

Distr.: General  
6 April 2023  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة السنوية لعام 2023

5 إلى 9 حزيران/يونيه 2023، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

## أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2022

### تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

يقدم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي وفقاً لقراره 17/2010، الذي يطلب بموجبه إلى مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (مكتب الأخلاقيات والامتثال سابقاً) أن يقدم تقريره إلى المجلس في دورته السنوية.

ووفقاً للمادة 3 (ح) من نشرة الأمين العام عن "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)، يقدم مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تقريره سنوياً إلى المدير التنفيذي. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً للمادة 4-5 من التعديل 1 لتلك النشرة، استعرض فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مشروع التقرير خلال جلسته 153 المعقودة في 14 شباط/فبراير 2023. واستعرضت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مشروع التقرير في آذار/مارس 2023.

ويغطي هذا التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

وهذا هو التقرير السنوي الرابع عشر الذي يُقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام 2009.

عناصر قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير والتعليق على التقدم الذي أحرزه مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في تجديد جهوده لتعزيز ثقافة الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.



## المحتويات

الصفحة	الفصل
3	أولا - مقدمة .....
5	ثانيا - تكوين مكتب الأخلاقيات .....
6	ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات الصادر بها تكليف .....
9	ألف - وضع السياسات والمعايير .....
10	باء - تقديم المشورة والتوجيه في كنف السرية .....
12	جيم - التدريب والتوعية .....
13	دال - الحماية من الانتقام .....
19	هاء - برنامج إقرارات الذمة المالية .....
20	واو - أنشطة أخرى .....
21	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف .....
22	خامسا - خاتمة .....

## أولا - مقدمة

1 - يغطي هذا التقرير، المقدم وفقا لقرار المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع 17/2010، أنشطة مكتب الأخلاقيات لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عملا بالمادة 3 (ح) من نشرة الأمين العام "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11).

2 - وأنشئ مكتب الأخلاقيات في عام 2009 عملا بنشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 وهو يستند إلى مبادئ الاستقلال والحياد والسرية. ويقدم المكتب، ومقره كوبنهاغن، خدماته لحوالي 300 5 من موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (حوالي 12 في المائة من الموظفين و 88 في المائة من المتعاقدين الدوليين والمحليين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022) في أكثر من 80 دولة حول العالم.

3 - وتتمثل ولاية المكتب في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي". وتمشيا مع ولاية مكاتب الأخلاقيات التابعة للأجهزة والبرامج الأخرى ذات الإدارة المستقلة، تقع على عاتق المكتب مسؤولية محددة عما يلي:

- (أ) وضع المعايير، والتدريب والتثقيف بمسائل الأخلاقيات؛
- (ب) توفير التوجيه للإدارة لكفالة أن تؤدي سياسات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وإجراءاته إلى تشجيع معايير النزاهة المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة؛
- (ج) تقديم المشورة والتوجيه في كنف السرية للموظفين بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات؛
- (د) التوعية بالمعايير الأخلاقية والسلوك المتوقع؛
- (هـ) تلقي طلبات حماية الموظفين من الانتقام وفقا للسياسة ذات الصلة؛
- (و) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع؛
- (ز) تقديم تقرير سنوي عن أنشطته إلى الرئيس التنفيذي.

4 - والمكتب عضو في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ويجتمع معه بانتظام. ويضم الفريق، الذي يتألف من ثمانية أعضاء، رؤساء مكاتب الأخلاقيات في أجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة ومكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة.

5 - وفي عام 2022، شهد المكتب زيادة في عبء عمله اليومي بنسبة تناهز 7 في المائة مقارنة بعام 2021، حيث تعامل مع 1 156 قضية من القضايا المتصلة بالأخلاقيات يتعلق حوالي 58 في المائة منها بالخدمات المقدمة و 42 في المائة بتقديم المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، بما في ذلك ما يتعلق بالحالات المتصلة بالمشورة بشأن الانتقام المزعوم. وشملت أنشطته ما يلي:

6 - **الحماية من الانتقام** - قام المكتب بمراجعة وتحديث وإطلاق سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع لحماية المبلغين عن المخالفات (التعليمات التشغيلية ذات الرمز المرجعي OI.Ethics.2022.01 بشأن "الحماية من الانتقام") - بالاعتماد على الممارسات الجيدة في هذا المجال والمدخلات الواردة من فريق الأخلاقيات - وشرع في تطوير دليل سهل الاستخدام بشأن الحماية من الانتقام.

- 7 - **التدريب والتوعية** - قام المكتب بإعداد وإطلاق سلسلة تدريب عالمية لتعزيز نهج قائم على القيم في العمليات اليومية من منظور أخلاقي ("تفعيل الأخلاقيات")، بما في ذلك إنكفاء الوعي بشأن "الجهر بالرأي" واتخاذ القرارات عند مواجهة معضلات أخلاقية، وسياسة الحماية من الانتقام المحدثّة، والانخراط مع الموظفين في إطار حوار حول إعادة بناء الثقة في ثقافة المساءلة في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- 8 - **الاستقلالية** - شرع المكتب في الاستعراض المستقل لاستقلالية وظيفته الذي أجره مكتب الأخلاقيات التابعان لصندوق النقد الدولي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). وعزز المكتب أيضا وصوله المباشر إلى مكتب المجلس التنفيذي وأعضاء المجلس.
- 9 - **المشورة والتوجيه** - واصل المكتب، كجزء حاسم من دوره، تقديم المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات مباشرة إلى الأفراد في 489 قضية، بما في ذلك القضايا المتصلة بالأنشطة الخارجية، وحالات تضارب المصالح المحتملة، وقضايا العمالة، والمشورة بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية، وتلقي الهدايا والأوسمة، وسوء السلوك المحتمل.
- 10 - **الاتساق** - طوال عام 2022، رسخ المكتب تعاونه مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في مجالات التوعية والاتصالات وتوحيد السياسات.
- 11 - **برنامج إقرارات الذمة المالية** - في عام 2022، أكمل المكتب برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2021 من خلال مراجعة 1 065 بيانا لموظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وتقديم المشورة لمنع أو تخفيف حالات تضارب المصالح المحتملة وإصدار توصيات بشأن الأنشطة الخارجية ورسائل تذكيرية بالمشورة السابقة المقدمة.
- 12 - **وضع السياسات والمعايير** - استعرض المكتب إجراءات وضوابط العناية الواجبة التي تتبعها أطراف ثالثة في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وأبلغ المدير التنفيذي بالنتائج التي توصل إليها. وساهم في إنشاء دور أخصائي لدعم الضحايا داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وتعيينه لدعم الضحايا المزعومين لسوء السلوك في مكان العمل، وفي إنشاء عمليات تقييم وطعن إداريين للحائزين على اتفاقات فرادى المتعاقدين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- 13 - ونظرا للتحديات التي تواجه عمليات خدمات المشاريع في أعقاب المخالفات وسوء السلوك المحتمل المرتبط بالاستثمارات المندرجة في إطار مبادرة الاستثمارات المستدامة في البنى التحتية والابتكار (المبادرة S3i) ومغادرة المديرية التنفيذية السابقة، كان عام 2022 عاما متقلبا بالنسبة إلى مكتب الأخلاقيات.
- 14 - وشهد الفصل الأول من العام استقالة المديرية التنفيذية السابقة، ومغادرة كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال السابق، ودوران الموظفين، وتعيين مدير مؤقت للمكتب. ولذلك تم تخصيص الفصل الأول من عام 2022 بشكل أساسي لتحقيق الاستقرار في العمليات المنتظمة للمكتب، وضمان استمرارية عملياته اليومية مع التركيز على ضمان توافره واستجابته لجميع الموظفين ووحدات الأعمال في تنفيذ ولايته الأساسية. ومع التغييرات التي طرأت على الإدارة العليا في الفصل الثاني من عام 2022، والتدابير المؤقتة لملء الشواغر، قام المكتب بتحقيق استقرار العمليات اليومية مع زيادة طلبات التوجيه والمساعدة من قبل الموظفين، وبتقييم فعالية ومواءمة الممارسات الحالية مع فريق الأخلاقيات، وتفعيل قرارات المجلس، والمشاركة في الاستعراضات التي تجربها أطراف ثالثة لتعزيز التحول المطلوب لمكتب الأمم المتحدة لخدمات

المشاريع. وأخيراً، تميز الفصل الثالث من عام 2022 بالاستقرار النسبي من خلال تعيين مدير مكتب الأخلاقيات، مما سمح ببناء الأسس وبدء التغييرات بناء على توصيات الاستعراضات التي تجربها أطراف ثالثة.

15 - ويلتزم مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بمواصلة عمله خلال عام 2023 لتحسين تميزه التشغيلي، وتعزيز الحماية من الانتقام في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وزيادة الثقة في مكتب الأخلاقيات، والمساهمة بقدر أكبر من خلال سياساته وممارساته في ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة.

## ثانياً - تكوين مكتب الأخلاقيات

16 - اعتباراً من الربع الأول من عام 2022، عمل المكتب بهيكل يتكوّن من كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال (مد-1)، ومستشارين اثنين في الأخلاقيات والامتثال في الرتبة 11 من رتب الخدمة المدنية الدولية (اتفاق فرادى المتعاقدين)، وأخصائي في الأخلاقيات والامتثال في الرتبة 10 من رتب الخدمة المدنية الدولية (اتفاق فرادى المتعاقدين)، ومعاون لشؤون الأخلاقيات والامتثال في الرتبة 6 من رتب الخدمة المدنية الدولية (اتفاق فرادى المتعاقدين).

17 - وأنهيت خدمة كبير موظفي الأخلاقيات والامتثال ومدير مكتب الأخلاقيات، على التوالي، في آذار/مارس 2022، وعُين مدير مؤقت للمكتب في الشهر نفسه. وبعد عملية تنافسية، شُغل منصب المدير اعتباراً من 14 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 بتعيين شاغل الوظيفة الحالي.

18 - وسعياً لتعزيز عمل المكتب بشأن آليات المساءلة الداخلية وحماية المبلغين عن المخالفات، أعلن عنوظيفتين من الرتبة 11 من رتب وظائف الخدمة المدنية الدولية (اتفاق فرادى المتعاقدين) في حزيران/يونيه 2022 وشغلنا بشكل تنافسي في كانون الأول/ديسمبر 2022. وفي كانون الثاني/يناير 2023، تم تزويد المكتب بكامل الموظفين مع إضافة الموظفين المتفرغين المذكورين أعلاه.

19 - ولم يطلب المكتب زيادة في ميزانيته السنوية في عام 2022، والتي تظل بالتالي ثابتة لعام 2023.

20 - وفيما يتعلق بالاستقلالية، يتمتع مدير المكتب بإمكانية الاتصال المباشر بالمدير التنفيذي بالنيابة، ولم يتعرض لأي تدخل لا مبرر له في الاضطلاع بولايته بموجب الوثيقة ST/SGB/2007/11 وفي تحديد برنامج عمل المكتب وأولوياته. ويعمل المدير أيضاً في فريق إدارة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بصفة استشارية بحكم منصبه.

21 - ويشير المكتب إلى القرار 16/2022 الذي يشجع على "التواصل المباشر والمستقل مع المجلس التنفيذي، حسب الحاجة"، وقد أتاحت له إمكانية الوصول بانتظام ودون عوائق إلى مكتب المجلس (بما في ذلك إحاطة رسمية في آب/أغسطس 2022)، وأعضاء المجلس التنفيذي، وعقد جلسة مغلقة منتظمة مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

22 - وامتثالاً للقرار 16/2022، بدأ المكتب مراجعة مستقلة لوظيفة الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في تشرين الأول/أكتوبر 2022 لضمان استقلالية عمله وحياده. وكان الهدف هو إجراء استعراض مستقل لوظيفة الأخلاقيات وضمان استقلالية وحياد عملها بالتفصيل، مع مراعاة السياسات والمعايير المعمول بها. وفي هذا الصدد، تم تحديد مكتبين للأخلاقيات تابعين لشبكة الأخلاقيات للمنظمات

المتعددة الأطراف كعضوين في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات - وهما مكتبا صندوق النقد الدولي واليونيسكو. ومن المتوقع أن يكتمل الاستعراض بحلول 31 آذار/مارس 2023، وسيوصي بإجراء مزيد من التعديلات على إدارة المكتب لضمان قدرته على ممارسة ولايته بشكل مستقل وبدون ضغوط لا مبرر لها.

### ثالثا - أنشطة مكتب الأخلاقيات الصادر بها تكليف

23 - في عام 2022، عالج مكتب الأخلاقيات والامتثال 1 156 قضية (الشكل 1)، بزيادة تناهز 7 في المائة عن القضايا التي وردت في عام 2021 والبالغ عددها 1 082 قضية. وكان هذا اتجاها مستمرا منذ عام 2019 (الشكل 2). وتعزى الزيادة جزئيا إلى زيادة الوعي بالخدمات المقدمة وزيادة التعاون الداخلي والخارجي للمكتب، ولكنها كانت أيضا مؤشرا إيجابيا على اتساع نطاق الوعي الاجتماعي والتوقعات المتعلقة بآماكن العمل الصحية (التي تنعكس أيضا في مختلف التقارير المرجعية العالمية للخطوط الساخنة<sup>(1)</sup>)، مما يشير إلى زيادة في نشاط الإبلاغ، بما في ذلك بشأن مواضيع مثل الانتقام من الإبلاغ عن سوء السلوك.

24 - ومن بين 1 156 قضية تمت معالجتها في عام 2022، كانت 667 قضية تتعلق بالخدمات التي يقدمها المكتب بينما كانت 489 قضية تتعلق بالمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات.

25 - وتمثل القضايا الـ 667 المتعلقة بالخدمات زيادة مقابل 576 قضية في عام 2021. ويشكل هذا المجال حوالي 58 في المائة من عبء عمل المكتب. وتشمل هذه الخدمات العمل المتعلق بالبرنامج المالي السنوي والمتعلق بتضارب المصالح لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع؛ والمساهمة في الاتساق في الممارسات الداخلية والخارجية في مجال الأخلاقيات؛ وتقديم الخدمات المتعلقة بوضع السياسات والمعايير؛ والتدريب والتوعية؛ والحماية من الانتقام؛ والمسائل التي تم فيها تنبيه المكتب إلى مشكلة ما وإحالة القضية إلى الطرف المسؤول. وكانت الدوافع الرئيسية لهذه الزيادة تتعلق بتعزيز مشاركة المكتب في وضع السياسات والمعايير، والاتساق، والحماية من الانتقام.

26 - ومن بين 667 قضية تمت معالجتها، تتعلق 44 قضية بتقديم الخدمات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام، بزيادة قدرها 110 في المائة مقارنة بعام 2021 (21 قضية). ومن بين هذه القضايا، كانت 35 منها تتعلق بتقديم المشورة للأفراد المعنيين بمسائل الانتقام المحتمل. واعتمادا على وقائع كل حالة على حدة وكيفية تطورها، قد تقضي بعض هذه الحالات إلى تقديم طلب رسمي للحماية من الانتقام، تلقى مكتب الأخلاقيات ثمانية طلبات منها في عام 2022 - بزيادة قدرها 60 في المائة عن عام 2021، عندما تلقى مكتب الأخلاقيات خمسة طلبات رسمية. وفي عام 2022، انخرط مكتب الأخلاقيات في حالة واحدة على أساس وقائي لحماية مصالح الفرد، مما حال دون زيادة تعصيدها.

27 - وطلبت المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات فيما يتعلق بـ 489 قضية (الشكل 3، الصفحة التالية)، مما يشكل حوالي 42 في المائة من عبء عمل المكتب. واشتملت الحافظة على المشورة والتوجيه المتصلين بالأنشطة الخارجية، وحالات تضارب المصالح المحتملة، ومسائل التوظيف، والاستفسارات المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية، وتلقي الهدايا والأوسمة، وسوء السلوك المحتمل. وفي حين أن الاتجاه

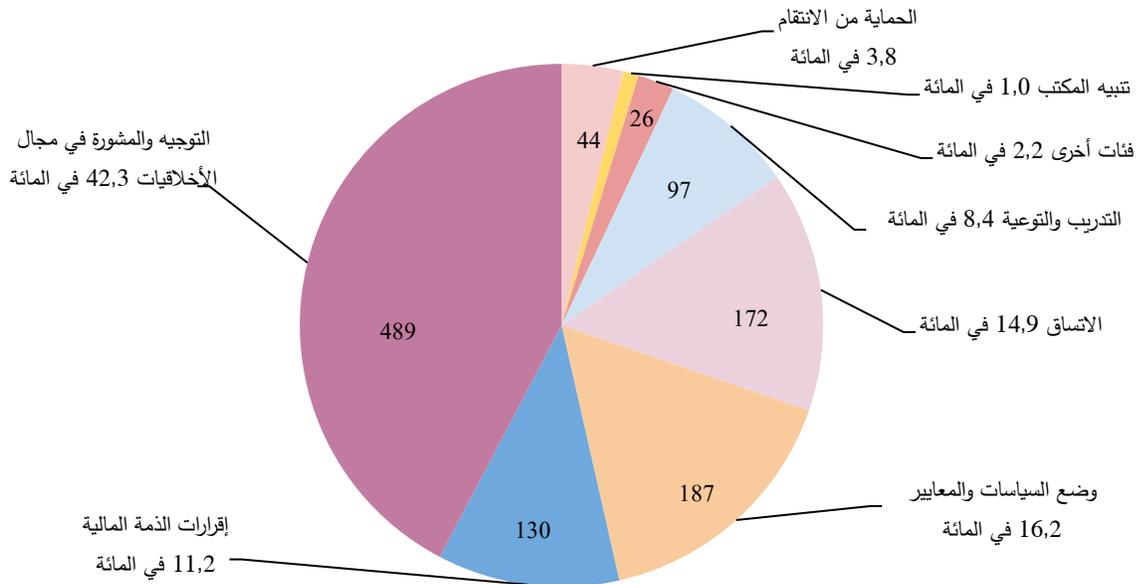
(1) المصدر: Navex Global Hotline and Incident Management Benchmark Report, 2022 [التقرير المرجعي لمؤسسة نافكس عن إدارة الحوادث والخطوط الساخنة حول العالم لعام 2022] و ECI Global Business Ethics Survey Report, 2021 [تقرير الدراسة الاستقصائية لمبادرة الأخلاقيات والامتثال عن أخلاقيات العمل حول العالم لعام 2021].

العام في هذا المجال قد زاد منذ عام 2018 (343 قضية) و 2019 (401 قضية) و 2020 (441 قضية) و 2021 (506 قضايا)، شهد عام 2022 انخفاضا طفيفا (489 قضية). والتمس عدد أكبر من الزملاء الحصول على المشورة في مجالات تضارب المصالح المحتمل والقضايا المتعلقة بالتوظيف وتلقي الهدايا والأوسمة مقارنة بعام 2021، لكن الطلبات المتعلقة بمتابعة الأنشطة الخارجية انخفضت. وقد يعزى ذلك إلى أنه كانت هناك في عام 2021 موجة استثنائية من طلبات الموافقة على الأنشطة التعليمية للموظفين العاملين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على أساس الاستبقاء بدوام جزئي لمشروع إقليمي كبير.

28 - وفيما يلي موجز 1 156 قضية عالجه المكتب مبينة في الشكل 1 (انظر الفرع ألف، "وضع السياسات والمعايير") والشكل 3 (انظر الفرع باء، "المشورة والتوجيه في كنف السرية"). وتوجز الفصول المخصصة للأنشطة المتصلة بمسائل "التدريب والتوعية" (انظر الفرع جيم)، و "الحماية من الانتقام" (انظر الفرع دال)، و "برنامج إقرارات الذمة المالية" (انظر الفرع هاء).

الشكل 1

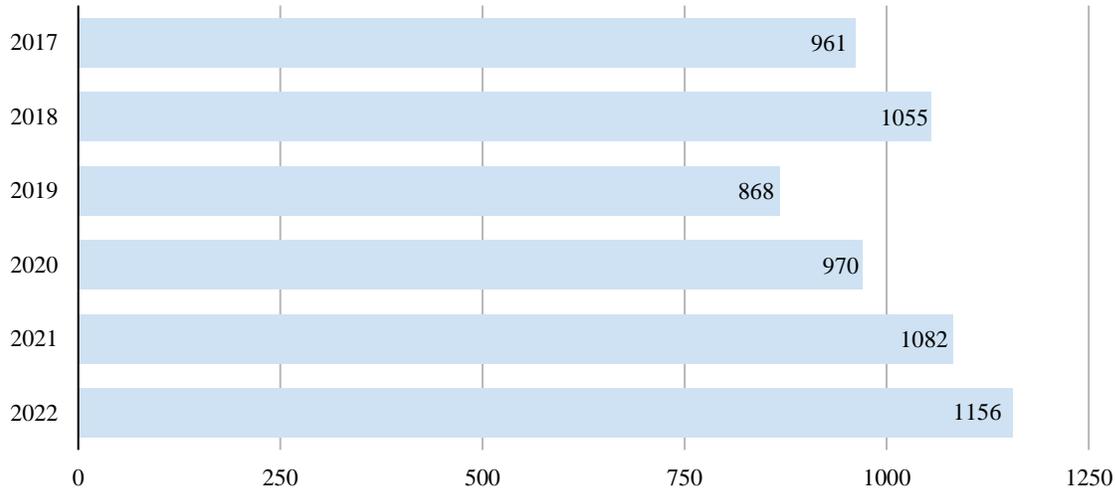
توزع القضايا التي تم التعامل معها، حسب الفئة في عام 2021<sup>(2)</sup>



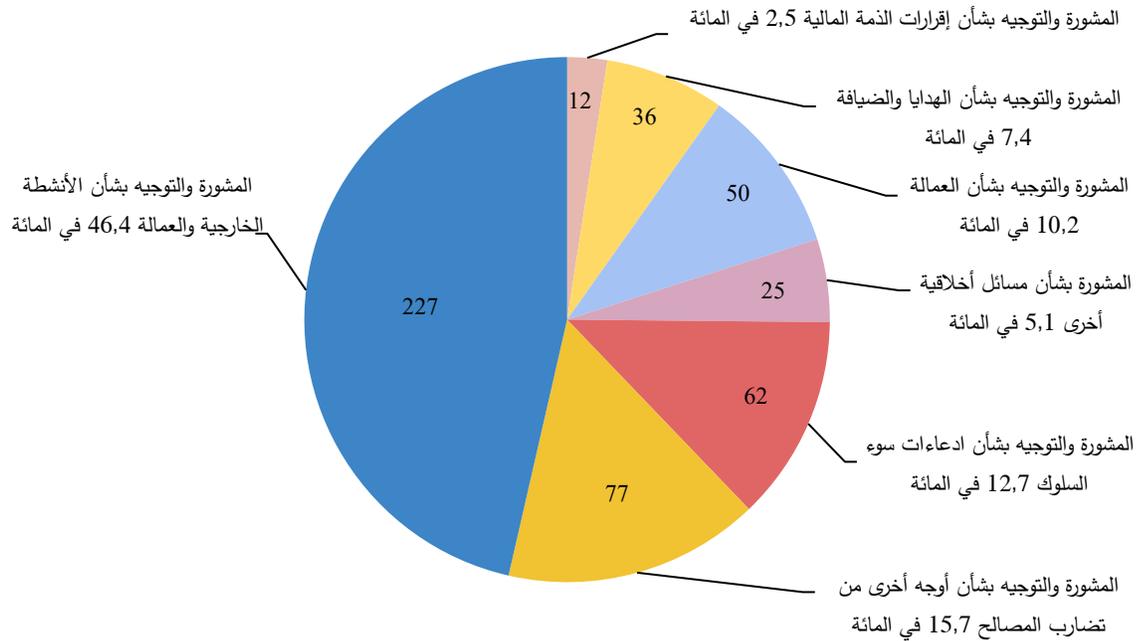
(2) تشمل الحماية من الانتقام الطلبات الرسمية للحماية من الانتقام، والمشورة المقدمة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام، والخطوات الوقائية المتخذة للحد من احتمال الانتقام. وضع السياسات والمعايير: المبادرات المتعلقة بسياسات الأخلاقيات، والتعاون مع الوحدات الأخرى بشأن السياسات ذات الصلة، والعمل المضطلع به لتطبيق توصيات وحدة التفتيش المشتركة. التدريب والتوعية: استحداث التدريب والتعاون بشأنه وتنفيذه والتواصل على الصعيد الداخلي. برنامج إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح: إدارة البرنامج السنوي لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح. الاتساق: التعاون والتنسيق وتبادل المعلومات مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات والمنظمات المتعددة الأطراف الأخرى والوحدات الأخرى في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل تحقيق مكاسب في الكفاءة ومواءمة الإجراءات والممارسات. تنبيه المكتب: الاتصال بمكتب الأخلاقيات بشأن القضايا التي تقع خارج نطاق ولايته وإحالتها إلى الجهات المعنية).

الشكل 2

اتجاهات القضايا التي تم التعامل معها في الفترة 2017-2022



الشكل 3

توزع المسائل المتصلة بالمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات في عام 2022<sup>(3)</sup>

(3) المشورة بشأن العمالة: تشمل إساءة المشورة بشأن المسائل الأخلاقية فيما يتعلق بالقيود المفروضة على التوظيف والعمالة وما بعد انتهاء الخدمة. وتشمل ادعاءات سوء السلوك المشورة بشأن الواجبات والخيارات في ظروف سوء السلوك المحتمل والإحالات المحتملة. المشورة بشأن إقرارات الذمة المالية: تتعلق بإساءة المشورة بشأن الالتزامات بتقديم الإقرارات (ليس بشأن العملية السنوية لإقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح في حد ذاتها).

## ألف - وضع السياسات والمعايير

29 - تتمثل إحدى المسؤوليات الرئيسية للمكتب في توفير المعايير والتدريب والتتقيف بشأن مسائل الأخلاقيات وتوفير التوجيه للإدارة بهدف كفالة أن تؤدي قواعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وسياساته وإجراءاته وممارساته إلى تعزيز معايير النزاهة المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية والترويج لها. وبناء على ذلك، أسدى المكتب المشورة إلى الجهات صاحبة المصلحة الداخلية والخارجية بشأن السياسات والإجراءات والممارسات، مما عزز التطبيق المتسق للمسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة.

*فرقة العمل المعنية بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع*

30 - تنفيذًا للتوصيات المنبثقة عن استعراض خارجي، شارك مدير مكتب الأخلاقيات في الجهود المبذولة لتعزيز الدعم المقدم إلى الضحايا من خلال الدعوة إلى إنشاء دور متخصص في دعم الضحايا، بهدف زيادة الشفافية والتواصل مع ضحايا سوء السلوك في مكان العمل. وأنشئ هذا الدور لتعزيز التوصل إلى فهم مشترك لما سيترتب على اتباع نهج يركز على الضحايا في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وسيواصل المكتب العمل مع الجهات صاحبة المصلحة في عام 2023 لزيادة تحديد وتضمين هذه النهج في سياسات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وممارساته.

*الامتثال والعناية الواجبة من أطراف ثالثة*

31 - في كانون الأول/ديسمبر 2018، قررت قيادة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع توسيع نطاق تركيز مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالامتثال، وكلفت مكتب الأخلاقيات والامتثال "بتنفيذ وصيانة إطار لضمان ملاءمة السياسات والإجراءات للغرض والامتثال لها ماديا".

32 - ومع ذلك، من أجل موازنة إعداد المكتب مع المكاتب المماثلة في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، أزيلت المسؤولية الأوسع عن مسؤوليات "الامتثال" من ولاية المكتب في حزيران/يونيه 2022. ولا يحتفظ المكتب الآن إلا بأنشطة الامتثال التي تندرج مباشرة في إطار ولايته الصريحة عملاً بالوثيقتين [ST/SGB/2005/22](#) و [ST/SGB/2007/11](#)، مثل برنامج إقرارات الذمة المالية، وإدارة أوجه تضارب المصالح، والحماية من الانتقام، والأنشطة الخارجية.

33 - "الاستعراضان اللذان أجرتهما أطراف ثالثة لفعالية آليات الرقابة التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع فيما يخص مبادرة الاستثمارات المستدامة في البنى التحتية والابتكار ولنظم الرقابة الداخلية لمكتب خدمات المشاريع وإدارة المخاطر وهياكل الإدارة العامة فيه" يحددان أيضاً هذه الفجوة الهيكلية. وحتى وقت كتابة هذا التقرير، تنظر الإدارة في تبسيط مهام الامتثال الأوسع نطاقاً في إطار المكتب التنفيذي في سياق خطة الاستجابة الشاملة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

34 - وفي غضون ذلك، وطوال عام 2022، أجرى مكتب الأخلاقيات، بالاشتراك مع الفريق القانوني وكبير مسؤولي المخاطر، وأنجز استعراضاً لإجراءات العناية الواجبة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والتي تتضمن عناصر لإدارة بعض مخاطر الامتثال من قبل أطراف ثالثة، بما في ذلك غسل الأموال وتمويل مكافحة الإرهاب والرشوة والفساد والاحتيال. وشمل الاستعراض ضوابط فيما يتعلق بالأطراف الثالثة، بما في ذلك البائعون والمستفيدون من المنح والشركاء المنفذون والمانحون. وساعد فريق عامل معني بالعناية

الواجبة من الممثلين الفنيين والإقليميين في الإشراف على الاستعراض. وأوصى الاستعراض بإدخال عدد من التحسينات، بما في ذلك إنشاء وحدة مكرّسة للعناية الواجبة، والتدريب، وتوفير أدوات العناية الواجبة، ووضع قائمة بخبراء الاستعراض الخارجيين، واستعراض الأطراف المقابلة المحتملة التي تنطوي على مخاطر عالية من خلال آليات الرقابة. وأوضح المكتب الحاجة إلى إطار امتثال محسّن من شأنه أن يمكن الإدارة على نحو أفضل من تحديد مخاطر النزاهة وتقييمها. ووقت كتابة هذا التقرير، كانت الإدارة تنظر في تلك التوصيات في سياق خطة الاستجابة الشاملة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

#### *استحداث عملية التقييم الإداري والطعن في تقييم الأداء*

35 - عقب تنفيذ التوصيات المنبثقة عن استعراض خارجي بغية تشجيع "الجهر بالرأي" ومساءلة الإدارة والشفافية في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، قدم المكتب مدخلات ومشورة بشأن إنشاء عمليات استعراض إضافية لاتفاقيات فرادى المتعاقدين في شكل عملية تقييم إداري للحائزين على اتفاقيات فرادى المتعاقدين للطعن في القرارات الإدارية، وآلية للطعن في تقييم الأداء للحائزين على اتفاقيات فرادى المتعاقدين للطعن في تقديرات تقييم الأداء دون "التوقعات مستوفاة بالكامل". وأطلقت كلتا العمليتين في أيلول/سبتمبر 2022 في إطار مبادرة أوسع لتعزيز طريقة اتفاق فرادى المتعاقدين.

#### *إرشادات للكيانات المستضافة*

36 - شرع المكتب، بالتعاون مع كيان مستضاف تابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، في وضع توجيهات لموظفي الكيانات المستضافة الذين يحضرون الاجتماعات في سياق الشراكات بين القطاعين العام والخاص وأوجه تضارب المصالح التي قد تنشأ في مثل هذه الحالات. وعلى نطاق أعم، شرع المكتب في وضع توجيهات لمعالجة أوجه تضارب المصالح الفعلية أو المتصورة في تفاعل موظفي المكتب مع مكونات أطراف ثالثة كجزء من هيكلها الإدارية وجهودها المشتركة في مجال التوعية. ومن المتوقع استكمال هذه التدابير وإصدارها في عام 2023.

### **باء - تقديم المشورة والتوجيه في كنف السرية**

37 - يشكل تقديم المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات مباشرة إلى الأفراد جزءاً حاسماً من عمل المكتب. ويجوز لأي من موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الاتصال مباشرة بالمكتب للحصول على مشورة سرية ومستقلة ومحايدة بشأن أي مسائل ومعضلات متصلة بالأخلاقيات.

38 - وكما هو مبين أعلاه، كانت 489 قضية تتصل بالمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات في عام 2022 (الشكل 3) تتألف بشكل أساسي من المشورة والتوجيه فيما يتعلق بالأنشطة الخارجية، وتلقي الهدايا والأوسمة، وسوء السلوك المحتمل، وحالات تضارب المصالح المحتملة.

#### *الأنشطة الخارجية*

39 - حددت الشروط والقيود التي يجوز بموجبها لموظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المشاركة في أنشطة خارجية للحفاظ على الاستقلال والحياد المتوقعين من موظفي الأمم المتحدة في التعليمات التشغيلية ذات الرمز المرجعي OI.Ethics.2018.04 ("الأنشطة الخارجية").

40 - وفي عام 2022، كان هناك 227 طلبا للحصول على المشورة فيما يتعلق بالأنشطة الخارجية. وتمثل هذه الطلبات حوالي 46 في المائة من مجموع طلبات المشورة، والتي يمكن أن تشمل طلبات الموافقة على كتابة ونشر الأوراق العلمية للشهادات العليا، وأنشطة التدريس بدوام جزئي، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

41 - ويعمل المكتب، في إطار تنفيذ ولايته بموجب التعليمات ذات الصلة، مع فريق للموارد البشرية بصورة تعاونية. وبعد أن يقرر المكتب وجود تضارب مصالح محتمل أو فعلي في متابعة الموظفين للنشاط الخارجي، تحال المسألة إلى الموارد البشرية التي تنظر في عوامل إضافية ضمن اختصاصها. ويراسل المكتب مقدم الطلب مرة أخيرة، ويبلغه بشأن ما إذا كان النشاط يحظى بالموافقة أم لا. وسعى لتقصير الوقت المستغرق في المهام الإدارية، يقوم المكتب بتوحيد نموذج مبسّط جديد لأتمتة أجزاء من العملية سيطرَح في الربع الأول من عام 2023 كجزء من سلسلة من التحديثات لتعزيز التميز التشغيلي.

42 - وفي حين أن الاتجاه العام في هذا المجال كان تصاعديا منذ عام 2018 (343 قضية) و 2019 (401 قضية) و 2020 (441 قضية) و 2021 (506 قضايا)، شهد عام 2022 انخفاضا طفيفا في إجمالي الطلبات للأنشطة الخارجية (489 قضية). وفي عام 2022، التمس عدد أكبر من الزملاء المشورة في مجالات حالات تضارب المصالح المحتملة والمسائل المتعلقة بالتوظيف وتلقي الهدايا والأوسمة مقارنة بعام 2021، لكن الطلبات المتعلقة بممارسة أنشطة خارجية انخفضت. وقد يعزى ذلك إلى أنه في عام 2021، كانت هناك موجة استثنائية من طلبات الموافقة على الأنشطة التعليمية للموظفين العاملين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على أساس عقد استبقاء بدوام جزئي لمشروع إقليمي كبير.

#### حظر قبول الهدايا أو الأوسمة أو المزايا

43 - يرد حظر قبول الهدايا أو التكريمات أو الأوسمة أو المزايا في التعليمات التشغيلية ذات الرمز المرجعي OI.Ethics.2020.01 ("حظر قبول الهدايا أو التكريمات أو الأوسمة أو الخدمات أو الأجور أو المزايا من خارج الأمم المتحدة من مصادر حكومية وغير حكومية") للمكتب. وتحظر هذه السياسة حظرا باتا تلقي الهدايا أو التكريمات أو الأوسمة أو الخدمات أو أي شكل من أشكال الأجور أو المزايا من خارج الأمم المتحدة.

44 - وفي عام 2022، كان هناك 36 طلبا للحصول على المشورة في هذه الفئة. وقد تتعلق الأسئلة برفض تكريم أو وسام أو خدمة أو هدية غير متوقعة أو ملء استمارة إعلان هدية يديرها المكتب.

#### الإبلاغ عن سوء السلوك

45 - يقدم المكتب مشورة سرية للزملاء حيث يسترعى انتباهه إلى ادعاءات سوء السلوك بخلاف الانتقام، ولا سيما التحرش في مكان العمل. ومع أن معالجة هذه الادعاءات لا تقع ضمن ولايته المباشرة، لا يصد المكتب الموظفين أو يحيلهم ببساطة إلى المكتب المعني المكلف بالنظر في هذه الشكاوى. ويسعى المكتب إلى توفير مساحة آمنة للاستماع إلى المخاوف والتشاور مع الشخص واستكشاف خيارات اتخاذ قرارات مستنيرة قبل إحالة الشخص الذي يطلب المشورة، على سبيل المثال، إلى الموارد البشرية ("مجموعة الموظفين والثقافة") أو مكتب أمين المظالم. وتقدم أي مشورة على أساس السرية التامة، ولا تتم الإحالات إلا بموجب

موافقة صريحة من الشخص الذي يدعي حدوث سوء سلوك. وتوفير هذا الحيز عنصر هام من عناصر عملية "الجهر بالرأي" في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

#### حالات تضارب المصالح

46 - فيما يتعلق بحالات تضارب المصالح المتصورة أو الحقيقية في ممارسة موظفي المكتب لمهامهم، واصل المكتب استعراض الحالات وتقديم المشورة الاستباقية. وفي عام 2022، أصدر إرشادات وتوصيات في شكل تدابير تخفيفية في 77 حالة، بزيادة طفيفة عن 73 حالة في عام 2021.

### جيم - التدريب والتوعية

47 - وفقا لنشرة الأمين العام المنطبقة، المكتب مكلف بتطوير التدريب والتتقيف بشأن مسائل الأخلاقيات. وفي هذا الصدد، تم تطوير وإطلاق دورة جديدة للتعليم الإلكتروني بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك، إلزامية لجميع الموظفين الجدد، في أيلول/سبتمبر 2021. وتنفيذا للتوصية 3 الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2021/5)، أصبحت الأجزاء الرئيسية من هذه الدورة إلزامية الآن لتجديد معلومات جميع الموظفين، على أن تستكمل كل سنتين. وتنفيذا للقرار 16/2022، قام المكتب بتحديث موقعه الإلكتروني في آب/أغسطس 2022 وهو يواصل استعراض وتحسين حضوره على شبكة الإنترنت.

#### "تفعيل الأخلاقيات"

48 - بعد الكشف عن مخالفات فيما يتعلق بمبادرة S3i في آذار/مارس 2022، بدأ المكتب اعتبارا من نيسان/أبريل 2022 فصاعدا التطوير التعاوني لحملة توعية شاملة ("تفعيل الأخلاقيات") لتعزيز ثقافة الأخلاق والنزاهة والمساءلة، وأطلق البرنامج في تشرين الثاني/نوفمبر 2022. ووضعت خطة عالمية إرشادية لنشر حملة "تفعيل الأخلاقيات"، سيتواصل تحسينها وتنفيذها طوال عام 2023.

49 - ويهدف البرنامج إلى بدء حوار بشأن المواضيع المتصلة بالأخلاقيات مع موظفي المكتب على الصعيد العالمي، والتوعية بشأن إدارة المعضلات الأخلاقية، وتوافر ثقافة "جهر بالرأي" حيوية وتحدياتها، والقنوات القائمة لإثارة الشواغل بشأن سوء السلوك المحتمل، مع التركيز بشكل خاص على السياسة المحدثة بشأن الحماية من الانتقام.

#### أنشطة توعية أخرى

50 - في عام 2022، طُوّر المكتب محتوى شاملا حول حالات تضارب المصالح والهدايا والأنشطة الخارجية والحماية من الانتقام، مصمما لتسهيل التوعية المتعمقة للموظفين حول هذه الموضوعات، نظرا للحاجة إلى المعلومات المشار إليها في طلبات المشورة الواردة في عام 2022. ونفذت المبادرات في منطقة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في أيلول/سبتمبر وتشرين الأول/أكتوبر 2022، بمشاركة 114 موظفا.

51 - وشارك المكتب في دورات تدريبية متعددة بشأن معايير السلوك العالمية إلى جانب زملاء من الموارد البشرية وفريق المراجعة الداخلية والتحقيقات. وعقدت الجلسات للمكتب القطري للصومال في حزيران/يونيه 2022 (48 مشاركا) ومكتب جنيف (70 مشاركا). ويسر المكتب حلقتي عمل بشأن الثقافة الأخلاقية

و "الجهر بالرأي" لفائدة المكتب القطري للأرجنتين (86 مشاركا) والمكتب القطري للمكسيك (85 مشاركا)، ولقاء مفتوحا للمكتب القطري في بنما (58 مشاركا). وفي آب/أغسطس 2022، عقد مدير المكتب حلقات عمل مختلطة مع إدارة وموظفي مجموعة خدمات نيويورك لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومجموعة السلام والأمن، ومجموعة التنمية المستدامة. وكانت المواضيع التي تمت تغطيتها هي ولاية المكتب والسياسة المحدثة للحماية من الانتقام، بمشاركة نحو 133 موظفا.

52 - وشارك مدير المكتب في لقاء مفتوح عالمي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في أيلول/سبتمبر 2022 إلى جانب المدير التنفيذي بالنيابة ومدير فريق المراجعة الداخلية والتحقيقات لتقديم معلومات مستكملة من دورة المجلس التنفيذي. وانضم 1 386 من موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إلى اللقاء المفتوح الذي أتاح لمدير المكتب فرصة لتقديم معلومات للموظفين عن بدء برنامج "تفعيل الأخلاقيات"، والسياسة المحدثة بشأن الحماية من الانتقام، واستقلالية مكتب الأخلاقيات.

#### إحاطات تعريفية لكبار القادة

53 - طوال عام 2022، قاد مدير المكتب تسع جلسات توجيهية وتعريفية لكبار القادة الجدد في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهم المديرون والمسؤولون الإداريون القطريون الجدد ورؤساء البرامج ورؤساء المكاتب ورؤساء خدمات الدعم في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. واستمع المشاركون إلى إحاطة عن ولاية المكتب ونطاق عمله ومسؤولياتهم كقادة فيما يتعلق بثقافة الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

### دال - الحماية من الانتقام

54 - لا يزال الاضطلاع بالمسؤوليات وفقا لسياسة حماية الموظفين من الانتقام يشكل جزءا رئيسيا من ولاية مكتب الأخلاقيات وعبء عمله.

55 - والمادتان 4-7 و 4-8 من التوجيه التشغيلي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المعنون "الموارد البشرية والأخلاقيات والثقافة" (Ref. OD.PCG.2017.01) تكرر تأكيد الأحكام الواردة في معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التابعة للجنة الخدمة المدنية الدولية وتتضمن على أن "جميع موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عليهم واجب الإبلاغ عن المخالفات المشتبه فيها" و "أي موظف في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع يبلغ عن مخالفات مشتبه بها بحسن نية أو يتعاون بحسن نية مع تحقيق أو تدقيق أو أي نشاط آخر لتقصي الحقائق مأذون به حسب الأصول له الحق في الحماية من الانتقام. ويجوز لأي موظف من موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع يواجه الانتقام انتهاكا لذلك الحق أن يلتمس الحماية من الانتقام عن طريق مكتب الأخلاقيات".

56 - ويظل الإبلاغ عن سوء السلوك أو المخالفات المشتبه بها بحسن نية إحدى أكثر الأدوات فعالية لتحديد المخالفات. ويؤدي "الجهر بالرأي" من قبل الموظفين دورا رئيسيا في السماح باستعراض المخاوف ومعالجتها قبل أن تتصاعد.

57 - وعملا بالقرار 16/2022، استعرض المكتب سياسته للحماية من الانتقام وحديثها ونشرها في آب/أغسطس 2022 وقدمها إلى المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام 2022.

58 - وفي سياق تحديث سياسة الحماية من الانتقام (OI.Ethics.2022.01)، استفاد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من الممارسات الجيدة الحالية في الميدان فضلا عن المدخلات التي قدمها فريق الأخلاقيات، ولا سيما سياسات الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ويستعرض المكتب باستمرار ممارساته مع الجهات صاحبة المصلحة الداخلية والخارجية، ومن بينها أعضاء فريق الأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، وسيواصل تكيف سياسته لتتماشى مع الممارسات الجيدة الحالية في هذا المجال. ومن المتوقع أن يقوم مكتب الأخلاقيات باستعراض وتقييم السياسة كل سنتين.

59 - والغرض من هذه السياسة هو تعزيز المساءلة داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وكفالة أدائه لمهامه بطريقة واضحة وشفافة ومنصفة. وتؤكد هذه السياسة من جديد التزام مكتب خدمات المشاريع بتوفير الحماية من الانتقام للأفراد الذين يبلغون عن سوء السلوك أو المخالفات من الانتقام، أو يتعاونون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. والسياسة المحدثة:

- (أ) تعزز واجب الرعاية في الحالات التي يكون فيها خطر مباشر على سلامة وأمن الفرد الذي يتقدم ببلاغ، وبالنسبة للأفراد الذين يبلغون عن التحرش الجنسي أو الاعتداء أو الاستغلال الجنسي؛
- (ب) تشدد على ضرورة اتباع نهج يركز على الضحايا بالنسبة للأفراد الذين يبلغون عن سوء السلوك الجنسي أو العنف أو السلوك المحظور؛
- (ج) تتضمن أحكاما بأنه يمكن للمكتب أن يوصي المدير التنفيذي، في أي وقت أثناء النظر في تقرير عن أعمال انتقامية مزعومة، باتخاذ تدابير مؤقتة من أجل حماية مصالح الفرد؛
- (د) تنص على أن الحماية من الانتقام يمكن أن تنطبق أيضا على الموظفين السابقين؛
- (هـ) توضح الإجراءات الواجب اتباعها عند وجود تضارب مصالح إذا استعرض مكتب الأخلاقيات طلبا ما؛
- (و) توضح مصطلحات مثل "الانتقام" و "النشاط المحمي" و "الإجراء الضار" و "السرية" لجعلها أكثر سهولة في الاستخدام؛
- (ز) توضح السبل المتاحة للتسوية غير الرسمية، بما في ذلك مكتب أمين المظالم.

#### متطلبات السياسة الحالية

60 - سعيا لحماية الموظفين من الانتقام بموجب سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، يتعين على المكتب أن يقرر ما إذا كان الموظفون قد شاركوا في "نشاط محمي" (انظر الفقرة 61 أدناه) وعانوا من "عمل ضار" (انظر الفقرة 62 أدناه) نتيجة لتلك المشاركة.

61 - ولا تستخدم سياسات الحماية من الانتقام التي تتبعها مكاتب الأخلاقيات الأعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات عموما مصطلح "المبلغين عن المخالفات". وفي نهاية المطاف، نطاقها أوسع بكثير من بعض سياسات المبلغين عن المخالفات. فعلى سبيل المثال، بموجب سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، يشمل "النشاط المحمي" جميع التقارير بحسن نية عن المخالفات أو سوء السلوك (وليس فقط تلك التي تثير مسائل تنطوي على خطر كبير على المنظمة) من خلال القنوات القائمة، فضلا

عن التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات، حتى من جانب الأفراد الذين لم يشاركوا في الإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم. ولذلك، تطبق السياسة حماية المبلغين عن المخالفات على الأنشطة التي تتجاوز تلك التي تنطوي على مخاطر كبيرة على المنظمة، وتحمي في نهاية المطاف من الانتقام أولئك الذين شاركوا في "نشاط محمي".

62 - و "الإجراء الضار" هو أي إجراء يتم اتخاذه أو التوصية به أو التهديد به ويؤثر سلباً على توظيف الفرد أو ظروف عمله. وقد يتخذ أشكالاً عديدة، مثل عدم تمديد التعيين أو إنهائه، أو الفصل بالمضايقة، أو إعادة الندب التعسفي. والانتقام هو عندما يكون الغرض من العمل الضار هو معاقبة فرد أو تخويله أو إيذاؤه لأنه شارك في نشاط محمي.

63 - وعندما يبلغ الفرد عن مخالفات أو سوء سلوك مزعوم بحسن نية، فإن الحماية من الانتقام لا تعتمد على إثبات الادعاء المبلغ عنه في نهاية المطاف. ويتماشى ذلك مع التزام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بتعزيز ثقافة مؤسسية تقضي إلى توفير قنوات آمنة وداعمة للموظفين "للجهر بالرأي" عندما يرون سلوكاً غير لائق. وفي بعض الحالات، وبموجب الشروط المبينة في المادة 8 من سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المتعلقة بالحماية من الانتقام، يكون الإبلاغ عن سوء السلوك أو المخالفات خارج القنوات الداخلية القائمة مؤهلاً للحماية من الانتقام.

#### الإجراءات التي يتعين اتباعها

64 - يتألف الإطار القانوني لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع لتحديد وجود الانتقام من عدة مراحل ويشمل عدة سلطات.

65 - أولاً، عند تلقي طلب رسمي للحماية، يجب على مكتب الأخلاقيات أن يجري استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كان (أ) الموظفون يشاركون في نشاط محمي؛ (ب) إذا كانت هناك دعوى ظاهرة الواجهة مفادها أن النشاط المحمي كان عاملاً مساهماً في التسبب في العمل الانتقامي الضار المزعوم. والعلاقة السببية مهمة لأن الانتقام، بحكم تعريفه، يحدث كرد فعل على مشاركة الشخص في نشاط محمي.

66 - ولا يشترط المعيار الظاهر الواجهة أثناء الاستعراض الأولي على الموظفين الذين يطلبون الحماية من الانتقام أن يقدموا دليلاً دامغاً على العلاقة السببية بين النشاط المحمي والانتقام المزعوم؛ كما أنه لا يتطلب أن يحقق الموظفون في هذه الادعاءات من تلقاء أنفسهم. ومع ذلك، فإن الموظفين مسؤولون عن تقديم بعض الأدلة أو المعلومات التي يمكن التحقق منها لدعم كل عنصر من العناصر الموضحة أعلاه بشكل تراكمي.

67 - وبمجرد إثبات وجود دعوى ظاهرة الواجهة، يحيل المكتب المسألة كتابةً إلى فريق المراجعة الداخلية والتحقيقات الذي سيحقق فيها. ويقع عبء الإثبات حينئذٍ على عاتق الإدارة التي يجب أن تبرهن بأدلة واضحة ومقنعة أنها كانت ستتخذ الإجراء الانتقامي المزعوم حتى مع غياب النشاط المشمول بالحماية، أو أن الإجراء الانتقامي المزعوم لم يتخذ بهدف معاقبة الشاكي أو تخويله أو الإضرار به.

68 - وعند تلقي تقرير التحقيق من فريق المراجعة الداخلية والتحقيقات، سيجري المكتب استعراضاً مستقلاً لاستنتاجاته، مطبقاً نفس عبء الإثبات العكسي لاتخاذ قرار نهائي بشأن ما إذا كان الانتقام قد ثبت. وإذا رأى المكتب أن هناك انتقاماً من فرد ما، يجوز له أن يوصي المدير التنفيذي بالنظر في الإجراءات

التأديبية، فضلا عن التدابير المناسبة لتصحيح الآثار السلبية التي لحقت به نتيجة للإجراء الانتقامي وحماية الفرد من المزيد من الأعمال الانتقامية. وسيصدر المدير التنفيذي قرارا خطيا بناء على مشورة المكتب في غضون 30 يوما.

69 - وتتوقف سبل الانتصاف المتاحة للموظفين الذين لا يوافقون على قرار ما بموجب الإطار على مرحلة العملية التي حدث فيها القرار.

70 - وعندما يقرر المكتب في استعراض أولي أنه لا توجد دعوى انتقامية ظاهرة الواجهة، يجوز التماس الطعن في القرار بإحالة المسألة إلى رئيس فريق الأخلاقيات، خطيا، في غضون 30 يوما من الإخطار بالقرار.

71 - وبعد أن يصدر المكتب توصية خطية نهائية إلى المدير التنفيذي، فإن أي إجراء أو عدم إجراء يتخذه المدير التنفيذي استجابة لتلك التوصية قد يشكل قرارا إداريا قابلا للطعن يمكن اللجوء إليه من خلال عملية التقييم الإداري.

#### التحقيق

72 - تتطلب إدارة الحالات الفردية للحماية من الانتقام وجود عضو متمرّس في فريق مكتب الأخلاقيات لاستعراض وتقييم الوقائع المعروضة في قضية ما، وجمع معلومات إضافية، ومواكبة الشخص الذي يدعي الانتقام من الناحية الوقائية والعاطفية والنفسية، وتوفير خيارات ومساعدة أوسع لحل القضية. وكثيرا ما تنطوي حالات الانتقام المزعوم على ديناميات معقّدة وحسّاسة للوقت ومطوّلة تتطلب فهما شاملا لسياسات الأمم المتحدة وممارساتها وهياكلها.

73 - وعند تلقي طلب للحماية من الانتقام أو التهديد بالانتقام، يتشاور المكتب مع الفرد لتحديد أفضل السبل للمضي قدما، وتقديم الدعم للفرد حسب الاقتضاء، والقيام، بموافقة الفرد، بالاتصال بأي أشخاص أو أطراف داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع حسب الاقتضاء من أجل تقديم هذا الدعم بفعالية. وسيحتفظ المكتب بسجل سري لهذه الطلبات.

74 - وفيما يتعلق بالحماية من الانتقام، يميز المكتب بين نوعين من الحالات:

(أ) الحالات التي يسعى فيها الأفراد للحصول على المشورة والتعبير عن قلقهم بشأن قضايا الانتقام المحتملة؛

(ب) الحالات التي يكون فيها الأفراد في أوضاع يعتقدون أنهم تعرضوا فيها للانتقام محتمل و/أو يعتقدون أن الانتقام قد يحدث لهم في المستقبل القريب لأنهم شاركوا في أنشطة مشمولة بالحماية.

#### طلبات المشورة

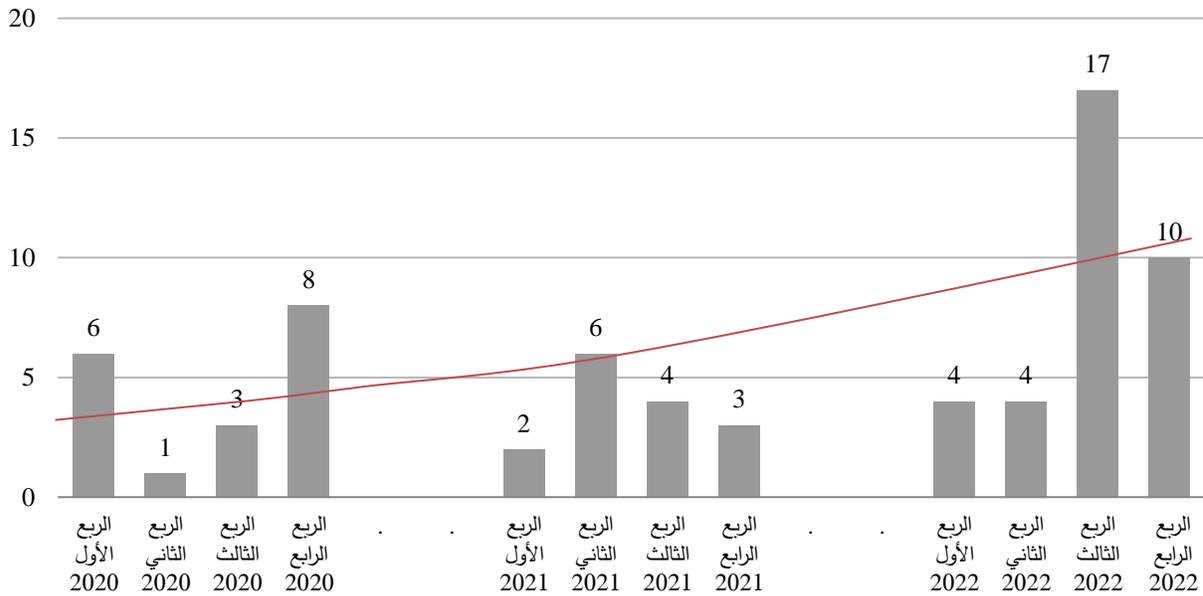
75 - تتضمن طلبات المشورة سيناريوهات يرغب فيها الزملاء في التعبير عن قلقهم بشأن قضايا الانتقام المحتملة أو طلب التوجيه حول كيفية التعامل مع موقف صعب قد يؤدي إلى الانتقام. واعتمادا على وقائع طلب المشورة وعلى كيفية تطور الحالات، قد تؤدي بعض الحالات التي تبدأ كطلبات للحصول على المشورة إلى طلب رسمي للحماية من الانتقام.

76 - وفي عام 2022، عالج مكتب الأخلاقيات 35 طلبا للمشورة، بزيادة قدرها 133 في المائة مقارنة بعام 2021 (15 حالة). وفي السنوات السابقة، تلقى المكتب 18 حالة (2020) و 11 حالة (2019) على التوالي (انظر الشكل 4). ولاحظ المكتب زيادة حادة ورقما قياسيا في عدد الحالات الواردة في هذه الفئة في الربع الثالث من عام 2022 (الشكل 4). وفي حين أن هذه الحالات لا تعني أن هناك زيادة في الانتقام الفعلي، فإن المكتب يرى في ذلك تعبيراً عن زيادة الوعي والثقة من جانب الموظفين للتعبير عن شواغلهم. وسيواصل المكتب رصد اتجاه الحالات هذا خلال الفترة المشمولة بالتقرير المقبل من أجل فهم الزيادة فهما أفضل.

77 - وفي عدة أمثلة على حالات تدرج في إطار هذه الفئة، قدم المكتب دعماً استشارياً مستمراً للموظفين على مدى عدة أشهر من أجل مساعدتهم ورصد تطور الأوضاع.

الشكل 4

## المسائل المتعلقة بطلبات المشورة بشأن الانتقام المحتمل



## حالات الحماية من الانتقام

78 - في عام 2022، اتصل ثمانية موظفين بالمكتب لطلب الحماية من الانتقام. ولا تزال طلبات خمسة منهم قيد الاستعراض وقت كتابة هذا التقرير. وشهد عام 2022 زيادة في الحالات الواردة مقارنة بعام 2021 (انظر الشكل 5 أدناه).

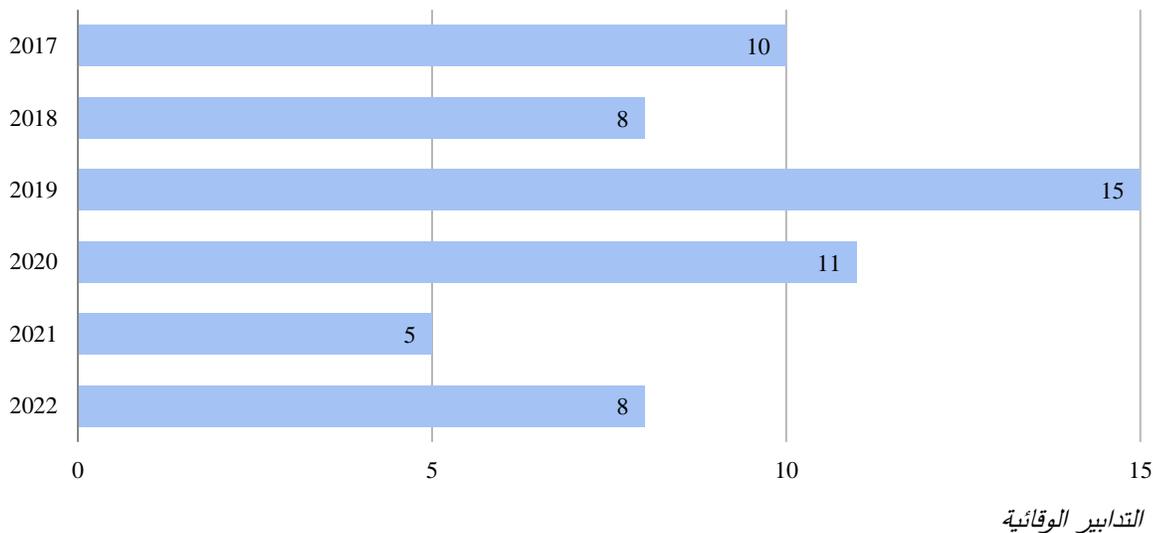
79 - وتشمل هذه الفئة من الحالات موظفين اتصلوا بالمكتب طالبن بالحماية في حالات يعتقدون أنهم تعرضوا فيها للانتقام محتمل أو يعتقدون أن الانتقام قد يحدث لهم في المستقبل القريب لأنهم شاركوا في أنشطة مشمولة بالحماية.

80 - وفي عام 2022، أصدر المكتب قرارات رسمية تحدد النتائج التي توصل إليها في خمس حالات. وصدرت ثلاثة منها في حالات وردت في الجزء الأخير من عام 2021، بينما صدر قراران لحالتين وردتا في عام 2022. ولم يعثر على أي دعوى ظاهرة الوجهة للانتقام في تلك الحالات.

- 81 - وفي حالات الحماية من الانتقام، سيستعرض المكتب ما إذا كان أحد الموظفين قد شارك في "نشاط محمي" وتعرض "لفعل ضار" بغرض معاقبة ذلك الفرد أو تخويله أو إيذائه لأنه شارك في النشاط المحمي.
- 82 - ومن بين القرارات الخمسة التي أصدرها المكتب في عام 2022، تم إغلاقها جميعاً في مرحلة المراجعة الأولية. وتقرر أن الموظفين شاركوا في أنشطة محمية في جميع هذه الحالات. ومع ذلك، يمكن اتخاذ إجراءات ضارة في حالتين فقط. وفي الحالات التي تبينت فيها المشاركة في نشاط محمي وأفعال ضارة، لم يكن من الممكن الإثبات بأن المشاركة في نشاط محمي كانت عاملاً مساهماً في العمل الضار. ولذلك، لم يعثر على أي حالة ظاهرة الواجهة للانتقام.
- 83 - وكون الاستعراض الذي أجراه المكتب لم يخلص في نهاية المطاف إلى حدوث الانتقام لا يمنعه من اتخاذ إجراءات وقائية أولية أثناء الاستعراض، وفقاً لقدرته على حماية مصالح الفرد حيث قد يتسبب إجراء الإدارة في ضرر لا يمكن إصلاحه. فعلى سبيل المثال، أوصى المكتب، في إحدى الحالات العاجلة بشكل خاص، باتخاذ تدابير مؤقتة أثناء استعراضه الأولي لحماية مصالح الفرد الذي يطالب بالانتقام؛ ونُفذت هذه الإجراءات في غضون ثلاثة أيام.
- 84 - ويجوز لأي طرف يتلقى قراراً من المكتب بعدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة أن يلتمس الانتصاف بطلب إعادة النظر في القرار من قبل رئيس فريق الأخلاقيات.
- 85 - وفي عام 2022، تلقى الرئيس ثمان حالات لمراجعة القرارات من بين الفئات المستهدفة للفريق، تم تأييد ست منها، وتم إلغاء واحدة ولا تزال واحدة جارية (وقت كتابة هذا التقرير). وفيما يتعلق بقرارات مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على وجه التحديد، طُلب إجراء استعراضين أيدهما الفريق كليهما.

#### الشكل 5

#### الطلبات الرسمية للحماية من الانتقام: الفترة 2017-2021



- 86 - في إحدى الحالات ذات الصلة بالمشورة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام، اتصل شخص يخشى الجهر بالرأي بالمكتب لطلب المشورة بشأن مسألة سرية. وبعد تشجيع المكتب على "الجهر بالرأي"، وشرح

عملية الحماية من الانتقام، تمكن الشخص من التعامل مع القضية بطريقة وقائية، وأبلغ المكتب أن الشخص لديه "ثقة أكبر في أنه يمكنني إحداث تغيير" وأن الشخص شعر بالقدرة على "قول لا (...). للتأكد من أن الأمور تتماشى مع قواعدا وأنظمتنا".

87 - وفي حالة أخرى، وردت تعليقات تفيد بأن الشخص سعيد باتصاله بالمكتب وأنه، من خلال حالته، "تعلم الجهر بالرأي" وأنه سعيد بمعرفة أن هناك دعما من المكتب.

88 - وفي كلتا الحالتين، حال المكتب دون زيادة تصعيد القضايا من خلال استمرار توفير دعمه وتوجيهه.

#### السرية

89 - من حيث المبدأ، سيعامل المكتب بسرية كل تفاعل وجميع الوثائق الواردة، مما يعني أن كل تفاعل يبقى بين الطرف المبلغ والمكتب. ولن يتصل المكتب بأي مكتب أو موظفين آخرين للحصول على معلومات أو سجلات إضافية تتعلق بطلب الحماية إلا بموافقة الفرد.

90 - وسيطلب المكتب إننا صريحا من الطرف المبلغ لاتخاذ أي إجراء أو مشاركة المعلومات مع أي مكتب آخر أو إحالة قضية أو الحصول على أي معلومات وسجلات إضافية من أي شخص أو مكتب آخر نيابة عن أي طرف.

91 - ووفقا للفقرة 10 من هذه السياسة، قد تختلف ممارسة السرية في الحالات التي قد يطلب فيها من المكتب التعاون مع طلبات الحصول على معلومات من هيئات الرقابة التابعة للأمم المتحدة أو محاكم الأمم المتحدة حيث يشكل احتمال الخطر على الفرد، أو عندما يتعلق الأمر بخطر حدوث ضرر بيئي أو تهديد للصحة العامة.

#### إصلاح عمليتي "الجهر بالرأي" والإبلاغ عن المخالفات

92 - خلصت الاستعراضات التي تجربها أطراف ثالثة لفعالية آليات الرقابة التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إلى أن "آلية الإبلاغ عن المخالفات لم تكن تعمل بفعالية بسبب انعدام الثقة في السرية أثناء تجهيز الشكاوى والمخاوف من الانتقام من الموظفين".

93 - وعملا بالقرار 24/2022، سيتعاون المكتب خلال عام 2023 مع المدير التنفيذي بالنيابة، وأي مدير تنفيذي مقبل، لإصلاح عمليتي "الجهر بالرأي" والإبلاغ عن المخالفات إصلاحا تاما، وإنشاء عملية واضحة ومركزية وموحدة تشجع على الإبلاغ وتضمن المعاملة العادلة والسرية لجميع البلاغات بتطبيق القواعد والبروتوكولات المناسبة، تمشيا مع أفضل ممارسات منظومة الأمم المتحدة، ووفقا للفقرة 9 من القرار 16/2022 وفي إطار متابعة أحكامها.

#### هاء - برنامج إقرارات الذمة المالية

94 - تقتضي المادة 3 (ز) من الوثيقة ST/SGB/2007/11 أن تنشئ مكاتب الأخلاقيات التابعة للبرامج ذات الإدارة المستقلة برنامجا لإقرارات الذمة المالية.

95 - ويواصل المكتب الاستعانة بمراجع خارجي لإجراء الاستعراض الأولي لبيانات إقرارات الذمة المالية وتضارب المصالح المقدمة وجمع معلومات عند الاقتضاء متشياً مع المبادئ التوجيهية للاستعراض الصادرة عن المكتب.

#### الدورة السنوية لعام 2021

96 - أطلق المكتب الدورة السنوية لتقديم الإقرارات لعام 2021 في تموز/يوليه 2021 وأكملها في أيلول/سبتمبر 2022. وشمل الاستعراض 1 065 بياناً قَدَّمها موظفو مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وأقرَّ واحد وثمانون في المائة (859 من مَقَدِّمي الإقرارات) أنه ليس لديهم معلومات ذات صلة رداً على الأسئلة المطروحة، في حين قدم 19 في المائة (206 من مَقَدِّمي الإقرارات) إقرارات استعرضها المكتب لاحقاً. وبعد المراجعة، أغلقت 133 من هذه الإقرارات دون حاجة إلى اتخاذ مزيد من الإجراءات. وتطلب ثلاثة وسبعون منها متابعة إضافية، وقَدَّم المكتب المشورة والتوصيات إلى الموظفين المعنيين ومديريهم، أو اتخذ إجراءات أخرى للحصول على الموافقات. وتألَّفت المشورة أساساً من منع أو تخفيف حالات تضارب المصالح المحتملة، والتوصيات المتعلقة بالأنشطة الخارجية، والتذكير بالمشورة السابقة المقدمة.

97 - وتعرى التأخيرات في دورة الاستعراض لعام 2021 إلى تعيين مراجع خارجي جديد ودوران الموظفين في مكتب الأخلاقيات في عام 2022.

#### الدورة السنوية لعام 2022

98 - أطلق المكتب الدورة السنوية لتقديم الإقرارات لعام 2022 في أيلول/سبتمبر 2022. وتشمل المراجعة 1 023 من مَقَدِّمي الإقرارات للبرنامج السنوي لعام 2022. ويقوم المكتب حالياً باستعراض بياناتهم بمساعدة مراجع خارجي، بغية تقديم المشورة والتوصيات إلى الموظفين المعنيين و/أو مديريهم فيما يتعلق بمنع حالات تضارب المصالح المحتملة و/أو التخفيف منها. وحتى كتابة هذا التقرير، لا يزال الاستعراض جارياً.

## واو - أنشطة أخرى

#### وحدة التفتيش المشتركة

99 - في حزيران/يونيه 2020، أطلقت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة استعراضها على نطاق المنظومة لحالة وظيفة الأخلاقيات وأصدرت تقريراً (JIU/REP/2021/5) يتضمن توصياتها.

100 - وأوصت وحدة التفتيش المشتركة بأن تكفل مكاتب الأخلاقيات إجراء دورات إلزامية لتجديد المعلومات في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين وغير الموظفين في منظماتهم، بصرف النظر عن الأقدمية والفئة والمستوى، وذلك كل ثلاث سنوات، اعتباراً من عام 2023 فصاعداً (التوصية 3). وفي هذا الصدد، سيطلب المكتب من جميع موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع اعتباراً من عام 2023 فصاعداً إكمال دورة التعلم الإلكتروني الإلزامية المتعلقة بالأخلاقيات ومعايير السلوك كدورة إلزامية لتجديد المعلومات كل سنتين، تغطي مواضيع مثل أهمية الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والآليات المتاحة للجمهور بالرأي، والحماية من الانتقام. ومن ثم، أغلق مراجع الحسابات هذه التوصية في تشرين الأول/أكتوبر 2022.

101 - وأوصت وحدة التفتيش المشتركة أيضا بأن تقوم مكاتب الأخلاقيات، في موعد أقصاه عام 2025، بتقييم فعالية وكفاءة برامجها المتعلقة بإقرارات الذمة المالية وبيان المصالح، بما في ذلك "القيمة لقاء المال"، وأن تقترح، بناء على النتائج، إدخال تعديلات عند الاقتضاء (التوصية 4). وتحقيقا لهذه الغاية، سيجري المكتب استعراضا لفعالية وكفاءة برنامج إقرار الذمة المالية وبيان حالات تضارب المصالح لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على أساس الدروس المستفادة من عمليتي عامي 2022 و 2023، وسيقترح إدخال تعديلات على البرنامج بحلول موعد نهائي معجل هو عام 2023 (قبل عامين من الموعد النهائي المقترح في عام 2025).

#### اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات

102 - قدم مدير مكتب الأخلاقيات تقريره السنوي لعام 2021 إلى اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في نيسان/أبريل 2022 وشارك في جلسات مشتركة مع اللجنة والمدير التنفيذي في حزيران/يونيه 2022 وأغسطس 2022. كما عقد مدير المكتب جلسة مغلقة مع اللجنة في تشرين الأول/أكتوبر 2022.

*التوصيات والإجراءات المستمدة من استعراضات التي تجريها أطراف ثالثة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع*

103 - في تشرين الثاني/نوفمبر 2022، تم إصدار الاستعراضات التي تجريها أطراف ثالثة لفعالية آليات الرقابة التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وأدرجت التوصيات الرئيسية التي تدخل في نطاق ولاية المكتب في خطة الاستجابة الشاملة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وستقدم معلومات مستكملة عن البنود إلى المجلس التنفيذي على أساس مستمر وسترد في تقرير العام المقبل.

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

#### فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

104 - يتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات الثمانية التابعة لأجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة ومكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة. وهو مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات للأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، والتشاور بشأن الحالات المهمة والمعقدة بشكل خاص.

105 - ويشكل التعاون مع فريق الأخلاقيات حجر الزاوية في تماسك المكتب مع المجتمع الأوسع من الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، مما يعمل على مواءمة الممارسات المشتركة المتصلة بالأخلاقيات. ويكتسي هذا التعاون أهمية حاسمة بالنسبة لاستقلالية مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وتم تعزيز التعاون من قبل المكتب في عام 2022 وسيستمر طوال عام 2023.

106 - وفي عام 2022، واصل المكتب مشاركته النشطة في الاجتماعات الشهرية والعديد من الجلسات غير الرسمية المخصصة لفريق الأخلاقيات. وأجريت مشاورات متكررة مع مختلف الأعضاء بشأن سياسته المستكملة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات والممارسات التشغيلية الجيدة.

- 107 - ويشارك المكتب في فريق عامل لوضع توجيهات مستكملة ومتسقة بشأن الأنشطة الخارجية وبشأن حظر تلقي الهدايا والأوسمة، ولتعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن "الجهر بالرأي".
- 108 - وعلى وجه الخصوص، ومن أجل السماح لموظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بالتعبير عن مخاوفهم أو طرح أسئلتهم فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالأخلاقيات خارج مكتب خدمات المشاريع، نفذت سلسلة من أنشطة التوعية المشتركة في عام 2022. وفي الربعين الثاني والرابع من عام 2022، دعا المكتب موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إلى حضور أنشطة التوعية لصندوق الأمم المتحدة للسكان والأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إفريقيا وأوروبا والشرق الأوسط وأمريكا الجنوبية حول موضوعات متعلقة بالأخلاقيات، مثل الحماية من الانتقام، وحالات تضارب المصالح، والأنشطة السياسية والخارجية، و "الجهر بالرأي"، وتدخلات الشهود على الوقائع.

#### شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

- 109 - المكتب عضو في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف التي تضم مكاتب الأخلاقيات لأكثر من 40 منظمة متعددة الأطراف (بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية).
- 110 - وواصل المكتب، بوصفه عضواً في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، العمل مع العضوية الأوسع للشبكة. ووقت كتابة هذا التقرير، كان عضوان في الشبكة - مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق النقد الدولي ومكتب اليونيسكو للأخلاقيات - يجريان استعراضاً مستقلاً عملاً بقرار المجلس التنفيذي 16/2022.
- 111 - وفي عام 2022، حضر مدير المكتب المؤتمر السنوي لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف.

## خامسا - خاتمة

- 112 - بعد التحديات التي واجهت عمليات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في أعقاب المخالفات المرتبطة بالاستثمارات المدرجة في إطار المبادرة S3i، ساهم مكتب الأخلاقيات، مع تحقيق استقرار عملياته وكفالة استمرارية خدماته اليومية، في جهود الإصلاح عن طريق تحديث سياسته المتعلقة بالحماية من الانتقام؛ وتطوير وإطلاق حملة توعية عالمية لتعزيز اتخاذ القرارات القائمة على القيم في المعضلات الأخلاقية؛ والشروع في استعراض مستقل لاستقلاليتهم؛ وبناء على هذا العمل، سيواصل مكتب الأخلاقيات العمل مع جميع الجهات صاحبة المصلحة المعنية طوال عام 2023 لمواصلة استعادة الثقة الموضوعية في تربيته المؤسسية وحماية ثقافة الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.