

Distr.: General
24 March 2025
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية لعام 2025

2 إلى 5 حزيران/يونيه 2025، نيويورك

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

الأخلاقيات

أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2024

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

عملاً بقرار المجلس التنفيذي 37/2008، يُقدم مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا التقرير الذي يغطي أنشطته في عام 2024. ووفقاً لنشرة الأمين العام بشأن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11)، قام فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات باستعراض التقرير، وتم ذلك عن طريق الوسائل الإلكترونية وخلال جلسته 175 المعقودة في 13 شباط/فبراير 2025.

وهذا هو التقرير السنوي السابع عشر الذي يُقدمه مكتب الأخلاقيات منذ إنشائه في عام 2007.

عناصر قرار

قد يود المجلس التنفيذي أن يحيط علماً بهذا التقرير وأن يعلّق على التقدم الذي أحرزه مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المحتويات

الصفحة

3	أولا - مقدمة
5	الشكل الأول - مجموع المسائل التي طلب تقديم خدمات بشأنها حسب الفئة، 2024
5	ثانيا - المسائل الإدارية
6	ثالثا - الأنشطة الصادر بها تكليف
6	ألف - وضع المعايير ودعم السياسات
7	باء - التدريب والتواصل والتوعية
7	الشكل الثاني - عدد المشاركات في الجلسات المباشرة المتعلقة بالأخلاقيات، 2008-2024
12	جيم - المشورة والتوجيه السريّان
12	الشكل الثالث - المشورة في مجال الأخلاقيات، كعنصر من مجموع الخدمات المقدمة، 2021-2024
13	الشكل الرابع - توزيع أنواع المشورة المقدمة في مجال الأخلاقيات في عام 2024
15	دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2023، التي قُدمت في عام 2024
15	الشكل الخامس - عدد مقدّمي الإقرارات السنوية بموجب سياسة إقرارات الذمة المالية، 2021-2024
17	هاء - حماية الموظفين من الانتقام منهم بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
20	رابعا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
20	خامسا - التوصيات المقدّمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
21	سادسا - خاتمة

أولا - مقدمة

1 - يُقدّم هذا التقرير وفقاً لقرار المجلس التنفيذي 37/2008 ويعرض معلومات مفصلة عن الأعمال التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2024 عملاً بولايته المتمثلة في "غرس وتنشئة ثقافة للأخلاقيات والنزاهة والمساءلة، وبالتالي تعزيز الثقة في الأمم المتحدة ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي"⁽¹⁾.

2 - ويعمل مكتب الأخلاقيات، الذي أنشئ في عام 2007، وفق مبادئ الاستقلالية والحياد والسرية. وإذ يسترشد بميثاق الأمم المتحدة الذي يدعو إلى قيام خدمة مدنية دولية مستقلة ومحيدة تلتزم بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، فإنه يبادر بتشجيع احترام الأخلاقيات في السلوك وفي اتخاذ القرارات على نطاق المنظمة. وبصفته جهة استشارية مستقلة بشأن المعايير الأخلاقية ومدافعاً مستقلاً عنها، يكرس جهوده لترسيخ الشفافية والمساءلة وتعزيزهما دعماً للحوكمة على نطاق البرنامج الإنمائي.

3 - وفي التقارير السابقة، ركز مكتب الأخلاقيات تركيزاً خاصاً على نشر الثقافة المؤسسية من خلال تعزيز أنشطة التوعية بالأخلاقيات. وطوال عام 2024، واصل المكتب تنفيذ الأهداف الواردة في استراتيجيته للتوعية والتواصل من أجل زيادة تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي والحفاظ على سمعته كمؤسسة موثوقة بها. ومن النتائج الهامة التي تحققت في هذا الصدد ما يلي:

(أ) **كفالة تواصل أوسع نطاقاً** من جانب موظفي البرنامج الإنمائي بشأن أهمية المعايير الأخلاقية عن طريق تحقيق مستوى قياسي من المشاركة في الجلسات المباشرة (الحضورية والافتراضية) المتعلقة بالأخلاقيات (زيادة بنسبة 31 في المائة تقريباً عن المستوى المحقق في عام 2023).

(ب) **تخفيف المخاطر على مركز البرنامج الإنمائي كمؤسسة محايدة وموثوقة** بها من خلال تنظيم شهر للتوعية بالأخلاقيات على نطاق المنظمة يركز على الأنشطة السياسية والتصريحات العلنية (تم تسجيل أكثر من 600 مشاركة في الجلسات المتعلقة بالأخلاقيات في ذلك الشهر) خلال "عام مشهود" من الانتخابات في جميع أنحاء العالم.

(ج) **تنفيذ ممارسات مبتكرة لتعزيز الكفاءة في مبادرات مكتب الأخلاقيات وتعظيم أثرها** من خلال إطلاق شبكة من مناصري الأخلاقيات على سبيل التجربة وتمكين المكاتب من المشاركة مباشرة في الحوارات المتعلقة بالأخلاقيات استناداً إلى المواد والتوجيهات الصادرة عن مكتب الأخلاقيات (إذ عقد 63 مكتباً جلسات في هذا السياق).

4 - واستُكملت الأنشطة المذكورة أعلاه التي تهدف إلى التأثير في الثقافة المؤسسية بأنشطة لإدارة المخاطر في مسائل محددة نظمت في إطار خدمات الأخلاقيات وشملت ما يلي:

(أ) **إدارة المخاطر المتعلقة بالنزاهة** من خلال تقديم المشورة والتوجيه العمليين المتعلقين بالأخلاقيات في الوقت المناسب استجابةً لعدد قياسي من الطلبات بلغ 858 طلباً في عام 2024.

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

(ب) **تعزيز الشفافية والمساءلة** من خلال تحديد مخاطر تضارب المصالح ومعالجتها عن طريق برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة، الذي حافظ على معدل امتثال مقدمي الإقرارات بنسبة 100 في المائة في عام 2024. وعلاوة على ذلك، بلغ المكتب أعلى مستوياته حتى الآن في هذا النوع من النشاط، إذ قام باستعراض 1 833 إقراراً من إقرارات الذمة المالية وأصدر مشورة لتجنب تضارب المصالح لـ 394 فرداً.

(ج) **تحسين الممارسات وتعزيز التنفيذ الفعال** لآلية حماية المبلغين عن المخالفات من خلال وضع إجراءات تشغيل موحدة لتناول مسائل الحماية من الانتقام ودعم الأفراد في 37 استفساراً تتعلق بالحماية من الانتقام، بما في ذلك استعراض أربعة طلبات رسمية جديدة وردت خلال هذه الفترة.

5 - ويتناول هذا التقرير بتفصيل أنشطة المكتب وإنجازاته في عام 2024 في مجالات ولايته التالي بيانها: (أ) وضع المعايير ودعم السياسات؛ (ب) والتدريب والتوعية والتواصل في مجال الأخلاقيات؛ (ج) وتقديم المشورة والتوجيه السريعين للموظفين ولإدارة بشأن مسائل الأخلاقيات والسياسات المتصلة بالأخلاقيات؛ (د) وإدارة برنامج إقرارات الذمة المالية الخاص بالبرنامج الإنمائي، (هـ) وإدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام. ويلخص التقرير كذلك تعاون المكتب مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وأنشطة أخرى مشتركة بين الوكالات.

6 - وتحدد ثقافة مكان العمل في أي مؤسسة سلوك الأفراد، وكيفية اتخاذ القرارات، وتصورات أصحاب المصلحة. ومن خلال استخدام الاتصالات الاستراتيجية وأساليب الدعوة لترسيخ القيم والتطلعات الأخلاقية للبرنامج الإنمائي - وتقديم المشورة العملية والمستقلة في مجال الأخلاقيات التي تدعم اتباع الممارسات في مجال تسيير الأعمال على أساس الإنصاف، والإشراف القائم على المبادئ، والمساءلة - يؤدي مكتب الأخلاقيات دوراً بالغ الأهمية في النهوض بثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي وحماية النزاهة في برمجته وتقديمه لخدماته.

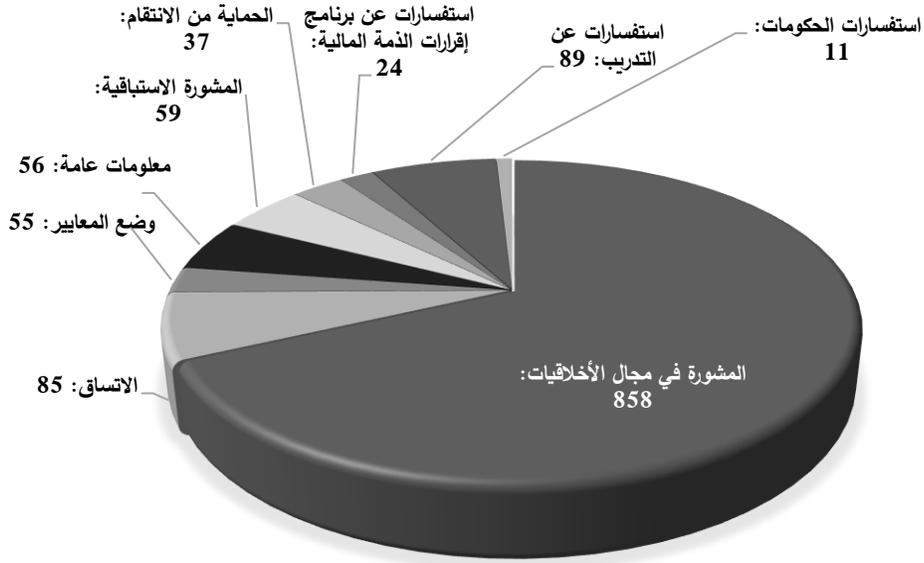
7 - وتتطلب مواصلة تعزيز ثقافة الأخلاقيات في البرنامج الإنمائي التزام قيادة البرنامج بعمل مكتب الأخلاقيات. وهناك دعم كبير في هذا الصدد. وتجلى ذلك من خلال الاعتماد المستمر على المشورة المستقلة لمكتب الأخلاقيات، والمشاركة المنتظمة للإدارة العليا في مبادرات التوعية، والنظر بعناية في توصيات المكتب، وإيلاء الاعتبار الواجب لتوفير الموارد الكافية له.

8 - ويؤكد المكتب أنه تمكن من أداء مسؤولياته باستقلالية في عام 2024، دون تدخل من مصادر داخلية أو خارجية.

9 - وفي عام 2025، سيواصل المكتب التركيز على ما يلي: '1' التأثير في الثقافة المؤسسية، بسبل منها تنفيذ استراتيجيته للتواصل والتوعية؛ '2' وتحديد المخاطر المتعلقة بالنزاهة وإدارتها من خلال تقديم خدمات الأخلاقيات تلبية للطلب المتزايد، بمستوى كبير باستمرار؛ '3' وتنفيذ نهج مبتكرة لتحسين الكفاءة، فضلاً عن تعظيم أنشطة المكتب من حيث نطاقها وأثرها.

الشكل الأول

مجموع المسائل التي طلب تقديم خدمات بشأنها حسب الفئة، 2024



ثانياً - المسائل الإدارية

10 - يقدم مكتب الأخلاقيات الدعم للقوة العاملة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد العالمي، وكذلك للموظفين العاملين في صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية وفي مكتب الأمم المتحدة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب ومكتبي برنامج متطوعي الأمم المتحدة في بون ونيويورك.

11 - وفي عام 2024، كان ملاك موظفي المكتب يشمل مديراً (مد-1)، ومستشاراً لشؤون الأخلاقيات (ف-5)، وأخصائيين في الأخلاقيات (ف-3)، وموظفاً إدارياً معاوناً (خ ع-6). وبالإضافة إلى ذلك، استعان المكتب بدعم مؤقت للمساعدة في تنفيذ مبادراته للتوعية بالأخلاقيات مع مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، إضافة إلى مشاريع محددة أخرى.

12 - واستناداً إلى مستوى الطلب المتزايد على خدماته والنتائج القيمة التي أمكن تحقيقها من خلال الجهود الاستباقية التي تمت تجربتها في إطار مبادرة الأخلاقيات مع المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، أقرت الإدارة طلب إنشاء وظيفة إضافية (ف-5) خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويصون هذا الدعم الإضافي استدامة المكتب في الأجل الطويل ويساهم في إنجازه مهمته المتمثلة في دعم التميز المؤسسي وتعزيز ثقافة الوعي بالأخلاقيات والنزاهة.

13 - وعزز مكتب الأخلاقيات اتساق وكفاءة ممارسات سير العمل الداخلية في عام 2024 من خلال وضع إجراءات تشغيل موحدة لبرنامج إقرارات الذمة المالية، ومسائل الحماية من الانتقام، إضافة إلى مبادئ توجيهية لتصنيف المعلومات واستخدامها في قاعدة بيانات الحالات التي وضعها. وسيجري استعراض هذه المواد وتحديثها دورياً لتعكس أفضل الممارسات وتحافظ عليها مع قيام المكتب بتطوير برنامجه للأخلاقيات.

ثالثاً - الأنشطة الصادر بها تكليف

14 - واصل مكتب الأخلاقيات، مسترشداً بولايته المتمثلة في غرس وتعزيز ثقافة الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، النهوض ببرنامج أخلاقيات تطلعي في جميع مجالات الخدمات. ولتحقيق التنفيذ الفعال والواسع النطاق، تعاون المكتب تعاوناً وثيقاً مع المكاتب الشريكة في البرنامج الإنمائي، بما في ذلك مكتب الموارد البشرية، ومكتب الخدمات القانونية، والمكتب التنفيذي، ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. واستمر مكتب الأخلاقيات أيضاً في التواصل المنتظم مع اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم التابعة للبرنامج الإنمائي، إذ قدم إليها تقارير مستكملة عن الأنشطة وتساور معها بشأن أولويات خطة العمل السنوية وأهدافها.

ألف - وضع المعايير ودعم السياسات

15 - واصل مكتب الأخلاقيات دعم وضع السياسات في عام 2024 إذ قدم مدير المكتب مساهمات منتظمة، بصفة مراقب، إلى فريق الأداء المؤسسي التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. واستجاب المكتب كذلك لطلبات متعددة لاستعراض السياسات والعمليات وردت من إدارة البرنامج الإنمائي ووحدات العمل فيه. ومن الأمثلة على السياسات الداخلية والمبادئ التوجيهية والوثائق المؤسسية الأخرى التي قيمها المكتب لإدماج اعتبارات الأخلاقيات ودعم أداء الأعمال: الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة؛ وأهداف الأداء الفردي الإلزامية لعام 2024؛ والقائمة المرجعية السنوية للامتثال لعام 2024، والسياسة المتعلقة بنظام المساءلة.

16 - ولزيادة دعم وضع السياسات والبرامج المؤسسية، وفر المكتب تمثيلاً في أفرقة عاملة متعددة تابعة للبرنامج الإنمائي، بما في ذلك فريق الإدارة المعني بتنمية قدرات الموظفين، وفريق حوكمة البيانات، وفريق الحوكمة الرقمية، والفريق العامل المعني بالنزاهة الاصطناعي. كما شارك المكتب بنشاط في المناقشات المتعلقة باستعراض نموذج تسيير الأعمال.

17 - وفي عام 2024، واصل مكتب الأخلاقيات عمله كعضو في فرقة العمل المعنية بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للبرنامج الإنمائي، حيث ساهم في تنفيذ استراتيجية البرنامج الإنمائي وخطة عمله للفترة 2023-2024. وشارك المكتب كذلك في حلقات دراسية شبكية لتوعية المكاتب القطرية التابعة للبرنامج الإنمائي ودورات تدريبية للمديرين في البرنامج، حيث قدم معلومات عن الحماية من الانتقام عند الإبلاغ عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وكذلك عن دور المكتب كمصدر للمشورة والتوجيه السريعين في مجال الأخلاقيات.

18 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل مدير المكتب العمل ممثلاً لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في الفريق العامل المعني بمعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية. وزود المدير الفريق العامل بمنظور مستقل وخبرة موضوعية لدعم هذا الجهد المبذول على نطاق المنظومة لاستعراض المعايير الأخلاقية وتحديثها.

باء - التدريب والتواصل والتوعية

19 - يكتسي التدريب والتواصل والتوعية بشأن المعايير الأخلاقية أهمية بالغة في ولاية مكتب الأخلاقيات الرامية إلى تعزيز ثقافة الأخلاقيات على نطاق البرنامج الإنمائي. وفي عام 2024، واصل المكتب تنفيذ استراتيجيته للتوعية والتواصل بشأن الأخلاقيات، التي تهدف إلى تعزيز الثقافة المؤسسية وثقة الجمهور في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. واتبعت الاستراتيجية نهجاً استباقياً قائماً على الوقاية، مستفيدةً من الشراكات والأدوات الرقمية، مع تجريب مبادرات جديدة للتوعية داخل البرنامج الإنمائي.

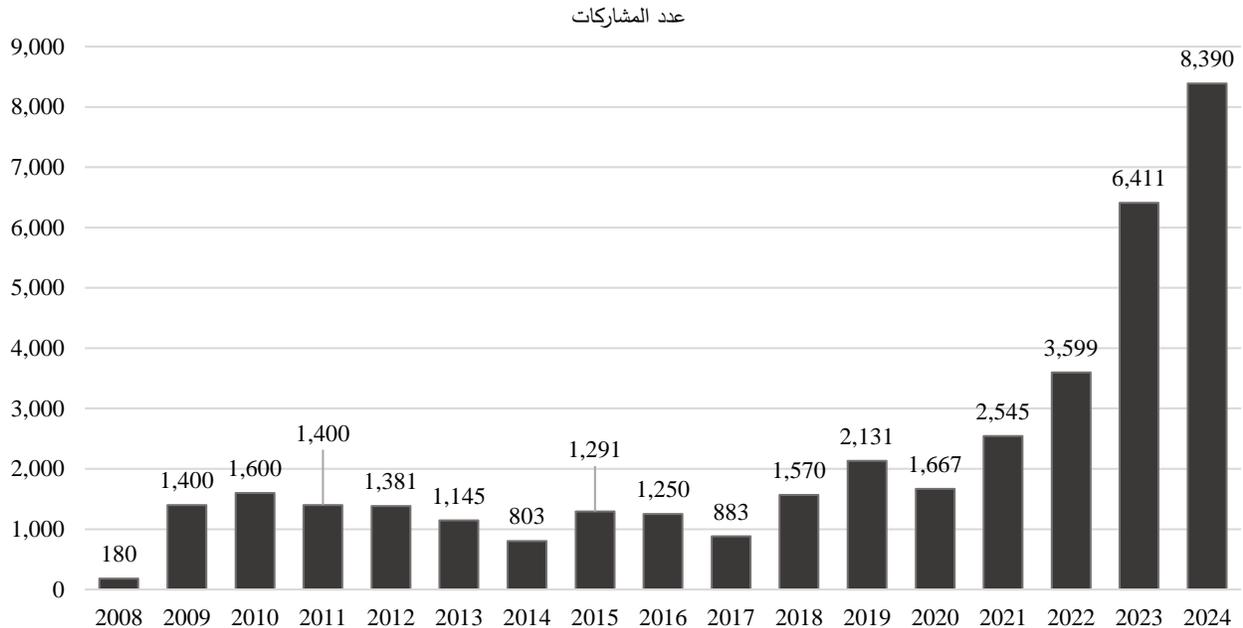
20 - وتُعدّ الجلسات المباشرة، التي تشمل تواصلًا مباشرًا مع الموظفين بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، أساسية لتوسيع نطاق الوعي بالمعايير الأخلاقية والخدمات التي يقدمها المكتب. وركز المكتب، وفقاً لاستراتيجيته، على تعزيز ثلاثة جوانب من الأنشطة في هذا المجال، وهي: '1' الدفع بالتفكير الأوسع نطاقاً والمستمر بشأن أهمية الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال زيادة حجم أنشطة التوعية؛ '2' واعتماد نهج قائم على المخاطر ومراعٍ للسياق من خلال تكييف المحتوى مع أدوار وبيئات عمل محددة، '3' وتنفيذ ممارسات جديدة لجمع المزيد من البيانات عن تأثير أنشطته. ويرد توضيح كل جانب من جوانب التحسين أدناه.

توسيع النطاق

21 - في عام 2024، حقق المكتب أعلى مستوى على الإطلاق من المشاركة في الجلسات المباشرة (الحضورية والافتراضية) المتعلقة بالأخلاقيات: 8 390 مشاركة، بزيادة قدرها 31 في المائة عن العدد القياسي السابق المسجل في عام 2023 (انظر الشكل الثاني أدناه للاطلاع على أرقام المشاركة السنوية).

الشكل الثاني

عدد المشاركات في الجلسات المباشرة المتعلقة بالأخلاقيات، 2008-2024



22 - ووفر المكتب 142 جلسة متعددة اللغات في عام 2024 (زيادة نسبتها 67 في المائة عن عام 2023). ومن خلال هذه الجلسات، تواصل المكتب مباشرة مع 35 مكتباً قطرياً (عقد العديد منها جلسات متعددة⁽²⁾ حول مواضيع منفصلة)، فضلاً عن مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، وممثلي رابطة موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب تقرير التنمية البشرية التابع للبرنامج الإنمائي، ومركز روما التابع للبرنامج، ومكتب جنيف. وشملت الجلسات مع المكاتب القطرية وحدات تدريبية تم تقديمها خلال بعثة مشتركة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المغرب مع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ومكتب الموارد البشرية والمكتب الإقليمي للدول العربية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. كما قُدمت وحدات تدريبية خلال ثماني بعثات إلى المكاتب القطرية بالحضور الشخصي اندرجت ضمن مبادرة التوعية بالأخلاقيات في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (بوليفيا وكوستاريكا والأرجنتين والبرازيل وإكوادور والمكسيك وشيلي وفنزويلا).

23 - وكرس المكتب جهوداً لتوسيع نطاق الأنشطة في هذا المجال واستمر في تحقيق مستويات قياسية من المشاركة. وللتأثير في الثقافة على نطاق المنظمة بطريقة مستدامة، اعتمد المكتب نهجاً يقوم على التعظيم من خلال إقامة الشراكات المحلية، وبناءً على ذلك، أطلق في عام 2024 شبكة من جهات التنسيق المعنية بالأخلاقيات في المكاتب القطرية، التي يشار إليها بمناصري الأخلاقيات، في جميع أجزاء برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

24 - وبانضمام 41 مناصراً للأخلاقيات في عام 2024، تتمثل أهداف الشبكة في تعظيم التواصل بشأن الأخلاقيات على المستوى المحلي، وربط المكاتب القطرية بمكتب الأخلاقيات، ودعم الأنشطة التي يضعها المكتب لتعزيز المحادثات المستمرة بشأن الأخلاقيات في مكان العمل. وتجلى الأثر القِيم لهذه الشبكة خلال شهر التوعية بالأخلاقيات عندما دعا المكتب المكاتب القطرية إلى تيسير مناقشات قائمة على السيناريوهات مع أفرقتها ("الحوارات المتعلقة بالأخلاقيات") تستند إلى مواد متعددة اللغات وضعها مكتب الأخلاقيات. وشارك أكثر من ستين مكتباً قطرياً في الحوارات المحلية، بما في ذلك جميع المكاتب التي لديها مناصرون للأخلاقيات. وأعد العديد من المكاتب بالتوازي مع ذلك محتوى التواصل الخاص بها الذي أظهر تقاني الموظفين في تعزيز ثقافة الأخلاقيات.

25 - وسيواصل المكتب توسيع الشبكة وأنشطتها في عام 2025، بسبل منها أنشطة بناء قدرات إضافية لجهات التنسيق لدعم تيسير الحوارات المتعلقة بالأخلاقيات وتعزيز المبادرات المؤسسية.

اتباع نهج مصمم خصيصاً حسب المحتوى/المخاطر

26 - يتشاور مكتب الأخلاقيات بانتظام مع المديرين المعنيين للنظر في سياق كل مكتب على حدة ومخاطره قبل تنظيم الجلسات. وشملت الموضوعات التي تم تناولها الحماية من الانتقام، وتضارب المصالح، والأنشطة السياسية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. وجرى تنظيم الجلسات إما باللغة الإنكليزية أو الفرنسية أو الإسبانية.

27 - وقدم المكتب أيضاً سلسلة من الدورات التدريبية على نطاق المنظمة للأدوار التالية:

(2) يشير المكتب إلى "المشاركات" بدلاً من "المشاركين" لأن بعض الأفراد يشاركون في جلسات متعددة.

(أ) قُدمت سلسلة الحلقات الدراسية الشبكية بعنوان "Getting Onboard with Ethics" (تعريف الموظفين الجدد بمسائل الأخلاقيات) بالتعاون مع مكتب الموارد البشرية في إطار برنامج إلحاق المعينين الجدد بالعمل في البرنامج الإنمائي. وابتداءً من عام 2024، نظم المكتب هذه الجلسات باستخدام اللغتين الإسبانية والفرنسية أيضاً.

(ب) وحدات تدريبية منفصلة بشأن الأخلاقيات لبرامج الإلحاق تخص: '1' الممثلين المقيمين الجدد؛ '2' ونواب الممثلين المقيمين الجدد، '3' ومديري الأفراد في إطار "دورة الإعداد للأدوار" التي نظمها البرنامج الإنمائي.

(ج) دورة حضورية للموظفين الفنيين المبتدئين تضمنت تمثيلاً للأدوار في معضلات أخلاقية وقدمت بالشراكة مع وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

(د) جلسة قائمة على سيناريوهات للممارسين في مجال الموارد البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، قدمت بالتعاون مع مكتب الخدمات القانونية.

28 - وبالإضافة إلى إعداد محتوى مصمم خصيصاً في إطار استراتيجيته للتوعية والتواصل، قام المكتب بتطوير مصفوفة توعية استباقية قائمة على المخاطر. وفي عام 2024، نظم مكتب الأخلاقيات جلسات مخصصة لفائدة 72 في المائة من المكاتب القطرية التي حددت للاستفادة من التوعية الاستباقية. ومن المقرر تنظيم جلسات لفائدة المكاتب القطرية المتبقية على مدار عام 2025.

29 - ويقدم شهر التوعية بالأخلاقيات لعام 2024 ومبادرة التوعية بالأخلاقيات في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي مثالين إضافيين على النهج الذي يتبناه المكتب والذي يقوم على إعداد المحتوى المصمم خصيصاً وعلى الوعي بالمخاطر.

30 - واستلهاما من تقرير التنمية البشرية لعام 2024 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ركزت النسخة الثانية من شهر التوعية بالأخلاقيات على موضوع "تجسيد الحياد في عالم يسوده الاستقطاب". وركزت هذه الحملة على المعايير الأخلاقية المتعلقة بالأنشطة السياسية والتصريح العلني، مع التركيز بشكل خاص على المخاطر الناشئة خلال "عام مشهود" من الانتخابات. ودُعي المشاركون إلى التفكير في أهمية مركز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كمنظمة موثوق بها مكلفة بالعمل عن كثب مع الحكومات لتعزيز المؤسسات العامة ودعم الحوكمة الرشيدة.

31 - وشملت حملة شهر التوعية لعام 2024، التي نظمت بالشراكة مع وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، حلقات نقاش مع كبار المديرين وممثلي مجلس الموظفين والخبراء المتخصصين. وشملت أيضاً لقاءات مفتوحة متعددة بشأن الأخلاقيات وحفلا للإدلاء بالإعلان لدى تقلد المنصب تضمن رسائل قيادية من مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وخلال شهر التوعية لعام 2023، تعاون مكتب الأخلاقيات مع مكنتي الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

32 - ومن الأمثلة الأخرى على نهج المكتب القائم على إعداد المحتوى المصمم خصيصاً وعلى الوعي بالمخاطر مبادرة التوعية بالأخلاقيات في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وتم

تصميم هذا الخط الجديد لدعم المكاتب الإقليمية بالاشتراك مع المكتب الإقليمي وتم تجربته معه في عام 2024 لتوفير دعم مباشر ومصمم خصيصاً للمكاتب الميدانية. ومن خلاله، وضع المكتب برنامجاً مصمماً خصيصاً باللغة التي تلائم المكتب الإقليمي مع أربع دورات تدريبية متخصصة تغطي المواضيع الهامة التالية: المعايير الأخلاقية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وتضارب المصالح؛ والحماية من الانتقام، والتدخل الحثيث في مواجهة سوء السلوك. ويتضمن البرنامج أيضاً لقاءً مفتوحاً منفصلاً حول الأخلاقيات لكل مكتب قطري - مع محفل للمساءلة غير السرية - بالإضافة إلى أنشطة استباقية مع وظائف إدارة الموارد، مثل الموارد البشرية، والعمليات، والمشتریات. وبالإضافة إلى ذلك، قدم مكتب الأخلاقيات إحدى وستين حالة من حالات التوجيه الاستباقي إلى المكاتب القطرية التابعة للمكتب الإقليمي، فضلاً عن الملاحظات الموجهة نحو الوقاية التي تمت مشاركتها مباشرة مع إدارة المكتب الإقليمي. وأسفرت هذه الجهود المبذولة في المكتب الإقليمي عن زيادة ترسيخ الممارسات الأخلاقية وتعزيزها في أساليب عملها وأطرها لصنع القرار. كما تتاح الاستشارات السرية لجميع الموظفين، مما يضمن تقديم دعم شامل مصمم خصيصاً لتلبية الاحتياجات الفردية.

قياس الأثر

33 - في حين أن عدد المشاركات في جلسات الأخلاقيات يوفر معلومات عن كثافة الحوارات المتعلقة بالأخلاقيات في المنظمة، فقد استكشف المكتب أنواعاً أخرى من البيانات لقياس النتائج بشكل أفضل. وهناك ثلاثة مؤشرات يقوم المكتب بتتبعها كجزء من مبادرة التوعية بالأخلاقيات في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي - ويعتزم تتبعها على نطاق أوسع - توضح الأثر القيم لجهود التوعية هذه.

(أ) **الاستقصاءات:** في الاستقصاءات التي أجريت مباشرة قبل الجلسات وبعدها، أفاد 98 في المائة من المشاركين بأن معرفتهم زادت بموارد الدعم المتاحة لهم في حالة مواجهتهم لمعضلة أخلاقية، وأوصى 97 في المائة منهم زملاءهم ببرنامج الأخلاقيات. وعلاوة على ذلك، قال 95 في المائة منهم إن برنامج الأخلاقيات حسن فهمهم للمعايير الأخلاقية، وذكر 80 في المائة منهم أنهم سيشعرون براحة أكبر لاستخدام القنوات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل وطلب الحماية من الانتقام، إذا لزم الأمر.

(ب) **زيادة طلبات الحصول على المشورة:** أدت مبادرة التوعية بالأخلاقيات في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي إلى حدوث زيادة كبيرة في الطلب على المشورة الفردية من موظفي المكتب الإقليمي. وأدت البعثات الحضورية إلى زيادة بنسبة 288 في المائة في طلبات الاستشارات السرية في حين أدت الأنشطة الافتراضية إلى زيادة بنسبة 124 في المائة.

(ج) **الامتثال للتدريب الإلزامي:** يتضمن البرنامج التدريبي لمكتب الأخلاقيات دورة إلزامية على الإنترنت، بعنوان "الأخلاقيات والنزاهة في البرنامج الإنمائي". وبفضل مبادرة التوعية بالأخلاقيات في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ارتفع معدل الامتثال للتدريب في إطار دورة الأخلاقيات الإلزامية عبر الإنترنت إلى أكثر من 90 في المائة في تسعة مكاتب من أصل اثني عشر مكتباً مشاركاً. وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، كان 93 في المائة من موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على نطاق المنظمة قد أكملوا الدورة، وهو ما يمثل زيادة عن معدل الامتثال لعام 2023 البالغ 90 في المائة.

تقديم الإحاطات إلى موظفي الإدارة العليا

34 - نظراً للدور الرئيسي الذي تضطلع به القيادة المؤسسية في تعزيز ثقافة الأخلاقيات من خلال تقديم نماذج يحتذى بها، واصل مدير الأخلاقيات تقديم إحاطات عن الأخلاقيات لأعضاء فريق الإدارة العليا الوافدين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمسؤولين الجدد المعيّنين في الرتبة مد-1 وما فوقها. وفي عام 2024، قدم المدير عرضاً في معتكف الفريق التنفيذي وشارك في جلسة نقاش حول الثقافة المؤسسية في معتكف القيادة السنوي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

أنشطة التوعية والاتصال الأخرى

35 - إضافة إلى دورة الأخلاقيات الإلزامية عبر الإنترنت، المتاحة على منصة التعلم الإلكتروني الخاصة بالبرنامج الإنمائي، يقدم مكتب الأخلاقيات ثلاث دورات تدريبية طوعية مصغرة تتناول كيفية تجنب تضارب المصالح، وبرنامج إقرارات الذمة المالية، والحماية من الانتقام. وحتى كانون الأول/ديسمبر 2024، أكمل المشاركون 2 691 دورة، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 6 في المائة عن العام السابق.

36 - ومن الضروري أن تتوفر ويتم توزيع المواد التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات بلغات متعددة لضمان ترويض الموظفين بالمعرفة والأدوات اللازمة لاتخاذ القرارات الأخلاقية. وتشمل المواد التثقيفية التي وضعها المكتب ما يلي: (أ) مدونة أخلاقيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ (ب) والمنشور المعنون "إلى أين تذهب ومتى: دليل مرجعي لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي"؛ (ج) ونشرات توجيهية بشأن الأخلاقيات عن الأنشطة الخارجية، والأنشطة السياسية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والنشر بصفة شخصية؛ (د) وكتيبات إعلامية عن مكتب الأخلاقيات تتعلق بمنع حالات تضارب المصالح، والحماية من الانتقام، وإقرارات الذمة المالية؛ (هـ) ونشرة الأعياد السنوية التي تتناول الهدايا والسلوك الشخصي والتي يتم نشرها كأداة تفاعلية رقمية، (و) وأدلة تفاعلية رقمية جديدة قائمة على سيناريوهات صغيرة حول تضارب المصالح والأنشطة السياسية. وتتم مشاركة هذه المواد خلال جلسات التوعية والتدريب، كما تتوفر هذه المواد على شبكة الإنترنت الخاصة بالمكتب. وفي عام 2024، عرفت صفحات مكتب الأخلاقيات على موقع SharePoint ما يقرب من 10 000 مشاهدة، وعرف الموقع الشبكي العام 3 510 مشاهدات.

37 - وبالإضافة إلى التدريب على التوعية بالأخلاقيات لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، قدم مدير الأخلاقيات عرضاً عبر الإنترنت في مؤتمر أسبوع الأخلاقيات في المصرف الأوروبي للاستثمار، وعروضاً بالحضور الشخصي في حلقة عمل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين في تريبستي ولطلاب كلية الحقوق في بروكلين. وعلاوة على ذلك، قام مدير الأخلاقيات بتسجيل مقطع فيديو للتعريف بأهمية الأخلاقيات لفائدة الممارسين المشاركين في برنامج الإلحاق الجديد بوظيفة المشتريات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

38 - وواصل مكتب الأخلاقيات الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي الداخلية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتوعية والتثقيف في مجال الأخلاقيات، حيث حقق أكثر من 127 490 مشاهدة تراكمية في عام 2024. وزادت العضوية الطوعية في مجموعة وسائل التواصل الاجتماعي للمكتب بنسبة 30 في المائة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

جيم - المشورة والتوجيه السريّان

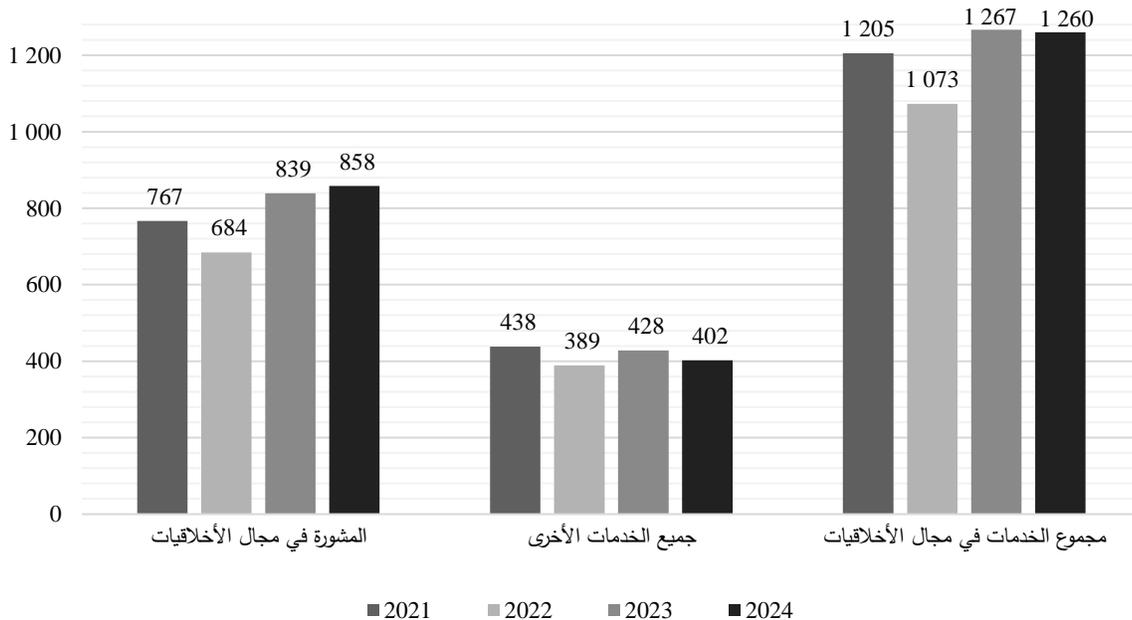
39 - تحدد ثقافة الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي كيفية ضبط الموظفين لسلوكهم المهني والشخصي، وكيفية اتخاذ القرارات، ونظرة الدول الأعضاء والمانحين وأصحاب المصلحة الإنمائيين والجمهور الأوسع الذي يخدمه البرنامج الإنمائي إلى المنظمة. ومن منظور سير العمل الفعال وحماية سمعة المنظمة، من الضروري أن يُظهر البرنامج الإنمائي ثقافة أخلاقيات تلتزم بالإنصاف والمساءلة والشفافية، وأن يلتزم وموظفوه بأعلى معايير النزاهة.

40 - ويؤدي مكتب الأخلاقيات، في إطار إسدائه المشورة والتوجيه السريين في مجال الأخلاقيات لموظفي البرنامج الإنمائي وإدارته، دوراً أساسياً في الحفاظ على معايير وثقافة الأخلاقيات لدى البرنامج. وتساعد الوظيفة الاستشارية للمكتب في جوهرها الموظفين على اتخاذ الإجراءات والقرارات المناسبة التي تخدم المصالح الفضلى للبرنامج الإنمائي. ويشمل ذلك إدارة تضارب المصالح المحتمل وحل المواقف المعقدة في مكان العمل التي يمكن أن تتسبب في مخاطر على عمليات البرنامج الإنمائي وعلى سمعته، إذا لم يتم معالجتها. وبالتالي يؤدي المكتب وظيفة أساسية لإدارة المخاطر داخل البرنامج الإنمائي من خلال تعزيز الوعي والالتزام بالقواعد والسياسات ومعايير السلوك المعمول بها. ونظراً لأهمية وظيفته الاستشارية، يظل المكتب ملتزماً بتقديم المشورة الجيدة في الوقت المناسب وفي غضون يومي عمل من تلقي جميع المعلومات ذات الصلة بالحالة المعروضة عليه.

41 - وكما هو مبين في الشكل الثالث أدناه، عالج المكتب في عام 2024 ما عدده 1 260 مسألة للحصول على خدمات، كان منها 858 طلباً للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات. ومثل ذلك انخفاضاً طفيفاً (أقل من 1 في المائة) في المسائل المقدمة للحصول على خدمات ولكن زيادة في طلبات المشورة مقارنة بعام 2023 (1 267 مسألة، منها 839 طلب مشورة).

الشكل الثالث

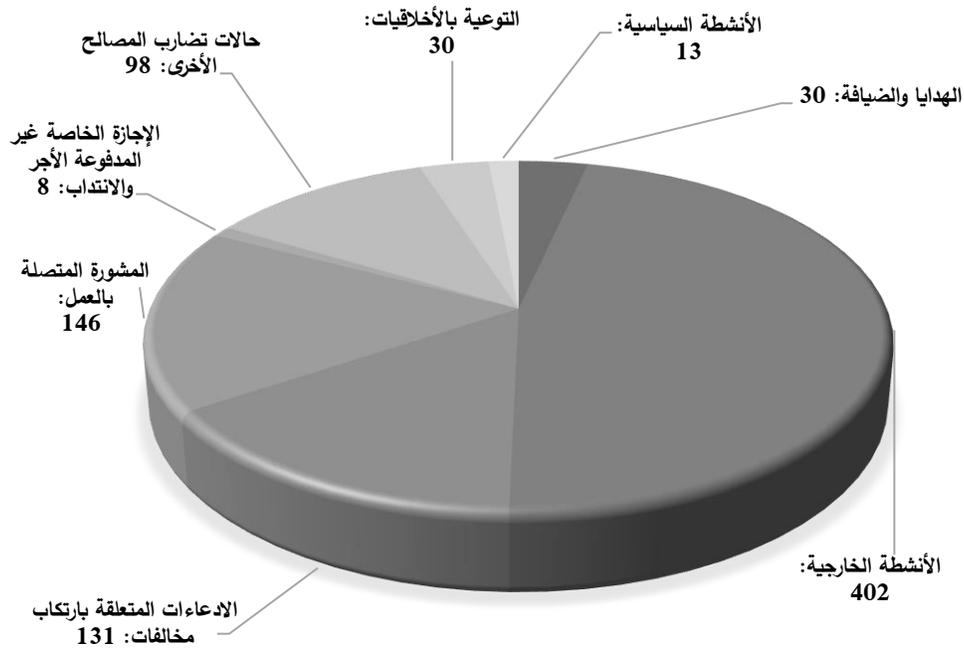
المشورة في مجال الأخلاقيات، كعنصر من مجموع الخدمات المقدمة، 2021-2024



42 - وفي عام 2024، كانت نسبة 68 في المائة من المسائل المقدمة للحصول على الخدمات من مكتب الأخلاقيات طلبات للمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات. وأصدر المكتب المشورة بشأن مجموعة واسعة من القضايا (انظر الشكل الرابع)، بما في ذلك: الأنشطة الخارجية؛ والأنشطة السياسية؛ وتضارب المصالح؛ وقبول العطايا والهدايا والإكراميات؛ وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم، وشواغل العمل ذات الصلة بالأخلاقيات. وبالنسبة للمسائل التي لا تندرج في نطاق ولاية مكتب الأخلاقيات، يوجّه الموظفون إلى المكاتب المناسبة للحصول على الدعم، بما في ذلك مكتب الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، ورابطة موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/هيئة الأمم المتحدة للمرأة/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ويقوم المكتب، حسب الاقتضاء، بتزويد المستفسرين بنسخ من المواد التثقيفية مثل مدونة أخلاقيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنتشر "أين تذهب ومتى".

الشكل الرابع

توزيع أنواع المشورة المقدمة في مجال الأخلاقيات في عام 2024



43 - وفي اتساق مع دورات الإبلاغ السابقة، تمثل العدد الأكبر من المسائل الاستشارية في طلبات مزاوله أنشطة خارجية بصفة خاصة، بما فيها النشر، وعضوية مجالس إدارة منظمات غير ربحية، وملكية أعمال تجارية أسرية، والتوظيف الذي عادة ما يتعلق بتدريس محدود في إحدى الجامعات. ويقوم المكتب بدراسة الأنشطة الخارجية المقترحة للتأكد من أن النشاط المعني لا يتعارض مع مهام أو مع مركز صاحب الطلب داخل البرنامج الإنمائي (بما في ذلك التزاماته الأساسية المتمثلة في الاستقلالية والحياد والولاء للأمم المتحدة)

ولن يتعارض مع مصالح البرنامج. وعندما يوصي المكتب الإدارة بالموافقة على طلب لمزاولة نشاط خارجي، فإنه يقدم قائمة بتدابير تجنب تضارب المصالح التي يرى المكتب ضرورة الالتزام بها كشرط للموافقة.

44 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرى مكتب الموارد البشرية مشاورات منتظمة مع مكتب الأخلاقيات بشأن الموظفين الوافدين الذين كشفوا عن علاقات انتساب خارجي (في طلباتهم) يمكن أن تؤدي إلى تضارب في المصالح عند توليهم الخدمة في المنظمة. ووفقاً لمشورة المكتب، فإن الموظفين الوافدين الذين يرغبون في الاحتفاظ بوظائف بدوام جزئي أو ارتباطات أخرى مع كيان خارجي يتعامل مع الأمم المتحدة/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو يعمل في مجال متداخل مع ولاية البرنامج الإنمائي عادة ما يطلب منهم الانفصال عن الكيان المعني كشرط لتعيينهم. وفيما يتعلق بموظفي الخدمة الحكومية السابقين الذين يسعون إلى الانضمام إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من الخدمة الحكومية، ونظراً لأن الاستقلالية عن السلطات الحكومية شرط أساسي للخدمة في الأمم المتحدة، أسدى المكتب المشورة كذلك بشأن الشرط العام الذي يقضي بأن يستقيل هؤلاء الأفراد، في غياب ظروف استثنائية، من الجهة الحكومية التي يعملون بها أولاً.

45 - وعندما تلقى المكتب طلبات من موظفين يتطلعون إلى المشاركة في أعمال خارجية تتصل مباشرة بوظائفهم أو مكاتبهم في البرنامج الإنمائي ولكن بصفة خاصة، فقد نصحهم بالسعي للحصول على إذن رسمي من إدارة البرنامج الإنمائي. ومن الضروري الحفاظ على فصل واضح بين الأنشطة المضطلع بها بصفة شخصية والأنشطة الرسمية المتصلة بعمل الأمم المتحدة/البرنامج الإنمائي لتفادي تضارب المصالح وإدارة المخاطر على سمعة البرنامج الإنمائي.

46 - وفي عام 2024، واصلت القيادة العليا على مستوى المكاتب والمكاتب القطرية التواصل مع مكتب الأخلاقيات للحصول على المشورة بشأن الحفاظ على نزاهة أنشطة المشاريع والبرامج. وفي أحد الأمثلة، طلب رئيس أحد المكاتب القطرية مشورة مكتب الأخلاقيات بشأن مشروع يُدار بالاشتراك مع الحكومة المضيفة، وكان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يوظف له مستشاراً تقنياً. وكان الطلب الوحيد المستوفي للشروط الذي تلقاه المكتب القطري لشغل هذه الوظيفة من أحد أقارب المسؤول الحكومي المشرف على المشروع مع البرنامج الإنمائي. وبناءً على نصيحة من مكتب الأخلاقيات تم اعتبار المرشح غير مؤهل وأعيد الإعلان عن الوظيفة الشاغرة. وعلى الرغم من أن المسؤول الحكومي لم يكن سيشارك في عملية التوظيف المضطلع بها من جانب البرنامج الإنمائي، فإن توظيف قريب المسؤول كان يمكن أن يتسبب في مخاطر على سمعة البرنامج الإنمائي والحكومة المضيفة من خلال إثارة حالة تضارب مصالح وتصورات عن وجود مخالفات فيما يتعلق بإدارة المشروع.

47 - ويثني مكتب الأخلاقيات على موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وإدارته لاستفادتهم باستمرار من توجيهات المكتب للتأكد من أن إجراءاتهم وقراراتهم تتسق تمام الاتساق مع قيم البرنامج الإنمائي ومصالحه. ولا يزال المكتب ملتزماً بإقامة علاقات إيجابية مع جميع موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتوفير خبرة عالية الجودة ومستقلة في مجال الأخلاقيات تدعم عمل البرنامج الإنمائي وعملياته. ويدرك المكتب أيضاً أهمية البحث باستمرار في فرص تحقيق الكفاءة والفعالية، بما في ذلك الابتكار الرقمي. وفي هذا الصدد، يتعاون المكتب مع كبير موظفي الشؤون الرقمية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتطوير تقنية المحادثة الآلية التي ستساعد موظفي مكتب الأخلاقيات في معالجة طلبات المشورة والتوجيه. وسيقدم المكتب تقريراً عن هذه الأداة - المتوقع إطلاقها في منتصف عام 2025 - في التقرير السنوي المقبل.

دال - برنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2023، التي قُدمت في عام 2024

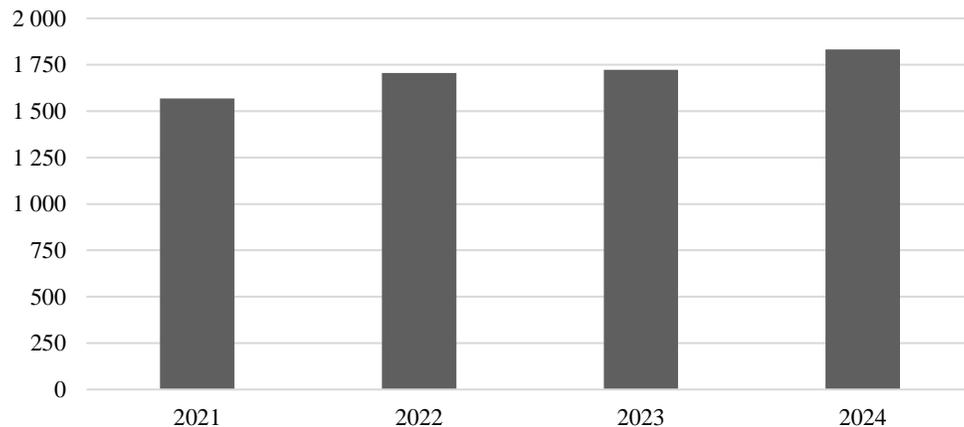
48 - يهدف برنامج إقرارات الذمة المالية السنوي للبرنامج الإنمائي، الذي يديره مكتب الأخلاقيات، إلى تحديد أوجه تضارب المصالح بين الممتلكات الخاصة للأفراد المختارين للمشاركة في البرنامج (مقدمو الإقرارات) ومصالحهم وعلاقات انتسابهم من جهة، وواجباتهم والتزاماتهم في إطار البرنامج الإنمائي من جهة أخرى، مثلما يهدف إلى التعامل مع أوجه التضارب تلك وإزالتها. ويهدف برنامج إقرارات الذمة المالية، الذي ينطبق على مسؤولي الإدارة برتبة مد-1 وما فوقها؛ والموظفين الذين تشمل واجباتهم الرئيسية المشتريات والاستثمار؛ والموظفين العاملين في مكتب الأخلاقيات؛ والموظفين الآخرين الذين يستوفون معايير محددة، إلى ضمان عدم تداخل المصالح الشخصية مع عملية صنع القرارات الرسمية أو الإجراءات الرسمية، أو إمكانية النظر إليها على أنها تتداخل معها. وعند اختتام عملية استعراض إقرارات البرنامج التي يقوم بها المكتب، يتم اختيار مجموعة فرعية من مقدمي الإقرارات للمشاركة في عملية تحقق منفصلة لتأكيد دقة واكتمال إقراراتهم. وباعتبارها آلية منظمة وسنوية للإفصاح عن تضارب المصالح لفئات مختارة من الموظفين الذين يتسمون بوجود مخاطر عالية، يشكل برنامج إقرارات الذمة المالية آلية رئيسية لتعزيز الشفافية المؤسسية وثقة الجمهور بالبرنامج الإنمائي.

49 - وفي عام 2024، أجرى المكتب عملية الإقرار المالي السنوية الثامنة عشرة. وشارك في البرنامج، الذي غطى عام 2023، عدد قياسي بلغ 1 833 من مقدمي الإقرارات (انظر الشكل الخامس). ويتم تحديد مقدمي الإقرارات من قبل جهات الاتصال التابعة لبرنامج إقرارات الذمة المالية داخل المكاتب القطرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووحدات العمل الأخرى وفقاً للمبادئ التوجيهية الصادرة عن مكتب الأخلاقيات.

50 - وبينما يستعين عدد من مكاتب الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة بمصادر خارجية لاستعراض الإقرارات المقدمة، فإن مكتب الأخلاقيات التابع للبرنامج الإنمائي يجري استعراضات داخلية لجميع الإقرارات المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية. ويحقق ذلك وفورات كبيرة في التكاليف للبرنامج الإنمائي، ويكفل استفادة جميع الاستعراضات من الخبرة الخاصة بالبرنامج الإنمائي المتوفرة داخل مكتب الأخلاقيات في مجال تضارب المصالح. وكما هو الحال في دورات تقديم الإقرارات السابقة، حقق البرنامج، بما في ذلك جانب التحقق فيه، معدل امتثال نسبته 100 في المائة في عام 2024.

الشكل الخامس

عدد مقدمي الإقرارات السنوية بموجب سياسة إقرارات الذمة المالية، 2021-2024



51 - وفيما يتعلق بالعملية، يشرع المكتب في إجراء استعراضات الإقرارات بمجرد تقديمها، مما يتيح المتابعة الفورية والتعجيل بتقديم التوجيه بشأن الإجراءات الضرورية لإدارة مخاطر تضارب المصالح المحددة أو معالجة حالات تضارب المصالح المكتشفة.

استعراض البيانات وتقديم المشورة بشأن تضارب المصالح

52 - يستعرض مكتب الأخلاقيات الإقرارات المقدمة في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية باتباع نهج من ثلاث خطوات. أولاً، تُفحص الإقرارات للتأكد من اكتمال معلوماتها. وثانياً، يُنظر في الممتلكات المفصح عنها، مثل الاستثمارات الخاصة، لتبيّن ما إذا كانت هناك علاقات تجارية فعلية أو محتملة للبرنامج الإنمائي مع الكيان المعني. وثالثاً، يُنظر في الأنشطة الخارجية وعلاقات الانتساب الخارجي المفصح عنها في ضوء التزامات مقدمي الإقرارات والقواعد والسياسات السارية. وتُجرى الاستعراضات لتحديد التضارب الفعلي أو المحتمل في المصالح مع مراعاة وظيفة ومركز عمل مقدم الإقرار، وعند الاقتضاء، إصدار مشورة علاجية أو استباقية. وعملاً بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، يُسوى أي تضارب في المصالح يُحدد على النحو الذي يخدم مصالح المنظمة.

53 - وفي إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، يتعين على مقدمي الإقرارات الإبلاغ عن الأصول المملوكة التي تبلغ قيمتها 10 000 دولار فما فوق، والتي تعود إليهم وإلى أزواجهم وإلى أي أولاد معالين. والبرنامج، باعتباره آلية رصينة وشاملة لكشف تضارب المصالح، يُوجب على مقدمي الإقرارات الإبلاغ عن علاقات الانتساب الخارجي والعلاقات الخارجية التي يمكن أن تؤثر على إجراءاتهم الرسمية أو قراراتهم التي يتخذونها بصفة رسمية أو يمكن أن يُنظر إليها على أنها تؤثر عليها. ومن خلال تقديم معلومات مفصلة عن الممتلكات وعلاقات الانتساب ذات الصلة، يستمر مقدمو الإقرارات في التقيد بالتزاماتهم المتعلقة بالإفصاح، مما يمكّن المكتب من تقديم مشورة مستنيرة ومصممة خصيصاً لتجنب تضارب المصالح، عند الاقتضاء.

54 - وفي عام 2024، أصدر مكتب الأخلاقيات مشورة بشأن تضارب المصالح لـ 394 فرداً قدموا إقراراتهم، أو 22 في المائة من مقدمي الإقرارات (مقارنة بـ 17 في المائة في عام 2023). ويمثل ذلك أعلى نسبة مئوية من المشورة الصادرة منذ إنشاء برنامج إقرارات الذمة المالية ويعكس الجهود التي بذلها المكتب في السنوات الأخيرة لتعزيز متانة البرنامج من خلال اقتضاء تقديم معلومات إضافية عن العلاقات الخارجية و/أو علاقات الانتساب الخارجي.

55 - وأصدر المكتب المشورة لتسعة من مقدمي الإقرارات بعد تحديد تضارب المصالح المحتمل أو الفعلي. وانطوت غالبية هذه الحالات على أنشطة خارجية منخفضة المخاطر، إذ عمل على سبيل المثال شخص في مجلس إدارة منظمة غير ربحية بصفة خاصة دون أجر، أو كان شريكاً سلبياً في ملكية مؤسسة أعمال تجارية أسرية لكنه لم يطلب مقدماً الموافقة على مزاولته نشاطاً خارجياً. وعند التأكد من عدم وجود أي علاقة بالأمم المتحدة/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو المهام الرسمية الفردية، طُلب من مقدمي الإقرارات هؤلاء السعي على الفور إلى الحصول على إذن رسمي من الإدارة لمزاولته نشاطاً خارجياً، في ظل الشروط المنطبقة التي يقدمها المكتب. ومع ذلك، طُلب من شخص كان يعمل في كيان مستضاف أن يستقيل فوراً من العمل بصفة خاصة في اللجنة الاستشارية لمنظمة غير ربحية لأن الكيان كان يتعامل مع الأمم المتحدة (على الرغم من أن مقدم الإقرار لا دخل له بتلك العلاقة) وكان مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بهيئة حكومية توفر له

التمويل. وتعلق مثال آخر بموظف محلي كان يعمل لدى كيان مستضاف. وكشف هذا الشخص أنه ظل موظفاً حكومياً في إجازة غير مدفوعة الأجر من الحكومة المضيفة وتفاعل مع وزارته الحكومية السابقة كجزء من وظيفته مع الكيان المستضاف. وطلب من الشخص الاستقالة رسمياً من منصبه الحكومي بعد متابعة المكتب مع إدارة الكيان المستضاف.

56 - وتعلقت الحالات الأخرى البالغ عددها 385 حالة بأفراد قدموا معلومات أثارت مخاطر محتملة لتضارب المصالح. وقدم مكتب الأخلاقيات مشورة استباقية لمقدمي الإقرارات هؤلاء لتجنب التصرفات أو الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى نشوء تضارب في المصالح. وشملت غالبية الحالات مقدمي إقرارات لهم أفراد من أسرهم أو من المقربين إليهم يعملون لدى هيئات حكومية أو منظمات في المجتمع المدني أو بائعين وشركاء محتملين يعملون في مجالات مشمولة بولاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وشملت المشورة الاستباقية توصية لمقدمي إقرارات أفادوا بوجود صلة عائلية أو صلة قرابة بكيان قد يتعامل مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وفي حالة نشوء هذه الحالة، يتعين على مقدم الإقرار الإفصاح عن تلك الصلة لإدارة البرنامج الإنمائي والنأي بنفسه عن أي تعاملات للبرنامج مع الكيان التابع أو اتخاذ قرارات تتعلق به.

التحقق من الإقرارات في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية

57 - يشكل التحقق من مجموعة مختارة من إقرارات الذمة المالية للتأكد من دقتها واكتمالها عنصراً لازماً من عناصر برنامج إقرارات الذمة المالية. وبعد استعراض جميع الإقرارات المقدمة في عام 2024، اختار المكتب 40 إقراراً للتحقق منها، مع ضمان التمثيل من حيث الموقع والرتبة المهنية ونوع الجنس. وبتوجيهات من المكتب، قدم جميع المشاركين في عملية التحقق الوثائق المطلوبة التي تصدرها أطراف ثالثة، بما يضمن الامتثال الكامل للعملية.

تدقيق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات لنظام معلومات الإقرار المالي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

58 - في أواخر عام 2024، أجرى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات تدقيقاً لنظام معلومات الإقرار المالي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي المستخدم لإدارة إقرارات الذمة المالية المقدمة والبيانات الأخرى التي تم جمعها في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية. وشملت المجالات التي خضعت للتدقيق تكوين النظام وأمنه، وضوابط الوصول، وضوابط سلامة البيانات، وأمن البيانات والخصوصية، ودعم الإنتاج والصيانة. وسيصدر التقرير النهائي للتدقيق في أوائل عام 2025. وسيقدم مكتب الأخلاقيات في تقريره السنوي المقبل معلومات عن نتائج وتوصيات التدقيق، بالإضافة إلى حالة تنفيذ التوصيات.

هاء - حماية الموظفين من الانتقام منهم بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

59 - يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة سياسة البرنامج الإنمائي للحماية من الانتقام، التي تنطبق على جميع المتعاقدين مع البرنامج الإنمائي الذين يزعمون تعرضهم لإجراءات انتقامية ضارة بهم أو لتهديد باتخاذ إجراءات من هذا القبيل بسبب إبلاغهم عن سوء سلوك أو تعاونهم مع تدقيق رسمي أو تحقيق رسمي (يشار إليها في إطار سياسة البرنامج الإنمائي باسم "الأنشطة المشمولة بالحماية"). ومن خلال تشجيع الإبلاغ عن سوء سلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات، تهدف هذه السياسة إلى تعزيز

قدرة البرنامج الإنمائي على التحقيق في السلوك الذي يمكن أن يسبب ضرراً كبيراً لعمليات البرنامج وسمعته، إذا ترك دون إبلاغ أو معالجة، وقدرته على معالجة ذلك السلوك.

60 - وفي القطاعين العام والخاص، تعد حماية المبلغين عن المخالفات الذين يبلغون عن سوء السلوك الذي يتعارض مع المصلحة العامة أمراً ضرورياً لمكافحة الغش والفساد وإساءة الاستخدام الجسيمة للموارد. وباقتراح مع التقييم المنتظم لسياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للحماية من الانتقام في ضوء أفضل الممارسات لحماية المبلغين عن المخالفات، يواصل المكتب التأكيد على أهمية تعزيز ثقافة "عدم السكوت" وبيئة العمل الخالية من الانتقام في التفاعل مع وحدات العمل والمديرين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. كما يعد توفير المعلومات عن هذه السياسة عنصراً بالغ الأهمية في أنشطة المكتب في مجال التواصل والتوعية.

61 - وبموجب هذه السياسة، يتلقى المكتب طلبات الحماية من الانتقام، ويُجري تقييمات أولية لتبني ما إذا كان المشتكي قام بنشاط مشمول بالحماية، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كان ذلك النشاط عاملاً مساهماً في حدوث الانتقام المزعوم. وإذا خلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، تُحال المسألة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ليحقق فيها. ويجوز للمكتب أيضاً أن يوصي الإدارة باتخاذ تدابير حماية مؤقتة ريثما يفرغ من عملية الحماية من الانتقام لحماية مصالح مقدم الشكوى. ويخلص المكتب إلى قرار نهائي بشأن الانتقام بعد إجراء استعراض مستقل لتقرير التحقيق والأدلة الداعمة. وإذا رغب المشتكي من الانتقام في الطعن في قرار الحماية من الانتقام صادر عن مكتب الأخلاقيات، يجوز له أن يلتمس مراجعة القرار من جانب رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

62 - وفي عام 2024، تلقى مكتب الأخلاقيات 37 استفساراً بشأن الحماية من الانتقام⁽³⁾. وتعلق 33 من هذه الاستفسارات بطلبات من موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومصادر أخرى للحصول على المشورة بشأن إجراءات ومتطلبات السياسة. وبالإضافة إلى تقديم المشورة العامة بشأن مضمون السياسة وإمكانية تطبيقها، يتم توجيه موظفي البرنامج الإنمائي الذين يثيرون شواغل تتعلق بالانتقام في مكان العمل ولا تتدرج ضمن نطاق السياسة إلى مكاتب معنية أخرى تقدم الدعم مثل مكتب أمين المظالم، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ومكتب الموارد البشرية. وحفاظاً على سياسة الباب المفتوح، يُبلغ المكتب هؤلاء الموظفين جميعهم بأن بوسعهم العودة إلى المكتب لتقديم معلومات مستكملة عن الحالات أو لالتماس مشورة سرية إضافية.

63 - وكما أُفيد سابقاً في عام 2023، عمل مكتب الأخلاقيات مع مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة لإحالة قرار مبدئي بوجود حالة انتقام تعلق بمشتك كان يعمل في مكتب بالأمانة العامة للأمم المتحدة بموجب عقد خدمات يديره البرنامج الإنمائي إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالأمانة العامة للأمم المتحدة للتحقيق فيه. وزعم المشتكي أنه تعرض لعدم تجديد عقده بشكل انتقائي من قبل مديرين في مكتبه بالأمانة العامة بسبب إبلاغه عن سوء سلوك. وتم تجديد عقد مقدم الشكوى كتدبير حماية مؤقت بناء على توصية من مكتب الأخلاقيات ريثما يتم الانتهاء من تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية وعملية الاستعراض النهائية التي يجريها المكتب. وبعد إجراء المكتب لاستعراض مستقل لتقرير ومواد التحقيق التي

(3) في السنوات السابقة، شملت الإحصاءات المتعلقة بالمسائل المتصلة بالحماية من الانتقام تلك الناشئة عن مراجعات قرارات متعلقة بالانتقام في فريق الأخلاقيات. ولإتاحة إجراء استعراض مركز للمسائل الناشئة عن موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أُدرجت الإحصاءات المتعلقة بمراجعات القرارات المتعلقة بالانتقام في فريق الأخلاقيات باعتبارها مسائل "اتساق" في خدمات الأخلاقيات الواردة في الشكل الثالث.

قدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام 2024، قرر أن الانتقام لم يثبت على أساس أن الإدارة أثبتت بأدلة واضحة ومقنعة أن عدم التجديد المقصود لعقد المشتكي كان يستند إلى أسباب مشروعة وكان سيحدث ولو لم يتم المشتكي بالنشاط المشمول بالحماية. وبالنظر إلى هذا القرار، لم يصدر مكتب الأخلاقيات توصيات أخرى بتمديد العقد.

64 - وبناءً على طلب المشتكي، فإن المسألة قيد المراجعة من قبل رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ونظراً لأن المسألة قيد المراجعة، فسيتم مشاركة نتيجة طلب المراجعة في التقرير السنوي المقبل.

65 - ومن بين المسائل الـ 37 المتعلقة بالحماية من الانتقام الواردة في عام 2024، كانت أربع مسائل طلبات رسمية للحماية تندرج ضمن نطاق سياسة الحماية من الانتقام.

66 - وتعلقت الحالة الأولى بصاحب الشكوى المذكور أعلاه الذي ادعى تعرضه لمزيد من الانتقام في عام 2024 بسبب أنشطته المزعومة حديثاً المشمولة بالحماية. وتم استلام هذا الطلب بعد صدور قرار "بعدم حدوث انتقام" عن مكتب الأخلاقيات، وتعلق بالإجراءات اللاحقة المتخذة فيما يتعلق بمعالجة فصل صاحب الشكوى من مكتبه بالأمانة العامة. وبعد إجراء استعراض شامل، قرر مكتب الأخلاقيات أن هذا الطلب لا يؤدي إلى حالة انتقام ظاهرة الواجزة لأن الأنشطة المزعومة حديثاً المشمولة بالحماية التي قام بها المشتكي لا تشكل أنشطة مشمولة بالحماية بموجب السياسة، ولم يتم تقديم أي دليل يربط أي إجراءات فصل من الخدمة بأي نشاط مزعوم مشمول بالحماية.

67 - وتعلقت الحالة الثانية أيضاً بفرد يعمل في مكتب بالأمانة العامة للأمم المتحدة بموجب عقد يديره البرنامج الإنمائي. وزعم هذا الشخص على وجه التحديد أنه كان يتلقى تجديدات لعقده لمدة أقصر انقضاء منه بسبب إبلاغه عن مضايقات مزعومة من جانب مشرفه. ومع الإشارة إلى أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يشجع على حل المنازعات بشكل غير رسمي، فإن سياسة الحماية من الانتقام تسمح بتسوية مسائل الانتقام بصورة غير رسمية، عندما يكون ذلك مناسباً. وباعتبارها مسألة يمكن حلها بشكل غير رسمي من خلال مكتب أمين المظالم، فقد قام مكتب الأخلاقيات، بناءً على موافقة صاحب الشكوى، بتيسير تعامله مع مكتب أمين المظالم لاستكشاف خيارات الحل غير الرسمي. ونظراً لأن المسألة لا تزال لدى مكتب أمين المظالم، سيقدم مكتب الأخلاقيات معلومات عن النتيجة التي تم التوصل إليها في هذه الحالة في تقريره السنوي المقبل.

68 - أما الحالة الثالثة فتعلقت بصاحب عقد كان يعمل لدى كيان مستضاف ادعى أن عقده لم يتم تجديده انتقاماً منه بسبب تقرير سابق عن تمييز مزعوم من قبل الإدارة في الكيان المستضاف. وبعد تقييمه الأولي، قرر المكتب أنه على الرغم من أن صاحب الشكوى قام بنشاط مشمول بالحماية، فإن قرار عدم تجديد عقده لا علاقة له بالنشاط المذكور المشمول بالحماية. وطلب مقدم الشكوى بعد ذلك من رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مراجعة قرار مكتب الأخلاقيات. وأيد الرئيس ما خلص إليه المكتب من أن المسألة لا تؤدي إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجزة.

69 - أما الحالة الرابعة فتعلقت بموظف في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ادعى أن إخطار إعادة الانتداب الذي تلقاه كان انتقاماً منه بسبب إبلاغه عن مضايقات مزعومة من جانب مديره في البرنامج. وبعد الاستعراض، اعتبر مكتب الأخلاقيات أن الأدلة المقدمة تظهر أن علاقة العمل بين المشتكي ومديره كانت تتدهور تدريجياً على مدى فترة طويلة، وأن إعادة الانتداب المطعون فيها كانت عنصراً من عناصر شواغل

المضايقة والتهميش التي عانى منها المشتكي منذ فترة طويلة والتي كانت موجودة قبل قيامه بنشاطه المشمول بالحماية وبمعزل عنه. وفي حين أن المكتب لم يجد حالة انتقام ظاهرة الواجبة، فقد نصح صاحب الشكوى بما يلي: (أ) أن مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات يشكل آلية الإبلاغ المناسبة لجميع شواغل المضايقة التي ادعاها، (ب) يمكن الاتصال بمكتب المساعدة القانونية للموظفين للحصول على المشورة القانونية بشأن الطعن رسمياً في قرار إعادة الانتداب. ولم يتقدم صاحب الشكوى بعد ذلك بطلب لمراجعة هذا القرار التفصيلي إلى رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

70 - يتعاون مكتب الأخلاقيات، باعتبار ذلك عنصراً أساسياً في عمله، مع وظائف الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن تبادل أفضل الممارسات، وتعزيز الاتساق في مجال الأخلاقيات، والتعاون بشأن المبادرات في مجال الأخلاقيات. وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف محفلان رئيسيان للتعاون على نطاق المنظومة.

71 - ويواصل مدير الأخلاقيات المشاركة في الاجتماعات الشهرية لفريق الأخلاقيات، التي تضم رؤساء مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة ومكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. وفريق الأخلاقيات، الذي يرأسه مدير مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة، مكلف بوضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات في مجال الأخلاقيات ويتشاور في المسائل الأخلاقية العامة والمعقدة التي لها تداعيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وكما ذكر، فإن رئيس فريق الأخلاقيات مكلف بمراجعة قرارات الحماية من الانتقام المطعون فيها الصادرة عن مكاتب الأخلاقيات الأخرى، بالتشاور مع سائر أعضاء فريق الأخلاقيات.

72 - ويظل البرنامج الإنمائي عضواً عاملاً في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تضم أكثر من 100 من كبار موظفي الأخلاقيات في أكثر من 50 مؤسسة متعددة الأطراف، إضافة إلى كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية المنتسبة إليها والمؤسسات المالية الدولية. وتشمل الشبكة المنظمات التي تتضوي في مجلس الرؤساء التنفيذيين والتي أنشأت بدورها فرعا مخصصا داخل الشبكة. ويعمل المدير رئيساً مشاركاً للفرع. وفي مؤتمر الشبكة السنوي، شارك المدير كعضو في حلقات نقاش حول "كيفية إحداث تغيير ثقافي من خلال برامج الأخلاقيات (وقياس الأثر)"، و "المنتدى المفتوح - تبادل الدروس المستفادة".

خامساً - التوصيات المقدمة إلى الإدارة لتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

73 - طلب المجلس التنفيذي إلى مكتب الأخلاقيات، في قراره 24/2011، أن يقدم إلى الإدارة توصيات ستعزز ثقافة النزاهة والامتثال في البرنامج الإنمائي.

74 - وبالنظر إلى طلب المجلس التنفيذي الوارد في القرار 8/2023 - والوارد أيضاً في القرار 10/2024 - بأن يواصل المكتب تعزيز إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات، أوصى المكتب في تقريره السنوي لعام 2023 الإدارة بإدخال تنقيحات على الإطار القانوني لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك

بالأمم المتحدة (الإطار القانوني). وتعلقت التتحيات الموصى بها بمشروع تقرير التحقيق الذي يصدره مكتب مراجعة الحسابات والتتحيات ومتطلبات الكشف عن الأدلة التي يعتمدها.

75 - وقبلت إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي توصية مكتب الأخلاقيات في عام 2024، وتم الشروع في إدخال التتحيات المطلوبة على الإطار القانوني لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويرى المكتب أن تنفيذ هذه التوصية يتسق مع طلبات المجلس التنفيذي بأن يعزز البرنامج الإنمائي تدابير حماية المبلغين عن المخالفات عن طريق زيادة المواءمة مع أفضل الممارسات.

76 - ومع ملاحظة أن إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اعتمدت التوصية المشار إليها وأن مكتب الأخلاقيات والإدارة حافظا على حوار مستمر وبناء بشأن فرص تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال على صعيد المنظمة، لا يقدم المكتب أي توصيات إلى المجلس التنفيذي أو الإدارة للفترة المشمولة بالتقرير لعام 2024.

سادسا - خاتمة

77 - لا يزال غرس وتنشئة الثقافة الأخلاقية عنصراً أساسياً في التنفيذ الفعال لولاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويعد نسج علاقات موثوقة مع الحكومات والتمتع بصفة عامل تغيير محايد سياسياً ميزتين رئيسيتين تميزان البرنامج الإنمائي في سياق دعمه للبلدان والمجتمعات لبناء مستقبل أفضل.

78 - وبالاعتماد على استراتيجية تركز على التأثير في الثقافة المؤسسية مع الاستمرار في إدارة المخاطر من خلال توفير خدمات الأخلاقيات، حقق مكتب الأخلاقيات تقدماً كبيراً في زيادة ترسيخ الأخلاقيات في نسيج المنظمة. وتحققت الجهود بفضل دعم القيادة، وتوفير الموارد الكافية، وإقامة الشراكات مع أصحاب المصلحة الآخرين، وإبلاء الاعتبار الواجب لاستقلالية المكتب. ويتطلب البناء على التقدم المحرز حماية جميع هذه العناصر والحفاظ عليها بينما يستمر المكتب في توسيع نطاق الأنشطة وتكييفها من خلال اتباع نهج مبتكرة قائمة على البيانات ومبنية على المخاطر.