

Distr.: General  
24 July 2012  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون

البند ١٣٥ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي  
المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

## تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدّم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ الذي ينص على إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وإجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المتبعة. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢. ويرجى من الجمعية العامة أن تحيط علما بالتقرير.

\* A/67/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

160812 150812 12-43617 (A)



## أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ الذي ينص على إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وإجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المتبعة. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

٢ - وعلى النحو المطلوب في الفقرة ١٧ من القرار ٢٨٧/٥٩، سيصدر تعميم إعلامي لإطلاع جميع موظفي المنظمة على أكثر أمثلة سوء السلوك و/أو السلوك الإجرامي شيوعاً، وما يترتب عليها من تدابير تأديبية، بما في ذلك أية إجراءات قانونية، مع مراعاة الواجبة لحماية خصوصية الموظفين المعنيين.

٣ - ويقدم الفرع الثاني أدناه لمحة عامة شاملة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية ليتسنى فهم المعلومات المقدمة في الفرعين الثالث والرابع في سياقها الصحيح. ويتضمن الفرع الثالث ملخصاً للقضايا التي فرض فيها الأمين العام تدبيراً أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويتضمن الفرع الرابع بيانات مقارنة تبين عدد القضايا المحالة لاتخاذ إجراء بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، والقرارات المتخذة في القضايا التي أنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تؤدي إلى فرض تدابير تأديبية. ويقدم الفرع الخامس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في حالات السلوك الإجرامي المحتمل.

## ثانياً - لمحة عامة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية في نظام إقامة العدل

### ألف - الإطار التشريعي الناظم لسلوك الموظفين<sup>(١)</sup>

٤ - تنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة".

٥ - وتحدد المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وكلاهما بعنوان "الواجبات والالتزامات والامتيازات"، القيم الأساسية المتوقعة من الموظفين المدنيين الدوليين بسبب مركزهم، وكذلك مظاهر معينة لمثل هذه القيم الأساسية.

(١) يمكن الاطلاع على الأحكام المتعلقة بمركز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم، وبالمسائل التأديبية، في النسخة الإلكترونية من دليل الموارد البشرية تحت عنواني "Status, basic rights and duties" و "Disciplinary".

ويُشار بشكل خاص إلى البند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ١-٢ من النظام الإداري للموظفين اللذين يتضمنان أمثلة محددة على السلوك المتوقع أو المحظور.

## باء - سوء السلوك

٦ - تنص المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين في البند ١٠-١ (أ) منها على أنه "يجوز للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يبدرون عنهم سوء سلوك". وتنص القاعدة ١٠-١ (أ) من النظام الإداري للموظفين، على أنه "يمكن أن يدخل في فئة سوء السلوك عدم امتثال الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو للنظام الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاته معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي، الأمر الذي قد يؤدي إلى إجراء عملية تأديبية بحق الموظف وتوقيع تدابير تأديبية عليه لسوء السلوك". وتنص كذلك القاعدة ١٠-١ (ج) من النظام الإداري للموظفين على أنه "يكون قرار بدء تحقيق في مزاعم إساءة السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدابير تأديبية ضمن السلطة التقديرية للأمين العام أو المسؤولين الموكلة إليهم هذه السلطة". وللأمين العام، في إطار هذه المعايير، سلطة تقديرية واسعة في تحديد ما يمثل سوء سلوك وفي فرض تدابير تأديبية. ويسوق الأمر الإداري ST/AI/371/Amend.1، الخاص بالتدابير والإجراءات التأديبية بصيغتها المنقحة<sup>(٢)</sup>، أمثلة أخرى على السلوك الذي قد يقتضي فرض تدابير تأديبية. ويجري حالياً إعداد أمر إداري جديد بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية، غير أنه لا يزال محل مناقشات ومشاورات مستمرة مع الإدارة والجهات صاحبة المصلحة.

## جيم - الأصول الإجرائية السليمة

٧ - تشمل عمليات التحقيق والتأديب المنصوص عليها في الأمر الإداري ST/AI/371/Amend.1 التحقيق في حالات سوء السلوك المحتمل، وإثبات الوقائع، وتحليل المعلومات التي تم جمعها لتحديد ما إذا كان هناك سوء سلوك أم لا، ومن ثم ممارسة السلطة التقديرية لتقرير ما إذا كان يوجد ما يبرر اتخاذ تدبير ما، أيا كان نوعه. ويمكن أن يعلم المسؤول، عن طريق تقرير رسمي، أو من خلال وسائل أخرى، أن أحد الموظفين ضالِع في سوء سلوك محتمل. وعادةً ما ترجع مسألة اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان يجب الشروع في إجراء تحقيق إلى رئيس الإدارة أو المكتب. وبحسب موضوع التحقيق ودرجة تعقيده، يمكن أن يجريه رئيس الإدارة أو المكتب أو من يعيّنهم لذلك الغرض، أو مكتب خدمات الرقابة

(٢) انظر أيضاً الوثيقة ST/SGB/2008/5.

الداخلية، بمبادرة منه أو بناء على طلب من رئيس إدارة أو مكتب. وعندما يرى رئيس الإدارة أو المكتب، على إثر تحقيق، أن احتمال سوء السلوك قائم، فإنه يحيل الأمر إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للبت فيما إذا كان ينبغي متابعة الأمر بوصفه قضية تأديبية<sup>(٣)</sup>.

٨ - وإذا قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية متابعة الأمر بوصفه قضية تأديبية، يخطر الموظف خطيا بادعاءات سوء السلوك، ويُعلمه بأن الفرصة متاحة له للتعليق على تلك الادعاءات، وبأن من حقه الاستعانة بمحام للدفاع عنه عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو بمحام خارجي على حسابه الخاص. وتتاح للموظف فرصة معقولة للرد على ادعاءات سوء السلوك. وفي ضوء التعليقات التي يقدمها الموظف، يقرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إما إغلاق القضية، سواء باتخاذ إجراء إداري أو بدون ذلك، أو التوصية بفرض تدبير تأديبي أو أكثر. وفي الحالة الأخيرة، يقرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، نيابة عن الأمين العام، ما إذا كان سيفرض واحدا أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين.

٩ - ويجوز للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية أن يقرر، بناء على توصية من رئيس إدارة أو مكتب أو بمبادرة منه، وفي أي وقت في انتظار نهاية التحقيق وإلى حين الانتهاء من العملية التأديبية المتعلقة بأحد الموظفين، أن يمنح الموظف إجازة إدارية بمرتب في إحدى الحالات التالية: '١' إذا كانت إعادة تعيينه في نفس مركز العمل أو إرساله إليه متعذرة، أو أنها لن تعالج بشكل مناسب المخاطر التي تم تحديدها؛ '٢' وجود ما يثبت بصورة مبدئية أن سلوك الموظف يشكل خطرا على غيره من موظفي الأمم المتحدة أو على المنظمة؛ '٣' عدم قدرة الموظف على الاستمرار في أداء وظائفه بشكل فعال بسبب التحقيق الجاري وطبيعة المهام؛ '٤' وجود ما يثبت بصورة مبدئية أن استمرار الموظف في الخدمة قد يشكل خطرا لا يمكن قبوله يتمثل في إمكانية تدخله في التحقيق؛ أو '٥' حين ترى إدارة شؤون السلامة والأمن أن استمرار وجود الموظف في مباني الأمم المتحدة يمكن أن يشكل خطرا أمنيا على المنظمة. ويتخذ وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية قرارات منح إجازة إدارية بدون مرتب.

(٣) يحيل رئيس الإدارة في البعثة المعنية القضية إلى إدارة الدعم الميداني في المقر، التي تحيل الأمر إلى مكتب إدارة الموارد البشرية إذا وافقت على التقييم الذي أجرته البعثة.

١٠ - ووفقا للقاعدة ١٠-٣ (ج) من النظام الإداري للموظفين، يجوز للموظف الذي اتخذ ضده إجراء تأديبي أن يرفع دعوى أمام محكمة المنازعات تطعن في فرض التدبير (أو التدابير) وفقا للفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين<sup>(٤)</sup>.

## دال - التدابير التأديبية

١١ - تنص القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين على أن التدابير التأديبية يمكن أن تأخذ شكلا أو أكثر من الأشكال التالية (أي أن بالإمكان فرض أكثر من تدبير في كل قضية):

- (أ) اللوم الكتابي؛
- (ب) الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة؛
- (ج) إرجاء استحقاق العلاوة الدورية لفترة محددة؛
- (د) الوقف عن العمل لفترة محددة بدون مرتب؛
- (هـ) الغرامة؛
- (و) إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛
- (ز) خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛
- (ح) إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه؛
- (ط) الفصل.

## هاء - التدابير الأخرى

١٢ - لا يعتبر التوبيخ الكتابي أو الشفهي، واسترداد أموال تكون من حق المنظمة، والإجازة الإدارية بمرتب أو بدون مرتب تدبيرا تأديبيا. وتعد التوبيخات، مثل الإنذارات أو رسائل التنبيه، تدابير إدارية/تنظيمية ذات أهمية في الحفاظ على معايير السلوك السليم وتعزيز المساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، فحينما يؤثر السلوك غير اللائق في الأداء، تعالج هذه المسألة في

(٤) يمكن الاطلاع على الأحكام التي تصدرها محكمة المنازعات في القضايا التأديبية على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل ([www.un.org/en/oaj](http://www.un.org/en/oaj)).

سياق إدارة الأداء. وقد يشمل ذلك التدريب، أو تقديم المشورة، أو وقف العلاوات الدورية في المرتب، أو عدم تجديد العقد، أو إنهاء التعيين.

### ثالثاً - موجز القضايا التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

١٣ - يرد أدناه موجز لكل قضية أدت إلى فرض تدبير تأديبي أو أكثر، مع بيان طبيعة سوء السلوك وما فرضه الأمين العام من تدبير تأديبي (تدابير تأديبية). ولا يُذكر في الموجزات جميع ظروف وتفاصيل كل قضية. فمثلاً ذكرت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، يغلب على القضايا التأديبية الارتباط الشديد بوقائع محددة، ويجب على المرء توخي الحذر في استخلاص مبادئ عامة تتعلق بتناسب التدابير التأديبية من أنواع التدابير المفروضة في قضايا أخرى، إذ إن لكل قضية وقائع وسمات خاصة بها. ووفقاً للقاعدة ١٠-٣ (ب) من النظام الإداري للموظفين، يجب أن تكون التدابير التأديبية التي تفرض متناسبة مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. ولاحظت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف أن التناسب يعني أن الإجراء الإداري ينبغي ألا يتجاوز ما هو ضروري للحصول على النتيجة المرجوة. واعترفت أيضاً محكمة الاستئناف باستمرار بأن للأمين العام هامشاً من حرية التقدير تتيح له بصورة مشروعة الاختيار من بين عدد من الاعتبارات والأولويات المتنافسة، وأنه يجب إبداء الاحترام الواجب لقراراته الإدارية لأن المادة ١٠١ (٣) من الميثاق تقتضي أن يطالب الموظفين بالامتثال لأعلى معايير النزاهة ولأنه مسؤول أمام الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في هذا الصدد.

١٤ - ويُنظر حين تحديد العقوبة إلى العوامل التي تنطوي على ظروف مشددة وظروف مخففة على حد سواء، ولكنها تختلف بحسب الوقائع الخاصة لكل قضية. وقد لاحظت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أن الظروف المخففة يمكن أن تشمل مدة الخدمة الطويلة والمُرضية في المنظمة؛ وعدم وجود سجل تأديبي سابق؛ وظروف الموظف الشخصية؛ والندم الصادق؛ وردّ الخسائر؛ والكشف الطوعي عن سوء السلوك المرتكب؛ وكون المخالفة التأديبية قد وقعت بسبب الإكراه، بما في ذلك الإكراه الصادر عن الزملاء الموظفين، وبخاصة رؤساء الموظف المعني؛ والتعاون مع التحقيق. ويمكن أن تشمل العوامل المشددة تكرار سوء السلوك؛ ونية جني مكاسب مالية أو مكاسب شخصية أخرى؛ وإساءة استخدام اسم وشعار المنظمة وأي كيان من الكيانات التابعة لها؛ ودرجة الخسائر المالية والإساءة إلى سمعة المنظمة. وهذه القائمة من الظروف المخففة والمشددة ليست شاملة، ويمكن أن تطبق هذه العوامل، فضلاً عن اعتبارات أخرى، أو أن لا تطبق، ويتوقف ذلك على الظروف الخاصة للقضية. فعلى

سبيل المثال، ومثلما ذكرت محكمة المنازعات، لا يمكن اعتبار وجود "سجل نظيف" عاملاً مخففاً بشكل تلقائي. بل يجب تحليله في ضوء جميع الأدلة المتوفرة في قضية معينة.

١٥ - ولا تؤدي كل قضية تعرض على الأمين العام إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. فعلى النحو المبين في الفقرة ٥٩ من هذا التقرير، عندما يتبين من الاستعراض الذي يجريه مكتب إدارة الموارد البشرية عدم كفاية الأدلة لمتابعة أمر ما بوصفه قضية تأديبية، أو عندما يقدم الموظف تفسيراً مقنعاً في رده على ادعاءات سوء السلوك، يبلغ الموظف بإغلاق القضية، ويعتبر الموظف بريئاً من تلك الاتهامات. ويمكن أيضاً أن تغلق القضايا عندما يتقاعد الموظف أو تنتهي خدمته في المنظمة لسبب آخر قبل الانتهاء من الإجراءات التأديبية، لأن الأمين العام لا يملك سلطة فرض تدابير تأديبية على الموظفين السابقين. وفي هذه الحالات، يعد سجل هذا الشأن ويوضع في ملف المركز الرسمي للموظف السابق لكي تتسنى مواصلة النظر في الأمر حين ينضم الموظف مجدداً إلى المنظمة.

#### الاستغلال والانتهاك الجنسيان

١٦ - حاول أحد الموظفين الحصول على خدمات جنسية من شخص تقدم بطلب لشغل وظيفة، وكان من المستفيدين من المساعدات، وعرض الموظف مقابل ذلك مساعدة ذلك الشخص في عملية التعيين في الأمم المتحدة. وأوهم الموظف مقدم الطلب بأن ثمة مشكلة في استمارة طلب التعيين، ودعاه إلى القدوم إلى مسكنه لمراجعة الطلب. وفي سياق الدعوة الموجهة إلى مقدم الطلب، أبدى الموظف ملاحظات تنطوي على إيجاعات جنسية. وحين أوضحت الضحية المستهدفة أن تصرفات الموظف غير مقبولة، وافق الموظف على تقديم الطلب وفقاً للإجراءات العادية. القرار: إنهاء الخدمة، مع تعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

#### التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي أو الجنساني

١٧ - دأب موظف يضطلع بمسؤوليات إدارية على إثبات نمط من السلوك غير اللائق وغير المرغوب فيه. وصدرت عنه تعليقات على مظهر بعض الموظفين الآخرين، وتغزل بهم على نحو غير مرغوب فيه؛ وصدرت عنه تعليقات قذحية وغير مناسبة، بما في ذلك تعليقات ذات طابع جنسي؛ وتجادل مع الموظفين حين قرروا تقديم شكوى. وانتهج الموظف أيضاً سلوكاً اتسم بالتقلب والإساءة والتهديد. وخلق سلوك الموظف بيئة عمل يسودها التخويف، أو العدوانية، أو التهجم. واستهدفت تصرفات الموظف الزملاء المبتدئين في المقام الأول. واستخدم الموظف أيضاً الموارد الحاسوبية للأمم المتحدة لتلقي مواد إباحية ومشاهدتها

وتخزينها. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ولكن بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِعَ إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

١٨ - قام موظف بالتودد جنسياً إلى أحد الزملاء على نحو غير مرغوب فيه، في واقعة حدثت مرة واحدة بعد ساعات العمل. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

١٩ - وجّه موظف عبارات مهينة إلى موظف آخر على الهاتف وفي رسائل موجهة بالبريد الإلكتروني. وكرر الموظف ملاحظاته في اجتماع لاحق مع الموظف والمشرفين عليهما. وأشارت الأدلة إلى أن القضية نشأت عن انهيار قنوات التواصل بينهما وسوء فهم طبيعة العلاقة، وأن سلوك الموظف ازداد سوءاً، على الرغم من المحاولات التي بذلها الموظف الآخر لفهمه بوضوح أن ذلك السلوك غير مرغوب فيه ويتسم بالعدائية. القرار: توجيه اللوم، وفقدان خمس درجات في الرتبة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم التقرير.

#### إساءة استخدام السلطة

٢٠ - سمح موظف لشخص بأن يعمل لمدة خمسة أشهر تحت الإشراف المباشر، من دون أجر، وهو يعلم بأن ذلك الشخص لم يوقع عقد عمل ساري المفعول مع المنظمة. ولم يوجد أي دليل يشير إلى تصرف الموظف بدافع تحقيق مكاسب شخصية أو سوء نية. وحصل الشخص على أجر بأثر رجعي مقابل عمله. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

#### الانتقام

٢١ - اتخذ اثنان من كبار الموظفين إجراءات أضرت بمصالح موظف آخر كان قد قدم بلاغاً ضدهما بشأن احتمال انتهاجهما سلوكاً سيئاً. القرار: غرامات. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم التقرير.

#### الاعتداء (اللفظي والجسدي)

٢٢ - أساء موظف لفظياً إلى المشرف عليه، وذلك بالصراخ واستخدام نبرة فيها تهديد، والتهديد بقتل المشرف؛ واعتدى جسدياً على موظف آخر إذ أمسك بقميصه، ودفعه أرضاً، وحاول ضربه بهاتف محمول؛ وأساء لفظياً إلى نفس الزميل وإلى اثنين من الموظفين الآخرين،



وهدد بالنيل من سلامتهم وسلامة أسرهم. وخضعت هذه القضية إلى تحقيقين منفصلين وإحالتين، ولكنها عولجت بوصفها قضية تأديبية واحدة. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٣ - اعتدى موظف جسدياً على موظف آخر حيث انتزع مسند ذراع كرسي مكتبي ورماه في وجه الموظف الآخر، الأمر الذي أدى إلى إصابة الموظف بجروح في عينه اليمنى وفي جبهته. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٤ - اعتدى موظف جسدياً على موظف آخر، حيث شجّ رأسه بأنبوب معدني، فأصيب الموظف بجروح في رأسه. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٥ - اعتدى موظف جسدياً على أحد متطوعي الأمم المتحدة الذي كان أيضاً زوج الموظف، وذلك بعضّه عدة مرات وضربه بشكل متكرر بطاولة صغيرة، وطرح الزوج أرضاً، ومحاولة خنقه بشكل متكرر، وضربه مراراً بجهاز الهاتف عقب محاولته الاتصال لطلب المساعدة. وأصيبت الضحية بجروح اقتضت نقلها إلى المستشفى. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٦ - تصرف موظف ثلاث مرات بطريقة مسيئة لفظياً وبفظاظية، بسبب جدال مع عدد من الزملاء والمشرفين؛ وفي إحدى المرات، أتلّف الموظف ممتلكات في أثناء مشاجرة؛ وفي مرتين أخريين، تفوه الموظف بتصريحات هدد فيها باستخدام أسلحة نارية في مكان العمل. واعترف الموظف بسلوكه في الحادثين الأول والثاني، واعتذر من الأشخاص المعنيين. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢٧ - استلّ موظف أمن سلاحاً نارياً من غمده في سياق رده على قيام شخصين بالتسلل ليلاً إلى مبنى تابع للأمم المتحدة، وصوّبه نحو أحدهما، وجعله يستلقي أرضاً واستخدم القوة الجسدية بشكل غير متناسب حين قاوم المتسلل محاولات تكييل يديه بالأصفاد. وتبين من الأدلة أن الموظف كان يعاني إبان وقوع الحادث من اضطراب نفسي لاحق للإصابة بصدمة مرتبطة بخدمة الأمم المتحدة في الميدان. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

٢٨ - في سياق جدال حاد، وجّه موظف عبارات مسيئة إلى موظف آخر، وكسر في وقت لاحق زجاج نافذة في مكتب للأمم المتحدة. وبيّنت الأدلة أن الموظف كان يعاني من الإجهاد بسبب بيئة العمل الصعبة. القرار: اللوم، وغرامة تمثل تكلفة إصلاح النافذة. الطعن: لا يوجد.

## السرقه والاختلاس

٢٩ - فك موظف قرصا صلبا من حاسوب للأمم المتحدة، دون الحصول على إذن بذلك، وباع القرص الصلب لأحد معارفه. ورغم أن الموظف أعاد القرص الصلب، إلا أنه لم يفعل ذلك إلا بعد أن تمت مواجهته بأدلة تبين سوء سلوكه وعقب طلب رسمي. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٣٠ - قام موظف مكلف بمسؤولية حفظ معدات الأمم المتحدة والتعامل بها والإبلاغ عما يطرأ من تغييرات في مخزونها، بنقل حاسوبين محمولين، وأربعة أجهزة راديو، وآلي تصوير رقميتين، من مباني الأمم المتحدة، بدون إذن. ولم يبلغ الموظف عن فقدان المعدات لاحقا، ولم يمثل لتعليمات المشرف بإعادتها. وكان الموظف قد حصل على أحد الحاسوبين وإحدى آلي التصوير بتزوير استمارات طلب رسمية. وأشارت الأدلة إلى عدم وجود قدر كاف من الإشراف والرقابة على المخزون. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ولكن بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣١ - نقل موظف من مباني الأمم المتحدة، دون إذن، ٣٤ لفة من الأسلاك التي تعود ملكيتها للمنظمة. وأخذ في الاعتبار عند تحديد الإجراء التأديبي مسارعة الموظف إلى الاعتراف بسوء السلوك وتعاونيه الكامل مع التحقيق. وأخذت أيضاً في الاعتبار أدلة أشارت إلى أن الموظف لم يتصرف لوحده، بل بمساعدة من موظفين آخرين لم يخضع سلوكهم لأي تحقيق. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ولكن بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣٢ - شارك موظفان في سرقة أسلاك نحاسية من مستودع للأمم المتحدة. وأدين الموظفان بموجب القانون الوطني لمشاركتهم في السرقة. وأخذ في الاعتبار عند تحديد الإجراء التأديبي الوقت الذي استغرقه استكمال التحقيق والعملية التأديبية اللاحقة. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

## الاحتيايل وتقديم البيانات الكاذبة والشهادات المزورة

٣٣ - شارك ثلاثة موظفين في خطة احتيالية لإساءة استخدام الرحلات الجوية الرسمية للأمم المتحدة لفائدة أفراد وشركات غير مأذون لهم باستخدامها. وتلقى الموظفون أموالا لتوفير مقاعد في الرحلات الجوية وجهازوا وثائق مزورة، ولا سيما استمارات تحركات الأفراد، استخدمت لسفر الركاب غير المأذون لهم؛ وأدرج موظفان أسماء الركاب غير المأذون لهم في قوائم الركاب الرسمية. وتواطأ أحد الموظفين مع أطراف أخرى لإعداد

وثائق من الأمم المتحدة تحتوي على معلومات كاذبة، وحاول أن يتدخل في تحقيق رسمي. وكان مخطط الاحتيال الذي ينفذه الموظفون يجري منذ فترة طويلة وعلى نطاق واسع. وكان الموظفون يشغلون وظائف تحتاج إلى أشخاص جديرين بالثقة، وقد تصرفوا بدافع تحقيق مكاسب مالية. ونتج عن ذلك تهديد خطير لأمن الطيران، وعرض المنظمة للمسؤولية والتعويض. وأضرّ سمعة المنظمة وقوّض علاقاتها مع المنظمات غير الحكومية المحلية. القرار: فصل جميع الموظفين. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٣٤ - استلم موظف مسؤول في اتحاد الموظفين المحليين شيكا صادرا لحساب اتحاد الموظفين، مرسلا إلى مكتبه في إطار مبادرة لجمع التبرعات، وصرفه وحصل قيمته في حسابه الشخصي. وطلب الموظف أيضا من موظف آخر تزوير كشوف مرتبات، وطلب من وحدة جدول الرواتب المصادقة على كشوف مزورة. وخضعت هذه القضية إلى تحقيقين منفصلين وإحالتين، ولكنها عولجت بوصفها قضية تأديبية واحدة. القرار: الفصل. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٣٥ - قدم موظف كشوف رواتب مزورة لدعم طلبات للحصول على قروض مصرفية. القرار: الفصل. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٣٦ - قدم أربعة موظفين مطالبات بموجب خطة التأمين الطبي تضمنت معلومات كاذبة تتعلق بخدمات لعلاج الأسنان زعموا أنها قدمت لهم ولأفراد أسرهم. واضطلع أيضا أحد الموظفين المعينين بعمل خارجي يتمثل في نشاط تجاري للإقراض بربح، من دون الحصول على موافقة الأمين العام. وباستثناء ذلك الموظف، كان الموظفون يمارسون مهامهم أمنياً. وبيّنت الأدلة أن أعمال الموظفين كانت تهدف إلى تحقيق مكاسب مالية شخصية، وأنهم تصرفوا عن علم وليس عن إهمال أو خطأ عارض في التقدير، وأن المخطط الاحتيالي الذي شاركوا فيه قد عرض سمعة المنظمة للخطر. القرار: فصل جميع الموظفين. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٣٧ - قدم موظفان مطالبات في إطار خطة التأمين الطبي تضمنت معلومات كاذبة تتعلق بخدمات لعلاج الأسنان زعموا أنها قدمت لهما ولأفراد أسرتهما. واعترف الموظفان بسوء سلوكهما في مرحلة مبكرة من التحقيق، وتعاونوا بشكل كامل في إطاره. وأشارت الأدلة إلى أن موظفاً آخر قد تورط قسراً في العملية، وأنه هو الذي أعد استمارات المطالبات لصالح الموظفين اللذين تصرفا بناء على مشورته وتوجيهاته. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل

مهلة الإشعار، ولكن بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٣٨ - قدم أحد الموظفين استمارة تتضمن نبذة عن تاريخه الشخصي تحتوي على معلومات يعلم الموظف أنها كاذبة، تتعلق بأسباب ترك عمله السابق. ولم يكشف الموظف في تلك النبذة عن إدانته سابقاً لأسباب جنائية، ذلك أن تلك الإدانة هي التي حَدَّت بصاحب عمله السابق إلى طرده. وقدم الموظف للمنظمة أيضاً شهادة إبراء ذمة صادرة عن صاحب العمل السابق، مع معرفة الموظف بأنها مزورة. واعترف الموظف بسوء السلوك في مرحلة مبكرة، وتعاون بشكل كامل مع التحقيق. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ولكن بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣٩ - زوّر موظف فواتير تشير إلى تلقي علاج طبي، وقدمها لاحقاً إلى شركة تأمين خاصة لدعم طلب نفقات طبية. واعترف الموظف بسوء السلوك في مرحلة مبكرة، وتعاون بشكل كامل مع التحقيق. وأُخذ في الاعتبار عند تحديد الإجراءات التأديبي الوقت الذي استغرقه استكمال التحقيق والعملية التأديبية اللاحقة. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ولكن بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٤٠ - هياً موظف مذكرة شفوية مزورة على ورقة رسمية باستخدام حاسوبه في الأمم المتحدة. وزوّر الموظف توقيع موظف آخر، وباع المذكرة الشفوية إلى موظف آخر لكي يحصل هذا الأخير على تأشيرة دخول لفئة غير المهاجرين. وعُثر على عدة وثائق مزورة، مثل الشهادات المزورة، في حاسوب الموظف في الأمم المتحدة. وأُخذت العوامل المخففة في الاعتبار عند تحديد الإجراءات التأديبي، بما في ذلك العيوب التي اعترت عملية التحقيق والوقت الذي استغرقه استكمال العملية التأديبية. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ولكن بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٤١ - دفع موظف مالا لموظف آخر للحصول على مذكرة شفوية لدعم طلب للحصول على تأشيرة. وقدم الموظف فيما بعد المذكرة الشفوية إلى إحدى السفارات. وبيّنت الأدلة أن الموظف كان قد طلب المذكرة الشفوية بحسن نية في أول الأمر، ولكنه كان يعلم، عندما قدّم الوثيقة، أنها تتضمن معلومات كاذبة. وأُخذ في الاعتبار، لدى تحديد الإجراءات التأديبي، حسن نية الموظف في المرحلة الأولية، والتورط القسري لموظف آخر. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

سوء استخدام ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها، أو عدم الالتزام بالعناية المعقولة تجاهها

٤٢ - أخذ موظف بطاريات لم تعد قيد الاستخدام، وحاول إخراجها من مباني الأمم المتحدة دون إذن بذلك. ونقل الموظف أيضا مضخة وقود من مكانها الخاص داخل مباني الأمم المتحدة دون إذن بذلك. ولم توجد أدلة كافية تشير إلى أن الموظف كان يعتزم سرقة الممتلكات. وخضعت هذه القضية إلى تحقيقين منفصلين وإلى إحالتين، ولكنها عولجت بوصفها قضية تأديبية واحدة. القرار: لوم، وحرمان من درجتين في الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق العلاوة. الطعن: لا يوجد.

٤٣ - ترك موظف مكان حادث سير بسيط وقع له أثناء قيادته مركبة تابعة للأمم المتحدة. ولم ينطو الحادث على انتهاك للقوانين المحلية. وبذل الموظف محاولات لإصلاح الأضرار التي لحقت بالمركبة. القرار: لوم، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق العلاوة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٤ - أخذ موظف دون إذن لفة من نسيج مشمع تملكه المنظمة، وأفسدها بتقطيعها إلى عدة قطع. ولم توجد أدلة كافية تشير إلى أن الموظف كان يعتزم سرقة اللفة. القرار: لوم. الطعن: لا يوجد.

٤٥ - انتهك موظف يضطلع بوظائف أمنية حظر التجول الساري وقاد بسرعة مفرطة أثناء تشغيله مركبة تابعة للأمم المتحدة. وكان الموظف قد أُخضع في السابق لتدابير إدارية، حيث تم سحب رخصة قيادته وتعيينه في وظيفة أخرى. القرار: لوم. الطعن: لا يوجد.

٤٦ - قام موظف، بدون إذن مسبق وخارج أوقات خدمته، بقيادة مركبة تابعة للأمم المتحدة وإخراجها من مباني الأمم المتحدة، وكانت توجد فيها في ذلك الوقت أصول عائدة للأمم المتحدة، وتحديدًا، معدات كهربائية متنوعة. ولم توجد أدلة كافية تشير إلى أن الموظف كان يعتزم سرقة الممتلكات. القرار: لوم. الطعن: لا يوجد.

٤٧ - استخدم موظف أثناء أداء وظائفه الرسمية مركبة تابعة للأمم المتحدة ونقل بواسطتها حاوية إلى موقع خارج مكان عمل البعثة، وذلك بدون إذن مسبق، مقابل مبلغ مالي دفعه له شخص غير موظف. وأساء الموظف أيضا استخدام حق الوصول إلى الموقع الذي تم فيه تسليم البضائع، وهو حق يتمتع به الموظف بحكم وظيفته الرسمية بصفة سائق. القرار: لوم. الطعن: لا يوجد.

### إساءة استعمال وثائق أو سجلات أو ملفات رسمية

٤٨ - وجّه موظف، بدون إذن، رسائل إلى مكاتب حكومية مختلفة ملتمسا منها المساعدة في إصدار تأشيرات دخول لمرافقين في بعثة رسمية للأمم المتحدة. ووقع الموظف الرسائل باسم موظف آخر من دون علمه أو موافقته. وفيما يتعلق بخمس من الرسائل المزورة التي وجهها الموظف، تصرف الموظف بطريقة مخالفة لتعليمات صريحة تحظر عليه القيام بذلك. وتبين من الأدلة أن تصرفات الموظف لم تأت بدافع تحقيق ربح شخصي، وأنه تصرف تحت الضغط لتيسير البعثة الرسمية، وفي غياب إجراءات تشغيل موحدة واضحة تتعلق بالبعثة. القرار: لوم كتابي وخفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٩ - حرّف موظف، في سياق ممارسة وظائفه الرسمية، عرض أسعار سفر قدمته شركة طيران، ورفع العرض المحرّف طالبا الموافقة عليه، وذلك لمنع موظف آخر من الاضطرار إلى استخدام خدمات شركة طيران محددة كان عدد من الموظفين الآخرين قد أعربوا عن شكاوى تجاهها. واعترف الموظف بسوء السلوك في مرحلة مبكرة، وتعاون بشكل كامل مع التحقيق. ولم يوجد أي دليل يشير إلى أن سلوك الموظف جاء بدافع تحقيق مكاسب شخصية. القرار: غرامة ولوم. الطعن: لا يوجد.

### إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٥٠ - تلقى موظف رسائل بالبريد الإلكتروني تحتوي على مواد إباحية، وذلك عن طريق منظومة البريد الإلكتروني للأمم المتحدة، في ما لا يقل عن ٢٠ مناسبة؛ ولم يبلغ الجهة المختصة أنه تلقى الرسائل الإلكترونية من موظفين آخرين في الأمم المتحدة؛ وأرسل رسائل بريدية إلكترونية تحتوي على مواد إباحية، باستخدام نظام البريد الإلكتروني للأمم المتحدة، في ما لا يقل عن ١٣٠ مناسبة. القرار: لوم، وحرمان من درجتين في الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق العلاوة. الطعن: لا يوجد.

٥١ - تلقى موظف رسائل بالبريد الإلكتروني تحتوي على مواد إباحية، وذلك عن طريق منظومة البريد الإلكتروني للأمم المتحدة، في ما لا يقل عن ٢٤ مناسبة؛ ولم يبلغ الجهة المختصة أنه تلقى الرسائل الإلكترونية من موظفين آخرين في الأمم المتحدة؛ وأرسل رسائل بريدية إلكترونية تحتوي على مواد إباحية، باستخدام نظام البريد الإلكتروني للأمم المتحدة، في ما لا يقل عن ٢٤ مناسبة. القرار: لوم. الطعن: لا يوجد.

### الأنشطة الخارجية غير المأذون بها، وتنازع المصالح، بما في ذلك مخالفات الشراء

٥٢ - قصر موظف في التكتّم على مسائل تتعلق بمهام رسمية حيث أبلغ الصحافة ووكالات حكومية خارجية بمعلومات كانت تخضع لتحقيقات داخلية رسمية؛ وأطلع مصادر خارجية، بما في ذلك الصحافة، على معلومات يعرفها بحكم منصبه الرسمي، وهو يعرف، أو كان عليه أن يعرف، أنه لا ينبغي الإعلان عنها؛ واستخدم عمله في الأمم المتحدة لأسباب شخصية من أجل الإضرار بمراكز أشخاص لا ينظر إليهم بعين الرضا؛ وشارك في نشاط خارجي بدون موافقة الأمين العام. القرار: الفصل. الطعن: رُفِعَ إلى محكمة المنازعات، وسُحِبَ فيما بعد.

٥٣ - عمل موظف لحساب حكومته لمدة سنة واحدة في الوقت الذي كان فيه موظفا لدى المنظمة، وذلك بدون موافقة الأمين العام. ووُجِدَ تنازع مصالح بين طبيعة أنشطة الموظف الخارجية ووضعه كموظف. وأُخذ في الاعتبار عند تحديد الإجراء التأديبي الوقت الذي استغرقه استكمال التحقيق والعملية التأديبية اللاحقة. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِعَ إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٥٤ - واصل موظف العمل لحساب شركة خاصة عندما انضم للمنظمة، وذلك بدون موافقة الأمين العام. وكان الموظف، في سياق وظائفه الرسمية، مكلفا بتقديم المساعدة وإسداء المشورة لتنظيم حدث رسمي، ورتب الأمور بحيث وُقِرَ للشركة الخاصة عقدا بأجر يتعلق بذلك الحدث. ولوحظ، كعامل مخفف، أن مهام الموظف لا تتعلق بوظائف شراء رسمية. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِعَ إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٥٥ - بعد أن فشلت عمليات شراء متكررة في تأمين طائرة محددة كانت ضرورية لبعثة من بعثات حفظ السلام، شرع اثنان من الموظفين في التواصل مع شركة طائرات فيما يتعلق بمواصفات الطائرة التي تطلبها المنظمة. وتصرف الموظفان بموجب تعليمات من المشرف عليهما بأن يتصلا ببائعين محتملين، ولم يوجد أي دليل يشير إلى أن دافع الموظفين كان تحقيق مكاسب شخصية. القرار: لوم، واشتراط حضور دورة تدريبية. الطعن: لا يوجد.

رابعاً - موجز القضايا الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

ألف - القضايا التي وردت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية

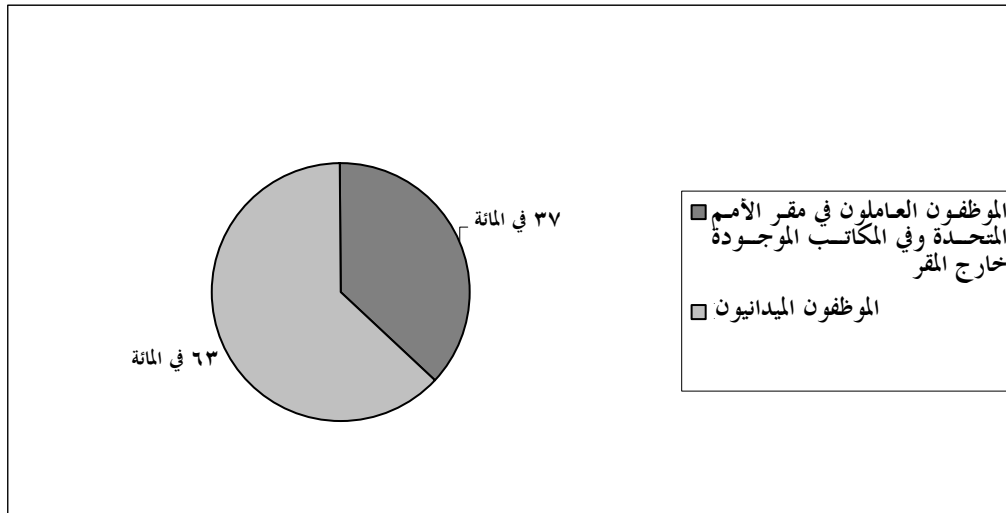
٥٦ - تتضمن الجداول والأشكال الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد وأنواع القضايا التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

القضايا التي وردت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٣٥	الموظفون العاملون في مقر الأمم المتحدة وفي المكاتب الموجودة خارج المقر
٦٠	الموظفون الميدانيون
٩٥	المجموع

الجدول ١

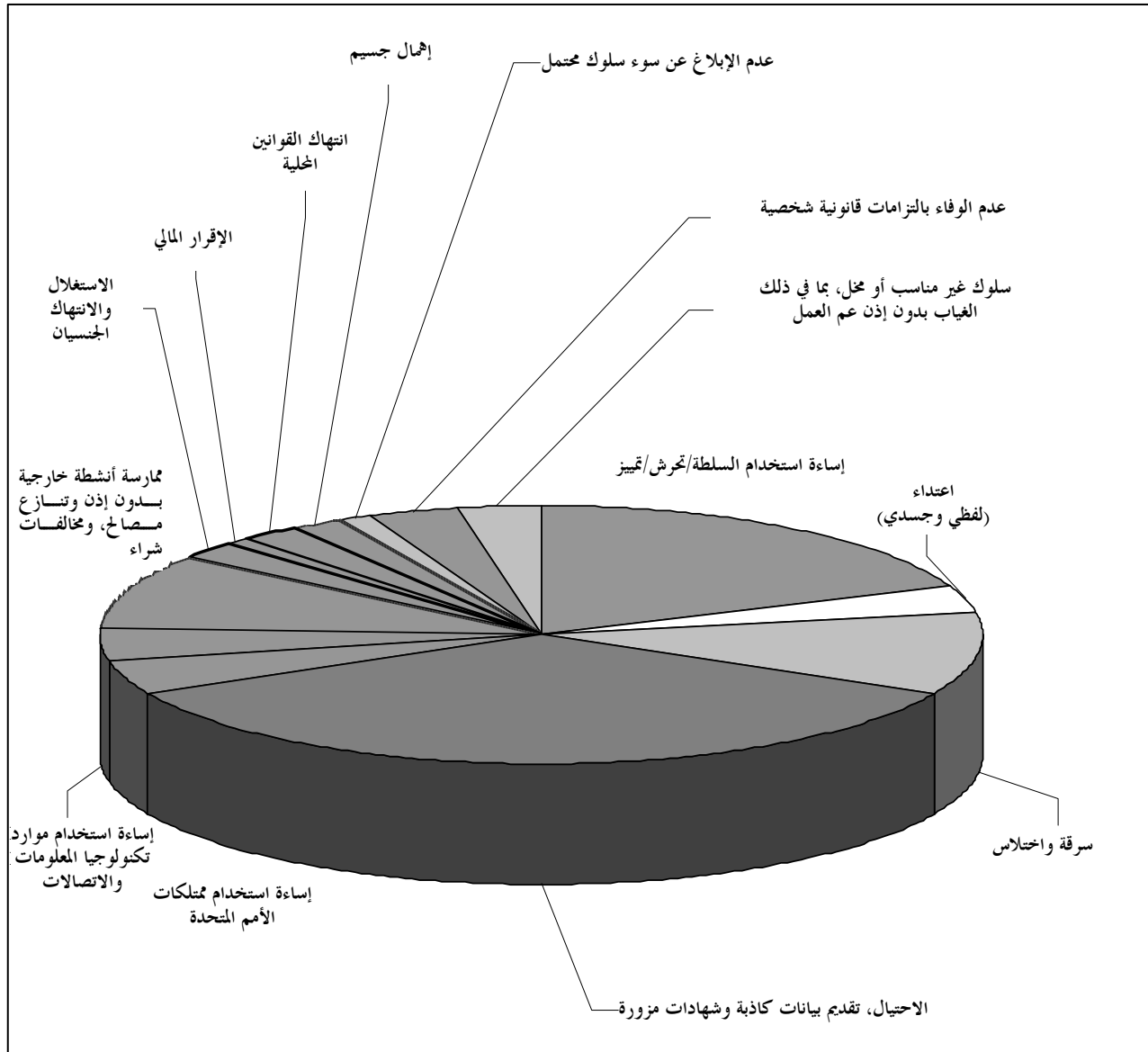
النسبة المئوية للقضايا الواردة المتعلقة بالموظفين الميدانيين والموظفين العاملين في المقر وفي المكاتب الموجودة خارج المقر





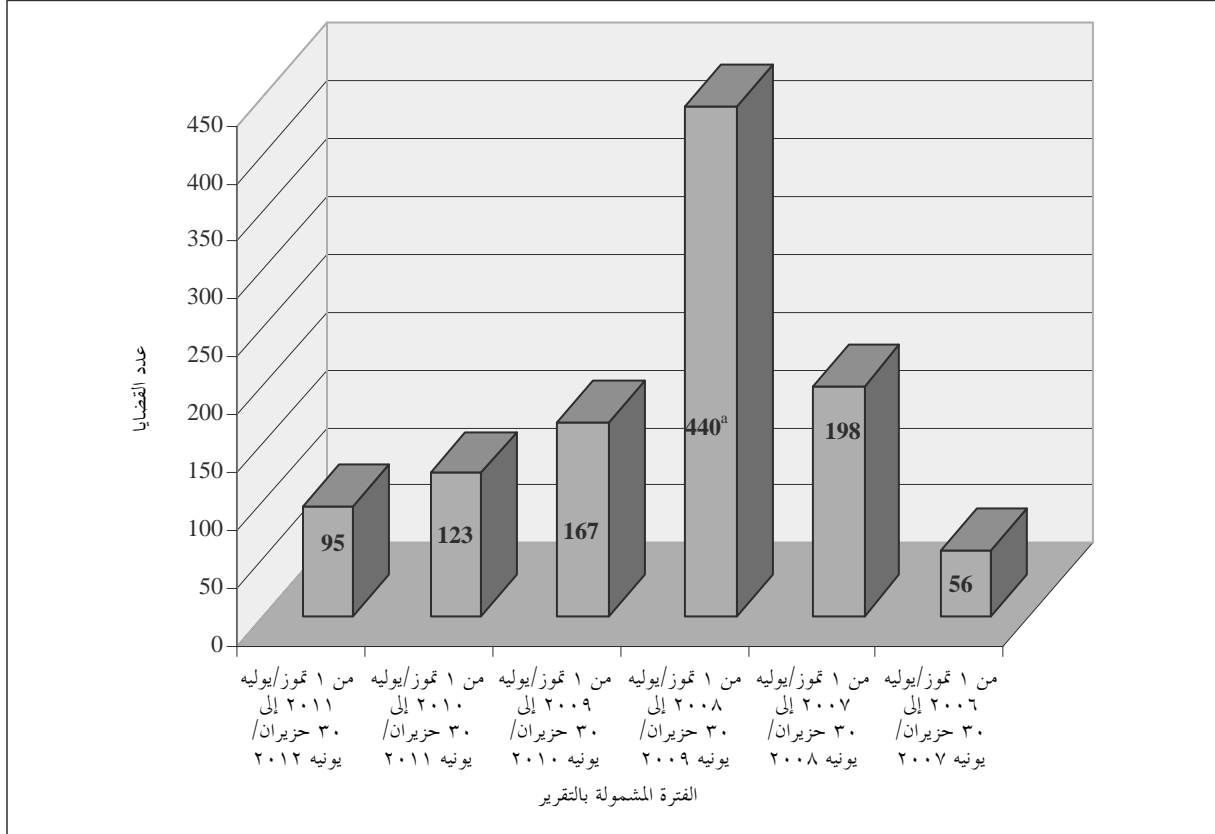
## الجدول ٢

## القضايا الواردة معروضة بحسب نوع سوء السلوك



## الجدول ٣

عدد القضايا التي وردت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية خلال الفترات الست الماضية المشمولة بالتقارير



(أ) يتعلق عدد من القضايا بادعاءات إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعدم الوفاء بالتزامات تقديم الإقرار المالي.

### باء - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

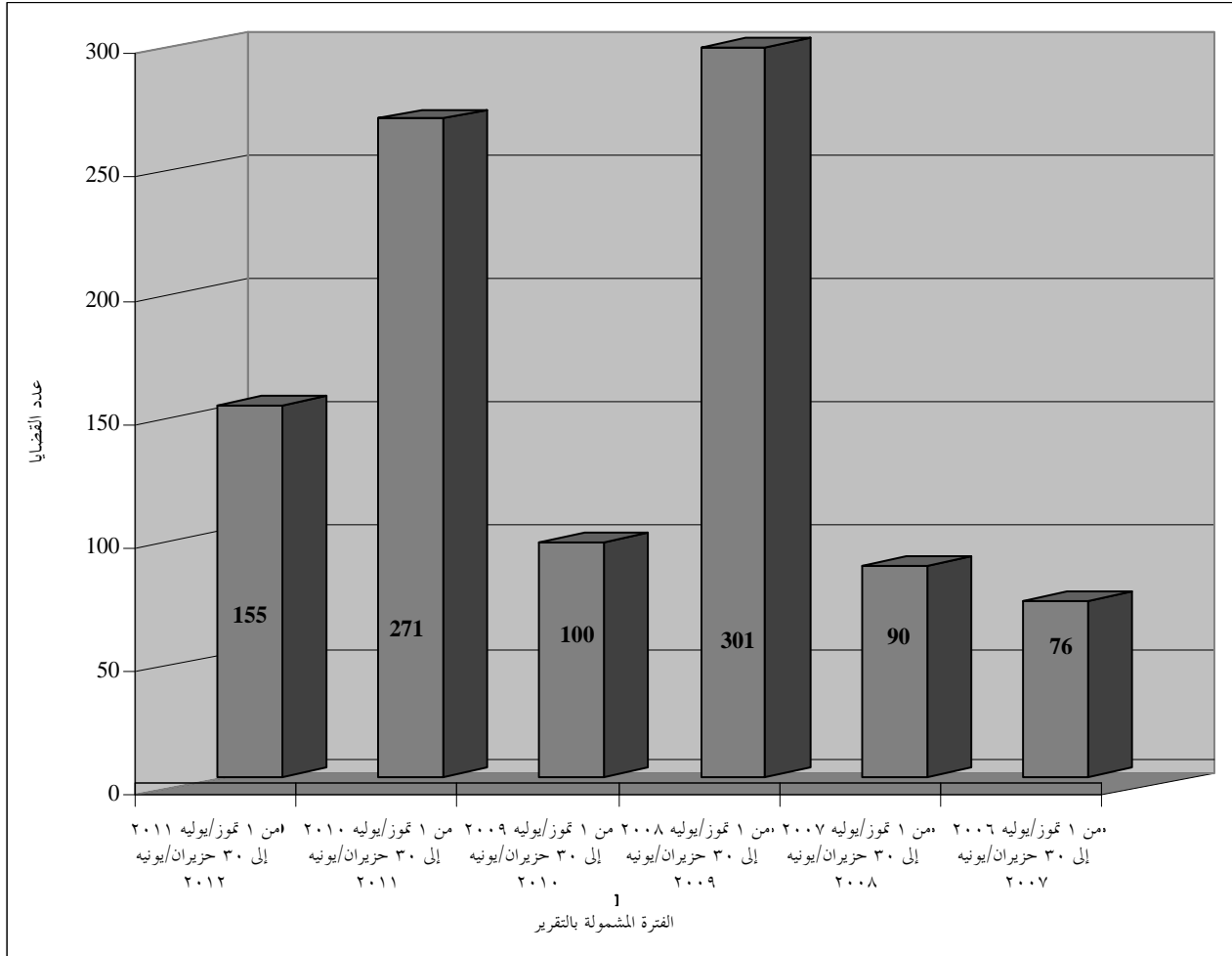
٥٧ - تتضمن الجداول والأشكال الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد القضايا المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك الحالات التي لم تؤد إلى فرض تدبير تأديبي. ويتفاوت طول الفترة الزمنية التي يستغرقها إنجاز عملية تأديبية بحسب درجة تعقيد المسألة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أثر عدد من العوامل في معالجة القضايا التأديبية. فلقد تواصل صدور عدد كبير من الاجتهادات القضائية المتعلقة بالعملية التأديبية والمراحل التي تسبقها من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، الأمر الذي زاد تعقيد العملية التأديبية، وزاد بالتالي من طولها. وذكرت محكمة الاستئناف أن سوء السلوك، في القضايا التي يكون فيها إنهاء الخدمة نتيجة محتملة، يجب أن

يُثبت عن طريق "أدلة واضحة ومقنعة"، بحيث يعني ذلك أن حقيقة الوقائع المزعومة "محمّلة جداً". وأدى تغيّر المشهد القضائي، وخصوصاً رفع مقدار معيار الإثبات على النحو الذي أعربت عنه محكمة الاستئناف، إلى تحليلات مفصلة على نحو متزايد، والتدقيق في كل جانب من جوانب كل قضية من القضايا المحالة لاتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك الحصول على توضيحات وأدلة إضافية من الكيان الذي أجرى التحقيق. ويجب أن يراعى أيضاً في الوقت الذي تستغرقه معالجة قضية تأديبية مسألة توقيت رد الموظف المعني على مزاعم سوء السلوك الموجهة إليه. ففي حالات عديدة، طلب الموظفون تمديد المهل الزمنية للرد على مزاعم سوء السلوك. وفي كثير من الأحيان، احتاج الموظفون العاملون في الميدان إلى وقت إضافي للتشاور مع مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الموجود بعيداً عن مكان وجود الموظف، أو مع محام بعيد آخر. وبعد تلقي ردود الموظفين، اقتضت الضرورة في كثير من الأحيان طلب توضيحات أخرى وأدلة إضافية، ومن ثم الحصول على تعليقات إضافية من الموظف على المعلومات أو الأدلة الإضافية التي وردت.

٥٨ - ومن الجدير بالذكر أنه نظراً إلى الوقت اللازم لتجهيز القضايا التأديبية في إطار الإجراءات السارية، فإن الأرقام المذكورة تعكس القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية سواء قبل الفترة المشمولة بالتقرير أو في خلالها.

## الجدول ٤

عدد القضايا التي أنجزها مكتب إدارة الموارد البشرية خلال الفترات الست الماضية المشمولة بالتقارير



القرارات المتخذة في القضايا المنجزة خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى

٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

٥٩ - أدى تزايد تعقيد العملية التأديبية إلى التأثير أيضا في القرارات المتخذة في القضايا. ولقد أكدت محكمة المنازعات أن الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، حين يقرر ما إذا كان ينبغي متابعة مسألة ما بوصفها قضية تأديبية، فإنه يتمتع بسلطة تقديرية يجب أن تمارس بحكمة. وذكرت المحكمة أيضا أن قرار اتهام موظف بانتهاج سلوك سيء يجب، أولاً، أن يكون مبررا بوقائع وأدلة تبين من الوهلة الأولى وجود قضية ظاهرة الواجهة ضد الموظف، وثانياً، أن يمثل امتثالا تاما لأي قواعد أو أنظمة إجرائية تتعلق بإجراء التحقيق

وعملية توجيه الاتهام. وذكرت المحكمة أن القرار يكون قابلاً للمراجعة القضائية إذا جاء مشوباً بعيب يتعلق بالشروط الموضوعية أو الإجرائية أو بكليهما. ووفقاً لذلك، فإن العملية التحليلية الهادفة إلى تقرير ما إذا كان يجب توجيه اتهام سوء سلوك لموظف تتسم بدرجة من التفصيل واستغراق الوقت مماثلة لمرحلة ما بعد توجيه الاتهام، من أجل تحديد ما إذا كان الموظف قد أساء السلوك، وإذا كان الأمر كذلك، لاتخاذ قرار في القضية. وأدى عدد من العوامل إلى قضايا لم تُلاحق بصفة مسائل تأديبية أو أُغلقت دون فرض أي تدبير. وفي حالات كثيرة، لم يستوف التحقيق الذي استندت إليه القضية والأدلة الداعمة لها المعايير الإثباتية والإجرائية الأشد صرامة التي ذكرتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، على النحو المبين في الفقرة ٥٧ أعلاه. وفي بعض الحالات، أُغلقت القضية بسبب طول الوقت الذي استغرقه إجراء التحقيقات الأولية و/أو الحصول على توضيحات وأدلة إضافية، في المرحلة التأديبية، وما نجم عن ذلك من تأخير في العملية. وفي بعض الحالات، وردت تعليقات الموظف عقب إحالة القضية، واستناداً إلى تقييم تلك التعليقات، اتخذ قرار مفاده أن تصرفات الموظف لا ترقى إلى مستوى سوء السلوك المحتمل و/أو أنه كان ينبغي التعامل معها في سياق تقييم الأداء. وفي بعض الحالات، أدى إثبات اتخاذ الموظف خطوات بحسن نية، مثل الوفاء بالالتزامات القانونية الخاصة المستحقة الأداء، أو بذل جهود معقولة للامتنال لالتزام تقديم إقرار مالي، إلى اتخاذ قرار بعدم متابعة القضية بصفة مسألة تأديبية. وفي بعض الحالات، تقرر عدم الشروع في عملية تأديبية بسبب الإجراءات التوجيهية أو الإدارية التي اتخذت تجاه الموظف على صعيد المكتب أو الإدارة أو البعثة. ويشمل الشكل الذي يبين عدد القضايا التي أُغلقت دون اتخاذ أي تدبير الحالات التي تلقى فيها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية طلباً لوضع الموظف في إجازة إدارية. بمرتب، ولكنه قرر عدم القيام بذلك لعدم توفر واحد أو أكثر من المعايير، على النحو المبين في الفقرة ٩ أعلاه.

القرارات المتخذة في القضايا المنجزة خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى  
٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

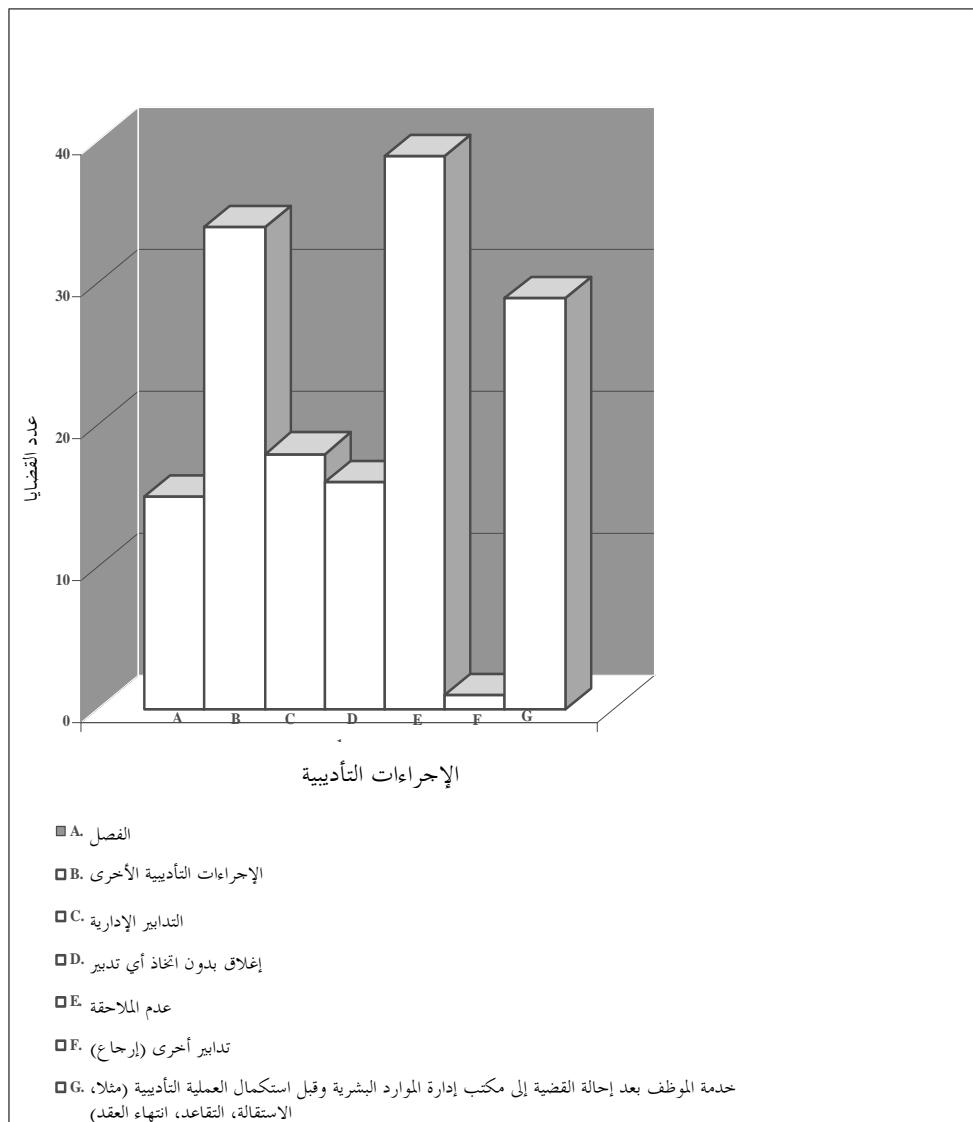
١٥	الفصل
٣٤	الإجراءات التأديبية الأخرى
١٨	التدابير الإدارية <sup>(أ)</sup>
٣٩	عدم الملاحقة (لم يتهم الموظف بسوء السلوك)
١٦	إغلاق بدون اتخاذ أي تدبير (بعد اتهام الموظف بسوء السلوك)
٢٩	انتهاء خدمة الموظف بعد إحالة القضية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية وقبل استكمال العملية التأديبية (مثلاً، الاستقالة، التقاعد، انتهاء العقد)
١	التدابير الأخرى، بما في ذلك إرجاع القضية إلى مدير البرنامج لاتخاذ إجراءات
١٥٢ (ب)	المجموع

(أ) تشمل التدابير الإدارية التوبيخات الخطية أو الشفوية، وهي تدابير مهمة للحفاظ على معايير حسن السلوك وتعزيز المساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، حين يؤثر السلوك في الأداء، تُعالج المسألة في سياق إدارة الأداء، وقد يشمل ذلك التدريب، وتقديم المشورة، والحرمان من العلاوة الدورية في المرتب، وعدم تحديد التعيين، أو إلغائه.

(ب) تتعلق القرارات بما مجموعه ١٥٥ قضية بسبب وجود ثلاثة موظفين كان لكل منهم قضيتان محاللتان خلال هذه الفترة، وصدور قرار واحد بشأن كل موظف يتعلق بالقضيتين معاً.

الجدول ٥

القرارات المتخذة في القضايا المنجزة خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى  
٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢



## خامسا - السلوك الإجرامي المحتمل

٦٠ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يسارع إلى اتخاذ إجراءات في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الإجرامي وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وأحيلت إلى الدول الأعضاء في الفترة المشمولة بالتقرير سبع قضايا تنطوي على مزاعم جدية بالتصديق بشأن السلوك الإجرامي لموظفي الأمم المتحدة أو خبرائها الموفدين في بعثات. وكانت إحدى القضايا تتعلق بسبعة موظفين. ولم يعلم الأمين العام باتخاذ الدول الأعضاء المعنية أي إجراءات بشأن هذه القضايا.

## سادسا - خاتمة

٦١ - يقدم الأمين العام هذا التقرير إلى الجمعية العامة ويدعوها إلى الإحاطة علما به.