

Distr.: General
3 May 2022
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون
البند 144 من القائمة الأولية*
إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير الأمين العام

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، بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها 250/63 بشأن إدارة الموارد البشرية. ويتضمن معلومات إضافية عن مقترحات تعزيز استقلال المكتب، بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها 263/71. ويغطي هذا التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/77/50

100622 260522 22-06496 (A)



أولاً - مقدمة

- 1 - يُقدّم هذا التقرير الذي أعده الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات عملاً بالفقرة 16 (ط) من قرار الجمعية العامة 254/60. وخلال عام 2021، على الرغم من استمرار جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) والقيود التي كبلت العمليات من جرائها، ركز مكتب الأخلاقيات على مواصلة تلبية الطلب على خدماته بسرعة والتفاعل الاستباقي في ذات الحين مع الموظفين. وعند اضطلاع مكتب الأخلاقيات بولاياته، كان يضع في اعتباره أيضاً الإصلاحات الإدارية الجارية التي يقوم بها الأمين العام للسماح بزيادة تفويض السلطة إلى نقاط صنع القرار، مشفوعة بزيادة المسؤوليات لشرح النتائج والعمليات المستخدمة.
- 2 - ويعرض الأمين العام في التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات في عام 2021. وقيل أن يعطي تفاصيل عن الأنشطة، يقدم الأمين العام معلومات إضافية عن التدابير المقترحة لتعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات. وكان قدم لهذه التدابير في تقاريره السابقة (A/73/89 و A/74/78 و A/75/82 و A/76/76) استجابة لطلب الجمعية العامة تقديم هذه المقترحات في قرارها 263/71.
- 3 - وفي أحدث تقرير لوحدة التفتيش المشتركة عن مكتب الأخلاقيات، المعنون "استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2021/5)، حث المفتش، في الفقرة 104 من التقرير، الجمعية العامة على الموافقة على مقترحات الأمين العام بغية تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات، وبالتالي الامتثال لتوصيات الوحدة ومعاييرها وكذلك الممارسات الجيدة المعمول بها.

ثانياً - معلومات أساسية

- 4 - يتمثل هدف مكتب الأخلاقيات في مساعدة الأمين العام على كفالة أن يتقيد جميع الموظفين بواجباتهم وأن يؤديها وفقاً لأعلى معايير النزاهة، على نحو ما يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة، من خلال تشجيع ثقافة عمادها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. وأنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات كوحدة مستقلة تابعة للأمانة العامة، عملاً بالفقرة 161 (د) من قرار الجمعية العامة 1/60.
- 5 - وعملاً بنشرات الأمين العام ST/SGB/2005/22 و ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1، 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، وببذل جهود للتوعية المتصلة بالأخلاقيات، بما في ذلك كفالة تدريب جميع الموظفين سنوياً 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 - توصيات بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات

ألف - أهمية استقلال وظيفة الأخلاقيات

6 - استقلال مكتب الأخلاقيات أمرٌ بالغ الأهمية لكي ينجح في أداء عمله. ويمكن أيضاً أن يساعد تعزيز هذا المركز المستقل الجمعية العامة في إشرافها على الأمانة العامة، لا بحماية موارد المنظمة وسمعتها فحسب، بل أيضاً بتعزيز ثقة الناس عامة في مصداقية المنظمة.

7 - أنشئ مكتب الأخلاقيات في نهاية عام 2005، بعد انكشاف خطة الاحتيال في "برنامج النفط مقابل الغذاء" في عام 2004. فطلبت الجمعية العامة وقتئذٍ إلى الأمين العام، في الفقرة 161 (د) من قرارها 1/60، أن يقدم تفاصيل عن مكتب للأخلاقيات يتمتع بمركز مستقل. وبعد أحد عشر عاماً، لاحظت الجمعية العامة بيئة العمل التي تزداد تعقيداً في الأمم المتحدة، فطلبت إلى الأمين العام في قرارها 263/71 أن يقدم مقترحات لتعزيز استقلال المكتب.

8 - وفي ضوء الإصلاح الإداري الذي يقوم به الأمين العام في الوقت الراهن، فإن زيادة استقلال مكتب الأخلاقيات من شأنها أن تدعم زيادة مساءلة المديرين لأنهم مفوضون بسلطات. كما يساعد مكتب الأخلاقيات - من خلال التركيز على منع الاحتيال والفساد وسوء السلوك وغير ذلك من سوء الأفعال - الموظفين في إدارة المخاطر ويقدم المشورة المستقلة مسبقاً بدلاً من الرقابة بأثر رجعي. والاستثمار في هذه الإجراءات الوقائية مردوده جيد فيما يتعلق بصون أموال المنظمة ومواردها وسمعتها.

9 - واستجابة لطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لتعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات، عرضَ في مستهل الأمر ستة مقترحات في تقريره لعام 2017 (A/73/89، الفقرة 94)، على النحو المبين في الفقرة التالية.

10 - وينطوي المقترح الأولان على أن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريره السنوي مباشرة إلى الجمعية العامة وتعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الإشراف على أعمال مكتب الأخلاقيات. ومن شأن هذه التدابير أن تقوي إطار المساءلة في الأمانة العامة والحوكمة بوجه عام. ومقترحُ رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات من رتبة مدير (مد-2) إلى رتبة أمين عام مساعد (اعتباراً من الرئيس المقبل للمكتب، إذا ووفق على المقترح)، لن يعزز فعالية مكتب الأخلاقيات فحسب، بل سيعزز استقلاله أيضاً (انظر الفقرة 14 أدناه). ومن شأن المقترحات الثلاثة الأخيرة أن تعزز استقلال رئيس مكتب الأخلاقيات من خلال: ولاية حدها الزمني خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة؛ وتأمين شغل المنصب طوال فترة الخدمة؛ وفرض قيود على إعادة التوظيف (أي عدم إعادة التوظيف لدى الأمانة العامة). وبدعم السماح للرئيس بمواصلة العمل في الحاضر أو المستقبل لدى الأمانة العامة مع توفير ضمان له أثناء فترة خدمته، لا يجوز له أن يستسلم للإدارة أو للموظفين أو لغير ذلك من الضغوط السياسية. وتتصل المقترحات الثلاثة المذكورة أعلاه الرامية إلى تعزيز استقلال رئيس المكتب بشروط تعيين الرئيس، ومن ثم فهي تقع ضمن صلاحيات الأمين العام.

11 - وفيما يلي مبررات المقترحات الثلاثة الأولى (تقديم التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات مباشرة إلى الجمعية العامة، وتعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة، ورفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات)، وهذه المقترحات تتطلب موافقة الجمعية العامة.

باء - تقديم التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات مباشرة إلى الجمعية العامة

12 - عملاً بالمادة 2 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22: "يعين رئيس مكتب الأخلاقيات بقرار من الأمين العام ويكون مسؤولاً أمامه عن أداء مهامه". وعملاً بقرار الجمعية العامة 254/60، يقدم الأمين العام تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وعن تنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. بيد أنه إذا قدم مكتب الأخلاقيات مباشرة تقريراً سنوياً عن أنشطته إلى الجمعية العامة، فإن رئيس المكتب سيظل يُعين بأمر من الأمين العام ويكون مسؤولاً أمامه. وسيكون تقديم التقرير المقترح مماثلاً للإجراء المقرر لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، الذي يقدم تقارير سنوية إلى الأمين العام لإحالتها بالصيغة التي وردت بها إلى الجمعية (انظر القرار 218/48 بء، الفقرة 5 (هـ) '2'). أما القيمة العملية التي ستعود على الدول الأعضاء فهي ضمان أن يقدم مكتب الأخلاقيات تقاريره بصورة مستقلة، وفقاً لمركزه.

جيم - تعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الإشراف على بعض أعمال مكتب الأخلاقيات

13 - ومن خلال الإشراف على أداء رئيس مكتب الأخلاقيات واستعراض خطط عمله، على النحو المقترح، يمكن للجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة أن تكفل قدراً أكبر من الاستقلال العملي وأن تعزز مساءلة المكتب. وقد يكون في وسع اللجنة أيضاً أن تحمي استقلال مكتب الأخلاقيات من الضغوط الإدارية المحتملة. علاوة على ذلك، في الحالات التي قد يتعذر فيها على الأمين العام تلقي المشورة من المكتب بشأن مسائل معينة بسبب تضارب في المصالح، يجوز لرئيس المكتب أن يتشاور مع اللجنة، التي يجوز لها أن تعرض المسألة على الجمعية العامة لتتخذ فيها، حسبما يقتضي الأمر. وسبق للجنة أن أبدت تأييدها لهذا المقترح في التقريرين المتعلقين بأنشطتها في عامي 2017/2018 و 2018/2019 (A/73/304)، الفقرة 110، و A/74/280، الفقرة 9 (ك)). وأضاف التقرير الأخير لوحدة التفتيش المشتركة، كمعيار جديد، مسؤولية أناطها بلجان مراجعة الحسابات والرقابة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن وظيفة الأخلاقيات، بما في ذلك "الاستعراض المنتظم لخطة عملها، وتقريرها السنوي عن أنشطتها، وأدائها، واحتياجاتها من الموارد، واستقلالها" (JIU/REP/2021/5، الإطار 4).

دال - رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات

14 - نظراً لمتطلبات الوظيفة - التي تشمل دعم حماية الموظفين من الانتقام من كبار المديرين أحياناً، وتقديم مشورة لهؤلاء المديرين لا توافق هواهم، فضلاً عن مقاومة أي ضغوط لا مبرر لها يمارسها كبار المسؤولين - فإن رفع رتبة الرئيس من شأنه أن يخلق مزيداً من الثقة في استقلال مكتب الأخلاقيات. وسيشارك الرئيس بصفة مراقب مستقل في الاجتماعات الرفيعة المستوى. وتسمح هذه المشاركة بتقديم مشورة مستقلة على الفور وتتيح الوصول المباشر والمتكرر إلى أعلى مستويات صناع القرار. والأهم من ذلك أن المشورة المستقلة التي يقدمها أحد الأقران سيكون لها وقع أفضل لدى كبار المسؤولين.

- 15 - ولاحظت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها أن غالبية المنظمات التي استعرضتها حددت مستوى وظيفة الرئيس المعني بالأخلاقيات برتبة واحدة أقل من رتبة رئيس مكتب الرقابة الداخلية. وفي آخر الأمر، فإن رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات سيكون قرارا تتخذه الدول الأعضاء للاستثمار في تعزيز فعالية وظيفة الأخلاقيات وتخصيص موارد أكثر لوظيفة وقائية، بدلا من تخصيص الموارد لتدابير علاجية أكثر تكلفة وتستهلك وقتا طويلا بغية معالجة سوء سلوك فعلي أو مخالفة فعلية للقانون.
- 16 - وبالإضافة إلى ذلك، بالنظر إلى أن مكتب الأخلاقيات يغطي عددا كبيرا من الموظفين وأنه اضطلع بواجبات إضافية طلبت المنظمة منه القيام بها، فإن رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات يبدو إجراء منطقيًا. وللأسباب ذاتها، يؤيد المقترح رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات (JIU/REP/2021/5، الفقرة 103).

رابعاً - معلومات عامة

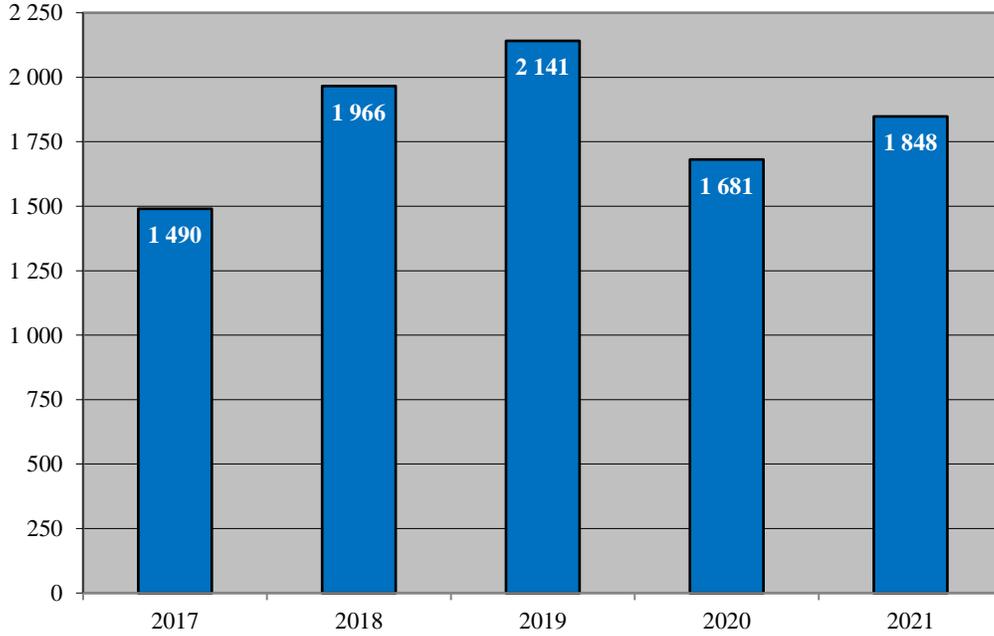
- 17 - استطلاع مكتب الأخلاقيات مستعينا بموارد من الميزانية العادية قدرها 2,042 مليون دولار⁽¹⁾ لعام 2021، وبمساعدة 12 وظيفة ممولة من حسابات مختلفة⁽²⁾، أن يغطي 36 827 موظفا من موظفي الأمانة العامة على صعيد العالم حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (A/76/570، الجدول 27)، بزيادة عن عدد الموظفين البالغ 36 574 موظفا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. ويغطي عمل المكتب أيضا 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). ولذلك بلغ العدد الإجمالي للموظفين المشمولين بعمل المكتب 39 065 موظفا (المرجع نفسه، الجدول 3). وإضافة إلى ذلك، يغطي عمل المكتب، لغرض تنفيذ سياسة الحماية من الانتقام، حوالي 17 000 من غير الموظفين (انظر JIU/REP/2014/8، المرفق الثاني، والتقديرات الداخلية الأخيرة)، باستثناء الأفراد النظاميين، ليصل العدد الإجمالي المقدر للأفراد المشمولين إلى نحو 56 000 فرد.
- 18 - وتلقى المكتب 1 848 طلبا للحصول على خدمات في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وكما هو مبين في الشكل الأول، يمثل هذا الرقم زيادة بنحو 10 في المائة مقارنة بعام 2020. وورد 880 طلبا من مجموع الطلبات من النساء، و 764 من الرجال، و 119 من مجموعات أفراد، و 85 من مصادر غير معلنة. وسعى عدد أكبر من النساء مقارنة بالرجال للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات (468 امرأة مقابل 327 رجلا)، وطالبوا بحماية من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء سلوك وتعاونهم مع عملية تدقيق أو تحقيق (62 امرأة مقابل 58 رجلا). وينبغي النظر إلى الإحصاءات في سياق التوزيع بين الجنسين في الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، نظرا إلى أن النساء كن يمثلن 38,6 في المائة من موظفي الأمانة العامة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (A/76/570، الفقرة 115).

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

(2) انظر الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 1)) وميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2020 إلى 30 حزيران/يونيه 2021 (A/74/743).

الشكل الأول

مجممل طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات خلال السنوات الخمس الماضية

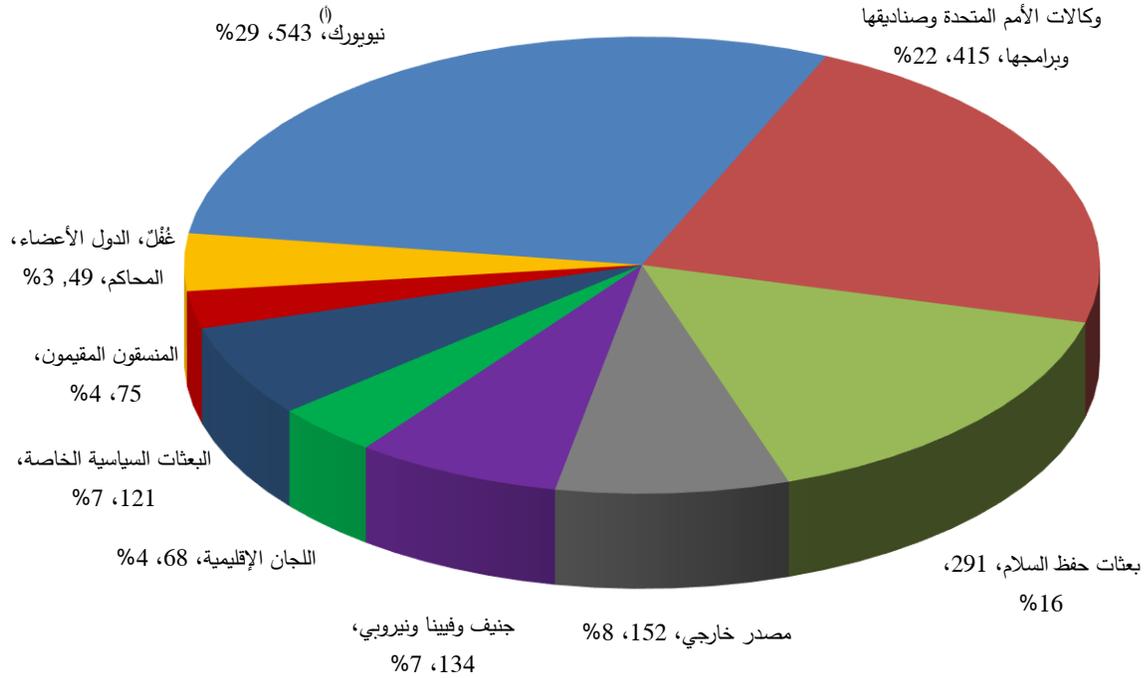


19 - مع استمرار القيود المفروضة على السفر بسبب الجائحة طوال عام 2021، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم خدماته وقام بجميع بعثات التوعية المخطط لها افتراضياً. وركز المكتب على تقديم المشورة والإحاطات الإعلامية عن بعد إلى مراكز العمل التي طلبتها وكانت مستهدفة.

20 - وفي عام 2021، حدثت زيادة عن العام السابق فيما يتعلق بالطلبات الواردة من الميدان: بعثات حفظ السلام (6 في المائة)، والبعثات السياسية الخاصة (1 في المائة)، والمنسقون المقيمون (1 في المائة). وجاء حوالي 29 في المائة من الطلبات من نيويورك، و 38 في المائة من مراكز عمل أخرى، و 33 في المائة من الوكالات والصناديق والبرامج وأطراف ثالثة (انظر الشكل الثاني).

الشكل الثاني

طلبات الحصول على خدمات في عام 2021، حسب المصدر

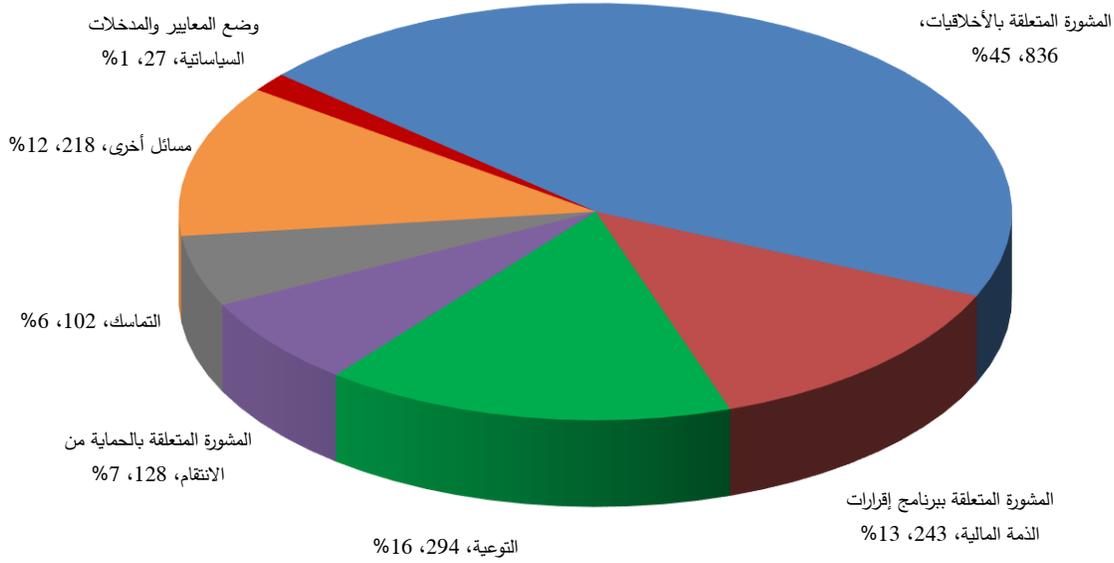


(1) يضم مقر الأمم المتحدة في نيويورك موظفين من كيانات مقرها نيويورك وموظفين من هذه الكيانات يعملون في مراكز عمل أخرى.

21 - كما هو مبين في الشكل الثالث، كان الجزء الأكبر من الطلبات البالغ إجماليها 1 848 طلبا مخصصا للمشورة في مجال الأخلاقيات (836)، بزيادة عن 691 طلبا في عام 2020. وانخفض أيضا عدد الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام من 138 طلبا في عام 2020 إلى 128 طلبا في عام 2021. وقُدّم 242 طلبا تتعلق ببرنامج إقرارات الذمة المالية، و 102 من الطلبات المتعلقة بالالتساق، و 27 طلبا تتعلق بوضع المعايير، وصُنّف 218 طلبا في بند "الفئات الأخرى". بالإضافة إلى ذلك، عقد مكتب الأخلاقيات 294 جلسة توعية، أي أكثر من ضعف العدد الذي عقد في عام 2020، وهو 133 جلسة.

الشكل الثالث

طلبات الحصول على خدمات في عام 2021، حسب الفئة



خامسا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - المشورة والتوجيه

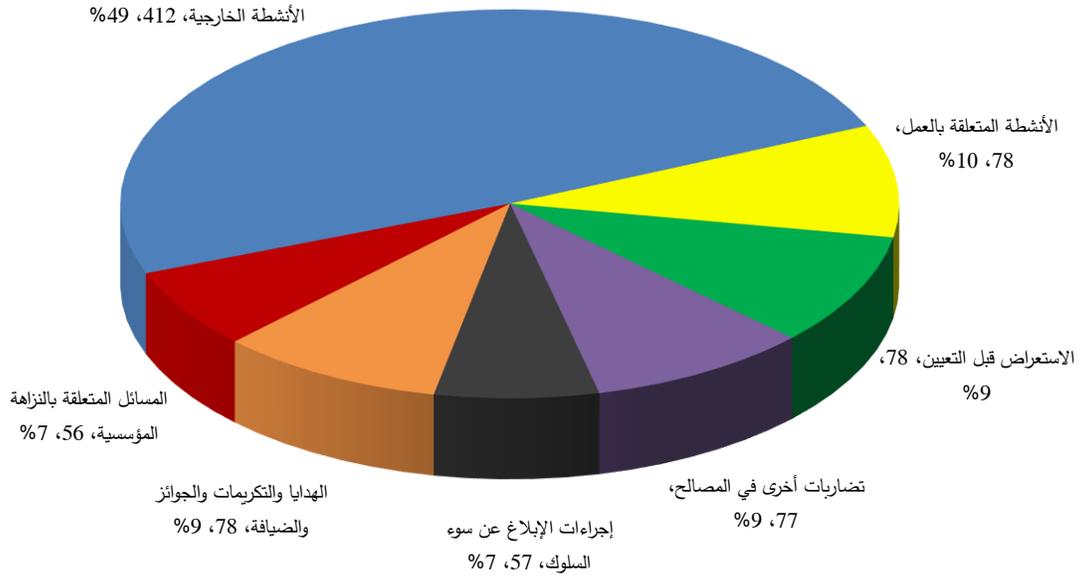
22 - تعتمد الولاية العامة لمكتب الأخلاقيات الهادفة إلى تعهد ثقافة أخلاقيات وشفافية ومساءلة بالرعاية في جوهرها على تقديم المشورة السرية والدقيقة في حين وقتها بشأن جميع الطلبات القابلة للتنفيذ. ومن خلال تقديم هذه المشورة، يمكن المكتب الموظفين من تحديد وتدبر تضارب المصالح المحتمل وحل المعضلات الأخلاقية قبل أن تتحول إلى سوء سلوك أو احتيال أو فساد أو غير ذلك من سوء الأفعال.

23 - وعلى الرغم من استمرار جائحة كوفيد-19، عاد الارتفاع المعهود للطلبات الموجهة إلى مكتب الأخلاقيات التماسا للمشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات، مما يدل على التزام الموظفين بمعايير عالية للسلوك. وخلال عام 2021، شكلت مسائل المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات 45 في المائة من إجمالي الطلبات على خدمات مكتب الأخلاقيات (انظر الشكل الثالث).

24 - وارتفع عدد طلبات المشورة في مجال الأخلاقيات من 691 طلبا في عام 2020 إلى 836 طلبا في عام 2021، وهذا الارتفاع يمثل زيادة نسبتها 21 في المائة. ويبين الشكل الرابع الفئات الفرعية لطلبات المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2021. ويقدم الشكل الخامس تفصيلا لمختلف فئات المشورة التي طُلبت في السنوات الثلاث الماضية.

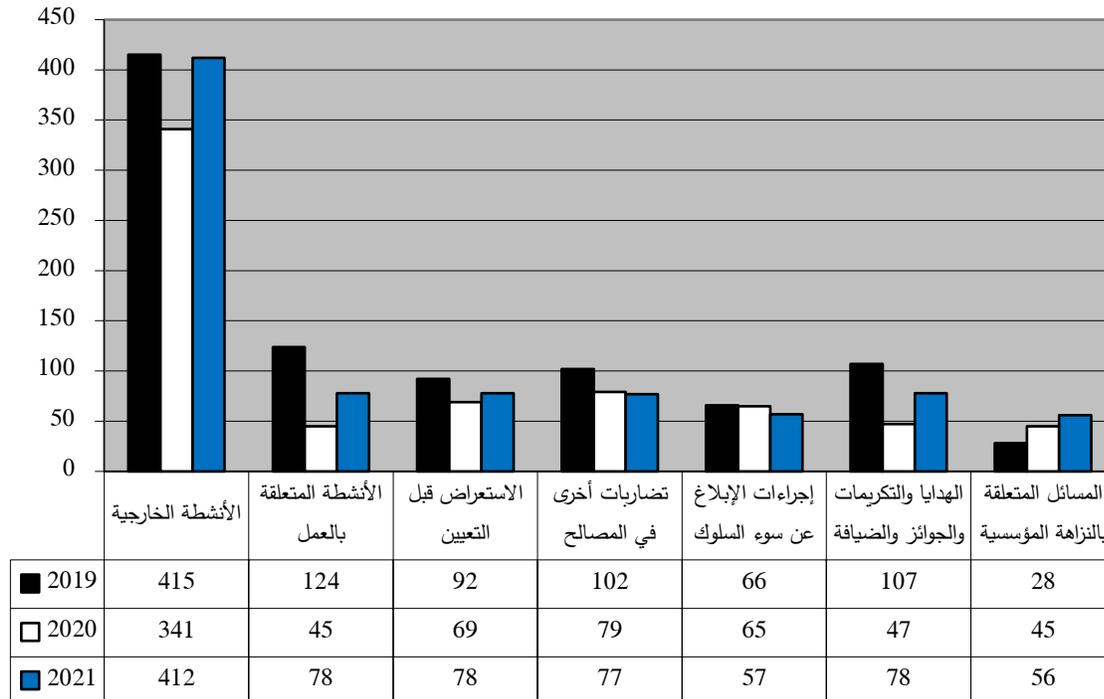
الشكل الرابع

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2021، حسب الفئة الفرعية



الشكل الخامس

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



الأنشطة الخارجية

25 - في عام 2021، تلقى مكتب الأخلاقيات 412 طلباً للحصول على المشورة بشأن أنشطة خارجية (انظر الشكل الخامس) مقارنة بـ 341 طلباً في عام 2020، مما يمثل زيادة نسبتها 21 في المائة. وكما هو الحال في السنوات السابقة، ظلت طلبات المشورة بشأن الأنشطة الخارجية تشكل الجزء الأكبر من إجمالي طلبات المشورة (49 في المائة في عام 2021). ولاحظ مكتب الأخلاقيات استمرار الاهتمام القوي بالتوجيه المتعلق بنطاق الأنشطة الخارجية المسموح بها، لا سيما فيما يتعلق بما يلي: (أ) المهنة والعمل الخارجيان، بما في ذلك أثناء الإجازة الخاصة بدون أجر؛ (ب) والأنشطة الخارجية المتصلة بأغراض الأمم المتحدة أو أنشطتها أو مصالحها؛ (ج) وما شابه ذلك من مجالس أو لجان أو هيئات خارجية؛ (د) ونشر مقالات أو كتب؛ (هـ) والأنشطة السياسية؛ (و) والأنشطة الاجتماعية والخيرية. واستعرض مكتب الأخلاقيات الطلبات في ضوء النظامين الأساسي والإداري للموظفين المعمول بهما، وأجرى استعراضات للعبء الواجبة، ونظر في ما يمس الأخلاقيات من الأنشطة المقصودة. وشمل النظر في الآثار المترتبة على الأخلاقيات في هذه الأنشطة ما إذا كانت قد أدت إلى تضارب محتمل في المصالح أو كان يحتمل أن تسيء إلى السمعة، وما إذا كانت تضر بمصالح المنظمة، و/أو ما إذا كان لها تأثير على استقلال ونزاهة كل من الموظف والمنظمة.

النزاهة المؤسسية

26 - يُطلب إلى مكتب الأخلاقيات بانتظام إسداء المشورة بشأن مسائل النزاهة المؤسسية، لا سيما تضارب المصالح المحتمل أو تضارب الوظائف على المستوى المؤسسي. وهذه المسائل تنطوي على إجراءات وعمليات وقرارات قد يكون لها تأثير على عمليات المنظمة وسمعتها وصورتها، فضلاً عن قدرتها على الاضطلاع بمهامها بطريقة عادلة ومحايدة. ورد مكتب الأخلاقيات على 56 سؤالاً عن مسائل تتعلق بالنزاهة المؤسسية. وتنقسم هذه المسائل إلى ثلاثة مجالات: تضارب المصالح المؤسسية (46)، واستعراضات العناية الواجبة للشركاء والمانحين (5)، وأخلاقيات الشراء (5).

27 - ومن الأمثلة على تضارب المصالح المؤسسية الاستخدام المخصص لموارد المنظمة أو لعمليات وإجراءات عملياتية محددة قد يسبب تضارباً غير مقصود في الوظائف. وقد تنطوي على توجيه دعوات إلى المنظمة للمشاركة في أنشطة أو عمليات معينة من جانب كيانات أو أفراد خارجيين أو تقديم هدايا أو تكريمات أو سلع وخدمات مجاناً للمنظمة. وبالنظر إلى تزايد نهج أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك الشراكات مع منظمات المجتمع المدني والأعمال التجارية، للنهوض بولايات الأمم المتحدة وتحقيقها، ثمة ضرورة مناظرة لكفالة ألا يؤدي تحقيق النتائج إلى تقويض نزاهة المنظمة.

الهدايا والتكريمات

28 - استجاب مكتب الأخلاقيات لـ 78 طلباً للحصول على المشورة بشأن خلع التكريمات أو تقليد الأوسمة أو إسداء الصنائع أو منح الهدايا أو المكافآت، مقابل 47 طلباً تلقاها في عام 2020، وهذا يمثل زيادة نسبتها 66 في المائة. ويتمشى هذا العدد من الطلبات مع الأرقام المعتادة التي كانت ترد قبل الجائحة، ويبدو أنها تتسق مع زيادة التفاعل بين الموظفين والشركاء الخارجيين بعد تخفيف القيود المتعلقة بالجائحة. وعندما يستجيب المكتب للطلبات، فإنه يكفل استقلال ونزاهة الإجراءات الرسمية التي يتخذها الموظفون.

29 - وفي حين يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن مدى ملاءمة تلقي الهدايا أو تقديمها، تتناول إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تنسيق تجهيز الهدايا وإدارتها. ويتولى حاليا فرادى الكيانات إدارة الهدايا بشكل لامركزي على النحو المنصوص عليه في الأمر الإداري ST/AI/2010/1. ويقوم الموظف الإداري بإعداد وتعهد سجل لتدوين معلومات موجزة عن جميع التكريمات أو الأوسمة أو الصنائع أو الهدايا أو المكافآت التي يقبلها الموظفون.

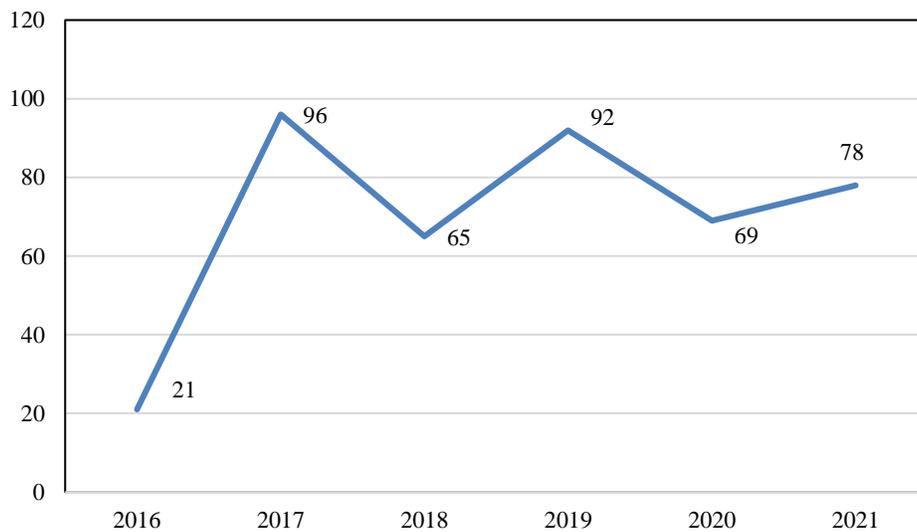
30 - ووفقا للتوصية الصادرة عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن سجل الهدايا على الإنترنت، أُحرز في عام 2021 تقدّم في تحويل المتطلبات الوظيفية لسجل الهدايا التجريبي على الإنترنت إلى نموذج أولي مجهز بتكنولوجيا محدثة. والخطوة التالية هي تحويل النموذج الأولي إلى حل قابل للتطوير ويلبي جميع معايير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لا سيما الأمن السيبراني. ومن المنتظر أن يمضي هذا العمل قدما في عام 2022.

الاستعراض السابق للتعين

31 - في عام 2021، استعرض مكتب الأخلاقيات 78 تصريحاً بالمصالح قبل التعيين، مقارنة بـ 69 تصريحاً روجع في عام 2020، وهذا الرقم يمثل زيادة نسبتها 13 في المائة. وكانت الاستعراضات مخصصة لأفراد قيد النظر أو معينين حديثاً في وظائف برتبة أمين عام مساعد وما فوقها، وفي مناصب قيادية في كيانات وبعثات ميدانية، ولمرشحين مختارين لمنصب منسق مقيم. ومنذ آب/أغسطس 2016، عندما بدأ العمل باستعراضات ما قبل التعيين، أجرى المكتب 421 استعراضاً (انظر الشكل السادس). ولا تزال الاستعراضات تستخدم كأداة فعالة للكشف المبكر عن تضارب المصالح والمخاطر المتعلقة بالسمعة وإدارتها.

الشكل السادس

استعراضات ما قبل التعيين التي أُجريت، 2016-2021



المجموع = 421

32 - فور بدء كبار المسؤولين بالاضطلاع بمهام مناصبهم في الأمم المتحدة، يقدم لهم مدير مكتب الأخلاقيات إحاطة تعريفية، ويمكن في ذلك الوقت فتح مناقشة معهم لمتابعة مسائل جرى استعراضها.

المسائل المتعلقة بالتوظيف

33 - رغم أن عدد الاستفسارات المتعلقة بالتوظيف اتخذ اتجاهًا نزوليًا على مدى السنوات الثلاث الماضية، فإنها ازدادت في عام 2021 بنسبة 73 في المائة، من 45 استفسارًا في عام 2020 إلى 78 في عام 2021. ويمكن أن تعزى هذه الزيادة الكبيرة إلى تأثير جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) على صلاح أحوال الموظفين ومرونتهم، فضلًا عن زيادة أنشطة التوعية المضطلع بها في عام 2021 مقارنة بعام 2020. إضافة إلى المسائل المتعلقة بمعايير السلوك في المنظمة، شملت الاستفسارات أيضًا معضلات أخلاقية ذات صلة بالعلاقات بين الأشخاص والعلاقات مع الرؤساء المشرفين، واستخدام موارد المنظمة، والشواغل المتصلة بالحياة الوظيفية، أو المسائل المتعلقة بتقييم الأداء.

استفسارات أخرى

34 - تلقى مكتب الأخلاقيات 218 استفسارًا آخر من موظفين وأطراف ثالثة (انظر الشكل الثالث)، ويمثل هذا الرقم 12 في المائة من إجمالي الطلبات وزيادة قدرها 31 في المائة مقارنة بعام 2020. ومن بين الاستفسارات البالغ عددها 218 استفسارًا، كان 170 منها طلبات وردت من عامة الناس للحصول على معلومات عامة، و 4 استفسارات من وسائل إعلام، وفي 44 مناسبة، أُبلغ المكتب أو طلب إليه أن يحيط علماً بمسألة معينة أو بمجموعة من الحوادث.

باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

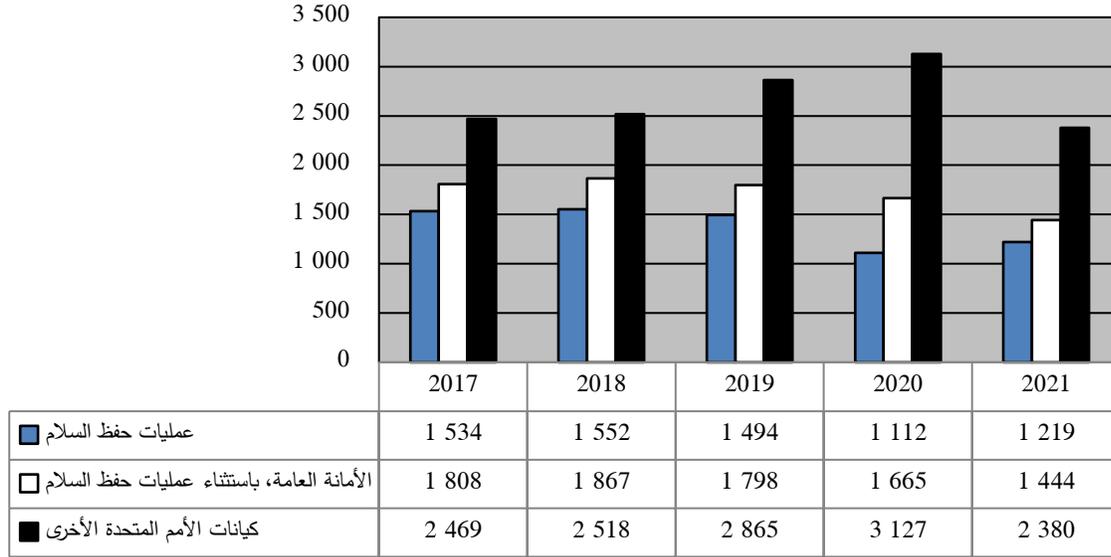
35 - يساعد برنامج إقرارات الذمة المالية، الذي أنشئ عملاً بالبند 1-2 (م) و (ن) من النظام الأساسي للموظفين ونشرة الأمين العام ST/SGB/2006/6، موظفين معينين في تحديد مخاطر تضارب المصالح والتخفيف من حدتها وتدبر أمرها. قد تنبع هذه المخاطر من مصالحهم المالية أو انتماءاتهم الشخصية أو أنشطتهم الخارجية أو من مصالح أفراد أسرهم الأقربين. ويثبت الموظفون الذين يشاركون في البرنامج أن مصالحهم الشخصية لا تؤثر على أدائهم لواجباتهم، مما يعزز مصداقية الأمم المتحدة. ويُطالب الموظفون برتبة مد-1 فما فوقها، 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 مقدم خدمات خارجي، تتعاقد معه الأمم المتحدة، باستعراض بياناتهم.

36 - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2021، شارك 5 043 من مقدمي الإقرارات، وهذا الرقم يمثل نقصانًا بمقدار 861 من مقدمي الإقرارات مقارنة بدورة عام 2020 (انظر الشكل السابع). ونتج الانخفاض في عدد مقدمي الإقرارات عن التطبيق الأدق للمبادئ التوجيهية التي قدمها مكتب الأخلاقيات نظرًا لما تواجهه المنظمة من قيود على سيولة الميزانية. وفي عام 2021، بلغ عدد مقدمي الطلبات لأول مرة 818 (16 في المائة) شخصًا. ومن أصل هذا المجموع، قدم 5 040 (99,9 في المائة) شخصًا إقراراتهم المطلوبة بما يتفق مع المعدل المرتفع لتقديم الإقرارات سابقًا. وأحيل ثلاثة موظفين لم يمتثلوا للشروط إلى رؤساء كياناتهم لاتخاذ تدابير مساءلة بحقهم. وفي إحدى الحالات، أُبلغ مكتب الأخلاقيات بأن الموظف

المعني كان في إجازة مرضية ممتدة إلى حين موعد انتهاء خدمته في الأمم المتحدة. ويتضمن مرفق هذا التقرير بيانات الامتثال المقدمة لعام 2021، موزعة حسب الكيان، عملاً بقرار الجمعية العامة 250/63.

الشكل السابع

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية، حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات، 2017-2021



37 - من أصل 5 040 موظفا قدموا إقراراتهم، لم يكمل 46 موظفا (0,9 في المائة) جميع الإجراءات اللازمة لإغلاق ملفاتهم. وكانت الإجراءات المطلوبة تشمل الاستجابة لطلبات الحصول على إيضاحات أو معلومات إضافية، أو تقديم وثائق من طرف ثالث للتحقق، أو تقديم وثائق ذات صلة، أو تنفيذ توصيات لمعالجة تضارب محتمل في المصالح. وبالمقارنة مع 63 حالة غير مكتملة في عام 2020، تمثل 46 حالة انخفاضا بنسبة 27 في المائة تقريبا. وسيخضع الموظفون الذين لم تعلق ملفاتهم خلال دورة تقديم الإقرارات لمزيد من التدقيق، وسيحالون إلى رؤساء كياناتهم إذا اقتضى الأمر أو سيجري استعراض ملفاتهم كأولوية في الدورة التالية لتقديم الإقرارات.

38 - وكما كان الحال في الماضي، اختبرت عينة عشوائية مقدارها حوالي 5 في المائة من إجمالي عدد مقدمي الطلبات للمشاركة في عملية التحقق عام 2021. وطُلب إلى مقدمي الإقرارات الذين اختيروا للتحقق أن يقدموا وثائق من طرف ثالث عن جميع البنود التي أفصحوا عنها. وبحلول نهاية الدورة، كان 94 في المائة من الموظفين الذين اختيروا للتحقق قد امتثلوا امتثالا كاملا.

39 - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2021، تم تحديد 152 من مقدمي الإقرارات (3 في المائة) على أن لديهم ما مجموعه 173 تضاربا محتملا في المصالح، وقدمت لهم توصيات للتخفيف من حدتها ومعالجتها. وقد تنطوي حالات التضارب المحددة على أنشطة خارجية، ومصالح مالية، وعلاقات شخصية وعائلية، وأنواع أخرى من المصالح الخارجية. وكما جرى في السنوات السابقة، كان عدد التوصيات المتعلقة بأنشطة خارجية هي الأكبر، حيث بلغت 84 توصية (49 في المائة)، تليها 51 توصية (29 في المائة) بشأن علاقات عائلية، و 37 توصية (21 في المائة) تتعلق بأنشطة مالية. ونُصح مقدمو الإقرارات باتخاذ

تدابير من قبيل الكشف عن الأنشطة الخارجية والتماس الموافقة عليها من رؤساء كياناتهم، وتنفيذ عمليات تنج استباقية، أو الاستقالة من مناصب قيادية في كيانات غير تابعة للأمم المتحدة، أو الكف عن المشاركة في أنشطة خارجية. وحتى موعد اختتام الدورة، نفذت 87,8 في المائة من التوصيات تنفيذًا تامًا، في حين أن نسبة الـ 12,2 في المائة المتبقية كانت قيد التنفيذ أو كان يُزْمَعُ تنفيذها. وسترصد التوصيات غير المنفذة وتُتابع في الدورة التالية إلى أن تنفذ تنفيذًا تامًا.

40 - وبخلاف الكيانات التابعة للأمانة العامة، يختار عدد من الكيانات غير التابعة للأمانة العامة المشاركة في برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية على أساس تقاسم التكاليف. وتسهم مشاركتهم في تعزيز الاتساق واتخاذ نهج موحد إزاء إدارة تضارب المصالح مع الاستفادة في الوقت ذاته من وفورات الحجم. وكما هو مبين في الشكل السابع، في عام 2021، كان 380 2 من مقدمي الإقرارات، أو 47 في المائة من مجموع عدد المقدمين، من كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة.

41 - وقررت الجمعية العامة، في قرارها 305/70، أن يقدم رؤساؤها إقرارات الذمة المالية عند توليهم واجبات وظيفتهم وعند إنهائهم لها، تماشيًا مع برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية. وفي عام 2021، يسر مكتب الأخلاقيات تقديم إقرارات الذمة المالية الصادرة عن رئيس الدورة الخامسة والسبعين للجمعية عند انتهاء مهامه ورئيس الدورة السادسة والسبعين عندما تولى مهام منصبه.

42 - ودعي الموظفون برتبة أمين عام مساعد وما فوقها إلى المشاركة في مبادرة الأمين العام السنوية للإعلان الطوعي للذمة المالية. ونشرت موجزات لإقراراتهم السرية على دفعات على أساس متجدد على صفحة الأمين العام على شبكة الإنترنت⁽³⁾، ابتداء من كانون الأول/ديسمبر 2021. وتهدف المبادرة إلى تقديم ضمانات للناس عامة وللدول الأعضاء بأن كبار المسؤولين لا يتأثرون بمصالحهم الخاصة عند أداء واجباتهم الرسمية.

43 - وفي عام 2021، قرر 135 موظفًا (84,9 في المائة) من أصل 159 موظفًا من كبار الموظفين المستوفين للشروط، المشاركة في المبادرة الطوعية ونشرت إقراراتهم العلنية على موقع الأمين العام على شبكة الإنترنت. واختار ما مجموعه 18 شخصًا من مقدمي الإقرارات عدم المشاركة بحجة شواغل أمنية أو احترام الخصوصية، أو لأسباب ثقافية أو شخصية، في حين لم يبلغ 6 من مقدمي الإقرارات فيما إذا كانوا يريدون المشاركة. ولم يكن سبعة منهم مؤهلين للمشاركة لأن استعراضات إقراراتهم لم تكن اكتملت وقت كتابة هذا التقرير. وزاد معدل المشاركة بمقدار 4,6 (5,2) في المائة مقارنة بمبادرة عام 2020.

جيم - الحماية من الانتقام

44 - عملاً بنشرة الأمين العام المعنونة "الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق المأذون بها وفق الأصول" (ST/SGB/2017/2/Rev.1)، يستعرض مكتب الأخلاقيات طلبات الحماية. والنشرة تشجع 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 فعل غير قانوني (من قبل أي شخص قد يكون ضارًا بمصالح الأمم المتحدة أو عملياتها أو إدارتها)، أو للذين يتعاونون مع عمليات التدقيق

(3) انظر www.un.org/sg/en/content/public-disclosure.

أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. وإن القدرة على الإبلاغ عن سوء السلوك أو سوء الفعل من دون خوف من مغبة الانتقام عنصرٌ ذو أهمية بالغة لبناء ثقافة تتسم بالنزاهة والشفافية والمساءلة في المنظمة.

45 - وفي عام 2021، تلقت مكتب الأخلاقيات 128 استفساراً في إطار هذه السياسة، ويمثل الرقم زيادة نسبتها 28 في المائة مقارنة بعام 2017 وانخفاضاً نسبته 7 في المائة مقارنة بعام 2020. وفي الفترة من كانون الثاني/يناير 2017 إلى كانون الأول/ديسمبر 2021، أنجز المكتب بصورة تراكمية 161 قراراً أولياً وأحال 35 حالة للتحقيق فيها، بعد أن قرر مبدئياً وجود حالات انتقام. وبعد التحقيق، اتخذ المكتب 15 قراراً نهائياً بوجود انتقام خلال هذه الفترة (انظر الجدول 1 أدناه).

الجدول 1

الإحصاءات المتعلقة بالحماية من الانتقام، كانون الثاني/يناير 2017 - كانون الأول/ديسمبر 2021

2021	2020	2019	2018	2017	
0	7	12	7	7	الإحالات الواردة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ تدابير وقائية
(ع)34	(د)30	(ل)36	39	22	استعراضات أولية منجزة
3	(د)3	(د)13	(د)6	(د)10	حالات تقرّر مبدئياً وجود انتقام فيها
(د)-	(ع)3	(د)3	(د)4	(د)5	حالات 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، تم تعليق أحدها بناء على طلب الموظف المعني.
- (ج) بما في ذلك استعراض أولي واحد بدأ في عام 2020 واكتمل في مطلع عام 2021.
- (د) بما في ذلك شكوى واحدة لم يتبين فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، ثم نُقض قرار المكتب هذا لاحقاً من قِبل الرئيسة المناوبة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.
- (هـ) ثبت حدوث انتقام في جميع الشكاوى الخمس في عام 2017 فيما يتعلق بحالات بدأت إجراءاتها في السنوات السابقة.
- (و) ثبت حدوث انتقام في جميع الشكاوى الأربع في عام 2018 فيما يتعلق بحالات بدأت إجراءاتها في عام 2017.
- (ز) بما في ذلك ادعاءان بدأت إجراءاتهما في عام 2017 وادعاء واحد بدأت إجراءاته في عام 2018، وثبت بخصوصه وجود انتقام في عام 2019.
- (ح) بما في ذلك ادعاءان أُحيلتا للتحقيق فيهما عام 2019 وادعاء واحد أُحيل للتحقيق في عام 2020.
- (ط) كانت الادعاءات الثلاثة التي أحالها مكتب الأخلاقيات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2021 لا تزال معلقة لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.

46 - وفي عام 2021، كان 84 طلباً من أصل 128 طلباً بغرض الحصول على المشورة لا الحماية. ومن أصل الطلبات الـ 44 المتبقية، أسفر 37 طلباً عن الشروع في استعراضات أولية. وجاءت ستة طلبات من موظفي أجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة الأعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، لإجراء استعراضات من المستوى الثاني من قبل مديرة مكتب الأخلاقيات بصفقتها رئيسة الفريق. وأحيل الموظفون الذين أثاروا شواغل غير مشمولة بسياسة المكتب، حسب الاقتضاء، إلى وحدة التقييم الإداري، أو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم

المتحدة أو مكتب الموارد البشرية. وصدرت تعليمات للموظفين بتقديم تقارير عن سوء السلوك إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أو إلى الموظف المسؤول، وإرسال نسخ منها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

47 - ويبدأ مكتب الأخلاقيات إجراء استعراضات أولية بشأن حالات الانتقام المزعومة التي تغطيها سياسة المكتب، ليقرر ما إذا كان مقدم الشكوى قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وليتبين، إن كان الأمر كذلك، ما إذا كان هذا النشاط عاملاً أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. وفي عام 2021، أكمل مكتب الأخلاقيات 34 استعراضاً أولياً، على النحو المفصل في الجدول 1. وكان 31 من أصل هذه الاستعراضات لا تشكل دعاوى انتقام ظاهرة الواجهة (كانت غالبية الادعاءات الأساسية عن سوء السلوك أو سوء الفعل تتعلق بمنازعات في مكان العمل أو خلافات بين أشخاص). وأحيلت دعاوى الانتقام الثلاث المتبقية ظاهرة الواجهة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. وبعد الإحالة، يقع عبء الإثبات على عاتق الإدارة لتبرهن بأدلة واضحة ومقنعة بأنها كانت ستتخذ الإجراء الانتقالي المزعوم حتى لو لم يكن وقع نشاط صاحب الشكوى المشمول بالحماية، أو كان الإجراء الانتقالي المزعوم لم يُتخذ بهدف معاقبة صاحب الشكوى أو تخويله أو إيذائه.

48 - وصونا لمصالح صاحب الشكوى طوال فترة التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الأمين العام باتخاذ تدابير حماية مؤقتة. وفي إحدى الحالات، أوصى المكتب برصد الحالة في مكان العمل بغية منع أي عمل انتقالي. وبعد التشاور، لم يطلب مقدماً الشكوى في الحالتين المتبقيتين تدابير حماية مؤقتة.

49 - وبعد التحقيق، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً مستقلاً للنتائج والوثائق الداعمة لتحديد ما إذا كانت الإدارة قد أثبتت بأدلة واضحة ومقنعة التحول في عبء الإثبات. وفي عام 2021، قرر مكتب الأخلاقيات أن الإدارة قد أوفت بعبء الإثبات الملقى على عاتقها، ولم يثبت الانتقام في خمس حالات. وكان جميع أصحاب الشكوى الخمسة من نفس المكتب وقدموا ادعاءات متطابقة تقريباً بالانتقام⁽⁴⁾.

50 - وبلغ متوسط الوقت الذي استغرقه مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراضات أولية، عند تلقي جميع المعلومات المطلوبة، 13,3 يوماً. ويتسق هذا مع متوسط الـ 14,5 يوماً الذي تحقق في عام 2020 ويقع ضمن الفترة الزمنية التي حددتها سياسة المكتب بثلاثين يوماً.

51 - ووفقاً لهذه السياسة، يقوم مكتب خدمات الرقابة الداخلية بإبلاغ مكتب الأخلاقيات، بموافقة الفرد المعني، بأي مخاطرة محددة بالانتقام عندما يتلقى تقريراً عن فعل غير قانوني. وفي عام 2021، لم يتم مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأي إحالات بمقتضى ما تشترطه هذه السياسة.

52 - وفي عام 2021، التمس خمسة مشتكين من الرئيسة المناوبة لفريق الأخلاقيات أن تعيد النظر في القرارات التي لم يخلص فيها مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وفي جميع الحالات الخمس، أكد قرار المكتب.

53 - وتلقّت مديرة مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ستة طلبات استعراض في عام 2021، عملاً بنشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11)

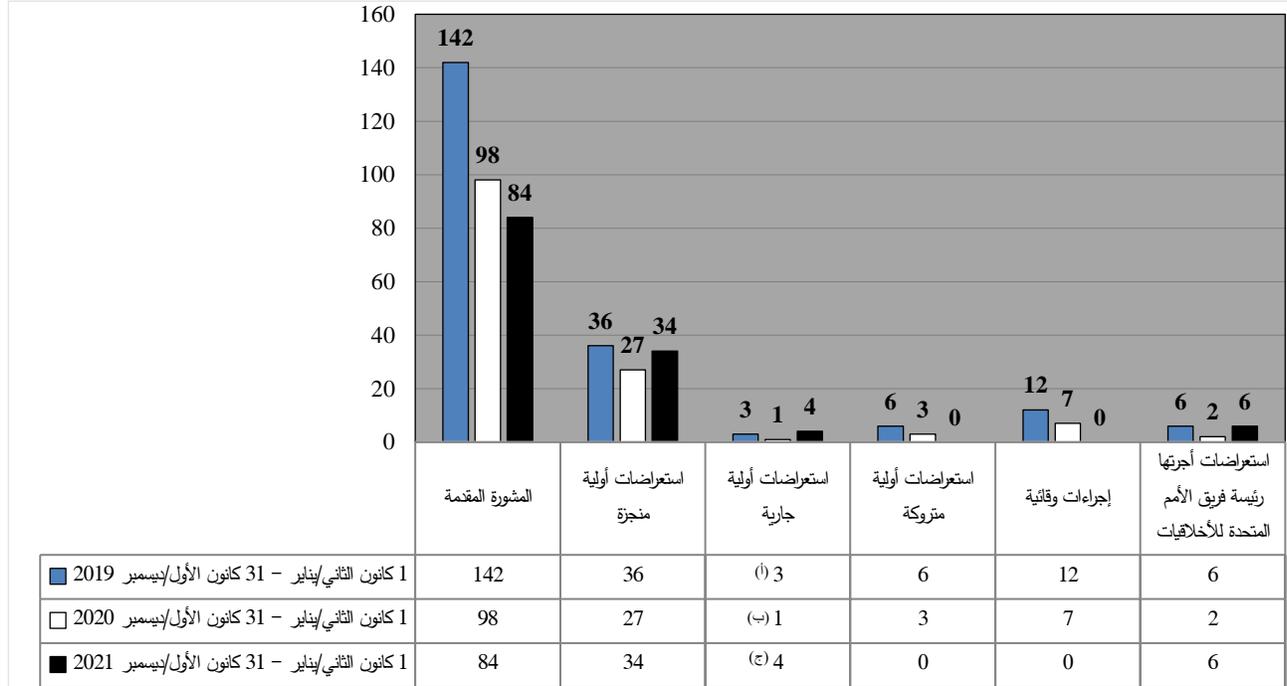
(4) أُحيلت القضايا الخمس للتحقيق فيها في عام 2019؛ وتلقى مكتب الأخلاقيات تقارير التحقيق في نهاية عام 2020 وأكمل مراجعته المستقلة في مطلع عام 2021.

و (ST/SGB/2007/11/Amend.1). ووافقت الرئيسة على قرار أعضاء الفريق في الحالات الخمس المتبقية. وفي الحالة المتبقية، نُقض القرار جزئياً وأوصت الرئيسة بإحالة الحالة للتحقيق.

54 - ويعرض الشكل الثامن جميع الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام في الفترة من عام 2019 إلى عام 2021.

الشكل الثامن

الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام، 2019-2021



السنة	المشورة المقدمة	استعراضات أولية منجزة	استعراضات أولية جارية	استعراضات أولية متروكة	إجراءات وقائية	استعراضات أجرتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات
2019	142	36	3 ^(أ)	6	12	6
2020	98	27	1 ^(ب)	3	7	2
2021	84	34	4 ^(ج)	0	0	6

(أ) أُنجز اثنتان من الاستعراضات الأولية الثلاثة المتبقية في مطلع عام 2020؛ ولم يخلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة في أيهما. وأرجى النظر في الشكوى المتبقية بناء على طلب الموظف.

(ب) أُنجز الاستعراض الأولي المتبقي في مطلع عام 2021؛ ولم يخلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

(ج) أُنجزت الاستعراضات الأولية الأربعة المتبقية في مطلع عام 2022؛ ولم يجد المكتب حالات انتقام ظاهرة الواجهة في ثلاث حالات، وأحيلت الحالة الرابعة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها.

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

دال - التدريب والتثقيف والتوعية

56 - نظرا للقيود المستمرة المتعلقة بالجائحة في عام 2021، واصل مكتب الأخلاقيات إجراء التدريب والتثقيف والتوعية في مجال الأخلاقيات في شكل افتراضي. وبالتعاون مع مكتب الموارد البشرية، حيثما أمكن، ومكاتب أخرى، عقد مكتب الأخلاقيات أو دعي إلى المشاركة في ثمانية لقاءات مفتوحة افتراضية. وعلى غرار السنوات السابقة، بث مكتب الأخلاقيات برامج سنوية ونشر مقالات في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) عن الأنشطة السياسية وبرنامج إقرارات الذمة المالية وعن الهدايا خلال فترة الأعياد.

57 - وقدم مكتب الأخلاقيات 226 إحاطة مخصصة عن الأخلاقيات، منها 64 إحاطة موجهة للموظفين المعيّنين حديثاً برتبة أمين عام مساعد وما فوق، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 247/65، وكذلك لكبار موظفي البعثات والمنسقين المقيمين.

58 - وعقد مكتب الأخلاقيات دورات توعية افتراضية مع البعثات والمكاتب التالية: مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى، والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وقوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة في أبيي، ومكتب إقامة العدل، ومكتب الأمم المتحدة نيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق.

59 - وعلى الرغم من أن مكتب الأخلاقيات واصل تنظيم لقاءات عامة افتراضية خلال جلسات التوعية المذكورة، فقد أطلق أيضا حلقات عمل أكثر استهدافا وتشاركية بشأن مواضيع ذات أهمية، بما في ذلك تضارب المصالح والحماية من الانتقام. وعقدت 33 جلسة من هذه الجلسات في عام 2021، حيث عقد موظفو مكتب الأخلاقيات، الذين يقيمون في نيويورك فقط، جلسات خارج ساعات العمل العادية مراعاة لفروق التوقيت.

60 - ودار حوار القيادة لعام 2021 حول موضوع "نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: كيف نفهمه ونجعله يعمل؟". وكان الحوار - الذي أقيم بالاشتراك مع شعبة التحول المؤسسي والمساءلة التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية والامتثال - يهدف إلى تعزيز فهم الكيفية التي تساعد بها المساءلة في عمليات الأمم المتحدة اليومية الموظفين على اتخاذ قرارات أفضل، وتحديد أولويات الإجراءات التي تخدم المصلحة العامة، ومساءلتهم عن ممارسة سلطة وإدارة الموارد العامة الموكلة إلى الأمم المتحدة. وشارك ما مجموعه 33 351 من موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم 21 975 موظفا من المقر، و 10 731 موظفا من البعثات الميدانية، و 645 موظفا من كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة. وساعد مكتب الأخلاقيات كلا من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطلاق الحوارات الخاصة بهما.

- 61 - واستخدم مكتب الأخلاقيات برنامجاً لأتمتة جمع التعليقات والإحصاءات من المشاركين في حوار القيادة لعام 2021. ويمكن ذلك من التوصل إلى فهم موسع ومفصل لتصورات الموظفين عن الموضوع وتحليل بيانات المشاركة في الوقت الحقيقي، وعجل بإعداد تقارير عن هذه الممارسة.
- 62 - وفي عام 2021، أتم 12 733 مشاركاً الدورة التدريبية الإلزامية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة المتاحة على شبكة الإنترنت، ليصل المجموع التراكمي إلى 56 979 مشاركاً. علاوة على ذلك، جرت مشاركة محتوى هذه الدورة التدريبية على الإنترنت مع صندوق الأمم المتحدة للسكان. وبحلول نهاية عام 2021، بلغ المجموع التراكمي للمشاركين الذين أتموا الدورة التدريبية الإلكترونية الإلزامية بشأن منع الغش والفساد في الأمم المتحدة 36 023 مشاركاً.
- 63 - وتعاون مكتب الأخلاقيات مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة على وضع وحدات تدريبية أدخلت مفاهيم القيادة الأخلاقية واتخاذ القرارات الأخلاقية.
- 64 - وشوهد الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات، المتاح بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، 77 341 مرة، مما يدل على مدى أهميته للموظفين والناس عامةً على حد سواء.

هاء - وضع المعايير والدعم السياساتي

- 65 - واصل مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة والدعم إلى الإدارات والمكاتب الأخرى وكيانات الأمم المتحدة المختلفة في ما يتصل بوضع أو تحديث السياسات والمعايير المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة. وخلال عام 2021، شارك المكتب في 27 مسألة تتعلق بالسياسات ووضع المعايير أو علق عليها، وغالباً ما تتطوي هذه المسائل على مشاورات متعددة ومستمرة.
- 66 - وقدم المكتب مدخلات لتعزيز اتساق الأحكام المتصلة بالأخلاقيات في نشرات الأمين العام ذات الصلة، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة، واختيار الموظفين، واختيار المنسقين المقيمين، وإدارة الأداء. وقدم المكتب أيضاً إرشادات بشأن إدارة تضارب المصالح لفئات محددة من الموظفين، والأنشطة السياسية، ومجموعة المواد التعريفية لكبار المسؤولين، وذلك في جملة أمور أخرى.
- 67 - وقدم المكتب أيضاً مدخلات هامة وفنية للاستعراض الجاري الذي تقوم به وحدة التفتيش المشتركة لوظيفة الأخلاقيات، وقدم تعليقات بشأن استعراض آليات الاستئناف. واستعرض وقدم توصيات بشأن الأسئلة المتعلقة بالنزاهة الواردة في الدراسة الاستقصائية العالمية لعام 2021 عن مدى التزام وحماس موظفي الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، شارك المكتب في فريق عامل معني بإطار الأمم المتحدة الجديد للقيم والسلوك.
- 68 - وقدم المكتب أيضاً، استجابة لطلب، مدخلات سياساتية وتبادل الخبرات مع كيانات الأمم المتحدة والهيئات الحكومية الدولية الأخرى بشأن المسائل المتعلقة بسياسات الأخلاقيات والنزاهة، لا سيما فيما يتعلق بإدارة تضارب المصالح والمخاطر المتعلقة بالسمعة. وقدم المكتب التوجيه استجابة لطلب من المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة للتعليق على مشروع سياسته المتعلقة بالأخلاقيات.

سادسا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

- 69 - إن فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مكلف بإيجاد مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية وبالتشاور في مسائل الأخلاقيات المعقدة التي لها تأثيرات على نطاق المنظومة، على النحو المبين في نشرة الأمين العام وتعديلها ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1. وقد أنشئ الفريق في تشرين الثاني/نوفمبر 2007 ويتألف من رؤساء مكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة والأجهزة والبرامج التي تدار إدارة مستقلة، وترأسه مديرة مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة.
- 70 - وعقد الفريق 11 جلسة رسمية في عام 2021. وشغلت منصب الرئيس المناوب للفريق مستشارة الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان في الفترة من 1 أيلول/سبتمبر 2020 إلى 30 تشرين الأول/أكتوبر 2021، ورئيسة مكتب الأخلاقيات بوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى اعتبارا من 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2021. وستشغل هذا المنصب حتى نهاية عام 2022.
- 71 - وعملا باختصاصاته، استعرض الفريق التقارير السنوية لأعضائه عن الأخلاقيات وتبادل المعلومات عن أنشطة كياناتهم. وقادت الرئيسة الفريق أثناء نظره في سبل جعل سياسات وبرامج أعضائه أكثر فعالية واستجابة لاحتياجات منظماتهم، لا سيما خلال جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) المستمرة.
- 72 - وتشاور أعضاء الفريق بشأن أفضل السبل لإيصال المشورة والتوجيه إلى الموظفين بشأن الأنشطة الخارجية، بما في ذلك الأنشطة السياسية. ونظروا في استخدام الموظفين للإجازة الخاصة غير مدفوعة الأجر للقيام بمهام مؤقتة في منظمة دولية أو حكومية دولية، لكنهم خلصوا إلى ضرورة اتباع نهج متسق للحد من هذا الاستخدام، نظرا للطبيعة المحددة للإجازات الخاصة بدون أجر. وناقشوا ازدياد التقارير عن الأفعال غير القانونية الجسيمة وسبل إعادة توجيه المسائل التي يمكن حلها بصورة غير رسمية إلى قنوات أخرى، مثل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.
- 73 - وتبادل الفريق المعلومات فيما يتعلق بتعزيز السياسات والإجراءات المتعلقة بمعالجة تضارب المصالح. ونظر الأعضاء أيضا في سبل تعزيز فعالية برنامجي الإقرار بالذمة المالية وإعلان المصالح.
- 74 - وكجزء من الجهود التي يبذلها الفريق لزرع ثقافة في المنظمة تستلهم النزاهة والشمول ومراعاة حقوق الإنسان وإقامة المساواة، تبادل الفريق الآراء بشأن النهج التي تتبعها المكاتب المستقلة لمعالجة قضايا أماكن العمل الصعبة. ونظر في دور مكاتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالإجراءات التي تتخذها المنظمة لمكافحة العنصرية والتمييز.
- 75 - وتبادل الأعضاء بنشاط الآراء وساهموا بمدخلات خبرائهم في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة. كما قدموا تعليقات على مشروع سياسة الأخلاقيات لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، بناء على طلبه.
- 76 - وبالنظر إلى أن الموظفين في جميع أنحاء العالم كانوا يواجهون جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) ويعملون وفقا لترتيبات عمل مرنة، لذا واصل الفريق تبادل الآراء بشأن سبل تعزيز التوعية. وتعاون الفريق في تطوير وتبادل محتوى التدريب والتوعية لضمان إرسال رسائل وتوجيهات متسقة حين وقتها بشأن السلوك المتوقع للموظفين، والمواضيع التي تشمل الأنشطة الخارجية، والاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي، والهدايا والتكريمات.

77 - وفيما يتعلق بتنفيذ سياسة الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، قدم الأعضاء معلومات مستكملة عن الاستعراضات الجارية لسياسات منظماتهم. ونظروا أيضا في معايير وإجراءات الاستعراض الذي تقوم به الرئيسة المناوبة للحماية من الدعاوى الانتقامية.

78 - ووفقا للأحكام ذات الصلة من البند 4-3 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، استشارت الرئيسة الفريق بشأن استعراضاتها لست حالات انتقام، فأكدت خمسا منها ونقضت واحدة نقضا جزئيا. وقد أُسْتُبِدَّت مكاتب الأخلاقيات المعنية من استعراض قراراتها حفاظاً على استقلالية العملية. وعملا بالبند 9 من النشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1، تلقت الرئيسة المناوبة طلبات لاستعراض حالات خمسة من موظفي الأمانة العامة، فأكدتها كلها (انظر الجدول 2).

الجدول 2

الاستعراضات التي أجراها فريق الأخلاقيات لقرارات البت في حالات الانتقام، 2017-2021

السنة	استعراضات الرئيسة	القرارات التي أُكِّدَت	القرارات التي نُقضت	استعراضات الرئيسة المناوبة	القرارات التي أُكِّدَت	القرارات التي نُقضت
2017	3	2	1	3	2	1
2018	9	7	2	5	4	1
2019	7 ^(ب)	6	-	14 ^(ب)	7	1
2020	4 ^(ج)	1	-	8	10 ^(د)	1 ^(هـ)
2021	6	5	1	5	5	-

(أ) بالإضافة إلى ستة استعراضات للرئيسة، أجرت الرئيسة استعراضا تمهيديا أوليا، خلُصت فيه إلى أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة. واستعرضت الرئيسة المناوبة هذا القرار وصدقت عليه.

(ب) أُحيلت ثلاث حالات من المكتب نفسه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات إثر تقديم أدلة جديدة. وأجرى مكتب الأخلاقيات استعراضات تمهيدية جديدة، خلص فيها إلى وجود حالات ظاهرة الواجهة وأحالها للتحقيق. وعقب التحقيق، خلص مكتب الأخلاقيات إلى أن الانتقام لم يثبت في جميع الحالات الثلاث.

(ج) تخلت الرئيسة عن طلب استعراض واحد في مطلع عام 2021؛ وفي الطلب الآخر، أيدت الرئيسة قرار عدم وجود حالة ظاهرة الواجهة. بالإضافة إلى استعراضين أجرتهما الرئيسة، فإنها أجرت استعراضين تمهيديين أوليين. وفي أحد الاستعراضين الأوليين، خلُص إلى وجود دعوى ظاهرة الواجهة وأحيل الأمر للتحقيق. وعقب انتهاء التحقيق، خلص مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات إلى أن الانتقام لم يثبت. وفي الاستعراض الأولي الآخر، خلُص إلى أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

(د) في حالتين، طلب المشتكيان إجراء استعراض في عام 2019. وفي حالتين أخريين، طلب المشتكيان إجراء الاستعراض في عام 2020 وصدور قرار البت فيهما في مطلع عام 2021.

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

79 - 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 رتبةً المسؤولين عن مهام الأخلاقيات بين الأعضاء. وشارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماع الثالث عشر للشبكة، الذي عُقد بشكل افتراضي في تموز/يوليه 2021 (الجزء الأول) وتشرين الثاني/نوفمبر 2021 (الجزء الثاني) بسبب الجائحة، والذي استضافه البنك المركزي الأوروبي وترأسته منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. وبالإضافة إلى ذلك، عقد اجتماع منفصل لموظفي الأخلاقيات في كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لمناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

سابعاً - الخلاصة

- 80 - كما هو مبين أعلاه، على الرغم من الإشكالات العملية التي تسببت بها الجائحة في عام 2021، وفر مكتب الأخلاقيات نقطة اتصال للموظفين بشأن معايير السلوك وتطبيقها في سياقات العمل المختلفة.
- 81 - وفيما تواصل الأمم المتحدة تكييف عملياتها مع الفرص والتحديات الجديدة، يجب أن يواصل مكتب الأخلاقيات بنجاح الاضطلاع بولاياته المتمثلة في مساعدة الأمين العام على تعزيز ثقافة المنظمة القائمة على الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. وعند القيام بذلك، سيتعين عليه الاعتماد على استقلالية معززة، لأن الاستقلالية، كما أشارت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها (JIU/REP/2021/5)، شرط مسبق للتنفيذ الفعال لولاية وظيفة الأخلاقيات.
- 82 - ويطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على التوصيات الرامية إلى تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات، على النحو المبين والموضح في الفقرات من 6 إلى 16 أعلاه، بما في ذلك: (أ) تقديم مكتب الأخلاقيات للتقرير السنوي مباشرة إلى الجمعية العامة؛ (ب) وتعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الإشراف على بعض أعمال مكتب الأخلاقيات؛ (ج) ورفع رتبة رئيس المكتب من رتبة مدير (د-2) إلى رتبة أمين عام مساعد (اعتباراً من الرئيس المقبل، إن ووفق على ذلك).

مستوى الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية، لعام 2021

المطالبون			كيان الأمم المتحدة
غير الممثلين	الإقرارات المقّمة	بتقديم إقرارات	
			الأمانة العامة للأمم المتحدة
—	1	1	اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
—	2	2	لجنة الكاميرون ونيجيريا المختلطة
—	4	4	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
—	53	53	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
—	23	23	إدارة التواصل العالمي
—	36	36	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
—	48	48	إدارة الدعم العملياتي
—	26	26	إدارة عمليات السلام
—	29	29	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة
—	18	18	إدارة شؤون السلامة والأمن
—	128	128	مكتب التنسيق الإنمائي
—	23	23	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
—	16	16	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
—	79	79	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
—	12	12	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
—	57	57	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
—	12	12	مكتب الأخلاقيات
—	26	26	المكتب التنفيذي للأمين العام
—	2	2	آلية التحقيق المستقلة لميانمار
—	2	2	الآلية الدولية المحايدة المستقلة للمساعدة في التحقيق والملاحقة القضائية للأشخاص المسؤولين عن الجرائم الأشد خطورة وفق تصنيف القانون الدولي المرتكبة في الجمهورية العربية السورية منذ آذار/مارس 2011
—	68	68	الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين
—	7	7	مكتب شؤون نزع السلاح
—	8	8	مكتب شؤون الفضاء الخارجي
2	108	110	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
—	3	3	مكتب إقامة العدل
—	7	7	مكتب مكافحة الإرهاب
—	10	10	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
—	12	12	مكتب خدمات الرقابة الداخلية

المطالبون			كيان الأمم المتحدة
غير الممثلين	الإقرارات المقّمة	بتقديم إقرارات	
–	23	23	مكتب الشؤون القانونية
–	4	4	مكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
–	2	2	مكتب رئيس الجمعية العامة
–	4	4	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا
–	1	1	مكتب المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة الجماعية
–	3	3	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لبوروندي
–	6	6	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سورية
–	3	3	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى
–	2	2	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام للقرن الأفريقي
–	14	14	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن
–	1	1	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى ميانمار
–	1	1	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح
–	3	3	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع
–	1	1	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال
–	23	23	مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
–	3	3	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
–	1	1	مكتب المدافع عن حقوق الضحايا
–	4	4	مكتب دعم بناء السلام
–	1	1	مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
–	1	1	محكمة سيراليون الخاصة لتصريف الأعمال المتبقية
–	1	1	المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين
–	6	6	المحكمة الخاصة ببلنجان
–	61	61	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
–	47	47	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
–	8	8	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال
–	1	1	مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة
–	22	22	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
–	8	8	مكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي
–	7	7	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان
–	2	2	فريق التحقيق التابع للأمم المتحدة لتعزيز المساءلة عن الجرائم المرتكبة من جانب داعش/تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام
–	12	12	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
–	111	111	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مكتب إدارة الاستثمارات
–	8	8	بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة

المطالبون			كيان الأمم المتحدة
غير الممثلين	الإقرارات المقّمة	بتقديم إقرارات	
–	34	34	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
–	45	45	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
–	14	14	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
–	4	4	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل
–	58	58	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
–	5	5	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
–	1	1	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا
–	3	3	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا
–	2	2	سجل الأمم المتحدة للأضرار الناشئة عن تشييد الجدار في الأرض الفلسطينية المحتلة
–	4	4	المنسق الخاص لشؤون لبنان
–	4	4	منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط والممثل الشخصي للأمين العام لدى منظمة التحرير الفلسطينية والسلطة الفلسطينية
–	17	17	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا
–	3	3	أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
–	33	33	بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا
2	1 442	1 444	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
1	1 218	1 219	عمليات حفظ السلام
–	2 380	2 380	هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها
3	5 040	5 043	المجموع