

Distr.: General  
30 April 2021  
Arabic  
Original: English



الدورة السادسة والسبعون  
البند 145 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، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها 250/63 بشأن إدارة الموارد البشرية. ويتضمن معلومات عن مقترحات تعزيز استقلال المكتب، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها 263/71.

ويغطي هذا التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.



الرجاء إعادة استعمال الورق

\* A/76/50

290621 100621 21-05791 (A)



## أولا - مقدمة

1 - يُقدّم هذا التقرير الذي أعده الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات عملاً بالفقرة 16 (ط) من قرار الجمعية العامة 254/60. وقد شهدت السنوات الخمس عشرة التي انقضت منذ أن بدأ مكتب الأخلاقيات أعماله كأول مكتب للأخلاقيات في النظام الموحد زيادة مطردة في طلبات الحصول على خدماته. وهذه الزيادة، التي ظلت مستمرة، باستثناء عام 2020، الذي شهد تقلصاً تدريجياً في القوة العاملة بالأمانة العامة، يمكن أن تعزى إلى تزايد الوعي بعمل المكتب. وبالإضافة إلى حجم طلبات الخدمات التي يعالجها المكتب، فقد ركز بمرور السنين على نوعية خدماته، التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات الفردية للموظفين ومراعاة الظروف الخاصة بمختلف مراكز العمل.

2 - ويعرض الأمين العام في التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات في عام 2020. وفيما يتعلق بالمقترحات المقدمة في تقاريره السابقة (A/73/89 و A/74/78 و A/75/82) لتعزيز استقلال المكتب، يتناول عبء عمل المكتب وهيكله ومهامه وآثار هذا التعزيز بالنسبة للمكاتب الأخرى في الأمانة العامة، وفيما يخص صناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

## ثانياً - معلومات أساسية

3 - 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.

4 - 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) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن مسائل الأخلاقيات، بما يشمل تشغيل خط هاتفي للمساعدة فيما يخص المسائل المتعلقة بالأخلاقيات؛
- (ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة؛
- (ج) إدارة سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام فيما يخص المسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات؛
- (د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب، حسب الاقتضاء، وتنظيم أنشطة التوعية ذات الصلة بمسائل الأخلاقيات؛
- (هـ) دعم عملية وضع المعايير المتعلقة بالأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات العامة المتبعة في الأمانة العامة ولدى أجهزة المنظمة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة.

## ثالثا - معلومات عامة

5 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، كان عدد الموظفين المشمولين بعمل مكتب الأخلاقيات يبلغ 36 574 من موظفي الأمانة العامة على الصعيد العالمي (انظر A/75/591)، أي أقل من عدد الموظفين المشمولين المسجل في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 وهو 37 505 موظفين، وذلك اعتمادا على موارد مخصصة للمكتب من الميزانية العادية قيمتها 2,088 مليون دولار<sup>(1)</sup> لعام 2020، و 12 وظيفة ممولة من حسابات مختلفة<sup>(2)</sup>. ويغطي عمل المكتب أيضا كيانات الأمم المتحدة التي ليس لديها حتى الآن موظفو أخلاقيات خاصون بها، 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 38 675 موظفا (المرجع نفسه). 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 حوالي 55 000 فرد.

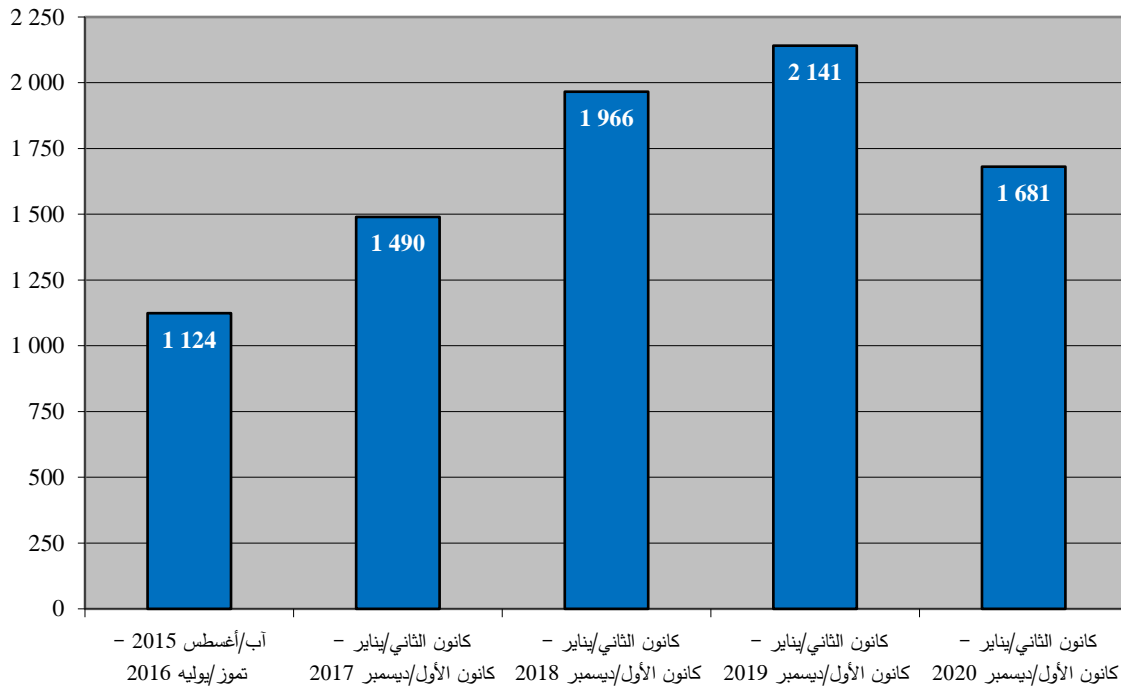
6 - وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، تلقى المكتب 1 681 طلبا للحصول على خدماته. وكما هو مبين في الشكل الأول، يمثل هذا العدد انخفاضا كبيرا مقارنة بالزيادة المطردة في عدد الطلبات في السنوات السابقة. (يمكن أن يعزى هذا الانخفاض إلى جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، وما نتج عن ذلك من ترتيبات عمل بديلة ومن تأثير على شواغل الموظفين بشأن صحتهم والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. وربما تكون الجائحة قد قلصت عدد الطلبات المتعلقة بالمسائل المعتادة مثل الأنشطة الخارجية والهدايا والتكريمات. ومن بين المجموع، كان هناك 866 طلبا من النساء، و 717 طلبا من الرجال، و 36 طلبا من مجموعات، و 62 طلبا من مصادر لم يكشف عنها. وسعى عدد أكبر من النساء مقارنة بالرجال للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات (385 امرأة مقابل 275 رجلا)، في حين قدم عدد أكبر من الرجال مقارنة بالنساء مطالبات بالحماية من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء سلوك وتعاونهم مع عملية تدقيق أو تحقيق (66 رجلا مقابل 63 امرأة). وينبغي فهم الإحصاءات في سياق التوزيع بين الجنسين في الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، نظرا إلى أن النساء كن يمثلن 38,4 في المائة من موظفي الأمانة العامة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (انظر A/75/591).

(1) معلومات من الميزانية البرنامجية لعام 2020 (A/74/6/Add.1). ولا يشمل هذا المبلغ الموارد المقدمة من حساب دعم عمليات حفظ السلام واسترداد التكاليف المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية من وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

(2) الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 1)، الجدول 1-30)، وميزانية حساب الدعم لعمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2019 إلى 30 حزيران/يونيه 2020 (A/73/793).

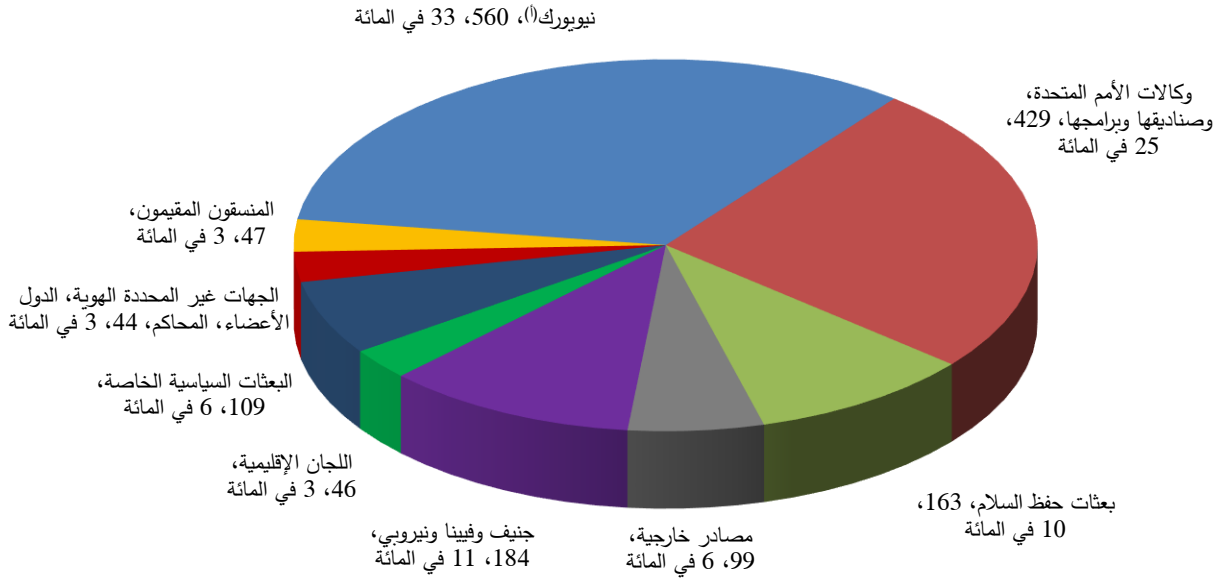
## الشكل الأول

مجمّل طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات خلال الفترات الخمس الماضية المشمولة بالتقارير



- 7 - واستجاب مكتب الأخلاقيات للتحديات التي كان يواجهها الموظفون نتيجة لهذه الجائحة بتمديد الموعد النهائي لتقديم الطلبات المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية لعام 2020 لمدة شهر. واستعاض المكتب أيضا عن السفر المقرر لأغراض التوعية بأنشطة افتراضية، عند الإمكان، وسعى إلى تقديم عروض عن أنشطته في اجتماعات افتراضية أكبر حجما. وظل المكتب متاحا لتقديم المشورة والإحاطات الإعلامية عن بُعد إلى مختلف مراكز العمل.
- 8 - ورغم أن مقر مكتب الأخلاقيات يقع في نيويورك، فقد ظل المكتب يتلقى العديد من الطلبات من أماكن أخرى (انظر الشكل الثاني). وورد ثلث طلبات الحصول على خدمات من نيويورك ووردت بقية الطلبات من مكاتب موجودة خارج المقر.

الشكل الثاني  
طلبات الحصول على الخدمات في عام 2020، حسب المصدر

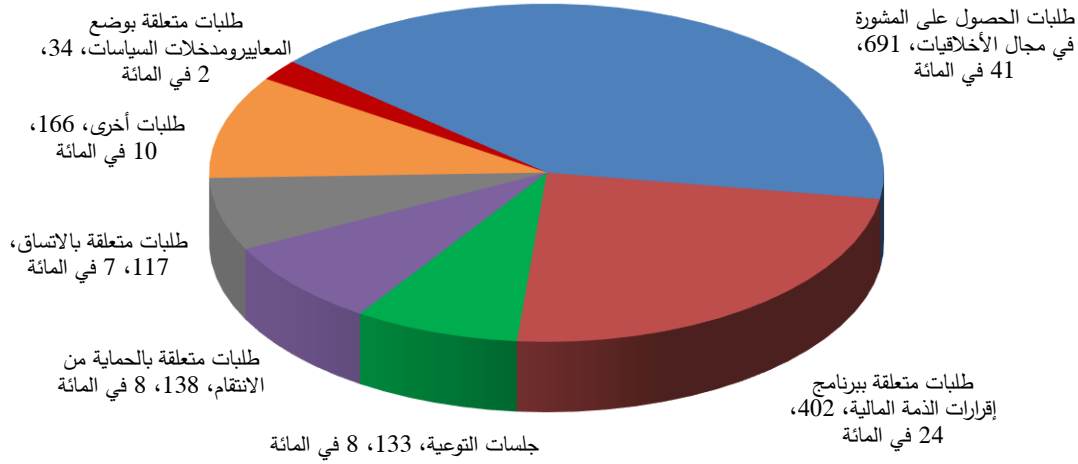


(أ) يضم مقر الأمم المتحدة في نيويورك موظفين من كيانات مقرها نيويورك وموظفين من هذه الكيانات يعملون في مراكز عمل أخرى.

9 - ويبين الشكل الثالث أن الجزء الأكبر (691 طلباً) من بين ما مجموعه 1 681 طلباً في عام 2020 كان للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، وهو ما يقل عن عدد 934 طلباً المسجل في عام 2019. وقدمت النساء 385 طلباً من بين طلبات الحصول على تلك المشورة البالغة 691 طلباً، وقدم الرجال 275 طلباً منها، وقدمت مجموعات 11 طلباً، ولم يُكشف عن مصدر 20 طلباً. وانخفض أيضاً عدد الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام من 204 طلبات في عام 2019 إلى 138 طلباً في عام 2020. وقُدِّم 402 من الطلبات المتعلقة ببرنامج إقرارات الذمة المالية، و 117 طلباً متعلقاً بالاتساق، و 34 طلباً متعلقاً بوضع المعايير، وصُنِّف 166 طلباً في بند "الفئات الأخرى". وبالإضافة إلى ذلك، عُقدت 133 جلسة توعوية.

## الشكل الثالث

## طلبات الحصول على الخدمات في عام 2020، حسب الفئة



## رابعاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

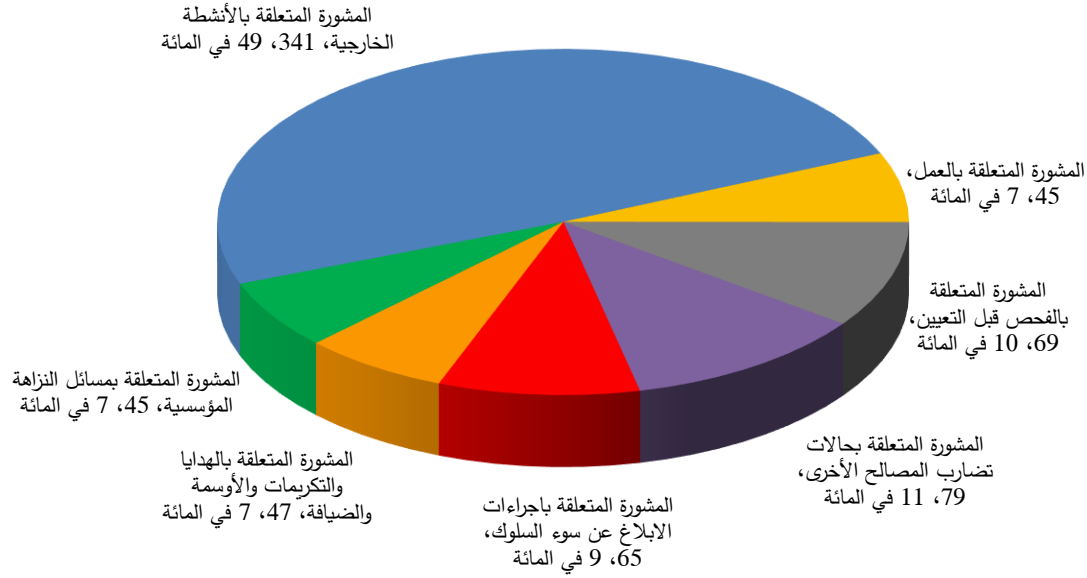
## ألف - المشورة والتوجيه

10 - يشكل تقديم المشورة في مجال الأخلاقيات عنصراً أساسياً في ولاية مكتب الأخلاقيات المتمثلة في تعزيز ثقافة التحلي بالأخلاق والشفافية والمساءلة. ويمكّن المكتب الموظفين من التصدي لتضارب المصالح المحتمل وحل المعضلات الأخلاقية قبل أن تنتشأ عنها مشاكل، وذلك من خلال تقديمه مشورة واضحة ومتسقة وقابلة للتنفيذ، تستند إلى حد كبير إلى نشرة الأمين العام ST/SGB/2016/9. وبالإضافة إلى تقديم المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالنزاهة الفردية، مثل الأنشطة الخارجية والانتساب إلى جهات خارجية، يقدم المكتب المشورة للموظفين والإدارة بشأن الشواغل الأخلاقية المتعلقة بمسائل النزاهة المؤسسية. وهي تشمل الإجراءات التشغيلية والإدارة في المجالات التي ترتفع فيها المخاطر المهددة للنزاهة مثل المشتريات وإدارة البائعين، والتعامل مع أطراف خارجية فيما يتعلق بالتبرعات والشراكات الخارجية. ويساعد المكتب، بتقديمه المشورة بشأن مسارات العمل المناسبة التي تسترشد بالقيم والمعايير الأساسية للمنظمة، في ضمان اكتشاف حالات تضارب المصالح ومخاطر السمعة والتخفيف من حدتها.

11 - وانخفض عدد طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات من 934 طلباً في عام 2019 إلى 691 طلباً في عام 2020، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 26 في المائة، على الأرجح بسبب القيود التي فرضتها جائحة كوفيد-19. وفي حين انخفض عدد الطلبات في كل فئة فرعية من فئات المشورة في مجال الأخلاقيات باستثناء النزاهة المؤسسية، فإن المجالات التي شهدت أكبر انخفاض هي العمل، والهدايا والتكريمات، والفحص قبل التعيين. ويبين الشكل الرابع الفئات الفرعية لطلبات المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2020، في حين يقدم الشكل الخامس توزيعاً لمختلف فئات المشورة المطلوبة في السنوات الثلاث الماضية.

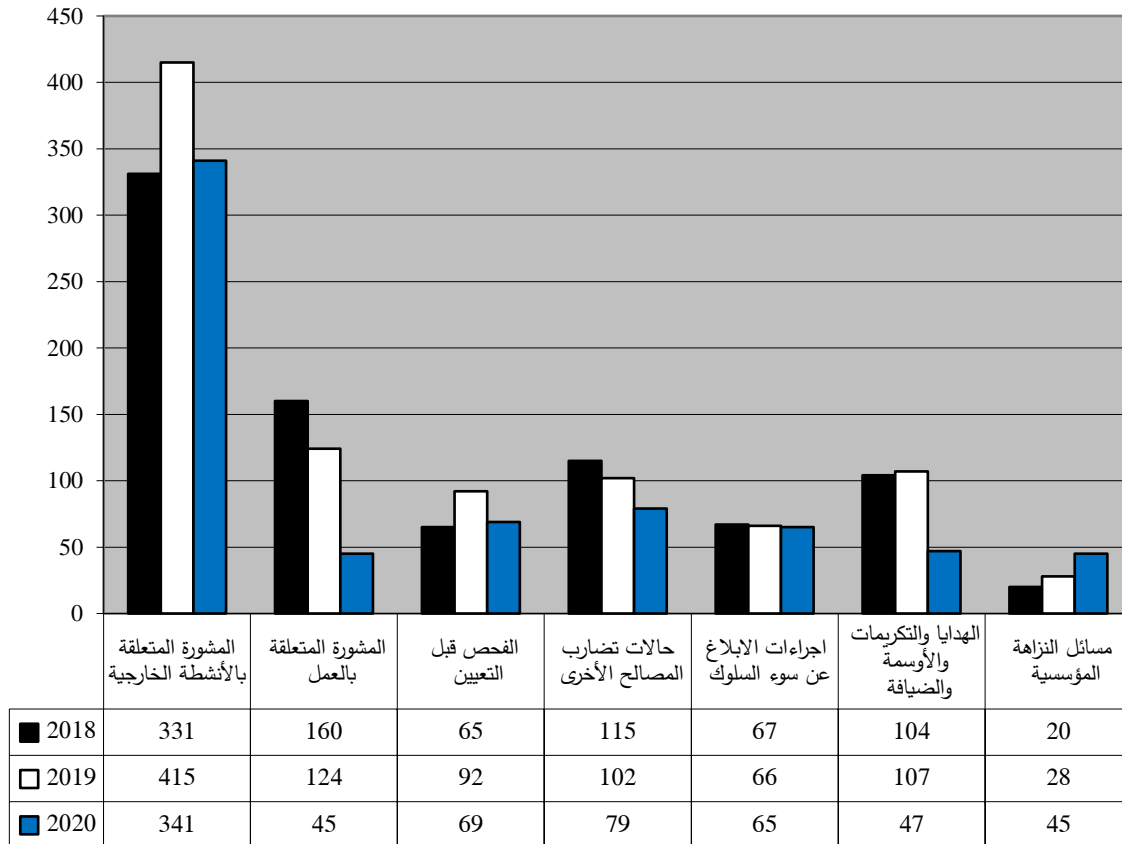
## الشكل الرابع

طلبات الحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات في عام 2020، حسب الفئة الفرعية



## الشكل الخامس

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



## 1 - العمل

12 - تتضمن الاستفسارات المتصلة بالعمل الاستفسارات التي تلتبس التوجيه بشأن معايير السلوك في المنظمة إزاء العلاقات بين الأشخاص والعلاقات مع الرؤساء المشرفين، واستخدام موارد المنظمة، والشواغل المتعلقة بالمسار الوظيفي، والمسائل المتعلقة بتقييم الأداء. وفي السنوات الأخيرة، انخفض عدد الاستفسارات المتعلقة بالعمل من 160 في عام 2018 إلى 134 في عام 2019 و 45 في عام 2020. ويمكن أن يعزى هذا الانخفاض إلى زيادة الوعي لدى الموظفين بالموارد الأنسب لمعالجة شواغلهم. وفي عام 2020، لاحظ مكتب الأخلاقيات أيضا أن عددا كبيرا من الشواغل التقليدية المتعلقة بالعمل قد حلت محلها شواغل متعلقة بالعمل عن بعد والصحة ناجمة عن الجائحة.

## 2 - الفحص قبل التعيين

13 - استعرض مكتب الأخلاقيات 69 بيانا للمصالح قبل التعيين قدمها أفراد قيد النظر لشغل مناصب عليا أو عينوا حديثا فيها (على مستوى الأمين العام المساعد وما فوق، وفي قيادة البعثات). وبالمقارنة مع بيانات المصالح البالغة 92 بيانا التي استعرضت في عام 2019، يمثل هذا الرقم انخفاضا بنسبة 25 في المائة.

## 3 - الهدايا والتكريمات

14 - استجاب مكتب الأخلاقيات لعدد 47 طلبا للحصول على المشورة بشأن التكريمات أو الأوسمة أو الخدمات أو الهدايا أو المكافآت، وهو ما يمثل انخفاضا كبيرا عن 107 طلبات من هذا القبيل في عام 2019. وقد يعزى هذا الانخفاض إلى ترتيبات العمل البديلة المعتمدة بسبب الجائحة وقلّة عدد التفاعلات بين الموظفين والشركاء الخارجيين، ولعل ذلك هو ما قلل من احتمال تلقي الموظفين هدايا أو تكريمات.

15 - وفي حين يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن مدى ملاءمة تلقي الهدايا أو تقديمها، تتناول إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تنسيق تجهيز الهدايا وإدارتها. وتفوض إدارة الهدايا حالياً إلى فرادى الكيانات لتجري بصورة لامركزية على النحو المنصوص عليه في الأمر الإداري ST/AI/2010/1، ويقوم المسؤول القائم بالإدارة لكل كيان بإعداد وتعهد سجل لتدوين معلومات موجزة بشأن جميع التكريمات أو الأوسمة أو الخدمات أو الهدايا أو المكافآت التي يقبلها الموظفون.

16 - وقد أشير إلى الحاجة إلى إجراء تحليل للفوائد والدروس المستفادة ومتطلبات التطوير المتصلة بسجل الهدايا العالمي على الإنترنت، الذي بدأ على أساس تجريبي في نيويورك في أيلول/سبتمبر 2016. ولم تكن البنية التحتية التقنية المستخدمة في تطوير المشروع التجريبي تتوافق مع المنصات العادية الحالية لتكنولوجيا المعلومات في المنظمة، وبالتالي لم يتم إجراء تحليل للتكلفة والعائد. وبدلاً من ذلك، تؤكد أنه سيلزم نقل المشروع التجريبي إلى منصة جديدة أو أنه سيتعين وضع حل جديد تماما. وبالاستناد إلى الدروس المستفادة والتطورات التكنولوجية منذ إطلاق المشروع التجريبي، بدأت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال في العمل، وثققت المتطلبات التقنية للسجل الإلكتروني. وفي شباط/فبراير 2020، قامت الإدارة بتفويض التصميم الوظيفي بهدف إنشاء سجل موحد جديد للهدايا على الإنترنت. وشمل التفويض وضع نسخة تجريبية كاملة للحل. وكان لا بد من تأجيل مراحل التقييم الفني والتصميم والتطوير بسبب تضارب الأولويات الناجم عن حالة الطوارئ الحالية لجائحة كوفيد-19 والحالة المالية المعقدة التي واجهتها المنظمة



طوال عام 2020. ويجري حالياً تقييم خيارين مختلفين، وسيقدمان للنظر فيهما، إلى جانب احتياجات التمويل ذات الصلة، من خلال اللجنة التوجيهية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وستُقدّم معلومات مُحدّثة في التقرير المقبل للأمين العام.

#### 4 - النزاهة المؤسسية

17 - استجاب مكتب الأخلاقيات لعدد 45 مسألة تتعلق بالنزاهة المؤسسية، أي بزيادة عن 28 مسألة من هذا القبيل في عام 2019. وتشمل مسائل النزاهة المؤسسية تضارب المصالح المحتمل الذي ينطوي على مشاركة المنظمة في عمليات تجارية مختلفة مع أصحاب المصلحة. وتشمل هذه الفئة أيضاً طلبات من أمانة لجنة استعراض الموردين. وتشمل هذه المشورة تضارب المصالح ومخاطر تشويه السمعة على المستوى المؤسسي، وكذلك استعراضات بذل العناية الواجبة فيما يتعلق بمخاطر تشويه السمعة لها صلة بكيانات خارجية. وربما نجمت هذه الزيادة عن زيادة الوعي في المكاتب وفي أوساط الموظفين بالتحديات الأخلاقية التي تواجهها المنظمة في التعامل مع أصحاب المصلحة الآخرين.

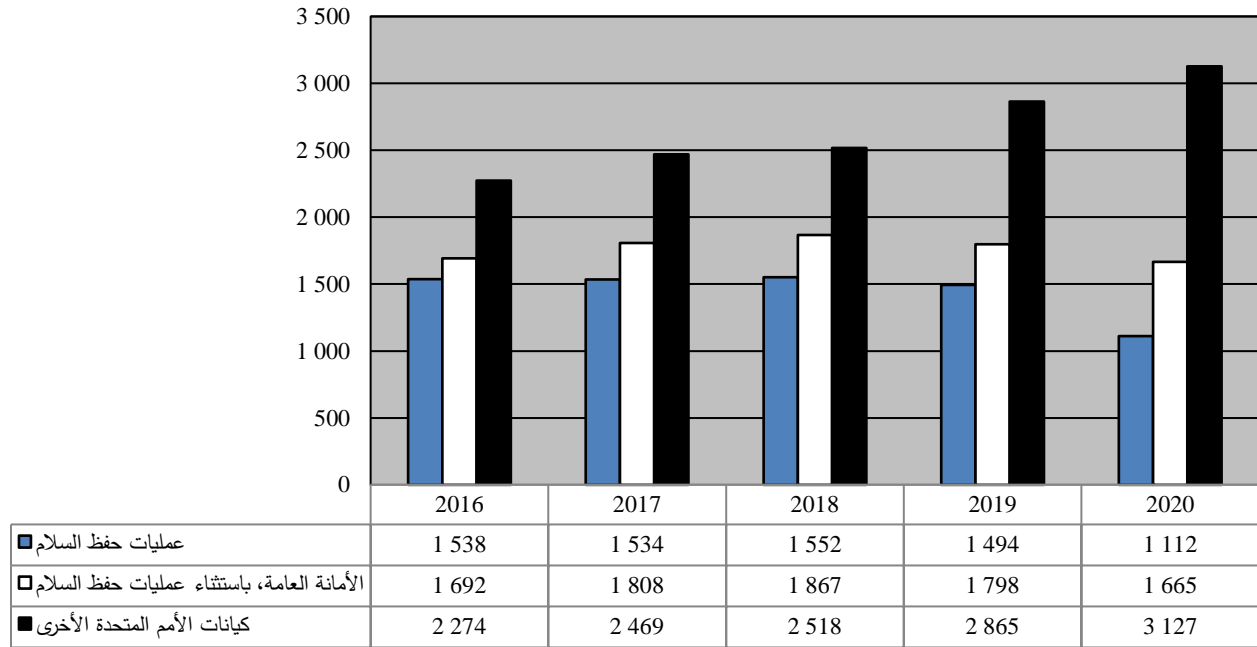
#### باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

18 - يُستخدم برنامج إقرارات الذمة المالية، المنشأ عملاً بالبندين 1-2 (م) و (ن) من النظام الأساسي للموظفين ونشرة الأمين العام ST/SGB/2006/6، لمساعدة الموظفين من فئات معينة في تحديد مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن المصالح المالية أو الانتماءات الشخصية أو الأنشطة الخارجية للموظفين أو لأفراد أسرهم الأقربين، والتخفيف من هذه المخاطر وإدارتها. ويعزز الموظفون الذين يقدمون إقرارات الذمة المالية مصداقية الأمم المتحدة وثقة الجمهور بها من خلال إثبات أن مصالحهم الشخصية لا تؤثر على أداء واجباتهم. ويُطالب الموظفون برتبة مد-1 فما فوقها، والموظفون الذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة تتعلق بالشراء والاستثمار أو الذين يمكنهم الاطلاع على معلومات سرية متصلة بالشراء أو الاستثمار، وموظفو مكتب الأخلاقيات، بتقديم إقرارات. وتقوم جهة خارجية مقدمة للخدمة تعاقدت معها الأمم المتحدة بمراجعة إقراراتهم.

19 - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2020، شارك 904 5 من مقدمي الإقرارات، وهو ما يقل عن العدد المسجل في دورة عام 2019 بما مقداره 253 من مقدمي الإقرارات (انظر الشكل السادس). ومن بين مقدمي الإقرارات في عام 2020، كان هناك 1 624 (27,5 في المائة) من مقدمي الإقرارات لأول مرة. ومن بين المجموع، قدم 5 898 من مقدمي الإقرارات إقراراتهم المطلوبة، ويمثل ذلك معدل امتثال قدره 99,9 في المائة، وهو نفس المعدل المسجل في عام 2019. ومن بين مقدمي الإقرارات الستة الذين لم يقدموا الإقرارات المطلوبة، كان خمسة منهم من كيانات غير تابعة للأمانة العامة، وواحد من الأمانة العامة. وأحيل هؤلاء إلى رؤساء كياناتهم لاتخاذ تدابير للمساءلة. ويتضمن مرفق هذا التقرير بيانات الامتثال المقدمة لعام 2020، موزعة حسب الكيان، عملاً بقرار الجمعية العامة 250/63.

## الشكل السادس

## المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات، للفترة 2016-2020



20 - وبينما قدم 99,9 في المائة من المطالبين بتقديم إقرارات إقراراتهم لاستعراضها، لم يكمل 63 منهم (أو 1 في المائة) جميع الإجراءات اللازمة لإغلاق ملفاتهم بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وقد تشمل هذه الإجراءات الاستجابة لطلبات الحصول على إيضاحات أو معلومات إضافية، أو تقديم وثائق من طرف ثالث لأغراض التحقق، أو تقديم وثائق ذات صلة، أو تنفيذ توصيات لعلاج تضارب المصالح المحتمل. وسيبقى الموظفون الذين لم تغلق ملفاتهم في دورة تقديم الإقرارات لعام 2020 مزيداً من التدقيق وسيجري استعراض ملفاتهم كأولوية في دورة تقديم الإقرارات التالية. أما الذين لم يكملوا عملية التحقق لعام 2020، فسوف يدرجون في عملية التحقق في الدورة التالية إلى حين اكتمال عملية التحقق لعام 2020.

21 - وكما كان الحال في الماضي، اختيرت عينة عشوائية من حوالي 5 في المائة من مجموع مقدمي الإقرارات للمشاركة في عملية التحقق لضمان دقة المعلومات المفصح عنها واكتمالها. وطلب إلى مقدمي الإقرارات الذين اختيروا للتحقق أن يقدموا وثائق من طرف ثالث عن جميع البنود التي أفصحوا عنها.

22 - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2020، تبين أن 224 من مقدمي الإقرارات (3,8 في المائة) لديهم تضارب محتمل في المصالح، وهو ما يمثل زيادة طفيفة عن عددهم البالغ 211 (3,4 في المائة) في عام 2019. وتم تحديد ما مجموعه 264 بنود تضارب المصالح تخص مقدمي الإقرارات هؤلاء؛ وشملت هذه البنود 43 بنوداً تتعلق بأنشطة مالية، و 179 بنوداً تتعلق بأنشطة خارجية، و 40 بنوداً تتعلق بعلاقات أسرية أو شخصية، وبندين يتعلقان بفئات أخرى<sup>(3)</sup>. وحيثما اقتضى الأمر، كان مقدمو الإقرارات

(3) لدى بعض مقدمي الإقرارات أكثر من بند واحد.

يُنصحون باتخاذ إجراءات مثل التنحي بصورة استباقية، أو الاستقالة من مناصب قيادية في كيانات غير تابعة للأمم المتحدة، أو التوقف عن المشاركة في أنشطة خارجية.

23 - 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. ويشارك في البرنامج أيضاً موظفو مكاتب الأخلاقيات في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها<sup>(4)</sup>. وتسهم مشاركة الكيانات غير التابعة للأمانة العامة في تعزيز الاتساق واتخاذ نهج موحد إزاء إدارة تضارب المصالح مع الاستفادة في الوقت ذاته من وفورات الحجم. وكما هو مبين في الشكل السادس، ومن أصل 904 5 من مقدمي الإقرارات في عام 2020، بلغ عدد مقدمي الإقرارات من الأمانة العامة، بما في ذلك عمليات حفظ السلام، 777 2، أو 47 في المائة، بينما كان 127 3 منهم، أو 53 في المائة، من كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى.

24 - وقررت الجمعية العامة، في قرارها 305/70، أن يقدم رؤساؤها إقرارات بالذمة المالية عند توليهم واجبات وظيفتهم وعند إنهائهم لها، تمشياً مع برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية. وفي عام 2020، يسر مكتب الأخلاقيات تقديم إقرارات الذمة المالية الصادرة عن رئيس الدورة الرابعة والسبعين للجمعية عند انتهاء مهامه ورئيس الدورة الخامسة والسبعين عند توليه مهامه.

25 - وكما كان الحال في السنوات السابقة، دعي الموظفون برتبة أمين عام مساعد وما فوقها إلى المشاركة في مبادرة الأمين العام السنوية للإعلان الطوعي للذمة المالية. ونشرت موجزات لإقراراتهم السرية على أساس متجدد على صفحة الأمين العام على شبكة الإنترنت، ابتداء من كانون الأول/ديسمبر 2020. وتهدف المبادرة إلى تقديم ضمانات للجمهور والدول الأعضاء بأن كبار المسؤولين لا يتأثرون بمصالحهم الخاصة في أداء واجباتهم الرسمية.

26 - ومن بين كبار الموظفين المستوفين للشروط البالغ عددهم 158، شارك 126 موظفاً (79,7 في المائة) ونشرت إقراراتهم العلنية على صفحة الأمين العام على شبكة الإنترنت. واختار ما مجموعه 24 موظفاً (15,2 في المائة) عدم المشاركة بدعوى شواغل أمنية أو احترام الخصوصية، أو لأسباب ثقافية أو شخصية؛ ولم يلبّ 4 موظفين (2,5 في المائة) الدعوات إلى المشاركة؛ وفي 4 حالات أخرى (2,5 في المائة)، لم يكتمل استعراض الإقرارات بحلول الموعد النهائي المحدد للنشر في الموقع. وزاد معدل المشاركة بنسبة 6,3 في المائة مقارنة بمبادرة عام 2019.

27 - وكما كان الحال في الماضي، أجرى مكتب الأخلاقيات استعراضات لإقرارات موظفي الإدارة الرئيسيين عن معاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وتجري الاستعراضات بغرض تحديد ما إذا كان هناك أي تضارب في المصالح فيما يتعلق بواجبات موظفي الإدارة الرئيسيين في الأمم المتحدة ومعاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، والتوصية بالإجراءات المناسبة، عند الاقتضاء. وترد نتائج الاستعراضات التي يجريها المكتب في البيانات المالية التي تعدها الأمانة العامة، والممثلة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وقدم التقرير الموجز عن الاستعراضات إلى المراقب المالي ونُظر فيه على نحو يرضي مجلس مراجعي الحسابات.

(4) تتماشى هذه المشاركة مع توصية وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/3).

## جيم - الحماية من الانتقام

28 - إن سياسة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، على النحو المبين في نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1، تساعد المنظمة في أن تؤدي وظائفها على نحو منفتح وشفاف ونزيه. وتشجع السياسة الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل دون خوف من الانتقام. وتعزز هذه السياسة الحماية للذين يبلغون عن سوء سلوك (أي انتهاك من قبل الموظفين لقواعد المنظمة وأنظمتها)، أو عن مخالفات (قد تكون ضارة بمصالح الأمم المتحدة أو عملياتها أو إدارتها)، أو للذين يتعاونون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول.

29 - وفي عام 2020، تلقى مكتب الأخلاقيات 138 استفساراً في إطار هذه السياسة (من 63 امرأة و 66 رجلاً ومجموعة واحدة، و 8 أشخاص لم يكشف عن جنسهم)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 176 في المائة عما كان الحال عليه في عام 2015 وانخفاضاً بنسبة 32 في المائة عما كان الحال عليه في عام 2019. وفي الفترة من آب/أغسطس 2015 إلى كانون الأول/ديسمبر 2020، أنجز المكتب بصورة تراكمية 154 قراراً أولياً وأحال 40 حالة للتحقيق فيها، بعد أن تقرر مبدئياً وجود حالات انتقام. وبعد التحقيق، اتخذ المكتب 21 قراراً نهائياً بوجود انتقام (انظر الجدول 1 أدناه).

## الجدول 1

## الإحصاءات المتعلقة بالحماية من الانتقام، آب/أغسطس 2015 - كانون الأول/ديسمبر 2020

أب/أغسطس 2016 - كانون الثاني/يناير	أب/أغسطس 2016 - تموز/كانون الأول/ديسمبر	أب/أغسطس 2016 - كانون الأول/ديسمبر	أب/أغسطس 2016 - كانون الثاني/يناير	أب/أغسطس 2016 - كانون الأول/ديسمبر	أب/أغسطس 2016 - كانون الثاني/يناير	أب/أغسطس 2016 - كانون الأول/ديسمبر
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
17	10	22	39	36	30	30
6	2	10	6	13	3	3
4	2	5	4	3	3	3

- (أ) غطى التقرير السابق (A/73/89) الفترة الممتدة من 1 آب/أغسطس 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 كما اقترح الأمين العام في تقريره السابق (A/71/334).
- (ب) بما في ذلك استعراض أولي واحد بدأ في عام 2018 واكتمل في أوائل عام 2019.
- (ج) بما في ذلك ثلاثة استعراضات أولية بدأت في عام 2019 واكتملت في عام 2020، تم تعليق أحدها بناء على طلب الموظف المعني.
- (د) لا يشمل ذلك شكوى واحدة بدأت إجراءاتها خلال الفترة وأحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2017.
- (هـ) بما في ذلك شكوى واحدة لم يتبين فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، ثم نُقض قرار المكتب هذا لاحقاً من قِبَل الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.
- (و) بما في ذلك شكويان بدأت إجراءاتهما وأحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما في عام 2015، وثبت حدوث حالة انتقام فيما يتعلق بهما في عام 2017؛ وشكويان بدأت إجراءاتهما وأحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما في عام 2016؛ وثبت حدوث انتقام فيما يتعلق بهما في عام 2017.
- (ز) بما في ذلك شكويان بدأت إجراءاتهما خلال عام 2017، وثبت حدوث انتقام فيما يتعلق بهما في أواخر عام 2017 وفي أوائل عام 2018.

- (ح) ثبت حدوث انتقام في جميع الشكاوى الخمس في عام 2017 فيما يتعلق بحالات بدأت إجراءاتها في السنوات السابقة.
- (ط) ثبت حدوث انتقام في جميع الشكاوى الأربع في عام 2018 فيما يتعلق بحالات بدأت إجراءاتها في عام 2017.
- (ي) بما في ذلك شكوياي بدأت إجراءاتها في عام 2017 وشكوى واحدة بدأت إجراءاتها في عام 2018، وثبت فيها وجود انتقام في عام 2019.
- (ك) بما في ذلك شكوياي أحيلا للتحقيق في عام 2019 وشكوى واحدة أحيلا للتحقيق في عام 2020.

30 - وفي عام 2020، كان 98 طلباً من أصل 138 طلباً بغرض الحصول على المشورة لا الحماية. ومن بين الطلبات الأربعين المتبقية، أسفر 31 طلباً عن بدء استعراضات أولية، وكانت 7 طلبات هي إحالات من مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ إجراءات وقائية محتملة، وكان طلبان منها لإجراء استعراضات من المستوى الثاني طلبها موظفو أجهزة برامج الأمم المتحدة ذات الإدارة المستقلة الأعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، على أن تقوم بها مديرة مكتب الأخلاقيات بصفتها رئيسة الفريق. وأحيل الموظفون الذين أثاروا شواغل غير مشمولة بالسياسة العامة، حسب الاقتضاء، إلى وحدة التقييم الإداري، أو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو مكتب الموارد البشرية. ووجهت تقارير سوء السلوك عبر القنوات المناسبة، وتلقى الأفراد، بموافقة الموظفين الذين أثاروا شواغل، دعماً غير رسمي لمنع الانتقام، حيثما أمكن ذلك.

31 - ويبدأ مكتب الأخلاقيات إجراء استعراضات أولية بشأن حالات الانتقام المزعومة التي تغطيها السياسة العامة، ليعرف 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. ومن بين الاستعراضات الأولية الـ 31 التي بدأت في عام 2020، أنجز 27 منها وصُرف النظر عن ثلاث شكاوى (لم يواصلها صاحب الشكوى). وأنجز الاستعراض المتبقي في أوائل عام 2021. ونظراً لبدء ثلاثة استعراضات أولية في عام 2019 وإنجازها في أوائل عام 2020، فقد أنجز ما مجموعه 30 استعراضاً أولياً. ومن بين تلك الاستعراضات، لم يتبين في 28 منها وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وفي حالة إضافية، أنجز الاستعراض الأولي في عام 2019، ونُقض قرار المكتب من قبل الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام 2020. وكما كان الحال في الماضي، كانت غالبية الادعاءات الأساسية بسوء السلوك أو المخالفات تتعلق بمنازعات في مكان العمل أو خلافات بين الأشخاص.

32 - وإذا ما حدد مكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، فإنه يحيل المسألة للتحقيق فيها. وفي عام 2020، أحال المكتب ثلاث حالات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، منها واحدة عقب نقض الرئيس المناوب لما قرره المكتب.

33 - وأثناء التحقيق، يجوز أن يوصي مكتب الأخلاقيات الأمين العام باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لصالح مقدم الشكوى. وفي حالتين، أوصى المكتب باتخاذ تدابير حماية مؤقتة، بما في ذلك تعليق الإجراء الذي يُزعم أنه انتقامي. وبعد التشاور، لم يطلب صاحب الشكوى في الحالة المتبقية تدابير حماية مؤقتة، إذ كانت الإدارة قد اتخذت بالفعل خطوات لضمان الحماية الاستباقية.

34 - وبعد الإحالة للتحقيق، يقع عبء الإثبات حينئذ على عاتق الإدارة التي يجب أن تبرهن بأدلة واضحة ومقنعة على أنها كانت ستتخذ الإجراء الانتقامي المزعوم حتى مع غياب النشاط المشمول بالحماية، أو على أن الإجراء الانتقامي المزعوم لم يُتخذ بهدف معاقبة الشاكي أو تخويفه أو الإضرار به. وفي عام 2020، وبعد التحقيقات والاستعراضات المستقلة للنتائج والوثائق الداعمة من جانب مكتب الأخلاقيات،

قرر المكتب ثبوت حدوث الانتقام في ثلاث حالات<sup>(5)</sup>، ولكن لم يثبت في سبع حالات أخرى<sup>(6)</sup>. ولم يوصى المكتب بأي تدابير علاجية في أي من الحالات الثلاث التي ثبت فيها الانتقام، إذ إن الشخص الذي تحدد أنه قام بالانتقام لم يعد موجوداً في التسلسل الإداري لمقدم الشكوى، كما أن إجراءات مناسبة لتصحيح العواقب السلبية للانتقام الذي حدث كانت قد اتخذت بالفعل في حالتين. وأوصى المكتب باتخاذ تدابير لضمان الحماية من الانتقام في المستقبل عند الضرورة، وأوصى أيضاً بالإحالة لاتخاذ إجراءات تأديبية أو غيرها من الإجراءات المناسبة المحتملة.

35 - وبلغ متوسط الوقت الذي استغرقه مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراضات أولية، لدى تلقي جميع المعلومات المطلوبة للشكوى، 14,5 يوماً، وهو ما يتماشى مع المتوسط البالغ 14,2 يوماً في عام 2019 ويقع تماماً ضمن نطاق فترة الـ 30 يوماً التي حددتها السياسة العامة.

36 - ووفقاً لما تقتضيه السياسة العامة، يُعلم مكتب خدمات الرقابة الداخلية مكتب الأخلاقيات بأي إبلاغ يتلقاه بوقوع مخالفة ويجده منطويًا على مخاطر انتقام، شريطة أن يوافق الشخص المعني. وفي هذه الحالات، وبعد التشاور مع الشخص، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الكيان المعني باتخاذ إجراء وقائي مناسب يحدده المكتب. وفي عام 2020، أحال مكتب خدمات الرقابة الداخلية سبعة من هذه الحالات. وقد كان البلاغ الأساسي عن المخالفة في إحدى هذه الحالات يتعلق بالتحرش الجنسي. وفي خمس حالات، أوصى مكتب الأخلاقيات بإجراءات وقائية، بما في ذلك الرصد الاستباقي للحالة في مكان عمل الشاكي، وتحمي الموظفين عن ممارسة أي دور فيما يتعلق بشروط عمل الشاكي أثناء عملية التجديد، وتغيير التسلسل الإداري، وتقييم حالة مكان العمل لضمان استعادة المهام.

37 - وفي عام 2020، التمس ثمانية شاكين من الرئيس المناوب لفريق الأخلاقيات أن يعيد النظر في القرارات التي لم يخلص فيها مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وفي جميع الحالات الثماني<sup>(7)</sup>، أُكِّد قرار المكتب. وفي اثنتين من الحالات الثلاث التي التمس فيها إعادة النظر من الرئيس المناوب في عام 2019 وأُنجزت في عام 2020، أُيدَ قرار المكتب. وفي الحالة المتبقية، نُقض القرار وأحال المكتب الحالة للتحقيق.

38 - وتلقت مديرة مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، طلباً لإعادة النظر في نهاية عام 2020، عملاً بنشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1). وفي أوائل عام 2021، وافقت الرئيسة على قرار أعضاء الفريق في حالة واحدة، وسحب الموظف المعني طلب إعادة النظر الذي قدمه في الحالة المتبقية. ويعرض الشكل السابع جميع الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام في الفترة من عام 2018 إلى عام 2020.

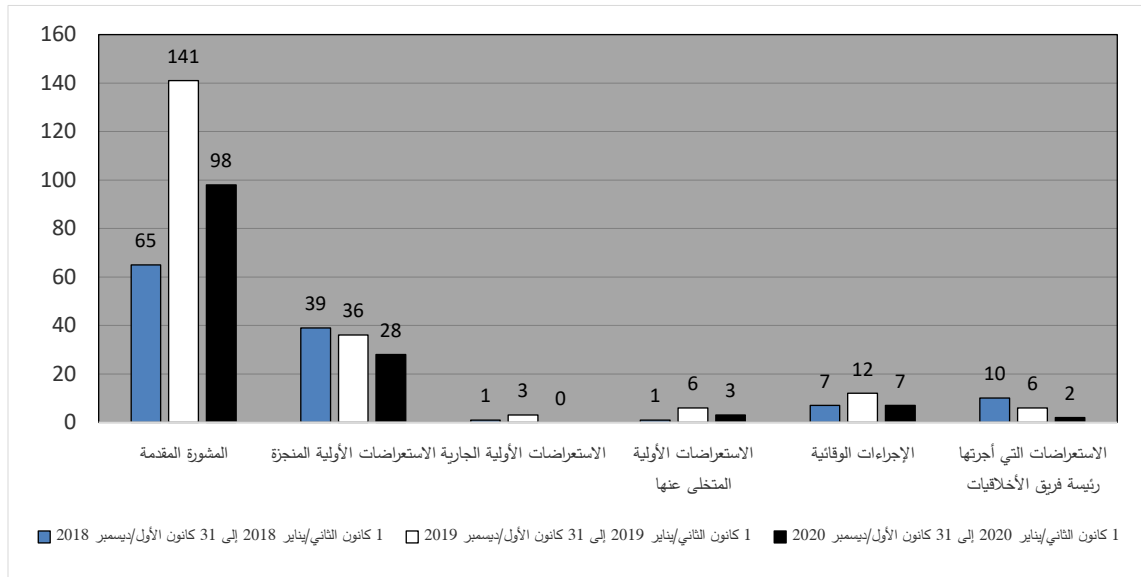
(5) تشمل الحالات الثلاث حالتين أُحيلتا للتحقيق في عام 2019 وحالة واحدة أُحيلت في عام 2020.

(6) تشمل الحالات السبع ست حالات أُحيلت للتحقيق في عام 2019 وحالة واحدة أُحيلت في عام 2020.

(7) في اثنتين من الحالات، أُلتمست إعادة النظر في عام 2020 وانتهت الرئيسة المناوبة من إجرائه في أوائل عام 2021.

## الشكل السابع

## الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام في الفترة 2018-2020



الاستعراضات التي أجرتها رئيسة فريق الأخلاقيات	الإجراءات الوقائية	الاستعراضات الأولية المتخلى عنها	الاستعراضات الأولية الجارية	الاستعراضات الأولية المنجزة	المشورة المقدمة	السنة
10	7	1	1(ب)	1	65(أ)	2018
6	12	6	3(ج)	36	142	2019
2	7	3	1(د)	27	98	2020

(أ) لا يشمل العدد 16 مسألة كانت خارجة عن نطاق اختصاص المكتب.

(ب) أنجز الاستعراض الأولي المتبقي في أوائل عام 2019؛ ولم يخلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

(ج) أنجز اثنان من الاستعراضات الأولية الثلاثة المتبقية في أوائل عام 2020؛ ولم يخلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة في أيهما. وأرجى النظر في الشكوى المتبقية بناء على طلب الموظف.

(د) أنجز الاستعراض الأولي المتبقي في أوائل عام 2021؛ ولم يخلص المكتب إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

39 - والتقى مكتب الأخلاقيات، على نحو ما هو مطلوب، بأصحاب المصلحة المعنيين في عدة مناسبات للمساعدة في الاستعراض والتقييم السنويين للسياسة العامة. ولا يزال استعراض السياسة العامة جارياً.

## دال - التوعية والتدريب والتثقيف

40 - منذ أن بدأ مكتب الأخلاقيات في أداء مهامه قبل 15 عاماً، وهو يتواصل مع الموظفين وجهاً لوجه وعن بعد وبالوسائل الرقمية من أجل تعريفهم بمعايير السلوك التي ينتظر من موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يلتزموا بها. وفي ضوء جائحة كوفيد-19، أجرى المكتب أنشطة للتوعية والتدريب والتثقيف عن بعد، وتعيّن إلغاء بعثة واحدة للتواصل وجهاً لوجه في اللحظة الأخيرة. وتعاون المكتب مع غيره من المكاتب في الوفاء بولايته المتمثلة في تحديد الشواغل المتصلة بالأخلاقيات ومعالجتها. وعقد المكتب سبعة لقاءات مفتوحة افتراضية (ضم بعضها أكثر من 1 000 مشارك) واجتماعات كبيرة أخرى أو دُعي للمشاركة فيها.

وقد أتاحت تجربة التواصل الافتراضي المستمر مع الموظفين في العام الماضي للمكتب أن يُسجّر فوائد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويلبي احتياجات الموظفين من المعلومات وتوقعاتهم في الوقت المناسب. فقد بث المكتب برامج سنوية ونشر مقالات في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) عن الأنشطة السياسية وبرنامج إقرارات الذمة المالية وعن الهدايا خلال فترة الأعياد.

41 - وقدم مكتب الأخلاقيات 82 إحاطة مخصصة عن الأخلاقيات، منها إحاطات موجهة للموظفين المعيّنين حديثاً برتبة الأمين العام المساعد وما فوق، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 247/65، وكذلك لكبار موظفي البعثات والمنسقين المقيمين.

42 - وبالنظر إلى أن قيود السفر المتصلة بجائحة كوفيد-19 لم تكن قد رُفِعت، فقد عقد مكتب الأخلاقيات أو أطلق جلسات توعية افتراضية للبعثات والمكاتب التالية: مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا، ومكتب التنسيق الإنمائي، ومركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، ومكتب المنسق المقيم في نيبال (حضر الجلسة أيضاً فريق الأمم المتحدة القطري)، ومكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا (عُقدت الجلسة باللغة الفرنسية). وبالنظر إلى أن موظفي مكتب الأخلاقيات موجودون في نيويورك فقط، فكثيراً ما كانت الجلسات تُعقد خارج ساعات العمل العادية لمراعاة فروق التوقيت في مراكز العمل الميداني.

43 - وعُقد حوار القيادة لعام 2020 بشأن موضوع "الإقرار بالكرامة من خلال رقة المعاملة: كيف يمكنني التواصل على نحو يزيد الانسجام في مكان العمل؟". وشكل الحوار جزءاً من مبادرة الأمين العام بشأن تعزيز رقة المعاملة على جميع المستويات في الأمم المتحدة، وتأكيداً على مسؤولية الموظفين عن تهيئة بيئة عمل أكثر فعالية وانسجاماً. وواصل العمل الذي اضطلع به مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن الموضوع نفسه من خلال حلقات العمل المعنية برقة المعاملة والتواصل وروح الجماعة، ومقاهي رقة المعاملة. وشارك فيه نحو 40 000 فرد من أفراد الأمم المتحدة، منهم 20 792 فرداً من المقر، و 15 154 فرداً من البعثات الميدانية، و 3 966 فرداً من كيانات الأمم المتحدة الأخرى. وساعد مكتب الأخلاقيات كلا من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطلاق الحوار الخاص به.

44 - وفي عام 2020، أتمت 5 636 مشاركاً الدورة التدريبية الإلزامية بشأن الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة المتاحة على شبكة الإنترنت، ليصل المجموع التراكمي إلى 31 976 مشاركاً. وبالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة، حدّثت الدورة وأُطلِقت على منصة جديدة في عام 2020. وبحلول نهاية عام 2020، بلغ المجموع التراكمي للمشاركين الذين أتموا الدورة التدريبية الإلكترونية الإلزامية بشأن منع الغش والفساد في الأمم المتحدة 36 023 مشاركاً. وقد أُتيح لصندوق الأمم المتحدة للسكان فرصة المشاركة في الدورة بروح من تقاسم الموارد والتنسيق.

45 - وبالتعاون مع مكتب المستشار الخاص للأمين العام المعني بالأعمال التحضيرية للاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والسبعين لإنشاء الأمم المتحدة، ومع إدارة التواصل العالمي، خطط مكتب الأخلاقيات لتنفيذ



حملة توعية يومية بواجب النزاهة. وابتداء من كانون الثاني/يناير 2020، تلقى كل موظف رسالة منبثقة عند تسجيل الدخول إلى حاسوبه في الموقع، تحمل شعار ” UN75: 2020 and beyond – shaping our future together “ (الذكرى السنوية الخامسة والسبعون لإنشاء الأمم المتحدة: عام 2020 وما بعده - لنشكل مستقبلنا معا). وظهرت عبارة ”النزاهة تبدأ بي“ تحت الشعار.

46 - وفي عام 2020، شوهد الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات 113 669 مرة. والموقع الشبكي متاح بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة.

## هاء - تقديم الدعم في مجالي وضع المعايير والسياسات

47 - استجابة لـ 34 طلبا يتعلق بالسياسات من داخل الأمانة العامة ومن كيانات الأمم المتحدة الأخرى، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم دعم مستقل في مجال السياسات. فقد قُدمت المشورة بشأن مشاركة الموظفين في الأنشطة الخارجية، مثل عضوية مجالس الإدارة، والعمل أثناء الإجازة الخاصة غير مدفوعة الأجر، والأنشطة السياسية، مثل المسيرات. وقدم المكتب أيضا إسهامات فنية في استقصاءات مختلفة.

48 - وكما كان يحدث من قبل، قُدم مكتب الأخلاقيات إسهامات من أجل تعزيز اتساق الأحكام المتصلة بالأخلاقيات في نشرات الأمين العام ذات الصلة، بما في ذلك مشاريع تحديثات السياسات المتصلة بتطبيق الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، وتنقيح السياسة العامة المتعلقة بالقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة. واستُشير المكتب في مسائل مثل التوجيه بشأن تعيين المبعوثين الشخصيين وكبار المستشارين، والأنشطة السياسية في البلدان التي تضطلع فيها الأمم المتحدة بدور في المساعدة الانتخابية. وقدم المكتب أيضا إسهامات في الاستعراض الجاري للوظيفة المتعلقة بالأخلاقيات الذي تضطلع به وحدة التفتيش المشتركة.

## خامسا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

49 - أنيطت بفريق الأخلاقيات، الذي أنشئ في تشرين الثاني/نوفمبر 2007 والذي يتألف من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، مهمة وضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات المتعلقة بالأخلاقيات، والتشاور بشأن المسائل الأخلاقية المعقدة التي لها آثار على نطاق المنظومة، على النحو المبين في نشرة الأمين العام [ST/SGB/2007/11](#) و [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#). وترأس الفريق حاليا مديرة مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة. وعقد الفريق 10 جلسات رسمية وجلسة استثنائية غير رسمية في عام 2020. وتولى منصب الرئيس المناوب للفريق كل من مديرة مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأغذية العالمي في الفترة من كانون الأول/ديسمبر 2019 إلى 10 آذار/مارس 2020، ومدير مكتب الأخلاقيات التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في الفترة من 11 آذار/مارس 2020 إلى 31 آب/أغسطس 2020، ومستشار الشؤون الأخلاقية في صندوق الأمم المتحدة للسكان اعتبارا من 1 أيلول/سبتمبر 2020 ولمدة سنة واحدة.

50 - واستعرض الفريق التقارير السنوية المتعلقة بالأخلاقيات التي قدمها أعضاؤه لتبادل المعلومات عن الأنشطة التي يضطلع بها الكيان الخاص بكل منهم، ولا سيما فيما يتعلق بإكساب سياساتهم وبرامجهم المزيد من الفاعلية. وواصل أعضاء الفريق استكشاف السبل المؤدية إلى تعزيز التجانس والاتساق في عرض

البيانات والإبلاغ عن أنشطة مكاتب الأخلاقيات. وتساوروا بشأن أفضل السبل لإيصال المشورة والتوجيه إلى الموظفين بشأن الأنشطة الخارجية، بما في ذلك الأنشطة السياسية. وأصدر أعضاء الفريق معاً مذكرة استشارية للموظفين في حزيران/يونيه 2020 بشأن المشاركة في المسيرات والمظاهرات. وبالنظر إلى أن الموظفين في جميع أنحاء العالم كان يواجهون جائحة كوفيد-19 ويعملون وفقاً لترتيبات عمل مرنة، فقد تبادل الفريق الآراء بشأن سبل تعزيز التوعية. وركز على إجراء تدريب افتراضي والتواصل مع الموظفين عموماً للترويج للرسائل الإيجابية خلال تلك الأوقات الصعبة. وانضم أعضاء الفريق الذين يمثلون الأمانة العامة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين إلى إحاطة مفتوحة لموظفي تلك الكيانات بشأن قيم الأمم المتحدة خلال جائحة كوفيد-19.

51 - وواصل الفريق تزويد المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية بالدعم وبخدمات متسقة في مجال الأخلاقيات. وتعاون أعضاء الفريق في تقديم إحاطات وخدمات أخرى للأفرقة القطرية، بما في ذلك موظفو كيانات الأمم المتحدة المختلفة. وانصب التركيز على ضمان تقديم الرسائل والتوجيهات المتسقة في الوقت المناسب بشأن السلوك المتوقع من الموظفين فيما يتعلق بالأنشطة الخارجية، والاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي، والهدايا والتكريمات.

52 - وفيما يتعلق بمنع تضارب المصالح والتعامل معه، تبادل الفريق المعلومات عن الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالفحص وبرامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح. ودعم الأعضاء منظماتهم في تعزيز الآليات والسياسات الرامية إلى معالجة تضارب المصالح، بما في ذلك سبل التعامل مع عدم الامتثال للالتزامات المتعلقة بالإفصاح.

53 - ووفقاً للبند 4-3 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11، استشارت الرئيسة الفريق بشأن استعراضها لحالة انتقام واحدة وأجرت استعراضين أوليين لدى الإحالة. وقد أُسْتُبِعِدَت مكاتب الأخلاقيات المعنية من استعراض قراراتها حفاظاً على استقلالية العملية. وعملاً بالبند 9 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1، تلقى الرئيس المناوب طلبات لاستعراض ثماني حالات من موظفي الأمانة العامة (انظر الجدول 2).

## الجدول 2

### الاستعراضات التي أجراها فريق الأخلاقيات لقرارات البت في حالات الانتقام، للفترة 2015-2020

الاستعراضات التي أُجريتْها الرئيسة	القرارات التي نُقِضت التي أُكِّدَت	القرارات التي أُجراها الرئيس المناوب <sup>(أ)</sup>	القرارات التي نُقِضت التي أُكِّدَت	القرارات التي أُجرتها الرئيسة	القرارات التي نُقِضت التي أُكِّدَت	فترات الإبلاغ التي مدة كل منها 12 شهراً
2	2	لا ينطبق	-	2	-	2015-2016
1	1	لا ينطبق	1	-	-	آب/أغسطس - كانون الأول/ديسمبر 2016 <sup>(ب)</sup>
3	3	3	1	2	1	2017
9	7	5	2	7	1	2018
7 <sup>(ج)</sup>	6	14 <sup>(د)</sup>	-	6	1	2019
4 <sup>(هـ)</sup>	1	8	-	1	10 <sup>(د)</sup>	2020

- (أ) هذه الاستعراضات متاحة اعتباراً من عام 2017 فقط، وهو عام إدراج الاستعراضات التي يجريها الرئيس المناوب في السياسة المعززة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول (انظر نشرتي الأمين العام ST/SGB/2017/2 و ST/SGB/2017/2/Rev.1).
- (ب) أُضيفت فترة الإبلاغ هذه البالغة مدتها خمسة أشهر إلى تقرير عام 2017 لتعكس الانتقال إلى الإبلاغ على أساس السنة التقويمية.
- (ج) بالإضافة إلى ستة استعراضات استثنائية، أُجري استعراض تمهيدي أولي واحد، خُص فيه إلى أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة. (استؤنف ذلك القرار ويُيد في الاستئناف).
- (د) أُحيلت ثلاث حالات من المكتب نفسه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، بالنظر إلى أن أدلة جديدة قُدمت. وأُجرى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات استعراضات تمهيدية جديدة، خُص فيها إلى وجود حالات ظاهرة الواجهة وأحالتها للتحقيق. ولا تزال هناك ثلاثة استعراضات معلقة.
- (هـ) بالإضافة إلى استعراضين استثنائيين، أُجري استعراضان تمهيديان أوليان. وفي أحد الاستعراضين الاستثنائيين، خُص إلى وجود حالة ظاهرة الواجهة وأحيل الأمر للتحقيق. وفي الآخر، خُص إلى أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة. (تم التخلي عن طلب استعراض واحد في أوائل عام 2021).
- (و) في حالتين، طلب الشاكيان إجراء الاستعراض في عام 2019. وفي حالتين أخريين، طلب الشاكيان إجراء الاستعراض في عام 2020 وصدر قرار البت فيهما في أوائل عام 2021.
- (ز) طلب الشاكي إجراء الاستعراض في عام 2019.

54 - ودعماً للجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة، أنشئت شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام 2010. وأصبحت كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة إليها والمؤسسات المالية الدولية تتبادل المعلومات والممارسات الجيدة من أجل تنمية القدرات المهنية ووضع أسس للمقارنة. وظل عدد أعضاء شبكة الأخلاقيات يتزايد بانضمام المزيد من المنظمات الحكومية الدولية التي لديها ترتيبات استشارية وتعاونية مع منظومة الأمم المتحدة. ويلتقي في الاجتماعات السنوية للشبكة الموظفون الفنيون الأرفع رتبة بين المسؤولين عن مهام الأخلاقيات في المنظمات الأعضاء. وشارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماع الثاني عشر للشبكة، الذي عُقد بشكل افتراضي في تموز/يوليه 2020 بسبب الجائحة، والذي استضافته مجموعة البنك الدولي وترأسه مصرف التنمية الأفريقي. وبالإضافة إلى ذلك، عُقد اجتماع منفصل لموظفي الأخلاقيات التابعين لكيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، للتداول بشأن متابعة الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة في عام 2018 للسياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4).

## سادساً - توصيات بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات

55 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها 263/71، أن يضع "مقترحاً بشأن استقلالية مكتب الأخلاقيات لكي تنظر فيه الجمعية العامة". وبعد أن استعرض الأمين العام الوثائق ذات الصلة، من قبيل التقارير المنطبقة لوحد التفتيش المشتركة (انظر JIU/REP/2010/3)، وممارسات المكاتب المستقلة الأخرى، من قبيل مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وممارسات أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، اقترح ثلاثة تدابير لكي توافق عليها الجمعية العامة، وثلاثة تدابير لتحيط الجمعية بها علماً<sup>(8)</sup>.

(8) لتيسير استعراض المقترحات التي قدمت في بادئ الأمر إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين ضمن تقرير الأمين العام المتعلق بأنشطة مكتب الأخلاقيات (الفقرة 94 من الوثيقة A/73/89)، كرز الأمين العام، في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة، في دورتها الرابعة والسبعين والخامسة والسبعين (A/74/78 و A/75/82)، تأكيد التدابير التي تتطلب موافقة الجمعية العامة، إلى جانب تقديم معلومات عن المبررات والممارسات الفضلى ذات الصلة. وتتصل التدابير التي ستحيط الجمعية علماً بها بالفترة الزمنية

## ألف - المقترحات الثلاثة المقدمة لتوافق عليها الجمعية العامة

56 - فيما يلي المقترحات الثلاثة التي تتطلب موافقة الجمعية العامة عليها: (أ) تقديم التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات مباشرة إلى الجمعية العامة؛ (ب) تعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة من أجل تدعيم إطار المساءلة بأن يضاف إلى اختصاصها الاستعراض الاستشاري لخطط عمل المكتب السنوية، وتقديم مدخلات في تقييم أداء رئيس المكتب، وبأن يؤذن للمكتب بالتشاور مع اللجنة بشأن المسائل التي قد يكون لدى الأمين العام تضارب مصالح فيها؛ (ج) رفع رتبة رئيس المكتب إلى رتبة أمين عام مساعد (بدءاً من الرئيس المقبل للمكتب، إن ووفق على ذلك).

57 - وفيما يتعلق بتقديم التقرير السنوي مباشرة، أوصت وحدة التفتيش المشتركة بأن يؤذن لكل مكتب من مكاتب الأخلاقيات بتقديم تقريره السنوي مباشرة إلى الهيئة الإدارية لمنظمتها، لا عن طريق الرئيس التنفيذي. وجميع الأعضاء الآخرين في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات إما أنهم يقدمون بالفعل تقاريرهم الخاصة بهم مباشرة إلى هيئاتهم الإدارية، أو سيبدأون في القيام بذلك في المستقبل<sup>(9)</sup>. وقد تبينت لأعضاء فريق الأخلاقيات الذين يقدمون بالفعل التقارير الخاصة بهم إلى هيئاتهم الإدارية فائدة الإبلاغ المباشر، وذلك في أمور منها زيادة الشفافية والمساءلة.

58 - وأبدت اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة بالفعل تأييدها لتعزيز المقترح لدورها (انظر الفقرة 110 من الوثيقة A/73/304، والفقرة 9 (ك) من الوثيقة A/74/280). ولاحظت أنها "نظرت في أفضل الممارسات السائدة في كيانات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة، ووجدت أن استعراض وظيفة الأخلاقيات يدخل في نطاق اختصاص غالبية لجان الرقابة" (الفقرة 110 من الوثيقة A/73/304).

59 - وسيؤدي رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات (بدءاً من الرئيس المقبل) إلى التشجيع على زيادة قبول القيادة العليا للمشورة المتعلقة بالأخلاقيات، ما دام الذي يقدم هذه المشورة هو جهة نظرية في رتبة مماثلة. وسيعزز رفع الرتبة، وسيُعتبر أنه يعزز، الأهمية التي توليها الأمم المتحدة للتوقعات فيما يخص التصرف بنزاهة ومساعدة الموظفين على التصرف بنزاهة.

## باء - انعدام أو ضآلة التأثير على عبء العمل الواقع على كاهل مكتب الأخلاقيات أو هيكله أو مهامه

60 - تهدف مقترحات الأمين العام إلى تعزيز الحوكمة الداخلية للأمانة العامة ومساءلتها لا إلى تغيير عبء العمل الواقع على كاهل مكتب الأخلاقيات وهيكله ومهامه. وعليه، لا يُتوخى تغيير يذكر في عمليات المكتب.

للولاية، وأسباب إنهاء الخدمة، وقيود ما بعد انتهاء الخدمة، ويمكن الاطلاع عليها في الفقرات 94 (د) و (هـ) و (و) من الوثيقة A/73/89.

(9) يقدم بالفعل كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأغذية العالمي، التقارير مباشرة إلى هيئاتها الإدارية، في حين أن كلاً من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، سيبدأ في القيام بذلك في المستقبل.

- 61 - والكثير من عبء عمل مكتب الأخلاقيات، كما هو موضَّح في الفرعين الثالث والرابع أعلاه، هو عبء قائم على الطلب. فعلى النحو المبين في الفقرة 5 أعلاه، يغطي المكتب حوالي 55 000 من الموظفين والأفراد غير النظاميين (في حالة سياسة الحماية من الانتقام). غير أن المقترحات تتعلق بتفاعل المكتب مع الجمعية العامة واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة، ورتبة رئيسه والظروف المناسبة لخدمته، لا بأششطته.
- 62 - وسيظل هيكل مكتب الأخلاقيات، باعتباره مكتبا مستقلا عن جميع الإدارات والمكاتب الأخرى داخل الأمانة العامة، ورئيسه مسؤول مباشرة أمام الأمين العام، دون تغيير. وعلى النحو المبين في الفقرتين 5 و 8 أعلاه، سيظل مقر المكتب والوظائف الاثنتا عشرة ذات الصلة في نيويورك، حيث يتواصل مع الموظفين من خلال بعثات ويتواصل عن بُعد مع السكان الذين يقدم لهم خدمات في مراكز العمل الأخرى.
- 63 - وثُركت مهام مكتب الأخلاقيات، على النحو المبين في الفقرة 4 أعلاه، دون معالجة في المقترحات، كما بقيت دون تغيير. وستظل الولاية العامة للمكتب على ما هي عليه، وهي مساعدة الأمين العام على كفالة أن يتقيد جميع الموظفين بواجباتهم، وأن يؤديها وفقا لأعلى معايير النزاهة، على نحو ما يقتضيه الميثاق.

#### جيم - آثار محدودة على المكاتب الأخرى في الأمانة العامة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها

- 64 - سيعود تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات بالفائدة على الأمانة العامة والدول الأعضاء بإرساء إجراء يمنح المكتب إمكانية وصول رسمي إلى الجمعية العامة، إذا اقتضت الحاجة؛ وإلا فسيواصل المكتب العمل في إطار الخط الثاني في نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" لإدارة المخاطر والمراقبة الداخلية<sup>(10)</sup>. وسوف يتواصل إسهام مهمة الأخلاقيات، من خلال الدور الوقائي المسند إليها، في تغيير ثقافة المنظمة من أجل تحسين إدارة المخاطر الإدارية والمخاطر التي تتهدد تنفيذ الولاية. ولن تغير المقترحات المركز المستقل للمكتب أو دوره.
- 65 - وحتى في حال الموافقة على المقترح القاضي بأن يُقدّم التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات إلى الجمعية العامة مباشرة، بدلا من أن يكون تقريراً من تقارير الأمين العام، فمن المتوخى إطلاع الأمين العام على التقارير للتعليق عليها. وسيؤدي المقترح الداعي إلى أن تجري اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة استعراضاً استشارياً لخطط العمل السنوية للمكتب، وأن تقدم مدخلات في تقييم أداء رئيس المكتب، إلى إضفاء الطابع الرسمي على التبادلات والمشاورات غير الرسمية التي تُجرى حالياً.
- 66 - أما صناديق الأمم المتحدة وبرامجها فهي إما مشمولة بمكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة، لأنه ليس لديها موظفو أخلاقيات خاصون بها، أو أنها أعضاء في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وعلى نحو ما ذُكر أعلاه، فإن معظم أعضاء فريق الأخلاقيات يقدمون فعلاً تقاريرهم السنوية إلى هيئاتهم الإدارية مباشرة، وتغطيهم اللجان الاستشارية الرقابية المستقلة الخاصة بهم. ولذلك، يبدو أنه لن تترتب أي نتائج تتعلق بهم في حال موافقة الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام.

(10) من نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة"، الذي حدده بشكل أولي معهد مراجعي الحسابات الداخليين لإدارة المخاطر ومراقبتها، واعتمده مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (انظر التقرير المرحلي السابع للأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/72/773)، الفقرة 63).

**سابعاً - الخاتمة**

67 - في الوقت الذي يتفكر فيه العالم في أمر العودة إلى الأوضاع الطبيعية في مستقبل ما بعد كوفيد-19، فإن الحاجة إلى عمل الأمم المتحدة هي أكبر منها في أي وقت مضى. وطوال فترة الجائحة، واصل مكتب الأخلاقيات مساعدة الأمين العام في ضمان أن يؤدي جميع الموظفين واجباتهم بما يتفق وقيم الأمم المتحدة، وأعلى معايير السلوك المطلوبة منهم باعتبارهم من موظفي الخدمة المدنية الدولية. والمكتب ملتزم بمواصلة الاضطلاع بنفس الدور.

68 - ويُطلب إلى الجمعية العامة الموافقة على التوصيات القاضية بتعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات، على النحو المبين والمشروح في الفقرات من 53 إلى 64 أعلاه.

## مستوى الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية، لعام 2020

عدد غير الممثلين	المطالبون بتقديم الإقرارات	الإقرارات المقّمة	كيان الأمم المتحدة المعني
			<b>الأمانة العامة للأمم المتحدة</b>
–	1	1	اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
–	4	4	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
–	19	19	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
–	54	54	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
–	72	72	إدارة التواصل العالمي
–	56	56	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
–	133	133	إدارة الدعم العملي
–	28	28	إدارة عمليات السلام
–	31	31	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة
–	17	17	إدارة شؤون السلامة والأمن
–	123	123	مكتب التنسيق الإنمائي
–	55	55	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
–	19	19	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
–	72	72	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
–	10	10	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
–	92	92	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
–	12	12	مكتب الأخلاقيات
–	24	24	المكتب التنفيذي للأمين العام
–	2	2	آلية التحقيق المستقلة لميانمار
			الالية الدولية المحايدة والمستقلة للمساعدة في التحقيق والملاحقة القضائية للأشخاص المسؤولين عن الجرائم الأشد خطورة وفق تصنيف القانون الدولي المرتكبة في الجمهورية العربية السورية منذ آذار/مارس 2011
–	6	6	مكتب شؤون نزع السلاح
–	7	7	مكتب شؤون الفضاء الخارجي
–	119	119	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
–	2	2	مكتب إقامة العدل
–	7	7	مكتب مكافحة الإرهاب
–	8	8	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
–	12	12	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
–	23	23	مكتب الشؤون القانونية

عدد غير الممثلين	المطالبون بتقديم الإقرارات والإقرارات المقدمّة	كيان الأمم المتحدة المعني
–	4	4 مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
–	3	3 مكتب رئيس الجمعية العامة
–	6	6 مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا
–	7	7 مكتب المبعوث الخاص للأمين العام المعني ببيروني
–	8	8 مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا
–	5	5 مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى
–	9	9 مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن
–	3	3 مكتب المبعوث الخاص للأمين العام المعني بميانمار
–	4	4 مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح
1	–	1 مكتب الممثل الخاص للأمين العام لهاييتي
–	1	1 مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف ضد الأطفال
–	23	23 مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
–	3	3 مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
–	1	1 مكتب المدافع عن حقوق الضحايا
–	2	2 مكتب دعم بناء السلام
–	1	1 مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
–	1	1 المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسين
–	87	87 بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
–	67	67 بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
–	10	10 بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال
–	6	6 المساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر
–	26	26 مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
–	17	17 مكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي
–	19	19 مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو
–	8	8 فريق التحقيق التابع للأمم المتحدة لتعزيز المساءلة عن الجرائم المرتكبة من جانب داعش/تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام
–	62	62 مكتب الأمم المتحدة في جنيف
–	58	58 مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
–	14	14 مكتب الأمم المتحدة في فيينا
–	7	7 مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث
–	1	1 مكتب الأمم المتحدة للشراكات
–	13	13 مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل
–	70	70 مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
–	5	5 مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي



عدد غير الممثلين	المطالبون بتقديم الإقرارات	الإقرارات المقدّمة	كيان الأمم المتحدة المعني
–	6	6	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا
–	4	4	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا
–	13	13	منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان
–	7	7	منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط والممثل الشخصي للأمين العام لدى منظمة التحرير الفلسطينية والسلطة الفلسطينية
–	27	27	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا
–	2	2	فريق مراقبي الأمم المتحدة لدعم لجنة الكامبيرون ونيجيريا المختلطة
–	3	3	أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
–	37	37	بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا
<b>1</b>	<b>1 664</b>	<b>1 665</b>	<b>المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)</b>
–	1 112	1 112	عمليات حفظ السلام
5	3 122	3 127	هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها
<b>6</b>	<b>5 898</b>	<b>5 904</b>	<b>المجموع</b>