

Distr.: General
19 May 2023
Arabic
Original: English



الدورة الثامنة والسبعون
تقرير عن أنشطة مكتب الأخلاقيات*

أنشطة مكتب الأخلاقيات

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تقرير مكتب الأخلاقيات المقّم عملاً بالفقرة 65 من قرار الجمعية العامة 278/77، التي وافقت فيها الجمعية على التوصيات المتعلقة بتعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات بشأن العرض المباشر للتقرير السنوي الذي يقدمه المكتب إلى الجمعية.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* سيُنظر في هذا البند عملاً بالقرار 278/77 الذي اتُخذ بعد صدور القائمة الأولية (A/78/50).

160623 070623 23-09617 (A)



تقرير مكتب الأخلاقيات

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة 254/60 المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. ويتضمن التقرير أيضاً معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، بناءً على طلب الجمعية العامة في قرارها 250/63 بشأن إدارة الموارد البشرية. وعملاً بقرار الجمعية العامة 278/77 بشأن إدارة الموارد البشرية، يقدم مكتب الأخلاقيات التقرير مباشرة إلى الجمعية، ويلبي الطلبات الواردة في ذلك القرار.

وقد استعرض أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات التقرير في آذار/مارس 2023 أثناء الجلسة 153، على النحو المتوخى في البند 5-4 من نشرة الأمين العام المتعلقة بإعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11/Amend.1).

ويغطي هذا التقرير عام 2022.

أولا - مقدمة

- 1 - يقدم هذا التقرير الذي أعدّه مكتب الأخلاقيات عن أنشطته عملا بالفقرة 16 (ط) من قرار الجمعية العامة 254/60؛ والفقرة 5 من الجزء الثاني عشر من القرار 250/63؛ والفقرة 65 من القرار 278/77. وعملا بقرار الجمعية العامة 278/77، يُعرض هذا التقرير مباشرة على الجمعية العامة للمرة الأولى. وتجدر الإشارة إلى أنه منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات في عام 2006، قدّم الأمين العام 16 تقريرا سنويا عن أنشطة المكتب.
- 2 - وفي عام 2022، شهد العالم تسارعا في نسق الكوارث المتصلة بتغير المناخ، وعدم الاستقرار الجيوسياسي والاقتصادي المرتبط بالنزاعات، والتهديدات المحدقة بالديمقراطيات، من جملة تحديات أخرى ظهرت إلى جانب التأثير المستمر لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19). وقد استجاب عمل الأمم المتحدة لهذه التهديدات الرهيبة مُبرهنا في الوقت نفسه على مزايا تعددية الأطراف.
- 3 - وقد شكلت الإصلاحات الإدارية، التي تزداد أهمية لتعزيز قدرات الأمانة العامة المتصلة بالمرونة وسرعة الحركة من خلال زيادة تفويض السلطة، إطارا لعمل مكتب الأخلاقيات. وتساهم المهام الداخلية المستقلة مثل تلك التي يؤديها مكتب الأخلاقيات في فعالية الحوكمة والرقابة اللتين تمارسهما الأمانة العامة مما يساهم بدور في الحفاظ على ثقة الدول الأعضاء والجمهور في المكتب.
- 4 - وفي هذا التقرير، يعرض مكتب الأخلاقيات الأنشطة التي قام بها في عام 2022 والتي شكلت أعماله المستقلة والاستشارية والوقائية.

ثانيا - معلومات أساسية

- 5 - يتمثل هدف مكتب الأخلاقيات في مساعدة الأمين العام على كفالة أن يتقيد جميع الموظفين بواجباتهم وأن يؤدوها وفقا لأعلى معايير النزاهة، على نحو ما يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة، من خلال تشجيع ثقافة عمادها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. وقد أنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات ككيان مستقل تابع للأمانة العامة، عملا بالفقرة 161 (د) من قرار الجمعية العامة 1/60.
- 6 - وعملا بنشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22، تشمل مهام مكتب الأخلاقيات ما يلي:
 - (أ) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة؛
 - (ب) الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات في إطار سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وللتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول؛
 - (ج) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن مسائل الأخلاقيات (مثل تضارب المصالح)، بما في ذلك إدارة خط هاتفي للمساعدة فيما يخص الأخلاقيات؛
 - (د) وضع المعايير، وتوفير التدريب والتثقيف بشأن قضايا الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب الموارد البشرية وغيره من المكاتب حسب الاقتضاء، وبذل جهود للتوعية المتصلة بالأخلاقيات، بما في ذلك كفالة تدريب جميع الموظفين سنويا فيما يتعلق بالأخلاقيات؛

(هـ) دعم عملية وضع المعايير المتعلقة بالأخلاقيات وتعزيز الاتساق السياساتي في الأمانة العامة ولدى أجهزة المنظمة وبرامجها التي تُدار إدارة مستقلة.

ثالثاً - معلومات عامة

7 - استطاع مكتب الأخلاقيات مستعينا بموارد من الميزانية العادية قدرها 2,06 مليون دولار⁽¹⁾ لعام 2022، وبمساعدة 12 وظيفة ممولة من مصادر تمويل متنوعة⁽²⁾، أن يغطي 35 762 موظفاً من موظفي الأمانة العامة على صعيد العالم حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/580، الجدول 1). ويغطي عمل المكتب أيضاً كيانات الأمم المتحدة التي ليس لديها حتى الآن موظفو أخلاقيات يعملون لحسابها، مثل مركز التجارة الدولية، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وجامعة الأمم المتحدة، ومحكمة العدل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)⁽³⁾. ولذلك بلغ العدد الإجمالي للموظفين المشمولين بعمل المكتب، بما في ذلك موظفو بعض الوكالات المتخصصة التي يساعدها مكتب الأخلاقيات بشكل مؤقت (انظر الفقرة 77)، 41 296 موظفاً⁽⁴⁾. وإضافة إلى ذلك، ولغرض تنفيذ سياسة الحماية من الانتقام، يغطي عمل المكتب حوالي 17 000 من غير الموظفين (انظر JIU/REP/2014/8، المرفق الثاني)، باستثناء الأفراد النظاميين، ليصل العدد الإجمالي المقدر للأفراد المشمولين إلى نحو 58 000 فرد.

8 - وتلقى المكتب 1 822 طلباً للحصول على خدمات في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. وكما هو مبين في الشكل الأول، يتسق هذا الرقم مع عدد الطلبات الواردة في عام 2021 (1 848 طلباً). وورد 839 طلباً من مجموع الطلبات من النساء، و 833 طلباً من الرجال، و 107 طلبات من مجموعات أفراد، و 43 طلباً من مصادر غير معلنة. وكما كان الحال في عام 2021، سعى عدد أكبر من النساء مقارنة بالرجال للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات (467 امرأة مقابل 425 رجلاً)، ولكن على عكس العام السابق، قدّم عدد أكبر من الرجال مقارنة بالنساء مطالبات بالحماية من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء سلوك وتعاونهم مع عملية تدقيق أو تحقيق (71 رجلاً مقابل 61 امرأة). وينبغي النظر إلى الإحصاءات في سياق التوزيع بين الجنسين في الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، نظراً إلى أن النساء كن يمثلن 40,3 في المائة من موظفي الأمانة العامة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/580، الجدول 1).

(1) لا يشمل هذا المبلغ الموارد المقدمة من حساب دعم عمليات حفظ السلام واسترداد التكاليف المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية من كيانات الأمم المتحدة المشاركة الأخرى.

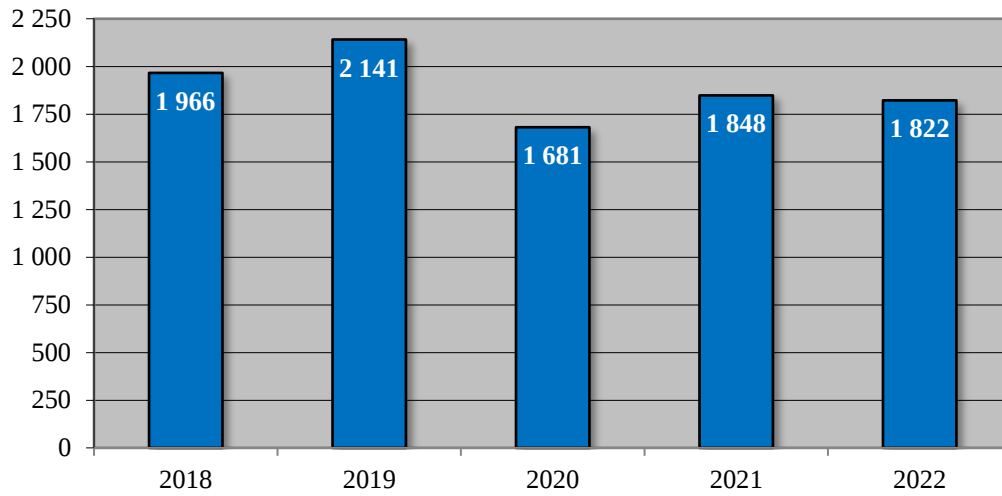
(2) انظر الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2022 (A/76/6 (Sect. 1)) وميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2021 إلى 30 حزيران/يونيه 2022 (A/75/785).

(3) قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعيين مستشار للشؤون الأخلاقية في عام 2023.

(4) A/77/580، استناداً إلى الجدول 3.

الشكل الأول

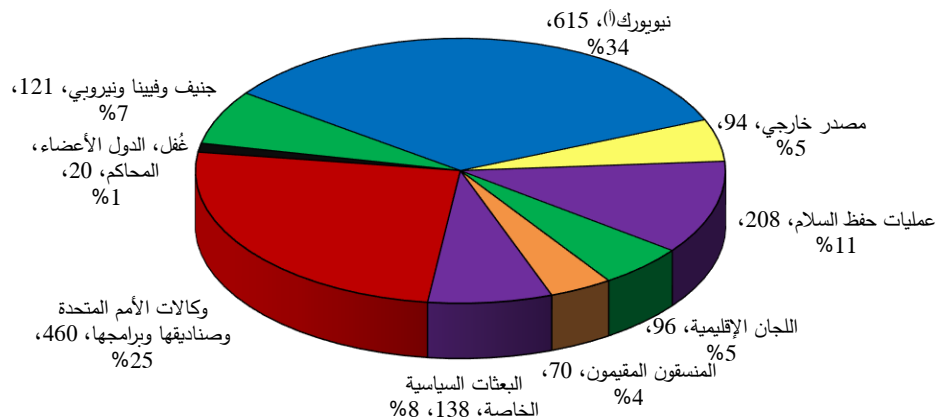
مجمّل طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات خلال السنوات الخمس الماضية



9 - ووردت نسبة تناهز 34 في المائة من الطلبات من نيويورك و 35 في المائة من مراكز العمل الأخرى التابعة للأمانة العامة. ووردت النسبة المتبقية البالغة 31 في المائة من الوكالات والصناديق والبرامج ومن أطراف ثالثة (انظر الشكل الثاني). ومثّلت الطلبات الواردة من الميدان (من بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة ومكاتب المنسقين المقيمين) نسبة 23 في المائة من مجموع الطلبات. وهذه النسبة منخفضة نظرا إلى أن 40 في المائة من مجموع موظفي الأمانة العامة كانوا يعملون في الميدان في عام 2021⁽⁵⁾. وفي هذا الصدد، يرحب مكتب الأخلاقيات بالطلب الداعي إلى اقتراح تدابير لتعزيز عمل مكتب الأخلاقيات في الميدان حتى تنتظر فيها الجمعية العامة، وترد تلك التدابير في نهاية هذا التقرير.

الشكل الثاني

طلبات الحصول على خدمات في عام 2022، حسب المصدر



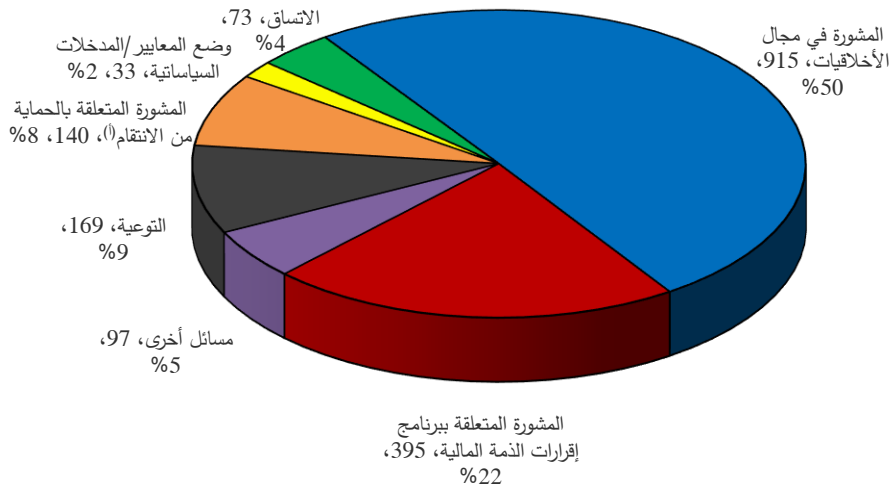
(أ) يضم مقر الأمم المتحدة في نيويورك موظفين من كيانات مقرها نيويورك وموظفين من هذه الكيانات يعملون في مراكز عمل أخرى.

(5) A/77/580، الجدول 1.

10 - وكما هو مبين في الشكل الثالث، كان الجزء الأكبر من الطلبات البالغ مجموعها 1 822 طلبا مخصصا للمشورة في مجال الأخلاقيات (915)، مما يعكس زيادة مقارنة بعدد الطلبات المسجل في عام 2021 البالغ 836 طلبا. وارتفع عدد الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام ليصل إلى 140 طلبا مقارنة بـ 128 طلبا في عام 2021. وقُدِّم 395 طلبا متعلقا ببرنامج إقرارات الذمة المالية، مما يعكس زيادة مقارنة بعدد الطلبات المسجل في عام 2021 البالغ 243 طلبا. وفي عام 2022، بلغ عدد الطلبات المتصلة بالاتساق 73 طلبا، وبلغ عدد الطلبات المتعلقة بوضع المعايير والمدخلات السياسية، 33، 2%، وصُنِّف 97 طلبا ضمن فئة "مسائل أخرى". وعقد مكتب الأخلاقيات 169 جلسة توعية (وهو أقل من عدد الجلسات المعقودة في عام 2021 البالغ 294 جلسة).

الشكل الثالث

طلبات الحصول على خدمات في عام 2022، حسب الفئة



(أ) تتضمن طلب استعراض واحد مقدّم من منظمة الطيران المدني الدولي.

رابعاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - المشورة والتوجيه

11 - يقدم مكتب الأخلاقيات، بوصفه كيانا مستقلا ومحايذا وسريّا، المساعدة إلى الأمين العام لكي يواصل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمعالجة جميع حالات تضارب المصالح المحتملة⁽⁶⁾ وحالات احتمال الإساءة لسمعة المنظمة. ويوضح المكتب أيضا السلوكيات التي يقتضيها النظامان الأساسي والإداري للموظفين فضلا عن معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. ومن خلال تقديم هذه المشورة، يمكن المكتب المسؤولين من اتخاذ قرارات أخلاقية قبل احتمال أن يصدر عنهم سوء سلوك أو من التخفيف من

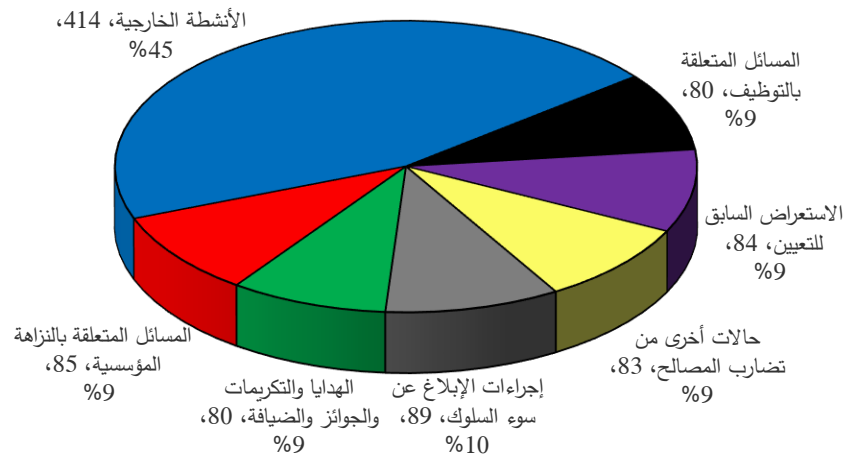
(6) انظر قرار الجمعية العامة 278/77، الفقرة 61.

عواقب اتخاذ قرارات جدلية. وتعزز القرارات الأخلاقية بعضها بعضاً؛ إذ أنها تبعث على الثقة في المنظمة وتزرع الطمأنينة بين الزملاء.

12 - وكما يتّضح من الشكل الرابع، أجاب مكتب الأخلاقيات على 915 طلباً للحصول على المشورة والتوجيه مقارنة بما مجموعه 836 طلباً في عام 2021، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 9 في المائة. ويبين الشكل الرابع الفئات الفرعية لطلبات المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2022. بينما يتضمن الشكل الخامس مقارنة مع فترتي الإبلاغ السابقتين حسب الفئة الفرعية للمشورة. وتزد أدناه مناقشة لعدد من هذه المجالات الرئيسية.

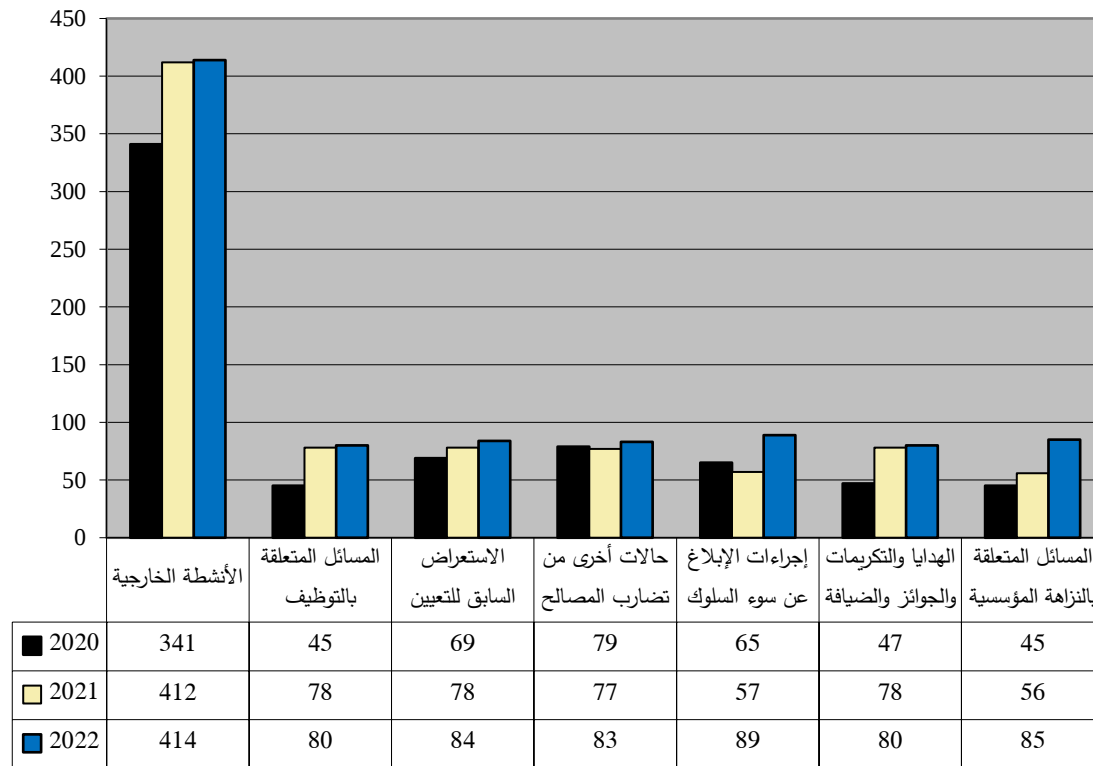
الشكل الرابع

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2022، حسب الفئة الفرعية



الشكل الخامس

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات في السنوات الثلاث الماضية، حسب الفئة الفرعية



13 - في عام 2022، سجّل عدد طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات الواردة من المكاتب الميدانية التالية ارتفاعاً طفيفاً: من بعثات حفظ السلام (94 طلباً)، ومن البعثات السياسية الخاصة (72 طلباً)، ومن المنسقين المقيمين (36 طلباً). ومثّلت تلك الطلبات نسبة تناهز 22 في المائة من مجموع طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات المقدّمة. ورغم هذه الزيادة، لا يزال عدد طلبات المشورة المقدّمة من الموظفين الميدانيين منخفضاً مقارنة بمراكز العمل الأخرى.

الأنشطة الخارجية

14 - من أصل 915 طلباً للحصول على مشورة متعلقة بالأخلاقيات، كان 414 طلباً، أو نسبة 45 في المائة من الطلبات، بشأن ممارسة أنشطة خارجية. وقد تشاور الموظفون والإدارة مع مكتب الأخلاقيات بشأن الارتباطات الخارجية سواء كان ذلك بصفة شخصية أو خاصة. ويُولى الاهتمام لضمان ما يلي: (أ) ألاّ يتعارض النشاط الخارجي مع المهام الرسمية للموظف أو مع مركزه كموظف مدني دولي؛ (ب) وألاّ يتنافى النشاط الخارجي مع مصلحة الأمم المتحدة؛ (ج) وأن يكون النشاط الخارجي مما يأذن به القانون المحلي المعمول به في مقر العمل أو في مكان ممارسة المهنة والوظيفة.

15 - ويجوز للموظفين المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والخيرية دون الحصول على موافقة مسبقة، شريطة أن تستوفي هذه الخدمات المجتمعية المعايير الثلاثة المذكورة أعلاه وألاّ تؤدي إلى الاضطلاع بدور قيادي أو إداري. وعند تقييم المخاطر الناجمة عن تولي الموظفين أدواراً قيادية أو إدارية في كيانات خارجية، ينظر مكتب

الأخلاقيات فيما إذا كانت هناك علاقة مؤسسية بين الكيان الخارجي والأمم المتحدة. وقد تشمل تلك العلاقات الموردين، والشركاء المنفذين، والمانحين أو المتلقين لتمويل من الأمم المتحدة، من بين جهات أخرى.

16 - ويشمل استعراض الارتباطات الخارجية التي يقيمها الموظفون ما إذا كانت تلك الارتباطات تتضمن واجبات انتمائية، لأن ذلك قد ينشئ مسؤولية قانونية بالولاء للكيان الخارجي وبواجب الرعاية إزاءه. وإضافة إلى ذلك، ليس من المناسب أن يلتمس الموظفون شخصياً أموالاً أو هبات أو مساهمات عينية للجهة الخارجية التي يهتمون بها لأن ذلك قد يضعهم في وضع المدين أمام الجهة المانحة. وليس من المناسب للموظفين أن يضطلعوا بنشاط تمثيلي أو نشاط شراكة نيابة عن كيان خارجي، لأن هذا التمثيل قد يثير خلطاً بشأن المنظمة التي يخدمها الموظف.

17 - كما أن الارتباطات الخارجية التي تقتضي من الموظفين القيام بأنشطة تأييد ودعوة ومناصرة (بما في ذلك التمثيل أمام منظومة الأمم المتحدة) لا تتواءم مع التزام الموظفين بالولاء للأمم المتحدة وبلاستقلال والحياد اللذين يقتضيهما مركزهم كموظفين مدنيين دوليين. وتشمل الاعتبارات الأخرى ما إذا كانت الارتباطات ستؤدي إلى معاملة تفضيلية أو إلى منح ميزة غير عادلة في الأسواق لكيان تجاري أو تسمح باستخدام معلومات غير متاحة للعموم.

18 - وتندرج طلبات الموظفين للحصول على إجازة خاصة، بأجر أو بدون أجر، في إطار إدارة الموارد البشرية. ويجري استعراضها وفقاً للسياسات والإجراءات ذات الصلة. ويقوم مكتب الأخلاقيات باستعراض المقترحات المتعلقة بممارسة الموظفين مهنة أو أعمال أو أنشطة خارجية خلال فترات الإجازة الخاصة التي تمت الموافقة عليها، وفقاً للمعايير المذكورة أعلاه. ولا يُنصح بالاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية للعمل في خدمة الحكومة بوظيفة سياسية أو منصب دبلوماسي أو تمثيلي آخر أو لغرض أداء أي مهام لا تتفق ومركز الموظف المستمر كموظف مدني دولي.

19 - وهناك اتجاه آخر في الارتباطات الخارجية يتمثل في شدة اهتمام الموظفين بنشر مواد متصلة بمقاصد الأمم المتحدة وأنشطتها ومصالحها. وتتبع العديد من الطلبات من سعي الموظفين بصفتهم الشخصية إلى متابعة تعليمهم العالي. وتتبع طلبات أخرى متصلة بالنشر بصفة شخصية من مساهمات الموظفين في المجلات المهنية وغيرها من الأعمال الأكاديمية. وقد تضمنت بعض الطلبات المتصلة بالنشر توجيه دعوات إلى كبار الموظفين لكتابة نقد لكتاب، أو تصدير لكتاب، أو مقال يمدح منشوراً خارجياً.

20 - وتشمل بعض المخاطر المرتبطة بالنشر بصفة شخصية أو مدح منشور خارجي احتمال أن تتعارض تلك المواد مع مصلحة الأمم المتحدة، أو تشكل في استقلال الموظف وحياده، أو تؤدي إلى انتهاك شروط السرية أو انتهاك حقوق التأليف والنشر، أو تشكل استغلالاً للمنصب لتحقيق فائدة تجارية لطرف خارجي.

النزاهة المؤسسية

21 - رد مكتب الأخلاقيات على 85 سؤالاً عن مسائل تتعلق بالنزاهة المؤسسية. وتنقسم هذه المسائل إلى ثلاثة مجالات: تضارب المصالح المؤسسية (56)، واستعراضات العناية الواجبة للشركاء والمانحين (24)، وأخلاقيات الشراء (5).

22 - وتتضمن الأمثلة على تضارب المصالح المؤسسية الطلبات التي يقدمها الموظفون، بصفتهم الرسمية وهم يمثلون الأمم المتحدة، للمشاركة في أنشطة متصلة بعمل المنظمة. وبما أن المشاركة بصفة

رسمية لا تُعتبر نشاطاً خارجياً، يتعين إجراء تقييم مختلف للمخاطر. وتشمل الاعتبارات التي يُنظر فيها ما إذا كانت المشاركة الرسمية تخدم مصالح المنظمة وتساهم في تحقيق أهدافها، وما إذا كانت تتماشى مع العمل الذي يضطلع به الكيان/المكتب المعني، وما إذا كان الموظف مناسباً لتمثيل المنظمة. وتتضمن أمثلة أخرى على تضارب المصالح المؤسسية الدعوات الموجهة إلى المنظمة للمشاركة في أنشطة أو عمليات يقوم بها أفراد خارجيون أو كيانات خارجية، أو عرض هدايا أو تكريمات أو سلع وخدمات مجاناً للمنظمة.

23 - وتلقى المكتب 24 طلباً للحصول على المشورة بشأن إجراء استعراضات العناية الواجبة مقارنة بـ 5 طلبات وردت في عام 2021. وتوجد أربعة أسباب رئيسية لهذه الزيادة: (أ) ترى الكيانات أن الاستعانة بالقطاع الخاص مفيدة لجهودها الرامية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ (ب) وبسبب القيود المفروضة على السيولة والميزانية، اضطرت كيانات الأمانة العامة إلى التماس التمويل من مصادر غير تقليدية مثل القطاع الخاص؛ (ج) ونتيجة لجهود مكتب الأخلاقيات الدؤوبة للتوعية بمخاطر المس بالسمعة المرتبطة بالعمل مع القطاع الخاص؛ (د) وأصدرت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال مبادئ توجيهية تدعو مديري البرامج إلى التشاور مع مكتب الأخلاقيات للحصول على المساعدة لفرز المانحين المحتملين من القطاع الخاص.

الهدايا والتكريمات

24 - يتواصل تفويض المسؤولية عن إدارة الهدايا في الأمانة العامة إلى الكيانات على النحو المنصوص عليه في الفرع 4 من الأمر الإداري ST/AI/2010/1 بشأن الإبلاغ عن التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت المقدمة من مصادر حكومية أو غير حكومية والاحتفاظ بها والتصرف فيها. ويقوم المسؤول الإداري (المسؤول المكلف بتنفيذ أحكام الأمر الإداري) بإعداد وتعهد سجل لتدوين معلومات موجزة عن جميع التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت التي تُعرض على الموظفين أو التي يقبلونها. ويحدد المسؤول الإداري ما إذا كان يجوز للمستلم الاحتفاظ بهذه الهدايا والتكريمات أو ما إذا كان ينبغي إعادتها إلى الجهة المانحة أو جمعها لكي يتصرف فيها الموظف المسؤول عن إدارة الممتلكات في الكيان المعني.

25 - وأجاب مكتب الأخلاقيات على 80 طلباً للحصول على المشورة بشأن الهدايا والتكريمات، مقارنة بـ 78 طلباً في عام 2021. ويمثل عدد الطلبات المسجلة في عام 2022 أقل بقليل من نسبة 9 في المائة من طلبات المشورة الواردة. ومن بين الطلبات البالغ عددها 80 طلباً، ورد 60 طلباً (أو 75 في المائة) من المسؤولين الإداريين للاستفسار عما إذا كان استلام الأوسمة/التكريمات جائزاً. أما الطلبات المتبقية البالغ عددها 20 طلباً، فقد وردت إما من المسؤول الإداري أو من الموظف المتلقي وكانت بشأن الهدايا وإجراءات تتبعها أو رصدها أو التصرف فيها.

26 - وكما ذكر سابقاً، قامت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بتطوير تطبيق رقمي لإدماجه في موقع SharePoint المخصص لسجل الهدايا. وتم أيضاً تصميم أدوات موازية للإبلاغ بهدف التمكين من الرصد. وقد عُرض التطبيق على بعض الأطراف المعنية، في إطار اختبار للتحقق يقوم به المستخدمون، ويجري حالياً تقييم التعليقات الواردة وتنفيذها قبل تعميم التطبيق. ويراعي هذا التطبيق الحاجة إلى مستويات مناسبة من الرقابة وإلى التتبع والرصد فيما يتعلق

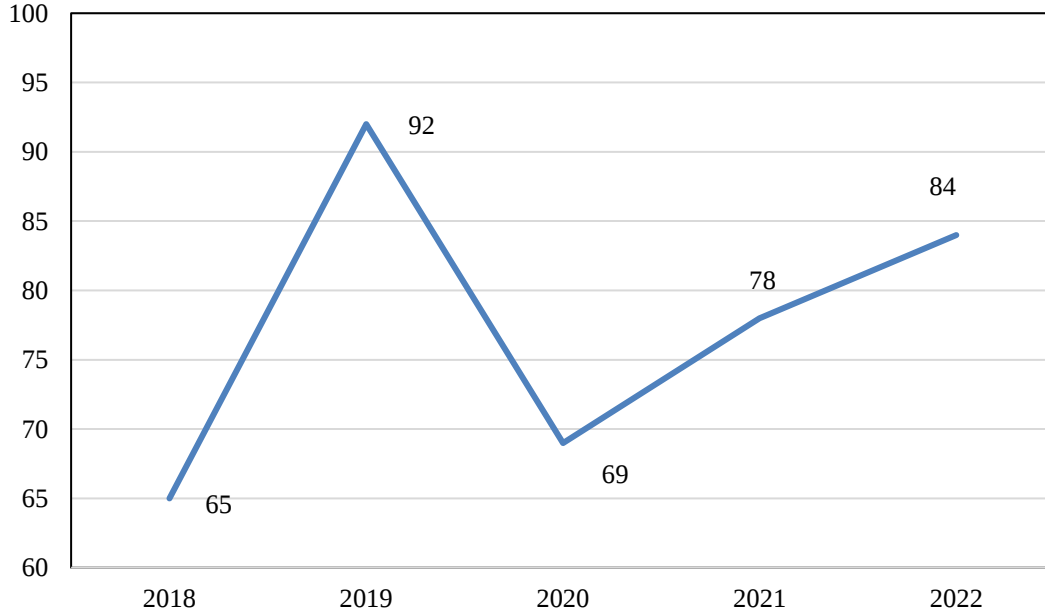
باستلام الهدايا والاحتفاظ بها طوال دورة حياة الهدايا الواردة في كل كيان من كيانات الأمانة العامة وبموجب السلطة المفوضة إلى رئيس كل كيان من الكيانات. ومن المنتظر أن يتواصل هذا العمل في عام 2023.

الاستعراض السابق للتعين

27 - استعرض مكتب الأخلاقيات 84 بيانا بالمصالح قبل التعيين، مقارنة بـ 78 بيانا في عام 2021. وكانت الاستعراضات مخصصة لأفراد يجري النظر في تعيينهم أو تم تعيينهم حديثا في وظائف برتبة أمين عام مساعد وما فوقها وفي مناصب قيادية في كيانات وبعثات ميدانية، ولمرشحين مختارين لمنصب منسق مقيم. وأثناء الاستعراضات، يجري فحص موجز المخاطر لكل تعيين استنادا إلى الترتيب التعاقد المبرم مع الموظف (التعيينات العادية، والتعيينات بعقود على أساس فترة الاستخدام الفعلي، والتعيينات بعقود على أساس دولار واحد في السنة). ويتابع المكتب التعيين أيضا مع الكيان المسؤول عن التعيين وينظم إحاطات توجيهية لمن يقع عليهم الاختيار لشغل تلك المناصب، وتُشرح آنذاك التوصيات السابقة للتعين ويتم التأكيد عليها. ومنذ استحداث الاستعراضات السابقة للتعين، لا تزال تُستخدم كأداة فعالة للكشف المبكر عن حالات تضارب المصالح ومخاطر المس بالسمعة وإدارة تلك المخاطر.

الشكل السادس

استعراضات ما قبل التعيين التي أُجريت، 2016-2022



المسائل المتعلقة بالتوظيف

28 - سجل عدد الاستفسارات المتعلقة بالتوظيف ارتفاعا طفيفا ليصل إلى 80 مقارنة بـ 78 استفسارا تم تلقيها في عام 2021. وإضافة إلى طلبات التوضيح المتعلقة بالقواعد، شملت الاستفسارات أيضا معضلات أخلاقية ذات صلة بالعلاقات بين الأشخاص والعلاقات مع الرؤساء المشرفين، واستخدام موارد المنظمة، والشواغل المتصلة بالحياة الوظيفية، أو المسائل المتعلقة بتقييم الأداء. ويعبر الموظفون أحيانا عن عدم ثقتهم في التعليقات المتصلة بالأداء وعمليات الاستقدام، وقد تتأثر آراؤهم باختلاف المعايير الثقافية. وفي

إطار متعدد الثقافات، من المهم شرح واحترام الأصول القانونية الواجبة في عمليات وتدابير المساءلة لتجنب الضرر بالسمعة الذي يمكن أن تلحقه البلاغات غير الجدية والشائعات التي لا أساس لها من الصحة بالموظفين. ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن البعد الأخلاقي لهذه المسألة ويحيل مسائل الموارد البشرية إلى المسؤولين المعنيين.

استفسارات أخرى

29 - تلقى مكتب الأخلاقيات 97 استفسارا آخر من موظفين وأطراف ثالثة (انظر الشكل الثالث)، ويمثل هذا الرقم 5 في المائة من إجمالي الطلبات ويعكس انخفاضا بنسبة 56 في المائة مقارنة بعام 2021. ومن بين الاستفسارات البالغ عددها 97 استفسارا، ورد 61 طلبا من عامة الناس للحصول على معلومات عامة، وورد استفساران من وسائل الإعلام، وفي 34 مناسبة، أبلغ المكتب أو طلب منه أن يحيط علما بمسألة معينة أو مجموعة من الحوادث.

باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

30 - بموجب البند 2-1 (م) من النظام الأساسي للموظفين، يتحمل جميع الموظفين مسؤولية الكشف، بشكل استباقي، لرؤساء مكاتبهم عن حالات تضارب المصالح الفعلي والمحمّل للتخفيف من حدتها وإيجاد حل لها. ولكن برنامج إقرارات الذمة المالية يساعد الموظفين المشاركين في تحديد مخاطر تضارب المصالح والتخفيف منها وإدارتها وفقا للبند 2-1 (ن) من النظام الأساسي للموظفين ووفقا لنشرة الأمين العام [ST/SGB/2006/6](https://www.un.org/sgsb/2006/ST/SGB/2006/6) عن إقرار الذمة المالية وبيان المصالح.

31 - ويُجري البرنامج تقييمات للمخاطر بشكل منهجي وذلك حسب المصالح المالية للموظفين المشاركين وانتماءاتهم الشخصية وأنشطتهم الخارجية، أو لأفراد أسرهم الأقربين. ويجب على الموظفين المشاركين أن يبرهنوا على أن مصالحهم الشخصية لا تؤثر على أداء واجباتهم، مما يعزز مصداقية الأمم المتحدة. ويُطالب الموظفون برتبة مد-1 فما فوق، الذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة تتعلق بالشراء والاستثمار أو الذين يمكنهم الاطلاع على معلومات سرية متصلة بالشراء أو الاستثمار، وموظفو مكتب الأخلاقيات، بتقديم إقرارات. ويقوم مراجع خارجي تتعاقد معه الأمم المتحدة بمراجعة إقراراتهم.

32 - وأشار استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة في عام 2021 إلى أنه قد أُجري تقييم شامل لبرنامج إقرارات الذمة المالية خلال الفترة 2009-2010 في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي إطار دراسة كُلف بها طرف ثالث في الوقت نفسه⁽⁷⁾. وخلصت العملية آنذاك إلى أن ترتيب إدارة البرنامج قد برهن على فعاليته في إدارة تضارب المصالح. ولكن الاستعراض أوصى بأنه "ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يفعلوا ذلك بعد، أن يقوموا بدعم من وظيفة الأخلاقيات في منظماتهم، وبحلول عام 2025 كحد أقصى، بتقييم فعالية وكفاءة برامجهم الخاصة بإقرار الذمة المالية وبيان المصالح، بما في ذلك ما تحققه من "قيمة مقابل المال"، وأن يقترحوا، استنادا إلى النتائج، إدخال تغييرات على السياسات ذات الصلة عند الاقتضاء"⁽⁸⁾.

(7) JIU/REP/2021/5، الفقرة 252.

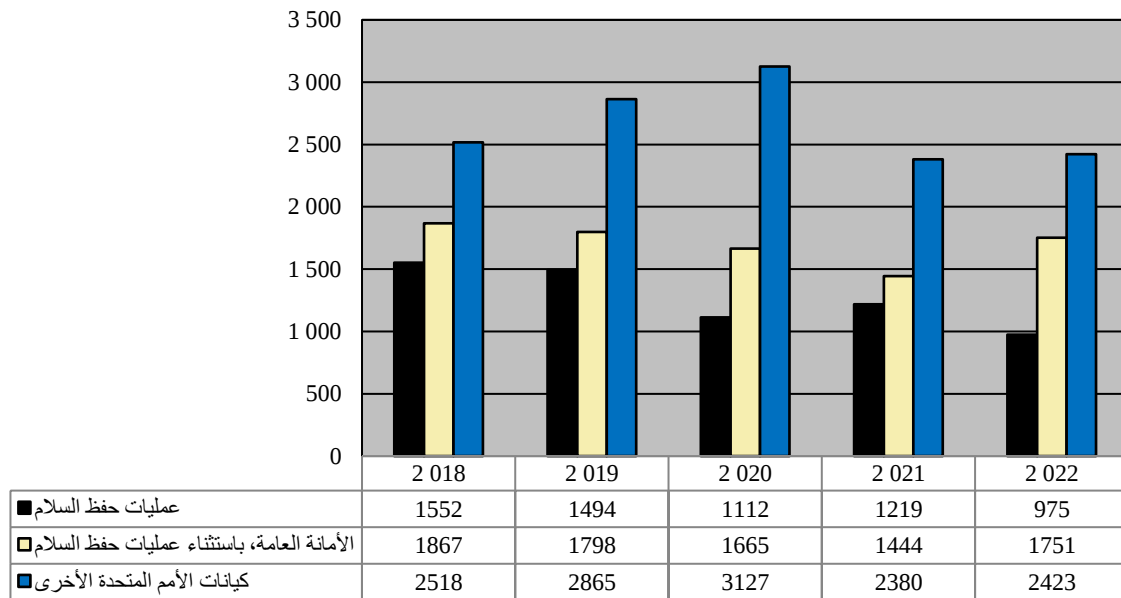
(8) المرجع نفسه، التوصية 4، الفقرة 254.

33 - وعلا بهذه التوصية، سيدرج مكتب خدمات الرقابة الداخلية المسائل التي أثارها وحدة التدقيق المشتركة في مراجعة داخلية للحسابات من المقرر أن يخضع لها برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية. وسيجري الإبلاغ عن نتائج هذه المراجعة عند إكمالها في عام 2023.

34 - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2022، شارك 149 5 من مقدمي الإقرارات، ويعكس هذا الرقم ارتفاعاً بمقدار 106 من مقدمي الإقرارات مقارنة بدورة عام 2021 (انظر الشكل السابع). وفي عام 2022، بلغ عدد مقدمي الإقرارات لأول مرة 1 218 فرداً (23,66 في المائة). وقدم جميعهم الإقرارات المطلوبة. ويتضمن مرفق هذا التقرير بيانات عن الامتثال للبرنامج في عام 2022، موزعة حسب الكيان، وهي مقدمة عملاً بقرار الجمعية العامة 250/63.

الشكل السابع

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية، حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات، 2018-2022^(أ)



(أ) تشير "الأمانة العامة" إلى إدارات/مكاتب الأمم المتحدة وكياناتها المذكورة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2015/3 وفي المخطط التنظيمي لمنظومة الأمم المتحدة، وكذلك إلى الكيانات التي تُمول من الميزانية العادية للأمم المتحدة.

35 - بيد أن 60 من مقدمي الإقرارات (1,2 في المائة) لم يكملوا جميع الإجراءات اللازمة لإغلاق ملفاتهم. وكانت الإجراءات المطلوبة تشمل الرد على طلبات الحصول على إيضاحات أو معلومات إضافية، أو تقديم وثائق من طرف ثالث للتحقق، أو تقديم وثائق ذات صلة، وتنفيذ توصيات لمعالجة تضارب محتمل في المصالح. ونتجت الزيادة البالغة 14 ملفاً مقارنة بعدد الملفات في عام 2021 الذي بلغ 46 ملفاً، عن تطبيق معيار امتثال مشدد. ولم يتمكن عشرة من مقدمي الإقرارات من إكمال إجراءات الاستعراض في عامي 2021 و 2022.

36 - وكما كان الحال في الماضي، اختيرت عينة عشوائية مقدارها حوالي 5 في المائة من إجمالي عدد مقدمي الإقرارات للمشاركة في عملية التحقق لعام 2022. وطُلب من مقدمي الإقرارات الذين وقع اختيارهم أن يقدموا وثائق من طرف ثالث عن جميع البنود التي أفصحوا عنها. وبحلول نهاية الدورة، كانت نسبة

84,7 في المائة من الموظفين الذين اختيروا للتحقق قد امتثلوا امتثالا كاملا، مقارنة بنسبة 94 في المائة في عام 2021. وسيحال الموظفون الذين لم تغلق ملفاتهم خلال دورة تقديم الإقرارات إلى رؤساء كياناتهم لاتخاذ إجراءات المتابعة المناسبة، وسيخضعون لمزيد من التدقيق، وسيجري استعراض ملفاتهم على سبيل الأولوية في الدورة التالية لتقديم الإقرارات.

37 - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2022، اتضح أن لدى 182 من مقدمي الإقرارات (3,5 في المائة) ما مجموعه 230 تضاربا محتملا في المصالح، وقدمت لهم توصيات للتخفيف من حدة تلك المخاطر ومعالجتها. وكانت نسبة 63 في المائة من حالات التضارب المحتمل في المصالح متصلة بموظفين ميدانيين. وكما جرى في السنوات السابقة، كانت حصة التوصيات المتعلقة بأنشطة خارجية هي الأكبر، حيث بلغ عددها 92 توصية (40 في المائة)، تليها 69 توصية (30 في المائة) تتعلق بأنشطة مالية، و 68 توصية (29 في المائة) تتعلق بالعلاقات العائلية، وتتعلق توصية واحدة بـ "مسائل أخرى". وفي اختتام الدورة، نُفذت 198 توصية (86,1 في المائة) من التوصيات تنفيذا تاما، في حين كانت التوصيات المتبقية البالغ عددها 32 توصية (13,9 في المائة) قيد التنفيذ أو غير منقذة. وسيتم رصد التوصيات غير المنقذة ومتابعتها. وكان عدد الملفات غير المكتملة التي صدرت بشأنها توصيات للتخفيف من احتمال تضارب المصالح في عام 2022 هو الأدنى منذ خمس سنوات. ويعكس هذا الرقم، إلى جانب معدل تقديم الإقرارات الذي بلغت نسبته 100 في المائة، التقدم المستمر على مستوى تنقيف مقدمي الإقرارات وزيادة التزامهم بعملية تقديم الإقرارات وتنفيذ التوصيات المتعلقة بالتخفيف من احتمال تضارب المصالح.

38 - وفضلا عن الكيانات التابعة للأمانة العامة، تختار كيانات غير تابعة للأمانة العامة المشاركة في برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية على أساس تقاسم التكاليف. وتسهم مشاركة تلك الكيانات في تعزيز الاتساق واتباع نهج موحد إزاء إدارة حالات تضارب المصالح مع الاستفادة في الوقت ذاته من مزايا وفورات الحجم. وكما هو مبين في الشكل السابع، كان 631 2 من مقدمي الإقرارات، أو نسبة 51 في المائة من مجموع مقدمي الإقرارات، من كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة.

39 - وعلى نحو ما قرره الجمعية العامة في قرارها 305/70، ينبغي لرؤساء الجمعية العامة تقديم إقرارات بالذمة المالية عند توليهم واجبات وظيفتهم وعند إنهاءهم لها، تمشيا مع برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية. وكما جرى في السنوات السابقة، يَسر مكتب الأخلاقيات تقديم إقرارات الذمة المالية الصادرة عن رئيس الجمعية المنتهية ولايته (الدورة السادسة والسبعون) ورئيس الجمعية المقبل (الدورة السابعة والسبعون) عند تولي مهامه.

40 - وكما جرى في السنوات السابقة، شجّع الأمين العام كبار المسؤولين (برتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد) على التطوُّع بنشر موجز لإقرارات ذمتهم المالية السرية أو بيانات المصالح الخاصة بهم. وتم نشر تلك الموجزات بشكل دوري اعتبارا من كانون الأول/ديسمبر 2022. ومن خلال الكشف عن الإقرارات للعموم، يبرهن قادة الأمم المتحدة للدول الأعضاء ولعامة الناس على أنهم لن يتأثروا بمصالحهم الخاصة عند أداء مهامهم الرسمية.

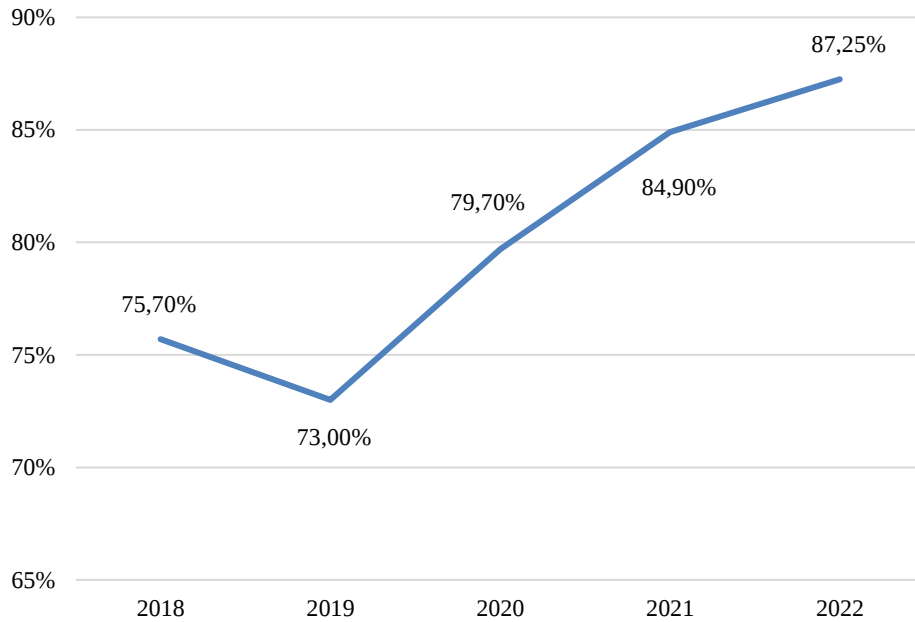
41 - وفي دورة تقديم الإقرارات لعام 2022، اختار 130 مسؤولا (87,25 في المائة) من أصل 149 مسؤولا من كبار المسؤولين المستوفين للشروط، المشاركة في المبادرة الطوعية ونشرت إقراراتهم العلنية على الموقع الشبكي للأمين العام⁽⁹⁾. واختار ما مجموعه 18 من مقدمي الإقرارات عدم المشاركة بحجة شواغل

(9) انظر <https://www.un.org/sg/en/content/public-disclosure-2022>.

أمنية أو احترام الخصوصية، أو لأسباب ثقافية أو شخصية، في حين لم يتخذ أحد مقدمي القرارات قراراً بشأن المشاركة. وكما يتضح من الشكل الثامن، حدثت زيادة مطردة في معدل المشاركة.

الشكل الثامن

معدل المشاركة في مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية حسب سنة تقديم الإقرار،
2022-2018



جيم - الحماية من الانتقام

42 - عملاً بنشرة الأمين العام المعنونة "الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول" (ST/SGB/2017/2/Rev.1)، يستعرض مكتب الأخلاقيات طلبات الحماية. وتشجع النشرة الأفراد على الإبلاغ عن الاحتيال والفساد وغيرهما من سوء السلوك المحتمل دون خوف من مغبة الانتقام. وهي تعزز الحماية للذين يبلغون عن سوء سلوك (أي انتهاك من قبل الموظفين للنظامين الأساسي والإداري) أو عن أي فعل غير قانوني (من قبل أي شخص قد يكون ضاراً بمصالح الأمم المتحدة أو عملياتها أو إدارتها)، أو للذين يتعاونون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. وتمثل القدرة على الإبلاغ عن سوء السلوك أو سوء الفعل دون خوف من الانتقام عنصراً بالغ الأهمية لبناء ثقافة تتسم بالنزاهة والشفافية والمساءلة في المنظمة.

43 - وفي عام 2022، تلقى مكتب الأخلاقيات 139 استفساراً في إطار هذه السياسة من موظفي كيانات الأمانة العامة، وتلقى طلب استعراض واحد من أحد موظفي منظمة الطيران المدني الدولي (انظر الفقرة 51)، ليصل مجموع الاستفسارات إلى 140 استفساراً. وهذا العدد مماثل للأرقام المسجلة في السنوات الخمس السابقة (انظر الجدول 1).

الجدول 1

الإحصاءات المتعلقة بالحماية من الانتقام، كانون الثاني/يناير 2018 - كانون الأول/ديسمبر 2022

2022	2021	2020	2019	2018
0	0	7	12	7
(د)45	(د)34	(ب)30	(ل)36	39
(د)11	3	(أ)3	(أ)13	(أ)6
(ك)1	(د)-	(ط)3	(د)3	(د)4

الإحالات الواردة من مكتب خدمات الرقابة
الداخلية لاتخاذ تدابير وقائية

الاستعراضات الأولية المنجزة

الحالات التي تقرّر أنها ظاهرة الوجهة

الحالات التي تقرّر وجود انتقام فيها بعد التحقيق

(أ) بما في ذلك استعراض أولي واحد بدأ في عام 2018 واكتمل في مطلع عام 2019.

(ب) بما في ذلك ثلاثة استعراضات أولية بدأت في عام 2019 واكتملت في عام 2020.

(ج) بما في ذلك استعراض أولي واحد بدأ في عام 2020 واكتمل في مطلع عام 2021.

(د) بما في ذلك أربعة استعراضات أولية بدأت في عام 2021 واكتملت في مطلع عام 2022.

(هـ) بما في ذلك ادعاء واحد بعدم وجود دعوى ظاهرة الوجهة نقضته الرئيسة المناوبة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

(و) بما في ذلك ثلاثة ادعاءات بعدم وجود دعوى ظاهرة الوجهة نقضتها الرئيسة المناوبة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

(ز) ثبت حدوث انتقام في جميع الشكاوى الأربع في عام 2018 فيما يتعلق بالحالات التي بدأت إجراءاتها في عام 2017.

(ح) بما في ذلك ادعاءان بدأت إجراءاتهما في عام 2017 وادعاء واحد في عام 2018، وقد ثبت حدوث انتقام فيها في عام 2019.

(ط) بما في ذلك ادعاءان أحيلتا للتحقيق فيهما عام 2019 وادعاء واحد في عام 2020.

(ي) كانت الادعاءات الثلاثة التي أحالها مكتب الأخلاقيات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2021 لا تزال معروضة على مكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.

(ك) بما في ذلك ادعاء واحد في عام 2021 ثبت حدوث انتقام فيه. وتم استلام تقرير تحقيق واحد في أواخر عام 2022، واتخذ قرار نهائي بعدم حدوث انتقام في مطلع عام 2023.

44 - وكان الغرض من 81 طلباً من أصل 139 طلباً هو الحصول على المشورة وليس الحماية. ومن أصل الطلبات المتبقية البالغ عددها 58 طلباً، أسفر 50 طلباً عن الشروع في إجراء استعراضات أولية. ووردت ثمانية طلبات من موظفي المنظمات الأعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، لإجراء استعراضات من المستوى الثاني من قبل مديرة مكتب الأخلاقيات بصفتها رئيسة الفريق.

45 - وأحيل الموظفون الذين أثاروا شواغل غير مشمولة بسياسة المكتب، حسب الاقتضاء، إلى وحدة التقييم الإداري، أو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو مكتب الموارد البشرية. وصدرت تعليمات للموظفين أيضاً بتقديم بلاغات عن سوء السلوك إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أو إلى الموظف المسؤول، وإرسال نسخ منها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

46 - ويبدأ مكتب الأخلاقيات إجراء استعراضات أولية بشأن حالات الانتقام المزعومة، ليقرر ما إذا كان مقدم الشكوى قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وليتبيّن، إن كان الأمر كذلك، ما إذا كان هذا النشاط عاملاً أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. وقد أكمل المكتب 45 استعراضاً أولياً (انظر الجدول 1). وكان 37 من أصل هذه الاستعراضات لا تشكل دعاوى انتقام ظاهرة الوجهة (كانت غالبية الادعاءات عن سوء السلوك

أو سوء الفعل تتعلق بمنازعات في مكان العمل أو خلافات بين أشخاص). وأحال المكتب دعاوى الانتقام ظاهرة الواجهة المتبقية البالغ عددها ثماني دعاوى للتحقيق فيها. وكانت نسبة 76 في المائة من الاستعراضات الأولية قائمة على شكاوى من الموظفين الميدانيين.

47 - وبعد الإحالة، ينتقل عبء الإثبات إلى الإدارة لتبرهن بأدلة واضحة ومقنعة بأنها كانت ستتخذ الإجراء الانتقامي المزعوم حتى دون وقوع نشاط صاحب الشكوى المشمول بالحماية، أو لتبرهن على أن الإجراء الانتقامي المزعوم لم يُتخذ بهدف معاقبة صاحب الشكوى أو تخويفه أو إيذائه.

48 - وصونا لمصالح صاحب الشكوى طوال فترة التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الأمين العام باتخاذ تدابير حماية مؤقتة. وقد أوصى مكتب الأخلاقيات باتخاذ تدابير حماية مؤقتة في 10 حالات. وتشمل تلك التدابير رصد الحالة في مكان العمل بغية منع أي عمل انتقامي، وتمديد العقد، وتعديل التسلسل الإداري، والتعليق المؤقت لتنفيذ الإجراء الذي أُبلغ عنه بأنه انتقامي.

49 - وبعد التحقيق، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضا مستقلا للنتائج والوثائق الداعمة لتحديد ما إذا كانت الإدارة قد أثبتت بأدلة واضحة ومقنعة التحول في عبء الإثبات. وتلقى مكتب الأخلاقيات تقريراً تحقيق في عام 2022⁽¹⁰⁾. وخلص مكتب الأخلاقيات إلى أن الإدارة لم تفِ بعبء الإثبات الملقى على عاتقها، وثبت حدوث انتقام في حالة واحدة. وفي الحالة المتبقية، تلقى مكتب الأخلاقيات تقرير التحقيق في أواخر عام 2022 وخلص إلى عدم ثبات دعوى الانتقام في مطلع عام 2023.

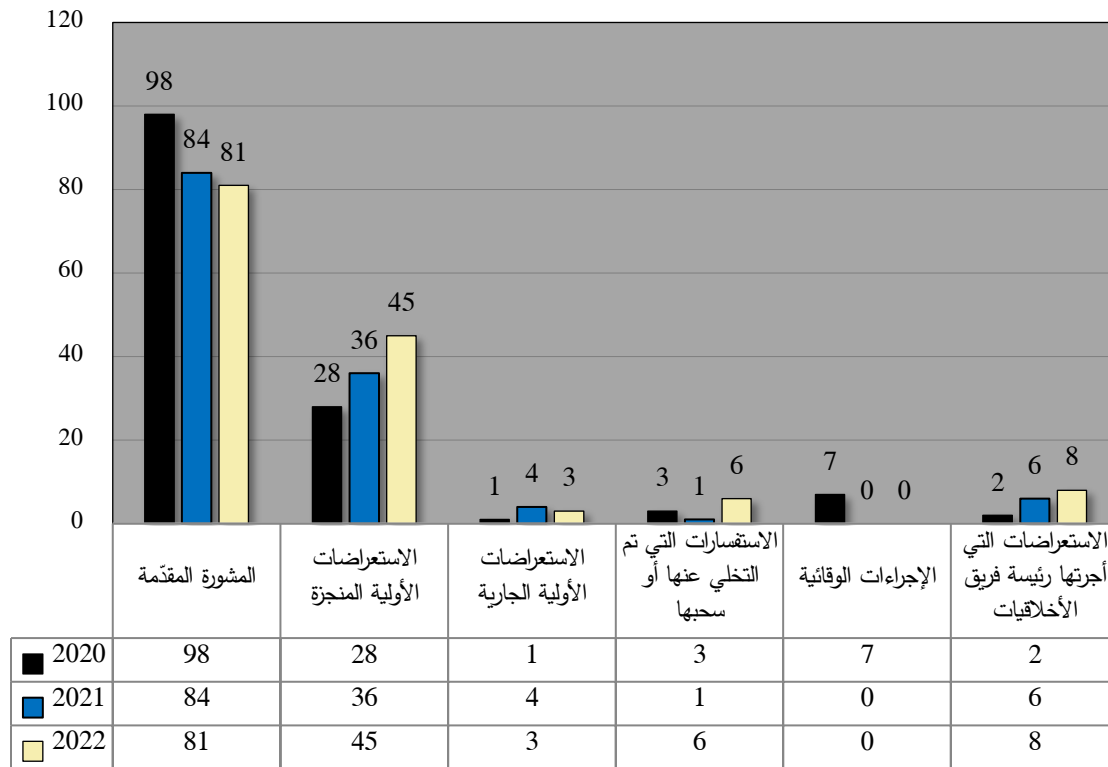
50 - وبلغ متوسط الوقت الذي استغرقه مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراضات أولية، عند تلقي جميع المعلومات المطلوبة، 13 يوما. ويتسق هذا مع المتوسط البالغ 13,3 يوما الذي تحقق في عام 2021 ويقع ضمن الفترة الزمنية التي حددتها سياسة المكتب بثلاثين يوما.

51 - وتلقت مديرة مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ثمانية طلبات استعراض في عام 2022 (انظر الجدول 2 للاطلاع على النتائج). ويعرض الشكل التاسع جميع الإجراءات المتخذة في الفترة من عام 2020 إلى عام 2022 بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام.

(10) أُحيلت مسألة التحقيق في عام 2021 وأحيلت المسألة الأخرى في عام 2022.

الشكل التاسع

الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام، 2020-2022



(أ) بما في ذلك استعراض أولي أنجز في مطلع عام 2021، ولم يخلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

(ب) بما في ذلك أربعة استعراضات أولية متبقية أنجزت في مطلع عام 2022، ولم يخلص المكتب إلى وجود حالات انتقام ظاهرة الواجهة في ثلاث حالات، وأحيلت الحالة الرابعة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها.

(ج) بما في ذلك ثلاثة استعراضات أولية متبقية أنجزت في مطلع عام 2023، ولم يخلص المكتب إلى وجود حالات انتقام ظاهرة الواجهة في حالتين، وأحيلت الحالة الثالثة للتحقيق فيها.

52 - وأجري استعراض وتقييم سنويان للسياسة كما يقتضي الأمر. ولا يزال استعراض سياسة المكتب جارياً.

53 - ووفقاً لمذكرة تفاهم، نظر مكتب الأخلاقيات في طلب استعراض واحد لحالة حماية من الانتقام وارد من منظمة الطيران المدني الدولي، واتفق المكتب مع ما خلص إليه موظف الأخلاقيات التابع للمنظمة.

54 - وعملاً بقرار الجمعية العامة 250/63، دأب الأمين العام على تشجيع التعاون بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات، بما في ذلك المساعدة المؤقتة التي يقدمها مكتب الأخلاقيات إلى الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق التي تطلب المساعدة. ويتواءم هذا التعاون مع تشجيع الجمعية العامة للأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، على تعزيز الحماية من الانتقام على نطاق المنظومة⁽¹¹⁾.

(11) انظر الفقرة 62 من القرار 278/77 بشأن إدارة الموارد البشرية، والفقرة 13 من القرار 260/77 بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة.

دال - التدريب والتثقيف والتوعية

55 - بعد رفع قيود المفروضة على السفر المتصلة بالجائحة في عام 2022، استأنف مكتب الأخلاقيات السفر لإجراء التدريب والتعليم والتوعية في مجال الأخلاقيات بالتوازي مع الاستمرار في التفاعل بالوسائل الإلكترونية. وبالتعاون مع مكتب الموارد البشرية، حيثما أمكن، ومكاتب أخرى، قام مكتب الأخلاقيات بعقد أو المشاركة في خمسة لقاءات مفتوحة افتراضية. كما بث مكتب الأخلاقيات برامج سنوية ونشر مقالات في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) عن الأنشطة السياسية وبرنامج إقرارات الذمة المالية وعن الهدايا خلال موسم الأعياد.

56 - ونظم مكتب الأخلاقيات 169 دورة توعية عن الأخلاقيات، منها 40 إحاطة توجيهية للموظفين المعيّنين حديثاً برتبة أمين عام مساعد وما فوق، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 234/66، وكذلك لكبار موظفي البعثات والمنسقين المقيمين.

57 - وأجرى مكتب الأخلاقيات زيارات حضورية إلى المكاتب التالية: قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، ومكتب الأمم المتحدة في بلغراد، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وبعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى.

58 - وعقد مكتب الأخلاقيات أيضاً حلقات عمل بشأن تضارب المصالح والحماية من الانتقام. وقد عُقدت تسع حلقات من هذا القبيل. وكما ذكر أعلاه، ورغم استئناف التوعية الحضورية، لا يزال عدد الطلبات الواردة من الموظفين الميدانيين منخفضاً مقارنة بالعدد الإجمالي للموظفين.

59 - ودار حوار القيادة لعام 2022 حول موضوع "إدماج قيم الأمم المتحدة في حياتنا: ما يعنيه ذلك عملياً لكل واحد منا". وأتاح هذا الحوار، الذي اشترك مكتب الموارد البشرية في تحضيره، فرصة أمام جميع الموظفين لمناقشة إطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات الجديد. وقد شارك فيه ما مجموعه 37 402 من أفراد الأمم المتحدة، من بينهم 23 579 فرداً من المقر و 12 656 فرداً من البعثات الميدانية.

60 - وفي آذار/مارس 2022، أطلق مكتب الأخلاقيات صفحة خاصة به على iSeek تتضمن أشرطة فيديو قصيرة. ويعرّف أحد أشرطة الفيديو بالمكتب، بينما يركز الشريط الآخر على حالات تضارب المصالح المحتملة عندما يستأجر الموظفون عقارات.

61 - وتعاونت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي على إعداد برنامج توجيهي عالمي (GO2UN). وساعد مكتب الأخلاقيات على تنظيم حفل ترحيب عالمي يشمل قسّم الالتحاق بالخدمة قامت بتسييره مديرة مكتب الأخلاقيات. وتم تنظيم حفل الترحيب العالمي على أساس تجريبي خلال عام 2022، ويُرتقب إطلاق هذا البرنامج في عام 2023.

62 - وبحلول نهاية عام 2022، أكملت نسبة 81,49 في المائة و 76,88 في المائة على التوالي من الموظفين العاملين الدورتين الإلكترونية الإلزاميتين بشأن الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة وبشأن منع الغش والفساد في الأمم المتحدة.

63 - وشهود الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات، المتاح بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، 10 847 مرة، مما يدل على مدى أهميته للموظفين والناس عامة.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

64 - قدّم مكتب الأخلاقيات المشورة أو مدخلات بشأن 33 مسألة تتعلق بالسياسات ووضع المعايير، وغالبا ما يتطلب ذلك مشاورات متعددة ومستمرة.

65 - وقدّم المكتب مدخلات موضوعية لتعزيز اتساق الأحكام المتصلة بالأخلاقيات في نشرات الأمين العام ذات الصلة، بما في ذلك بشأن تنقيح النظام الإداري للموظفين، وحماية البيانات والخصوصية، وتحقيق التوازن بين مقتضيات الكشف والسرية عند تناول ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، من جملة مواضيع أخرى.

66 - وقدّم المكتب مدخلات بشأن استعراض التوجيهات المتعلقة بالتصرف في ممتلكات الأمم المتحدة عن طريق البيع للموظفين من حيث التضارب المحتمل في المصالح. وبالإضافة إلى ذلك، قدّم المكتب إرشادات إلى بعض البعثات الميدانية بشأن التوجيهات التي تقدمها إلى موظفيها عن القيام بأنشطة خارجية والتفاعل مع أطراف ثالثة، مثل الشركاء المنفذين وموظفيهم، لتفادي تضارب المصالح. وقدّم المكتب توجيهات إلى مختلف المكاتب بشأن اللجوء إلى التحي كآداة للتخفيف من مخاطر تضارب المصالح وإدارتها.

67 - وقدّم المكتب مدخلات موضوعية أيضا في مشروع الدليل عن الغش والفساد الذي أعدته إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال.

68 - وقدّم المكتب أيضا، عند الطلب، مدخلات سياساتية وتبادل الخبرات مع كيانات الأمم المتحدة والهيئات الحكومية الدولية الأخرى بشأن المسائل السياساتية المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة. وقدّم تعليقات على مشاريع التقارير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن مواضيع متنوعة من بينها إطار المساءلة.

خامسا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

69 - أنشئ فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2007 وتم تكليفه بإيجاد مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية وبالتشاور في مسائل الأخلاقيات المعقدة التي لها تأثيرات على نطاق المنظومة وفقا لنشرة الأمين العام وتعديلها ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1. ويتألف الفريق من رؤساء مكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة والأجهزة والبرامج التي تدار إدارة مستقلة، وترأسه مديرة مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة. واضطلعت رئيسة مكتب الأخلاقيات بوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى بدور الرئيس المناوب للفريق في الفترة من 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2021 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

70 - وعقد الفريق 11 جلسة رسمية في عام 2022. وقام الفريق، بما يتواءم مع اختصاصاته، باستعراض التقارير السنوية لأعضائه وتبادل المعلومات عن أنشطة كياناتهم. وقادت الرئيسة الفريق أثناء نظره في السبل الكفيلة بجعل سياسات وبرامج أعضائه أكثر تجانسا ولتطبيقها على نحو أكثر اتساقا عند تناول المسائل المتصلة بالأخلاقيات.

71 - وتبادل الفريق المعلومات بشأن تعزيز السياسات والإجراءات المتعلقة بتعزيز النزاهة المؤسسية ومعالجة حالات تضارب المصالح. ونظر الأعضاء أيضا في سبل تعزيز فعالية برنامجي إقرار الذمة المالية وبيان المصالح.

72 - وتبادل أعضاء الفريق خبراتهم المتعلقة بتقديم إحاطات توجيهية وتذكيرية في مجال الأخلاقيات لكبار المسؤولين. وتبادل الفريق المعلومات مع الكيانات الأخرى بشأن مجموعات المواد التدريبية المتعلقة بالأخلاقيات، ومنصات النشر، ومجالات التعاون الممكنة.

73 - وتجدر الإشارة بشكل خاص إلى أن الفريق شارك في الاستعراض الذي تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية حاليًا لمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. ويمثل الفريق مدير مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بصفته خبيراً مستقلاً في الفريق العامل المعني بالاستعراض، الذي عقد دورته الأولى في تشرين الثاني/نوفمبر 2022.

74 - وكجزء من الجهود التي يبذلها الفريق لزرع ثقافة في المنظمة تُلهم النزاهة والشمول ومراعاة حقوق الإنسان والمساواة، تبادل الفريق الآراء بشأن النهج التي تتبعها المكاتب المستقلة لمعالجة المشاكل الصعبة في أماكن العمل. ونظر الفريق في دور مكاتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالإجراءات التي تتخذها المنظمة لمكافحة العنصرية والتمييز.

75 - وفيما يتعلق بتنفيذ سياسة الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول، قدّم أعضاء الفريق معلومات محدّثة عن الاستعراضات الجارية لسياسات منظماتهم. وقدموا مدخلات لإجراء استعراض معمّق لسياسة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وقادت الرئيسة المناوبة أيضا فحصاً للمعايير والإجراءات المطبّقة أثناء استعراضات الرئيسة المناوبة لطلبات الحماية من الانتقام، وتم تحديث إجراءات التشغيل الموحدة ذات الصلة.

76 - ووفقا للبند 4-3 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، استشارت الرئيسة الفريق بشأن استعراضاتها لثماني حالات انتقام، فأكدت سبعة منها ونقضت واحدة نقضاً جزئياً. وقد أُسْتُعِدَّت مكاتب الأخلاقيات المعنية من استعراض قراراتها حفاظاً على استقلالية العملية. وعمل بالفرع 9 من النشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1، تلقت الرئيسة المناوبة طلبات لاستعراض 16 حالة مقدّمة من موظفي الأمانة العامة، فأكدت 8 منها ودحضت 4. وقام مشتكي بسحب شكواه، وكانت ثلاثة استعراضات جارية في وقت كتابة هذا التقرير (انظر الجدول 2 أدناه).

الجدول 2

الاستعراضات التي أجراها فريق الأخلاقيات لقرارات البت في حالات الانتقام، 2018-2022

السنة	استعراضات الرئيسة	القرارات التي أُكِّدَت	القرارات التي نُقِضَت	استعراضات الرئيسة المناوبة أُكِّدَت	القرارات التي نُقِضَت
2018	9	7	2	5	4
2019	7 ^(ب)	6	—	14 ^(ب)	7
2020	4 ^(ج)	1	—	8	10 ^(د)
					1 ^(هـ)

السنة	استعراضات الرئيسية	القرارات التي أُكدت	القرارات التي نُقضت	استعراضات الرئيسية المناوبة	القرارات التي أُكدت	القرارات التي نُقضت
2021	6	5	1	5	5	—
2022	8	7	1	16 ⁽³⁾	8	4

(أ) بالإضافة إلى ستة استعراضات للرئيسية، أجرت الرئيسة استعراضاً تمهيدياً أولياً خلُصت فيه إلى عدم وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهاء. واستعرضت الرئيسة المناوبة هذا القرار وصدّقت عليه.

(ب) أُحيلت ثلاث حالات من المكتب نفسه إلى مكتب الأخلاقيات إثر تقديم أدلة جديدة. وبعد إجراء استعراضات أولية جديدة، خلص المكتب إلى وجود حالات ظاهرة الوجهاء وأحالها للتحقيق. وإثر التحقيق في جميع الحالات الثلاث، لم يثبت وقوع انتقام.

(ج) تم التخلي عن طلب إجراء استعراض من قبل الرئيسة في مطلع عام 2021؛ وفي الطلب الآخر، أيدت الرئيسة قرار عدم وجود دعوى ظاهرة الوجهاء. وبالإضافة إلى ذلك، أجرت الرئيسة استعراضين تمهيديين أوليين. وفي أحد الاستعراضين، وبعد اختتام قضية وتحقيق في دعوى ظاهرة الوجهاء، لم يثبت وقوع انتقام. وفي الاستعراض الآخر، لم يثبت وجود حالة انتقام ظاهرة الوجهاء.

(د) في الحالتين، طلب المشتكيان إجراء استعراض في عام 2019. وفي الحالتين أخريين، طلب المشتكيان إجراء استعراض في عام 2020 وصدر قرار بشأنهما في مطلع عام 2021.

(هـ) طلب المشتكي إجراء استعراض في عام 2019. ونقضت الرئيسة المناوبة آنذاك القرار الأولي الذي اتخذته مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، ولكن استعراضاً أجرته الرئيسة المناوبة اللاحقة أيد القرار الأولي.

(و) سُحب طلب واحد. وفي وقت كتابة هذا التقرير، كانت هناك ثلاثة استعراضات معروضة على الرئيسة المناوبة.

77 - وكمتابعة لقرار الجمعية العامة [250/63](#)، ما فتئ الأمين العام يشجع التعاون في المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. وتتمثل إحدى المبادرات في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي أنشئت في عام 2010، والتي تتبادل من خلالها كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة إليها والمؤسسات المالية الدولية المعلومات والممارسات الجيدة من أجل تنمية القدرات المهنية ووضع أسس للمقارنة. وتضم الاجتماعات السنوية للشبكة أعلى المهنيين رتبة المسؤولين عن مهام الأخلاقيات بين الأعضاء. وشارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماع الرابع عشر للشبكة، الذي عقد في تموز/يوليه 2022، واستضافته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة وترأسه مصرف التنمية للبلدان الأمريكية. واعتمد ميثاق للشبكة أثناء هذا الاجتماع.

78 - وبالإضافة إلى ذلك، عُقد اجتماع منفصل لموظفي الأخلاقيات في كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لمناقشة المسائل موضع الاهتمام المشترك. وأدى اعتماد ميثاق الشبكة إلى إضفاء طابع رسمي على هذه المجموعة الفرعية لتشكّل فرعاً من فروع الشبكة يشترك في رئاسته حالياً مدير مكتب الأخلاقيات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومستشارة الشؤون الأخلاقية في صندوق النقد الدولي.

79 - وفي قرار الجمعية العامة [250/63](#) المشار إليه أعلاه، طُلب إلى الأمين العام أن يناقش مع الرؤساء التنفيذيين لكيانات المجلس المجالات الممكن التعاون فيها بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات وتحقيق وفورات في تكاليفها. وفي هذا الصدد، أبرم مكتب الأخلاقيات مذكرات تفاهم مع منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، لإجراء استعراضات مستقلة، بشكل مؤقت، للحالات التي

يخلص فيها إلى عدم وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، ومع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، لتقديم خدمات شاملة في مجال الأخلاقيات بشكل مؤقت في عام 2023.

سادسا - ملاحظات وخاتمة

80 - إن التحديات العالمية الراهنة التي تعترض سبيل أمور منها تعددية الأطراف والتنمية المستدامة وتعزيز حقوق الإنسان والتخفيف من آثار تغير المناخ تقتضي أن تكون الأمم المتحدة منظمة فعالة وذات مصداقية. وكانت موافقة الجمعية العامة، خلال دورتها السابعة والسبعين، على مختلف مقترحات الأمين العام الرامية لتعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات ملائمة من حيث التوقيت، لأن تلك المقترحات تعزز دور المكتب في إطار الحوكمة والمساءلة الداخليين في الأمانة العامة.

81 - وكان طلب الجمعية العامة، الوارد في الفقرة 64 من قرارها 278/77، تقديم مقترحات لتعزيز عمل مكتب الأخلاقيات في الميدان ملائمة من حيث التوقيت أيضا، نظرا إلى الاتجاهات التي لوحظت في هذا التقرير. وكما ذكر أعلاه، ورغم أن الموظفين الميدانيين يمثلون 40 في المائة من موظفي الأمانة العامة، فلم ي تلقَ مكتب الأخلاقيات من الميدان في عام 2022 إلا نسبة 23 في المائة من جميع الطلبات الواردة إليه ونسبة 22 في المائة من طلبات المشورة المقدمة إليه. غير أن نسبة 63 في المائة من حالات تضارب المصالح المحتملة التي تم تحديدها خلال دورة عام 2022 لبرنامج إقرارات الذمة المالية ونسبة 76 في المائة من الاستعراضات الأولية لشكاوى الحماية من الانتقام في عام 2022 كانت في الميدان. وبسبب ارتفاع نسبة الحالات التي تنطوي على مخاطر، يجري التساؤل عما إذا كانت زيادة التفاعلات الضرورية أكثر فعالية لتقديم المشورة إلى الموظفين وتدريبهم بشكل استباقي في الميدان.

82 - وأفاد مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأنه، خلال الفترة المشمولة بتقرير عام 2021، تلقى 687 بلاغا وأصدر 238 تقرير تحقيق⁽¹²⁾ بشأن عمليات السلام وحدها من بين مراكز العمل الميدانية. ويقارن هذا العدد بما مجموعه 632 بلاغا واردا من مراكز العمل غير عمليات حفظ السلام⁽¹³⁾. وفي عام 2022، فتح مكتب خدمات الرقابة الداخلية 366 تحقيقا جديدا في عمليات السلام⁽¹⁴⁾. ونظرا إلى ارتفاع مستوى المخاطر النسبي في بيئات عمل العمليات الميدانية، ليس من المستغرب أن يتم الإبلاغ عن عدد أكبر من المسائل المحتملة المتعلقة بسوء السلوك وسوء الفعل. ومن شأن وجود ميداني أن يمكن مكتب الأخلاقيات، شأنه شأن مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، من إبراز صورته أكثر ومن تقديم خدمات معززة موجهة إلى الموظفين الميدانيين.

83 - ومن أجل تلبية الاحتياجات المذكورة أعلاه وتعزيز التفاعل الاستباقي مع الموظفين في الميدان، يحتاج مكتب الأخلاقيات لمزيد من الموارد. ويكتسي الوجود في الميدان أهمية حاسمة لتوفير الدعم في الوقت المناسب وحسب الطلب وفي نفس المنطقة الزمنية وبإعتماد على فهم جيد لبيئات العمل المحلية. وسيقدم الأمين العام طلبات أكثر تفصيلا من الموارد في مقترحات الميزانية المقبلة لمكتب الأخلاقيات.

(12) انظر (Part II) A/76/281، الشكل الثالث.

(13) انظر (Part I) A/77/278، الفقرة 9 (تتزامن فترة الإبلاغ الحالية مع السنة التقييمية).

(14) (Part II) A/77/278، الفقرة 16.

84 - ويتواءم توفير مهمة الأخلاقيات حضوريا في الميدان مع المهام المستقلة الأخرى التي توفرها المنظمة. وسيؤدي ذلك إلى تعزيز ثقافة تنظيمية تقوم على التقيد بأعلى معايير السلوك في الميدان عن طريق تشجيع الموظفين على القيام، بشكل استباقي، بالتماس المشورة في مجال الأخلاقيات والحماية من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك و/أو تعاونهم مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. وينبغي أن تبنى ثقافة المساءلة في المنظمة على أساس عدم السكوت عن الخطأ بشكل مسؤول ومراعاة الأصول القانونية الواجبة.

85 - ويُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير.

مستوى الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية، لعام 2022

المطالون بتقديم إقرارات الإقرارات المقدّمة غير الممثلين			كيان الأمم المتحدة
الأمانة العامة للأمم المتحدة			
0	1	1	أمانة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
0	1	1	أمانة مجلس مراجعي الحسابات
0	3	3	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
0	21	21	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
0	53	53	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
0	45	45	إدارة التواصل العالمي
0	50	50	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
0	108	108	إدارة الدعم العملياتي
0	32	32	إدارة عمليات السلام
0	36	36	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام
0	15	15	إدارة شؤون السلامة والأمن
0	99	99	مكتب التنسيق الإنمائي
0	52	52	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
0	18	18	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
0	71	71	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
0	13	13	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
0	65	65	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
0	13	13	مكتب الأخلاقيات
0	28	28	المكتب التنفيذي للأمين العام
0	1	1	مكتب الاتفاق العالمي
0	5	5	مكتب الدعم المشترك في الكويت
0	6	6	مكتب شؤون نزع السلاح
0	127	127	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
0	3	3	مكتب إقامة العدل
0	6	6	مكتب مكافحة الإرهاب
0	9	9	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
0	12	12	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
0	25	25	مكتب الشؤون القانونية
0	1	1	مكتب مبعوث الأمين العام المعني بالتكنولوجيا
0	3	3	مكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية

كيان الأمم المتحدة			المطالبون بتقديم إقرارات	الإقرارات المقّمة	غير الممثلين
مكتب رئيس الجمعية العامة	3	3		0	
مكتب المستشار الخاصة لشؤون أفريقيا	1	1		0	
مكتب المستشار الخاصة المعنية بمنع الإبادة الجماعية	2	2		0	
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا	9	9		0	
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى	5	5		0	
مكتب المبعوثة الخاصة للأمين العام للقرن الأفريقي	1	1		0	
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن	14	14		0	
مكتب المبعوثة الخاصة للأمين العام إلى ميانمار	2	2		0	
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالأطفال والنزاع المسلح	1	1		0	
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع	3	3		0	
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال	1	1		0	
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	23	23		0	
مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة	2	2		0	
مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا	1	1		0	
مكتب شؤون الفضاء الخارجي	8	8		0	
مكتب دعم بناء السلام	3	3		0	
مركز الخدمات الإقليمي في عنتيبي، أوغندا	3	3		0	
نظام المنسقين المقيمين	19	19		0	
المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين	1	1		0	
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	61	61		0	
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	44	44		0	
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	8	8		0	
أمانة لجنة الأمم المتحدة للتعويضات	1	1		0	
أمانة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	24	24		0	
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	71	71		0	
مركز الخدمات العالمي	33	33		0	
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)	35	35		0	
مكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي	14	14		0	
مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو	1	1		0	
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان	14	14		0	
معهد الأمم المتحدة الأقاليمي لأبحاث الجريمة والعدالة	5	5		0	
فريق التحقيق التابع للأمم المتحدة لتعزيز المساءلة عن الجرائم المرتكبة من جانب داعش/تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام	5	5		0	
أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	18	18		0	

المطالبون بتقديم إقرارات الإقرارات المقّمة غير الممثلين			كيان الأمم المتحدة
0	117	117	أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مكتب إدارة الاستثمارات
0	7	7	بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة
0	42	42	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
0	54	54	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
0	8	8	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
0	21	21	مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث
0	2	2	مكتب الأمم المتحدة للشراكات
0	4	4	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل
0	56	56	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
0	6	6	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
0	1	1	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا
0	2	2	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا
0	1	1	سجل الأمم المتحدة للأضرار الناشئة عن تشييد الجدار في الأرض الفلسطينية المحتلة
0	1	1	ممثلة الأمم المتحدة في مباحثات جنيف الدولية
0	4	4	منسقة الأمم المتحدة الخاصة لشؤون لبنان
0	4	4	منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط
0	27	27	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا
0	3	3	أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
0	33	33	بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا
0	1 751	1 751	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
0	975	975	عمليات حفظ السلام
0	2 423	2 423	هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها
0	5 149	5 149	المجموع