

Distr.: General
31 March 2014
Arabic
Original: English

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



الدورة السنوية ٢٠١٤

٢٣ إلى ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٤، جنيف

البند ١٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير مكاتب الأخلاقيات في برنامج الأمم المتحدة
الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب
الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

أنشطة مكتب الأخلاقيات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
في عام ٢٠١٣

تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

تم تزويد المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بهذا التقرير، عملاً بالتوجيه التنظيمي لمكتب خدمات المشاريع رقم ١٥، الفقرة ٤٣. والتقرير مقدم إلى المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، في دورته السنوية لعام ٢٠١٤، عملاً بمقرر المكتب التنفيذي ١٧/٢٠١٠.

وتم استعراض التقرير من جانب فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات طبقاً للفرع ٤/٥ من الوثيقة المعنونة "تطبيق الأخلاقيات على صعيد منظومة الأمم المتحدة بأسرها: الأجهزة والبرامج المدارة بصورة مستقلة (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المنقحة).

ويغطي التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.



المحتويات

الصفحة

٣	أولاً - مقدمة
٣	ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة
٥	ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات
٥	ألف - برنامج الإقرار المالي
		باء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك أو تعاونهم مع جهات
٧	مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
٨	جيم - التوعية والتدريب والتثقيف
٩	دال - المشورة والتوجيه
١٠	هاء - المساعدة المقدمة إلى منظمات أخرى
١١	رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات

أولاً - مقدمة

١ - هذا التقرير، هو الخامس منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات، بوصفه كياناً مستقلاً في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، وهو يقدم التقرير سنوياً إلى المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وإلى رئيس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وإلى المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

٢ - وطبقاً لولاية مكتب الأخلاقيات بتعزيز أرفع معايير النزاهة وتبني ثقافة تجمع بين الأخلاقيات والشفافية والمساءلة ضمن نطاق مكتب خدمات المشاريع، يطرح هذا التقرير نظرة عامة وتقييماً لأعمال مكتب الأخلاقيات فيما يتصل بمجالات المسؤولية التي يضطلع بها على مدار فترة الإبلاغ. ويعرض التقرير محور التركيز الاستراتيجي الأطول أجلاً للمكتب فيما يتصل بالأنشطة الراهنة وتنفيذ سياسة الأخلاقيات في الوقت الحالي.

ثانياً - معلومات أساسية ومعلومات عامة

٣ - تم إنشاء مكتب الأخلاقيات بوصفه مكتباً مستقلاً ضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٠/١ ونشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المنقحة).

٤ - أمّا المسؤوليات الرئيسية التي يضطلع بها المكتب فتشمل ما يلي:

(أ) إدارة برنامج الإقرار المالي لمكتب خدمات المشاريع؛

(ب) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليه في إطار سياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل حماية الموظفين من الانتقام عند الإبلاغ عن سوء السلوك أو عند التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول؛

(ج) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف فيما يتعلق بمسائل الأخلاقيات، بالتنسيق مع فريق إدارة ممارسة الموارد البشرية والكيانات الأخرى حسب الملائم إضافة إلى التوعية بالأخلاقيات؛

(د) إسداء المشورة والتوجيه في إطار من السرية للموظفين في المسائل الأخلاقية (ومن ذلك مثلاً حالات تضارب المصالح). بما في ذلك إدارة خط للمساعدة في مجال الأخلاقيات؛ و

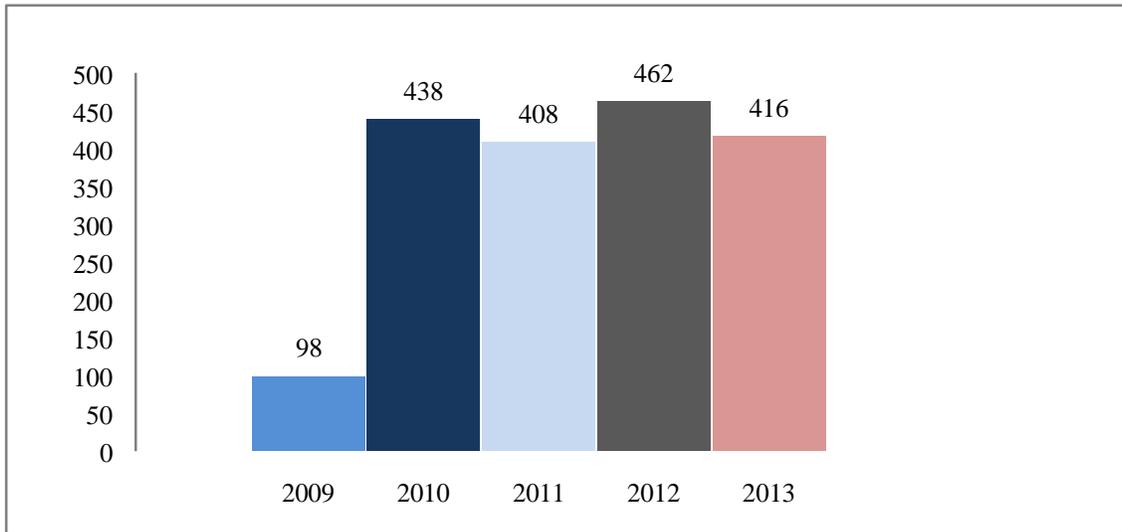
(هـ) دعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز الاتساق بين السياسات المتبعة ضمن نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٥ - وطبقاً للولايات الأساسية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات، فهو يقدم المساعدة للمدير التنفيذي بما يكفل اتباع جميع الموظفين سلوكاً يتحلّى بالزاهة والروح المهنية تأكيداً لميثاق الأمم المتحدة. ويسعى المكتب إلى رعاية واستمرار ثقافة تنظيمية ملتزمة بالأخلاقيات والمساءلة. بما يعزّز مصداقية الأمم المتحدة وفعاليتها على السواء.

٦ - تعبيراً عن دوره بوصفه مرجعاً استشارياً وغير متحيّز وموجهاً نحو تقديم الخدمات ضمن نطاق مكتب خدمات المشاريع، فقد تلقى مكتب الأخلاقيات ما مجموعه ٤١٦ من الإحالات في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وهذا يمثل انخفاضاً بنسبة ١٠ في المائة في عدد طلبات الخدمات التي تلقاها المكتب بالمقارنة مع فترة الإبلاغ السابقة. ويعرض الشكل ١ مقارنة الأرقام ذات الصلة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣. ويمكن تفسير انخفاض الرقم المتعلق بعام ٢٠٠٩ بحقيقة أن المكتب كان جديداً باعتباره كياناً مستقلاً وأن إدارة برنامج الإقرار المالي لم يكن قد تم إدراجها في اختصاصات مكتب الأخلاقيات.

الشكل ١

مقارنة الطلبات المقدمة من أجل الخدمات حسب دورة الإبلاغ، ٢٠٠٩-٢٠١٣

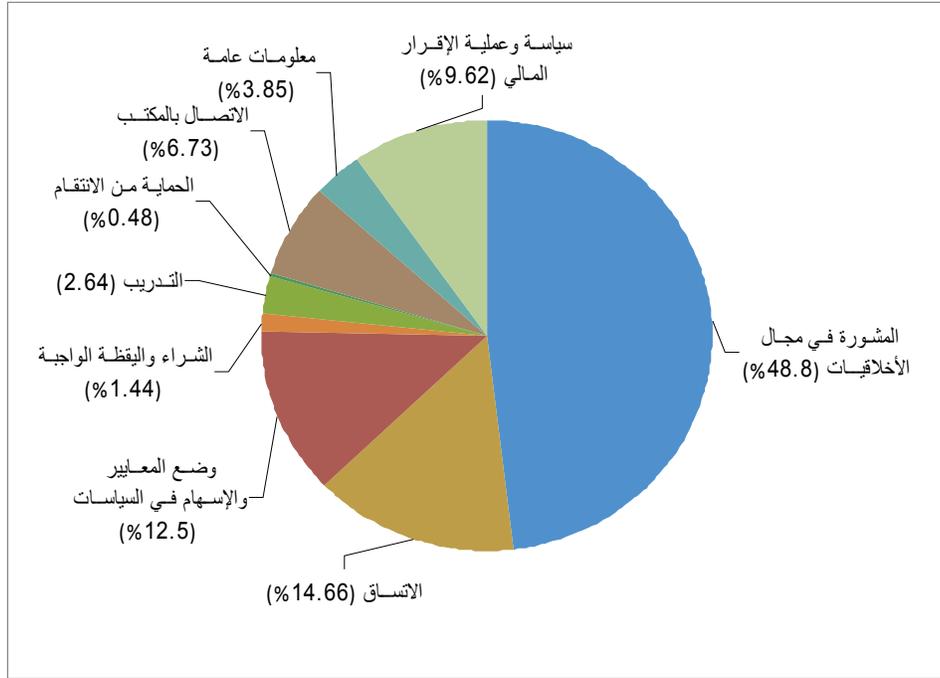


٧ - واتساقاً مع الهدف الذي يتوخاه مكتب الأخلاقيات في توفير تغطية أخلاقية شاملة، جاءت الطلبات الواردة من أجل خدماته خلال عام ٢٠١٣ لتغطي نطاقاً واسعاً من قضايا

الأخلاقيات بما في ذلك جواز ممارسة أنشطة خارجية وقبول الهدايا، وإسداء المشورة في مجال السياسات، ودعم عمليات وضع المعايير والحماية من حالات الانتقام بعد الإبلاغ عن سوء سلوك والتعاون مع عمليات المراجعة الحسابية والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ويقدم الشكل ٢ أدناه تفصيلاً للطلبات حسب الفئة.

الشكل ٢

حجم الطلبات المقدمة من أجل الخدمات حسب الفئة، ٢٠١٣



ثالثاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٨ - تؤدي مجالات المسؤولية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات في مجموعها إلى دعم هدفه الاستراتيجي المتمثل في نشر ثقافة أخلاقية وتنظيمية من شأنها تعزيز النزاهة والمساءلة والكفاءة والإنتاجية التنظيمية.

ألف - برنامج الإقرار المالي

٩ - مكتب الأخلاقيات مكلف بأن يدير برنامج الإقرار المالي على مستوى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع كوسيلة لتحديد وتخفيف وإدارة مخاطر تضارب المصالح الشخصية. والهدف الشامل لهذا البرنامج يتمثل في دعم ثقة الجمهور في نزاهة المنظمة. وعملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11، بصيغتها المنقحة) فإن التوجيه التنظيمي لمكتب خدمات

المشاريع رقم ٢٣، فضلاً عن المشورة المقدّمة من جانب مسؤول الأخلاقيات، يُطلب إلى الموظفين الذين يحددون باعتبارهم مدرجين ضمن الفئات الواردة في التوجيه التنظيمي رقم ٢٣ تقديم بيانات إقرار سنوية.

١٠ - وقد نفذَ بذلك جميع الموظفين العاملين الذين طُلب إليهم تقديم بيانات للإقرار المالي ويبلغ عددهم ٧٠٩، مما يشكّل امتثالاً بنسبة ١٠٠ في المائة. وبعد تلقي جميع المعلومات لم يتضح وجود أي تضارب حقيقي بين المصالح في ٧٠٨ من بيانات الإقرار المالي باستثناء حالة واحدة اتضح أنها مشوبة بتضارب فعلي. وكان هناك كذلك ٦٨ حالة اقتضت مزيداً من الفحص بالنسبة لما احتوته من معلومات تم الإقرار بها. ويرد فيما يلي أعداد هذه الحالات بما يوضح الفئات المختلفة من الاستقصاء. وعندما أتيح مزيد من المعلومات لم يتم العثور على أي تضارب فعلي في المصالح.

النسبة المئوية	المجموع	برنامج الإقرار المالي: حالات الإقرار التي اقتضت مزيداً من الفحص
		الموظفون
٢,٩٤٪	٢	يملك أسهماً في شركة بائعة
١,٤٧٪	١	له حساب لدى بائع/مصرف
١,٤٧٪	١	لديه مستأجر يعمل لصالح شريك
٢,٩٤٪	٢	لديه مستأجر يمثل وكالة حكومية
٤,٤١٪	٣	يتولى دوراً قيادياً في كيان بخلاف الأمم المتحدة
٢,٩٤٪	٢	لديه رب عمل سبق له العمل لدى المنظمة
١,٤٧٪	١	سبق اختياره من أجل التحقق ولكنه لم يقدم مستندات
٥,٨٨٪	٤	تقديم بيانات غير متسقة بشأن سياسة الإقرار المالي
٢٣,٥٣٪	١٦	المجموع الفرعي للموظفين
		زوج/شريك عائلي
٥,٨٨٪	٤	زوج يعمل في نفس المنظمة
٨,٨٢٪	٦	زوج يعمل لصالح شريك
١٤,٧١٪	١٠	زوج يعمل لصالح حكومة
٧,٣٥٪	٥	زوج يعمل لصالح بائع
٢٣,٥٣٪	١٦	زوج يعمل في منظومة الأمم المتحدة
٦٠,٢٩٪	٤١	المجموع الفرعي للزوج/الشريك العائلي

النسبة المئوية	المجموع	برنامج الإقرار المالي: حالات الإقرار التي اقتضت مزيداً من الفحص
		الأقرباء
٪١٤,٧١	١٠	قريب يعمل في منظمة الأمم المتحدة
٪١,٤٧	١	حالات أخرى
٪١٠٠,٠٠	٦٨	المجموع

١١ - وقد وجد مكتب الأخلاقيات تضارباً فعلياً في المصالح اتضح فيه أن موظفة كان لها مصلحة على مستوى الإدارة في شركة تمثل بائعاً محتملاً لدى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وتم الاتفاق على أن تنأى الموظفة المعنية بنفسها تماماً عن أي أمر يتعلّق بهذه الشركة إذا ما ثار هذا الأمر، وأنها لن تتولى أي دور في إدارة الشركة بينما تكون في خدمة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

١٢ - وتشمل عملية استعراض بيانات الإقرار المالي إجراءً للتحقق. وهذا الإجراء يقتضي أن يقدم المشاركون المختارون وثائق طرف ثالث لإثبات اكتمال ودقة المعلومات المفصّل عنها في بيانهم. وقد طُلب إلى ٤٠ موظفاً تقديم وثائق طرف ثالث وهو ما نفذوه جميعاً، ولم يتضح أي حالات تضارب فيها.

باء - حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك أو تعاونهم مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول

١٣ - عملاً بنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المنقّحة) يكلف مكتب الأخلاقيات بتنفيذ سياسة الأمم المتحدة بشأن الحماية من الانتقام في حالات الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. وطبقاً للتوجيه التنظيمي رقم ٣٥ لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى التي تتعلّق بالانتقام، ويجري استعراضات أولية للبتّ فيما إذا كان المشتكي مشاركاً في نشاط مشمول بالحماية، وفي هذه الحالة ما إذا كان النشاط المتمتع بالحماية يمثل عاملاً يسهم في الانتقام المدّعى به. وعلى أساس استعراضه المبدئي، فإذا ما انتهى المكتب إلى أن ثمة حالة ظاهرة الواجهة وتنطوي على الانتقام، تحال المسألة إلى فريق المراجعة الداخلية والتحقيقات أو إلى آلية تحقيق بديلة إذا ما اقتضى الأمر ذلك لإجراء تحقيق رسمي.

١٤ - وبانتظار إنجاز تحقيق يتم إحالته، يوصي مكتب الأخلاقيات المدير التنفيذي بتنفيذ تدابير حماية مؤقتة لضمان مصالح الشاكي. ثم يقدم المكتب توصية نهائية إلى المدير التنفيذي من أجل اتخاذ قرار من جانبه عقب ورود وتقييم تقرير التحقيق المستكمل والأدلة الداعمة.

١٥ - وقد أسدى مكتب الأخلاقيات المشورة في مناسبتين متصلان بالحماية من الانتقام، تم ذلك بعد تقديم طلب رسمي في عام ٢٠١٢ حيث انتهى مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة في هذه القضية التي أحيلت من ثم إلى فريق المراجعة الداخلية والتحقيقات مباشرة التحقيق طبقاً للتوجيه التنظيمي رقم ٣٥. وبعد استعراض تقرير المحقق وتوصية مسؤول الأخلاقيات في عام ٢٠١٣ انتهى المدير التنفيذي إلى أن المنظمة أثبتت من خلال قرينة واضحة ومقنعة إن لم يكن هناك في واقع الأمر أي انتقام عقب نشاط متمتع بالحماية. وعلى ذلك قوبل طلب الحماية بالرفض. ولم يقدم أي طلبات رسمية للحماية في عام ٢٠١٣.

١٦ - على أن سياسة التنفيذ الفعال للحماية من الانتقام ما زالت تشكل وسيلة أساسية لنشر ثقافة تشجع الموظفين على الجهر بأرائهم ضد سلوك من شأنه أن يلحق خطراً بسمعة وموقف مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وبالإضافة إلى إجراء استعراض دقيق ومناسب زمنياً لما يرد من شكاوى الانتقام فلسوف يواصل مكتب الأخلاقيات التأكيد على غرض ونطاق وتوافر سياسة حماية الموظفين من الانتقام حيث ينظر مكتب الأخلاقيات إلى تعزيز الوعي بالسياسة المذكورة باعتباره إحدى وسائل منع الانتقام.

جيم - التوعية والتدريب والتثقيف

١٧ - تم توفير التدريب في مجال الأخلاقيات من خلال برنامج التعلّم بالخط المباشر إلكترونياً ضمن مبادرة وعي التزاهة الموجهة لصالح الموظفين من جميع الرتب، وهي تركز أيضاً على القيم الأساسية وعلى معايير التزاهة الواجب مراعاتها في موقع العمل.

١٨ - وقد كلفت شركة KPMG، لخدمات مراجعة الحسابات والضرائب والخدمات الاستشارية بإعداد مقرر تفاعلي للأخلاقيات. وتم في نيويورك في حزيران/يونيه ٢٠١٣ تقديم دورة نموذجية حيث طرح فريق من موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المعنيين بالجوانب القانونية ومراجعة الحسابات والتحقيقات والأخلاقيات تعليقاتهم ومدخلاتهم. وهذا المقرر الجديد قدّم في صيغته النهائية في كوبنهاغن في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، ويهدف المقرر إلى تعزيز المبادئ الأساسية للسلوك الأخلاقي من خلال

التدريب؛ وفي نهاية عام ٢٠١٣ كان بانتظار انطلاقته بواسطة قسم التدريب لفريق الممارسة المعني بالموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

١٩ - ويتلقى مسؤول الأخلاقيات جداول العمل لاجتماعات كبار المديرين الذين يمثلون فريق العمليات المشتركة وفريق الممارسة الإدارية. وله أن يقرر ما إذا كان يحضر كمراقب أو كمعلق. وفي عام ٢٠١٣ شهد معظم الاجتماعات كما حضر كذلك الاجتماع السنوي للإدارة العالمية في المقر. ويواصل مسؤول الأخلاقيات دعم مبادرات فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وفريق ممارسة المشتريات المستدامة فيما يتصل بمكافحة الفساد وتحديد المخاطر التي تحدق بعمليات الشراء. ومما تجدر ملاحظته بصورة خاصة ما كان يتمثل في الاستقصاء المتعلق بالزاهة والأخلاقيات ومكافحة الغش الذي تمت مناقشته في اللجنة الاستشارية للاستراتيجية ومراجعة الحسابات واللجنة الفرعية الاستشارية لمراجعة الحسابات. وقد تم التوصل إلى أن ثمة حاجة لمزيد من تعزيز الوعي والتدريب على الأخلاقيات والزاهة والتعامل مع حالات الغش.

دال - المشوخرة والتوجيه

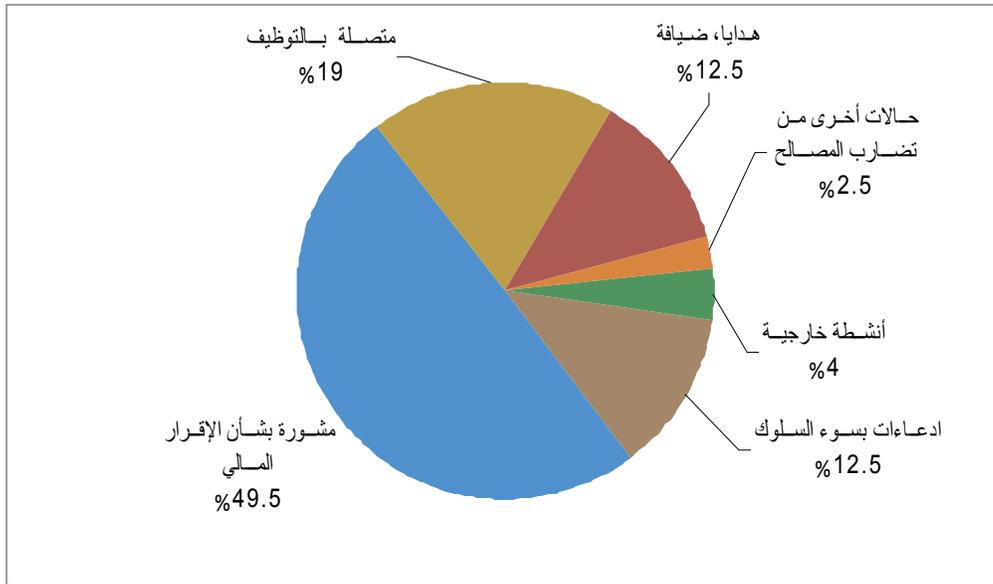
٢٠ - تمثل المهمة الاستشارية في مجال الأخلاقيات عنصراً رئيسياً في جهود الأمم المتحدة المبذولة لحماية وتعزيز سمعتها لأغراض الزاهة. وعملاً بولايتها الاستشارية يسدي مكتب الأخلاقيات المشورة في إطار من الكتمان في مجال الأخلاقيات إضافة إلى تقديم التوجيه في هذا المجال إلى الموظفين والمديرين وإلى الإدارات والمكاتب. بما يضمن أن تتم عمليات صنع القرار بما يتسق مع قيم الأمم المتحدة ومبادئها وقواعدها. وهذه المهمة تؤدي إلى منع وتخفيف وإنهاء تضاربات المصالح سواء الفعلية أو المتصورة وبهذا يتم تعزيز نزاهة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وموظفيه.

٢١ - وفي معرض التدليل على قيمة المهمة الاستشارية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات، كانت نسبة ٤٨,١ في المائة من جميع الطلبات على الخدمات خلال فترة الإبلاغ متصلة بالمشورة في مجال الأخلاقيات (انظر الشكل ٢). وخلال الفترة قيد الاستعراض تلقى المكتب ٤١٦ طلباً لتقديم خدمات تتعلق بنطاق واسع من الشواغل المتصلة بالأخلاقيات. ويوضح الشكل ٣ أدناه الفئات التي تم على أساسها تصنيف طلبات المشورة: أنشطة خارجية (٩ في المائة) ادعاءات بسوء السلوك (١٢,٥ في المائة) تضاربات أخرى في المصالح (٢,٥ في المائة) إقرار مالي (٤٩,٥ في المائة) شواغل تتصل بالتوظيف (١٩ في المائة) ثم هدايا وضيافة (١٢,٥ في المائة).

٢٢ - وقد شمل ما قدمه مكتب الأخلاقيات من مشورة وتوجيه خلال فترة الإبلاغ عمليات توضيح أو تفسير النظام الأساسي لمكتب خدمات المشاريع ولقواعد معايير المكتب فيما يتعلق بالأنشطة المحظورة أو المقيّدة إضافة إلى ما يتصل بالمعضلات الأخلاقية بطبيعة الحال. ومن خلال التشاور والتنسيق فيما بين المنظمات مع أطراف شتى من بينها المستشار العام وأعضاء فريق ممارسة الموارد البشرية وفريق ممارسة المشتريات وسلسلة الإمداد وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، سعى مكتب الأخلاقيات إلى ضمان اتباع نهج متسقة مع تفسير وتنفيذ المعايير التنظيمية.

الشكل ٣

الطلبات المقدمة للحصول على مشورة الأخلاقيات، ٢٠١٣



هاء - المساعدة المقدّمة إلى منظمات أخرى

٢٣ - طبقاً لولايته بتقديم الخدمات إلى منظمات أخرى بالأمم المتحدة، أنشأ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع جهة معنية بالأخلاقيات في المنظمة العالمية للسياحة. وبعد نجاح ما تم إنشاؤه في عام ٢٠١٣ قررت المنظمة العالمية للسياحة أن تعهد إلى مكتب خدمات المشاريع بالإشراف على الجهة المعنية بالأخلاقيات على صعيدها عملاً بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة.

رابعاً - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات

٢٤ - طبقاً لنشرة الأمين العام (ST/SGB/2007/11)، بصيغتها المنقحة) تم إنشاء لجنة للأخلاقيات بالأمم المتحدة ثم أعيدت تسميتها فيما بعد لتصبح فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وقد باشر الفريق أعماله اعتباراً من ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وهذا الفريق مكلف بإقرار مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية من أجل أمانة الأمم المتحدة وكذلك من أجل الأجهزة والبرامج التي تدار بصورة منفصلة، مع التشاور بشأن بعض القضايا والحالات المهمة، ولا سيما تلك التي تتصف بطابع خاص من التعقيد وتترتب عليها آثار بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها. وفي عام ٢٠١٣ شارك مسؤول الأخلاقيات بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في جميع اجتماعات الفريق التسعة.

٢٥ - وطبقاً لما يقوم به الأمين العام من تعزيز متواصل للتعاون على صعيد المنظومة بأسرها بشأن القضايا المتصلة بالأخلاقيات، بما في ذلك صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة وغير ذلك من الكيانات المعنية، تم في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٠ إنشاء شبكة الأخلاقيات بالأمم المتحدة. وهذه الشبكة تأسست ضمن إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق من أجل تعزيز التعاون والاتساق على صعيد المنظومة في مجال الأخلاقيات والتزاهة وبمشاركة من جانب مسؤولي الأخلاقيات والمهنيين ذوي الصلة سواء من أمانة الأمم المتحدة أو من صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ومن الوكالات المتخصصة فضلاً عن عدد مختار من المؤسسات المالية الدولية. وقد عقدت شبكة الأخلاقيات، التي أعيدت تسميتها فيما بعد لتصبح شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف اجتماعها الرابع في باريس في تموز/يوليه ٢٠١٣ حيث شارك في الاجتماع مسؤول الأخلاقيات بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وتم انتخابه نائباً للرئيس للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤.

٢٦ - وترد في تقرير الأمين العام بشأن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/68/348) معلومات كاملة عن أعمال فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات.