

Distr.: General  
18 April 2024  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2024

20-18 حزيران/يونيه 2024

البند 6 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

## تقرير عن أنشطة ووظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة من 1 تموز/يوليه إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

موجز

عملاً بمقرر المجلس التنفيذي 5/2022، تقدّم مستشارة شؤون الأخلاقيات هذا التقرير الذي يغطي أنشطة ووظيفة الأخلاقيات للفترة من 1 تموز/يوليه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. والبيانات المتعلقة بمشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية الذي يديره مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات هي البيانات المشمولة بدورة تقديم الإقرارات لعام 2023.

وعلى النحو المحدد في المادة 5-4 من نشرة الأمين العام المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، استعرض التقرير أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في الجلسة 165 التي عقدها الفريق في 12 آذار/مارس 2024.

وهذا هو التقرير الثاني الذي تقدمه مستشارة شؤون الأخلاقيات منذ تعيين أول شاغل لهذا المنصب في 1 نيسان/أبريل 2023، بعد إنشاء وظيفة الأخلاقيات في عام 2022.

وقد يود المجلس التنفيذي أن يحيط علماً بهذا التقرير ويرد الإدارة.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## أولا - مقدمة

1 - تدعم وظيفة الأخلاقيات وتعزز ثقافة أخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفقاً لولايتها المتمثلة في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"<sup>(1)</sup>. ويزيد دعم مبادئ النزاهة والحياد والاستقلال والمساءلة من الثقة والمصداقية لدى شركائنا ولدى أصحاب المصلحة بما يدعم رؤية هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتمثلة في تحقيق نتائج تحويلية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتقدم الخدمات لدعم موظفي الهيئة في تحقيق هذه الرؤية، تساعد وظيفة الأخلاقيات في درء المخاطر ذات الصلة بالأخلاقيات والعمليات والسمعة، وفي التخفيف من حدة هذه المخاطر وإدارتها.

2 - ويُقدّم التقرير الثاني عن وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذي يبين أنشطة مستشارة شؤون الأخلاقيات في الفترة من 1 تموز/يوليه إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 وفقاً لمقرر المجلس التنفيذي 5/2022.

3 - وتمشياً مع مبادئ الاستقلال والحياد والسرية ومع النشرة ST/SGB/2007/11، تنفذ مستشارة شؤون الأخلاقيات ولايتها في المجالات التالية: (أ) تقديم المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات إلى الموظفين والإدارة، (ب) التدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات، (ج) وضع المعايير ودعم السياسات، (د) إدارة برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإقرارات الذمة المالية، (هـ) تنفيذ سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. ويتضمن التقرير أيضاً تواصل مستشارة شؤون الأخلاقيات مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

4 - وتواصل وظيفة الأخلاقيات العمل بموظفة واحدة، هي مستشارة شؤون الأخلاقيات برتبة ف-5. ومستشارة شؤون الأخلاقيات تخدم عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في 83 موقعاً، حيث تقدم الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات إلى ما يقرب من 3 800 فرد تابعين للهيئة، بما يشمل نحو 1 350 موظفاً (35 في المائة).

5 - وبعد فترة الإنشاء الأولية، واصلت مستشارة شؤون الأخلاقيات إدماج وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعم ثقافة مؤسسية أخلاقية، بما يتمشى مع مقرر المجلس التنفيذي 10/2023. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، انصب التركيز على مجالين من مجالات السياسة العامة يكتسبان أهمية حاسمة لوظيفة الأخلاقيات: (أ) استعراض وتنقيح سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التحقيق المأذون بها حسب الأصول لزيادة تعزيز إطار الهيئة للحماية من الانتقام؛ و (ب) التعاون مع شعبة الموارد البشرية بشأن وضع سياسة للأنشطة الخارجية وإجراء تنقيحات جوهرية في الإجراءات القائمة المتعلقة بالموافقة على الأنشطة الخارجية.

6 - وواصلت مستشارة شؤون الأخلاقيات التعاون مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف من أجل تشارك أفضل الممارسات والترويج للمعايير المتناسقة بشأن السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ودعم الموظفين من خلال تقديم المشورة الفورية والقبالة للتنفيذ، والمشاركة في جلسات التوعية بشأن تحديد تضارب المصالح والتخفيف من حدته وإدارته.

(1) نشرة الأمين العام عن إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

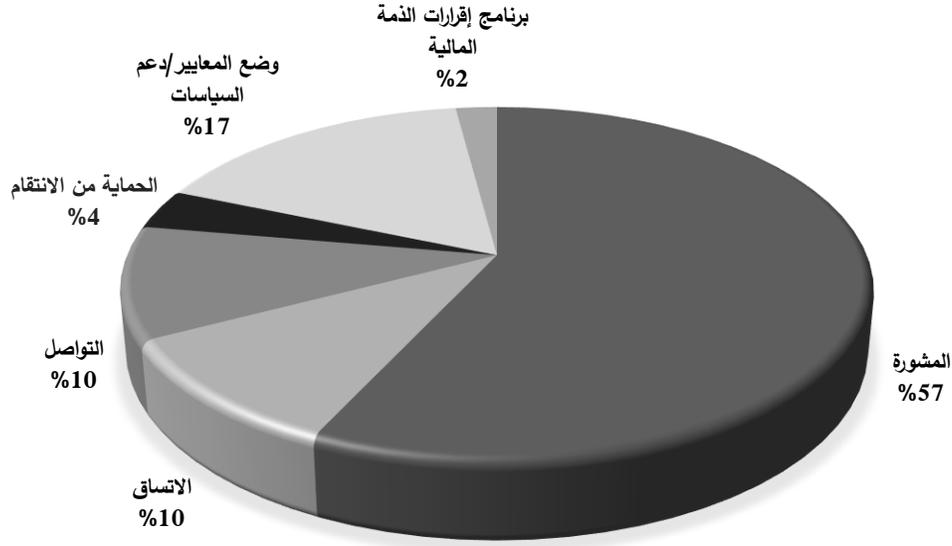
7 - واستقلال وظيفة الأخلاقيات أمر أساسي لإنجاز ولايتها بفعالية. وإذ تأخذ مستشارة شؤون الأخلاقيات في الاعتبار المعايير والتوصيات المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة<sup>(2)</sup>، فإنها تؤكد الاستقلال التنظيمي لوظيفة الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كما تؤكد أن هذه الوظيفة اضطلعت بأنشطتها من دون أي تدخل خارجي. وستواصل مستشارة شؤون الأخلاقيات رصد نهج المنظمات الأخرى المماثلة والتوصيات ذات الصلة المنبثقة عن عمليات الرقابة، لكي تضمن حفاظ وظيفة الأخلاقيات على ممارسات راسخة فيما يتعلق بالاستقلال.

8 - وتتطلب ولاية وظيفة الأخلاقيات المتمثلة في غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي التأثير الإيجابي على الثقافة المؤسسية، إقامة شراكات مع وظائف أخرى داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ودعمها قويا من القيادة. ومما يشجع مستشارة شؤون الأخلاقيات أن عدة مكاتب طلبت خلال الفترة المشمولة بالتقرير عقد دورات تدريبية أو تقديم الدعم بشأن مسائل محددة مثيرة للقلق، بما في ذلك مشاركة الموظفين في الأنشطة السياسية، ومبادرات مكافحة الغش، والأخلاقيات في مجال المشتريات. وطُلب الدعم في مجال السياسات بصورة اعتيادية، ودُعمت الشراكات بين وظيفة الأخلاقيات والمكاتب الأخرى بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك. والتمس الموظفون بانتظام التوجيه في مجال الأخلاقيات لكفالة أن يفي سلوكهم الشخصي والمهني بأعلى معايير الأخلاق والنزاهة وأن يظل متسقا مع المصالح الفضلى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتفاعلت مستشارة شؤون الأخلاقيات مع الإدارة العليا فيما يتعلق بمبادرات التواصل وزيادة تسليط الضوء على الوظيفة.

9 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قامت مستشارة شؤون الأخلاقيات بتلبية 193 طلباً من طلبات الخدمة. وعلى النحو المبين في الشكل 1، تتدرج طلبات الخدمة ضمن الفئات التالية: المشورة في مجال الأخلاقيات (110 طلبات، أي 57 في المائة)، والحماية من الانتقام (7 طلبات، أي 4 في المائة)، والتواصل والتدريب والتوعية (20 طلباً، أي 10 في المائة)، ووضع المعايير ودعم السياسات (32 طلباً، أي 17 في المائة)، والاتساق (20 طلباً، أي 10 في المائة)، وبرنامج إقرارات الذمة المالية (4 طلبات، أي 2 في المائة).

(2) استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5)، الفرع ثالثاً - ألف والفقرة 98، نقلاً عن الفقرة 127 من الوثيقة JIU/REP/2018/4، التي تنص على أن "التعريف الأكثر شيوعاً للاستقلال هو عدم وجود ظروف تهدد قدرة الشخص على الاضطلاع بمسؤولياته بطريقة نزيهة، وبما يكفي من الاستقلال الذاتي، ودون أي تأثير خارجي".

الشكل 1  
طلبات الخدمة، حسب الفئة



## ثانياً - الأنشطة

### ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

السياسات ذات الأهمية الحاسمة لوظيفة الأخلاقيات

10 - طلب المجلس التنفيذي في مقرره 10/2023 من وظيفة الأخلاقيات "أن تواصل تعزيز إجراءات الهيئة وسياساتها بشأن الحماية من الانتقام وأن تواصل تقديم التحديث السنوي إلى المجلس، وفقاً لآليات الإبلاغ القائمة". وفي هذا الصدد، استعرضت مستشارة شؤون الأخلاقيات ونقحت السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول لضمان أن يكون لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إطار حماية قوي وفعال، يتسق مع أفضل الممارسات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ويعكس البيئة التشغيلية للهيئة.

11 - وفي أوائل عام 2024، وبعد مشاورات مكثفة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة سياسة منقحة للحماية من الانتقام. وتشمل التنقيحات الرئيسية ما يلي: (أ) الاستعاضة عن مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بوظيفة لمستشار لشؤون الأخلاقيات بما يعكس دور وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ (ب) تقصير الوقت اللازم لاستعراض السياسة من الفترة الاعتيادية البالغة أربع سنوات إلى كل سنتين بما يتسق مع ما يجري في كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى ويكفل الرصد المستمر للاتجاهات في مجال حماية المبلغين عن المخالفات؛ (ج) إشراك المديرية التنفيذية في التوصيات المتعلقة بتدابير الحماية المؤقتة بما يكفل وعي الهيئة على أعلى مستوى بمسائل الحماية من الانتقام المحالة للتحقيق؛ (د) استخدام لغة أكثر شمولاً بما يشجع الموظفين

المنتسبين على الإبلاغ عن سوء السلوك والمخالفات؛ (ه) كفالة الاتساق مع السياسات الأخرى للهيئة التي تم تحديثها منذ آخر تنقيح للسياسة.

12 - وحرصا على الشفافية وإبرازا لأهمية الحماية من الانتقام بالنسبة للمؤسسة، فإن السياسة المنقحة تتاح للجمهور في علامة التبويب المعنونة "المساءلة" في الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

13 - وتعاونت مستشارة شؤون الأخلاقيات مع شعبة الموارد البشرية في وضع سياسة للأنشطة الخارجية وإجراءات تنقيحات جوهرية في الإجراءات القائمة المتعلقة بالموافقة على الأنشطة الخارجية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وصدرت السياسة والإجراءات في أوائل عام 2024. ونظرا لأن 61 في المائة من طلبات المشورة خلال الفترة المشمولة بالتقرير (و 62 في المائة منها خلال فترة الإنشاء الممتدة من 1 نيسان/أبريل إلى 30 حزيران/يونيه 2023) تعلقت بمشاركة الموظفين في الأنشطة الخارجية، فإن هذه السياسة والإجراءات تكتسي أهمية بالغة لضمان أن تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دراية بمتى وكيف يجب عليهم التماس الحصول على موافقة مسبقة للمشاركة في الأنشطة الخارجية. وسيكون التماس المشورة في مجال الأخلاقيات الخطوة الأولى في العملية، التي ستسمح بتجنب تضارب المصالح المحتمل والفعلي أو التخفيف من حدته وإدارته، بما يحول دون إلحاق ضرر محتمل بسمعة الهيئة ويعزز الثقة والمصادقية في استقلال الموظفين وحيادهم.

#### توفير الدعم السياساتي للشعب الأخرى

14 - تتولى وظيفة الاخلاقيات المسؤولية عن إسداء المشورة وتقديم الدعم للشعب الأخرى في وضع وتحديث السياسات والمعايير المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، شاركت مستشارة شؤون الأخلاقيات في تناول عدة مسائل سياساتية أو علقت عليها، بما في ذلك تقديم مزيد من المدخلات لإدراجها في استراتيجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإشراك القطاع الخاص، وسياسة التعاقد مع الخبراء الاستشاريين، ومسرود مصطلحات السياسات والإجراءات والتوجيهات، والسياسة القانونية للتصدي لعدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة.

15 - وكجزء من تقييم المخاطر السنوي الذي يجريه مكتب المراجعة الداخلية للحسابات لتوجيه خطة عمله لعام 2024، ناقشت مستشارة شؤون الأخلاقيات المخاطر المؤسسية الأخلاقية مع المكتب. وقُدِّمت مدخلات بشأن إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلق بالحماية من الانتقام لإدراجها في خطة عمل الهيئة لعام 2024 لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومبادرة اليوم الدولي لمكافحة الفساد لعام 2023 التابعة لشعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات.

16 - وواصلت مستشارة شؤون الأخلاقيات الإسهام في عملية استعراض معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي تقودها لجنة الخدمة المدنية الدولية، بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

#### الهيئات الرقابية

17 - قُدِّمت معلومات عن وظيفة الأخلاقيات للمساعدة في إعداد رد الإدارة فيما يتعلق بتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراضها لآليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة، المتاحة لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقُدِّمت أيضا مدخلات

في مجال الأخلاقيات إلى وحدة النفتيش المشتركة فيما يتعلق باستعراضها التنظيمي والإداري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

18 - كما اجتمعت مستشارة شؤون الأخلاقيات مع اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة لأول مرة في دورتها التي عُقدت في تموز/يوليه 2023.

#### المجموعة الاستشارية العالمية للإدماج والإنصاف

19 - في عام 2022، أنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المجموعة الاستشارية العالمية للإدماج والإنصاف لرعاية قوة عاملة متنوعة وممكّنة والنهوض بثقافة شاملة الجميع في الهيئة على النحو المنصوص عليه في خطتها الاستراتيجية (2022-2025). وإذ لاحظت مستشارة شؤون الأخلاقيات أن الخطة الاستراتيجية تركز على تحقيق النتائج من خلال ثقافة وقيادة شاملتين للجميع تجسدان مبادئ القيادة الأخلاقية والتحويلية والمشاركة، فقد انضمت إلى عضوية المجموعة الاستشارية خلال الفترة المشمولة بالتقرير وشاركت في اجتماعاتها.

### باء - التدريب والتواصل والتوعية

20 - نظرا لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العديد من المواقع العالية الخطورة من خلال مكاتبها ووجودها في 83 موقعا حول العالم، يجب على الموظفين اتباع معايير أخلاقية متسقة لحماية سمعة الهيئة وضمان تنفيذ البرامج بنزاهة. وأنشطة التدريب والتواصل والتوعية أساسية لضمان مراعاة جميع الموظفين لأعلى معايير السلوك الأخلاقي عند أداء مهامهم.

21 - ونظرا لقيود الميزانية، عقدت جميع جلسات التواصل مع المكاتب الموجودة خارج المقر افتراضياً. وبما أن ما يقرب من 81 في المائة من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة موجودون في المكاتب الإقليمية والقطرية ومكاتب الاتصال، وأن 48 في المائة فقط من طلبات المشورة جاءت من هذه المكاتب، تعتقد مستشارة شؤون الأخلاقيات أن الدعم المالي للتواصل بالحضور الشخصي مع الموظفين الميدانيين من شأنه أن يساعد في دفع المشاركة وزيادة الوعي ودعم الهدف العام المتمثل في ضمان ثقافة مؤسسية أخلاقية في الهيئة.

22 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ركزت مستشارة شؤون الأخلاقيات على توفير جلسات مصممة خصيصاً بشأن تضارب المصالح مع التركيز على الأنشطة الخارجية لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وشملت تلك الجلسات جلسة افتراضية للمكتب القطري ليويفيا بالإضافة إلى جلسة بالحضور الشخصي للشركاء في تسيير الموارد البشرية. وبالنظر إلى الاستراتيجية الجديدة لإشراك القطاع الخاص، عقدت مستشارة شؤون الأخلاقيات ثلاث جلسات افتراضية لفائدة قسم الشركاء مع القطاع الخاص، ركزت على تطبيق المعايير الأخلاقية على موظفي الهيئة عند التعامل مع القطاع الخاص وتلقي الهدايا والضيافة.

23 - ونظرا لصغر حجم وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن التعاون مع القائمين بوظيفة الأخلاقيات في المؤسسات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في مجال أنشطة التدريب والتواصل أمر حيوي لتوسيع نطاق تأثير هذه الوظيفة وتعزيز الوعي بالأخلاقيات لدى موظفي الهيئة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تعاونت مستشارة شؤون الأخلاقيات مع مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي وقّر جلسات بشأن الأخلاقيات باللغة الإسبانية لموظفي الهيئة في بنما وغواتيمالا. وركزت الجلسات على التصريحات العامة والمشاركة في الأنشطة السياسية والأنشطة الخارجية.

- 24 - وقدمت مستشارة شؤون الأخلاقيات، بالتعاون مع مجال المشتريات، مدخلات لإدراجها في مواد التدريب وأصدرت صحيفة وقائع بعنوان "ما يجب فعله وما لا يجب فعله أخلاقياً في مجال المشتريات"، ترجمت إلى الإسبانية والفرنسية. وتم إصدار نشرة بعنوان "إرشادات بشأن هدايا الأعياد" في تشرين الثاني/نوفمبر 2023، ذكّرت الموظفين بالقيود المفروضة على قبول الهدايا الذي من شأنه أن يعرض للخطر الاستقلال والحياد المطلوبين منهم كموظفين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- 25 - ويتعين على جميع الموظفين، عند التحاقهم بالعمل في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إتمام دورة تدريبية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة. والدورة صممتها اليونيسف وتستضيفها منصة Agora للتعليم التابعة لليونيسف ومنصة Quantum التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبنهاية عام 2023، كان ما يناهز 78 في المائة من موظفي الهيئة قد أكملوا الدورة الإلزامية. وفي مسعى لرفع معدل الإكمال، سيطلب من الموظفين أن يشهدوا بأنهم قد أخذوا الدورة التدريبية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة كجزء من الإجراءات المنقحة للموافقة على الأنشطة الخارجية.
- 26 - وقدمت مستشارة شؤون الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير، في إطار الجهود التي تبذلها للتأثير إيجابياً على "القدوة الحسنة على مستوى القيادة"، مدخلات لإدراجها في مواد إحاطة إلى نائبي المديرية التنفيذية الجديدين. وفي أوائل عام 2024، قُدمت إحاطات عن الأخلاقيات إلى نائبي المديرية التنفيذية خلال برنامجهما التوجيهي.
- 27 - وحوار القيادة في الأمم المتحدة هو مبادرة من الأمانة العامة للأمم المتحدة، يُطلب في إطارها من المديرين إجراء محادثة سنوية مع الخاضعين لإشرافهم المباشر تتعلق بالتحديات الأخلاقية التي يواجهها الموظفون في عملهم اليومي. ويزوّد مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات المديرين بدليل القائد ويعرض نموذجي، كما يزوّد المشاركين بدليل للمشاركين. وفي تموز/يوليه 2023، ساعدت مستشارة شؤون الأخلاقيات المديرية التنفيذية في إطلاق حوار القيادة لهذا العام حول موضوع "الاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي: كيف يكون سلوكي على الإنترنت؟". وقد لقي الحوار استحساناً كبيراً، حيث أشار المشاركون إلى تقديرهم للسياريوهات المعروضة والفرصة التي أُتيحت لمناقشة هذه المسائل داخل فرقهم.

## جيم - تقديم المشورة والتوجيه السريع

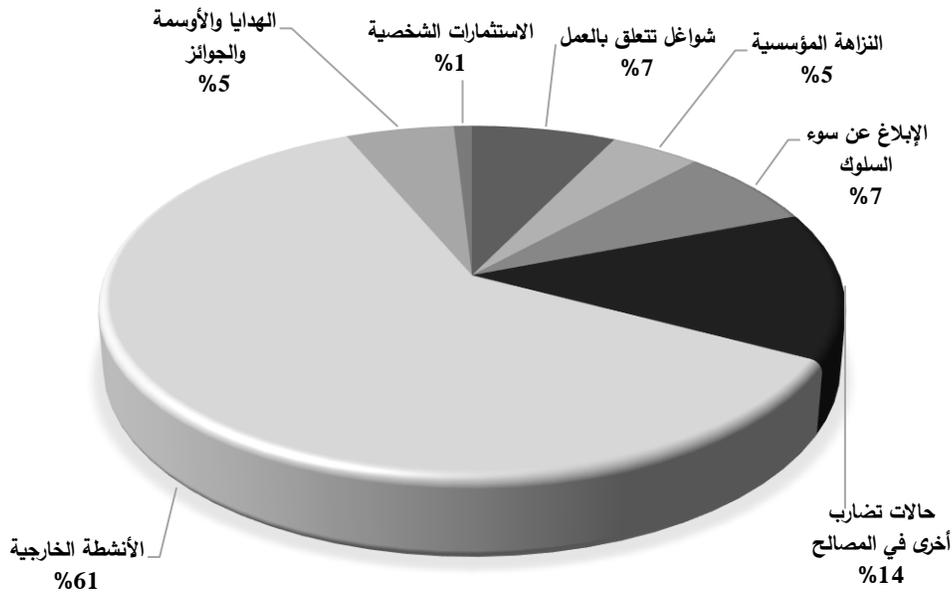
- 28 - يشكّل تقديم المشورة السرية والدقيقة والمناسبة التوقيت لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة عنصراً أساسياً في ولاية مستشارة شؤون الأخلاقيات لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والمساءلة والشفافية. والدور الاستشاري وقائي واستباقي في المقام الأول، وينطوي على مساعدة الموظفين في اتخاذ قرارات مستنيرة وفقاً للمعايير الأخلاقية المعمول بها. ومن خلال توفير إرشادات منطقية ومناسبة التوقيت وقابلة للتنفيذ ومحايدة للموظفين والإدارة بشأن كيفية حل التضارب المحتمل للمصالح، تدعم مستشارة شؤون الأخلاقيات اتخاذ القرارات المناسبة التي تساهم في تنفيذ الولاية على نحو خاضع للمساءلة.
- 29 - وتقديم المشورة في مجال الأخلاقيات ينطوي على عنصر توعوي، من خلال تهيئة الموظفين ليكونوا قادرين على تحديد حالات تضارب المصالح والمعضلات الأخلاقية وحلّها قبل أن تصبح قضايا تثير قلقاً بالغاً لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مثل سوء السلوك أو الغش أو الفساد. وتساعد الوظيفة أيضاً في إدارة المخاطر، من خلال النصح بعدم المشاركة في نشاط ما أو اقتراح تدابير تخفيفية لتلافي خطر حدوث تضارب في المصالح.

30 - والغرض الأساسي من الوظيفة الاستشارية في مجال الأخلاقيات هو ضمان قدرة الموظفين والإدارة على اتخاذ القرارات بما يخدم مصالح هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أفضل وجه. ومستشارة شؤون الأخلاقيات ملتزمة بإسداء المشورة السريعة والجيدة لدعم اتخاذ القرارات المناسبة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عادةً ما ردت مستشارة شؤون الأخلاقيات في غضون يومي عمل من تلقي جميع المعلومات ذات الصلة والمطلوبة.

31 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان 110 (أي ما يعادل نسبة 57 في المائة) من طلبات الخدمة في مجال الأخلاقيات طلبات للحصول على المشورة. وعلى النحو المبين في الشكل 2 أدناه، قُدمت المشورة بشأن مجموعة من الموضوعات بما في ذلك: الأنشطة الخارجية (67 طلباً، أي ما يعادل 61 في المائة)، والإجراءات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك (8 طلبات، أي 7 في المائة)، وتضارب المصالح (15 طلباً، أي 14 في المائة)، وشواغل تتعلق بالعمل ذات الصلة بالأخلاقيات (8 طلبات، أي 7 في المائة)، والنزاهة المؤسسية (5 طلبات، أي 5 في المائة)، والهدايا والأوسمة والجوائز (6 طلبات، أي 5 في المائة)، والاستثمارات الشخصية (طلب واحد، أي 1 في المائة). وفيما يتعلق بالمسائل المثارة التي لم تكن تندرج ضمن نطاق ولاية وظيفة الأخلاقيات، تم توجيه الموظفين إلى المكاتب المختصة، بما فيها مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، وشعبة الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومجلس الموظفين المشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

الشكل 2

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، حسب الفئة



32 - ومن حيث التوزيع الجغرافي، جاء 53 طلباً (أي 48 في المائة) من بين طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات البالغ عددها 110 طلبات الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، من المكاتب الإقليمية والقطرية ومكاتب الاتصال.

33 - ويتعلق أكبر عدد من الطلبات الاستشارية بالمشاركة في أنشطة خارجية بصفة شخصية، والتي تشمل الأدوار القيادية في المنظمات غير الربحية مثل عضوية مجالس الإدارة، والعمل الخارجي بدوام جزئي مثل تدريس المواد في الجامعات أو العمل لمصالح منظمة غير ربحية، والأنشطة الاجتماعية والخيرية، والفرق بين الصفة الرسمية والشخصية، والمنشورات مثل المقالات والمدونات، والارتباطات بإلقاء الكلمات حول موضوعات تتصل بهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

34 - وكتدبير استباقي للوقاية من المخاطر، تستعرض مستشارة شؤون الأخلاقيات الأنشطة الخارجية للتأكد من أن النشاط الخارجي المقترح لا يتعارض مع مصالح هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا يتعارض مع الوظيفة التي يتولاها الفرد المعني في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا مع الالتزامات الأساسية لجميع الموظفين بالتمسك بالاستقلال والحياد والولاء لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعندما يوصى بأن يسعى الفرد للحصول على موافقة من شعبة الموارد البشرية من خلال المشرف عليه، فإن مستشارة شؤون الأخلاقيات تُعدّ قائمة بالشرط التي يجب على الفرد الذي يطلب المشورة الالتزام بها من أجل تخفيف وإدارة أي مخاطر محتملة لتضارب المصالح أثناء المشاركة في النشاط الخارجي.

35 - وتؤدي وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً دوراً هاماً في الوقاية من المخاطر فيما يتعلق بمجموعة فرعية من طلبات المشورة الملتمسة بشأن الأنشطة الخارجية المقترحة المتعلقة بالحكومات. وتمشيا مع الالتزامات الأساسية المتمثلة في الاستقلال والحياد والولاء لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، نصحت مستشارة شؤون الأخلاقيات العديد من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة بعدم العمل بصفة شخصية مع الحكومات أو الكيانات المنتسبة لها أثناء فترة عملهم في الهيئة، ونصحت المديرين المكلفين بالتعيين بعدم الاستعانة بخبراء استشاريين يعملون لدى الحكومات أو الكيانات المنتسبة.

## دال - برنامج إقرارات الذمة المالية

36 - الغرض من برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية هو تحديد وتخفيف وإدارة مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن الحيازات المالية أو الانتماءات الشخصية أو الأنشطة الخارجية لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأفراد أسرهم المباشرين. ويدير برنامج إقرارات الذمة المالية مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات وفقاً لنشرة الأمين العام بشأن إقرار الذمة المالية وبيان المصالح (ST/SGB/2006/6). ويُطالب موظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذين هم برتبة مد-1 فما فوق، الذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة تتعلق بالشراء والاستثمار أو الذين يمكنهم الاطلاع على معلومات سرية متصلة بالشراء أو الاستثمار، بتقديم إقرار سنوي بالذمة المالية.

37 - وتساعد المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحديد تضارب المصالح المحتمل أو الفعلي والتخفيف من حدته وإدارته بهدف ضمان التزام موظفي الهيئة بواجباتهم وأدائهم لها بما يتفق مع أعلى معايير النزاهة التي يتطلبها ميثاق الأمم المتحدة، وبما يتفق مع النظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والمبادئ التوجيهية والسياسات ذات الصلة التي تعتمدها الهيئة. وتشمل فوائد المشاركة في البرنامج ما يلي: (أ) كفاءة التطبيق المتناسك والمتسق للمعايير الأخلاقية للأمم المتحدة، (ب) إدماج

أفضل الممارسات من الأمم المتحدة والقطاع الخاص على السواء، من حيث التجربة والخبرة التقنية، (ج) الاستفادة من وفورات الحجم، والجمع بين نوعية الخدمة والكفاءة من حيث التكلفة.

38 - وخلال دورة تقديم الإقرارات السنوية لعام 2023، التي أجريت في الفترة من 1 آذار/مارس 2023 حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، شارك في برنامج إقرارات الذمة المالية 157 موظفاً من هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدموا إقرارات. وقام جميع موظفي الهيئة من مقدمي الإقرارات بتقديم بياناتهم على نحو ما يقتضي البرنامج.

39 - وبعد استعراض الإقرارات المالية المقدمة، تم تحديد حالتها المتضاربة المحتمل في المصالح، تتعلقان كلاهما بالعلاقات الأسرية إذ يعمل أقارب مباشرون لحساب الأمم المتحدة أو كيان ذي صلة بالأمم المتحدة. ونتيجة لذلك، صدرت توصية لمعالجة تضارب المصالح المحتمل في إحدى الحالتين بينما قام مقدم الإقرار بالتخفيف من حدة التضارب المحتمل الآخر بعد اكتشافه، وبالتالي لم تكن هناك حاجة إلى توصية.

40 - وفي عام 2023، أجريت أيضاً عملية تحقق من الإقرارات المقدمة كجزء من برنامج إقرارات الذمة المالية، مثلما كان عليه الحال في السنوات السابقة. واختير أربعة من مقدمي الإقرارات من هيئة الأمم المتحدة للمرأة للخضوع لعملية التحقق. ولم يقدم واحد من مقدمي الإقرارات الأربعة المختارين جميع الوثائق المطلوبة للتحقق واعتبر ملفه غير مكتمل. وعلى هذا النحو، أُحيل مقدم الإقرار للخضوع لتدابير مساءلة.

## هاء - الحماية من الانتقام

41 - تدير مستشارة شؤون الأخلاقيات سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. وتشجع هذه السياسة جميع موظفي الهيئة على الإبلاغ عن سوء السلوك والمخالفات والتعاون الكامل مع عمليات التدقيق والتحقيق، المشار إليها باسم الأنشطة المشمولة بالحماية. وتشكّل قدرة الموظف على الإبلاغ عن سوء السلوك دون خوف من الانتقام وتعاونه في هذا المجال عنصراً بالغ الأهمية لبناء ثقافة مؤسسية تتسم بالنزاهة والشفافية والمساءلة.

42 - وعملاً بالسياسة، تجري مستشارة شؤون الأخلاقيات استعراضاً أولياً لطلب الحماية لتقرر ما إذا كان مقدم الشكوى قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وما إذا كان النشاط المشمول بالحماية عاملاً أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. وإذا قررت مستشارة شؤون الأخلاقيات أن مقدم الشكوى لم يطرح قضية انتقام ظاهرة الواجهة، يجوز لمقدم الشكوى أن يطلب أن يخضع طلبه لعملية استعراض إضافية من قبل رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

43 - وإذا ما قرّرت مستشارة شؤون الأخلاقيات وجود قضية انتقام ظاهرة الواجهة، تُحال المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. ومكتب خدمات الرقابة الداخلية هو مقدم الخدمات الخارجي لخدمات التحقيقات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد توصي مستشارة شؤون الأخلاقيات بتدابير وقائية مصممة لحماية مقدم الشكوى أثناء التحقيق. وبعد إجراء استعراض مستقل لتقرير التحقيق الذي يجريه مكتب خدمات الرقابة الداخلية والوثائق الداعمة، تتخذ مستشارة شؤون الأخلاقيات قراراً نهائياً بشأن ما إذا كان الانتقام قد حدث وفقاً لعبء الإثبات في السياسة وتقدم التوصيات المناسبة.

- 44 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت مستشارة شؤون الأخلاقيات سبعة طلبات في إطار هذه السياسة. وكانت خمسة منها طلبات للحصول على المشورة، لا طلبات للحماية. وأحيل الموظفون الذين أثاروا شواغل غير مشمولة بالسياسة، حسب الاقتضاء، إلى مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها أو شعبة الموارد البشرية، أو نصحوا بإبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بسوء السلوك.
- 45 - وفي طلب الحماية الوحيد، قررت مستشارة شؤون الأخلاقيات أن صاحب الشكوى لم يثر قضية انتقام ظاهرة الوجاهة.
- 46 - أما المسألة المتبقية فكانت قضية انتقام ظاهرة الوجاهة أحالها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2022 وأحيلت إلى مستشارة شؤون الأخلاقيات. وتلقت المستشارة تقرير التحقيق من مكتب خدمات الرقابة الداخلية في نهاية عام 2023 وأجرت استعراضاً مستقلاً لتقرير التحقيق الصادر عن المكتب والوثائق الداعمة، وفقاً للسياسة. وفي أوائل عام 2024، اتخذت مستشارة شؤون الأخلاقيات قراراً نهائياً بأن انتقاماً لم يحدث وقدمت توصيات إلى مدير إدارة شؤون الإدارة والتنظيم وفقاً للسياسة. وعلى الرغم من أن مستشارة شؤون الأخلاقيات خلصت إلى أن انتقاماً لم يحدث، فقد قُدمت توصيات لضمان إعادة إدماج الموظف المعني على النحو المناسب في الشعبة التي يتبع لها وعدم اتخاذ أي إجراء آخر ضده بسبب انخراط الموظف في نشاط مشمول بالحماية وطلبه الحماية.

### ثالثاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

- 47 - يعد التعاون مع القائمين بوظائف الأخلاقيات الأخرى، بما في ذلك تبادل أفضل الممارسات وتعزيز المعايير المتسقة أمراً بالغ الأهمية لتعزيز السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وطلب المجلس التنفيذي في مقرره 10/2023 إلى "هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تبقى على تواصل دائم مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف من أجل تشارك أفضل الممارسات والترويج للمعايير المتناسقة بشأن السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة في الهيئة".
- 48 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت مستشارة شؤون الأخلاقيات المشاركة بنشاط في الاجتماعات الشهرية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وعلى النحو المبين في نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، فإن فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات في مجال الأخلاقيات وبالتشاور في المسائل الأخلاقية المعقدة التي تكون لها تداعيات على نطاق المنظومة. ويتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة والأجهزة والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة.
- 49 - وترأس الفريق مديرة مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات. ورئيسة الفريق مكلفة أيضاً بأن تستعرض، بناء على طلب الشاكي وبالتشاور مع أعضاء الفريق الآخرين، القرارات القائلة بعدم وجود قضية انتقام ظاهرة الوجاهة الصادرة عن مكاتب الأخلاقيات الأخرى الأعضاء في الفريق، بما في ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- 50 - وتجدر الإشارة بشكل خاص إلى أن الفريق واصل الإسهام بمدخلات فنية وتقنية في الاستعراض الذي تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية حالياً لمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. وواصل مدير مكتب الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الممثل المعين لفريق الأخلاقيات، المشاركة كخبير

مستقل في الفريق العامل المعني بالاستعراض وقدم مدخلات نيابة عن فريق الأخلاقيات في دورات الفريق العامل التي عقدت في عام 2023.

51 - واتخذ فريق الأخلاقيات، إضافة إلى أنشطته الحالية، خطوات تهدف إلى تعزيز التعاون في مجالات التدريب والتوعية والتواصل عن طريق وضع بند دائم في جدول أعمال اجتماعاته الشهرية يتيح تبادل المعلومات عن البعثات المقرر إيفادها لتمكين موظفي المنظمات الأخرى أيضا من حضور الدورات التدريبية ذات الصلة حسب الاقتضاء. وفي عام 2023، قرر فريق الأخلاقيات إنشاء فريق فرعي معني بالاتصال على سبيل التجريب، وذلك لغرض تبادل المعارف وتقاسم أفضل الممارسات في مجالي الاتصال والتواصل.

52 - وبالإضافة إلى المشاركة في وظائف الأخلاقيات من خلال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، فإن مستشارة شؤون الأخلاقيات عضو نشط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وتضم هذه الشبكة أكثر من 100 من كبار مسؤولي الأخلاقيات من أكثر من 40 مؤسسة متعددة الأطراف. ويشمل ذلك المنظمات التي تتبع مجلس الرؤساء التنفيذيين، الذي أنشأ بدوره فريقاً مخصصاً داخل الشبكة.

## رابعاً - خاتمة

53 - بالإضافة إلى مواصلة إدماج وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ركزت مستشارة شؤون الأخلاقيات على كفالة استعراض وتنقيح سياستين حاسمتين للتوظيف خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وهما سياسة الحماية من الانتقام وسياسة الأنشطة الخارجية. ومع صدور كلتا السياستين في الربع الأول من عام 2024، سيتحول مناط التركيز إلى مبادرات التواصل القوية المصممة لزيادة الوعي بالمعايير الأخلاقية.

54 - واستناداً إلى الخبرة المكتسبة خلال الأشهر التسعة الأولى لتوظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبالإستفادة من تبادل المعرفة والتعاون مع الوظائف الأخرى المتصلة بالأخلاقيات في الأمم المتحدة والمنظمات المتعددة الأطراف، تلتزم مستشارة شؤون الأخلاقيات بالبحث عن نهج مبتكرة ومؤثرة وفعالة من حيث التكلفة يمكن أن تزيد من فعالية مبادرات الأخلاقيات، بهدف تعزيز ثقافة مؤسسية أخلاقية قائمة على القيم تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحقيق المساواة بين الجنسين.