

Distr.: General  
10 مارس 2020

Original: English

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



الدورة العادية الثانية لعام 2020

من 31 آب/أغسطس إلى 4 أيلول/سبتمبر 2020، نيويورك

البند 3 من جدول الأعمال المؤقت

صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) - تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS)

## صندوق الأمم المتحدة للسكان

تقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2019 \*

### الملخص

يُقدّم هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي استنادًا إلى الفقرة 9 من قرار المجلس التنفيذي رقم 17/2010: تقارير مكاتب الأخلاقيات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS). وفقًا لنشرة الأمين العام بعنوان أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11/Amend.1)، راجع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في 12 آذار/مارس عام 2020 وقدمه إلى المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA).

يقدم التقرير موجزًا لأنشطة مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) خلال عام 2019، ويصف الاتجاهات السائدة في مجالات عمله الصادر بها تكليف. كما قدم توصيات إلى الإدارة لمواصلة تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال في المنظمة.

عناصر القرار

قد يرغب المجلس التنفيذي أن يحيط علمًا بهذا التقرير وأن يرحب بالتقدم المستمر في عمل مكتب الأخلاقيات التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA).

\* أعيد الإصدار بسبب تأثير فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) على الاجتماعات.

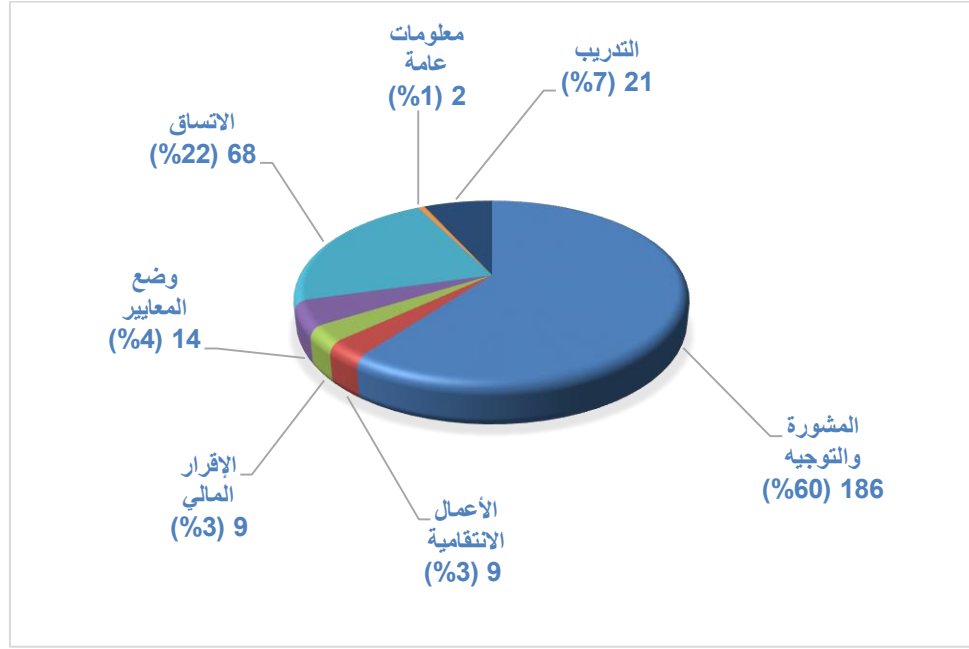
## I. مقدمة

1. يغطي التقرير الحالي السنة التقييمية 2019، ويمثل التقرير الثاني عشر منذ تأسيس مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) في عام 2008. عملاً بالفقرة 9 من قرار المجلس التنفيذي رقم 17/2010، قُدم التقرير الذي أُعدَّ استنادًا إلى نشرة الأمين العام "إعمال الأخلاقيات على مستوى منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11) بالصيغة المعدلة) إلى المجلس في جلسته السنوية في 2020.
2. يدعم مكتب الأخلاقيات المدير التنفيذي في مساعدة ضمان قيام موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) والعاملين الآخرين بمهامهم وفقاً لأعلى المعايير الأخلاقية التي يشترطها ميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، والنظامان الأساسي والإداري للموظفين، وإجراءات وسياسات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). ويعمل مكتب الأخلاقيات استنادًا إلى مبادئ الاستقلالية والنزاهة والسرية. وتهدف نشاطاته إلى دعم ثقافة مؤسسية تقوم على القيم المشتركة للنزاهة والمسؤولية والشفافية والمهنية والاحترام والتسامح.
3. يصف هذا التقرير النشاطات الرئيسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في عام 2019. كما يقدم طرقاً لتعزيز قدرة المنظمة على الحفاظ على المعايير الأخلاقية الضرورية لصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) لمواصلة توفير عالم تكون فيه جميع حالات الحمل مرغوب فيها وتكون عملية الولادة آمنة وتتوفر إمكانية نجاح الشباب.

## II. نشاطات مكتب أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA)

4. على غرار السنوات السابقة، تمثلت نشاطات مكتب الأخلاقيات في مجالات العمل الصادر بها تكليف التالية:
  - (أ) تقديم المشورة والتوجيه السريين؛
  - (ب) إدارة برنامج الإقرار المالي؛
  - (ج) تحمل مسؤولية النشاطات المكلف بها مكتب الأخلاقيات بموجب السياسة المتعلقة بالحماية من الأعمال الانتقامية؛
  - (د) وضع المعايير وإجراء التدريب والتثقيف بمسائل الأخلاقيات وإجراء التوعية المتعلقة بالأخلاقيات بالتعاون مع وحدات صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ذات الصلة وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (EPUN)، لضمان عمل موحد ومتسق للمسائل المتعلقة بالأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة،
  - (هـ) وتقديم التوجيه للإدارة لضمان أن قواعد المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وممارساتها تعزز أعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة التي يشترطها ميثاق الأمم المتحدة والقواعد واللوائح السارية الأخرى الخاصة بالموظفين وتروج لها.
5. تعزيزًا لهذه الولاية، قَدَّم مكتب الأخلاقيات خدمات في 309 مناسبة في عام 2019 (مقارنة بـ 397 مناسبة في عام 2018).
6. يبين الشكل 1 أدناه أن معظم الخدمات البالغ عددها 309 المقدمة في 2019 تمثلت في خدمات الاستشارة (186) وتليها المسائل المتعلقة بالتدريب (21) ووضع المعايير (14). يلخص الجدول 1 أدناه الخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات على مدى فترة السنوات الأربع الماضية، من عام 2016 حتى 2019.

الشكل 1  
طلبات الخدمات، حسب الفئة، في عام 2019



الجدول 1  
نظرة عامة على الخدمات، حسب الفئة، في الفترة من 2016 حتى 2019

العام	المشورة والتوجيه	الأعمال الانتقامية	الإقرار المالي	وضع المعايير	الاتساق	معلومات عامة	التدريب	الإجمالي
2016	237	13	26	25	36	10	25	372
2017	280	5	24	33	61	3	37	443
2018	257	7	7	32	44	2	48	397
2019	186	9	9	14	68	2	21	309

#### أ. المشورة والتوجيه

7. شكّلت مسائل المشورة والتوجيه السريين 60 بالمائة من حجم قضايا مكتب الأخلاقيات. أتى ما يقرب من 97 بالمائة من الطلبات من الموظفين بعقود محددة المدة، بينما جاءت البقية من أفراد غير موظفين وأطراف ثالثة أخرى.

8. انخفضت طلبات الخدمات الاستشارية من 257 في عام 2018 إلى 186 في عام 2019. قد يكون الاتجاه التنازلي في عام 2019 مرتبطاً بالانتقال بين مستشاري الأخلاق الواردين والوافدين. ومع ذلك، فإنه يستدعي تحليل مكتب الأخلاقيات ومراجعته في عام 2020، حيث بدأ الاتجاه التنازلي في عام 2017. من المحتمل أن تكون القدرة المحدودة لمكتب الأخلاقيات قد تأثرت بنشاطات التوعية والفرص المرتبطة بها للموظفين للانخراط في مكتب الأخلاقيات.

## الجدول 2

## طلبات المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، حسب الموقع الجغرافي، في الفترة من 2016 حتى 2019

العام	المقر الرئيسي	إفريقيا الشرقية والجنوبية	إفريقيا الغربية والوسطى	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	الدول العربية	الإجمالي
2016	113	11	35	20	31	2	25	237
2017	133	16	9	26	74	10	12	280
2018	109	31	13	41	44	9	10	257
2019	90	15	10	9	32	18	12	186

9. من بين 186 طلبًا للخدمة، تعلقت نسبة 71 بالمئة (132 طلبًا) بمسائل تضارب المصالح (انظر الجدول 3 أدناه). ومن بين هذه النسبة، تعلق 56 بالمئة (74 طلبًا) بالمشاركة في النشاطات الخارجية والتوظيف، مثل مهام التدريس والعمل التطوعي والعمل في هيئات المنظمات غير الحكومية ونشر المقالات أو الكتب. وما يقرب من 43 في المئة من هذه النسبة احتاج إلى تصريح رسمي من شعبة الموارد البشرية (DHR) لممارسة النشاط أو التوظيف. وطلب أحد الموظفين تصريحًا رسميًا، وراجع مكتب الأخلاقيات الطلب وأبلغ شعبة الموارد البشرية بشأن ما إذا كان النشاط يمثل تضاربًا في المصالح أو شكّل أحد الشواغل الأخلاقية الأخرى. وبخصوص النشاطات التي تتضمن نشر المواد، أشرك مكتب الأخلاقيات شعبة الاتصالات والشراكة الإستراتيجية في أغلب الأحيان لمراجعة مشروع المنشور لضمان عدم وجود أي تضارب مع وكالة صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) أو مخاطر متعلقة بالسمعة.

10. مثلت الاستفسارات المتعلقة بالتوظيف 29 بالمئة (54 طلبًا) من جميع الخدمات. تعلقت معظمها بادعاءات أو شواغل بشأن سلوك مكان العمل، وتضمن ذلك سوء السلوك المحتمل والمضايقة والتحرش الجنسي. وتتضمن العديد من الاستفسارات الأخرى التطبيق النزيه للسياسات. كثيرًا ما أحال مكتب الأخلاقيات الموظفين والأفراد الآخرين إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAS) أو إلى أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج أو شريك الموارد البشرية الإستراتيجي ذي الصلة أو كبير المديرين للمزيد من المساعدة، وذلك إلى جانب تقديم المشورة الفنية.

## الجدول 4

## طلبات المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات حسب الفئة

الفئة	المقرات الرئيسية	المجال	إجمالي الحالات
<b>تضارب المصالح</b>			
– النشاطات الخارجية	30	44	74
– الهدايا والجرانز والضيافة	14	11	25
– تضارب المصالح المؤسسي	14	1	15
– غير ذلك	4	14	18
المجموع الفرعي	62	70	132
<b>المسائل المتعلقة بالتوظيف</b>			
– مسائل سلوك مكان العمل	9	20	29
توضيح السياسات المتعلقة بالموظفين	6	6	12
– عمليات الترقية والتعيين	4	6	10
– استفسارات أخرى	1	2	3
المجموع الفرعي	20	34	54
المجموع الكلي	82	104	186

## ب. برنامج الإقرار المالي

11. بتكليف من الأمين العام، هدف برنامج الإقرار المالي إلى مساعدة صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) في الحفاظ على النزاهة وحمايتها، ومن ثم تعزيز ثقة الجمهور والجهات المانحة في المنظمة وموظفيها. ويمثل البرنامج أداة أولية لتحديد مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن النشاطات والحيازات الخاصة للموظفين وأفراد أسرهم المباشرين وتقييمها.
12. بالنسبة لدورة تقديم القرارات لعام 2019، كان لزامًا على 515 موظفًا تقديم بيانات إقرارات مالية، والتي تشمل السنة التقييمية 2018 (انظر الجدول 4). ومن بين الموظفين الذين يتعين عليهم تقديم إقرارات، عمل 143 منهم في المقر وكان 372 منهم ميدانيين. وتألّف الموظفون الذين يقدمون الإقرارات من 335 موظفًا في مناصب إدارية (65 بالمئة) و180 موظف دعم (35 بالمئة).

### الجدول 4

المشاركة في الإقرار المالي، حسب الموقع والسنة التقييمية، من عام 2015 حتى 2018

الإجمالي حسب العام	المجال	المقرات الرئيسية	العام
512	365	147	2015
503	371	132	2016
511	364	147	2017
515	372	143	2018

13. من بين 515 موظفًا كان يتعين عليهم تقديم إقرارات، غادر ستة موظفين قبل تقديم أي نموذج. ومن ثم، فقد خضع 509 نماذج لمراجعة كاملة. قد راجع مستشار الأخلاقيات كل بيان إقرار مالي لضمان الإكمال، وللنظر في ما إذا كان أي من حيازات أو نشاطات الموظف أو أفراد أسرته المباشرين يمكن أن يمثل تضاربًا في المصالح، وذلك بالنظر إلى مهمة المنظمة ونشاطاتها ودور الموظف.
14. بعد مراجعة مكتب الأخلاقيات للإقرارات المالية، أخضع كذلك عينة عشوائية من 47 إقرارًا لمجموع مقدمي الإقرارات للتحقق من إقراراتهم المالية. تسمح عملية الفحص هذه لمكتب الأخلاقيات بضمان أن يكمل الموظفون بيانات إقراراتهم المالية بجدية ودقة ويكشف عن الحالات التي تخالف ذلك. استعان مكتب الأخلاقيات بشركة خارجية لمراجعة الوثائق المقدمة للمصادقة على الإقرارات الأصلية للموظفين. جاء الموظفون المختارون من أماكن متنوعة بحسب الموقع والدرجة والوظيفة.
15. في أثناء مرحلة الفحص، تمت مراجعة 37 إقرارًا (79 في المئة)، والتحقق منها وإغلاقها دون وجود شواغل جديرة بالذكر. ومع ذلك، فقد تبين امتلاك 10 موظفين (21 في المئة) لأصول أو استحقاقات لم يفصحوا عنها خلال فترة تقديم الإقرارات الأولية، على الرغم من عدم وجود تضارب في المصالح نهائيًا.
16. نصحت الشركة الخارجية مكتب الأخلاقيات ب: (أ) متابعة إدراج الموظفين الذين صرحوا بأن ليس لديهم شيء للكشف عنه في عملية الفحص؛ (ب) إعلام هؤلاء الموظفين الذين لم يقدموا وثائق كاملة ودقيقة لدعم إقراراتهم المالية بأنه يجب عليهم في المستقبل الإفصاح عن جميع المعلومات المطلوبة بدقة وبالكامل؛ (ج) إعادة النظر في التعليمات في نظام الإقرار المالي لزيادة تحديد ما يعد "أصلًا"، بما في ذلك الإشارة المحددة للحسابات البنكية. يشير مكتب الأخلاقيات إلى أنه نفذ بالفعل التوصيتين الأوليتين.
17. لم يحدد التحقيق الخارجي أي تضارب في المصالح بين مقدمي الإقرارات. وبناءً على ذلك، سيراجع مكتب الأخلاقيات برنامج الإقرار المالي في عام 2020 لتحديد ما إذا كان يفرض أم لا.

## ج. حماية الموظفين من الأعمال العدوانية

18. يلتزم صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) بحماية الموظفين الذين أبلغوا عن سوء السلوك، أو الذين يشاركون في نشاط تقصي حقائق مآذون به من أي إجراءات ضارة فعلية أو بغرض التهديد قد يواجهونها نتيجة لذلك الإبلاغ أو لمشاركتهم في النشاط. تنص سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية على حظر الأعمال الانتقامية وإجراءات تقديم الشكوى والخطوات التي تتخذها المنظمة للتصدي للأعمال الانتقامية. في عام 2019، تلقى مكتب الأخلاقيات ثلاث شكوى تتعلق بالأعمال الانتقامية وستة استفسارات ترتبط بها.
19. ويجري مكتب الأخلاقيات بشأن كل شكوى تتعلق بالأعمال الانتقامية مراجعة أولية لتحديد ما إذا كان صاحب الشكوى قد اشترك في نشاط استدعى الحماية من الأعمال الانتقامية وإذا كان الأمر كذلك، فإنه يحدد ما إذا كان النشاط

المشمول بالحماية مثل عامل ساهم في العمل الانتقائي. في حالة حدد مكتب الأخلاقيات وجود حالة عمل انتقائي من حيث الظاهر، تُحال المسألة إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAIS) للتحقيق. وبعد استكمال التحقيق، يراجع مستشار الأخلاقيات تقرير التحقيق ويناقش التقرير مع المحققين وينظر في ما إذا كان العمل الانتقائي قد حدث، ثم يصدر التوصيات المناسبة إلى المدير التنفيذي.

20. نشأت شكوى واحدة في سياق إحالة الموظف لادعاء بسوء السلوك (على النحو الذي تقتضيه وظيفته/وظيفتها) وقرار التوظيف اللاحق. أجرى مكتب الأخلاقيات مراجعة وقرر أنه لا يوجد دليل كافٍ لإحالة المسألة للتحقيق. نشأت الشكوى الثانية في سياق ادعاء بسوء سلوك وتقييمات أداء لاحقة وقرار بشأن التوظيف. قدم مكتب الأخلاقيات توصيات للتدابير الوقائية وأحال المسألة للتحقيق. لم تتعلق الشكوى الثالثة بالأعمال الانتقائية المزعومة، وعلى هذا النحو، نصح مكتب الأخلاقيات صاحب الشكوى بإحالة المسألة إلى مكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAIS).

21. ومن بين الاستفسارات الستة المرتبطة بالأعمال الانتقائية، تعلق أحدهم بفاعلية التدابير الوقائية. تعلق الاستفسارات المتبقية بالشروط التي تشكل أعمالاً انتقائية وقابلية تطبيق السياسة على مسائل محددة.

#### د. التدريب والتثقيف والتوعية

22. يهدف برنامج التدريب والتثقيف والتوعية التابع لمكتب الأخلاقيات إلى تعزيز القيم والمبادئ الأساسية للأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية وزيادة المعرفة والامتثال للسياسات المتعلقة بالأخلاقيات وحث الموظفين والإدارة على التمسك بالمعايير الأخلاقية العالية.

23. قدم مكتب الأخلاقيات في 2019 تدريباً وخدمات تتعلق بالتدريب في 21 مناسبة (انظر الشكل 1 أناه).

24. تضمن ذلك 15 جلسة شخصية حضرها تقريباً 317 موظفاً في صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). وتضمن ذلك رؤساء جددًا للمكتب، وجهات تنسيق للموارد البشرية وللحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، ومتطوعي الأمم المتحدة، وموظفين جددًا ومنطقة أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى. أرسل مستشار الأخلاقيات بعثة توعية إلى المكتب القطري في تركيا، بموضوعات تشمل القيم الأساسية، والمبادئ، والسلوك المتوقع، وتضارب المصالح، ومدونة قواعد السلوك للموظفين، وأخلاقيات الأفراد غير الموظفين، والأخلاقيات ووسائل التواصل الاجتماعي، والأخلاقيات والثقافة، والقيادة الأخلاقية.

25. كما شارك مستشار الأخلاقيات في تيسير ورش عمل إدارة التغيير عبر الأقاليم مع 60 موظفاً في كينيا ودبي، وعلى وجه الخصوص في تحديد ثقافة صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) من خلال السرديات في مكان العمل وضع رؤية لثقافة الابتكار والمرونة وتحقيق النتائج والتكامل. يدعم مكتب الأخلاقيات مبادرة تغيير الثقافة، والتي ستعزز بيئة تمكينية للامتثال بقيم صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومعاييرها.

26. بلغت نسبة الامتثال لبرنامج التدريب عبر الإنترنت "الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان" 50 في المئة (تم استكمال 1,976 من أصل 3,981 موظفاً تم تثبيعهم). ويمثل هذا زيادة من 21 في المئة في نهاية 2018. تم إصدار نسختين باللغة الإسبانية والفرنسية للدورة في عام 2019.

27. نشر مكتب الأخلاقيات بنوداً على موقع "المجتمع" المعني بالأخلاقيات عام 2019، بما في ذلك روابط لموارد ومعلومات عن الأخلاقيات والرؤى حول حظر التماس المساعدة من الحكومات للنهوض بحياة الفرد المهنية.

#### هـ. وضع المعايير ودعم السياسات

28. من ضمن مهام مكتب الأخلاقيات الأساسية تقديم التوجيه إلى الإدارة حول وضع معايير الأخلاقيات حتى تعكس سياسات وممارسات المنظمة توقعات النزاهة والحياد والإنصاف التي يشترطها صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) وفريق عمله. تعاون مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير مع مكاتب صندوق الأمم المتحدة للسكان الأخرى في 14 مناسبة لاستعراض السياسات والإجراءات التنظيمية الجديدة والمنقحة، وتقديم مدخلات وطلب إيضاحات. تضمن هذا العمل تقديم مدخلات لمشروع السياسات والتقارير ومجموعات التدريب؛ والرد على استفسارات الجهات المانحة حول ممارسات وسياسات أخلاقيات صندوق الأمم المتحدة للسكان.

#### و. الاتساق

29. ساهم مكتب الأخلاقيات بشكل كبير في اتساق منظومة الأمم المتحدة في عام 2019 (68 نشاطاً مقابل 44 نشاطاً في 2018). وتضمن جزءاً كبيراً من العمل ذي الصلة بالاتساق لمكتب الأخلاقيات التفاعل مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (EPUN)، الذي أنشئ بموجب ST/SGB/2007/11/Amend.1 بصيغته المعدلة الأولى. شارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماعات الرسمية العشرة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وبالإضافة إلى ذلك، قدم مكتب الأخلاقيات مدخلات جوهرية تخص مسائل أخرى ذات صلة بفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات (EPUN) خارج اجتماعات الفريق، وطلب النصح من الفريق في المقابل.

30. وسيتم تقديم مزيد من المعلومات بشأن عمل فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في تقرير الأمين العام القادم عن أنشطة مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة.

31. واصل مكتب الأخلاقيات مشاركته النشطة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. حضر مستشار الأخلاقيات الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في تموز/يوليو 2019.

### .III ملاحظات وتوصيات للإدارة

32. تنعكس الملاحظات والتوصيات التالية على الأعمال والجهود في عام 2019، وتوصي بخطوات لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في صندوق الأمم المتحدة للسكان والأمم المتحدة.

33. وقد أبرز مكتب الأخلاقيات لعدد من السنوات أن عبء عمله قد اتسع إلى درجة أن يكون بكامل طاقته. تحقيقاً لهذه الغاية، طلب مكتب الأخلاقيات من الإدارة العليا الموافقة على زيادة حجم مكتب الأخلاقيات بإضافة موظف مهني مبتدئ. لم يطلب مستشار الأخلاقيات القادم (تشرين الأول/أكتوبر 2019) موارد إضافية، وبدلاً من ذلك قرر استعراض عبء العمل والموارد المطلوبة، وفرص الشراكة في التدريب والتواصل مع منظمات أخرى تابعة للمنظومة الموحدة للأمم المتحدة وداخل صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). على المدى القصير والفوري، سبتعاون مستشار الأخلاقيات مع الإدارة العليا للاستجابة لاحتياجات الموارد على النحو المحدد.

### .IV الخاتمة

34. واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2019 نهجه العملي لتعزيز ثقافة السلوك الأخلاقي. شدد المكتب في كل تواصل مع الموظفين والأفراد على أهمية الولاء لرؤية الأمم المتحدة وقيم الاستقلال والحياد والاحترام والتسامح. ومن المأمول أن يستمر هذا النهج على مدى عام 2020 وما بعده.