

لقرار

A/24/5(c)
Madrid, 28 August 2021
Original: English

البند 5(ج)
تقرير الموارد البشرية

ملخص تنفيذي

يستمر تنفيذ هيكل الأمانة على النحو الذي حدده الأمين العام في تقريره عن رؤية الإدارة وأولوياتها (الوثيقة CE/108/15(b) rev.1) في حدود الموارد المعتمدة وعدد الوظائف.

أوصي إلى الموظفين بالعمل من المنزل حتى يستقر وضع كوفيد-19. وتم اتخاذ قرارات مختلفة لضمان صحة ورفاهية موظفي المنظمة، ولكي يتاح للمنظمة تقديم خدماتها بفعالية إلى أعضائنا أثناء الوباء، بما يتماشى مع ما تقوم به وكالات الأمم المتحدة الأخرى ووفقاً لتوصيات الحكومة المضيفة.

كفاءة الموارد الداخلية المختلفة يجري تعزيزها عن طريق اعتماد أنظمة تكنولوجيا المعلومات الإلكترونية، مما يساهم في اتباع نهج أكثر استدامة.

أدخلت تحسينات على العديد من المجالات المتعلقة بالصحة والخدمات الطبية، (لاسيما فيما يتعلق بوباء كوفيد-19)، واستقطاب المواهب وتطويرها، والتوجيه والتأهيل، والمساواة بين الجنسين. كما يتم تعزيز التعاون مع الوكالات الأخرى من خلال التبادلات والاتفاقات الرسمية.

للارتقاء بقدرة المنظمة على نحو يتماشى مع ولايتها، يجري تطوير استراتيجية للموارد البشرية تهدف إلى موازنة الاتجاه البرنامجي للمنظمة في السنوات المقبلة.

التقرير المستقل لمسئولة الأخلاقيات الذي يشمل الفترة من 1 أيار/مايو 2020 إلى 30 نيسان/أبريل 2021 مرفق بهذه الوثيقة (المرفق الأول).

لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين من أعضاء ومناوبين تختارهم الجمعية العامة من بين الدول الأعضاء مع الأمين العام وموظفي المنظمة المشتركين في الصندوق. يجوز لأي دولة عضو ترغب في تقديم ترشيحها للجنة للفترة 2022-2023 أن تفعل ذلك كتابةً إلى الأمين العام. يبقى الموعد النهائي للترشح مفتوحاً إلى حين مناقشة بند جدول الأعمال ذي الصلة في الجمعية العامة (انظر المرفق الثاني).

إجراء من قبل الجمعية العامة

مشروع قرار¹

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في التقرير،

¹ هذا مشروع قرار. للإطلاع على القرار النهائي الذي تعتمده الجمعية، يرجى مراجعة وثيقة القرارات التي تصدر بنهاية دورة الجمعية.

1. تحيط علماً بالمعلومات المقدمة حول الموارد البشرية في المنظمة؛
2. وتعرب عن ارتياحها للعمل الذي يقوم به هؤلاء الأشخاص حالياً في خدمة المنظمة، ولمساهماتهم في برنامج عملها، لا سيما في ظل الطلبات المتزايدة التي تتلقاها المنظمة في إطار مواردها المحدودة والظروف الإستثنائية التي تسبب بها وباء كوفيد-19؛
3. وتحيط علماً بالإستثناءات المطبقة على المواد 16(1)(د)، و12(2)(أ)، و31 من النظام الإداري للموظفين، بالنظر إلى الظروف الإستثنائية الناجمة عن وباء كوفيد-19، لكي يتخذ المجلس التنفيذي مقراً بشأنها في دورته القادمة؛
4. وتقر الإستثناء المطبق على المادة 28 من النظام الأساسي للموظفين، بشأن سن التقاعد الإلزامية، كما صادق عليه المجلس التنفيذي في دورته 112، لما فيه مصلحة المنظمة؛
5. وتحيط علماً بقرار الأمين العام الإبقاء على معدلات تسوية مقر العمل التي أسفرت عنها الدراسة الإستقصائية التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية للموظفين العاملين في جنيف، بالنظر إلى الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية في منظمة العمل الدولية، وتلحظ أنه قد يكون لهذا القرار تأثير على الموظفين العاملين في مراكز عمل أخرى؛
6. وتشجع الدول الأعضاء على إرسال اقتراحات ملموسة إلى الأمانة من أجل تمويل مناصب الموظفين الفنيين المبتدئين في المنظمة؛
7. وتشجع الدول الأعضاء على إرسال موظفين معارين إلى الأمانة، لا سيما في ظل الطلبات المتزايدة التي تتلقاها المنظمة في إطار مواردها المحدودة، وللمكتب الإقليمي الجديد الذي أنشأته المنظمة في الرياض، المملكة العربية السعودية؛
8. وتشكر مسؤولة الأخلاقيات على تقريرها حول الأنشطة التي نفذت في الفترة الممتدة بين 1 أيار/مايو 2020 و30 نيسان/أبريل 2021؛
9. وتشكر الهند وإسبانيا على مساهمتهما في لجنة المنظمة للمعاشات التقاعدية خلال الفترة 2020-2021؛
10. وتقرر انتخاب الأعضاء التاليين لعضوية لجنة المنظمة للمعاشات التقاعدية لسنتي 2022-2023:

(أ) عضوان،
(ب) عضوان مناوبان.

أولاً. تقرير حول وضع الموارد البشرية في المنظمة

1. تتضمن هذه الوثيقة آخر المعلومات حول وضع الموارد البشرية في المنظمة لغاية 1 أيار/مايو 2021. وأسوةً بالتقارير السابقة حول الموارد البشرية، تقدّم الوثيقة أيضاً إحصاءات محدّثة حول الموظفين ومعلومات أخرى عنهم. كما أنّها تتضمن التقرير السنوي لمسئولة الأخلاقيات للفترة الممتدة بين 1 أيار/مايو 2020 و30 نيسان/أبريل 2021، في المرفق الأوّل بالوثيقة.

2. وفي الوثيقة أيضاً معلومات عن لجنة المعاشات التعاقدية، في المرفق الثاني. وهي لجنة تتألف من أعضاء ومناوبين عنهم، تختارهم الجمعية العامة من بين الدول الأعضاء، مع الأمين العام وموظفي المنظمة المشاركين في صندوق التقاعد.

ثانياً. الميزانية المُعتمدة والهيكل التنظيمي

3. يستمر إدخال التغييرات الإدارية التي أشار إليها الأمين العام في تقريره حول رؤية الإدارة والأولويات (الوثيقة CE/108/5(b) rev.1)، وذلك ضمن الموارد التي تم إقرارها وفي ظل العدد الحالي للوظائف الذي يبقى عند 106 وظائف، مع احتمال إتاحة تمويل وظائف إضافية من أموال من خارج الميزانية.

ألف. تصنيف بيانات الموظفين الحاليين

4. للاطلاع على عدد الموظفين وتوزيعهم بحسب الدرجة، والجنس، والجنسية، والعمر (بتاريخ 1 أيار/مايو 2021)، يُرجى مراجعة الجداول 1 و2 و3 و4 المدرجة أدناه. وأسوةً بالتقارير السابقة المقدّمة إلى الجمعية العامة، يُشار إلى أنّ التصنيف المعتمد في هذا الإطار يركّز على التصنيف الوظيفي المتّبع في منظومة الأمم المتحدة الموحد: الفئة الفنية وما فوق (درجات تتراوح من الفئة الفنية 1 إلى فئة أمين عام مساعد) وفئة الخدمات العامة (درجات تتراوح من فئة الخدمات العامة 1 إلى فئة الخدمات العامة 7)؛ وينعكس ذلك في برنامج عمل المنظمة وميزانياتها.

الجدول 1(أ): توزيع الموظفين بحسب الدرجة والجنس بتاريخ 1 أيار/مايو 2021

الدرجة	فنية 1	فنية 2	فنية 3	فنية 4	فنية 5	ما فوق فنية 5	المجموع
إناث	7	0	4	7	8	0	24
ذكور	1	2	5	6	3	5	22
المجموع الفرعي	8	2	9	13	9	5	46
الدرجة	خدمة عامة 2	خدمة عامة 3	خدمة عامة 4	خدمة عامة 5	خدمة عامة 6	خدمة عامة 7	المجموع
إناث	0	1	4	1	11	7	24
ذكور	1	2	0	4	4	2	13
المجموع الفرعي	1	3	4	5	15	9	37

الجدول 1 (ب) توزيع الموظفين بحسب الدرجة بتاريخ 1 أيار/مايو 2021

الدرجة	فنية 1	فنية 2	فنية 3	فنية 4	فنية 5	ما فوق فنية 5	المجموع
المجموع الفرعي	8	2	9	13	9	5	46
الدرجة	خدمة عامة 2	خدمة عامة 3	خدمة عامة 4	خدمة عامة 5	خدمة عامة 6	خدمة عامة 7	المجموع
المجموع الفرعي	1	3	4	5	15	9	37

الجدول 2: توزيع الموظفين بحسب الفئة والجنس بتاريخ 1 أيار/مايو 2021

المجموع	فئة الخدمة العامة	الفئة الفنية وما فوق	
48	24	24	إناث
35	13	22	ذكور
83	37	46	المجموع

الجدول 3: توزيع الموظفين بحسب الفئة والجنسية (بما في ذلك وظيفة الأمين العام ووظيفة المدير التنفيذي) بتاريخ 1 أيار/مايو 2021

الفئة الفنية	فئة الخدمة العامة	البلد	الفئة الفنية	فئة الخدمة العامة	البلد
1	1	المغرب		1	الجزائر
2		هولندا	1	1	الأرجنتين
	1	نيكاراغوا	1	1	النمسا
1		النيجر		1	البوسنة والهرسك
1		بيرو	1		كمبوديا
1	2	البرتغال	1		كندا
1		جمهورية كوريا	1		الصين
	1	جمهورية مولدوفا	1		كولومبيا
1		رومانيا	1		الجمهورية الدومينيكية
1		الإتحاد الروسي		4	فرنسا
1		المملكة العربية السعودية		3	جورجيا
2		سيشيل	1	2	ألمانيا
8	20	إسبانيا		1	غانا
21	8	سويسرا	1		هنغاريا
1		المملكة المتحدة	1		الهند
	1	الولايات المتحدة الأمريكية	1	1	إندونيسيا
1		أوروغواي	3	1	إيطاليا
	1	أوزبكستان	1	1	لبنان
			1	1	ليتوانيا
45	38	المجموع بحسب الفئة			
83		إجمالي عدد الموظفين			

5. تتمثل حاليًا سبع وثلاثون (37) جنسية في فريق موظفي الأمانة. ولا بدّ من التنويه في هذا الإطار بالتزام المنظمة بتحقيق أوسع توزيع جغرافي ممكن في اختيار موظفيها، مع الحفاظ على أعلى معايير المهنية والكفاءة والنزاهة ومراعاة العدد المحدود للمناصب الوظيفية.

الجدول 4: توزيع الموظفين بحسب الفئة بتاريخ 1 أيار/مايو 2021

المجموع	الفئة الفنية وما فوق	فئة الخدمة العامة	الفئة العمرية
14	10	3	39 – 30
37	19	20	49 – 40
11	8	5	54 – 50
12	3	5	59 – 55

0	1	2	60
4	0	0	61
1	2	2	62 أو ما فوق
80	43	37	المجموع

6. الجدول أعلاه لا يشمل المسؤولين الذين يتولون مناصب إدارية والمُعَيَّنين لفترة زمنية محدودة، ولا يشمل الأمين العام.

7. كما سبق وذكر في تقرير الموارد البشرية إلى المجلس التنفيذي في دورته 103، تم تنفيذ مخطط جديد اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2016 للمستخدمين غير الخاضعين للنظام الإداري للموظفين في المنظمة، وذلك على أساس التوصيات الواردة في مشروع تقرير وحدة التفتيش المشتركة A.385. ويقدم إلى الجمعية العامة في الجدول 5 والجدول 6 أدناه معلومات عن عدد حاملي عقود الخدمة الذين يشملهم هذا المخطط، فيشار إلى توزيعهم من حيث الجنس والجنسية والعمر، بتاريخ 1 أيار/مايو 2021.

الجدول 5: توزيع حاملي عقود الخدمة بحسب الفئة والجنسية بتاريخ 1 أيار/مايو 2021

البلد	إناث	ذكور	البلد	إناث	ذكور
الجزائر		1	اليابان		1
أستراليا	1		كينيا		1
أذربيجان		1	لبنان	1	
بيلاروس	1		الفلبين	2	
بلجيكا		1	البرتغال	2	
شيلي		1	رومانيا	1	
الصين		2	سلوفينيا	2	
كولومبيا	1	1	إسبانيا	20	9
مصر	2		الجمهورية العربية السورية	1	
فرنسا	3		المملكة المتحدة	2	2
جورجيا	1	1	أوروغواي	1	
اليونان		1	أوزبكستان		1
جمهورية إيران الإسلامية	1		فنزويلا		1
إيطاليا	2				
			المجموع	44	26
			إجمالي حاملي عقود الخدمة	70	

الجدول 6: توزيع حاملي عقود الخدمة بحسب العمر بتاريخ 1 أيار/مايو 2021

العمر	حاملو عقود الخدمة
29 أو أقل	18
30 – 39	32
40 – 49	19
50 – 54	1
55 – 59	-
60 – 61	-
62 أو أكثر	-
المجموع	70

8. منذ صدور التقارير السابقة حول شؤون الموظفين، حدثت تطورات يشار إليها في ما يلي.

قرارات الأمين العام

9. نتيجة للقيود الصارمة على السفر والقيود المحلية الناجمة عن وباء كوفيد-19 في عام 2020، وتماشيا مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، قرر الأمين العام استثناء القاعدة 21 (1) (أ) من النظام الإداري للموظفين (3) و 21 (2) (أ) وتمديد الحد الزمني للسفر عند انتهاء الخدمة للعضو المنتهية خدمته.

10. في ضوء وباء كوفيد-19 الساري، وكما أُعلن في تقرير الموارد البشرية الذي قدم إلى المجلس التنفيذي في دورته 112 (CE/112(3(d))، أُوصي إلى الموظفين بالعمل من المنزل إلى حين استقرار الوضع. وبناء على ذلك، قرر الأمين العام استثناء المادة 31 من النظام الإداري للموظفين والإبقاء على العضوية الراهنة للجنة الطعون المشتركة إلى ما بعد فترة السنتين المحددة بموجب النظام الإداري للموظفين، إلى أن يحين الوقت الذي يمكن فيه إجراء الانتخابات في الأمانة.

11. حرصا على مصلحة المنظمة، تم استثناء المادة 28 من النظام الإداري للموظفين وقرر الأمين العام تمديد تعيين مسؤول كبير يشغل حاليا منصب مدير تنفيذي، إلى ما بعد سن التقاعد الإلزامي. وقد أيد المجلس التنفيذي هذا القرار في دورته 112، وهو يعرض على الجمعية العامة لإقراره.

12. كما أُعلن في تقرير الموارد البشرية الذي قدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والعشرين (A/23/6)، أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية مقارنة بمواقع أخرى في تشرين الأول/أكتوبر 2016 لغرض تحديد تسوية مقر العمل وتقييم أنماط الإنفاق والخصائص الأخرى للأسرة المعيشية للموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى، مقارنة بتكلفة المعيشة في نيويورك. أسفرت الدراسة عن نتيجة سلبية في مدريد وجنيف ومراكز العمل الأخرى، مما أدى إلى خفض رواتب الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا. وفي سلسلة من الأحكام الأخيرة الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، تم استبعاد خفض الأجور لجنيف، وسيتم دفع الفرق في الأجر الفعلي للموظفين المتأثرين منذ أبريل 2018 والأجر الذي كان سيتم دفعه لهم خلال نفس الفترة ولكن من أجل تنفيذ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية، بفائدة بنسبة 5 % سنويًا من تواريخ الاستحقاق حتى تاريخ السداد النهائي. قد ينطبق هذا الحكم أيضًا على الموظفين في الوكالات المتخصصة الأخرى الأعضاء في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، كما هي الحال في منظمة السياحة العالمية. ولقد قام الأمين العام بتحليل تأثير هذا الحكم، وقرر تطبيق تسوية مقر العمل الناتجة عن الدراسة الاستقصائية السابقة لمواقع العمل التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام 2010 للموظفين العاملين في جنيف. قد يكون لهذا الحكم تأثير على الموظفين العاملين في مراكز عمل أخرى، الأمر الذي يجري تقييمه كما يجب.

13. عقب تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2019 الذي لفت الانتباه إلى سلسلة الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن هذه المسألة، طلبت الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى الأمين العام للأمم المتحدة، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظمة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إجراء استعراض لإعداد الولاية القضائية للنظام الموحد وتقديم نتائج الاستعراض والتوصيات إلى الجمعية العامة في أقرب وقت ممكن عمليًا. كما أعربت الجمعية العامة للأمم المتحدة عن "القلق إزاء تطبيق مضاعفين متزامنين لتسوية مقر العمل في النظام الموحد للأمم المتحدة" في جنيف، ولاحظت أن "مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة تواجه التحدي المتمثل في وجود محكمتين إداريتين مستقلتين ذات اختصاص متزامن بين منظمات النظام الموحد". وعلاوة على ذلك، فإن الجمعية العامة "تؤكد من جديد سلطة [لجنة الخدمة المدنية الدولية] في مواصلة إنشاء مضاعفات تسوية مقر العمل" [...] بموجب المادة 11 (ج) من نظامها الأساسي.

14. نتيجة للقيود الصارمة على السفر والقيود الداخلية الناجمة عن وباء كوفيد-19 في عامي 2020 و 2021، تراكمت لدى الموظفين فوائض الإجازة السنوية بما يتجاوز الحد الأقصى المسموح به بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين للترحيل من سنة تقويمية واحدة إلى السنة التالية. تماشيا مع ممارسات وكالات الأمم المتحدة الأخرى واتباعا للمبادئ التوجيهية من مجلس الرؤساء التنفيذيين للتنسيق لمنظمة الأمم المتحدة، قرر الأمين العام استثناء القاعدة 16 (1) (د) للموظفين والسماح باستثناء ترحيل فائض الإجازة السنوية لمدة تصل إلى خمسة عشر يومًا، من 2020 إلى 2021، لاستخدامها بحلول 31 أيار/مايو 2021.

15. وفقا للمادة 15 (ب) من النظام الإداري للموظفين، قرر الأمين العام تعيين السيد ميخائيل نينوا (جورجيا) في منصب مدير، د 1، الإدارة والمالية. ونظرا إلى الافتتاح الأخير للمكتب الإقليمي لمنظمة السياحة العالمية للشرق الأوسط ولضمان إدارة الموارد الإدارية والمالية المناسبة للمكتب، أعيد تصنيف الوظيفة المذكورة من P.5 إلى D.1.

16. تم الإعلان في تقرير الموارد البشرية إلى الدورة 112 للمجلس التنفيذي (CE/112/3(e)) عن التعيينات في الوظائف الشاغرة التي سبق الإعلان عنها، وكذلك في تقرير تنفيذ برنامج العمل والوضع المالي للمنظمة الذي قدم إلى المجلس التنفيذي في دورته 113 (CE/113/3(b)).

17. بعد إصدار إعلانات الشواغر، تجري حاليا عملية التعيين والاختيار للوظائف التالية. وسيتم الإبلاغ عن نتائج عمليات الاختيار في تقرير لاحق للموارد البشرية.

(أ) مدير، دائرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من الفئة الفنية 3 (P-3)
(UNWTO/HHRR/VAC/21/ICTC/2019)

(ب) مترجم (لغة روسية)، من الفئة الفنية 2 (P-2) (UNWTO/HHRR/VAC/25/COSE/2020)

(ج) مسؤول برنامج كبير، من الفئة الفنية 3 (P-3)، دائرة استطلاع الأسواق والتنافسية
(UNWTO/HHRR/VAC/01/TMIC/2021)

(د) مساعد كبير للخدمات، دائرة الإعلام، من فئة الخدمات العامة 6 (G-6)،
(UNWTO/HHRR/VAC/03/COMM/2021)

(هـ) مسؤول برنامج، من الفئة الفنية 1 (P-1)، دائرة الإحصاء (UNWTO/HHRR/VAC/04/STAT/2021)

(و) مسؤول برنامج، من الفئة الفنية 1 (P-1)، الدائرة الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ
(UNWTO/HHRR/VAC/02/RDAP/2020)

(ز) رئيس، من الفئة الفنية 4 (P-4)، دائرة الإحصاء
(UNWTO/HHRR/VAC/06/STAT/2021) المكتب الإقليمي للشرق الأوسط

(ح) منسق، من الفئة الفنية 4 (P-4)، دائرة الابتكار والتعليم والاستثمار
(UNWTO/HHRR/VAC/07/INNO/2021) المكتب الإقليمي للشرق الأوسط

(ط) مسؤول برنامج، من الفئة الفنية 2 (P-2) دائرة الابتكار والتعليم والاستثمار
(UNWTO/HHRR/VAC/08/INNO/2021) المكتب الإقليمي للشرق الأوسط

(ي) منسق، من الفئة الفنية 4 (P-4) دائرة استطلاع الأسواق والتنافسية
(UNWTO/HHRR/VAC/19/TMIC/2021) المكتب الإقليمي للشرق الأوسط

(ك) مسؤول برنامج، من الفئة الفنية 2 (P-2)، دائرة استطلاع الأسواق والتنافسية
(UNWTO/HHRR/VAC/20/TMIC/2021) المكتب الإقليمي للشرق الأوسط

(ل) مسؤول برنامج، من الفئة الفنية 2 (P-2)، دائرة استطلاع الأسواق والتنافسية
(UNWTO/HHRR/VAC/25/TMIC/2021) المكتب الإقليمي للشرق الأوسط

(م) مساعد كبير دائرة استطلاع الأسواق والتنافسية، من فئة الخدمات العامة 7 (G-7)،
(UNWTO/HHRR/VAC/26/TMIC/2021)

الإجراءات الإدارية الداخلية والأدوات الإلكترونية لدى الموارد البشرية

18. لزيادة الفعالية في استخدام الموارد الداخلية، يجري تطوير عدد من الأنظمة الإلكترونية عن طريق استبدال الأنظمة الحالية التي تستخدم الورق، ما يتيح للمنظمة إجراءات أكثر فعالية موجهة نحو الخدمة واتصالات

تستجيب لها، وقرارات قائمة على البيانات، الأمر الذي يؤدي إلى نهج أكثر استدامة يتماشى مع أهداف الأمم المتحدة الإنمائية للألفية.

النظام الإداري والنظام الأساسي للموظفين

19. تم تحديث وتنقيح المجلد الثاني من الوثائق الأساسية لمنظمة السياحة العالمية – النظام الإداري والنظام الأساسي للموظفين في كانون الثاني/يناير 2021، بما يتضمن التعديلات المعتمدة من الجمعية العامة و/أو المجلس التنفيذي من ايار/مايو 2016 إلى ايلول/سبتمبر 2020. وهذا المجلد متاح على موقع المنظمة على الإنترنت

تحسين الخدمات الطبية لموظفي المنظمة

20. لمزيد من التحسين في ظروف جميع موظفي المنظمة، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2020، أدخلت تحسينات مختلفة على المستحقات والتغطية الطبية فيما يتعلق بعلاج الأسنان والرعاية البصرية، دون أي تكلفة على المنظمة أو أفرادها.

21. في إطار توفير خدمات صحية معززة ومزيد من الرفاه للموظفين، تخطط المنظمة للتوقيع في 2021 بروتوكول تعاون مع مجموعة كيرون للصحة (QuirónSalud) ترمي إلى تزويد موظفي المنظمة برعاية إضافية ومزيد من الخدمات الطبية، وذلك دون أي تكلفة على المنظمة أو أفرادها.

توجيه الموظفين واستقبالهم

22. لضمان أن يكون الموظفون المعينون حديثاً على استعداد لأداء دورهم الجديد وأن يكونوا على دراية بالمنظمة، مما يساعدهم على أن يصبحوا فعالين في أقرب وقت ممكن، تم إعداد برنامج توجيهي للموظفين المعينين حديثاً، وقد أنجز في 2021. يتوزع البرنامج بصورة عامة على ثلاث مراحل رئيسية تتكون من (1) إصدار كتيب توجيهي لتوفير معلومات عملية للموظفين الجدد الذين يصلون إلى الأمانة؛ (2) موقع إنترنت جديد لجميع المستخدمين الذين يقدمون معلومات ذات صلة حول الإجراءات والمستحقات الإدارية؛ (3) تدريب إلزامي للوافدين الجدد، يتم إعداده بالتنسيق مع جميع دوائر المنظمة، مع معلومات قيمة تتعلق بمهمة المنظمة وأهدافها وغاياتها وقيمتها وكفاءاتها والإجراءات الداخلية والأنشطة. ويرمي هذا البرنامج أيضاً إلى الاستمرار في إيجاد بيئة إيجابية ترحب بالوافدين الجدد.

إنتداب الموظفين واختيارهم

23. حفاظاً على مكانة المنظمة كصاحب عمل جذاب وتنافسي، تم تجديد صفحة التوظيف العمومية للمنظمة لتعزيزها وزيادة القدرة على الإطلاع على الوظائف الشاغرة، ما يعكس بشكل أفضل ظروف العمل الجذابة في المنظمة. وقد أدى ذلك إلى ارتفاع معدل المرشحين المؤهلين وذوي الخبرة.

المساواة والتنوع بين الجنسين

24. من أجل زيادة دعم التزام المنظمة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أجرت المنظمة استعراضاً بين الأقران مع منظمة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في نهاية عام 2020. سيمكن ذلك المنظمة من مواصلة التحسين في هذا المجال المهم ووضع السياسات ذات الصلة بهذا الشأن.

الآليات التعاقدية للموظفين غير الخاضعين للنظام الأساسي والإداري للموظفين

25. بغية تعزيز الكفاءة وزيادة القدرة على استبقاء وتنقل الموظفين في إطار المخطط التعاقدية المنفذ في عام 2016 للموظفين الذين لا يخضعون للنظام الأساسي والإداري لموظفي المنظمة، أي حاملي عقود الخدمات، والخبراء، والموظفين المعارين والمتدربين والمتدرجين والمستشارين الخاصين، تم تنفيذ خطة محسنة في تشرين الثاني/نوفمبر 2020.

استراتيجية الموارد البشرية (2021-2025)

26. تعمل دائرة الموارد البشرية على وضع استراتيجية للموارد البشرية للفترة 2021-2025. تهدف الاستراتيجية إلى تحويل قدرة المنظمة، بما يتماشى مع ولايتها، لضمان أن المشرفين وفرادى الموظفين يفهمون مسؤولياتهم ويساهمون بشكل فعال في عمل المنظمة، لخلق وتعزيز بيئة صحية ورفاهية مستدامة، وبالتالي لضمان التوازن المناسب بين العمل والحياة، ولجذب المواهب والاحتفاظ بها لتقديم أفضل الحلول للدول الأعضاء وأصحاب المصلحة وتزويد المنظمة بالأدوات والسياسات الحديثة التي ستسمح لنا بمواصلة تحسين تنفيذ ولايتنا. وترمي الاستراتيجية الجديدة أيضًا إلى مواصلة الاتجاه البرنامجي للمنظمة في السنوات المقبلة، وتستند إلى الركائز الرئيسية التالية: (أ) تعزيز الصحة والرفاهية، (ب) اجتذاب واختيار أفضل المواهب، (ج) ضمان تخطيط قوي للقوى العاملة، (د) السعي بجهد من أجل ثقافة الأداء العالي، (هـ) تعزيز فرص التعلم والتطوير الوظيفي، (و) تحسين فعالية الموارد البشرية والخدمة، (ز) تعزيز مشاركة الموظفين، و(ح) تعزيز التنوع.

مخزن مشترك بين الوكالات لسياسات وممارسات الموارد البشرية

27. في إطار جهود المنظمة لتعزيز التعاون المشترك بين الوكالات مع النظام الموحد للأمم المتحدة، تشارك المنظمة منذ عام 2021 في مخزن مشترك بين الوكالات لسياسات الموارد البشرية. يتيح المخزن التعاون بين متخصصي الموارد البشرية بين المنظمات لتكثيف الوظائف وفقًا للاحتياجات، وتشجيع المناقشات وتبادل أفضل الممارسات والسياسات.

إدارة القوى العاملة في منظمة السياحة العالمية أثناء تفشي وباء كوفيد-19

28. عقب تفشي فيروس كورونا الجديد (كوفيد-19)، أنشأ الأمين العام فريق عمل بهدف رصد الوضع وتقديم المشورة والتوجيه إلى الأمين العام. ويستمر اتخاذ تدابير لحماية صحة ورفاهية جميع الموظفين وفقًا للمبادئ التوجيهية المقدمة من الأمم المتحدة والبلد المضيف. في هذا السياق، تم إنشاء صفحة معلومات كوفيد-19 داخلية لما فيه مصلحة الموظفين، لتوفير المعلومات والموارد العامة. وبالتعاون مع إدارة الأمم المتحدة للسلامة والأمن، نظمت المنظمة أيضًا عدة ندوات عبر الإنترنت حول التأثير النفسي لفيروس كوفيد-19.

29. نظرًا للوضع الصحي الاستثنائي الناجم عن وباء كوفيد-19، ولضمان صحة ورفاه موظفي المنظمة، وبعد مفاوضات مع شركة التأمين الصحي للمنظمة، أتاحت للموظفين إمكانية الخضوع للاختبار طوعًا لـ كوفيد-19.

30. تماشيًا مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، أجرت المنظمة اتصالات مع السلطات ذات الصلة في البلد المضيف لضمان توافر لقاحات كوفيد-19 لموظفيها، على أساس طوعي. وتم تشجيع الأفراد على الاستفادة من هذا الخيار.

31. بناء على مبادرة من فريق الصحة العقلية التابع للأمم المتحدة، شاركت المنظمة في دراسة استقصائية عن صحة الموظفين وتقييم المخاطر على نطاق منظومة الأمم المتحدة بهدف بناء استراتيجيات الصحة والسلامة في المستقبل، وتوجيه السياسات والتدابير التي من شأنها تحسين صحة الموظفين وسلامتهم، وخفض تكاليف الرعاية الصحية والتغيب، والاستثمار في البرامج الوقائية المستقبلية لتسهيل التعافي بعد الوباء وتحسين بيئة عمل المنظمة في أعقاب الوباء.

32. تواصلت المنظمة رصد وضع وباء كوفيد-19 عن كثب لضمان صحة ورفاه موظفيها.

الموظفون بالإعارة

33. في 2021، هناك اهتمام متزايد من جانب الدول الأعضاء في إطار إمكانية بناء القدرات التي تتيحها المنظمة، بحيث تسمح بإرسال خبراء ومسؤولي السياحة من قبل دولة عضو، على أساس الإعارة من دون ردّ التكاليف، وذلك لكي يشاركوا في أنشطة الأمانة لفترة زمنية محددة. ويُنفذ هذا الترتيب رسميًا من خلال مذكرة تفاهم. والدول الأعضاء مدعوة بشكل خاص للإفادة من هذا الخيار، لاسيما بالنظر إلى الحرص على توفير المزيد من الموارد البشرية للمكتب الإقليمي الجديد الذي أنشأته المنظمة للشرق الأوسط، في الرياض، المملكة العربية السعودية.

الموظفون الفنيون المبتدئون

34. أبرمت منظمة السياحة العالمية اتفاقاً مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن إدارة برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. يمكن لكل الدول الأعضاء المهتمة إرسال موظفيها الشباب للعمل في المنظمة لمدة 1-3 سنوات عن طريق تمويل المنصب المعني من خلال هذا الإتفاق الإطاري.

المرفق الأول: تقرير مسؤولية الأخلاقيات حول الأنشطة المنفّذة في الفترة 2020 - 2021

في 2 أيار/مايو 2018، عين الأمين العام السيدة مارينا ديوتاليفي، رئيسة دائرة الأخلاقيات والثقافة والمسؤولية الاجتماعية، كمسؤولة جديدة مستقلة للأخلاقيات. وقد أقر المجلس التنفيذي هذا التعيين ([CE/DEC/15\(CVIII\)](#)). ومسؤولة الأخلاقيات مسؤولة مباشرة أمام الأمين العام وأمام المجلس التنفيذي.

التقرير السنوي لمسؤولية الأخلاقيات

هذا التقرير أعدته مسؤولة الأخلاقيات في منظمة السياحة العالمية، وهو معروض على المجلس التنفيذي في دورته 114 للعلم واتخاذ القرار، وكذلك على الجمعية العامة في دورتها الرابعة والعشرين. يغطي التقرير الفترة من 1 أيار/مايو 2020 إلى 30 نيسان/أبريل 2021.

المحتوى

أولاً - مقدمة

ثانياً - الخلفية ومعلومات عامة

- ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات خلال الفترة الممتدة بين 1 أيار/مايو 2020 و30 نيسان/أبريل 2021
- (أ) حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها كما يجب
- (ب) التواصل والتدريب والتعليم
- (ج) المشورة والتوجيه
- (د) برنامج الإفصاح المالي
- (هـ) وضع المعايير ودعم السياسات

رابعاً - شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف

خامساً - اعتبارات نهائية

مقدمة

1. السيدة ديوتاليفي هي أول مسؤولة أخلاقيات داخلية في أمانة منظمة السياحة العالمية منذ إنشاء وظيفة الأخلاقيات في عام 2013 ككيان منفصل ومستقل داخل المنظمة ([CE/DEC/12\(XCIV\)](#)). وكانت وظيفة الأخلاقيات قد أولجت إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في كوبنهاغن (من 2013 إلى 2016)، وبعد ذلك إلى مسؤول متقاعد من منظمة السياحة العالمية مقره في شيلي (من 2017 إلى 30 نيسان/أبريل 2018).

2. وقد اتخذ قرار الأمين العام بتعيين مسؤول أخلاقيات داخلي لأول مرة (NI/04/18) بناء على توصية من تقرير مراجعة حسابات أجرته شركة KPMG بشأن "استعراض جودة السياسات الداخلية" (NI/02/18) بهدف تعزيز الحوكمة الداخلية للمنظمة وإتاحة تنفيذ الإصلاحات الداخلية والسياسات الأخلاقية اللازمة.

3. ونظراً لصغر حجم المنظمة، تم إسناد مسؤوليات وظيفة الأخلاقيات المستقلة في المنظمة - كوظيفة مزدوجة - إلى الموظفة المسؤولة عن إحدى الدوائر التنفيذية في المنظمة، وهي دائرة الأخلاقيات والثقافة والمسؤولية الاجتماعية.

4. وهذا هو التقرير الثالث لمسؤولية الأخلاقيات في المنظمة؛ وهو التقرير السنوي الثامن منذ إنشاء وظيفة الأخلاقيات في عام 2013

ثانياً- الخلفية و معلومات عامة

5. أنشئت وظيفة الأخلاقيات في المنظمة في عام 2013 بموجب القرار ([CE/DEC/12\(XCIV\)](#)) الصادر عن المجلس التنفيذي.
6. وفقاً للمعايير التي تطبقها الأمم المتحدة، تهدف وظيفة الأخلاقيات إلى تعزيز ثقافة تنظيمية أخلاقية تقوم على النزاهة والمساءلة والشفافية والاحترام، في إطار نظام إداري داخلي للحرص على نزاهة الموظفين.
7. في نفس القرار ([CE/DEC/12\(XCIV\)](#)) أقر المجلس التنفيذي اختصاصات وظيفة الأخلاقيات في المنظمة والتي تتضمن المعايير التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة في تقريرها "الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" ([JIU/REP/2010/3](#))، مع إضافة عدد من المهام التي تناسب الوظيفة.
8. وتبقى الاختصاصات المعتمدة في القرار المذكور أعلاه سارية على وظيفة الأخلاقيات الداخلية الجديدة وهي كما يلي:

• وظائف وحدة التفتيش المشتركة القياسية:

- i. تطوير ونشر المعايير الأخلاقية؛
- ii. تطوير وتنفيذ التدريب الإلزامي على الأخلاقيات؛
- iii. تقديم المشورة والإرشاد السريين بشأن الأخلاقيات إلى جميع موظفي المنظمة أياً كان وضعهم التعاقدية؛
- iv. إدارة سياسة المنظمة لحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها كما يجب (ما يسمى "سياسة حماية المبلغين عن المخالفات")؛
- v. إدارة برنامج الإفصاح المالي للمنظمة.

• الوظائف الإضافية التي وافق عليها المجلس التنفيذي هي:

- i. تلقي شكاوى تتعلق بسلوك غير أخلاقي، بما في ذلك المضايقة، وإسداء المشورة بشأن وجود قضية في الظاهر، وتقديم اقتراح للإدارة حول أفضل نهج لمعالجة القضية؛
- ii. استخدام الخط الساخن للأخلاقيات للتطرق ليس فقط للقضايا الأخلاقية بالمعنى الضيق (كما تقترح وحدة التفتيش المشتركة)، ولكن لتلقي جميع التقارير أو الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك، مع الإحالة المناسبة؛
- iii. المساعدة في الوساطة بين الموظفين إذا طلب الأمين العام ذلك؛
- iv. و/أو المساعدة في تحديد المحققين المناسبين حيثما تقتضي الحالات إجراء تحقيق.

- أقر المجلس التنفيذي وظيفة إضافية في دورته 109 المنعقدة في المنامة، البحرين، 30 تشرين الأول/أكتوبر - 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2018 ([CE/DEC/6\(CVIX\)](#)) وهي تتمثل بتفويض مسؤولية الأخلاقيات بمنظمة السياحة العالمية بما يلي:

- v. إجراء دراسة أولية للشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء السلوك ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة بغية التوصية باتخاذ إجراءات حسب الاقتضاء.

ثالثاً- أنشطة مسؤولة الأخلاقيات خلال الفترة الممتدة من 1 أيار/مايو 2020 إلى 30 نيسان/أبريل 2021

ألف- حماية الموظفين من الانتقام نتيجة الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون في مجريات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها كما يجب

9. في 14 حزيران/يونيو 2013، أصدر الأمين العام التعميم NS/768 الذي ينص على سياسة منظمة السياحة العالمية بشأن الحماية من الانتقام نتيجة الإبلاغ عن سوء السلوك في مجريات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها كما يجب، وذلك بغرض:

i. تشجيع وحماية الموظفين الذين يكشفون عن معلومات تتعلق بسوء السلوك التي قد لا يتم اكتشافها دون ذلك، أو التعاون في مجريات لتقصي الحقائق مأذون بها كما يجب؛

ii. الحرص على قدرة المنظمة على معالجة مثل هذه الحالات بفعالية وإدارة المخاطر؛

iii. ضمان عمل المنظمة بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة، بهدف تعزيز الحوكمة الرشيدة فيها كمؤسسة.

10. يتلقى مكتب الأخلاقيات سرا تقارير عن سوء السلوك أو شكاوى الانتقام، ويقوم بإجراء تقييم أولي لتحديد جملة أمور منها ما إذا كان ثمة في الظاهر ما ينطوي على قضية تجدر إحالتها للتحقيق الرسمي.

11. خلال الفترة التي يشملها هذا التقرير، لم تتلق مسؤولة الأخلاقيات أي تقارير عن سوء السلوك أو شكاوى الانتقام.

12. ونظرا لعدم وجود مكتب للرقابة الداخلية، مكتب الأخلاقيات هو الكيان المستقل الوحيد داخل المنظمة. ومع ذلك، بما أن مسؤولة الأخلاقيات مسؤولة مباشرة أمام الأمين العام، لا ينبغي لها، من حيث المبدأ، تناول ادعاءات سوء السلوك ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة، وذلك لتجنب تضارب حقيقي أو اعتباري في المصالح.

13. على الرغم من ذلك، وعقب تلقي شكاوى قدمت ضد الأمين العام في 2018، حول المجلس التنفيذي بمقره (CE/DEC/6(CVIX)) مسؤولة الأخلاقيات النظر مبدئياً بشكاوى من هذا النوع. وطلب المجلس في مقره (CE/DEC/6(CVIX)) من مسؤولة الأخلاقيات إعادة النظر في السياسات المتعلقة بالإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام من أجل إدراج قضايا تتعلق بالمجلس التنفيذي وتقديم تقرير عنها.

14. اقترحت مسؤولة الأخلاقيات، بعد التشاور مع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات والمكتب القانوني لمنظمة السياحة العالمية، إدخال تعديل على سياسة منظمة السياحة العالمية الخاصة بالحماية من الانتقام (NS/768) لعام 2013 لإدراج قسم محدد جديد (9) بشأن الادعاءات ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة، بناء على طلب المجلس التنفيذي.

15. النص المقترح في القسم 9 الجديد من سياسة المنظمة بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام ورد كاملاً في التقرير السابق لمسؤولة الأخلاقيات عن الفترة 2019-2020 (الفقرة 14)، وهو موجود لدى دائرة الموارد البشرية بانتظار إقراره من قبل الأمين العام قبل تقديمه إلى المجلس التنفيذي كي ينظر فيه.

باء- التواصل والتدريب والتعليم

16. شارك كل الموظفين في آخر دورة إلزامية للتعليم الإلكتروني بشأن الأخلاقيات والنزاهة بين آذار/مارس وحزيران/يونيو 2019 (مذكورة المعلومات IC/10/19). ويُطلب من الموظفين المعيّنين حديثاً إكمال هذه الدورة خلال الأشهر الأولى من الانضمام إلى المنظمة.

17. دورة التعلم الإلكتروني بشأن الأخلاقيات والنزاهة هي دورة إلزامية لجميع موظفي المنظمة على جميع المستويات دون استثناء. وتقدم هذه الدورة من خلال منصة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، والغرض منها هو تعزيز الوعي بالقيم الأساسية ومعايير النزاهة التي يتعين مراعاتها في بيئة مكان العمل.

18. تم التخطيط لعقد دورة تدريبية لتجديد المعلومات حول الأخلاقيات والنزاهة لجميع موظفي منظمة السياحة العالمية بما في ذلك الإدارة العليا لعام 2020 بهدف تعزيز الثقافة الأخلاقية في جميع أنحاء المنظمة، ولكن كان لا بد من تأجيلها.

19. كان لتفشي وباء كوفيد-19 وفترة العمل عن بعد لموظفي منظمة السياحة العالمية، التي بدأت في 13 آذار/مارس 2020 ولا تزال سارية حتى تاريخ هذا التقرير، عواقب مهمة على برنامج العمل المتفق عليه أصلاً في المنظمة، بما في ذلك تكريس موظفة الأخلاقيات كل مهامها للوظيفة المزدوجة الموكلة إليها. وكان لا بد من إضافة تركيز خاص على تأثير كوفيد-19 على مجالات العمل ذات الصلة بجميع الدوائر التشغيلية، بما في ذلك وظيفة الأخلاقيات، والثقافة والمسؤولية الاجتماعية الذي تديره في نفس الوقت مسؤولة الأخلاقيات، مما حد كثيراً من الوقت الذي يمكن تخصيصه لوظيفة الأخلاقيات بسبب نقص الموارد البشرية.

20. طوال الفترة قيد النظر، تم تحديث صفحات الإنترنت لموقع الأخلاقيات على أساس منتظم، واستُكملت بوصلات للوثائق ذات الصلة لهيئات المنظمة الأساسية والتي تتعلق بولاية ووظيفة الأخلاقيات، بما في ذلك جميع التعليمات الإدارية الداخلية ونشرات الأمين العام بشأن الأخلاقيات الثقافية التنظيمية والسياسات ذات الصلة وكذلك الوثائق الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة.

جيم- المشورة والتوجيه

21. عملاً بولايته الاستشارية، يقدم مكتب الأخلاقيات مشورة سرية وتوجيهات مستقلة عن الأخلاقيات إلى موظفي وإدارة و دوائر المنظمة من أجل ضمان اتساق عملية صنع القرار مع قيم ومبادئ وقواعد الأمم المتحدة. ولقد تم توفير خطوط مساعدة مخصصة للهاتف والبريد الإلكتروني للحصول على مشورة سرية.

22. خلال الفترة قيد الاستعراض، تم الاتصال مباشرة بمسؤولة الأخلاقيات من قبل تسعة موظفين، أو استعرضت طلباتهم، منهم أربع نساء وخمسة رجال. تضمنت المشورة والتوجيه اللذين قدمتهما مسؤولة الأخلاقيات أيضاً أو تفسيراً لأنظمة وقواعد ومعايير منظمة السياحة العالمية بشأن الأنشطة المحظورة أو المقيدة، مثل تضارب المصالح الشخصية، والأنشطة الخارجية وقبول التكريمات.

23. وقدمت مسؤولة الأخلاقيات المشورة والتوجيه بشكل سري بشأن التحرش في مكان العمل، بما في ذلك الكلام المسيء والأسلوب المحبط في الإدارة (ثلاثة موظفين)؛ سوء المعاملة وإساءة استخدام السلطة (موظف واحد)؛ توضيح محدد بشأن الأنشطة الخارجية (موظف واحد). هذا، ولقد كان عدد طلبات المشورة السرية خلال الفترة قيد الاستعراض أقل من العام السابق، ويرجع ذلك أساساً إلى العمل عن بُعد أثناء وباء كوفيد-19. ومع ذلك، يلاحظ المسؤول الأخلاقي أن المضايقات اللفظية والنفسية والموقف التمييزي التي يرتكبها بعض المشرفين الذين كانوا موضوع المشورة والدعم غير الرسميين اللذين طلبهما الموظفون الذين لم يرغبوا في تقديم شكوى رسمية خوفاً من الانتقام، يمكن أن يعرض سمعة منظمة السياحة العالمية للخطر كهيئة دولية قائمة على ثقافة تنظيمية أخلاقية من النزاهة والمساءلة والشفافية، والاحترام، علاوة على كل شيء.

24. وقد وجهت أربعة طلبات رسمية لأنشطة خارجية موجهة إلى الأمين العام، وفقاً للممارسة المتبعة، من خلال دائرة الموارد البشرية إلى المستشار القانوني ومسؤولة الأخلاقيات، للحصول على مشورة مناسبة قبل تقديمها إلى الأمين العام لاتخاذ القرار النهائي.

25. خلال فترة تفشي وباء كوفيد-19، كان هناك عدد من طلبات المشورة الموجهة إلى مسؤولة الأخلاقيات في بداية عام 2021 تتعلق بإجراءات التلقيح ضد كوفيد-19 لموظفي المنظمة، وهو موضوع من الواضح أنه لا يدخل في نطاق اختصاص مسؤولة الأخلاقيات. ومع ذلك، وجهت مسؤولة الأخلاقيات في 2 شباط/فبراير 2021 كتاباً بشأن هذه المخاوف إلى فريق التنسيق الداخلي الخاص بفيروس كوفيد-19 الذي أنشأه الأمين العام في 5 آذار/مارس 2020 وأعلن عنه لموظفي المنظمة في 9 آذار/مارس 2020. وتم تلقي الرد في 10 شباط/فبراير 2021 من رئيس الفريق، وفي اليوم التالي قام فريق التنسيق بتعميم رسالة حول لقاءات كوفيد-19 على جميع الموظفين. وتجدر الإشارة إلى أنه في عام 2020 طلبت مسؤولة الأخلاقيات من رئيس الفريق في مناسبتين أن تتاح لها المشاركة في عمل فريق التنسيق هذا نظراً للعنصر الأخلاقي الواضح ذي الصلة بالسلوك الشخصي في سياق تفشي وباء كوفيد-19، بما في ذلك تدابير الوقاية

والحماية ذات الصلة التي ينظر فيها الفريق. ومع ذلك، حتى تاريخ هذا التقرير، لم تتم دعوة مسؤولة الأخلاقيات للمشاركة في عمل فريق التنسيق.

26. وأخيراً، كما سبق ذكره في التقرير السنوي عام 2020، لا تزال مسؤولة الأخلاقيات ترى أن الإجراءات الداخلية الجديدة بشأن التعيينات والترقيات، التي أقرها جهاز الإدارة كتعديل للنظام الأساسي والنظام الداخلي للموظفين (SGB/08/19)، تترك مجالاً واسعاً للتحسين - من المنظور الأخلاقي - من حيث الشفافية وتجنب احتمال تضارب المصالح. وكانت مسؤولة الأخلاقيات قد اقترحت في العام الماضي على دائرة الموارد البشرية حلاً عملياً من أجل تخفيف أوجه القصور. لكن الإقتراح لم يؤخذ بالإعتبار.

دال- برنامج الإفصاح المالي

27. تم تنقيح برنامج الإفصاح المالي للمنظمة الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر 2013 (التعميم NS/774) واستبداله بالتعليمات الإدارية (AI/915/19) بشأن بيانات إعلان المصالح، على النحو الذي أصدره الأمين العام في 9 تموز/يوليو 2019.

28. وتفرض سياسة المنظمة الجديدة المتعلقة بإعلان المصالح على مجموعة محددة من موظفي المنظمة التزاماً بتقديم بيانات المصالح الخاصة بهم على أساس سنوي، وتقديمها إلى مسؤولة الأخلاقيات.

29. وعملاً بالمشور الإداري (AI/915/19)، يلتزم من يلي من الموظفين بتقديم بيان سنوي عن إعلان المصالح:

أ) جميع الموظفين برتبة ف-5 (P-5) وما فوقها.

ب) كبير موظفي المشتريات وجميع الموظفين الذين تتمثل مهامهم المهنية الرئيسية في شراء السلع والخدمات للمنظمة.

ج) مدير الشؤون الإدارية والمالية، رئيس الميزانية والشؤون المالية، أمين خزانة المنظمة وجميع الموظفين الذين تتعلق واجباتهم المهنية الرئيسية باستثمار أصول المنظمة أو أي حسابات ترتبط بها المنظمة أو الأمانة.

د) الموظفون الذين لهم صلة مباشرة بالمشتريات السرية (الموظفون في فئة الخدمات العامة أو الموظفون في مكتب المستشار القانوني) أو معلومات الاستثمار، أو الذين يبرر انخراطهم في نشاط الشراء لفترة محدودة أو في ظروف استثنائية محددة، ما يبرر تقديمهم لبيان إعلان المصالح.

هـ) جميع الموظفين العاملين في لجنة النظر بالمشتريات.

و) الموظفون الآخرون وغيرهم من المستخدمين والأفراد الذين يعينهم الأمين العام، حيثما يراه مناسباً وضرورياً لما فيه مصلحة المنظمة.

30. قائمة الموظفين المطلوبة لتقديم بيان إعلان المصالح تتلقاها مسؤولة الأخلاقيات من دائرة الموارد البشرية، بإقرار الأمين العام.

31. في 23 حزيران/يونيو 2020، تلقت مسؤولة الأخلاقيات قائمة اقرها الأمين العام تتضمن أسماء عشرين مسؤولاً لغرض استكمال بيان إعلان المصالح لعام 2019.

32. قامت مسؤولة الأخلاقيات في 1 تموز/يوليو 2020 بتوجيه خطاب شخصي إلى المسؤولين العشرين المعنيين، بمن فيهم الأمين العام، مع طلب تعبئة نموذج إعلان المصالح عبر الإنترنت وتقديمه بحلول 31 تموز/يوليو 2020. ولقد تم استكمال البيانات العشرين.

33. من بين هؤلاء العشرين، كان هناك ثلاثة عشر موظفاً (65%) لم يتم العثور على تضارب فعلي في مصالحهم. ولدى ثلاثة من الموظفين (30%)، كان هناك احتمال ظهور تضارب في المصالح، اثنان (10%) يعملان مع زوج يعمل في منظومة الأمم المتحدة، وأربعة آخرون (20%) لديهم خيارات اكتتاب

في أسهم أو لديهم مصالح مالية بشركات لا علاقة لها بمنظمة السياحة العالمية. وبعد مراجعة معمقة، لم يتم تبين أي تضارب في مصالحهم.

34. ومع ذلك، هناك موظف واحد كشف في عام 2018 عن نشاط خارجي مقابل أجر لم يحصل مسبقاً على إذن خطي من الأمين العام بشأنه. لكن الموظف قدم بمفعول رجعي تفويضاً كتابياً من الرئيس التنفيذي للمنظمة مؤرخاً في شباط/فبراير 2019 دون اتباع الممارسات الداخلية المعمول بها والتي تتطلب توجيه الطلب من خلال الموارد البشرية والمستشار القانوني ومسؤول الأخلاقيات. وتمت الإشارة أيضاً إلى نفس التفويض إلى مسؤول الأخلاقيات بشأن النشاط الخارجي المشار إليه في بيان المصالح لعام 2019، والذي تم استلام المكافأة مقابله من كيان وقعت معه منظمة السياحة العالمية اتفاقيات شراكة في عامي 2018 و2019. ولا يزال طلب التوضيح قائماً بهذا الشأن.

35. أخيراً، لاحظت مسؤولة الأخلاقيات أيضاً أنه في بعض الحالات لم يتم تعبئة استمارة بيان المصالح مباشرةً من قبل الأشخاص المعيّنين رسمياً، ولكن من قبل معاونين مقربين، وهذا ليس الغرض من هذه العملية.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

36. عملاً بمقرر المجلس التنفيذي (راجع الفقرات من 13 إلى 15 من هذا التقرير)، اقترحت مسؤولة الأخلاقيات في عام 2020 مراجعة سياسة الحماية من الانتقام في المنظمة (NS/768) لعام 2013 بإضافة "قسم جديد" رقم 9 بشأن الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة"، والذي تم اقتباس نصه بالكامل في التقرير السنوي لعام 2020. وقد تم إرسال التعليمات الإدارية الجديدة بشأن الحماية من الانتقام، التي يتوقع أن تحل محل (NS/768)، في العام الماضي إلى دائرة الموارد البشرية ريثما يتم إقرارها من قبل الأمين العام قبل نشرها وعرضها على المجلس التنفيذي.

37. سيتعين إجراء تحديثات إضافية لهذه السياسة في الوقت المناسب بما يتماشى مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة، لا سيما فيما يتعلق بإدراج آلية خارجية ومستقلة للطعن في القضايا التي يحدد وجود قضية فيها من النظرة الأولى، وكذلك بشأن إجراءات العمل الإعتيادية لحماية أولئك الذين يبلغون عن سوء السلوك (المبلغين عن المخالفات) وللتعامل مع قضايا الانتقام.

38. وتتعاون مسؤولة الأخلاقيات مع دائرة الموارد البشرية ومكتب المستشار القانوني في إعداد السياسة المستقبلية للمنظمة بشأن "معالجة التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة" بناءً على نشرة الأمين العام للأمم المتحدة (ST/SGB/2019/8). ولكن وفقاً لممارسات الأمم المتحدة، فإن مثل هذا السلوك، المعروف أيضاً باسم "السلوك المحظور"، يتطلب عادة في بعض المراحل تدخل "مكتب خدمات الرقابة الداخلية"، لا سيما فيما يتعلق بالتحقيقات في هذه الشكاوى. ليس لمسؤولي الأخلاقيات بشكل عام أي دور في هذه الحالات إلا في حالة حدوث انتقام. وفي هذه الحالة يتم إخطار مسؤول الأخلاقيات ويتدخل جزئياً فقط لتقييم وجود مثل هذا الانتقام. ونظراً لعدم وجود مكتب داخلي لخدمات الرقابة الداخلية، كان لا بد من تأجيل صياغة سياسة منظمة السياحة العالمية بشأن هذه المسائل إلى حين توقيع اتفاق مع هيئة خارجية تابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق. وعلى الرغم من كون وظيفة الأخلاقيات الوظيفة المستقلة الوحيدة في المنظمة في الوقت الحاضر، لا يمكن اعتبارها بديلاً لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في هذا المجال.

مراجعات لسياسات الأخرى

39. قدمت مسؤولة الأخلاقيات تعليقات على تقرير برنامج الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2020 بشأن خطة عمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كيانات الأمم المتحدة.

40. شاركت مسؤولة الأخلاقيات في الدراسة الاستقصائية لعام 2020 التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU A455). وطلب منها مقابلة مفتشي وحدة التفتيش المشتركة في 2021 حول نفس الموضوع.

41. وشاركت مسؤولة الأخلاقيات أيضا في استعراض تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق" ([JIU/REP/2020/1](#)).

رابعاً- شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف

42. شاركت مسؤولة الأخلاقيات في المنظمة، في 8-10 تموز/يوليو 2020، في المؤتمر الثاني عشر لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف الذي استضافته افتراضياً مجموعة البنك الدولي.

43. أنشئت شبكة الأخلاقيات في عام 2010 في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق من أجل تعزيز التعاون والاتساق على نطاق المنظومة في مجال الأخلاقيات والنزاهة، بمشاركة موظفي الأخلاقيات من أمانة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، والمؤسسات المالية الدولية. وتشكلت عضوية شبكة الأخلاقيات من 43 منظمة في عام 2020.

44. وكانت مشاركة مسؤولة الأخلاقيات في منظمة السياحة العالمية فرصة جيدة لتبادل الخبرات والتعلم ومناقشة القضايا المتعلقة التي تنطبق بصورة عامة على مسؤولة الأخلاقيات، وكذلك لتعزيز القدرة المهنية لوظيفة الأخلاقيات وتعزيز المعايير المشتركة لممارسة هذه الوظيفة.

45. ومن بين المواضيع المختلفة التي نوقشت خلال الاجتماع الذي استمر 3 أيام، كان معالجة المعلومات والتقارير السرية؛ وحماية المبلغين عن المخالفات والانتقام؛ والممارسات التي تعزز وجود بيئة محترمة خالية من التحرش أو الإساءة أو التخويف؛ والتحديات التنظيمية لشؤون الأخلاقيات، مثل الإجراءات التي تحكم مقبولية محادثات الموظفين التي تسجل، من جملة أمور أخرى.

46. ترد معلومات كاملة عن عمل شبكة الأخلاقيات في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات ([الوثيقة A/75/82](#)).

خامساً- اعتبارات نهائية

47. صُممت وظيفة الأخلاقيات في منظمات الأمم المتحدة لتنمية ثقافة الأخلاق والنزاهة والمساءلة ورعايتها، ولتعزيز تنمية وتطبيق أرفع المعايير الأخلاقية من قبل الموظفين لدى أداء واجباتهم.

48. من المؤسف القول إنه، بعد مرور ثلاث سنوات على إنشاء وظيفة الأخلاقيات الداخلية، لم تعط هذه الوظيفة أي اهتمام جدي ولا الحد الأدنى من الدعم من قبل الإدارة العليا. ويتجلى غياب هذا الالتزام في مواصلة الإفتقار إلى الموارد الضرورية لتوطيد الرقابة الداخلية بشكل تدريجي، ولتعزيز المساءلة والنزاهة التنظيمية والفردية.

49. مسؤولة الأخلاقيات الداخلية تعمل في خدمة المنظمة منذ أكثر من 35 عاماً، وقد عملت مع ست أمناء عامين، وأمضت أكثر من 20 سنة مكرسة للأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية. هي حالياً أقدم موظف في المنظمة. ولذلك، فهي تلحظ بقلق وحزن متزايد كيف أن الممارسات الداخلية الشفافة التي كانت موجودة في الإدارات السابقة، كالترقيات وإعادة تصنيف الوظائف والتعيينات، من جملة أمور، توقفت فجأة، تاركة مجالاً واسعاً للتعتيم والإدارة الإعتباطية.

50. ونظراً إلى ما يبدو من انعدام لقدرة هذه الوظيفة الأخلاقية الداخلية على البقاء كما ينبغي، بسبب قيود مزعومة مفروضة على الميزانية، تقترح مسؤولة الأخلاقيات الداخلية بشدة العودة إلى الصيغة السابقة والتعاقد من الخارج مع هذه الوظيفة الحساسة والمعقدة مع مسؤول أخلاقي محترف من هيئة مماثلة في الأمم المتحدة، مع التعجيل في نفس الوقت في إبرام الإتفاق مع "مكتب خدمات الرقابة الداخلية"، من أجل تناول التحقيقات الداخلية.

مارينا ديوتاليفي، مسؤولة الأخلاقيات بمنظمة السياحة العالمية

30 نيسان/أبريل 2021

المرفق الثاني: إنتخاب أعضاء لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة السياحة العالمية للفترة 2022-2023

أولا مقدمة

1. أنشئت أول لجنة للمعاشات التقاعدية للموظفين للفترة 1996-1997. بناءً على قرار اتخذته المجلس التنفيذي في دورته الثالثة والخمسين، وصدقت عليه لاحقاً الجمعية العامة في دورتها الثانية عشرة (A/RES/363)، تم تعيين البلدان التالية كممثلين للدول: إسبانيا والهند كأعضاء والأرجنتين وكوت ديفوار كعضوين مناوبين. كما قررت الجمعية العامة في القرار المذكور إعادة انتخاب هؤلاء الأعضاء والأعضاء المناوبين لفترة عامين إضافيين.
2. قررت الجمعية العامة، في دوراتها اللاحقة، ومع مراعاة استعداد هذه البلدان الأربعة لمواصلة العمل في لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين، إعادة انتخابهم كممثلين للدول الأعضاء في لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين) قرارات الجمعية العامة (A/RES/403 (XIII) و A/RES/435 (XIV) و A/RES/465 (XV)).
3. وقررت الجمعية العامة، في دوراتها 16 و17 و18 و19 و20 و21 و22، إعادة انتخاب الأرجنتين وإسبانيا للفتريات 2007-2006 و 2009-2008 و 2011-2010 و 2013-2012؛ 2015-2014 و 2017-2016 و 2019-2018 (A/RES/499 (XVI) و A/RES/520 (XVII) و A/RES/568 و A/RES/597 (XIX) و A/RES/626 (XX) و A/RES/660 (XXI) و A/RES/692 (XXII) تعاطفاً. (لم يكن هناك مرشحون للعضوية البديلة. قررت الجمعية العامة في دورتها الثالثة والعشرين انتخاب الهند وإسبانيا لهذه الفترة 2021-2020 (A/RES/718 (XXIII)).

ثانيا الترشيحات للجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة السياحة العالمية

4. تنتهي الولاية الحالية للجنة المعاشات التقاعدية للموظفين بنهاية عام 2021. ومرة أخرى، فإن الجمعية العامة مدعوة للتداول بشأن هذه المسألة وانتخاب الأعضاء الفاعلين والمناوبين لهذه اللجنة للفترة 2022-2023.
5. وفي هذا الصدد، يجوز لأي دولة عضو ترغب في تقديم ترشيحها لعضوية لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة السياحة العالمية أن تفعل ذلك كتابةً إلى الأمين العام. يبقى الموعد النهائي لتقديم الترشيحات مفتوحاً إلى حين مناقشة البند ذي الصلة في جدول أعمال الجمعية العامة.