

Distr.: General  
21 November 2024  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة التاسعة والسبعون

البند 144 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي  
المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

## تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في القضايا التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، ومن إجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. والجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## المحتويات

## الصفحة

3	أولاً - مقدمة .....
3	ثانياً - التدابير الشاملة لاتباع نهج عدم التسامح مطلقاً إزاء جميع حالات سوء السلوك .....
4	ألف - إزالة الحواجز التي تحول دون الإبلاغ عن سوء السلوك .....
5	باء - الحفاظ على استقلالية الرقابة والتحقيقات .....
7	جيم - ضمان مساءلة الموظفين عن سوء السلوك .....
9	دال - آليات ضمان المساءلة الجنائية .....
10	ثالثاً - قضايا سوء السلوك المثبت التي بُتَّ فيها خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
10	ألف - التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة .....
11	باء - الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي .....
12	جيم - الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة .....
14	دال - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح .....
15	هاء - المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء .....
16	واو - السرقة والاختلاس .....
17	زاي - الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي .....
18	حاء - إساءة استعمال الممتلكات .....
18	طاء - السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام .....
19	باء - عدم الامتثال للالتزامات الإقرار المالي .....
19	رابعاً - بيانات عن معالجة القضايا والبت فيها، بما في ذلك الطعون .....
19	ألف - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير .....
21	باء - الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية .....
22	جيم - الوقت المستغرق للبت في القضايا .....
24	دال - التدابير المتخذة لتحسين الوقت اللازم للبت في القضايا .....
26	خامساً - القضايا الواردة إلى مكتب الموارد البشرية في عام 2023 .....
29	سادساً - السلوك الجنائي المحتمل .....
29	سابعاً - خاتمة .....
30	المرفق .....

## أولاً - مقدمة

1 - يقدّم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في القضايا التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. وينبغي قراءة هذا التقرير، الذي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، بالاقتران مع مصنف الإجراءات المتخذة في القضايا التي يثبت فيها سوء سلوك والإطار الإداري المتعلق بالمسائل التأديبية<sup>(1)</sup>. ويضم المصنف لمحة عامة عن الإطار الإداري والتشريعي لمعالجة المسائل التأديبية؛ ورسماً بيانياً لعملية التحقيق والإجراءات التأديبية؛ ورسماً بيانياً لكيفية تبين سوء السلوك وكيفية تقييم مدى تناسب العقوبات؛ ومعلومات عن قضايا سوء السلوك المثبتة الفعلية التي حُجبت هويات أصحابها والتي بُتَّ فيها خلال الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

2 - ويمكن الاطلاع على قضايا سوء السلوك المثبتة التي أُنجزت خلال عام 2023 في الأرقام المرجعية 696-776 في علامة تبويب المصنف الموجز للفترة 2009-2023. وتيسيراً للإحالة المرجعية، يتضمن المصنف علامة تبويب منفصلة لعام 2023 تعرض القضايا الـ 82 ضمن الفترة المشمولة بهذا التقرير. ويرد في المرفق الأول لهذا التقرير موجز للقضايا الـ 82<sup>(2)</sup>.

3 - وتتضمن اللوحة العامة عن الإطار التأديبي الوارد في المصنف ملخصاً للأمر الإداري الخاص بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1). وتتناول أيضاً الكيفية التي يمكن أن يكون فيها سوء السلوك مترابطاً مع إدارة الأداء.

## ثانياً - التدابير الشاملة لاتباع نهج عدم التسامح مطلقاً إزاء جميع حالات سوء السلوك

4 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 66 من قرارها 278/77، أن يقدّم معلومات عن التدابير الشاملة الرامية إلى ضمان عدم التسامح إطلاقاً إزاء جميع حالات سوء السلوك. وقد أعد هذا الفرع استجابة لذلك الطلب.

5 - وتتبع المنظمة نهجاً شاملاً لمعالجة المسائل التأديبية من أجل ضمان الثقة والمساءلة. وينصب تركيزها على ثلاثة مجالات حاسمة، هي: إزالة الحواجز التي تحول دون الإبلاغ عن سوء السلوك، والحفاظ على استقلالية الرقابة والتحقيقات؛ وضمان مساءلة الموظفين عن سوء السلوك.

(1) "مصنف التدابير التأديبية: ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023"، متاح في: <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>.

(2) قضيتان متصلتان ببعضهما البعض، ومن ثم يرد ذكرهما في مدخل واحد (الرقم المرجعي 769).

## ألف - إزالة الحواجز التي تحول دون الإبلاغ عن سوء السلوك

6 - جميع الموظفين ملزمون بالإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل بموجب القاعدة 1-2 (ج) من النظام الإداري للموظفين والأمر الإداري الخاص بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية<sup>(3)</sup>. وبشكل عدم الإبلاغ عن سوء سلوك محتمل سلوكاً غير مرض، وهو ما قد يرقى إلى مستوى سوء السلوك بحسب خطورة هذا التصير. وقد فُرضت تدابير تأديبية على الموظفين الذين لم يبلغوا عن سوء السلوك الجسيم (انظر، على سبيل المثال، الأرقام المرجعية 354 و 355 و 609-611).

7 - وتُبدل في الوقت الراهن جهود متعددة لإزالة الحواجز التي تحول دون الإبلاغ عن سوء السلوك، والهدف الأساسي هو بث ثقافة يكون فيها بمقدور الموظفين الجهر بأرائهم والإبلاغ عن المخالفات دون خوف من الانتقام.

### الحماية من الانتقام

8 - لا يزال الموظفون يُطلعون على السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق المأذون بها وفق الأصول<sup>(4)</sup>، وذلك بوسائل شتى من بينها استراتيجية الاتصالات السنوية لمكتب الأخلاقيات وأنشطة التوعية التي يقوم بها. ففي عام 2023، نظّم مكتب الأخلاقيات عروضاً افتراضية وقام بزيارات شخصية إلى بعض الكيانات في أماكن مختلفة، منها البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام والمكاتب الميدانية ومراكز العمل التي يوجد بها مقر. وعُقدت اجتماعات مفتوحة وحلقات عمل محددة الأهداف بشأن موضوع الحماية من الانتقام. ونظّم مكتب الأخلاقيات 108 دورات للتوعية بالأخلاقيات، شملت 34 إحاطة توجيهية مصممة خصيصاً للموظفين المعيّنين حديثاً برتبة أمين عام مساعد وما فوقها، تمشياً مع توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية<sup>(5)</sup>، والتي أقرتها الجمعية العامة في قرارها 234/66. وكانت هذه الدورات موجهة أيضاً لكبار موظفي البعثات والمنسقين المقيمين، مما عزّز المعايير الأخلاقية على مختلف مستويات المسؤولية وأبرز أهمية السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام.

9 - وعلى وجه التحديد، قام مكتب الأخلاقيات بزيارات شخصية إلى بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال، ومكتب الأمم المتحدة للدعم في الصومال، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف. ويسّرت تلك الزيارات العمل المباشر في مجال التقيد بالممارسات الأخلاقية في مختلف السياقات التشغيلية ودعمه. ونوقشت سياسة الحماية من الانتقام في اجتماعات مفتوحة وحلقات عمل ومشاورات فردية مع الموظفين. وعلاوة على ذلك، نشر مكتب الأخلاقيات مقالات عن مواضيع متصلة بالأخلاقيات، من بينها الحماية من الانتقام وتطبيق السياسة ذات الصلة، في موقع iSeek وفي المجلة الشهرية UN Today.

(3) ST/AI/2017/1.

(4) ST/SGB/2017/2/Rev.1.

(5) انظر A/66/511 و A/66/511/Corr.1، الفقرة 25.

## تيسير ودعم الإبلاغ عن سوء السلوك

10 - منذ عام 2017 وجميع البلاغات عن سوء السلوك المحتمل تُقدَّم إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويكفل هذا الأمر تقييم جميع المسائل المبلَّغ عنها على يد مُتَقَدِّ محايد ومستقل. ويُسمح بتقديم البلاغات دون الكشف عن الهوية، وقد تم توفير موقع شبكي وخط للاتصال المباشر. وقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية عروضاً، بالوسائل الافتراضية وبالحضور الشخصي، عن دوره وولايته وممارساته في مجال التحقيق إلى عدد كبير من أصحاب المصلحة، بمن فيهم الموظفون العاملون في البعثات. وخلال جلسات الإحاطة تلك، تم التأكيد على الواجب الذي يُلزم الموظفين بالإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ويقوم المكتب حالياً باستعراض الاستمارة الإلكترونية للإبلاغ عن سوء السلوك بهدف تبسيطها وجعلها أيسر استعمالاً.

## ضمان المساءلة

11 - توخياً للشفافية ومن أجل توفير الإرشادات، فإن مصنف التدابير التأديبية، الذي يتضمن معلومات عن حالات سوء السلوك الفعلي وعواقبها التأديبية، متاح للجمهور ويُحدَّث بانتظام. وترد في المصنف معلومات مفصلة عن الإطار التشريعي الذي ينظم سلوك الموظفين، وتعريف سوء السلوك، والإجراءات والتدابير التأديبية وتدابير أخرى. ومراعاة للمخاوف المتعلقة بالسرية والخصوصية، لا تُورد الألقاب الوظيفية والبيانات الأخرى إلا عندما يكون لها دورٌ في النتيجة. ويساعد المصنف الموظفين على تعزيز فهمهم لنظام المساءلة وبناء ثقتهم في التزام المنظمة بتحقيق المساءلة عن سوء السلوك.

## باء - الحفاظ على استقلالية الرقابة والتحقيقات

### الاستقلالية التشغيلية

12 - يتمتع مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالاستقلالية التشغيلية في أداء مهامه في مجال التحقيقات. وبناء على ذلك، يتمتع المكتب بصلاحيات مباشرة وإجراء أي تحقيقات في انتهاكات معايير الأمم المتحدة للسلوك التي يرى أنها ضرورية للوفاء بمسؤولياته، ويقوم بذلك دون تلقي توجيهات من أي مسؤول أو كيان. وبالمثل، يتمتع المكتب بصلاحيات تقرير ما إذا كانت المعلومات التي تلقاها تستدعي اتخاذ أي إجراء، وماهية المسائل التي ينظر فيها أو ما إذا كان من الأفضل أن يتولى الموظف المسؤول معالجة مسألة ما بنفسه.

13 - وعند تلقي بلاغ عن سوء سلوك محتمل، يطبق المكتب معايير الاستيعاب لتبيّن ما إذا كانت المسألة تستدعي إجراء تحقيق من قِبل المكتب أو ما إذا كان من المناسب اتخاذ إجراء آخر. ويشمل ذلك النظر فيما إذا كانت المسألة المبلغ عنها يمكن أن ترقى إلى حد سوء السلوك، وما إذا كان البلاغ مفصلاً بما فيه الكفاية، وما إذا كان من المحتمل متابعة المسألة كقضية تأديبية، وما إذا كان من الأنسب اتباع عملية تسوية غير رسمية<sup>(6)</sup>. ويملك المكتب عموماً زمام التحقيق في المسائل الخطيرة والمعقدة، مثل الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والتحرش الجنسي وحالات الغش ذات القيمة المرتفعة، والمسائل التي تتطلب على تورط كبار المسؤولين. لكن في القضايا التي يقرر فيها المكتب عدم التحقيق، يجوز إحالة المسألة إلى

(6) ST/AI/2017/1، البند 5-5.

الموظف المسؤول<sup>(7)</sup> لاتخاذ الإجراء المناسب. وقد يشمل هذا الإجراء التحقيق الذي تجريه هيئة تحقيق أخرى، كفريق لتقصي الحقائق، أو شكلاً من أشكال الإجراءات الإدارية و/أو التنظيمية.

### عملية التحقيق

14 - تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية عمليات إدارية لتقصي الحقائق تُجمع فيها الأدلة المتعلقة بالانتهاكات المبلغ عنها لمعايير السلوك في الأمم المتحدة، بغض النظر عما إذا كانت تلك الأدلة تؤيد الادعاء أو تدحضه. ويقوم المكتب بتحقيقاته بطريقة شفافة ومهنية ونزيهة. والمكتب مطالب بحماية البلاغات التي يتلقاها من احتمال الكشف عن سرها من دون إذن، والحفاظ على سرية المعلومات التي يحصل عليها أثناء أداء مهامه الرقابية. وعلاوة على ذلك، يتمتع المكتب بسلطة تقديرية واسعة لتقرير متى يكون الاطلاع على المعلومات أمراً غير مناسب. وممارسة هذه السلطة التقديرية أمرٌ أساسي لكي يؤدي المكتب واجباته بحماية الحقوق الفردية والحماية من الانتقام وحماية مصداقية المنظمة وموظفيها.

15 - وإدراكاً لقيمة التحقيقات العالية الجودة والعادلة في جميع حالات سوء السلوك، يواصل مكتب الموارد البشرية، بالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تدريب المحققين غير المحترفين الذين تدرج أسماؤهم في قائمة بعد إتمام هذا التدريب بنجاح. ويستخدم الموظفون المسؤولون هذه القائمة لتشكيل أفرقة لتقصي الحقائق بغرض معالجة المسائل التي يحيلها إليهم مكتب خدمات الرقابة الداخلية والتي يقرر أنها تستدعي إجراء تحقيق فيها. وفي عام 2023، نظم مكتب الموارد البشرية دورتين تدريبيتين. ويمكن للمحققين المدربين والمدرجة أسماؤهم في القوائم الاطلاع على مجموعة أدوات المحققين التي تزودهم بالموارد المفيدة والإرشادات العملية.

### إشراك الكيانات وتمكينها

16 - يؤدي الموظفون المسؤولون أدواراً هامة في إطار المساءلة<sup>(8)</sup>. ويمكن لكبار المسؤولين الذين هم رؤساء كيانات ويعملون كموظفين مسؤولين أن يشاركوا في برنامج توجيهي يهدف إلى التأكيد على أهمية التقيد بمعايير السلوك وضمان المساءلة. ويقدم الدعم لكل كيان من خلال منسقين معنيين بالسلوك والانضباط وأفرقة السلوك والانضباط، الذين يدرّبون ويزودون بالمعارف والموارد من خلال منصة شعبة القانون الإداري ALD Connect. ويواصل مكتب الموارد البشرية زيادة تعزيز شبكة هذه المنصة لنشر أفضل الممارسات وتبادل المعلومات بشأن الدروس المستخلصة.

17 - ويمكن لجميع كيانات الأمانة العامة الاطلاع على مجموعة أدوات إدارة مخاطر سوء السلوك/الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي<sup>(9)</sup>، التي تتضمن الإرشادات والأدوات اللازمة لإدارة مخاطر سوء السلوك وتهدف إلى تعزيز الوقاية والمساءلة ودعم الضحايا. ومجموعة الأدوات أداة حاسمة لتمكين كل كيان من تقييم المخاطر المرتبطة بتلقي البلاغات عن سوء السلوك واتخاذ التدابير لزيادة الوعي بين موظفي الأمم المتحدة. وقد نُفِحت مؤخراً مجموعة الأدوات لتعكس نهجاً متكاملاً لإدارة المخاطر وتحسين استخدام

(7) وفق التعريف الوارد في الوثيقة ST/AI/2017/1، البند 1-2 (أ).

(8) انظر الرسم البياني للتحقيقات والعمليات التأديبية الواردة في مصنف التدابير التأديبية.

(9) يمكن الاطلاع عليها من الرابط التالي: [https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/risk\\_management\\_toolkit\\_aug\\_2024-public.pdf](https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/risk_management_toolkit_aug_2024-public.pdf)

تحليلات البيانات من أجل صنع القرار. وبالإضافة إلى ذلك، تشمل المواد التدريبية الأساسية السابقة للنشر عنصراً يعالج سوء السلوك ويجري مراجعته وتحديثه بصفة دورية لكي تستخدمه البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة قبل نشر الأفراد في عمليات السلام.

## جيم - ضمان مساءلة الموظفين عن سوء السلوك

18 - ترد في تقارير منفصلة معلومات عن عناصر المساءلة عموماً في الأمم المتحدة والتقدم المحرز في كل مجال، بما في ذلك في مجال السلوك والانضباط<sup>(10)</sup>. ويتناول هذا التقرير الآليات القائمة لمعالجة المسائل التأديبية.

### المساءلة عن سوء السلوك

19 - عادة ما يؤدي سوء السلوك الذي يثبت من خلال الإجراءات التأديبية إلى فرض تدابير تأديبية. وتتعدد المنظمة عملية تأديبية متينة تحقق أقصى قدر من الفعالية والإنصاف في إجراءات المساءلة، بما في ذلك تطبيق العقوبات التأديبية بطريقة متسقة وشفافة<sup>(11)</sup>.

20 - وتسجل التدابير التأديبية المفروضة في سجلات موظفي المنظمة، بما في ذلك نظام أوموجا. وإنهاء الخدمة بسبب سوء السلوك يجعل الموظف الذي انتهت خدمته غير مؤهل لإعادة توظيفه بتعيين محدد المدة أو للعمل كخبير استشاري أو كمتعاقد<sup>(12)</sup>. وعند ملء استمارة لمحة التاريخ الشخصي، يُطلب من مَقَمِّي طلبات العمل في الأمم المتحدة، إذا كانوا مرشحين داخليين، الكشف عن أي تدابير تأديبية مفروضة عليهم، وإذا كانوا مرشحين خارجيين، الكشف عن أي تحقيق في مكان العمل أو أي عملية إدارية مماثلة خضعوا لها. وقد يؤدي الإدلاء بتصريحات كاذبة في هذا الصدد إلى فرض عقوبات صارمة، من بينها الإقالة وإنهاء الخدمة.

21 - وتقدم جميع تقارير التحقيق، بما فيها تلك التي يعدها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، إلى رؤساء الكيانات المعنية، الذين يمكنهم استعراض النتائج والاستفادة منها في إدارة سلوك الموظفين وضمان وجود مكان عمل يتسم بالاحترام وأداء وظائفه<sup>(13)</sup>. وفي هذا الصدد، تنص صراحةً نشرة الأمين العام التي تتناول التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة على أنه يجوز أن تُسجل في تقييمات الأداء، بما في ذلك من خلال استعراضات الـ 360 درجة، حالات عدم التزام الموظفين بالمبادئ الواردة في تلك النشرة<sup>(14)</sup>.

(10) التقرير المرحلي الثالث عشر عن المساءلة (A/78/678) هو أحدث تقرير من هذا القبيل.

(11) يتضمن مصنف التدابير التأديبية معلومات عن كيفية تحديد سوء السلوك وعن كيفية تقييم تناسب التدابير المحددة.

(12) انظر ST/AI/2013/1، الفقرة 3-9 (د)، و ST/AI/2013/4، الفقرة 7-3 (ج).

(13) إدارة الأداء آلية مستقلة تقي بأغراض أخرى غير المساءلة عن سوء السلوك. وعلى هذا النحو، لا توجد بيانات موثوقة تربط القضايا التأديبية بتقييمات أداء الموظفين لغرض تحليل الاتجاهات والإحصاءات. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الفرع 6 من الملحة العامة للإطار الإداري في ما يتعلق بالمسائل التأديبية الواردة في مصنف التدابير التأديبية.

(14) ST/SGB/2019/8، البند 3-6.

## استرداد الأموال

22 - تنص القاعدة 10-1 (ب) من النظام الإداري للموظفين على تدبير إداري هو استرداد الأموال، في حالات سوء السلوك المثبت الذي يتبين أنه سلوك متعمد أو متهور أو ينطوي على إهمال جسيم. وتحدد جميع الخسائر القابلة للقياس الكمي للمنظمة لاستردادها في القضايا المناسبة. وترد أدناه مناقشة حالة استرداد الأموال في إطار كل فئة من فئات سوء السلوك.

23 - وكثيراً ما يتوقف استرداد الأموال كاملة من أي موظف بلغ نهاية الخدمة أو أي موظف سابق على كفاية الاستحقاقات النهائية. وتُعطى الأولوية للقضايا التي تترتب عليها آثار مالية كبيرة بالنسبة للمنظمة. وتمشياً مع الممارسة المعتادة، عندما تُبدأ عملية تأديبية، يبلغ كل كيان معني بالعملية الوشيكة ويُطلب منه تقديم معلومات مستكملة عن حالة توظيف الموظف. ويبيّن ذلك حجب المستحقات النهائية في الوقت المناسب، عند الاقتضاء، في القضايا التي يجوز فيها للموظف أن يستقيل في منتصف العملية التأديبية. وفي بعض القضايا، يجوز وقف إحالة الوثائق اللازمة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لتأخير دفع تسوية الانسحاب أو استحقاقات المعاشات التقاعدية.

## قاعدة البيانات ClearCheck

24 - تقوم الأمانة العامة والمؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك معظم أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بإدخال أسماء الأفراد المتورطين في قضايا ثابتة تتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين وغير ذلك من المعلومات المحددة لهويتهم في قاعدة البيانات ClearCheck، التي يمكن لكيانات الأمم المتحدة المشاركة الاطلاع عليها لفرز المرشحين بغرض التوظيف.

25 - وفي 30 أيلول/سبتمبر 2024، كان هناك 38 كيانات من كيانات الأمم المتحدة المشاركة في قاعدة البيانات ClearCheck، 30 منها أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين و 8 ليست أعضاء فيه. ويواصل مكتب الموارد البشرية العمل مع صندوق النقد الدولي، العضو الوحيد غير المشارك في مجلس الرؤساء التنفيذيين، وكذلك المنظمات الأخرى غير المشاركة في منظومة الأمم المتحدة لتشجيعها على المشاركة في قاعدة البيانات ClearCheck. ويرصد مكتب الموارد البشرية أيضاً عن كثب استخدام قاعدة البيانات ClearCheck من قبل كيانات الأمم المتحدة المشاركة، ويتصل بها بصفة دورية لكفالة إدخال البيانات على نحو سليم وإجراء عمليات الفحص باستمرار.

26 - وفي ما يتعلق بقراري الجمعية العامة 278/77 و 253/78، يعمل مكتب الموارد البشرية على توسيع نطاق قاعدة البيانات ClearCheck لتشمل الأفراد الذين فصلوا عن الخدمة بسبب سوء السلوك غير التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ونتيجة لذلك، وسّعت قاعدة البيانات ClearCheck لتشمل فئتين إضافيتين من سوء السلوك هما: العنصرية والتمييز العنصري؛ وسوء السلوك غير التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنصرية والتمييز العنصري. وعمّت التوسعة في تشرين الأول/أكتوبر 2024 بالنسبة للأمانة العامة. وفي عام 2025، وبمجرد أن يثبت التعزيز فعاليته، سيدعو مكتب الموارد البشرية جميع الكيانات إلى المشاركة فيها.

### العقوبة الموقعة بعد انتهاء الخدمة

27 - انتهاء خدمة الموظف قبل اتخاذ إجراءات تأديبية لا يستتبع إفلاته من العقاب. فالقضايا يُنظر فيها حتى بعد انتهاء خدمة الموظفين، إذا كان ذلك في مصلحة المنظمة. وقد تتطوي حالات ما بعد انتهاء الخدمة هذه على ظروف تكون فيها العملية التأديبية جارية وقت انتهاء الخدمة أو عندما يكون السلوك المعني عبارة عن سوء سلوك جسيم أو قد ينتهي باسترداد الأموال. وفي هذه القضايا، يُدعى الموظفون السابقون إلى المشاركة في عملية تأديبية بعد انتهاء الخدمة، يمكن أن تشمل نتائجها أي عقوبة كانت ستفرض لو استمر هؤلاء الموظفون في الخدمة. وهذا يكفل تحقيق المساءلة بصرف النظر عن انتهاء خدمة الموظف.

### تسجيل ملاحظات في الملفات الرسمية للموظفين

28 - في القضايا التي تنتهي فيها خدمة الموظف قبل إتمام العملية التأديبية، ولم تَوَقَّع فيها عقوبة بعد انتهاء الخدمة، تُسجل في الملف الرسمي للموظف السابق ملاحظة توثق وجود مسألة غير مبثوت فيها وقت انتهاء خدمته<sup>(15)</sup>. ويتم ذلك لتوثيق المسألة وضمان المساءلة في حالة انضمام الموظف السابق إلى المنظمة.

29 - والموظف الذي استقال ولم يستجب لطلب التعاون في إجراء تحقيق و/أو عملية تأديبية بعد انتهاء الخدمة أو رفض ذلك الطلب ولم يلته لا يحق له إعادة توظيفه<sup>(16)</sup>. فهذا يمنع الموظف من تجنب المساءلة عن طريق الاستقالة. وفي هذه الحالة، تعكس الملاحظة المدرجة في الملف الرسمي للموظف السابق عدم أهلية الموظف لإعادة توظيفه<sup>(17)</sup>. وفي عام 2023، أُغلقت 27 قضية بوضع ملاحظة في الملف الرسمي للموظف المعني، أشارت خمس منها إلى عدم أهلية الشخص المعني لإعادة توظيفه.

### دال - آليات ضمان المساءلة الجنائية

30 - تحيل المنظمة الادعاءات الموثوق بها عن إتيان موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات لسلوك إجرامي إلى الدول الأعضاء. وترد معلومات أكثر تفصيلاً عن الإجراءات التي اتخذتها المنظمة لتذكير الدول الأعضاء بإمكانية المضي في المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات<sup>(18)</sup>.

(15) ST/AI/2017/1، البنود 7-9 و 8-9.

(16) ST/AI/2013/1، البند 9-3 (د).

(17) ST/AI/2017/1، البند 9-9.

(18) انظر على سبيل المثال A/79/189.

### ثالثاً - قضايا سوء السلوك المثبت التي بُتَّ فيها خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023<sup>(19)</sup>

#### ألف - التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة

31 - في ما يتعلق بعام 2023، يتضمن المصنف تسع قضايا من قضايا التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (الأرقام المرجعية 696-704) (انظر الجدول 1).

الجدول 1

القرارات المتخذة في قضايا التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الإقالة	1	—	—	1	—	2
إنهاء الخدمة	11	4	6	10	6	37
تدابير تأديبية أخرى	11	6	4	2	3	26
<b>المجموع</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>65</b>

32 - في عام 2023، كانت ست من القضايا التسع (الأرقام المرجعية 699-704) تتعلق بالتحرش الجنسي، وأسفرت أربع قضايا منها عن إنهاء توظيف الموظفين المتورطين، وأسفرت قضيتان عن خفض رتبتي الموظفين برتبة واحدة مع تأجيل النظر في أهلية الترقية لمدة ثلاث سنوات.

33 - وفي ست قضايا من قضايا التحرش الجنسي، كان للعوامل المخففة والمشددة التالية تأثير على العقوبة الموقعة:

(أ) العوامل المخففة: طول مدة خدمة الموظف، بما في ذلك الخدمة في مراكز العمل الشاقة؛ والإقرار الجزئي بالسلوك المعني أو الإقرار به في مرحلة مبكرة؛ والتعبير الصادق عن الندم أو الاعتذار؛ وصعوبة الحالة في مركز العمل بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)؛

(ب) العوامل المشددة: أقدمية الموظف المعني؛ والإضرار بسمعة المنظمة؛ ووجود عدة ضحايا؛ وأثر سوء السلوك على الضحية؛ وطبيعة سوء السلوك المركبة؛ وتكرار السلوك المعني.

34 - وفي ثلاث قضايا غير ذات صلة بالتحرش غير الجنسي، كان للعوامل المخففة والمشددة التالية تأثير على العقوبة الموقعة:

(أ) العوامل المخففة: طول مدة خدمة الموظف، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة؛ والإبلاغ عن وجود بيئة عمل فاسدة وقت ارتكاب السلوك المعني؛ وصعوبة الحالة في مركز العمل بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)؛

(19) المعلومات الواردة في الموجزات صحيحة حتى تاريخ تقديم هذا التقرير.

(ب) العوامل المشدّدة: أقدمية الموظف المعني؛ وطبيعة سوء السلوك المركبة؛ وسوء السلوك الذي ينطوي على أنشطة تتفّذ بالتنسيق مع موظفين آخرين؛ ومحاولات التستر على سوء السلوك؛ وخطر الإضرار بسمعة المنظمة؛ وتكرار سوء السلوك على الرغم من تحذيرات سابقة.

35 - وفي عام 2023، كان ثلثا القضايا في هذه الفئة يتعلق بموظفين لم يكونوا في بعثات ميدانية. وعلاوة على ذلك، فإن ثلثي القضايا كانا يتعلقان بموظفين من الفئة الفنية وكبار المديرين من الرتبة مد-1 أو ما فوقها (انظر الجدول 2).

## الجدول 2

مكان عمل الموظف المعني ورتبته في قضايا التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
<b>موظفو البعثات</b>						
الرتبة مد-1 وما فوقها	—	2	—	—	—	2
الفئة الفنية	3	—	1	—	3	7
الخدمة الميدانية	—	2	1	2	1	6
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	1	—	1	—	—	2
فئة الخدمات العامة	1	—	1	—	2	4
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
<b>الموظفون من غير العاملين في البعثات</b>						
الرتبة مد-1 وما فوقها	3	1	1	5	2	12
الفئة الفنية	13	5	2	6	1	27
الخدمة الميدانية	1	—	—	—	—	1
فئة الخدمات العامة	1	—	3	—	—	4
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>44</b>
<b>المجموع</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>65</b>

36 - في عام 2023، لم تكن هناك أي قضية تتعلق بالعنصرية أو التمييز العنصري أدت إلى عقوبة تأديبية.

## باء - الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي

37 - في ما يتعلق بعام 2023، يتضمن المصنف ثلاث قضايا من قضايا الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي وما يتصل بذلك من سلوك (الأرقام المرجعية 763-765).

38 - والاستغلال والانتهاك الجنسيان سوء سلوك جسيم على النحو المبين في القاعدة 10-1 (ب) من النظام الأساسي للموظفين. ويترتب عليه، إذا أثبت، إنهاء الخدمة لأن سياسة عدم التسامح إطلاقاً التي سنّها الأمين العام تدعو إلى توقيع عقوبات صارمة في هذه القضايا (انظر الجدول 3). وتتعلق قضية واحدة (الرقم المرجعي 765) بموظف سابق وانتهت بتوقيع عقوبة إنهاء الخدمة بعد انتهاء الخدمة.

## الجدول 3

## القرارات المتخذة في قضايا الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي وما يتصل بذلك من سلوك

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الإقالة	2	2	1	2	1	8
إنهاء الخدمة	2	3	3	4	2	14
<b>المجموع</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>22</b>

39 - كان العاملان المخفّان للعقوبة هما: طول مدة خدمة الموظف في مركز عمل شاق؛ ومرور وقت طويل منذ حدوث سوء السلوك. وكانت العوامل المشددة للعقوبة هي: وجود ضحايا متعددين؛ وطبيعة/شدة التأثير على الضحايا؛ وطبيعة سوء السلوك المركبة؛ وتكرار السلوك المعني.

40 - وفي عام 2023، اقتصر حدوث قضايا الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي المثبتة على البعثات الميدانية، وهو ما يتسق مع ما لوحظ منذ عام 2019. وهذا يوجّه جهود المنظمة المتواصلة لمنع سوء السلوك الخطير هذا والتصدي له، مع التركيز بوجه خاص على البعثات الميدانية.

## جيم - الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

41 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على 36 قضية من قضايا الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة (الأرقام المرجعية 710-745).

42 - ومن بين القضايا الـ 36، شملت 21 قضية (حوالي 58 في المائة) تقديم مطالبات تأمين طبي مزورة (الأرقام المرجعية 725-745)؛ وشملت خمس قضايا سوء سلوك أسفر عن دفع استحقاقات لا مبرر لها، مثل منحة التعليم وبدل الإعالة وبدل الخدمة غير العائلية (الأرقام المرجعية 710-714)؛ وتعلقت قضيتان بموظفين قدما معلومات كاذبة في طلبي العمل المقدمين إلى الأمم المتحدة (الرقمان المرجعيان 719 و 720)؛ وتعلقت ثمان قضايا بسلوك احتيالي آخر، مثل تزوير وثائق الأمم المتحدة (الأرقام المرجعية 715-718 و 721-724).

43 - وتعكس القضايا في هذه الفئة عموماً نقصاً جسيماً في النزاهة أو خيانة جسيمة للأمانة من الموظفين المعنيين، مما أدى إلى إنهاء الخدمة (انظر الجدول 4). وفي عام 2023، أسفرت 32 قضية عن إنهاء الخدمة. وقُدّم تعويض إنهاء الخدمة في ثمان من تلك القضايا.

## الجدول 4

## القرارات المتخذة في قضايا الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الإقالة	—	—	—	1	—	1
إنهاء الخدمة	12	7	36	26	32	113
تدابير تأديبية أخرى	8	2	9	5	4	28
<b>المجموع</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>142</b>

44 - في عام 2023، أُخذت في الاعتبار العوامل المخففة والمشددة التالية عند البت في العقوبات الموقعة في ما يخص القضايا في هذه الفئة:

(أ) العوامل المخففة: الإقرار بالسلوك المعني في مرحلة مبكرة؛ والتعبير الصادق عن الندم أو الاعتذار؛ وطول مدة خدمة الموظف، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة؛ وتأثير جائحة كوفيد-19 على قدرة الموظف على تصحيح سوء سلوكه؛ وتطوُّع الموظف بإعادة للأموال التي تلقاها دون وجه حق؛ وعدم تحقيق مكاسب مالية؛

(ب) العوامل المشددة: وضع الموظف كمسؤول مؤتمن؛ والطريقة المنظمة التي ارتكب بها سوء السلوك؛ وارتكاب سوء السلوك من قبل أو تكراره؛ ومبلغ الخسارة المالية التي تكبدتها المنظمة؛ ومحاولات التستر على سوء السلوك؛ وطبيعة السلوك المركبة؛ والإضرار بسمعة المنظمة.

45 - وحيثما كانت هناك إمكانية لاسترداد الأموال، توبعت خمس قضايا بعد انتهاء خدمة الموظفين (الأرقام المرجعية 710 و 715 و 717 و 726 و 742). وفي أربع قضايا، كانت عقوبة ما بعد انتهاء الخدمة هي على الأقل إنهاء الخدمة (الأرقام المرجعية 710 و 717 و 726 و 742).

46 - وفي عام 2023، حدثت 72 في المائة من القضايا في البعثات الميدانية، وكان ما يقرب من 85 في المائة منها يتعلق بموظفين من فئة الخدمات العامة (انظر الجدول 5).

#### الجدول 5

#### مكان عمل الموظف المعني ورتبته في قضايا الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
<b>موظفو البعثات</b>						
الفئة الفنية	2	3	2	5	1	13
الخدمة الميدانية	3	1	1	3	2	10
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	2	—	—	2	1	5
فئة الخدمات العامة	7	4	40	14	22	87
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>115</b>
<b>الموظفون من غير العاملين في البعثات</b>						
الفئة الفنية	1	1	—	2	2	6
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	—	—	—	—	2	2
فئة الخدمات العامة	5	—	2	6	6	19
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>27</b>
<b>المجموع</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>142</b>

47 - في 16 قضية، قُدر مبلغ الخسارة المالية وحُدد لاسترداده (الأرقام المرجعية 710 و 712-714 و 726 و 728 و 732 و 733 و 735 و 737-739 و 741-744). وحُدد المبلغ الإجمالي المراد استرداده بـ 514 973,47 دولاراً. واستُرد من ذلك المبلغ 226 706,34 دولاراً (44 في المائة) حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024.

## دال - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

48 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على 11 قضية من قضايا الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح (الأرقام المرجعية 746-756).

49 - وفي عام 2023، شملت معظم القضايا في هذه الفئة تضارب المصالح في سياق الأنشطة الخارجية غير المأذون بها أو التعيين أو الشراء أو سلوكاً آخر انعكس سلباً على نزاهة الموظف المعني. وأسفرت جميع القضايا عن إنهاء الخدمة (انظر الجدول 6).

### الجدول 6

#### القرارات المتخذة في قضايا الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
إنهاء الخدمة	—	3	3	2	8	16
تدابير تأديبية أخرى	5	2	1	3	3	14
<b>المجموع</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

50 - أُخذت في الاعتبار العوامل المخففة والمشددة التالية في القضايا الواردة في هذه الفئة:

(أ) العوامل المخففة: طول مدة خدمة الموظف؛ وصعوبة مهام الموظفين المعنيين؛ وأثر جائحة كوفيد-19؛ ومرض الموظف المعني أو إعاقته؛ ومرور وقت طويل منذ حدوث سوء السلوك؛ والاعتراف بالسلوك في مرحلة مبكرة؛ والتعبير الصادق عن الندم؛ والوقت المستغرق لحل المسألة؛

(ب) العوامل المشددة: أقدمية الموظف المعني؛ ومحاولات التستر على سوء السلوك؛ وتكرار سوء السلوك/طبيعته المركبة؛ والإضرار بسمعة المنظمة أو الضرر المالي الذي لحق بها؛ والطريقة المنظمة التي ارتكب بها سوء السلوك؛ والطابع المتلاعب أو الخادع للسلوك؛ والسجل التأديبي السابق للموظف المعني؛ وتجاهل تعليمات صريحة.

51 - وفي عام 2023، حدث عدد من القضايا في أماكن العمل غير البعثات كان أكبر نسبياً من نظيره في البعثات (انظر الجدول 7).

### الجدول 7

#### مكان عمل الموظف المعني ورتبته في قضايا الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
<b>موظفو البعثات</b>						
الرتبة مد-1 وما فوقها	—	—	—	1	—	1
الفئة الفنية	—	1	2	—	2	5
الخدمة الميدانية	1	—	1	1	1	4
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	—	1	—	—	—	1
فئة الخدمات العامة	1	1	—	—	1	3
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
الرتبة مد-1 وما فوقها	—	—	1	—	2	3
الفئة الفنية	2	1	—	1	3	7
فئة الخدمات العامة	1	1	—	2	2	6
المجموع الفرعي	3	2	1	3	7	16
المجموع	5	5	4	5	11	30

52 - في قضية واحدة (الرقم المرجعي 753)، حُدد مبلغ الخسارة المالية المراد استرداده بـ 60 000,00 دولار. ولم يسترد أي مبلغ حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024.

#### هـ - المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

- 53 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على خمس قضايا مخالفات في عمليات الشراء، اثنتان منها كانتا متصلتين، ومن ثم سجّلتا تحت رقم مرجعي واحد (الأرقام المرجعية 766-769).
- 54 - وأوجب نقص جسيم في النزاهة، اتخذ شكل تزوير السجلات، إنهاء الخدمة (انظر الجدول 8).

#### الجدول 8

##### القرارات المتخذة في قضايا المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الإقالة	—	—	—	—	2	2
إنهاء الخدمة	1	—	1	2	2	6
تدابير تأديبية أخرى	4	1	—	1	1	7
المجموع	5	1	1	3	5	15

55 - أُخذت في الاعتبار العوامل المخفّفة والمشدّدة التالية في القضايا الواردة في هذه الفئة:

(أ) العوامل المخفّفة: طول مدة الخدمة في المنظمة؛ ورتبة الموظف الذي لا يتولى مسؤوليات الشراء؛ وأثر السلوك المعني على عمليات المنظمة؛ والجهود التي بذلها الموظف للتخفيف من الخسارة المالية؛

(ب) العوامل المشدّدة: أقدمية الموظف المعني؛ ووضع الموظف كمسؤول مؤتمن؛ والسجل التأديبي السابق للموظف المعني؛ والخسائر المالية التي تكبدتها المنظمة؛ وتكرار سوء السلوك/طبيعته المركبة؛ والإضرار بسمعة المنظمة؛ ومحاولة التستر على سوء السلوك.

56 - وفي أربع قضايا، حدّدت مبالغ الخسارة المالية المراد استردادها. فمن مبلغ 223 170,00 دولاراً الذي حدد لاسترداده، استُرد مبلغ 192 570,00 دولاراً (86 في المائة) حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024.

57 - ولم يُلاحظ أي اتجاه معيّن في ما يتعلق بأماكن عمل الموظفين المعنيين أو رتبهم (انظر الجدول 9).

## الجدول 9

## مكان عمل الموظف المعني ورتبته في قضايا المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
<b>موظفو البعثات</b>						
الفئة الفنية	1	—	—	—	1	2
الخدمة الميدانية	1	—	—	—	1	2
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	—	—	1	—	—	1
فئة الخدمات العامة	—	—	—	2	—	2
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>2</b>	<b>—</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>الموظفون من غير العاملين في البعثات</b>						
الفئة الفنية	3	—	—	—	1	4
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	—	1	—	—	—	1
فئة الخدمات العامة	—	—	—	1	2	3
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>المجموع</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

## واو - السرقة والاختلاس

58 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على خمس قضايا من قضايا السرقة والاختلاس (الأرقام المرجعية 705-709).

59 - وتؤدي هذه الفئة من حالات سوء السلوك دائماً إلى إنهاء الخدمة (انظر الجدول 10). وكانت معظم القضايا في بعثات ميدانية.

## الجدول 10

## القرارات المتخذة في قضايا السرقة والاختلاس

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الإقالة	—	—	—	1	—	1
إنهاء الخدمة	16	3	4	1	5	29
<b>المجموع</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

## الجدول 11

## مكان عمل الموظف المعني ورتبته في قضايا إساءة استخدام الممتلكات

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
<b>موظفو البعثات</b>						
فئة الخدمات العامة	14	2	4	1	5	26
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>26</b>

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
الفئة الفنية	1	—	—	—	—	1
فئة الخدمات العامة	1	1	—	1	—	3
المجموع الفرعي	2	1	—	1	—	4
المجموع	16	3	4	2	5	30

60 - تشمل العوامل المخففة ما يلي: طول مدة خدمة الموظف، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة؛ والإقرار بالسلوك في مرحلة مبكرة. وتشمل العوامل المشددة ما يلي: تكرار سوء السلوك؛ وواجب العناية المضاعف الناشئ عن منصب الموظف المعني؛ وتجاهل الاحتياجات التشغيلية في حالات الطوارئ.

### زاي - الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي

61 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على ست قضايا من قضايا الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي (الأرقام المرجعية 757-762).

62 - وغالباً ما يمثل سوء السلوك في إطار هذه الفئة انتهاكاً أساسياً لميثاق الأمم المتحدة. وفي عام 2023، أسفرت خمس قضايا عن إنهاء الخدمة (الأرقام المرجعية 758-762) (انظر الجدول 12)، كانت اثنتان منها في شكل عقوبة إنهاء الخدمة بعد انتهاء الخدمة (الرقمان المرجعيان 758 و 760).

#### الجدول 12

#### القرارات المتخذة في حالات الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
الإقالة	—	1	—	—	—	1
إنهاء الخدمة	1	3	1	3	5	13
تدابير تأديبية أخرى	2	2	1	1	1	7
المجموع	3	6	2	4	6	21

63 - شملت العوامل المخففة ما يلي: اتخاذ إجراءات متهورة في لحظة انفعال؛ وتقديم الاعتذار للضحية؛ والوقت الطويل الذي قضاه الموظف المعني في الخدمة في البعثات. وتشمل العوامل المشددة ما يلي: تكرار سوء السلوك/طبيعة سوء السلوك المركبة؛ ووجود ضحايا متعددين؛ والإضرار بسمعة المنظمة؛ وتعطيل أداء المهام الرسمية؛ وواجب العناية المضاعف الناشئ عن منصب الموظف المعني؛ والإصابة التي لحقت بالضحية؛ والتجاهل المتعمد للتعليمات.

64 - وفي عام 2023، شملت جميع القضايا في هذه الفئة موظفين في البعثات الميدانية (انظر الجدول 13).

## الجدول 13

## مكان عمل الموظف المعني ورتبته في حالات الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي

مكان العمل والرتبة	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
<b>موظفو البعثات</b>						
الرتبة مد-1 وما فوقها	—	—	—	1	2	3
الفئة الفنية	1	2	—	—	—	3
الخدمة الميدانية	1	—	1	1	2	5
فئة الخدمات العامة	—	1	1	1	2	5
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>الموظفون من غير العاملين في البعثات</b>						
الفئة الفنية	—	2	—	1	—	3
فئة الخدمات العامة	1	1	—	—	—	2
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>—</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>5</b>
<b>المجموع</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>21</b>

65 - في قضية واحدة، شملت أيضاً نوعاً آخر من سوء السلوك، حُدد مبلغ الخسارة المالية بـ 9 417,00 دولاراً واستُرد بالكامل (الرقم المرجعي 762).

**حاء - إساءة استعمال الممتلكات**

66 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على قضيتين من قضايا إساءة استعمال الممتلكات (الرقمان المرجعيان 770 و 771).

67 - وشملت العوامل المخففة ما يلي: طول مدة خدمة الموظف في المنظمة؛ والإقرار بالسلوك في مرحلة مبكرة. وتشمل العوامل المشددة ما يلي: وضع الموظف كمسؤول مؤتمن؛ وطبيعة سوء السلوك المركبة؛ والإضرار بسمعة المنظمة والضرر الذي لحق بعملياتها.

68 - وفي قضية واحدة، حُدد مبلغ الخسارة المالية بـ 226,17 دولاراً واستُرد بالكامل (الرقم المرجعي 771).

**طاء - السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام**

69 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على أربع قضايا من قضايا السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام (الأرقام المرجعية 772-775).

70 - وشملت العقوبات الموقعة، التي تختلف باختلاف الوقائع الخاصة بكل قضية، إنهاء الخدمة. وشملت العوامل المخففة ما يلي: طول مدة خدمة الموظف، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة؛ والإقرار بالسلوك في مرحلة مبكرة؛ والجهود المبذولة للتخفيف من آثار السلوك. وشملت العوامل المشددة ما يلي: الطبيعة المتكررة أو المركبة لسوء السلوك؛ وتجاهل التعليمات؛ وتعطيل عمليات المنظمة.

## باء - عدم الامتثال للالتزامات الإقرار المالي

71 - في ما يتعلق بعام 2023، يحتوي المصنف على قضية واحدة من قضايا عدم الامتثال للالتزامات الإقرار المالي، مما أدى إلى فرض عقوبة اللوم الكتابي بعد انتهاء الخدمة (الرقم المرجعي 776).

## رابعاً - بيانات عن معالجة القضايا والبت فيها، بما في ذلك الطعون

### ألف - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

72 - تخضع جميع القضايا المحالة إلى مكتب الموارد البشرية لكي يتخذ فيها الإجراءات المناسبة لاستعراض دقيق، والقضايا التي تكون مؤيدة بأدلة كافية والتي تستوجب تأديب الموظفين هي وحدها التي تجري متابعتها من خلال عملية تأديبية. وعندما يتبين من الاستعراض عدم كفاية الأدلة أو حاجة تكاد لا تُذكر إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، لا تُتابع الحالة كمسألة تأديبية. وفي هذا السياق، هناك مسألة تتعلق بموظف سابق لا تستدعي متابعتها بعد انتهاء الخدمة ترتب عليها إدراج ملاحظة في الملف الرسمي للموظف تفيد بأن المسألة لم تحل وقت انتهاء الخدمة وأنه ينبغي الاتصال بمكتب الموارد البشرية إذا انضم الموظف السابق مرة أخرى للعمل في منظومة الأمم المتحدة.

73 - وفي القضايا التي تُتابع بعد انتهاء الخدمة، تُلتزم تعليقات الموظف السابق وتُستعرض بدقة لتبين وقائع الحالة ولمعرفة ما إذا كان هناك ما يبرر اتخاذ إجراء تأديبي. وعندما يقدم الموظف السابق تفسيراً مرضياً للسلوك في تعليقاته، يغلق ملف القضية باتخاذ تدابير إدارية و/أو تنظيمية أو عدم اتخاذها. وإذا لم يقدم أي تفسير أو إذا اعتُبر التفسير غير مرضٍ بعد إجراء تقييم دقيق للتناسب، تُفرض عقوبة تأديبية.

74 - ويتضمن الجدول 14 معلومات عن عدد القضايا المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير والسنوات الأربع الماضية، بما فيها القضايا التي لم تسفر عن توقيع تدبير تأديبي.

الجدول 14

### القرارات المتخذة في القضايا في السنة الحالية والسنوات الأربع الماضية

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023
التدابير التأديبية	78	46	84	72	82
الإقالة	3	3	2	6	3
إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	44	25	61	50	63
تدابير تأديبية أخرى	31	18	21	16	16
إغلاق ملف القضية باتخاذ تدابير إدارية/تنظيمية	7	13	16	3	9
إغلاق ملف القضية دون اتخاذ أي تدبير	8	1	3	2	5
عدم متابعة النظر في القضية بوصفها مسألة تأديبية	19	12	14	15	11
إغلاق ملف القضية بإدراج ملاحظة في الملف الرسمي للموظف: انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب الموارد البشرية وقبل إتمام العملية التأديبية	29	23	35	21	27

القرار النهائي	2019	2020	2021	2022	2023
مخالفات أخرى	3	6	4	10	1
<b>مجموع القرارات</b>	<b>144</b>	<b>101</b>	<b>156</b>	<b>123</b>	<b>135<sup>(1)</sup></b>
القضايا الأخرى المغلقة <sup>(2)</sup>	2	4	9	3	3
<b>مجموع القضايا المغلقة</b>	<b>146</b>	<b>105</b>	<b>165</b>	<b>126</b>	<b>138</b>

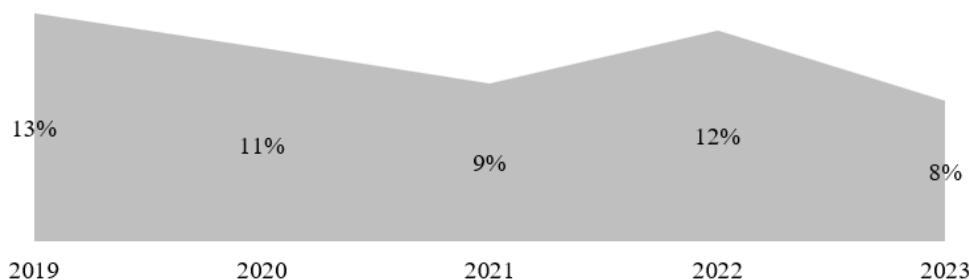
(أ) على الرغم من صدور 135 قراراً، فإن ثلاثة قرارات أغلقت ست قضايا، إذ أغلقت عقوبتان بإنهاء الخدمة وعقوبة واحدة بتوجيه اللوم مع فقدان درجات وتأجيل الترقية ما مجموعه ست قضايا. وإجمالاً، أغلقت ملفات 138 قضية في عام 2023.

(ب) أغلقت بعض القرارات أكثر من قضية واحدة.

75 - وإجمالاً، لم تتابع 11 قضية من بين 138 قضية أُغلقت ملفاتها خلال عام 2023 (8 في المائة) باعتبارها مسائل تأديبية. وهذا يتماشى مع النسبة المسجلة خلال السنوات الأربع السابقة والتي تراوحت بين 9 و 13 في المائة (انظر الشكل الأول).

الشكل الأول

النسبة المئوية للقضايا التي لم تتابع بوصفها مسائل تأديبية



76 - في عام 2023، أُغلقت خمس من القضايا المتابعة بوصفها مسائل تأديبية دون اتخاذ أي إجراء، في حين أُغلقت تسع قضايا باتخاذ إجراءات إدارية أو تنظيمية. وتباينت أسباب إغلاق تلك القضايا ولكنها تعزى عموماً إلى ظهور معلومات ذات أهمية أثناء العملية التأديبية، مما أثر على التقييم العام للأدلة والحاجة إلى الانضباط.

77 - وفي الحالات التي تنتهي فيها القضية دون اتخاذ أي إجراء، يجوز، بناء على الطلب، تزويد الموظفين الذين يُزعم أنهم تورطوا في أعمال تمييز أو تحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي أو إساءة استعمال السلطة، ببيان عن النتيجة التي أسفرت عنها معالجة المسألة ويمكن إطلاع أطراف ثالثة عليه، رهنأ بما يقتضيه البند 1-2 (ط) من النظام الأساسي للموظفين<sup>(20)</sup>. وقد وردت طلبات قليلة للحصول على مثل هذه البيانات نظراً لقلّة عدد هذه القضايا التي يتم إغلاقها كل عام ولأن العملية التأديبية سرّية. وبالإضافة إلى ذلك، يُحال الموظف الذي يتقدّم عن علم بشكوى كاذبة بشأن التمييز أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، أو إساءة استعمال السلطة ضد موظف آخر، إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية باعتبار شكواه

(20) ST/SGB/2019/8، البند 5-5 (ي).

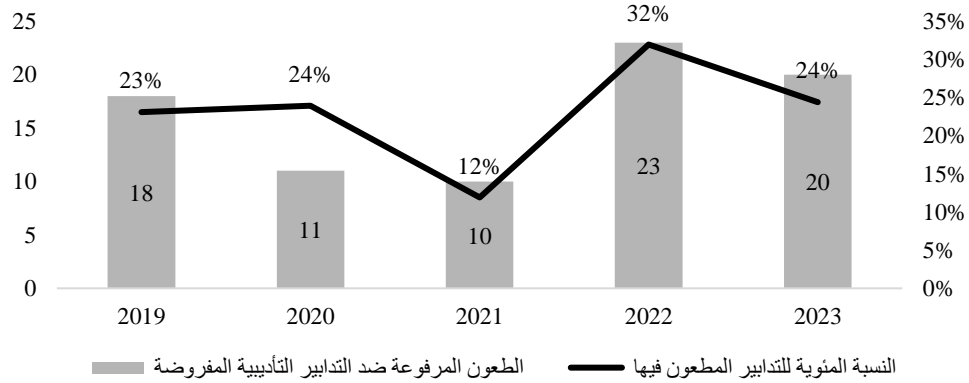
تتطوي على سلوك غير مُرضٍ محتمل<sup>(21)</sup>. وهذا الأمر يتيح سبيل انتصاف للطعن في أي اتهامات غير مشروعة ويزيد من نزاهة سلامة العملية.

## باء - الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية

78 - يجوز للموظف أن يطعن في أي قرار يقضي بفرض تدبير تأديبي أمام محكمة المنازعات. ومنذ عام 2019، قُيِّمت طعون في نسبة تتراوح بين 12 و 32 في المائة من القضايا، مما أدى إلى فرض إجراءات تأديبية. وفي عام 2023، طُعن في 20 من العقوبات الموقعة البالغ عددها 82 عقوبة، وهو ما يمثل نحو 24 في المائة من المجموع (انظر الشكل الثاني).

الشكل الثاني

الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية المفروضة في الفترة ما بين 1 كانون الثاني/يناير 2019 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2023



79 - وترد أدناه تفاصيل إضافية عن الطعون الـ 20 (انظر الجدول 15).

الجدول 15

حالة الطعون في القضايا التي بُت فيها في عام 2023، حسب الرقم المرجعي في المصنف، حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024

فئة سوء السلوك	ناجح	خاسر	انتهى بتسوية	لم تبت فيه بعد	
				محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة	697 <sup>(أ)</sup> و 698 <sup>(أ)</sup>	-	701	700 و 702-704	696
الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	727	711	-	714 و 730	-
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح	754	-	-	749 و 751	-
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	769	-	-	766	-
الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي	762 <sup>(أ)</sup>	-	-	761	-

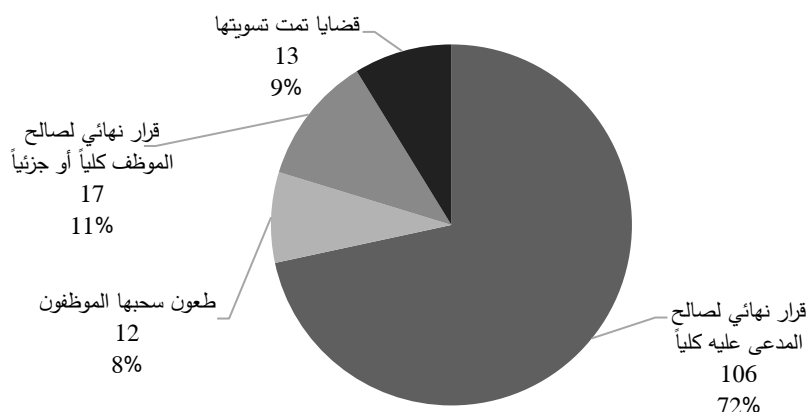
(أ) لم يكن الموعد النهائي لتقديم الطعون أمام محكمة الاستئناف قد انتهى في 30 أيلول/سبتمبر 2024.

(21) المرجع نفسه، البند 5-5 (ك).

80 - ترد في الشكل الثالث معلومات عن النتائج النهائية التي أسفرت عنها الطعون المرفوعة أمام محكمتي المنازعات والاستئناف ضد التدابير التأديبية الموقعة خلال الفترة ما بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

الشكل الثالث

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية الموقعة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024



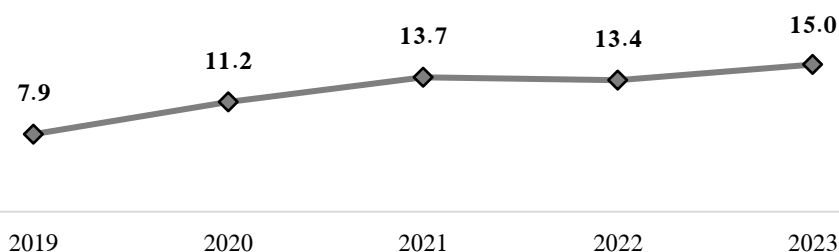
### جيم - الوقت المستغرق للبت في القضايا

81 - في عام 2023، كان متوسط الوقت المستغرق للبت في القضايا الـ 138 هو 15 شهراً، أي بزيادة قدرها 1,6 شهر عن الوقت المستغرق في عام 2022 (13,4 شهراً) (انظر الشكل الرابع). وتعزى هذه الزيادة إلى إنجاز القضايا، التي ورد بعضها في وقت مبكر من عام 2020، وأغلقت في عام 2023.

الشكل الرابع

متوسط المدة الزمنية المستغرقة للبت في القضايا في السنة الحالية والسنوات الأربع الماضية

(بالأشهر)



82 - بلغ متوسط عدد القضايا الواردة كل عام بين عامي 2009 و 2019 حوالي 135 قضية. ومع ذلك، زاد حجم القضايا الواردة بشكل كبير في عام 2020 (إلى 184 قضية - وهو أكبر عدد ورد منذ عام 2009) و 2021 (175 قضية)، وقد أنجزت جميعها باستثناء خمس قضايا حتى 30 أيلول/سبتمبر 2024. واستمر

هذا الاتجاه في عام 2023، عندما وردت 180 قضية. وحتى 31 تشرين الأول/أكتوبر 2024، وردت 203 قضايا.

83 - وعلاوة على ذلك، كانت العوامل المتعددة التي أثرت في الوقت المستغرق للبت في القضايا في الماضي سارية أيضاً في عام 2023.

### دوران الموظفين

84 - في عام 2023، ظل عدد تنقلات الموظفين مرتفعاً. فقد غادر موظف قانوني الفريق الذي يعنى بالقضايا التأديبية المحالة، ليرتفع إلى 10 عدد الموظفين القانونيين الذين غادروا الفريق خلال فترة الأربع سنوات من عام 2020 إلى عام 2023. ومن بين 15 موظفاً قانونياً كانوا يعملون ضمن الفريق في نهاية عام 2023، انضم سبعة إلى الفريق في ذلك العام. ويؤثر دوران الموظفين تأثيراً سلبياً على معدل البت في القضايا، حيث يلزم إعادة إسناد القضايا إلى موظفين قانونيين جدد قد لا يكونون في البداية على دراية كاملة بالطريقة التي يعالج بها مكتب الموارد البشرية المسائل التأديبية أو تفاصيل القضايا. ويلزم تدريب موظفين قانونيين جدد، الأمر الذي يتطلب موارد ووقتاً.

### تضارب الأولويات

85 - ظل عدد العقوبات المطعون فيها مرتفعاً نسبياً في عام 2023. وعلى الرغم من أن عدد الطعون في عام 2023 كان أقل مما كان عليه في عام 2022 (20 مقارنة بـ 23)، إلا أنه لا يزال ضعف العدد المسجل في عام 2021 (10 طعون).

86 - وبالإضافة إلى ذلك، كان هناك منذ عام 2022 عدد كبير من الدعاوى القضائية التي تتطوي على قرارات إدارية تتعلق بقضايا تأديبية، والتي تولى معالجتها الفريق الذي يعنى بهذه القضايا.

87 - ويعزى ذلك إلى تزايد عدد القضايا التي فُتحت للطعن في القرارات القاضية بحجب الاستحقاقات النهائية أو تأخير إحالة وثائق تجهيز الاستحقاقات التقاعدية إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في ما يتعلق بالجهود المبذولة لاسترداد الخسائر المالية في القضايا التي تتطوي على ادعاءات بوجود مطالبات كاذبة بالتأمين الطبي في انتظار إجراء تحقيق في ذلك أو اتخاذ إجراء تأديبي. ورغم أن هذه الطعون لم تُذكر في الفرع الرابع-باء أعلاه، فقد أضافت عبئاً كبيراً على عبء العمل، مما أثر سلباً على معدل معالجة القضايا التأديبية<sup>(22)</sup>. وفي عام 2022، طُلب تعليق القرار المطعون فيه في 27 دعوى أو التماساً باتخاذ تدابير تحفظية. وفي عام 2023، وردت 11 دعوى وتمت معالجتها.

### تعقيد استعراض الأدلة

88 - يكتسي إجراء استعراض دقيق وشامل للأدلة التي تُجمع أثناء التحقيق أهمية بالغة لإدارة المخاطر المرتبطة بالنقاضي. فمعظم القضايا المحالة هي قضايا معقدة. وفي عام 2023، كانت 61 قضية من أصل

(22) على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي مسألة واحدة تتعلق بحجب الاستحقاقات النهائية إلى حالات متعددة من النقاضي، بدءاً بطلب للتقييم الإداري، الذي يكون مصحوباً في كثير من الأحيان بطلب تعليق تنفيذ القرار الإداري ريثما يتم التقييم الإداري، وإقامة دعوى أمام محكمة المنازعات، وكثيراً ما تكون مصحوبة بتقديم التماس باتخاذ تدابير تحفظية لتعليق القرار المطعون فيه أثناء الدعوى القضائية.

180 قضية وردت (حوالي 34 في المائة) تتعلق بتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة؛ وكانت 38 قضية (21 في المائة) تتعلق بالتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. وإلى جانب قلة عدد الموظفين القانونيين ذوي الخبرة المتاحين للتعامل مع القضايا المعقدة والخطيرة، أثرت النسبة الكبيرة للقضايا المعقدة التي ترد كل عام تأثيراً سلبياً على معدل معالجة القضايا في السنوات الأخيرة.

#### دال - التدابير المتخذة لتحسين الوقت اللازم للبت في القضايا

89 - في أيار/مايو 2023، صُنِّت 11 قضية ذات مستويات مختلفة من حيث التعقيد وأُعطيت لها الأولوية باعتبارها جزءاً من مشروع تجريبي يهدف إلى القياس الكمي للقدرة الإجمالية على معالجة القضايا واستبانة مجالات التحسين. وأبلغ الموظفون القانونيون المكلفون بالقضايا النموذجية عن عدد الساعات التي عملوا فيها في القضايا وحددوا أسباب أي تأخير.

90 - وأغلقت القضايا الـ 11 في غضون 7,4 أشهر في المتوسط. وبالمقارنة، كان متوسط وقت البت في القضايا، بما فيها ذلك القضايا النموذجية، 15 شهراً في عام 2023.

91 - ويرد أدناه متوسط الوقت المستغرق للبت في القضايا، حسب نوع القرار المتخذ (انظر الجدول 16).

الجدول 16

#### متوسط الوقت المستغرق للبت في القضايا النموذجية، حسب نوع القرار المتخذ

القرار النهائي	عدد القضايا	متوسط الوقت المستغرق للبت في القضايا (بالأشهر)
عدم متابعة النظر في القضية بوصفها مسألة تأديبية	2	6,5
إنهاء الخدمة	3	5,7
تدابير تأديبية أخرى	5	8,2
ملاحظة للإيداع في الملف	1	10,4

92 - في القضايا الثمانية التي أسفرت عن فرض عقوبات تأديبية، استغرق الأمر ما متوسطه 2,9 شهر من تاريخ إسناد القضية إلى إصدار ادعاءات رسمية بسوء السلوك إلى الموظف، ومتوسط 2,6 شهر من تاريخ تلقي تعليقات الموظف إلى تاريخ تقديم مكتب الموارد البشرية توصية بشأن القرار النهائي. وبلغ مجموع الوقت اللازم لتجهيز القضايا الثمانية في المتوسط 7,26 أشهر.

93 - وفي الحالات التي طلب فيها الموظف تمديد المهلة المحددة لتقديم تعليقاته على ادعاءات سوء السلوك مرة واحدة أو أكثر من ذلك واستُجيب لطلبه، كان متوسط الوقت المستغرق للبت في القضية 8,9 أشهر. واستغرق الأمر شهرين إضافيين في المتوسط لتلقي التعليقات مقارنة بـ 0,9 شهر للقضايا التي لم تتمدد مهلة تقديم التعليقات فيها.

94 - وبدا أن قضايا السلوك المحظور، أي التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، تستغرق وقتاً أطول لمعالجتها من أنواع سوء السلوك الأخرى. وبالمثل، لزم تخصيص وقت إضافي لتلقي التعليقات من الموظفين في تلك القضايا (انظر الجدول 17).

## الجدول 17

## متوسط الوقت المستغرق للبت في القضايا النموذجية، حسب نوع القرار المتخذ

نوع القضية التي أسفرت عن فرض عقوبات	عدد القضايا	متوسط الوقت المستغرق للبيت في القضايا	متوسط الوقت المستغرق للعمل في القضية	متوسط الوقت المستغرق لتلقي التعليقات
سلوك محظور	3	9,5 أشهر	21,7 يوماً (151,8 ساعة)	2,0 شهر
أنواع أخرى من سوء السلوك	5	5,9 أشهر	13,2 يوماً (92,5 ساعة)	1,3 شهر

95 - وأُبلغ عن الأنشطة المتصلة بالاستئناف، بما في ذلك المذكرات الخطية وجلسات الاستماع أمام محكمة المنازعات، باعتبارها أسباباً رئيسية للتأخير. وأفاد الموظفون القانونيون الذين عملوا في القضايا النموذجية الثمانية التي أسفرت عن فرض عقوبات بأن عدد الأيام التي قضوها في الطعون تراوح بين 6,5 أيام و 54 يوماً، أي بمجموع 236 يوماً ومتوسط قدره 29,5 يوماً.

96 - وكان جوهر تقارير التحقيق سبباً آخر في الحاجة إلى مزيد من الوقت لإنهاء عملية الاستعراض. وأبلغ خمسة موظفين قانونيين عن مسائل تتطلب معلومات إضافية من المحققين أو المديرين أو الشركاء العاملين في الموارد البشرية. وقُدِّم ما مجموعه 16 طلباً في تلك القضايا الخمس. وفي إحدى القضايا، استغرق الأمر 77 يوماً لتلقي الردود على خمسة طلبات للتوضيح، مما أدى إلى إغلاق ملف القضية. وفي قضية أخرى أُغلقت دون اتخاذ أي إجراء فيها، استغرق الأمر 29 يوماً للحصول على جميع المعلومات اللازمة.

97 - وبالنظر إلى الفجوة بين متوسط الوقت المستغرق للبت في القضايا النموذجية التي أُعطيت الأولوية والوقت الإجمالي للبت في القضايا في عام 2023، من الواضح أن عدد القضايا التأديبية المحالة إلى مكتب الموارد البشرية لتجهيزها يتجاوز بكثير الموارد المتاحة للسماح بوضع مؤشرات مستهدفة واقعية وقابلة للتحقيق لمعالجة القضايا. وبمجرد توافر ما يكفي من الموارد البشرية المدربة للتعامل مع العدد المتزايد من القضايا، يمكن عندئذ استخدام البيانات التي جُمعت خلال المشروع التجريبي لتحديد المؤشرات المستهدفة.

98 - وفي غضون ذلك، اتخذت المبادرات التالية لتحسين معدل معالجة القضايا:

(أ) الحد من التقاضي: تُبذل الجهود حالياً لتقليل عدد المسائل التأديبية قيد التقاضي. فعلى سبيل المثال، لا تتخذ التدابير التحفظية التي تشمل مثلاً منح الموظفين إجازة إدارية بدون مرتب، وهي عادة ما تكون عرضة للطعن، إلا في أفظع الحالات. وبالإضافة إلى ذلك، يجري بحث إمكانية فرض "عقوبة متفق عليها" في الحالات المناسبة. فذلك يساعد على ادخار الموارد التي كان من الممكن إنفاقها لولا ذلك للدفاع عن قرار مطعون فيه داخل نظام العدل الداخلي. وتوفر العقوبات المتفق عليها أيضاً مستوى من اليقين للموظف في ما يتعلق بنتيجة العملية، وقد تؤدي، في بعض الحالات، إلى عقوبة أخف قليلاً تظل مع ذلك ضمن النطاق المعقول المقبول للمنظمة. وفي عام 2023، انتهت أربع قضايا بعقوبات متفق عليها (الأرقام المرجعية 705 و 713 و 729 و 750)؛

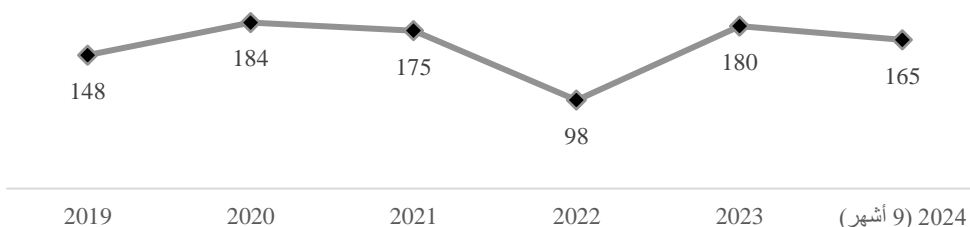
(ب) تعزيز قدرات التحقيق: يتلقى المحققون تعليقات على حصيلة أعمالهم. ويواصل مكتب الموارد البشرية التشاور والتنسيق مع الكيان المكلف بإجراء التحقيق لتحسين نوعية تقرير التحقيق وفائدته.

## خامساً - القضايا الواردة إلى مكتب الموارد البشرية في عام 2023

99 - أُحيل ما مجموعه 180 قضية جديدة إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة في عام 2023، وهو ما يقرب من ضعف عدد القضايا الواردة في عام 2022. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه. وحتى 30 أيلول/سبتمبر 2024، وردت 165 قضية جديدة في عام 2024، وفي تشرين الأول/أكتوبر 2024، وردت 38 حالة إضافية، مما يجعل العدد الإجمالي للقضايا الواردة 203 قضايا في 31 تشرين الأول/أكتوبر 2024، وهو عدد مرتفع بشكل لم يسبق له مثيل (انظر الشكل الخامس).

الشكل الخامس

عدد القضايا الواردة خلال السنة الحالية والسنوات الأربع الماضية وفترة التسعة أشهر المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2024



الجدول 18

عدد القضايا الواردة خلال السنة الحالية والسنوات الأربع الماضية في فترة التسعة أشهر المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2024، حسب نوع سوء السلوك

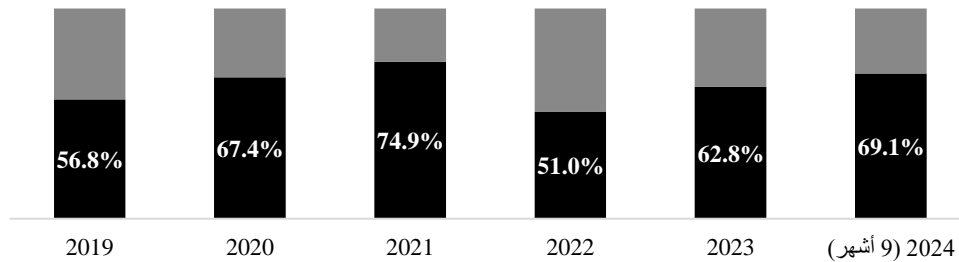
نوع سوء السلوك	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (9 أشهر)
إساءة استعمال السلطة والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	35	37	32	18	38	47
الاعتداء والسلوك المسيء	6	7	10	6	8	12
تضارب المصالح	—	—	2	2	5	1
عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة	1	—	1	1	1	1
عدم الإبلاغ/عدم التعاون	4	3	3	1	2	1
عدم الامتثال لواجبات إقرار الذمة المالية	—	1	1	5	2	4
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام	8	11	5	4	2	8
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	36	79	66	28	61	57
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل بالحاسوب	4	7	1	9	3	—
إساءة استخدام المكتب/المنصب/المعارف	—	—	—	—	—	1
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	—	2	9	1	7	6
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	4	5	7	3	5	—
الأعمال الانتقامية	3	—	—	1	2	—

نوع سوء السلوك	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (9 أشهر)
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي	6	11	10	2	7	9
السرقه/الأخذ بدون إذن	11	5	3	6	13	6
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها	18	8	14	8	19	12
انتهاك القوانين المحلية	3	—	3	2	—	—
مخالفات أخرى	9	8	8	1	5	—
<b>المجموع</b>	<b>148</b>	<b>184</b>	<b>175</b>	<b>98</b>	<b>180</b>	<b>165</b>

100 - زادت نسبة القضايا الواردة في ما يتعلق بالبعثات الميدانية من 51 في المائة في عام 2022 إلى 62,8 في المائة في عام 2023 (انظر الشكل السادس). وتعزى هذه الزيادة إلى ارتفاع عدد القضايا التي تشمل موظفين من البعثات الميدانية في فئتي تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة والسرقه/الأخذ بدون إذن. ويبدو أن هذا الاتجاه لا يزال مستمراً في عام 2024. وبالنسبة للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2024، كانت نسبة 69,1 في المائة من القضايا الواردة تتعلق بموظفين في البعثات الميدانية.

الشكل السادس

نسبة القضايا الواردة بشأن موظفين في بعثات ميدانية



الجدول 19

القضايا الواردة في عام 2023، حسب مكان العمل ونوع سوء السلوك

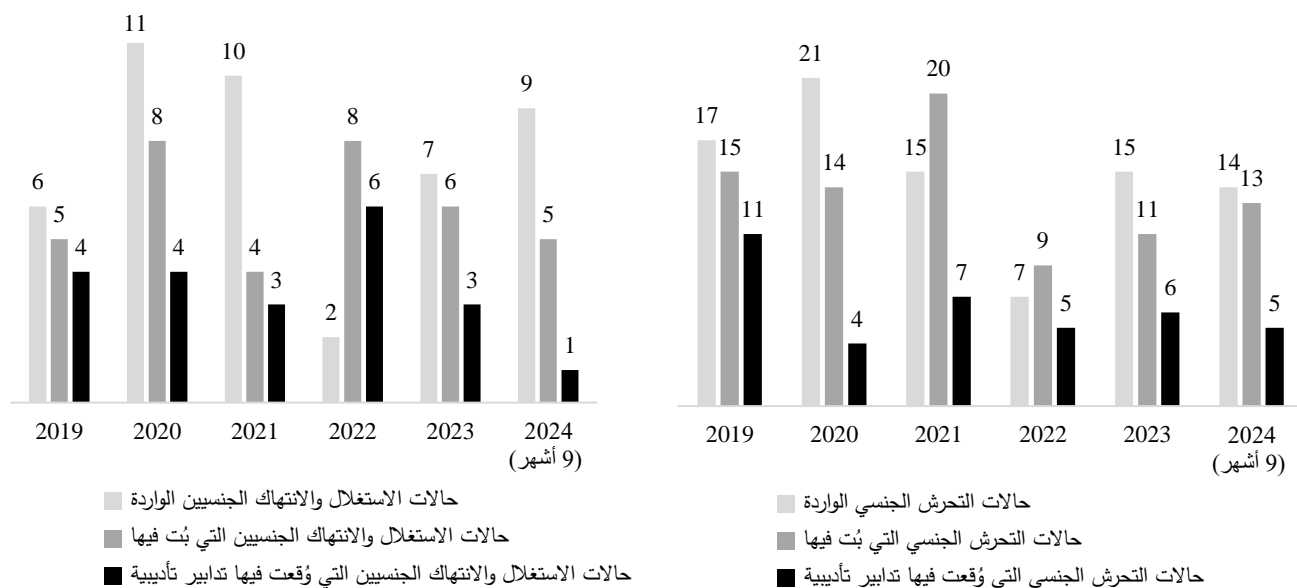
نوع سوء السلوك	موظفو البعثات	الموظفون من غير العاملين في البعثات
إساءة استعمال السلطة والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	17	21
الاعتداء والسلوك المسيء	5	3
تضارب المصالح	5	—
عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة	—	1
عدم الإبلاغ/عدم التعاون	—	2
عدم الامتثال لواجبات إقرار الذمة المالية	1	1
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام	1	1

نوع سوء السلوك	موظفو البعثات	الموظفون من غير العاملين في البعثات
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	46	15
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل بالحاسوب	—	3
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	3	4
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	5	—
الأعمال الانتقامية	—	2
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي	5	2
السرقه/الأخذ بدون إذن	13	—
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها	10	9
مخالفات أخرى	2	3
<b>المجموع</b>	<b>113</b>	<b>67</b>

101 - في عام 2023، لم يكن هناك تغيير كبير في عدد القضايا التي تنطوي على الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وقد ورد عدد أكبر من القضايا التي تنطوي على تحرش جنسي وُبت فيها في عام 2023 مقارنة بعام 2022 (انظر الشكل السابع). وتُظهر بيانات عام 2024 المسجلة إلى غاية 30 أيلول/سبتمبر 2024 اتجاهاً مشابهاً.

الشكل السابع

عدد القضايا الواردة والتي بُت فيها في ما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي



102 - وبالنسبة للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2024، بُت في 138 قضية (انظر الجدول 20).

## الجدول 20

## القرارات المتخذة في القضايا المنجزة في الفترة ما بين 1 كانون الثاني/يناير و 30 أيلول/سبتمبر 2024

القرار	العدد
الإقالة	1
إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	32
تدابير تأديبية أخرى	22
تدابير إدارية	16
إغلاق ملف القضية بدون اتخاذ أي تدبير	2
عدم متابعة النظر في القضية بوصفها مسألة تأديبية	9
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب الموارد البشرية وقبل إتمام العملية التأديبية	51
مخالفات أخرى	—
<b>المجموع</b>	<b>133<sup>(1)</sup></b>

(أ) رغم أن عدد هذه القرارات بلغ 133 قراراً، فقد أغلقت 5 قرارات ملفات 10 قضايا. وإجمالاً، أُغلقت ملفات 138 قضية في فترة التسعة أشهر.

## سادساً - السلوك الجنائي المحتمل

103 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها 287/59 أن يقوم على وجه السرعة باتخاذ الإجراءات اللازمة في القضايا التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أُحيلت إلى الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير 10 قضايا تتطوي على ادعاءات موثوق بها بارتكاب سلوك جنائي من قبل موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات.

104 - ومن بين القضايا العشرة، أحال المكتب تسع قضايا إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات المناسبة فيها. ومن بين القضايا التسع، أُغلقت قضيتان في عام 2023، منها واحدة أسفرت عن اتخاذ إجراءات تأديبية. ولم تُغلق القضايا السبع الأخرى حتى نهاية الفترة المشمولة بالتقرير.

## سابعاً - خاتمة

105 - يدعو الأمين العام الجمعية العامة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.

## المرفق

موجز القضايا التي وُقعت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من 1 كانون الثاني/  
يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

الرقم المرجعي	البيان	القرار
	التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة	
696	أتى أحد الموظفين نمطاً من التحرش وإساءة استعمال السلطة إزاء عدة رؤوسيين. وكانت هناك عوامل مشددة متعددة وعامل مخفّف واحد.	خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية، وتوقيع إجراء إداري.
697	قيام أحد الموظفين بالتحرش بالموظفين في مكان العمل وإساءة استعمال السلطة إزاء موظف مبتدئ. وكشف الموظف أيضاً عن معلومات سرية دون إذن وانخرط في أنشطة خارجية غير مأذون بها. وكانت هناك عوامل مشددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
698	أتى أحد الموظفين، مع موظفين آخرين، سلوكاً مسيئاً تجاه موظف مبتدئ. وتعاون الموظف مع موظفين آخرين في الكشف عن معلومات حساسة دون إذن واستخدم لغة غير مناسبة لوصف موظفين آخرين. وكانت هناك عوامل مخفّفة ومشددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
699	تحرش أحد الموظفين جنسياً بموظفين خاضعين لإشرافه. وكانت هناك عوامل مشددة متعددة وعامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات ClearCheck.
700	تحرش أحد الموظفين جنسياً بموظفين. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات ClearCheck.
701	أتى موظف بأفعال تحرش متعددة، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة إزاء أحد الرؤوسيين. وكانت هناك عوامل مشددة وعوامل مخفّفة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات ClearCheck.
702	تحرّش أحد الموظفين جنسياً بموظفين في الأمم المتحدة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات ClearCheck.
703	تحرّش أحد الموظفين جنسياً بموظف/بموظفة أدنى رتبة بمعانقته/بمعانقتها وتقبيله/تقبيلها في المكتب. وكانت هناك عوامل مشددة ومخفّفة.	خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية.

الرقم المرجعي	البيان	القرار
704	أدلى أحد كبار الموظفين بتعليق جنسي غير مناسب لموظف(ة) أدنى رتبة، وقام بتخويف موظف آخر/بموظفة أخرى أدنى رتبة جسدياً ونظر بشهوة إلى موظفين آخرين/موظفات أخريات. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية، وتوقيع إجراء إداري.
<b>السرقية والاختلاس</b>		
705	استخدم أحد الموظفين سيارة خاصة وبطاقات هوية لموظف آخر من أجل التزود بالوقود من بعثة الأمم المتحدة دون إذن من الموظف الآخر. وكان هناك عامل مشدد واحد وعوامل مخففة متعددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
706	حاول أحد الموظفين الاستحواذ على عجلات مملوكة للمنظمة دون إذن. وكان هناك عامل مشدد واحد وعامل مخفف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
707	حاول أحد الموظفين نقل المعدات المملوكة للأمم المتحدة من أحد مجمعات الأمم المتحدة دون إذن. وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
708	أخذ أحد الموظفين محفظة جيب تعود ملكيتها لموظف آخر.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
709	أخذ أحد الموظفين مرشحة هواء تعود ملكيتها للمنظمة دون إذن وحاول نقلها من مبنى للأمم المتحدة. وكان هناك عامل مخفف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
<b>الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة</b>		
710	قدم أحد الموظفين مطالبات مغلوطة تتعلق بمنحة التعليم الخاصة. وكان هناك عامل مخفف واحد وعامل مشدد واحد.	توقيع عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 256 090,05 دولاراً.
711	حصل أحد الموظفين على بدل إعالة الولد بينما كان موظف آخر يتلقى بدل إعالة لنفس الولد في الوقت ذاته. وكانت هناك عوامل مشددة متعددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
712	قدم أحد الموظفين بيانات مغلوطة إلى المنظمة بشأن استحقاقات الإعالة وانخرط في أنشطة خارجية غير مآذون بها. وكان هناك عامل مخفف واحد وعامل مشدد واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 2 442,57 دولاراً.
713	عاشر أحد الموظفين زوجة الموظف في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة لفترة كان الموظف قد حصل خلالها على بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 49 556,89 دولاراً.

الرقم المرجعي	البيان	القرار
714	لم يكشف أحد الموظفين عن التغييرات الحاصلة في مركزه من حيث الإقامة وجنسيته وقدم مطالبات مزورة وتلقى مدفوعات استحقاقات لم يعد للموظف الحق فيها. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 130 954,53 دولاراً.
715	أصدر أحد الموظفين تعليمات إلى أحد الرؤوسين أمره فيها بإعداد تقرير يتضمن معلومات كاذبة عن حادث يتعلق بمرحلة تابعة للأمم المتحدة، ووقع التقرير لتقديمه خارج الأمم المتحدة. وكانت هناك عوامل مخففة متعددة ولم تكن هناك عوامل مشددة.	توقيع عقوبة "خفض الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنة في استحقاق الترقية" بعد انتهاء الخدمة.
716	في سياق محاولة للحصول على قرض، أعد أحد الموظفين مستندات يبدو أن المشرف السابق قد أقرها ووقعها، وقدم هذه المستندات إلى جهة المقرضة، رغم أن تلك المستندات لم يقرأها أو يوقعها الشخص المزعوم. وكانت هناك عوامل مخففة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
717	زور أحد الموظفين تزوير خطاب توظيف وقدمه دعماً لطلب للحصول على قرض. وكان هناك عامل مشدد واحد.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة.
718	زور أحد الموظفين وثيقة رسمية واستخدمها لدعم طلبات للحصول على قرض. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
719	قدم أحد الموظفين معلومات كاذبة في طلب توظيف تتعلق بعمله السابق.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
720	قدم أحد الموظفين معلومات كاذبة في طلب توظيف تتعلق بمؤهلاته الأكاديمية. وقدم الموظف أيضاً للمحققين وثائق مزورة. وكانت هناك عدة عوامل مشددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
721	حصل أحد الموظفين دون وجه حق على إجابات قدمها موظف آخر من أجل واجب دراسي إلزامي لإتمام برنامج تدريبي وقدمها بوصفه من أعماله نفسه. وكانت هناك عوامل مخففة متعددة.	اللوم الكتابي وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد.
722	سمح أحد الموظفين لموظف آخر بإكمال التدريب الإلزامي نيابة عن الموظف. وكانت هناك عوامل مخففة.	اللوم الكتابي.
723	لم يقدم أحد الموظفين بياناً صحيحاً لتبرير المبلغ المدفوع له مقابل صرفه للمشاركين في دورة تدريبية وقدم عن علم وثائق مزورة للمطالبة بتسديد كامل المبلغ المدفوع. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
724	ضلل أحد الموظفين أفراداً لكي يعتقدوا بأن بإمكانه تسهيل طلبات التأشيرة مقابل دفع أموال له، وقد تلقى أموالاً من هؤلاء الأفراد. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين.

الرقم المرجعي	البيان	القرار
725	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
726	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد وعامل مشدّد واحد.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 5 833,45 دولاراً.
727	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
728	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 5 647,14 دولاراً.
729	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك عدة عوامل مخفّفة.	خفض الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنة في استحقاق الترقية وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد.
730	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
731	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وأعدّ الموظف أيضاً وثائق مزورة لتيسير طلبات لنقل أفراد من غير موظفي الأمم المتحدة على متن رحلات جوية للأمم المتحدة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
732	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 1 475,00 دولاراً.
733	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد وعامل مشدّد واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 6 209,00 دولارات.
734	قدّم موظف مطالبة تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
735	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 1 944,00 دولاراً.

الرقم المرجعي	البيان	القرار
736	قدّم موظف مطالبة تأمين طبي مزورة. وكانت هناك عوامل مخفّفة متعددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
737	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 1 146,00 دولاراً.
738	قدّم موظف مطالبة تأمين طبي مزورة. ولم يتعاون الموظف تعاوناً كاملاً مع القائمين بالتحقيق. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 1 550,50 دولاراً.
739	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 1 378,00 دولاراً.
740	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك عوامل مخفّفة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
741	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك عامل مخفّف واحد وعامل مشدّد واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 5 484,55 دولاراً.
742	قدّم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك عدة عوامل مخفّفة.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 9 910,20 دولارات.
743	أعطى أحد الموظفين عن علم بطاقة التأمين الطبي الخاصة بزوجته إلى فرد لتلقي العلاج الطبي مع أنه لم يكن مسجّلاً في خطة الأمم المتحدة للتأمين الطبي. وكانت هناك عوامل مخفّفة متعددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 71,00 دولاراً.
744	أعطى أحد الموظفين عن علم بطاقته للتأمين الطبي لأفراد آخرين مسجّلين في خطة التأمين الطبي للأمم المتحدة لتلقي العلاج الطبي. وكانت هناك عوامل مخفّفة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 41 685,59 دولاراً.
745	سمح أحد الموظفين عن علم لشخص بتقديم مطالبة تأمين طبي كاذبة باستخدام حساب التأمين الطبي للموظف. وكانت هناك عوامل مخفّفة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
<b>الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح</b>		
746	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها وتصرف في ظل تضارب محتمل في المصالح. وأصدر الموظف شيكات أثناء تلك الأنشطة دون أن تكون لديه أموال كافية.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.

الرقم المرجعي	البيان	القرار
747	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها تشكل تضارباً في المصالح. وقدم الموظف أيضاً معلومات مزورة عن وظيفته السابقة في طلب التوظيف. وكانت هناك عوامل مشددة.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة.
748	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها تعدّ بمثابة مخطط هرمي. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
749	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	اللوم الكتابي، وإرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية.
750	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها. وكان هناك عامل مشدّد واحد وعدة عوامل مخفّفة.	اللوم الكتابي، وفقدان درجتين في الرتبة وإرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية.
751	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها، من بينها أنشطة عمومية ونشر محتوى دي صلة بالأمم المتحدة. وتجاهل الموظف عن علم الإخطار والتذكيرات بواجب الحصول على إذن مسبق. وكانت هناك عوامل مخفّفة وعوامل مشددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
752	شارك موظف في أنشطة خارجية غير مأذون بها بنشر كتب، بما في ذلك استخدام المعلومات المكتسبة من خلال خدمة الموظف في الأمم المتحدة. وكانت هناك عوامل مشددة وعوامل مخفّفة.	اللوم الكتابي.
753	قام موظف كبير جداً بأنشطة خارجية غير مأذون بها بقبوله وظائف في عدة كيانات خارجية. وشارك الموظف أيضاً في تأليف كتاب باستخدام أموال المنظمة. وكانت هناك عوامل مشددة.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. وحُدّد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 60 000,00 دولار.
754	أدلى أحد الموظفين بتعليقات غير لائقة في مقابلات إذاعية وعلى وسائل التواصل الاجتماعي. وقام الموظف أيضاً بمجموعة من الأنشطة الخارجية غير المأذون بها التي شكلت تضارباً في المصالح. واستخدم الموظف أيضاً موارد الأمم المتحدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للقيام بذلك. وكانت هناك عوامل مشددة ومخفّفة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
755	تصرف موظف كبير في ظل تضارب المصالح وسهل بشكل غير لائق عمل أحد أفراد الأسرة، مما أدى إلى منح عقد خدمة للشركة. وطلب الموظف على نحو غير لائق تعيين مساعد شخصي سابق للموظف كمتعاقد دون الكشف عن وجود تضارب في المصالح. وكانت هناك عوامل مشددة ومخفّفة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.

الرقم المرجعي	البيان	القرار
756	تواطأ أحد الموظفين مع موظف في إحدى وكالات الأمم المتحدة لتيسير تعيين زوجتيهما في مكاتبها. وأثر الموظف دون مبرر في تعيين زوجة الموظف الآخر كخبيرة استشارية، متصرفاً في ظل تضارب في المصالح. وكانت هناك عوامل مشددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
<b>الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي</b>		
757	أتى أحد الموظفين سلوكاً ينطوي على التخويف تجاه أحد الأشخاص ولم يبلغ عن اعتداء موظف آخر جسدياً على ذلك الشخص. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	اللوم الكتابي.
758	اعتدى أحد الموظفين جسدياً ولفظياً على زميل/زميلة له. وكانت هناك عوامل مشددة.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة.
759	اعتدى أحد الموظفين جسدياً ولفظياً على مواطنين من البلد المضيف بينما كان يسوق مركبة تابعة للأمم المتحدة. وكانت هناك عوامل مشددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
760	أطلق أحد كبار الموظفين النار على شخص فأرداه قتيلاً ولم يتعاون مع القائمين بالتحقيق. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة.
761	اعتدى أحد كبار الموظفين جسدياً على عشيرة، مما أدى إلى اعتقال الموظف على يد الشرطة المحلية. ولم يُبلغ الموظف المنظمة فوراً بالاعتقال. وكان هناك عامل مخفّف واحد وعوامل مشددة متعددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.
762	سمح أحد الموظفين لضيف، دون إذن، بالمبيت في أماكن الإقامة التي توفرها الأمم المتحدة وهدّد بقتل موظف آخر. وكانت هناك عوامل مشددة متعددة وعامل مخفّف واحد.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 9 417,00 دولاراً.
<b>الاستغلال والانتهاك الجنسيان</b>		
763	قام أحد الموظفين بالاعتداء والاستغلال الجنسيين للعديد من مواطني البلد المضيف، من بينهم قاصر. وهدد الموظف عشيراً سابقاً. وكانت هناك عوامل مشددة متعددة.	الإقالة. وأدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات ClearCheck.
764	مارس أحد الموظفين الجنس مع قاصر. وكانت هناك عوامل مخففة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات ClearCheck.
765	اعتدى أحد الموظفين جنسياً على مواطنة من البلد المضيف.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات ClearCheck.

## المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

- 766 قام أحد الموظفين بتيسير عملية شراء بدون إذن، باستخدام أموال مخصصة لأغراض أخرى. وقدم الموظف معلومات كاذبة لتبرير إساءة استخدام الأموال. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.
- 767 قدم موظف معلومات كاذبة إلى المنظمة مما أدى إلى دفع مبلغ مالي من دون وجه حق. وقدم الموظف أيضاً معلومات كاذبة في طلبات التوظيف وقام بأنشطة خارجية غير مأذون بها. وأساء الموظف استخدام ممتلكات الأمم المتحدة ولم يتعاون مع القائمين بالتحقيق. وكانت هناك عدة عوامل مشددة.
- 768 كشف موظف مبتدئ عن معلومات سرية بشأن عروض الأسعار وسهل على نحو غير ملائم اختيار بائع في عملية شراء. وقدم الموظف أيضاً معلومات خاطئة ولكنها غير جوهرية في طلبات التوظيف. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.
- 769 قدم موظفان وثائق مزورة دعماً لطلبات شراء متعددة لخدمات/سلع لم تسلم قط. وتدخل الموظفان في التحقيق. وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.

## إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها أو عدم ممارسة عناية معقولة فيما يتعلق بها

- 770 قاد أحد الموظفين مركبة تابعة للأمم المتحدة تحت تأثير الكحول، مما تسبب في إصابة شخص وإلحاق أضرار بالمركبة. وحاول الموظف أيضاً الاعتداء على ضباط الشرطة وأساء لفظياً إلى ضباط الشرطة وموظفين آخرين. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.
- 771 استخدم أحد الموظفين أحد أجهزة الأمم المتحدة كضمان للحصول على قرض خاص وصرح زوراً للمنظمة أن الجهاز قد فقد. وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.

## السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام

- 772 قام موظف بحركة مخيفة جسدياً تجاه موظف آخر. وكان هناك عامل مخفف واحد.
- 773 أتى أحد الموظفين سلوكاً مخلاً بالنظام وتهديدياً تجاه موظفين آخرين في مناسبات متعددة، متجاهلاً التعليمات بعدم القيام بذلك. وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.

الرقم المرجعي	البيان	القرار
774	أحضر أحد الموظفين زوجة الموظف إلى أحد مجمّعات الأمم المتحدة في انتهاك للقواعد السارية، ولم يتبع التعليمات الأمنية، وهدد موظفاً آخر. وكان هناك عامل مخفّف واحد.	عقوبة "خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية" بعد انتهاء الخدمة.
775	أُتلف أحد الموظفين ممتلكات توجد بحوزة زوج الموظف المعني في سياق خلافات أسرية. وكانت هناك عوامل مخفّفة.	اللوم الكتابي مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الحصول على العلاوة الدورية.
عدم الامتثال لواجبات إقرار الذمة المالية		
776	لم يمثل أحد الموظفين لواجبات إقرار الذمة المالية. وكانت هناك عوامل مخفّفة ومشدّدة.	توقيع عقوبة "اللوم الكتابي" بعد انتهاء الخدمة.