

Distr.: General
29 June 2017
Arabic
Original: English



الدورة الثانية والسبعون
البند ٧٩ من جدول الأعمال المؤقت*
المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة
وخبرائها الموفدين في بعثات

المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات

تقرير الأمين العام

موجز

أعد هذا التقرير عملاً بالفقرة ٢٧ من قرار الجمعية العامة ١٣٤/٧١. ويتضمن الفرع الثاني منه المعلومات المجمعة من جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة والمتعلقة بالسياسات والإجراءات بشأن الادعاءات ذات المصادقية التي تكشف عن احتمال ارتكاب موظفي الأمم المتحدة أو خبرائها الموفدين في بعثات لجريمة.



أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ١٣٤/٧١ إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً يُبين جميع سياسات وإجراءات الأمم المتحدة المتبعة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالادعاءات المشار إليها في الفقرتين ١٧ و ١٨ من القرار. وتشير الفقرتان ١٧ و ١٨ إلى (أ) الادعاءات ذات المصدقية التي تكشف عن احتمال ارتكاب أحد موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات لجرمة من الجرائم، والتي يُلفت إليها انتباه الدول التي وُجّهت تلك الادعاءات ضد رعاياها؛ (ب) والمعلومات المتعلقة بالتحقيقات أو الملاحظات القضائية في الجرائم التي يُدعى أن موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات قد ارتكبوها.

٢ - وفي رسالة مؤرخة ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، لفت الأمين العام انتباه المكاتب والإدارات والوحدات ذات الصلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، والصناديق والبرامج، وكذلك الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة إلى قرار الجمعية العامة ١٣٤/٧١ وطلب إليها أن تقدم المعلومات ذات الصلة. ويعرض هذا التقرير، في الفرع ثانياً، المعلومات الواردة في هذا الصدد. وتُعرض المعلومات الواردة في شكل جداول، متضمناً، قدر الإمكان، ما يلي: اسم الكيان المعني وولايته؛ والسياسات والإجراءات الرئيسية التي يطبقها كل كيان في معالجة الادعاءات ذات المصدقية التي تكشف عن احتمال ارتكاب موظفين أو خبراء موفدين في بعثات لجرمة ما؛ وصف موجز للسياسات والإجراءات والعمليات المعنية؛ وخطوط المسؤولية الإدارية وسلطة الإبلاغ، المعمول بها، بما في ذلك الجهاز التشريعي، عند الاقتضاء؛ وأي تعليقات إضافية يقدمها الكيان المعني.

ثانيا - السياسات والإجراءات القائمة ذات الصلة التي تطبقها منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالادعاءات ذات المصدقية التي تكشف عن احتمال ارتكاب موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات لجريمة ما

الكيان/الولاية

السياسات والإجراءات الرئيسية

وصف موجز للسياسات والإجراءات والعمليات سلطة الإبلاغ

أي تعليقات أخرى

الأمانة العامة والوحدات ذات الصلة

- إدارة الدعم الميداني/وحدة السلوك والاضطراب (دعم امتثال معايير السلوك والاضطراب لدى موظفي الأمم المتحدة في العمليات الميدانية، بما في ذلك تنفيذ سياسة عدم التسامح مطلقا التي وضعتها الأمين العام فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين واستراتيجية المنظمة من أجل التصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين)
- سياسة إدارة الشؤون السياسية/ إدارة عمليات حفظ السلام/ إدارة الدعم الميداني بشأن المساءلة عن السلوك والاضطراب في البعثات الميدانية
- مذكرة التفاهم بين الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات
- مذكرة التفاهم بين الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بأفراد شرطة
- توجيهات إدارة عمليات حفظ السلام بشأن المسائل التأديبية المتعلقة بضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين
- ST/AI/371 والتعديل 1 (Amend.1). (التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة - الإجراءات التشغيلية الموحدة بشأن تنفيذ التعديلات المتعلقة بالسلوك والاضطراب في مذكرة التفاهم النموذجية بين الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات)
- السياسات: تحدد الإطار اللازم لضمان المساءلة عن سلوك وانضباط جميع الأفراد العاملين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وتنص كذلك على المسؤوليات وأوجه المساءلة بالنسبة للأفراد العاملين في بعثة ميدانية، وفي الأمم المتحدة، وإدارتها والدول الأعضاء فيها، في مجال معالجة المسائل المتعلقة بسلوك وانضباط جميع موظفي الأمم المتحدة العاملين في البعثات الميدانية.
- الإجراءات: تقدم تعليمات مفصلة لضمان الإبلاغ عن الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك المحتمل، بما في ذلك الجرائم التي يحتمل أن يكون قد ارتكبتها أفراد الأمم المتحدة العاملين في البعثات الميدانية، والتحقيق في تلك الادعاءات والإحالة من أجل اتخاذ تدابير المساءلة، بما في ذلك الإحالة إلى السلطات الوطنية للمقاضاة في الحالات التي تنطوي على جرائم.
- التحقيق في حالات سوء السلوك المزعومة التي تشمل موظفي الأمم المتحدة، ومنطوعي الأمم المتحدة، والمتعاقدين والموظفين العاملين بصفتهم خبراء موفدين في بعثات، تحت المسؤولية الرئيسية للأمم المتحدة، وفقا للإجراءات المنصوص عليها في مختلف الإصدارات الإدارية. وعلاوة على ذلك، تحيل الأمم المتحدة أيضا الادعاءات ذات المصدقية باحتمال ارتكاب جريمة إلى السلطات الوطنية لتتخذ الإجراءات المناسبة، بما في ذلك إمكانية الملاحقة القضائية.
- تتحمل الدول الأعضاء المسؤولية الرئيسية عن التحقيق في جميع أفعال سوء السلوك المزعومة
- تُقدّم المعلومات بشأن تدابير المساءلة المتخذة خصيصا لمعالجة الادعاءات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، بما في ذلك الحالات التي تعتبر فيها تلك الادعاءات جرائم، سنويا إلى الجمعية العامة (التقرير بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين).
- تسهم أيضا إدارة الدعم الميداني سنويا في المعلومات التي يجمعها مكتب الشؤون القانونية لغرض تقرير الأمين العام عن مساءلة موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات جنائيا.
- كما يُقدّم سنويا المزيد من المعلومات العامة بشأن ادعاءات سوء السلوك والتدابير المتخذة لمعالجتها إلى الجمعية العامة وهيئاتها الفرعية، من خلال تقارير الأمين العام الأخرى.
- في نيسان/أبريل ٢٠١٦، قدمت وحدة السلوك والاضطراب إلى مكتب الشؤون القانونية مشروع مذكرة موجهة للبعثات الميدانية بشأن "الإجراءات الواجب اتخاذها فيما يتعلق بالأفعال الإجرامية المرتكبة ضد موظفي الأمم المتحدة أو ممثلاتها، والأعمال الإجرامية التي يرتكبتها موظفو الأمم المتحدة، وفقا لأحكام اتفاق الأمم المتحدة النموذجي لمركز القوات (A/45/594)". وتهدف هذه المذكرة، في جملة أمور، إلى توجيه البعثات الميدانية بشأن الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لضمان الإبلاغ عن الجرائم التي يُدعى أن موظفي الأمم المتحدة والخبراء الموفدين في بعثات قد ارتكبوها، والتحقيق فيها ومقاضاة مرتكبيها، حسب الاقتضاء، بالتعاون مع سلطات الدول المضيفة.

التي يرتكبها أفراد الوحدات العسكرية الوطنية التابعة لها. وعندما لا تمارس الدول الأعضاء تلك المسؤولية، يمكن أن تقوم الأمم المتحدة بإجراء تحقيقاتها الإدارية الخاصة.

- تقع المسؤولية عن الإجراءات التأديبية على عاتق وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية ومكتب إدارة الموارد البشرية بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة، وهي تقع على عاتق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالنسبة لمطوعي الأمم المتحدة، وعلى عاتق الدول الأعضاء المعنية بالنسبة لمن تستخدمهم من الخبراء الموفدين في بعثات وأفراد الوحدات العسكرية. وتقع مسؤولية وضع الموظفين في إجازة إدارية بدون مرتب، وهو إجراء يعتبر عقوبة إدارية، على عاتق وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.

- قد تشكل أفعال سوء السلوك جرائم بموجب قوانين البلد المضيف أو الدول المساهمة بقوات. وفي مثل هذه الحالات، فبالإضافة إلى اتخاذ الأمم المتحدة لأي إجراءات تأديبية ضد الموظفين الذين تستخدمهم، بإمكانها أن تطلب إلى الدول الأعضاء مقاضاة موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات على الجرائم التي يرتكبوها.

- تقع المسؤولية عن المساءلة الجنائية على عاتق الدول الأعضاء التي يشكل أي سلوك بموجب ولايتها جريمة يجب التحقيق فيها وربما مقاضاة مرتكبيها. ويظل أفراد الوحدات العسكرية وضباط الأركان العسكريين تحت الولاية الحصرية لدولهم المساهمة فيها، وذلك لغرض الملاحقة الجنائية.

- وُضعت إجراءات لضمان أن تتم الإحالات، داخل المنظمة أو إلى الدول الأعضاء، وذلك من أجل اتخاذ تدابير للمساءلة عندما تُثبت التحقيقات أن سوء السلوك، بما في ذلك الجرائم المحتملة، قد ارتُكبت، حسب الاقتضاء. ووُضعت أيضا إجراءات لضمان

المتابعة داخل المنظمة أو مع الدول الأعضاء، فيما يتعلق بالمعلومات بشأن تدابير المساءلة المتخذة، ريثما تُقدم هذه المعلومات إلى إدارة الدعم الميداني

• توسع نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2 نطاق سياسة مكافحة الانتقام بإدراج حماية الموظفين الذين يبلغون عن سلوك يرتكبه أي شخص، من شأنه أن يضرّ بكل وضوح، في حالة ثبوته، بمصالح المنظمة، أو عملياتها أو حوكمتها (وموجب النشرة ST/SGB/2005/21، التي أُلغيت منذ ذلك الوقت، صار الموظفون محميون من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك الذي يرتكبه الموظفون)

• عند استلام تقرير عن حالة انتقام، يقوم مكتب الأخلاقيات بإجراء استعراض أولي للمواد المقدمة من الموظف لمعرفة (أ) إذا كان الموظف قد قام بنشاط مشمول بالحماية بإبلاغه عن سوء سلوك أو بتعاونه في عملية تحقيق أو مراجعة حسابات مأذون بها حسب الأصول أو (ب) إذا كانت هناك حالة ظاهرة الواجهة بأن النشاط المحمي كان عاملاً مساعداً في التسبب في الانتقام.

• ويُعرّف الانتقام بأنه أي إجراء ضار مباشر أو غير مباشر يؤثر سلباً على عمل الفرد أو أن الغرض من اتخاذه هو معاقبة ذلك الفرد.

• وبعد الاستعراض الأولي، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يقرر ما يلي: (أ) أن هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، فيُحيلها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليحقق فيها؛ أو (ب) أن المسألة لا تمثل حالة انتقام ظاهرة الواجهة، فيقوم عندئذ بإغلاق القضية.

• وريثما ينتهي مكتب خدمات الرقابة الداخلية من التحقيق، يمكن أن يوصي مكتب الأخلاقيات باتخاذ تدابير مؤقتة لحماية مصالح الموظف.

• وما أن ينتهي التحقيق، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً مستقلاً لتقرير التحقيق

• **مكتب الأخلاقيات** ST/SGB/2017/2
(حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم في التحقيقات أو عمليات مراجعة الحسابات المأذون بها حسب الأصول) (حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم في التحقيقات أو عمليات مراجعة الحسابات المأذون بها حسب الأصول)

والمواد الداعمة للتأكد مما إذا كان هناك ما يدل بشكل واضح ومقنع على أن الإجراء الانتقائي كان سيُتخذ لو انعدمت الحماية، أو أنه أُخذ بهدف معاقبة الفرد. وإذا لم يُستوف شرط عبء الإثبات، يتخذ مكتب الأخلاقيات التدابير العلاجية المناسبة. وإذا لم يثبت وقوع الانتقام، يبلغ مكتب الأخلاقيات الموظف بذلك ويقدم توصياته إلى رئيس الإدارة أو المكتب المعني.

- بموجب النشرة ST/SGB/2005/21، لكي يُعتبر سوء السلوك نشاطاً محمياً، يجب الإبلاغ عنه لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أو إبلاغه للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، أو رئيس الإدارة المعنية أو المكتب المعني أو مركز التنسيق المعين لتلقي تقارير الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتُقدم تقارير الانتقام إلى مكتب الأخلاقيات.

- يضطلع مكتب خدمات الرقابة الداخلية بمسؤولية شاملة عن مساعدة الأمين العام (وبالتالي مساعدة مديري البرامج في الوفاء بمسؤولياتهم الرقابية عن موارد المنظمة. وتحقق شعبة التحقيقات التابعة للمكتب في حالات سوء السلوك المحتملة، والتي يمكن أن تشمل ما يلي: (أ) انتهاكات الأنظمة الداخلية للمنظمة وقواعدها وإصداراتها الإدارية؛

- (ب) السلوك غير اللائق الذي يرتكبه أفراد البلدان المساهمة بقوات في سياق عمليات الأمم المتحدة، الخاضعة لسلطة تلك البلدان؛
- (ج) الاحتيال والفساد باستعمال هوية الغير في تنفيذ عقود الأمم المتحدة أو الاتفاقات الأخرى.

- مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليس وكالة لإنفاذ القانون، ولا يملك سلطة الأمر بالحضور أو السلطات القانونية القسرية الأخرى؛ ولكن في حالات الإجراء المحتملة، يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية مكتب الشؤون القانونية بالإحالة إلى السلطات الوطنية.

مكتب خدمات الرقابة الداخلية

(يساعد المكتب الأمين العام في النهوض بمسؤولياته في مجال الرقابة الداخلية في ما يتعلق بموارد المنظمة وموظفيها، وذلك عن طريق خدمات المراجعة الداخلية للحسابات، والرصد، والتفتيش، والتقييم، والتحقيق)

- أنشئ مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل تعزيز مهام الرقابة داخل الأمم المتحدة. وقد شددت الجمعية العامة على الاستقلالية التنفيذية للمكتب وأشارت إلى دوره الاستباقي والاستشاري في مساعدة مديري البرامج وتقديم الدعم المنهجي لهم في اضطلاعهم بمسؤولياتهم بفعالية.

- تستعرض اللجنة الخامسة بانتظام مهام المكتب وإجراءاته الإبلاغية، على النحو المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بـ.

- يضطلع مجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة بمهام الرقابة على أنشطة المكتب.

- تقوم شعبة التحقيقات التابعة للمكتب بإجراء تحقيقاتها وفقا لدليل التحقيقات. والهدف من تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية هو إثبات الوقائع وتقديم توصيات في ضوء ما يتوصل إليه من نتائج.
- يحيل مكتب خدمات الرقابة الداخلية نتائج تحقيقاته إلى مدير برنامج الموظف/الخبير الموفد في بعثة، مشفوعة بالتوصيات المناسبة لتوجيه الأمين العام في اتخاذ قرار بشأن الإجراءات القضائية والتأديبية. والأمين العام أو مدير البرنامج المفوض، حسب الاقتضاء، هو المسؤول عن النظر في ماهية الإجراءات، إن وجدت، التي يتعين اتخاذها بعد استلام تقرير التحقيق.
- يمكن أن تشمل توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية ما يلي: (أ) اتخاذ الإجراءات المناسبة، بما في ذلك التدابير التأديبية أو الإدارية؛ (ب) النظر في الإحالة إلى السلطات الوطنية، بما في ذلك بموجب قرار الجمعية العامة ٦٢/٦٣؛ (ج) طلب استرداد الأموال.
- يحيل مكتب الشؤون القانونية الادعاءات ذات المصدقية التي تكشف عن احتمال ارتكاب موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات لجرمة ما، إلى دول جنسيتهم.
- بموجب الممارسة الحالية، تحيل إدارات ومكاتب الأمانة العامة، وكذلك صناديق وبرامج الأمم المتحدة المصدرة بصورة مستقلة، نتائج التحقيقات ذات الصلة إلى مكتب الشؤون القانونية لاستعراضها.
- يستعرض مكتب الشؤون القانونية النتائج، إلى جانب أي مواد إثبات مرتبطة بها، متى رأى ذلك ضروريا، ويتشاور مع الكيانات الفنية عند الحاجة لتحديد ما إذا كانت هناك ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك إجرامي.
- يتشاور مكتب الشؤون القانونية أيضا مع الكيانات الفنية بشأن أي تنقيحات تُدخل على الوثائق التي سيتم الكشف عنها.

مكتب الشؤون القانونية

(هو الدائرة القانونية المركزية في المنظمة، تقدم المشورة القانونية للأمين العام، وإدارات ومكاتب الأمانة العامة وأجهزة الأمم المتحدة في ميدان القانون العام والخاص)

- في حالة وجود ادعاءات ذات مصداقية، فإنها تحال إلى البعثة الدائمة لدولة (دول) الجنسية المعنية.
- وُيَسَّع نطاق التزامات الأمين العام المتعلقة بالإبلاغ ليشمل الحالات التي تكون الدول الأعضاء قد أخطرت فيها المنظمة بالتحقيقات أو المحاكمات الوطنية الجارية في شأن موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات.
- بموجب الممارسة الحالية، يُجري مكتب الشؤون القانونية اتصالات مع جميع إدارات ومكاتب الأمانة العامة، فضلا عن الصناديق والبرامج المدارة بصورة مستقلة، وذلك من أجل تجميع المعلومات المتعلقة بالحالات التي وردت بشأنها إخطارات.
- تُستشار الدول أيضا من أجل تقديم مستجدات بشأن هذه الحالات ويُطلب إليها أن تؤكد أن إدراج معلومات بشأن الحالات في تقرير الأمين العام سوف لا يخل بالتحقيقات والإجراءات الوطنية ذات الصلة.

موظفو مكتب إقامة العدل هم موظفو الأمم المتحدة ويشملهم الإطار العام المنطبق يُعتبر قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف موظفين من غير موظفي الأمانة العامة بموجب اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦؛

- مدونة قواعد السلوك لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (قرار الجمعية العامة ١٠٦/٦٦)
- آلية معالجة الشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء سلوك قضاة محكمة الأمم المتحدة ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف أو عدم أهليتهم لأداء واجباتهم الرسمية (قرار الجمعية العامة ١١٢/٧٠)

مكتب إقامة العدل
(تنسيق العنصر الرسمي لنظام العدل الداخلي)

الصناديق والبرامج

آلية تصريف الأعمال المتبقية • القاعدة ١-٢ من النظام للمحكمتين الجنائيتين

(اختصاص الآلية هو اختصاص المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا من حيث الموضوع والمكان والزمان والأشخاص، ولها ما لها من حقوق وعليها ما عليها من التزامات، رهنا بأحكام هذا النظام الأساسي)

• ST/SGB/2008/5

(حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة)

• ST/SGB/2017/2

(حماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم في التحقيقات أو عمليات مراجعة الحسابات المأذون بها حسب الأصول)

• ST/AI/371

(التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة)

• توجيهات إدارة شؤون السلامة والأمن

• البند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ١-٢ من النظام الإداري للموظفين

(الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين)

• النظام الأساسي للموظفين، الفصل العاشر

(الإجراءات التأديبية)

• ST/AI/371

(التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة)

• ST/SGB/2008/5

(حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة)

• مجلس الأمن
• إدارة الشؤون الإدارية

• تتبع الآلية جميع التعليمات الواردة في نشرات الأمين العام والتعليمات الإدارية، وليس لديها أي سياسات أو إجراءات محددة خاصة بمعالجة ادعاءات النشاط الإجرامي.

• وفي حالة لفت انتباه الآلية لهذه المعلومات، فإنها تلتزم مشورة مكتب الشؤون القانونية فيما يتعلق بإمكانية رفع الامتيازات والحصانات (عند الاقتضاء)، وتعاون مع سلطات إنفاذ القوانين في البلد المضيف حسب الاقتضاء.

• برنامج الأمم المتحدة للبيئة هو جزء من الأمانة العامة للأمم المتحدة، ولذلك فإن القواعد والسياسات ذات الصلة هي قواعد وسياسات الأمانة العامة.

• يقدم مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة تقاريره إلى الجمعية العامة عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

• مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة هو جمعية الأمم المتحدة للبيئة.

• إذا كان هناك ما يدعو إلى الاعتقاد بأن موظفا قد قام بسلوك غير مرضي (بما في ذلك أي عمل جنائي) قد يتطلب اتخاذ تدبير تأديبي، يقوم المكتب الرئيسي أو الموظف المسؤول بإجراء تحقيق.

• من أنماط السلوك التي قد تقتضي فرض تدابير تأديبية الأعمال غير المشروعة التي يقوم بها الموظف داخل مباني الأمم المتحدة أو خارجها، بغض النظر عما إذا كان أثناء عمل الموظف الرسمي أم لا.

• إذا أسفر التحقيق عن أدلة كافية تشير إلى أن الموظف ارتكب مخالفة يمكن اعتبارها سوء سلوك، يقوم رئيس المكتب أو الموظف المسؤول بإبلاغ المسألة فورا إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، مع تقديم بيان كامل بالحقائق المعروفة مشفوعا بالأدلة

- **ST/IC/2016/25** المستندية.
- (إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد) في حالة متابعة القضية، يقوم المسؤول المعني بإخطار الموظف خطياً بادعاءات سوء السلوك ويمنحه/يمنحها فرصة للتعليق على تلك الادعاءات وليتمكن من التماس مساعدة محام عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو مساعدة محام خارجي على نفقته/نفقتها، والرد على الادعاءات.
- عندئذ يُقدّم الملف بروّته إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، الذي يقرر إمّا إغلاق القضية أو التوصية بفرض تدبير تأديبي أو أكثر.
- وكما طلبت ذلك الجمعية العامة، يجوز للأمين العام أن يحيل الادعاءات ذات المصدقية المتعلقة بارتكاب موظفي الأمم المتحدة أو خرائها الموفدين في بعثات جرائم إلى الدول التي وُجّهت تلك الادعاءات ضد رعاياها.
- **IOM/009-FOM/010/2012** تنص المبادئ التوجيهية IOM/009- الجمعية العامة FOM/010/2012 على أن ولاية المفتش العام تشمل، في جملة أمور، إجراء التحقيقات في سوء السلوك المحتمل من جانب موظفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. والمفتش العام مسؤول عن كفالة التحقيق على الوجه المطلوب في أي سوء سلوك من جانب أي كيان أو شخص له علاقة تعاقدية مباشرة مع المفوضية، بمن فيهم الموظفون، والاستشاريون، والمتدربون والأشخاص الموفدون إلى مكاتب المفوضية ووحدات المقر، فضلاً عن المشاريع الممولة من المفوضية بموجب اتفاقات مع أطراف ثالثة. وبالنظر إلى نطاق مسؤوليات الغير عن عمليات التحقيق الذي يحتتمل أن يكون واسعاً، تُعطى الأولوية للادعاءات الخطيرة المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، وجرائم الاحتيال والسلوكيات الجنائية الخطيرة التي يمكن أن
- **IOM/009-FOM/010/2012** دور ومهام وطريقة عمل مكتب المفتش العام
- **النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة**
- **مدونة قواعد السلوك والمذكرات التفسيرية**
- **ST/SGB/2003/13** (التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي)
- **ST/SGB/2017/2** الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون في عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول
- **UNHCR/HCP/2014/4**

- (السياسة المتعلقة بالتمييز والتحرش، والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة)
- IOM/009-FOM/010/2012 (لا سيما الجزء بء، المتعلق بالتحقيقات.)
- IOM/086-FOM/087/2012 (مسؤولية الموظفين المالية عن الإهمال الجسيم)
- المبادئ التوجيهية لمكتب المفتش العام بشأن إجراء التحقيقات وإعداد تقارير التحقيقات
- قرار الجمعية العامة ٦٢/٦٣
- يكون لها أشد الأثر على سمعة المفوضية. الهدف من مدونة قواعد السلوك هو استخدامها كدليل توضيحي للموظفين لاتخاذ قرارات أخلاقية في حياتهم المهنية وأحياناً في حياتهم الخاصة. وليس لها قوة القانون، والغرض منها هو مساعدة الموظفين على فهم الالتزامات المناطة بهم بموجب ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين فهما أفضل. والتوقيع على المدونة لا يحرم موظفي المفوضية من أي حقوق مكتسبة.
- وتنص النشرة ST/SGB/2003/13 على معايير محددة بتعين على جميع موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم موظفو أجهزة وبرامج الأمم المتحدة المنفصلة إدارياً، التقيد بها. وتنص المادة ٥ من نشرة الأمين العام على أنه "في حال توافر أدلة تدعم الادعاءات بوقوع استغلال جنسي أو انتهاك جنسي، يمكن، بعد إجراء تحقيق شامل، إحالة هذه الحالات إلى السلطات الوطنية لتتولى الملاحقة الجنائية، وذلك بعد التشاور مع مكتب الشؤون القانونية".
- الغرض من الوثيقة UNHCR/HCP/2014/4 هو ضمان معاملة جميع موظفي المفوضية والقوى العاملة المنتسبة بكرامة واحترام وليندرجوا دورهم ومسؤولياتهم في الحفاظ على أماكن العمل خالية من أي شكل من أشكال التمييز أو المضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. وتوضح التعاريف والإجراءات المتعلقة بمعالجة المظالم بشأن حظر السلوك من خلال الوسائل الرسمية وغير الرسمية.
- تنص الوثيقة IOM/009-FOM/010/2012، في الجزء بء منها المتعلق بالتحقيقات، على أن المفتش العام تناط به سلطة ومسؤولية عامتان لضمان التحقيق في الوقت المناسب وعلى الوجه المطلوب في أي سوء سلوك محتمل من جانب موظفي المفوضية. ويتم التحقيق في ادعاءات سوء السلوك قبل أن يُوجّه رسمياً أي

اتهام لأي موظف. ويتوجب على الموظفين الإبلاغ عن حالات سوء السلوك المحتملة وكذلك إبلاغ أي معلومات تتعلق بما يلاحظونه من سوء السلوك.

- تتناول المبادئ التوجيهية بشأن إجراء التحقيقات وإعداد تقارير التحقيق الخطوات والإجراءات الواجب اتباعها في الإبلاغ عن سوء السلوك والشكاوى، وطبيعة التحقيقات ومعايير الإثبات. وهي تنص أيضا على المبادئ والإجراءات المتعلقة بمشاركة الموظفين غير التابعين للمفتش العام في أي تحقيق، وعلى التدابير الرامية إلى الحفاظ على نزاهة عملية التحقيق.

- تحدد الوثيقة IOM/086-FOM/087/2012 شروط تنفيذ القاعدة المالية للأمم المتحدة ١٠١-٢ والقاعدة المالية للمفوضية ١٣-١، التي يمكن أن يتعرض بموجبها أي موظف يخالف النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة أو القواعد المالية للمفوضية أو التعليمات المقابلة شخصيا للمساءلة ويتحمل المسؤولية المالية عن أفعاله.

- وإذا بلغ إلى علم المفوضية ادعاءات ذات مصداقية تكشف عن احتمال ارتكاب موظفي المفوضية لجريمة ما، تقوم دائرة الشؤون القانونية في المفوضية بإحالة ما يتوفر لديها من أدلة إلى مكتب الشؤون القانونية لاتخاذ مزيد من الإجراءات، بما في ذلك، عند الاقتضاء، الإحالة وفقا لقرار الجمعية العامة ٦٣/٦٢.

- الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (يُدير الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة)
- يخضع لجميع الأحكام ذات الصلة للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة والسياسات الأخرى الواجبة التطبيق

- تدعم الأونروا الجهود التي تُبذل حالياً على نطاق منظومة الأمم المتحدة لمعالجة مسألة مساءلة موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات.

تتبع الوكالة عدداً من السياسات والإجراءات ضمن إطارها التنظيمي تسترشد بها في الرد على المعلومات التي تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية تتعلق بسلوك إجرامي يرتكبه موظفو الأونروا وفي التماس المعلومات فيما يتعلق بالتحقيقات أو الملاحقات القضائية في الجرائم التي يرتكبها موظفو الأونروا.

تستند السياسات والإجراءات في هذا الصدد إلى اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦، وقرارات الجمعية العامة والإجراءات والممارسات ذات الصلة على نطاق الأمم المتحدة.

تنفذ التعليمات القانونية الصادرة عن المقر امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها فيما يتعلق بالوكالة وموظفيها. ويعكف حالياً مكتب الشؤون القانونية على وضع الصيغة النهائية لنص منقح للتعليمات القانونية على أساس ممارسة الوكالة وتوجيهاتها. وستحدد التعليمات المنقحة النهج والإجراءات المتعلقة بالتعاون، حسب الاقتضاء، مع السلطات الوطنية وإحالة المعلومات إلى السلطات الوطنية. وتحدد التعليمات الإجراءات التي تتبعها الوكالة في التماس رفع الحصانة عن موظفي الوكالة في الإجراءات القانونية، من أجل تيسير الإدلاء بالشهادة وفقاً لممارسات الأمم المتحدة.

- يحدد دليل الأونروا المتعلق بالتحقيقات سياسة وعملية إجراء التحقيقات في الادعاءات المتعلقة بسوء سلوك الموظفين، بما في ذلك السلوك الذي قد يشكل انتهاكاً للقوانين المحلية. وينص الدليل على أنه عندما تتعلق التحقيقات بسلوك من المحتمل أن تنشأ عنه إجراءات قانونية، سواء كانت جنائية أو مدنية، ينبغي أن تعالج مسألة الحصانة ضمن إدارة الشؤون القانونية التابعة للأونروا، التي يمكن أن تسدي المشورة بشأن رفع الحصانات والكشف عن الوثائق وفقاً للامتيازات والحصانات السارية. ويتوخى الدليل أيضاً "قرار إحالة أي مسألة لغرض الملاحقة

- مقرر وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) (تقدم المساعدة والحماية للاجئين الفلسطينيين المسجلين في ميادين عملياتها الخمسة)
- مقرر وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، التعليمات القانونية رقم ١، Rev.1 (امتيازات وحصانات الوكالة وموظفيها ومسؤولياتهم ذات الصلة)

• دليل تحقيقات الأونروا

- التعميم العام رقم ٢٠١٠/٠٧ الموجه للموظفين بشأن إجراءات الشكاوى المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين (٢٠١٠)

عملية الإبلاغ والتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، بما في ذلك موافقة المشتكين على تبادل المعلومات المجتمعة مع أطراف ثالثة، بما في ذلك الشرطة.)

• السياسة المتعلقة بالموظفين المحتجزين (١٩٨٤)

(الإجراءات التي تتخذها الوكالة استجابة للإخطار باعتقال موظف أو احتجازه أو محاكمته.)

- تشمل الإجراءات المبينة موظفي جامعة الأمم المتحدة والموظفين المعيّنين وفقاً للمادة ثامنًا-٧ من ميثاق جامعة الأمم المتحدة.

الجنائية“ استنادا إلى النتائج التي يسفر عنها التحقيق الذي تقوم به الوكالة ويتضمن إرشادات بشأن إجراء تحقيقات عالية الجودة حتى يتسنى للوكالة اتخاذ الإجراءات التأديبية والإحالة إلى المحاكم الوطنية، حسب الاقتضاء.

• يبلغ مدير ورؤساء المعاهد والوحدات والمكاتب العاملة التابعة لجامعة الأمم المتحدة، عن أي مسائل قانونية إلى مكتب رئيس الجامعة (رئيس الجامعة، والموظف التنفيذي، ورئيس الدويان، وموظف الشؤون القانونية)، بما في ذلك المسائل من قبيل السلوك والانضباط.

• وفقا لنشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5، تم تعيين منسق ليقوم بدور جهة الاتصال لموظفي الجامعة الذين يعتقد أنهم معنيون بالسلوكيات المبينة فيها.

• يمكن إحالة القضية إلى مكتب الشؤون القانونية للنظر فيها وإحالتها إلى السلطات الوطنية.

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

يضطلع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بمهمة التحقيق لفائدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

لا تطبق هيئة الأمم المتحدة للمرأة سياسة أو إجراءات محددة بشأن معالجة الادعاءات ذات المصادقية المتعلقة بالأعمال الإجرامية أو لفت انتباه الدول الأعضاء إلى تلك المعلومات. ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات هو الذي يحقق في هذه الحالات ويقدم تقريرا إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفقا لإطارها القانوني. وفي الواقع، إذا كشف تقرير تحقيق أجراه المكتب عن مثل هذه المعلومات، تتشاور هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مكتب الشؤون القانونية وتتصرف بناء على ما يسديه لها من مشورة وتوجيه.

جامعة الأمم المتحدة

• ST/SGB/2008/5 (حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة)

• (جماعة دولية من العلماء العاملين في البحث، والتدريب في مرحلة الدراسات العليا، ونشر المعرفة لتعزيز مقاصد ومبادئ ميثاق الأمم المتحدة)

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

• الإطار القانوني لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) المتعلق بمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك التي وضعتها الأمم المتحدة، المادة ٥-٢، بشأن السلطات المحلية

(المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنهوض بها)

”٩٥ - لا يمس أي قرار يتخذ بموجب هذه الوثيقة بحق المنظمة في إحالة المسائل إلى السلطات المحلية لغرض الاحتكام إلى القانون وفقا للقانون الوطني المنطبق.

”٩٦ - لا يُبلغ الموظفون عن أي مسائل إلى السلطات المحلية إلا في حالة الطوارئ/الخطر الداهم، وبعد ذلك تُبلغ المسألة فوراً إلى مدير شعبة التنظيم والإدارة ورئيس المكتب المعني. ويتطلب توجيه انتباه السلطات المحلية إلى أي مسألة موافقة مكتب الشؤون القانونية نظرا لأنه يعنى، في جملة أمور، بالمسائل

التي تتعلق بالامتيازات والحصانات.“

المبادئ التوجيهية لمكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، المادة ٩، بشأن الإحالة إلى السلطات الوطنية:

ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٦٣/٦٢ المؤرخ ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، على البرنامج الإنمائي أن يلفت انتباه الحكومة المعنية إلى أي ادعاءات ذات مصداقية تكشف عن احتمال ارتكاب موظفي البرنامج الإنمائي أو الخبراء الموفدين في بعثات لجرمة ما. وإذا كشف التحقيق عن أدلة موثوقة على ارتكاب جريمة ما، يوصي مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، حسب الاقتضاء، مكتب الدعم القانوني بإحالة القضية إلى سلطات إنفاذ القانون الوطنية المختصة لأغراض التحقيق الجنائي والملاحقة القضائية، كما يقوم بإعداد موجز بالأدلة لإحالتها إلى السلطات الوطنية المعنية. ولكي تتخذ سلطات إنفاذ القانون الوطنية إجراء بشأن إحالة أسفر عنها تحقيق قام به مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، فإنه قد يتعين رفع الامتيازات والحصانات.

برنامج الأغذية العالمي

(يضطلع بولاية مزدوجة تشمل المساعدة الإنسانية والمساعدة الإنمائية؛ وتقديم المساعدة الغذائية إلى البلدان أثناء حالات الطوارئ وعلى المدى الطويل. ويدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان المحتاجة للدعم عن طريق المساعدة التقنية)

- سياسة مكافحة الغش ومكافحة الفساد
- يشترك مكتب المفتش العام ومكتب الشؤون القانونية في معالجة إحالة القضايا.
- سياسة مكافحة الغش ومكافحة الفساد: تركز على استعراض الحالات التي تشمل فقدان برنامج الأغذية العالمي للأصول عن طريق الاحتيال أو الفساد أو الممارسات التواطيفية. وينظر برنامج الأغذية العالمي في إحالة القضايا التي تنطوي على نشاط إجرامي، ولا سيما انتهاك تلك السياسة، إلى سلطات إنفاذ القانون المحلية.
- تشمل الإحالة إلى السلطات المحلية أي نشاط

- إجرامي محتمل.
- أرسى برنامج الأغذية العالمي سلطة لغرض اتخاذ القرارات المتعلقة بإحالة أي مسألة تنطوي على احتمال ارتكاب نشاط إجرامي إلى السلطات المحلية - تجسيدا لما له من سلطة في القضايا التأديبية - والعوامل التي ستراعى في هذا القرار.
- يجري حاليا وضع الإجراءات الداخلية المتعلقة بعملية الإحالة.
- إبلاغ الإحالة إلى مجالس الإدارة وإذا كانت تلك الإحالة قد أسفرت عن استرداد أي أصول فقدها برنامج الأغذية العالمي.

الوكالات المتخصصة

- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (القضاء على الجوع وانعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية، فضلا عن القضاء على الفقر)
- السياسة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي: (التعميم الإداري رقم ٢٧/٢٠١٣ - يحيل إلى نشرة الأمين العام (ST/SGB/2003/13)
- سياسة مكافحة الغش وغيره من الممارسات الفاسدة (يُنص التعميم الإداري رقم ٠٨/٢٠١٥ على أنه يمكن إحالة الأدلة على الاحتيال أو غير ذلك من الممارسات الفاسدة التي تحصل عليها منظمة الأغذية والزراعة إلى السلطات الوطنية لتتظرو في ملاحقة الضالعين جنائيا، أو إصدار أوامر الاسترداد المدنية أو اتخاذ أي إجراءات أخرى)
- بالنظر إلى ولاية منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) ودورها، لم تر المنظمة أن هناك حاجة إلى وضع سياسة محددة بشأن المساءلة الجنائية لموظفيها وخبرائها الموفدين في بعثات. تُعرض الادعاءات على مكتب المفتش العام. وفقا لميثاق منظمة الأغذية والزراعة، يستعرض المفتش العام الادعاءات، وإذا تبيّن له أنها مُدعمة بالأدلة، فإنه يُكمل تحقيقاته ويقدم تقريرا سريرا إلى المدير العام. تشمل مسؤولية مكتب الشؤون القانونية تقديم المشورة، في ضوء النتائج والاستنتاجات التي يخلص إليها المفتش العام، بشأن ما إذا كان يتعين إحالة الادعاءات إلى السلطات الوطنية في ظل الظروف السائدة. إذا كانت الإحالة هي الإجراء المناسب، يقدم المكتب المشورة بشأن طريقة وتوقيت تبادل المعلومات مع السلطات الوطنية، ويشير على المدير العام بما إذا كانت هذه التبادلات تستلزم مراعاة الاعتبارات المتعلقة بامتيازات الفاو وحصاناتها.

البنك الدولي للإنشاء والتعمير - المؤسسة الإنمائية الدولية

منظمة الطيران المدني الدولي

(الإشراف على إدارة وحوكمة اتفاقية
الطيران المدني الدولي (اتفاقية شيكاغو))

• مدونة الخدمة لمنظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) النظام الإداري لموظفي منظمة الطيران المدني الدولي

(تنص القاعدة ١٠١-١٩ من النظام الإداري للموظفين على ما يلي: على الموظف الذي يلقي عليه القبض، أو يتهم بارتكابه جرماً غير مخالفة بسبب لقواعد المرور، أو يستدعى للمثول أمام محكمة كمتهم في دعوى جنائية، أو يصدر ضده حكم إدانة، أو يُلزم بدفع غرامة، أو يسجن لارتكابه أي جرم آخر غير مخالفة بسبب لقواعد المرور، أن يبلغ الأمين العام بذلك فوراً.)

• إطار منظمة الطيران المدني الدولي بشأن الأخلاقيات

(يبلغ الموظفون الشواغل المتصلة بسوء السلوك إلى موظف الأخلاقيات مباشرة.)

• سياسة منظمة الطيران المدني الدولي لمكافحة الغش ومكافحة الفساد

(يبلغ موظفو المنظمة فوراً أي ممارسة مخالفة لسياسة منظمة الطيران المدني الدولي، أو يشتبه بصورة معقولة أنها مخالفة لها، إلى موظف الأخلاقيات)

• اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها ومرققتها الثالث المتعلق بمنظمة الطيران المدني الدولي

(إذا نشأ عن الجريمة المرتكبة مقاضاة أحد موظفي/خبراء منظمة الطيران

• ينص النظام الإداري لموظفي منظمة الطيران المدني الدولي على مزيد من التفاصيل بشأن تنفيذ النظام الأساسي للموظفين، وهو نظام وضعه الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي ويجب أن يكون متسقاً مع النظام الأساسي للموظفين. ويجوز للأمين العام تعديل النظام الإداري.

• الهدف من إطار منظمة الطيران المدني الدولي بشأن الأخلاقيات هو منع سوء السلوك من خلال توفير التوجيه والتدريب وعمليتي التسوية الرسمية وغير الرسمية. والغرض من ذلك هو مساعدة جميع الموظفين على التصرف بطريقة أخلاقية وجعل منظمة الطيران منظمة أكثر فعالية.

• تشمل سياسة منظمة الطيران المدني الدولي لمكافحة الغش ومكافحة الفساد جميع لوائح المنظمة التي تحظر ممارسات الغش والفساد وتوائم لوائح المنظمة مع الممارسات الموصى بها في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

• ينص الإطار التنظيمي الحالي لمنظمة الطيران المدني الدولي على الإبلاغ الذاتي عن الأنشطة غير المشروعة التي يقوم بها المسؤولون أو الخبراء الموفدون في بعثات أما إلى الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي أو إلى موظف الأخلاقيات في المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أيضاً أن تعتمد المنظمة على المعلومات المستقاة من مصادر أخرى ولها علاقة بسلوك الموظف.

• تعالج المنظمة الادعاءات المتعلقة بارتكاب موظفيها لجريمة ما وفقاً للنظام الإداري للموظفين، وتحيل، عند الاقتضاء، المسألة إلى السلطات الوطنية.

المدني الدولي الموفدين في بعثات، من حق المنظمة وواجبها، وفقا لأحكام الفقرة ٢ '٣ من المرفق الثالث للاتفاقية، رفع الحصانة عن أي خبير وفي أية حالة ترى أن الحصانة سوف تعوق سير العدالة، وأنه يمكن رفعها دون المساس بمصالح المنظمة.)

- **الصندوق الدولي للتنمية الزراعية** (تعبئة الموارد الإضافية التي يجب توفيرها بشروط ميسرة لأغراض التنمية الزراعية في الدول الأعضاء النامية)
- **سياسة الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (إيفاد) المتعلقة بمنع الغش والفساد في أنشطته وعملياته** (الوثيقة EB 2005/86/INF.S، المقدمة إلى المجلس التنفيذي في دورته السادسة والثمانين (١٢ و ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥)
- **عمليتنا التحقيق والعقاب للصندوق الدولي للتنمية الزراعية**
- تشمل سياسة الصندوق المتعلقة بمنع الغش والفساد في أنشطته وعملياته جميع الأنشطة التي يمولها و/أو يديرها الصندوق، وهي تنطبق على موظفي الصندوق وعلى جميع الأفراد أو الكيانات الذين ينفذون تلك الأنشطة أو يمثلون الصندوق بأي صفة كانت.
- وفقا لسياسة الصندوق، فهو يطبق سياسة عدم التسامح إطلاقا التي يخلص فيها من خلال عملية تحقيق، إلى ما يلي: (أ) إذا قام الموظفون أو الخبراء الاستشاريون العاملون في الصندوق أو الأفراد الذين يعملون كممثلين للصندوق بممارسات غش أو فساد، أو ممارسات تواطئية أو قسرية - يقوم الصندوق بتنفيذ مجموعة من التدابير التأديبية والعقوبات في جميع هذه الحالات، وفقا للقواعد والأنظمة والأحكام التعاقدية المعمول بها في الصندوق، وتشمل هذه التدابير الإحالة إلى السلطات الوطنية المختصة عند الاقتضاء؛ (ب) إذا حدثت أعمال غش أو فساد أو تواطؤ أو إكراه في المشاريع الممولة عن طريق القروض والمنح.
- "عدم التسامح" معناه أن الصندوق يحقق في جميع الادعاءات التي تقع ضمن نطاق السياسات ويفرض العقوبات المناسبة عند ثبوت صحة الادعاءات.
- ترد المبادئ التي تقوم عليها عمليات التحقيق التأديبية والمعاقبة التي يقوم بها الصندوق، مضمنة في عمليات التحقيق والمعاقبة التي يقوم بها والتي يضطلع بناء عليها مكتب مراجعة الحسابات والرقابة بالمسؤولية عنها وبالولاية الوحيد في الصندوق التي تخوله التحقيق في

الحالات المحتملة من الممارسات غير القانونية في أنشطة الصندوق وعملياته.

• وعند الانتهاء من التحقيق، يحيل مكتب مراجعة الحسابات والرقابة ما يتوصل إليه من نتائج إلى لجنة العقوبات التابعة للصندوق، التي تقوم باستعراضها وتصرف: (أ) بوصفها هيئة تتخذ القرارات بشأن العقوبة المناسبة التي يتعين فرضها على الشركات والكيانات الخاصة والأفراد، بمن فيهم الخبراء الاستشاريون. ويجوز للجنة العقوبات أن توصي الرئيس بأن يحيل المسألة إلى السلطات الوطنية، لا سيما إذا كانت الانتهاكات المحتملة تمس القوانين الجنائية الوطنية المعنية؛ (ب) بوصفها هيئة استشارية لدى الرئيس بشأن تقرير العقوبات أو التدابير المناسبة التي يتعين فرضها على موظفي الصندوق. وفي هذه الحالة، تقدم لجنة العقوبات توصيات إلى رئيس الصندوق، والتي قد تشمل إحالة المسألة إلى السلطات الوطنية، لا سيما إذا كانت الانتهاكات المحتملة تمس القوانين الجنائية الوطنية.

• يتخذ الرئيس القرار النهائي على أساس توصيات لجنة العقوبات والقواعد والأنظمة المعمول بها في الصندوق.

• عادة ما تكون الادعاءات بارتكاب سلوك إجرامي يستلزم الإحالة ناشئة عن تحقيقات يجريها مكتب خدمات الرقابة الداخلية والأخلاقيات المكلف بالتحقيق في الادعاءات بارتكاب أفعال غير مشروعة داخل الأمانة.

• إذا نص تقرير التحقيق على التوصية بإحالة قضية إلى السلطات الوطنية لإجراء محاكمة محتملة، يساعد مكتب الشؤون القانونية لليونيدو المدير العام على التوصل إلى معرفة ما إذا كانت الإحالة هي الإجراء المناسب، وإذا كان الأمر كذلك، يحدد السلطات الوطنية التي ينبغي أن تحال القضية إليها.

• منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)

(تقوم بتعزيز وتسريع وتيرة التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في البلدان النامية والاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية)

• الاتفاق المبرم بين منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) وحكومة النمسا بشأن مقر اليونيدو، ١٩٥٥

• النظام الأساسي لموظفي اليونيدو (المادة الأولى - الواجبات والالتزامات والامتيازات؛ المادة الحادية عشرة - التدابير التأديبية)

• النظام الإداري لموظفي اليونيدو: المواد ١٠٣،٠٤ (د)، و ٢٠٣،٠٤ (ب)، و ٣٠٣،٠٥ (ج)

• وتجدر الإشارة إلى أنه نادرا ما تحدث في اليونيدو ادعاءات بارتكاب المسؤولين أو الخبراء الموفدين في بعثات لفعل إجرامي.

• ولذلك لم ير اليونيدو من الضروري إصدار سياسات أو إجراءات رسمية تنظم هذه المسائل.

- ”على الموظف الذي يلقي عليه القبض، أو يتهم بجرم غير مخالفة مرور بسيطة، أو يستدعى للمشول أمام محكمة كمتهم في دعوى جنائية، أو يصدر ضده حكم إدانة، أو يلزم بدفع غرامة، أو يسجن لأي جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أن يبلغ الأمين العام بذلك فوراً.“
- **الأمر الإداري الصادر عن المدير العام، رقم ١٩ والمؤرخ ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ - المبادئ التوجيهية المتعلقة بتحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية**
- ”٦٠ - إذا توفرت لدى مدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية أدلة معقولة على ارتكاب أي شخص لسلك إجرامي محتمل، يجوز له أن يوصي المدير العام بأن يقوم، بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية لليونيدو، بإحالة المسألة إلى السلطات الوطنية المختصة.“
- يجوز أيضا أن يقدم مكتب الشؤون القانونية لليونيدو توصية بالإحالة في ظل غياب تحقيقات داخلية، إذا انتهى إلى علمه، بطريقة مختلفة، معلومات ذات مصداقية.
- وضع مكتب الشؤون القانونية لليونيدو قائمة غير رسمية من الأسئلة والاعتبارات لمساعدته في أداء مهمته الاستشارية فيما يتعلق بالإحالات الممكنة. وقد يختلف كل سؤال أو اعتبار من حيث مدى صلته بالموضوع وأهميته حسب وقائع القضية، بما في ذلك: (أ) طبيعة الجريمة المزعومة ومدى وخطورتها؛ (ب) هوية الضحية (الضحايا)؛ (ج) الأضرار التي تتكبدها اليونيدو، بما في ذلك الخسائر المالية؛ (د) مدى ثبوت الجريمة المزعومة داخليا؛ (هـ) الإجراءات التي اتخذتها اليونيدو بالفعل ضد الموظف؛ (و) الآثار المترتبة على الإحالة على مستوى الموارد الداخلية؛ (ز) مدى قدرة اليونيدو على التماس سبل الانتصاف بوصفها طرفاً مدنيا أثناء الإجراءات الجنائية؛ (ح) وجود الموظف داخل الولاية القضائية أو خارجها؛ (ط) ما يترتب على الإحالة من خطر يمسّ بالسمعة؛ (ي) ما يترتب على عدم الإحالة من خطر يمسّ بالسمعة؛ (ك) مدى استصواب إتاحة الأمانة للوثائق السرية للسلطات الوطنية في الشكل الأصلي أو المنقح؛ (ل) نظام العدالة الجنائية في البلد المعني (الإحالة قد لا تكون إجراء مناسباً إذا لم توجد ضمانات بالمحاكمة العادلة أو العقوبة الإنسانية)؛ (م) توافر الظروف المخففة و/أو العوامل الإنسانية؛ (ن) الاعتبارات السياسية الممكنة، مثل الأثر الذي يحتمل أن يترتب على الإحالة في العلاقات بين دولة عضو واليونيدو.
- الإحالة إجراء تقديري وليس تلقائياً.
- المدير العام هو الذي يتخذ القرار النهائي

- بالإذن بإحالة قضية بعينها من عدمه.
- إذا ارتوي أن جريمة مزعومة قد حدثت في المقر في فيينا، فإنها تُحال إلى سلطات النمساوية، بغض النظر عن جنسية الشخص المعني.
- إذا كان الموظف أو الخبير الموفد في بعثة غير موجود في النمسا، أو إذا كانت الجريمة المزعومة قد حدثت خارج أراضي النمسا، يمكن إحالة المسألة إلى سلطات الدولة التي ارتكبت فيها الجريمة أو إلى السلطات في الدولة التي يحمل الفرد المعني جنسيتها، أيهما أيسر من وجهة النظر القضائية.
- يقوم بالإحالات مكتب الشؤون القانونية لليونيدو باستخدام القنوات الدبلوماسية (مذكرة شفوية يوقعها بالأحرف الأولى المستشار القانوني ويوجهها إلى وزارة الخارجية أو البعثة الدائمة للدولة المعنية).
- عادة ما يُسلم تقرير التحقيق وأية أدلة مستندية هامة تكون في حوزة الأمانة معاً.
- إذا لزم الأمر، تُرفع حصانة المسؤول أو الخبير في المذكرة الشفوية التي تتم بموجبها الإحالة. وبدلاً من ذلك، يمكن التأكيد في المذكرة الشفوية أن الفرد المعني لا يتمتع بالحصانة في الفعل المذكور.
- وإذا انتقلت المسألة إلى طور المحاكمة، يجوز أن يوفد مكتب الشؤون القانونية لليونيدو ممثلاً إلى المحكمة ويسر حضور الشهود العاملين في المنظمة.

- منظمة الصحة العالمية**
(كفالة أعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه لجميع الناس)
- **النظامان الأساسي والإداري لموظفي منظمة الصحة العالمية**
 - **مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني لمنظمة الصحة العالمية** (مبادئ النزاهة، والمساءلة، والاستقلالية، والحياد، والاحترام، والالتزام المهني)
 - **سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن منع الغش ومبادئها التوجيهية للتوعية بالغش** (يشمل تعريف الغش "الاختلاس والمخالفات والأعمال غير المشروعة التي تتسم بالخداع أو التستر أو خيانة الأمانة")
 - **سياسة منظمة الصحة العالمية المتعلقة بالإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام** (تعرّف الإبلاغ عن المخالفات بأنه التفريق بين المخالفات التي تنطوي على خطر "ذي أهمية مؤسسية" و "التظلمات الفردية التي تعالج من خلال الآليات القائمة الأخرى")
 - **السياسة المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما**
 - **السياسة المتعلقة بالاستخدام المقبول لتنظيم المعلومات والاتصالات**
- قد يؤدي انتهاك معايير السلوك في منظمة الصحة العالمية إلى بدء إجراءات تأديبية ضد الموظفين.
- إذا رأت المنظمة أن الموظفين لم يمثلوا للقوانين الوطنية أو يوفوا بالتزاماتهم القانونية الخاصة، يجوز لها أن تبدأ في اتخاذ إجراءات تأديبية عند الاقتضاء، وفقا للنظامين الأساسي والإداري للموظفين.
- إذا أعربت السلطات الوطنية لمنظمة الصحة العالمية عن شواغل تتعلق بامتنال موظفي المنظمة للقوانين الوطنية والالتزامات القانونية الخاصة، تتعاون منظمة الصحة العالمية مع هذه السلطات وربما ترفع عن الموظفين أي حصانة يتمتعون بها.
- يقوم مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في جملة أمور، بإجراء تحقيقات في الأنشطة غير القانونية المزعومة (مثل الغش وسوء السلوك والتحرش والانتقام).
- يقدم مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، في جملة أمور، المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات.
- يتخذ المدير العام (بمساعدة المراقب المالي، ومدير خدمات الموارد البشرية، والمستشار القانوني ومدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية) الإجراءات التأديبية اللازمة إزاء أي موظف تثبت ضده، في رأي المدير العام، أدلة كافية على ارتكابه الغش أو الاختلاس أو غير ذلك من أعمال سوء السلوك المشتبّه فيها. ويجوز للمدير العام أن يقرر إقامة دعوى جنائية أمام المحاكم الوطنية ضد الموظفين الحاليين والسابقين الذين يشتبه أنهم ارتكبوا جريمة غش أو غير ذلك من الأعمال غير القانونية.
- إذا اشتبّه في أن موظفا ارتكب مخالفة "تشكل خطرا كبيرا على مصالح منظمة الصحة العالمية أو سمعتها أو عملياتها أو حوكمتها"، فإن بإمكان الأفراد إبلاغ المشرفين عليهم من خلال سلسلة الإشراف العادية، أو إبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية حسب الاقتضاء.

- إذا تلقى مشرف أو مدير تقريراً عن مخالفة يشتبه في ارتكابها، يتعين عليه "معالجتها بشكل كامل وفوري" من خلال التماس التوجيه من مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات للحصول على المشورة الأخلاقية أو إرشاده إلى الآليات المتخصصة ذات الصلة الأخرى.
- تعرّف السياسة المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أعمال الاستغلال والاعتداء الجنسيين ومدونة قواعد السلوك بشأن العلاقات الجنسية مع المستفيدين ("الأفراد الذين يتلقون بصورة مباشرة أو غير مباشرة المساعدة الإنسانية/المساعدة في حالات الطوارئ أو المستفيدين من أي عمل آخر تقوم به منظمة الصحة العالمية في أي مركز عمل")، المتوقعة من موظفي منظمة الصحة العالمية والمتعاونين معها وشركائها؛ وتحدد الإجراءات التي تحول دون حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتضع آليات للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين ولتمكين منظمة الصحة العالمية من معالجة المسائل المتصلة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين بطريقة فعالة.
- تُتخذ الإجراءات بأكملها في ظل احترام السرية التامة. وحسب خطورة الحالة والأدلة المتاحة، يمكن أن تحيل منظمة الصحة العالمية المسألة إلى السلطات الوطنية لتقوم بالإجراءات الجنائية، وتتعاون معها، بما في ذلك بالتنازل عن الحصانة عندما تعتبر هذه الخطوة مبررة، وذلك من أجل النظر في القضية.
- في كل عام، تعمم إدارة الموارد البشرية، داخليا، مذكرة إعلامية لإطلاع جميع الموظفين على الإجراءات التي اتخذها المدير العام، والمديرون الإقليميون والمدير العام المساعد، لمعالجة حالات سوء السلوك التي حدثت في منظمة الصحة العالمية. وتقدم منظمة الصحة العالمية في المذكرة، مع الحرص على حماية خصوصية الموظفين المعنيين، موجزا يشير إلى طبيعة سوء

السلوك والتدبير (التدابير) التأديبي المفروض.

- رفعت منظمة الصحة العالمية أحيانا دعوى جنائية ضد موظفيها أو موظفيها السابقين أسفرت عن إدانة هؤلاء الأفراد.
- ("على الموظف الذي يلقي عليه القبض، أو يتهم بجرم غير مخالفة مرور بسيطة، أو يستدعى للمثول أمام محكمة كمتهم في دعوى جنائية، أو يصدر ضده حكم إدانة، أو يلزم بدفع غرامة، أو يسجن لأي جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أن يبلغ الأمين العام بذلك فوراً.")
- تستخدم منظمة الصحة العالمية خطأ هاتفا خارجيا مباشرا لتيسير الإبلاغ عن المخالفات في منظمة الصحة العالمية. وتحظى التقارير المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين التي تُجمع عن طريق الخط المباشر بالأولوية.

التحقيقات والإحالات إلى سلطات إنفاذ القوانين المحلية أو الوطنية

بأذن ميثاق الرقابة الداخلية لمدير شعبة الرقابة الداخلية في المنظمة العالمية للملكية الفكرية بإجراء التحقيقات من أجل ما يلي: "إجراء تحقيق رسمي لتقصي الحقائق لبحث الادعاءات أو المعلومات المتعلقة بسوء السلوك أو غير ذلك من المخالفات التي يرتكبها موظفو المنظمة من أجل التأكد مما إذا كانت قد حدثت، وإذا كان الأمر كذلك، تُحدد الشخص أو الأشخاص المسؤولين" (ميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة، الفقرة ٧).

تخضع هذه التحقيقات لسياسة التحقيق ودليل التحقيقات لشعبة الرقابة الداخلية؛ التحقيقات "جزء من نظام العدالة الداخلي للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، وهو يستند إلى لأنظمة المنظمة وقواعدها الداخلية، وليس إلى القوانين الوطنية" (سياسة التحقيق، الفقرة ١١). "في الحالات التي يثبت فيها التحقيق ارتكاب أعمال قد تشكل جريمة

- الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، ١٩٤٧
- اتفاق المقر بين المنظمة العالمية للملكية الفكرية وسويسرا
- معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

(تنص الفقرة ٤٣ على أن الامتيازات والحصانات لا "تعفي موظفي الخدمة المدنية الدولية من احترام القوانين المحلية، كما أنها لا تتيح لهم ذريعة لتجاهل الالتزامات القانونية أو المالية الشخصية").

- النظام الأساسي والإداري لموظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ (البند ١-١٢: "على الموظفين الامتثال للقوانين المحلية والوفاء بالتزاماتهم القانونية الخاصة").
- النظام المالي والقواعد المالية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية

المنظمة العالمية للملكية الفكرية (تشجع الابتكار والإبداع من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في جميع البلدان من خلال نظام دولي للملكية الفكرية متوازن وفعال)

(- القاعدة ١٠٥-٢٨: على الموظفين المعنيين بالمشتريات التقييد بأحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين ومعايير السلوك المطبقة على موظفي الخدمة المدنية الدولية.

- القاعدة ١٠٥-٢٧: تُلزم الموظفين المعنيين بالمشتريات "بالكشف مسبقاً، عن أي تضارب مصالح محتمل قد ينشأ في سياق أدائهم لمهامهم" وتؤكد أن "عدم القيام بذلك يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة أو الإجراءات المدنية أو الجنائية المناسبة الأخرى".

• تعليمات مكتب المنظمة العالمية للملكية الفكرية

(- التعليمات رقم ٢٠١٣/٥٥: تؤكد أن "امتثال القوانين المحلية والوفاء بالالتزامات القانونية الخاصة بشملاق الالتزام بامتثال أوامر المحاكم المختصة"، وتتناول بوجه خاص التزامات دعم الأسرة والديون الأخرى المستحقة لأطراف ثالثة.

- التعليمات رقم ٢٠١٢/٧٧: تؤكد أن الحصانة "لا تعفي الموظفين من احترام قوانين البلد المضيف وأنظمتهم، بما في ذلك قواعد تنظيم المرور. وهذا الالتزام ينطبق على جميع الموظفين، سواء كانوا يعملون بصفتهم الرسمية أم لا، وسواء كانوا دبلوماسيين أم لا، وسواء كانت سياراتهم تحمل لوحات دبلوماسية أم لا". وتذكر التعليمات أيضاً الموظفين بأن "يدفعوا غرامات المرور ويتعاونوا مع سلطات إنفاذ القانون المحلية. وينبغي أيضاً أن يتأكد الموظفون أن أفراد أسرهم يمثلون لقوانين وأنظمة البلد المضيف بنفس

خطيرة، يجوز لمدير شعبة الرقابة الداخلية أن يوصي المدير العام بأن يحيل المسألة إلى سلطات إنفاذ القانون المختصة" (دليل التحقيق، الفقرة ١٧٤).

• فيما يتعلق بالتحقيقات التي تشمل الممارسات المحظورة، وغسل الأموال، أو تمويل الإرهاب، تنص تعليمات المكتب ذات الصلة على أنه "يجوز للمدير العام أن يحيل المسألة أو نتائج التحقيق الذي تقوم به المنظمة إلى السلطات الوطنية المختصة من أجل مواصلة التحقيق أو الملاحقة الجنائية، كما يجوز له النظر في رفع الحصانة" (التعليمات الإدارية للمنظمة الدولية للملكية الفكرية ٢٠١٣/١٣، الفقرة ٢٥).

• موظفو المنظمة العالمية للملكية الفكرية ملزمون بالإبلاغ الذاتي عن علاقتهم بنظام العدالة الجنائية المحلي إلى المنظمة. وعلى وجه التحديد، على الموظفين الذين يُلقى عليهم القبض أو يُتهمون بارتكاب جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أو يستدعون للمثول أمام محكمة كمتهمين في دعوى جنائية، أو يدانون أو يصدر ضدهم حكم إدانة، أو يلزمون بدفع غرامة، أو يسجنون لأي جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أن يبلغوا الأمين العام بذلك في أقرب وقت ممكن (النظامان الإداري والأساسي، القاعدة ١-١٣-١ (ج)).

• على جميع موظفي المنظمة واجب عام بالإبلاغ عن احتمال وقوع مخالفة، أو أي اعتقاد معقول بأن هذه المخالفة قد حدثت" (التعليمات الإدارية ٢٠١٢/٥٨).

• اعتمدت المنظمة العالمية للملكية الفكرية سياسة لحماية المبلغين عن المخالفات بهدف حماية الأفراد المبلغين من الانتقام. (التعليمات الإدارية ٢٠١٢/٥٨).

• في سياق الممارسات المحظورة، وغسل الأموال، أو تمويل الإرهاب، فإن موظفي المنظمة العالمية

الطريقة“. وتتناول التعليمات أيضا التزام المدير العام بضمان ألا يسيء موظفو المنظمة استخدام امتيازاتهم وحصاناتهم، وتنص على ”أن على المدير العام أن يرفع الحصانة، بناء على طلب البلد المضيف، في أي حالة يرى أنها، أي الحصانة، سوف تعوق سير العدالة، وأنه يمكن رفعها دون الإضرار بمصالح المنظمة“.

- التعليمات رقم ٢٠١٣/١٣: موظفو المنظمة العالمية للملكية الفكرية مطالبون أيضا بالامتثال للقواعد الصادرة عن المنظمة والمتعلقة بالممارسات المحظورة (أي، أي شكل من أشكال الفساد، أو الغش، أو التواطؤ أو الإكراه) وغسل الأموال وتمويل الإرهاب. وتنص أيضا على أن ”الفرد قد يتعرض في حالة عدم الامتثال للإجراءات التأديبية وغيرها من الإجراءات القانونية السارية“.

للملكية الفكرية ملزمون ”بإبلاغ شعبة الرقابة الداخلية بأي شبهة أو ادعاء معقول يتعلق بممارسات محظورة، أو غسل للأموال أو تمويل للإرهاب تمس أنشطة المنظمة أو عملياتها، أو موظفيها أو شركائها في الأعمال فور اطلاعهم على المسألة أو إذا راودتهم شكوك بشأنها على أسس معقولة أو محتملة“ (التعليمات الإدارية ٢٠١٣/١٣).

• مدير شعبة الرقابة الداخلية هو أيضا ملزم ”بتيسير إجراءات تقديم الشكاوى من فرادى الموظفين، فضلا عن غيرهم من الأطراف الداخلية أو الخارجية، بشأن ادعاءات سوء السلوك، أو الأخطاء أو المخالفات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: الغش، والفساد، والهدر، وإساءة استعمال الامتيازات والحصانات، وإساءة استعمال السلطة، وانتهك الأنظمة والقواعد المنظمة“ (ميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة، الفقرة دال-١٤).

• يجوز أيضا لموظفي المنظمة أن يبلغوا عن ادعاءات سوء السلوك وغيرها من المخالفات إلى المسؤول المشرف عليهم، أو إلى مكتب المدير العام، أو رئيس لجنة التنسيق. (البند ١-٧ (ج)).

• مكتب الرقابة الداخلية مسؤول عن التحقيق في جميع الادعاءات أو الافتراضات المتعلقة بالاحتيال، أو التبيد، أو سوء الإدارة، أو سوء السلوك، وعن إجراء عمليات تفتيش الخدمات والوحدات التنظيمية.

• مكتب الرقابة الداخلية هو القناة الرئيسية لتلقي الادعاءات.

• الموظفون ملزمون بالإبلاغ عن حالات الغش وإساءة الاستعمال المشتبه فيها إلى مكتب الرقابة الداخلية وفقا لمدونة الأخلاقيات.

• وعلى كل موظف لديه معلومات تتعلق بالغش أن يُبلغ عنها عن طريق خط الاتصال المباشر.

- المنظمة العالمية للأرصاء الجوية
- (مكرسة للتعاون والتنسيق الدوليين بشأن حالة الغلاف الجوي للأرض وخواصه، وتفاعله مع البرّ والمحيطات، وما يُنتجه عنه من طقس ومناخ، وما ينشأ عن ذلك من توزيع للموارد المائية)
- النظام المالي (البند ١٣-٧-١٠)
- ميثاق مكتب الرقابة الداخلية
- مدونة الأخلاقيات للمنظمة العالمية للأرصاء الجوية
- سياسة الحماية من الانتقام
- دليل التحقيقات لمكتب الرقابة الداخلية

منظمة السياحة العالمية
(مهمتها تعزيز السياحة المسؤولة
والمستدامة والمتاحة للجميع)

- تنص على إجراءات مماثلة بموجب المرفق الثامن عشر لاتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، لعام ١٩٤٧
- النظام الإداري والأساسي لمنظمة السياحة العالمية

المنظمات المعنية

الوكالة الدولية للطاقة الذرية
(تسريع مساهمة الطاقة الذرية في تحقيق
السلام والرعاية الصحية والرخاء في جميع
أنحاء العالم وتوسيع نطاق تلك المساهمة)

- الاتفاق المبرم بين الوكالة الدولية للطاقة الذرية والنمسا بشأن مقر الوكالة الدولية للطاقة الذرية للموظفين
- النظام الأساسي والإداري للموظفين

- تتعاون منظمة السياحة العالمية مع جميع الدول الأعضاء من أجل منع أي إساءة استعمال للامتيازات والحصانات وتسهيل إقامة العدل على الوجه الصحيح. وبالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى طبيعة عملها القائم على المقر، تعمل المنظمة عن كثب مع حكومة إسبانيا وسلطاتها القضائية وسلطات إنفاذ القوانين.
- كلما ورد رسمياً إلى أمانة المنظمة أن السلطات الوطنية تقوم بتحقيق جنائي، يقوم الأمين العام برفع الامتيازات والحصانات اللازمة بعد دراسة دقيقة للحالة. وقد اتبعت المنظمة هذا الإجراء في مناسبتين حيث رفع الأمين العام الحصانة عن موظف ووجهت له تهمة القتل (١٩٨٧)، وسمح لسلطات الشرطة بالتحقيق في انتحار موظف في المقر (٢٠٠٥).

في حالة الادعاء بارتكاب أحد موظفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية أو أحد خبراءها الموفدين في بعثة لجريمة ما، يجوز للوكالة، رهنا بالقضية، (أ) أن ترفع الحصانة؛ أو (ب) تتعاون مع السلطات المختصة لتسهيل إقامة العدل بتوفيرها المعلومات ذات الصلة وتقديم ردود على الأسئلة التي تطرحها المحكمة، في جملة أمور أخرى.

• يجوز للوكالة الدولية للطاقة الذرية أن تتخذ عدداً من الإجراءات الداخلية، مثل تذكير الموظف بالتزاماته؛ والتحقيق في المسألة؛ وخصم الأموال من مرتبه إذا كانت عليه ديون لطرف ثالث؛ وبدء الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين.

- لا تقدم أمانة منظمة السياحة العالمية إلى مجالس إدارتها تقارير عن التحقيقات في الجرائم أو مقاضاة مرتكبيها ذات الصلة بموظفيها أو خبراءها الموفدين في بعثات.
- أمانة منظمة السياحة العالمية ليست على علم بأي تحقيقات أو محاكمات جارية حالياً في جرائم قد يكون ارتكبوها بالفعل موظفوها أو خبراءها الموفدون في بعثات أو ادعى أنهم ارتكبوها.