

سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلّغين عن المخالفات من محاولات الانتقام
رقم الوثيقة: DHR / POLICY / 2018-001
تاريخ السريان: 21 حزيران/يونيو 2018

التعليل

1- الغرض من هذه السياسة هو ضمان وجود تدابير لدى اليونيسف لحماية جميع موظفي المنظمة الذين يبلغون عن الإساءات المسلكية أو يتعاونون مع عمليات التدقيق والتحقق وما إلى ذلك من أنشطة الرقابة المأذون بها أصولاً من محاولات الانتقام.

بيان السياسة العامة

- 2- يقع على عاتق جميع موظفي اليونيسف واجب الإبلاغ عن أي خرق لميثاق الأمم المتحدة، أو أنظمة وقواعد موظفي الأمم المتحدة، أو النظام المالي والقواعد المالية لليونيسف، أو معايير السلك المدني الدولي السلوكية، أو أي سياسات داخلية لليونيسف إلى المسؤولين المعيّنين رسمياً لتلقي مثل هذه التقارير بموجب سياسات اليونيسف أو الأمم المتحدة. ويتمتع كل فرد يقوم بتقديم هذه التقارير عن حسن نية بالحق في حمايته من محاولات الانتقام.
- 3- ويقع على عاتق جميع موظفي اليونيسف أيضاً واجب التعاون مع عمليات التدقيق والتحقق وغيرها من أنشطة الرقابة المأذون بها أصولاً. ويتمتع كل من يتعاون مع هذه الإجراءات عن حسن نية بالحق في حمايته من محاولات الانتقام.
- 4- إنّ الانتقام من الأفراد الذين أبلغوا أو قدّموا معلومات عن الإساءات المسلكية، أو الذين تعاونوا مع عمليات التدقيق والتحقق المأذون بها أصولاً أو الأنشطة الرقابية الأخرى ممنوعاً باتاً. إذ تنتهك هذه السلوكيات الالتزامات الأساسية لجميع الموظفين بالتمسك بأعلى معايير الفاعلية والأهلية والعدالة والنزاهة وأداء الوظيفة على أتم وجه.
- 5- تعتبر محاولات الانتقام إساءةً مسلكية تستوجب العقاب أو الإجراءات المناسبة الأخرى.

عناصر السياسة

نطاق التطبيق

- 6- يُقصد بمصطلح "الانتقام" في معرض بيان هذه السياسة أي إجراء ضارّ مباشر أو غير مباشر يُوصى به، أو يُلوح به، أو يُتخذ بسبب مشاركة فرد عن حسن نية في نشاط محميّ معرّف على النحو التالي:
 - 1-6 الإبلاغ عن فشل موظفي اليونيسف في التقيد بالتزاماتهم بموجب ميثاق الأمم المتحدة، أو أنظمة وقواعد موظفي الأمم المتحدة، أو النظام المالي والقواعد المالية لليونيسف، أو معايير السلك المدني الدولي السلوكية أو السياسات أو الإجراءات المرعية الأخرى، بما في ذلك أي طلب أو أمر من أي من موظفي اليونيسف بانتهاك تلك التعليمات أو القواعد أو المعايير أو السياسات أو الإجراءات.
 - 2-6 تقديم معلومات عن المخالفات التي يرتكبها فرد أو أكثر؛ أو
 - 3-6 التعاون مع تحقيق أو عملية تدقيق مأذون بها أصولاً أو أي نشاط رقابي آخر.
- 7- تُضمّن الحماية من الانتقام لجميع موظفي اليونيسف، أي لأي موظف (بغض النظر عن نوع تعيينه أو مدّته)، وللمتطوعين (متطوعو الأمم المتحدة)، أو المتعاقدين، أو الاستشاريين، أو المتدربين، أو أصحاب الزمالة، أو الموظفين والمتطوعين الاحتياطيين المشاركين في نشاط محميّ.
- 8- يُعتبر الانتقام من أي متعاقد، أو شريك من شركاء اليونيسف أو موظفيه أو وكلائه أو ممثليه، أو أي فرد آخر يعمل مع اليونيسف، بسبب مشاركته في نشاط محميّ إساءة سلوكية أيضاً تستوجب اتخاذ إجراء تأديبي أو ما إلى هنالك من الإجراءات المناسبة.
- 9- لا يُعتبر التطبيق المشروع للأنظمة والقواعد والإجراءات الإدارية انتقاماً، ويشمل ذلك القواعد الناظمة لتقويم (تقييم) الأداء وعدم التمديد أو إنهاء التعيين/التوظيف. إلا أنّه ينبغي على إدارة اليونيسف لدى تطبيق مثل هذه

- الأنظمة والقواعد والإجراءات الإدارية بحق موظفي اليونيسف أن تثبت بالدليل الواضح والمقنع أن نفس الإجراء كان سِيَتَّخَذَ ولو لم يحدث النشأط المحمي المشار إليه في الفقرة 6.
- 10- لا يعتبر نقل أو نشر إشاعات لا أساس لها نشاطاً محمياً. كما يعتبر تقديم تقرير كاذب أو معلومات معروفة بأنها إفلُ أو تضليل عن عمد إساءة مسلكية قد تؤدِّي لاتخاذ إجراءات إدارية أو تأديبية أو غيرها من الإجراءات المناسبة.
- 11- تشكل الأفعال أو التهديدات بالانتقام من المنتقم إساءة سلوكية أيضاً، تفضي إذا ما ثبت وقوعها إلى اتأخذ إجراءات إدارية أو تأديبية بما يتماشى وهذه السياسة.

الإبلاغ عن الإساءات المسلكية، والإجراءات الاحترازية من الانتقام

- 12- باستثناء ما هو منصوص عليه في الفقرتين 32 و 33، ترفع جميع الشكوك التي لها أساس بوقوع إساءات مسلكية عبر إحدى القنوات التالية:
- 1-12 المديرين أو رؤساء المكاتب، الذين يتوجب عليهم الاتصاف بمدير مكتب التدقيق الداخلي والتحقيقات (OIAI)، أو بنائب المدير التنفيذي في قسم الإدارة إذا ما كانت المسألة تتعلق بمكتب التدقيق الداخلي أو بموظفيه؛
- 2-12 مدير مكتب التدقيق الداخلي والتحقيقات (OIAI)؛
- 3-12 الخط المباشر للإبلاغ عن الإساءات المسلكية الخاص باليونيسف، integ1@unicef.org، الذي يديره مدير مكتب التدقيق الداخلي والتحقيقات؛
- 4-12 جهة التنسيق المحلية المعنية إذا ما كانت الشكوك تتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ أو مسؤول آخر معين رسمياً لتلقي مثل هذه التقارير بموجب سياسة اليونيسف أو الأمم المتحدة.
- 13- ينبغي أن تظل هوية الفرد الذي يقوم بالإبلاغ عن الإساءات المسلكية مكتومة إلى أقصى حد ممكن، كما ينبغي أن تظل جميع الاتصالات المتعلقة بالإبلاغ مع أي من موظفي اليونيسف سرية.
- 14- يبلغ مكتب التدقيق الداخلي والتحقيقات مكتب الأخلاقيات حين يتبين له وجود خطر بوقوع أفعال انتقامية بحق أي من موظفي اليونيسف الذين أبلغوا عن مخالفة، شريطة موافقة الفرد المعني، ويوصي مكتب الأخلاقيات بالإجراءات الوقائية المناسبة وفقاً للفقرة 24.

إبلاغ مكتب الأخلاقيات باليونيسف عن الانتقام

- 15- يجب على من يدعي بأنه قد وقع بحقه فعل انتقامي أن يرسل على الفور شكوى بالانتقام إلى [مكتب الأخلاقيات](#) مشفوعة بالمعلومات والوثائق الداعمة. وعلى الأفراد الذين يعتقدون بأنه قد اتأخذت بحقهم إجراءات انتقامية بسبب مشاركتهم في نشاط محمي أن يرسلوا جميع المعلومات والوثائق المتاحة لهم لدعم شكاوهم إلى مكتب الأخلاقيات. ويجب أن تقدم هذه التقارير بأسرع ما يمكن لضمان قدرة اليونيسف على الرد بفعالية.
- 16- مهام مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن الإساءات المسلكية هي كما يلي:
- 1-16 تلقي شكاوى الانتقام أو التهديد بالانتقام، أو البلاغات عن وجود خطر وقوع أفعال انتقامية من مكتب التدقيق الداخلي والتحقيقات؛
- 2-16 الاحتفاظ بسجل سري لجميع هذه الشكاوى؛
- 3-16 إجراء تحقيق أولي في الشكاوى لتحديد ما إذا كان:
- 1-3-16 المشتكي قد انخرط في نشاط محمي؛
- 2-3-16 الفعل الذي يدعي بأنه انتقامي أو تهديد بالانتقام قد حدث فعلاً؛ وأنه
- 3-3-16 يبدو، من التحقيق الأولي (للهولة الأولى)، أن النشاط المحمي كان عاملاً مساهماً في التسبب في الإجراء الذي يدعي بأنه انتقامي أو تهديد بالانتقام.
- 17- يرسل مكتب الأخلاقيات إخطاراً للمشتكي فور استلامه للشكاوى، إذا ما كان الاتصاف بالمشتكي ممكناً.
- 18- يمكن للأفراد الذين يرغبون في الحصول على إرشادات ودعم بشكل غير رسمي بشأن المسائل المتعلقة بالانتقام أن يحصلوا على ذلك أيضاً عن طريق الاتصاف بمكتب الأخلاقيات، أو مكتب أمين المظالم، أو مستشاري الموظفين، أو ممثلي موظفي مكاتبتهم، أو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

نظر مكتب الأخلاقيات في اليونيسف في بلاغات الانتقام

- 19- ينهي مكتب الأخلاقيات دراسته الأولية عادة في غضون 30 يوماً تقويمياً من تلقّي شكوى الانتقام. إذا لم ينظر مكتب الأخلاقيات رسمياً في الشكوى في غضون 30 يوماً تقويمياً¹، فيجوز لمقدم الشكوى إحالة الأمر كتابياً إلى رئيس لجنة الأخلاقيات في الأمم المتحدة.²
- 20- أو، في حال رأى مكتب الأخلاقيات أنه قد يكون هناك تضارب في المصالح، أو إذا رغب المشتكي بعد صدور قرار نهائي من مكتب الأخلاقيات في أن يُنظر في المسألة أكثر، فيجوز للمشتكي إحالة المسألة كتابياً إلى رئيس لجنة الأخلاقيات. ويجوز للرئيس بعد التشاور مع لجنة الأخلاقيات إجراء دراسة مستقلة خاصة به للمسألة وتقديم تقرير إلى المدير التنفيذي.³
- 21- يتعين على جميع الشُّعب والمكاتب وموظفي اليونيسف التعاون مع مكتب الأخلاقيات وإتاحة الوصول إلى جميع السجلات والوثائق التي يطلبها مكتب الأخلاقيات، باستثناء السجلات الطبية، التي لا تُعطى دون الموافقة الصريحة من الشَّخص المعني.

في حال ظهر أن للحالة وجهة

- 22- إذا رأى مكتب الأخلاقيات أن الشكوى المقدّمة عن الانتقام أو التهديد بالانتقام ذات وجهة، فعلى مكتب الأخلاقيات إحالة الأمر كتابياً إلى مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق وإخطار مقدم الشكوى كتابياً على الفور بأن المسألة قد أُحيلت كما سبق. وعلى مكتب التدقيق الداخلي والتَّحقيقات استكمال تحقيقه وتقديم تقريره إلى مكتب الأخلاقيات في غضون 60 يوماً.
- 23- في حال رأى مكتب الأخلاقيات أنه قد يكون هناك تضارب في المصالح في حال تولّى مكتب التدقيق الداخلي والتحقيقات التحقيقات على النحو المشار إليه في الفقرة 22 أعلاه، فيجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي المدير التنفيذي بإحالة الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة.

إجراءات وقائية

- 24- يجوز لمكتب الأخلاقيات ريثما ينتهي من الدّراسة الأوليّة و/أو التَّحقيق الذي يجريه مكتب التدقيق الداخلي والتحقيقات أن يوصي المدير التنفيذي باتخاذ التدابير المناسبة لحماية مصالح مقدم الشكوى ومنع أي إجراء انتقائي نتيجة لانخراطه في نشاط محمي. تشمل التدابير الوقائية هذه على سبيل المثال لا الحصر:
- 1-24 تعليق تنفيذ الإجراء الذي بُلِّغ عنه أنه كان بمثابة ردّ فعل انتقائي؛
- 2-24 تواصل مكتب الأخلاقيات مع مديري المُشتكي الكبار أو مديره المباشرين لضمان مراقبة حال الفرد في مكان العمل، شريطة موافقة المشتكي؛
- 3-24 إشراك مستشار الأمن الرئيسي في قسم الأمن في مكتب عمليات الطوارئ (EMOPS)، إذا ما تمّ اكتشاف أيّة مخاطر على أمن وسلامة المشتكي أو أفراد أسرته؛
- 4-24 تغيير التسلسل الإداري إلى المستوى الأعلى التالي للسلطة و/أو استبعاد المنتقم (المنتقمين) المزعوم من أي قرار أو عملية اتّخاذ قرار تتعلق بالمشتكي؛
- 5-24 إعطاء المنتقم المزعوم إجازة إدارية، وفقاً لقانون CF/EXD /2012-005 المختصّ بالإجراءات والتدابير التأديبية؛
- 6-24 نقل المشتكي مؤقتاً أو منحه إجازة خاصة بمرتب كامل، شريطة التشاور مع الشَّخص المعني.

الدّراسة المستقلّة

- 25- يُجري مكتب الأخلاقيات عند استلام تقرير التَّحقيق دراسة مستقلّة للنتائج والمستندات الدّاعمة لمعرفة ما إذا كان هناك دليل واضح ومقنع على أن:
- 1-25 الفعل الذي زُعم بأنّه انتقائي كان ليُتخذ حتى لو لم يشارك المشتكي في النشاط المحمي؛ وأن

¹ طالع فصل التدابير الانتقالية.

² تتألف لجنة الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في منظمات وبرامج الأمم المتحدة ذات الإدارات المستقلة ومكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، ويرأسها رئيس مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

³ نشرة الأمين العام "تطبيق الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: منظمات وبرامج الأمم المتحدة ذات الإدارات المستقلة" (ST/SGB/2007-011).

- 25-2 الفعل الذي رُعمَ بأنه انتقامي لم يُتخذ لمعاقبة المشتكي أو ترهيبه أو إلحاق الضرر به بأي شكل آخر.
26- يخلص مكتب الأخلاقيات إلى أن مقدّم الشكوى قد كان ضحية للانتقام إذا وجد أن المعيار المذكور أعلاه في الفقرة 25 لم يتحقق.

الإجراءات التي تتخذ بحق من قام بالانتقام

- 27- يبلغ مكتب الأخلاقيات مقدّم الشكوى كتابياً بنتيجة الدراسة المستقلة ويقدم توصياته بشأن القضية إلى المدير التنفيذي. قد تتضمن هذه التوصيات إجراءات تأديبية بحق المنتقم، مع مراعاة جميع حقوق الأصول الإجرائية القانونية السليمة بموجب الفصل العاشر، وأصول الإدارة. يُبلغ المشتكون على أساس سرّي بأية عقوبات تأديبية مفروضة نتيجة الإجراءات الانتقامية.

إنصاف الشخص الذي تعرض للانتقام

- 28- يجوز للمدير التنفيذي إذا ثبت وقوع الانتقام بعد أخذ التوصيات التي قدمها مكتب الأخلاقيات أو المكتب أو المكاتب المعنية الأخرى بعين النظر وبعد التشاور مع مقدم الشكوى اتخاذ التدابير المناسبة لتصحيح العواقب السلبية التي تكبدتها الضحية نتيجة العمل الانتقامي. وقد تشمل هذه التدابير، على سبيل المثال لا الحصر، إبطال مفعول القرار الانتقامي، بما في ذلك إعادة التثبيت في الوظيفة، والنقل إلى مكتب أو وظيفة أخرى يكون الفرد مؤهلاً لها إذا ما طلب المشتكي ذلك.
29- لا تُحلّ الإجراءات المنصوص عليها في هذه السياسة بحقوق الضحية في طلب الإنصاف من خلال آليات الانتصاف الداخلية (مثل التقييم الإداري).

في حال لم يظهر أن للحالة وجاهة

- 30- يُبلغ مكتب الأخلاقيات مقدّم الشكوى، إذا وجد أنه ليس هناك دليل ظاهري على حدوث الانتقام أو التهديد بالانتقام لكنه خلص إلى أنه قد تكون هناك مشكلة شخصية داخل مكتب معين، بوجود آليات غير رسمية لحلّ النزاعات في اليونيسف، مثل مكتب أمين المظالم.
31- إذا رأى مكتب الأخلاقيات أن دعوى الانتقام غير ظاهرة الواجهة، ولكنه رأى أن هناك مشكلة إدارية تتعلق بقسم ما أو مكتب ما، فإنه يُبلغ رئيس القسم أو المكتب المعني، والمدير التنفيذي أيضاً إذا ارتأى ذلك مناسباً. وقد يوصي مكتب الأخلاقيات علاوة على ذلك بإجراءات معينة أو سُبل لحلّ المشكلة من الممكن أن تتضمن تدخل مكتب أمين المظالم، ومتابعة الأمر حسب الاقتضاء.

التبليغ عن الإساءات المسلكية خارج الآليات المعمول بها

- 32- بالرغم من المادة 2.1 (i) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، تشمل الحماية من الانتقام على النحو المتوخى في هذه السياسة الأفراد الذي يُبلغون كيانات أو أفراداً خارج القنوات الداخلية القائمة المذكورة في الفقرة رقم 12 عن الإساءات المسلكية إذا ما استوفيت الشروط التالية:

1-32 ما إذا كان البلاغ بـ:

- 1-1-32 خطر لا يُستهان به على الصحة العامة أو السلامة العامة، أو
2-1-32 ضرر بالغ على عمليات اليونيسف، أو
3-1-32 انتهاك للقوانين المحلية أو الدولية ذي وبالٍ على حياة الناس أو ممتلكاتهم،
4-1-32 وكذلك...

2-32 كان اللجوء للقنوات الداخلية غير ممكن بسبب:

- 1-2-32 وجود أسباب معقولة لدى المبلغ حين تقدّم بالبلاغ للاعتقاد بأنه سيتعرض للانتقام من قبل الشخص أو الأشخاص الذين من المفترض أن يتقدّم بالبلاغ لهم عملاً بالآلية الداخلية المعمول بها؛ أو
2-2-32 كان من المرجح أن يتم إخفاء الأدلة المتعلقة بالإساءة المسلكية المشتبه بها أو إتلافها إذا ما قدّم الشخص البلاغ إلى الفرد أو الأفراد الذين يجب عليه تقديم البلاغ لهم عملاً بالآليات الداخلية المعمول بها؛ أو

- 32-1 إذا كان صاحب البلاغ قد أبلغ عن نفس المعلومات من خلال الآليات الداخلية القائمة، ولم تقم المنظمة بإبلاغ الفرد كتابياً بحال بلاغه في غضون ستة أشهر من تاريخ تقديم البلاغ؛ و
- 32-3 لم يطلب المُبلِّغ أو يقبل المال أو أيّ منفعةٍ أخرى، بشكل مباشر أو غير مباشر، له أو لأيّ شخصٍ آخر، من أيّ طرف لتقديم مثل هذا البلاغ.
- 33- حين تقتضي الظروف تقديم هذه البلاغات خارج آليات اليونيسف الداخلية القائمة فيجب إعطاء الأولوية لتقديم البلاغات المباشرة إلى المدير التنفيذي أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة.

مراجعة القرارات الإدارية بموجب الفصل الحادي عشر من النظام الإداري للأمم المتحدة

- 34- يعتبر اتخاذ إجراء أو عدم اتخاذ إجراء من جانب المدير التنفيذي أو غيره من المسؤولين الذين قدّم مكتب الأخلاقيات التوصيات إليهم قراراً إدارياً يمكن الطعن فيه بموجب الفصل الحادي عشر من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.
- 35- لا تشكل التوصيات أو القرارات النهائية الصادرة عن مكتب الأخلاقيات أو رئيس لجنة الأخلاقيات في الأمم المتحدة قرارات إدارية، وبالتالي فهي لا تخضع للطعن بموجب الفصل الحادي عشر من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة.

المراجعة الدورية للسياسة

- 36- يُراجع مكتب الأخلاقيات ويُقوّم سنوياً شروط وتنفيذ السياسة الحالية، ويقدم التوصيات إن وجدت إلى المدير التنفيذي لتحديث السياسة.

الإجراءات الانتقالية

- 37- بالإشارة إلى الفقرة 19 يقوم مكتب الأخلاقيات بالتدريب على مدى 12 شهراً بتنفيذ الإطار الزمني الجديد لاستكمال الدراسة الأولية لشكوى الانتقام وهو 30 يوماً تقويمياً من تاريخ إصدار السياسة. وتكون المدّة القصوى للنظر في الشكوى خلال هذه الفترة الانتقالية 45 يوماً تقويمياً.

صفحة معلومات إدارة الوثائق

حماية المبلّغين عن المخالفات من محاولات الانتقام	عنوان الوثيقة
DHR/POLICY/2018-001	رقم الوثيقة
21 حزيران/يونيو 2018	تاريخ السريان
21 حزيران/يونيو 2023	تاريخ المراجعة الإلزامية
شعبة الموارد البشرية	المالك المسؤول
بارت ويليمسن	المدير المسؤول
تُرسى هذه السياسة تدابير اليونيسف لحماية المبلّغين عن المخالفات من محاولات الانتقام ممن يبلغون عن الإساءات المسلكية أو يقدمون معلومات بحسن نية عن المخالفات أو يتعاونون مع عمليات التدقيق والتفتيش وغيرها من الأنشطة الرقابية المُجازة.	ملخص الوثيقة
CF / EXD / 2007-005 التعديل 2 بتاريخ 6 شباط/فبراير 2015	المحتوى التنظيمي الذي تَنسُخُه الوثيقة
التبليغ عن الإساءات المسلكية من خلال الآليات الداخلية والخارجية؛ تبليغ مكتب الأخلاقيات بالأعمال الانتقامية؛ حماية الأشخاص الذين تعرّضوا للانتقام؛ الإجراءات التي تُتخذ بحق المنتقمين؛ حظر الانتقام من الأطراف الخارجية	المباحث
	مجال المخاطر المؤسسية
النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة	مرجع / روابط للخلفية والأساس القانوني
ST/SGB/2005/21	روابط للسياسات ذات الصلة
	روابط للأصول الإجرائية ذات الصلة
	روابط للتعليمات ذات الصلة
	روابط للمواد التدريبية ذات الصلة
	روابط لمصادر المعلومات الأخرى