزم منهم تقديم إقرارات بناءً على رتبهم أو لقبهم الوظيفي، يجري اختيار الموظفين الإضافيين وفقاً لهذه السياسة، وبالتعاون مع مكتب الأخلاقيات ورئيس كل مكتب خلال فترة تسجيل البرنامج. ويعوّّل مكتب الأخلاقيات إلى حدّ كبير على المكاتب المنفردة في اختيار موظفين إضافيين وفقاً لمستوياتهم ووظائفهم والخطر البائن. وقد بلغ مجموع الموظفين المشاركين في البرنامج ٢٦٩٤ موظفاً في عام ٢٠١٢ و ٢٤٩٨ موظفاً في عام ٢٠١٣. وبلغ مجموع الموظفين الذين اختيروا في عام ٢٠١٤ للمشاركة في برنامج الإقرار المالي ٢٥٩٤ موظفاً قدموا تقاريرهم عن الفترة ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ ولغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وشمل ذلك موظفين برتبة مدير وبمستوى ممثل ممن أصبحوا مؤهلين للمشاركة بعد موعد إطلاق البرنامج في آذار/مارس وممن تلقوا إخطاراً بالبدء في تقديم إقراراتهم في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

٢٣ - وفي منتصف تموز/يوليه ٢٠١٤، بلغت نسبة امتثال الموظفين الذين اختيروا في آذار/مارس ٩٩ في المائة. وتمت الموافقة على استثناء ٤٥ موظفاً انتهت خدمتهم، أو كانوا يتمتعون بإجازة ممتدة أو لم تتطابق مواصفاتهم وتم حذفهم من القائمة بناءً على طلب جهات التنسيق. أما العدد القليل المتبقي منهم فقد طلبت منهم شعبة الموارد البشرية الامتثال. وفي منتصف كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، بلغ معدل الامتثال أيضاً ١٠٠ في المائة لكبار الموظفين الجدد الذين اختيروا لتقديم إقراراتهم في أيلول/سبتمبر. وعلى غرار الأعوام الماضية، يواصل مكتب الأخلاقيات تعاونه مع شعبة الموارد البشرية في إطار نظام يُلزم كبار المديرين بالامتثال للبرنامج قبل تمديد عقودهم وكذلك قبل تعيينهم في وظائفهم العليا.

### الجدول ٣

الامتثال لبرنامج الإقرارات المالية، ٢٠٠٧-٢٠١٤

السنة	الموظفون الملزمون بتقديم إقرار	الامتثال (%)
٢٠٠٧	٢٥٤٥	٨٢,٨
٢٠٠٨	٢٥٥٦	٨٣,٨
٢٠٠٩	٢٥٣٦	١٠٠
٢٠١٠	٢٣٦٥	٩٩,٦
٢٠١١	٢٥٩٢	٩٩,٧

السنة	الموظفون الملزمون بتقديم إقرار	الامتثال (%)
٢٠١٢	٢٦٩٤	٩٩,٩
٢٠١٣	٢٤٩٨	١٠٠
٢٠١٤	٢٥٩٤	١٠٠

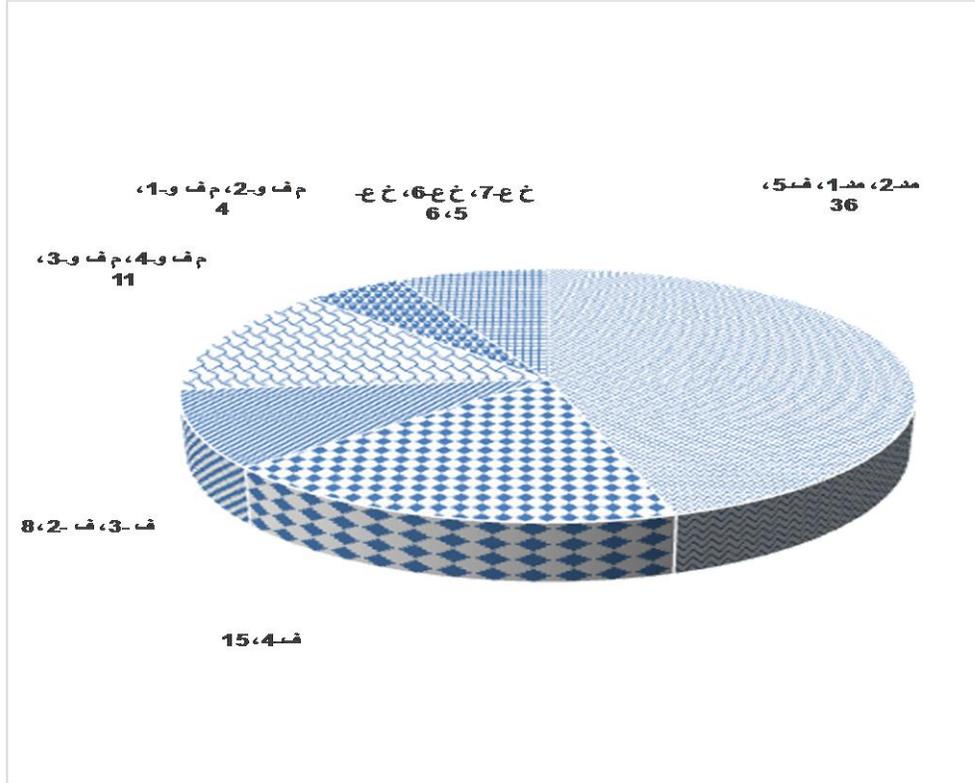
٢٤ - ويشكل استعراض الإقرارات خطوة بالغة الأهمية لفهم خطر تضارب المصالح. وثمة جهود تُبذل من أجل تخفيف ذلك الخطر وتوجيه الموظفين بشأن أسلوب تفادي تضارب المصالح المتعلق بالتزامهم الوظيفية. وتعلق المخاطر المستبانة بشكل رئيسي بأنشطة الموظفين الخارجية. وتعلق فئة أخرى من تضارب المصالح بالموظفين الذين يعمل بعض أعضاء أسرهم في منظومة الأمم المتحدة. وهناك نسبة مئوية ضئيلة من الموظفين الذين لديهم مستأجرين يعملون في منظومة الأمم المتحدة. والموظفون الذين تلقوا توجيهاً في سنوات سابقة هم أكثر إدراكاً للإجراءات اللازمة لمعالجة تضارب المصالح. لذا، فقد تفاعل العديد من الموظفين مشيرين في إقراراتهم إلى التدابير المناسبة لتخفيف التضارب، مما ساعد على تقليص الحاجة للمذكرات التوجيهية. وإجمالاً، تعرض ١٧١ موظفاً (٧ في المائة) من بين ٢٥٩٤ موظفاً قدموا إقراراتهم لشكل من أشكال تضارب المصالح الذي استلزم مذكرة توجيهية. ونظراً للأسباب المشروحة أعلاه، فقد انخفض عدد المذكرات التوجيهية التي أُصدرت عن عدد المذكرات الصادرة في السنوات السابقة.

٢٥ - وتؤلف عملية التحقق جزءاً قائماً بذاته من برنامج الإقرارات المالية وهي عملية مفيدة لتحسين دقة المعلومات التي يكشف عنها الموظفون. وقد أجرى مكتب الأخلاقيات هذه السنة عملياته الثانية للتحقق من المعلومات التي وردت في الإقرارات. واختيرت عشوائياً نسبة تزيد قليلاً عن ٣ في المائة (٨٠ بياناً) لغرض التحقق من بين مقدمي القرارات في مواقع ورتب متباينة. ويبين الشكل ٣ فيما يلي أن ٤٤ في المائة من الموظفين المختارين كانوا برتبة مدير أو من رتبة ف - ٥. وطلب من الموظفين المختارين للتحقق أن يقدموا مستندات تؤيد صحة الوثائق، بما في ذلك مستندات من طرف ثالث، وذلك للتأكد من صحة المعلومات التي قدموها في بياناتهم. ومن بين الموظفين، تقاعد ستة منهم أو انتهت خدمتهم خلال العملية لسبب آخر لا علاقة له بالعملية. واستثنى هؤلاء من عملية التحقق. وفي ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، كان المكتب قد أكمل التحقق من ١٠٠ في المائة من الإقرارات المختارة المتبقية. وقدم ستة عشر مشاركاً (٢٠ في المائة) وثائق كشفت النقاب عن أصول لم يفصح عنها سابقاً. وعلاوة على الإخطارات الاعتيادية بتقديم الإقرار الجديد في عام ٢٠١٥، سيتلقى هؤلاء الموظفون قائمة معدلة حصيصاً بالأصول التي لم يفصحوا عنها. ونظراً لأهمية

الإفصاح الكامل والتام في المحافظة على المعايير الأخلاقية، فإن مكتب الأخلاقيات سيبدل المزيد من الجهود لتزويد الموظفين بتعليمات تشدد على أهمية ذلك.

### الشكل ٣

توزيع الموظفين الذين تم التحقق من إقراراتهم المالية حسب الرتبة، ٢٠١٤



\* يقصد بفتة م ف و "الموظفون الفنيون الوطنيون".

### حماية الموظفين من الانتقام

٢٦ - إن الغرض من سياسة حماية الموظفين من الانتقام هو صون الموظفين الذين يبلغون عن إساءة التصرف من التعرض للأذى الفعلي أو التهديد به. ويشمل ذلك الموظفين الذين يبلغون بحسن نية عن إساءة التصرف أو الذين يشاركون في عمليات المراجعة والتحقيق المأذون بها على النحو الواجب. ويشكل وجود سياسة فاعلة للحماية من الانتقام عنصراً هاماً لتعزيز المساءلة والشفافية في أنشطة اليونيسيف التنفيذية وإدارة الموارد المنظمة المالية والبشرية. وعملاً بقرار المجلس التنفيذي ١٢/٢٠١٤، نُقّحت اليونيسيف سياستها للحماية

من الانتقام، بتمديد الإطار الزمني لرفع الشكاوى إلى مكتب الأخلاقيات من ٦٠ يوماً إلى ستة أشهر بعد وقوع الفعل أو التهديد المزعوم.

٢٧ - ويؤلف العمل كجهة تنسيق لسياسة الحماية من الانتقام قسماً هاماً من عمل مكتب الأخلاقيات. وفي عام ٢٠١٤، تلقى المكتب سبعة طلبات، وردت جميعها من مكاتب قطرية، وتعلقت بالحماية من الانتقام. وكان اثنان من هذه الطلبات للعلم. وتبين من مناقشة السياسة ومساءل أخرى مع الموظفين المعنيين أنّ حالتيهما لا تنطويان على الانتقام. وأُسدت لهما المشورة بشأن أسلوب معالجة تلك المسائل. وفي واحدة من الحالات، ناقش مكتب الأخلاقيات السياسة وشرحها، وطلب الحصول على معلومات إضافية. ولكن الموظف لم يتابع المسألة. وفي حالة أخرى، طلب المكتب من الموظف أن يوافيه بمعلومات إضافية وما زال على اتصال به. وفي ثلاث حالات، شرع مكتب الأخلاقيات بإجراء استعراضات أولية، مستنتجاً وجود انتقام ظاهر في كل حالة منها. وفي حالة واحدة من هذه الحالات، أوصى المكتب أيضاً بانتصاف مؤقت للشكوى، وقد نُفذ ذلك. كما انتهى التحقيق في اثنتين من هذه الحالات وفي كليهما لم يثبت التحقيق وجود انتقام. واستعرض مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق ووثائق المعلومات الأساسية وأيد نتيجة التحقيق. وفي وقت إعداد التقرير الحالي، كانت هناك حالة واحدة ما زال التحقيق فيها مستمراً.

٢٨ - وتتسم ثقافة عدم السكوت بأهمية للمنظمة التي تتوخى دعم تطابق سلوك موظفيها مع المعايير المتوقعة وإجراء التقييم والنظر في مختلف الآراء والمدخلات قبل اتخاذ قرارات استراتيجية بالغة الأهمية. بيد أن بلوغ ثقافة عدم السكوت ما زال صعباً للموظفين بالرغم من شتى آليات التبليغ الرسمي وغير الرسمي التي أنشأها المنظمة، ذلك أنها تنطوي على ثلاثة عوامل لا بد للموظفين من الثقة فيها، وهي: (أ) يمكنك الإفصاح دون خوف من الانتقام أو غيره من العواقب السلبية؛ (ب) إن الإفصاح ليس بأمر عديم الجدوى؛ (ج) إن تنفيذ آليات حلّ مسائل إساءة التصرف أو المنازعات الأخرى يتم بأسلوب عادل. لذا فإن مؤشر الأداء الرئيسي الذي تضمنته الخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧ في ما يخص ثقافة عدم السكوت أُعد كمؤشر مركبي لهذه العوامل الثلاثة في إطار الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين. ولغرض حساب المؤشر التركيبي (متوسط بسيط)، استخدمت أربعة مؤشرات لقياس إدراك الموظفين، ومؤشران يتعلقان بالخوف، ومؤشر واحد لكل من عدم الجدوى والعدل. ووفقاً للدراسة الاستقصائية لعام ٢٠١٤، فإن مؤشر الأداء لثقافة عدم السكوت هو أن ٥١ في المائة من الردود على الدراسة الاستقصائية ترى عدم السكوت ممكناً. وينبغي للمنظمة أن تسعى لكي يبلغ مؤشر الأداء هذا ٨٠ في المائة على الأقل.

فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف ٢٩ - في عام ٢٠١٤، شاركت اليونيسيف في ١٠ من ١١ اجتماعاً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وإضافة إلى تلك الاجتماعات، تشاور أعضاء الفريق في مناسبات عدة من أجل تنسيق المشورة والممارسات. وكان لذلك التشاور فائدة شديدة لتحسين نوعية المشورة والإسهام في تعزيز الاتساق بين السياسات وتفسير السياسات من الناحية العملية فيما بين الصناديق والبرامج المشاركة. ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات عن عمل الفريق في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/69/332) المقدم في دورة الجمعية العامة التاسعة والستين.

٣٠ - وتشارك اليونيسيف أيضاً في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. ويشكل هذا الاجتماع منتدى متميزاً لتبادل المواد وتعلم ووضع أفضل الممارسات. وفي عام ٢٠١٤، ركّز الاجتماع على مسائل الأخلاقيات التي تنشأ عن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وحماية المبلغين عن الأفعال غير القانونية ووقايتهم من الانتقام، وتعاون مكتب الأخلاقيات مع أصحاب المصلحة الآخرين، وتمكين الموظفين من المناذاة بالقيم. وشارك المستشار الرئيسي المعني بالأخلاقيات كعضو في الفريق خلال الجلسة التي تناولت تعاون مكتب الأخلاقيات مع أصحاب المصلحة الداخليين.

#### توصيات للإدارة

٣١ - تذكر الفقرة الأولى من الخطة الاستراتيجية، ٢٠١٢-٢٠١٧، أن وظيفة اليونيسيف الأساسية هي تعزيز حقوق كل طفل، في كل مكان، وفي كل ما تضطلع به المنظمة من برامج ودعوة وعمليات. وبفضل التركيز على المساواة، والتشديد على أشد الأطفال وأسرهم حرماناً واستبعاداً، يتعزز تحول هذا الالتزام تجاه حقوق الطفل إلى فعل حقيقي. والمساواة، وفقاً لمفهوم اليونيسيف، هي أن تتاح لجميع الأطفال فرصة البقاء على قيد الحياة، والنماء لبلوغ قدراتهم الكاملة، دون أي تمييز أو تحيز أو تفضيل.

٣٢ - وللسلوك الأخلاقي واتخاذ القرارات على أساس أخلاقي أهمية خطيرة لأداء وظيفة اليونيسيف. وتحدد الخطة الاستراتيجية ٢٠١٢-٢٠١٧ لمكتب الأخلاقيات ثلاثة أهداف رئيسية: التوعية بأهمية الأخلاقيات ومعايير السلوك لموظفي اليونيسيف، وتحسين فهم تضارب المصالح، ودعم ثقافة عدم السكوت.

٣٣ - وفي الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٤، ذكر ٩٢ في المائة من المشاركين في ردودهم أنهم يدركون معايير السلوك المتوقع منهم، وذكر ٨٣ في المائة من

بينهم أنهم يعرفون ما الذي ينبغي فعله إذا ما شاهدوا سلوكاً غير أخلاقي أو إساءة التصرف في اليونيسيف. وذلك أمر مشجّع جداً. ومحافظة على هذا الاتجاه، يوصي مكتب الأخلاقيات بجعل برنامج التعلّم الإلكتروني الجديد إلزامياً لجميع الموظفين وإدراجه في برنامج توجيه الموظفين الجدد.

٣٤ - ولقد ساعد برنامج الإقرارات المالية والتوعية الشاملة على تحسين فهم تضارب المصالح. ولكن الأسئلة التي تم تقاسمها مع مكتب الأخلاقيات أثناء الدورات التدريبية ودورات التحاور بشأن الأخلاقيات وبعدها تشير إلى ضرورة مواصلة التحسين. كما لاحظ كل من شعبة الموارد البشرية ومكتب الأخلاقيات تزايد عدد طلبات المشورة بشأن أسلوب إدارة الحالات المحتملة لتضارب مصالح الموظفين الحديثي التعيين، ككونهم مثلاً في وضع إجازة خاصة منحها لهم ربّ العمل السابق. ويوصي مكتب الأخلاقيات باستحداث نظام يتيح للموظفين الجدد، في إطار عملية تعيينهم، إمكانية الإفصاح والإدارة التفاعلية لحالات تضارب المصالح المحتملة.

٣٥ - وتتضمن معايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٣ بنداً جديداً بشأن القيود بعد انتهاء الخدمة. وعلى مستوى مقر اليونيسيف، يُلاحظ تزايد استخدام بوابة قاعدة بيانات موردي الأمم المتحدة في السوق العالمية لغرض طلب الاقتراحات بشأن العقود الواسعة النطاق. وفي ما يخص هذه العقود، وضعت قيود ما بعد انتهاء الخدمة وفقاً لما يرد حول هذا الموضوع في نشرة الأمين العام ST/SGB/2006/15. ولكن هذه المسألة غير واضحة في ما يخص العقود الأخرى. ويوصي مكتب الأخلاقيات بأن تعتمد اليونيسيف قيوداً لما بعد انتهاء الخدمة وفقاً لما يرد في النشرة ST/SGB/2006/15 بالنسبة للعقود المتعلقة بالبضائع والخدمات، وكذلك لاتفاقيات برنامج التعاون. ومن شأن ذلك أن يساعد الموظفين على تحسين اتباع السلوك الملائم تجاه المتعاقدين والشركاء الضامنين في الوقت الراهن وفي المستقبل.

٣٦ - وفي ما يخص ثقافة عدم السكوت، فإنها تمكّن المنظمة من معالجة السلوك غير الأخلاقي منذ وقت مبكر مما يتيح تفادي تحول هذا السلوك إلى خطر للمنظمة. ولكن فوائدها لا تتوقف عند هذا الحدّ، فثقافة عدم السكوت تساعد أيضاً على تحسين الحوار المفتوح بشأن المسائل الابتكارية والاستراتيجية. وتوخياً لدعم هذه الثقافة فإن مكتب الأخلاقيات يحثّ الإدارة على النظر في كيفية مواصلة تنفيذ السياسات بأسلوب مفتوح ومنصف، وتعزيز تنفيذ السياسات القائمة من حيث العدالة الإجرائية، والاستمرار في بذل الجهود اللازمة لتعزيز القدرات القيادية والإدارية على جميع المستويات ضماناً لمعالجة للقضايا

التي يطرحها الموظفون معالجة تفاعلية، وإرساء وسائل مثل تقييم الأداء من جميع الجوانب، وإيجاد المسؤولية تجاه دعم ثقافة عدم السكوت.

٣٧ - ويلتزم مكتب الأخلاقيات تجاه صقل ثقافة الأخلاقيات ورعايتها، وتجاه النزاهة والمساءلة في إطار اليونيسيف. وحرصاً على بلوغ هذه الغاية، سيواصل المكتب تعاونه مع جميع المكاتب والشعب، ومع رابطة الموظفين ومكاتب الأخلاقيات في إطار منظومة الأمم المتحدة وأصحاب المصلحة الآخرين من أجل دعم ثقافة الأخلاقيات على صعيد المنظمة.

---