

الأمانة العامة للأمم المتحدة*

بيان بشأن الرقابة الداخلية

نطاق المسؤولية

1 - بصفتي الأمين العام للأمم المتحدة، تقع على عاتقي مسؤولية إدارة المنظمة وتنفيذ الولايات المسندة إليها وبرامجها وأنشطتها الأخرى، وتعهد نظام للرقابة الداخلية الغرض منه توفير ضمانات إلى حد معقول، دون أن تكون مطلقة، لتحقيق الأهداف في شكل تقارير مالية وغير مالية موثوقة، وعمليات تتسم بالفعالية والكفاءة، وفي ظل الامتثال للأنظمة والقواعد والسياسات، بما في ذلك ما يتعلق منها بمنع أعمال الغش وكشفها. وفي إطار برنامجي الإصلاح، فوضت إلى رؤساء الكيانات سلطة إدارة الموارد البشرية والمالية والمادية بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية. فضلا عن ذلك، تقع على كل فرد في المنظمة، بدرجات متفاوتة من المسؤولية، واجبات يتعين عليه القيام بها فيما يتعلق بالضوابط الداخلية بموجب تلك الأنظمة والقواعد.

المسؤولية عن الضوابط الداخلية

2 - يراد بالضوابط الداخلية الحد من مخاطر الإخفاق في تحقيق أهداف المنظمة وإدارة تلك المخاطر، وليس إزالتها. والرقابة الداخلية هي عملية تتولى تنفيذها إدارة الكيان المعني إلى جانب موظفين آخرين وتهدف إلى توفير ضمانات بدرجة معقولة بشأن تحقيق الأهداف المتعلقة بالعمليات والإبلاغ والامتثال. والرقابة الداخلية هي مهمة رئيسية من مهام الإدارة وتشكل جزءا لا يتجزأ من عملية إدارة العمليات عموما. وبهذه الصفة، تقع على عاتق الإدارة بالأمانة العامة للأمم المتحدة على كافة المستويات مسؤولية القيام بما يلي:

- تهيئة بيئة وثقافة تعززان الرقابة الداخلية الفعالة
- تحديد وتقييم المخاطر التي قد تؤثر على تحقيق الأهداف، بما في ذلك مخاطر الغش والفساد
- تحديد وتنفيذ السياسات والخطط ومعايير التشغيل والإجراءات والنظم وأنشطة الرقابة الأخرى من أجل إدارة المخاطر المرتبطة بأي حالة تعرض للمخاطر يتم الوقوف عليها
- كفاءة الفعالية في تدفق المعلومات والاتصالات بحيث يحصل جميع موظفي الأمم المتحدة على المعلومات التي يحتاجون إليها للوفاء بمسئولياتهم
- رصد فعالية نظام الرقابة الداخلية

3 - ويعمل نظام الرقابة الداخلية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بشكل مستمر على جميع مستويات المنظمة من خلال عمليات الرقابة القائمة لضمان تحقيق الأهداف.

* تشمل الأمانة العامة، في هذا السياق، بعثات حفظ السلام، والكيانات غير العاملة في مجال حفظ السلام، بما فيها برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمة الجنائية.

بيئة العمل في الأمانة العامة للأمم المتحدة

4 - تعمل الأمانة العامة للأمم المتحدة في شتى أنحاء العالم، وأحيانا في ظل بيئات تنطوي على تحديات شديدة، وبالتالي فهي عرضة لحالات تنطوي على مستوى عال من المخاطر. لذا يجري رصد الحالة الأمنية عن كثب في كل بلد تعمل فيه الأمانة العامة. وتتخذ قرارات استراتيجية، عند اللزوم، لتكييف العمليات ولإدارة المخاطر التي يتعرض لها موظفوها والتخفيف من حدتها. وبالإضافة إلى ذلك، تواجه المنظمة مخاطر بمستويات عالية بالنظر إلى تعقيدات عملياتها ونطاق ولاياتها. ويتم تسجيل جميع المخاطر الكبيرة على مستوى الأمانة العامة في سجل رسمي للمخاطر يخضع بشكل منتظم للاستعراض من جانب كبار المديرين ومراجعي الحسابات الداخليين والخارجيين.

نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر

5 - يتألف نظام الرقابة الداخلية بالأمانة العامة للأمم المتحدة من الأنظمة والقواعد والمنشورات الإدارية والسياسات والعمليات والإجراءات التي يلزم الموظفون بالامتثال لها. ووضع هذا النظام على نحو يوفر ضمانات بدرجة معقولة فيما يتعلق بتحقيق أهداف المنظمة، والإبلاغ المالي وغير المالي الموثوق به، وفعالية وكفاءة العمليات، والامتثال للإطار التنظيمي، بما في ذلك منع أعمال الغش وكشفها. ويتوافق نظام الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة مع المعايير المحددة في الإطار المتكامل للرقابة الداخلية الصادر عن لجنة المنظمات الزراعية التابعة للجنة تريدواي في عام 2013، الذي يشار إليه أيضا باسم الإطار المتكامل للرقابة الداخلية (2013).

6 - وتحدد سياسة المنظمة لإدارة المخاطر والرقابة الداخلية (A/66/692، المرفق)، التي أقرتها لجنة الإدارة في أيار/مايو 2011، منهجية متسقة لتقييم المخاطر ومعالجتها ورصدها والإبلاغ بشأنها. ويهدف هذا الإطار إلى معالجة المخاطر الاستراتيجية المرتبطة بتنفيذ الولايات والأهداف على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة والمحدد من قبل الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة، والمخاطر المرتبطة بالعمليات اليومية التي يضطلع بها دعما لتنفيذ تلك الولايات. ويحدد الإطار منهجية مرنة تتفق تماما مع مختلف ممارسات إدارة المخاطر التي سبق أن اعتمدها المنظمة.

7 - وفي عام 2014، أقر الأمين العام سجلا للمخاطر على نطاق المنظمة بأسرها بوصفه الأداة التي توجز أهم المخاطر الاستراتيجية التي تواجه الأمانة العامة بأكملها، وهيكل الإدارة ذي الصلة المعد لدعم عملية التنفيذ.

8 - ومكافحة الغش والفساد في الأمانة العامة للأمم المتحدة مسؤولية رئيسية تقع على عاتق جميع موظفي الأمم المتحدة، بما يشمل الإدارة، وعلى عاتق الجهات الأخرى التي تتعامل معها الأمانة العامة (مثل المتعاقدين). وفي عام 2016، اعتمد إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد (ST/SGB/2016/25) لتوفير التوجيه والمعلومات لشتى موظفي الأمانة العامة عن كيفية عمل الأمانة العامة من أجل منع الغش والفساد وكشفهما وردعهما والتصدي لهما والإبلاغ بشأنهما. وتتخذ الأمانة العامة نهج عدم التسامح مطلقا إزاء الغش والفساد.

9 - وعلى إثر إجراء تقييم خاص للمخاطر في اجتماع لجنة الإدارة المعقود في 28 شباط/فبراير 2018، أقرت اللجنة سجلا مركزيا لمخاطر الغش والفساد يخص الأمانة العامة.

10 - وأجري تقييم جديد للمخاطر على مستوى الأمانة العامة ككل في عام 2019. ويشمل سجل المخاطر الجديد المنبثق عن ذلك تعاريف للمخاطر، وتحليلاً كاملاً لمسببات المخاطر الرئيسية، ووصفاً للضوابط التي سبق أن وضعتها الإدارة، والخطوط الرئيسية لاستراتيجيات التصدي للمخاطر المحتملة. وفي إطار تقييم المخاطر، تم تصنيف كل خطر من حيث احتمال حدوثه وأثره (التعرض للمخاطر). وبعد تقييم لفعالية الضوابط التي وضعت للتخفيف من المخاطر المحددة، تم تحديد مستوى المخاطر المتبقية باعتبارها نقطة انطلاق لتحديد التدابير المناسبة للتصدي للمخاطر.

11 - في 26 أيار/مايو 2021، وقَّعتُ البيان الأول بشأن الرقابة الداخلية، وهو أول بيان من هذا النوع تصدره المنظمة. وفي ذلك البيان، حدَّدتُ ستة مجالات تتوفر فيها فرصة لمزيد من التحسين.

استعراض فعالية الضوابط الداخلية

12 - يستند استعراض فعالية نظام الرقابة الداخلية في الأمانة العامة إلى ما يلي:

(أ) استبيان بشأن التقييم الذاتي للرقابة الداخلية وبيان الضمان، الذي يتعين على رؤساء الكيانات الإجابة عليه وإرساله. وقد استخدم كل كيان الاستبيان لاستعراض جميع الضوابط الرئيسية وتقييم الامتثال. وقام رؤساء الكيانات بدعم ردودهم بالأدلة وبيان الإجراءات المتخذة أو المقرر اتخاذها. واستُعرضت نتائج عملية التقييم الذاتي بعناية، وتم تكيف تدابير الرقابة، حسب الاقتضاء، ووضعت خطط عمل لمعالجة المجالات الممكن تحسينها، حيثما ينطبق ذلك؛

(ب) تحليل لمختلف مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالضوابط الداخلية كما أصدرتها إدارة الدعم العملي وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. وضمن ثاني هاتين الإدارتين، ما فتئت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة تقوم برصد منتظم ومنهجي للتقدم المحرز نحو استيفاء مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة في اتفاقات كبار المديرين. وعلاوة على ذلك، توفر لوحات المتابعة الخاصة بالإدارة بشكل آني بيانات سير الأعمال المستمدة من نظام أوموجا (نظام التخطيط المركزي للموارد) ومن أنظمة التخطيط المركزي الأخرى، إلى جانب تحليلات للاتجاهات وتقارير تحليلية أخرى، للإدارة العليا ولجنة الإدارة وهيئات الرقابة التابعة للأمم المتحدة؛

(ج) التوصيات الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي الحسابات. وتوفر هذه التوصيات معلومات موضوعية عن الامتثال وفعالية الرقابة.

حالة قضايا الرقابة الداخلية في عام 2021

13 - تمثل الردود التي قدمها رؤساء الكيانات على استبيانات التقييم الذاتي لعام 2021 جزءاً لا يتجزأ من تقييم فعالية كل كيان وامتثاله لإطار الرقابة الداخلية بالأمانة العامة للأمم المتحدة على النحو المعدل وفقاً للإطار المتكامل للرقابة الداخلية الصادر عن لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريداوي (2013)⁽¹⁾. واستناداً إلى الاستبيان ومؤشرات الأداء الرئيسية وتوصيات هيئات الرقابة الداخلية والخارجية، قدم رؤساء الكيانات ضمانات بشأن فعالية الضوابط الداخلية في المجالات الواقعة تحت مسؤوليتهم.

(1) يعتبر أن نظام الرقابة الداخلية يعتره قصور كبير عندما ترى الإدارة أن أحد المكونات، أو واحداً أو أكثر من المبادئ ذات الصلة، غير متوفر أو لا يؤدي مهامه، أو أن المكونات لا يعمل بعضها مع بعض.

14 - ومن خلال الآليات الموضحة أعلاه، نُقلت في سياق عملية عام 2021 خمس مسائل من بيان عام 2020 للمضي قدماً في تحسينها:

(أ) تنفيذ عمليات إدارة الممتلكات، فيما يتعلق بعملية التصرف في الممتلكات التي تستغرق وقتاً طويلاً وبوجود عدد كبير من الممتلكات غير المستخدمة. ولا يزال التركيز منصبا على تحقيق الفعالية في استخدام الموارد، بما في ذلك الممتلكات. وأتاح رفع العديد من القيود المفروضة على السفر في أعقاب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) للمنظمة استئناف أنشطة إدارة الممتلكات وإجراء تحسينات في أداء إدارة الممتلكات. وعلى وجه الخصوص، زادت عمليات التحقق المادي، وأنجزت أنشطة التصرف في الممتلكات في غضون فترات أقصر، وانخفضت كمية الممتلكات المتسلسلة المحتفظ بها في المخزون، على الرغم من الزيادة الطفيفة في المخزونات المحتفظ بها إلى ما بعد متوسط العمر المتوقع. ولا يزال إطار إدارة الممتلكات وإطار إدارة أداء سلسلة الإمداد (الذي وُضع في عام 2021) ينظمان أنشطة إدارة ممتلكات المنظمة ومراقبتها، ويكفلان مراقبة نشطة ومستمرة لاشتغال وعمليات إدارة الممتلكات لدعم تحقيق مقاييس وأهداف الأداء. وتسعى المنظمة إلى مواصلة تحسين الإطار وقدرات الرصد من أجل المضي قدماً في الاستخدام الفعال لجميع الممتلكات. كما أنها ملتزمة بتعزيز تخطيط سلسلة الإمداد للتنبؤ بالمتطلبات بشكل أفضل وتقليل مستوى المخزون غير المستخدم. ويتمثل أحد العناصر الرئيسية التي تيسر تخطيط الطلب بدقة في موثوقية ودقة البيانات عن المخزون الموجود؛

(ب) وضع ومسك سجلات المخاطر المعتمدة من قبل لجنة إدارة المخاطر و/أو رئيس الكيان. يظل تنفيذ نظام الإدارة المركزية للمخاطر على جميع مستويات الأمانة العامة عنصراً حاسماً في رؤيتي الهادفة إلى جعل المنظمة أكثر كفاءة وفعالية. وعلى الصعيد المؤسسي، وُضعت سياسة ومنهجية لإدارة المخاطر وطُبقتا بنجاح. وواصلت الكيانات وضع سجلات للمخاطر، وتجاوز عدد الكيانات التي تحتفظ بسجلات خاصة بالمخاطر الأعداد المتوقعة المحددة في أداة تتبع الفوائد، المتاحة في الموقع reform.un.org. وسيستمر بذل الجهود لإدماج إدارة المخاطر في عمليات صنع القرار الاستراتيجية والتشغيلية؛

(ج) الامتثال لسياسة شراء التذاكر مسبقاً. يتواصل بذل الجهود لاستخدام موارد السفر بطريقة فعالة من حيث التكلفة من خلال أنشطة التوعية. وظل معدل الامتثال لسياسة الشراء المسبق قبل 16 يوماً مستقراً في عام 2021، وتواصل استخدام الأدوات التحليلية لقياس التقدم المحرز، بما فيها لوحة معلومات رصد مؤشرات المساءلة وتقارير مؤشرات الأداء الرئيسية الفصلية التي أتاحتها شعبة التحول المؤسسي والمساءلة؛

(د) تنفيذ عمليات الموارد البشرية المتعلقة باجتذاب المواهب. إنني ملتزم بمواصلة تعزيز نظام اختيار الموظفين لتمكين المنظمة من تحديد المواهب المتنوعة واجتذابها واكتسابها بكفاءة وإنصاف لتستطيع أداء الأنشطة المسندة إليها بفعالية وتحقيق التوازن بين الجنسين والتوازن الإقليمي بين الموظفين. ومنذ عام 2019، بدأت المنظمة في استخدام عدد من أدوات التوظيف الجديدة في منصة إدارة المواهب عبر الإنترنت بهدف تقليل عبء العمل اليدوي. وثبت أن اعتماد هذه الأدوات الجديدة أكثر صعوبة مما كان متوقعاً، وفي عام 2021 بدأت المنظمة دراسة لفهم التحديات ذات الصلة ومعالجتها. ويجري حالياً استعراض التوصيات المنبثقة عن الدراسة، وستسعى المبادرات المقبلة إلى معالجة المسائل المحددة بغية تحسين النوعية والكفاءة والتنوع في عملية التوظيف. وبالإضافة إلى ذلك، تواصل الإبلاغ بصفة عامة وفقاً للإجراءات المتبعة عن الاستثناءات من التعليمات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية ولوحظت تحسينات في هذا الصدد، ومع

ذلك يجري العمل على إكمال الاستثناءات المبلّغ عنها ومعالجة التأخيرات في تقديمها من خلال التوجيه المعزز والمتابعة المنتظمة؛

(هـ) تنفيذ 10 مبادئ بشأن حماية البيانات الشخصية والخصوصية. تجري المنظمة حالياً المراحل النهائية من المشاورات بشأن سياستها المتعلقة بخصوصية البيانات وحمايتها، التي سيعقبها، بمجرد إصدارها، برنامج شامل للخصوصية والحماية. وفي إطار هذا البرنامج، سيكون مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مسؤولاً عن وضع معايير المراقبة التقنية لحماية البيانات وخصوصيتها في الأمانة العامة وعن الموافقة عليها. وسيكون مراقب أو مراقبو البيانات المعنيون مسؤولين عن تضمين ضوابط حماية البيانات وخصوصيتها في الأنظمة ذات الصلة. ومن المتوقع أن تصدر السياسة الجديدة في الجزء الثاني من عام 2022 بعد الانتهاء من عملية إصدار السياسة الرسمية مع جميع أصحاب المصلحة.

15 - وبالإضافة إلى ذلك، حُدِّت ثلاثة مجالات جديدة تتوفر فيها فرص للتحسين. وتتصل هذه المجالات بصفة عامة بما يلي:

(أ) رصد تنفيذ البرامج والمشاريع. إنني ملتزم بمواصلة تعزيز المساءلة عن النتائج. ويشكل رصد البرامج دورياً ومنهجياً جزءاً لا يتجزأ من مساءلة المديرين والموظفين الذين يتمتعون بسلطة صنع القرار، الذين يتحملون مسؤولية الوفاء بالتزاماتهم وتحقيق نتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة. ومواصلة نشر حل التخطيط الاستراتيجي وإدارة البرامج في نظام أوموجا ستتيح للموظفين أن يتابعوا عمليات التخطيط والرصد والإبلاغ القوية والمرنة بشكل منهجي وأن يوثقوا بانتظام الأدلة على تحقيق النتائج. ولتعزيز إدارة البرامج بفعالية، أُدرج في اتفاقات كبار المديرين مؤشر محدد بشأن رصد تنفيذ البرامج. ويجري تطوير لوحات معلومات تعرض معلومات الرصد على شكل رسوم بيانية. وستواصل المنظمة أيضاً تعزيز استخدام التقييم من خلال تنفيذ سياسات التقييم الخاصة بكل كيان، وهي أساسية لتعزيز التعلم والشفافية طوال دورة إدارة البرامج؛

(ب) إدارة السلوك والانضباط في مكان العمل. أكدت الجمعية العامة، في قرارها 271/74 المؤرخ 13 نيسان/أبريل 2020 بشأن التقدم المحرز نحو إنشاء نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، أن الإدارة العليا تتحمل مسؤولية خاصة عن ضرب المثل والتصرف كقدوة تحتذى لإشاعة ثقافة راسخة قوامها التحلي بالمسؤولية والنزاهة الشخصية والخضوع للمساءلة في الأمانة العامة، الأمر الذي يترك تأثيره في تنفيذ الولايات وسمعة المنظمة. وتواصل الأمانة العامة الاستثمار في ثقافة المساءلة. ولا تزال الجهود تبذل لضمان أن يكمل جميع الموظفين، بمن فيهم القيادة العليا، الدورات الإلزامية بشأن معايير السلوك. وتساعد الأدوات العملية المفيدة لإدارة المخاطر والإبلاغ عن سوء السلوك، مثل مجموعة أدوات إدارة مخاطر سوء السلوك، الكيانات على إدارة المخاطر على نحو متسق على نطاق الأمانة العامة بأسرها. ويجري الترويج لنظام تتبع إدارة الحالات، الذي يهدف إلى تسجيل جميع ادعاءات سوء السلوك وتتبعها والإبلاغ عنها، لتعزيز قدرة المنظمة على ضمان المساءلة في جميع حالات سوء السلوك، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيان؛

(ج) الأمن السيبراني. إن العواقب المحتملة لضعف وضع الأمن السيبراني تتجاوز تعطيل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونظمها، وحجم البيانات المعرضة للخطر، وعدد حسابات المستخدمين التي قد تتعرض للخطر نتيجة لهجوم سيبراني. فهذا الهجوم يهدد قدرة الأمم المتحدة على تنفيذ ولاياتها، ومصداقيتها إزاء أعضائها والمستفيدين منها. واستناداً إلى خطة العمل السابقة التي أقرتها الجمعية

العامّة والدروس المستفادة اللاحقة، يعكف مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وضع اقتراح شامل لمبادرات الأمن السيبراني للتصدي لهذه المخاطر الكبيرة.

16 - وأخيراً، تعتبر مسألتان سبق تحديدهما في عام 2020 قد وصلتا إلى مستوى كافٍ من النضج، وبالتالي لم تعودا تشكلان مخاطر كبيرة على تحقيق أهداف المنظمة:

(أ) *التعلم وتنمية المهارات*. خلال عام 2021، زاد العدد الإجمالي للموظفين الذين أكملوا جميع الدورات الإلزامية زيادة كبيرة، مما قلل إلى حد كبير من تعرض المنظمة للمخاطر في مجموعة من المجالات التشغيلية. ويجري تنقيح نشرة الأمين العام بشأن برامج التعلم الإلزامي للأمم المتحدة (ST/IC/2018/4) ويُتوقع أن توفر إرشادات مستكملة بشأن الدورات الإلزامية التي يجب أن يتبعها الموظفون وعواقب عدم الامتثال؛

(ب) *رصد الشركاء المنفذين وتقييمهم ومراقبتهم*. يتواصل تعزيز اختيار الشركاء المنفذين وإدارتهم ورصدهم لكفالة إنجاز الأنشطة والنواتج المتفق عليها عن طريق توفير أدوات أفضل لمديري البرامج. فعلى سبيل المثال، ساهمت وحدة إدارة المانحين في نظام أوموجا، التي تُستخدم في التعامل مع الشركاء طوال دورة حياة تنفيذ مشروع ما، في تعزيز أداء الكيانات في ذلك المجال. وفي تقريره المرحلي الحادي عشر عن المساءلة (A/76/644)، التزمت بإصدار المبادئ التوجيهية المسهبة بشأن إشراك الشركاء المنفذين في عام 2022. وأدخلت تحسينات إضافية على إدارة الشركاء المنفذين في آب/أغسطس 2021، عندما انضمت الأمانة إلى بوابة شركاء الأمم المتحدة، وهي منصة إلكترونية تتيح التقيد ببذل العناية الواجبة في فرز الشركاء المحتملين فرزا مركزيا وموحدا ومنسقا.

البيان

17 - جميع الضوابط الداخلية تحمل في طياتها عوامل تُحدّ منها - بما في ذلك إمكانية التحايل عليها - ولا يمكن أن توفر بالتالي سوى ضمانات بدرجة معقولة إزاء تحقيق الأهداف المتعلقة بالعمليات والإبلاغ والامتثال. فضلا عن ذلك، قد تتباين فعالية الضوابط الداخلية بمرور الوقت نظرا إلى أن الظروف لا تبقى على حالها.

18 - وبناء على ما سبق، أرى أن الأمانة العامة للأمم المتحدة قد عملت، على حد علمي وبناء على المعلومات المتاحة، وفقا لنظام فعال للرقابة الداخلية خلال عام 2021، بما يتسق مع ما ذكر آنفا ومع الإطار المتكامل للرقابة الداخلية الصادر عن لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريديواي (2013).

19 - والأمانة العامة للأمم المتحدة ملتزمة بمعالجة مسائل الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر المحددة أعلاه كجزء من عملية التحسين المستمر لضوابطها الداخلية.

(توقيع) أنطونيو غوتيريش

الأمين العام

نيويورك، 28 حزيران/يونيه 2022