

Distr.: General
15 December 2020
Arabic
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون
البند 146 من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل،
من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنويًا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، ومن إجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. والجمعية العامة مدعوة أن تحيط علما بهذا التقرير.



أولا - مقدمة

1 - يقدّم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.

2 - ويرد في الفرع الثاني من هذا التقرير لمحة عامة عن الإطار الإداري المتعلق بالمسائل التأديبية، والذي يشمل الأمر الإداري بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1)، وذلك ليتسنى فهم المعلومات المقدمة في الفرعين الثالث والرابع في سياقها. وبسبب الترتيبات الانتقالية المنصوص عليها في الأمر الإداري ST/AI/2017/1، فإن بعض المسائل التي يتناولها هذا التقرير يحكمها الأمر الإداري المتعلق بالتدابير والإجراءات التأديبية المنقحة (ST/AI/371 و ST/AI/371/Amend.I).

3 - ويتضمن الفرع الثالث ملخصا للحالات التي ثبت فيها سوء سلوك خلال فترة الـ12 شهرا المشمولة بالتقرير. ويتضمن الفرع الرابع بيانات عما اتخذ من إجراءات في الحالات التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك الحالات التي لم تسفر عن توقيع أي تدبير تأديبي، كما يتضمن معلومات عما قُدم من طعون في التدابير التأديبية التي فُرضت منذ 1 تموز/يوليه 2009 وبيانات عن عدد وطبيعة الحالات التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويقدم الفرع الرابع أيضا بيانات مقارنة عن الفترة المشمولة بالتقرير والسنوات التقييمية الأربع السابقة⁽¹⁾. ويقدم الفرع الخامس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في حالات السلوك الجنائي المحتمل.

4 - وقد صدر خلال الفترة المشمولة بالتقرير مصنّف موجز بالتدابير التأديبية⁽²⁾ لتزويد جميع موظفي المنظمة بأكثر الأمثلة شيوعا لسوء السلوك وعواقبها التأديبية منذ 1 تموز/يوليه 2009، مع إيلاء الاعتبار الواجب لحماية خصوصية الموظفين المعنيين. وقد أُضيفت إلى المصنّف في عام 2020 موجزات حالات سوء السلوك المثبتة المبينة في الفرع الثالث.

(1) في التقارير السابقة بشأن هذا الموضوع، قدمت بيانات مقارنة عن فترتي الإبلاغ الحالية والسابقة. غير أن فترة الإبلاغ، قبل التقرير المتعلق بالفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، كانت تمتد من 1 تموز/يوليه إلى 30 حزيران/يونيه، باستثناء التقرير المتعلق بالفترة من 1 تموز/يوليه إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 (A/73/71)، حيث كانت فترة الإبلاغ هي ستة أشهر. وتيسيرا للمقارنة، تقدم جميع البيانات الواردة في هذا التقرير حسب السنة التقييمية، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

(2) "مصنّف التدابير التأديبية: ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019" (انظر https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-December%202019_0.pdf).

ثانياً - نظرة عامة على الإطار الإداري المتعلق بالمسائل التأديبية

ألف - الإطار التشريعي الناظم لسلوك الموظفين⁽³⁾

5 - تنص الفقرة 3 من المادة 101 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 المقدره والكفاية والنزاهة".

6 - 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 بحكم مركزهم، وكذلك تجليات معينة لهذه القيم الأساسية (انظر بشكل خاص البند 1-2 من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة 1-2 من النظام الإداري للموظفين).

7 - وينص البند 10-1 (أ) من النظام الأساسي للموظفين على أنه "يجوز للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يبدر عنهم سوء سلوك". وتنص القاعدة 10-1 (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".

8 - وتنص القاعدة 10-1 (ج) من النظام الإداري للموظفين على أنه "يكون قرار بدء تحقيق في مزاعم إساءة السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدبير تأديبي ضمن السلطة التقديرية للأمين العام أو المسؤولين الموكله إليهم هذه السلطة". وللأمين العام، في إطار هذه المعايير، سلطة تقديرية واسعة النطاق في تحديد ما يشكل سوء سلوك، وفي توقيع التدابير التأديبية.

9 - وترد أمثلة على السلوك الذي يمكن توقيع تدابير تأديبية لأجله في البند 3-5 من الأمر الإداري ST/AI/2017/1. وتجدر الإشارة أيضاً إلى نشرة الأمين العام المنقحة حديثاً المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/AI/2019/8)، ونشرة الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (ST/AI/2003/13)، ونشرة الأمين العام عن الحماية من التعرض لأعمال انتقامية بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق والتحقيق المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

10 - وقد صدرت نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 خلال الفترة المشمولة بالتقرير، في 10 أيلول/سبتمبر 2019. ولأغراض ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية، من أهم التنقيحات تنقيح ينص على أن العملية الرسمية المتعلقة بالتصرفات التي تبلغ حد التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (المشار إليها مجتمعة بعبارة "السلوك المحظور") ستخضع للأمر الإداري ST/AI/2017/1. وتمشيا مع نهج يركز على الضحايا، تتضمن النشرة أحكاماً بشأن الدعم وتبادل

(3) يمكن الاطلاع على الأحكام المتعلقة بمركز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم، وبالمسائل التأديبية، في النسخة الإلكترونية من دليل الموارد البشرية (انظر <https://hr.un.org/handbook>) ضمن الفئتين "Duties, obligations and privileges" و "Administration of justice and disciplinary matters".

المعلومات تنطبق أثناء التحقيق وأي عملية تأديبية لاحقة بالإضافة إلى الأحكام الواردة في الأمر الإداري. ويشير الأمين العام أيضا في النشرة إلى أن المنظمة وغيرها من الكيانات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق تجمع المعلومات المتعلقة بحالات التحرش الجنسي الثابتة في تطبيق يسمى "كلير تشيك" (ClearCheck)، وهو تطبيق متاح لكيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين لإجراء عمليات التحقق اللازمة قبل التعيين⁽⁴⁾.

باء - موجز العملية التأديبية⁽⁵⁾

11 - صدر الأمر الإداري ST/AI/2017/1 في 26 تشرين الأول/أكتوبر 2017. ووفقا للترتيبات الانتقالية، ستظلّ التحقيقات التي شُرع فيها قبل 26 تشرين الأول/أكتوبر 2017 خاضعة لأحكام الأمر الإداري ST/AI/371، و ST/AI/371/Amend.I، شأنها شأن أي عمليات تأديبية لاحقة. ولا يزال في وقت تقديم هذا التقرير عدد ضئيل جدا من المسائل خاضعة للأمر الإداري ST/AI/371 و ST/AI/371/Amend.I.

12 - وبموجب أحكام الأمر الإداري ST/AI/2017/1، يجب أن تحال جميع تقارير السلوك غير المرضي المحتمل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويجوز لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، بعد تلقيه تقريرا من هذا القبيل، إما أن ينظر في التقرير لأغراض التحقيق أو الإغلاق أو أن يحيله إلى الإدارة للتقييم وإجراء أي تحقيق محتمل. ويجب أن يحاط مكتب خدمات الرقابة الداخلية علما بالقرارات التي يتخذها المديرين فيما يتعلق بهذه التقارير.

13 - ويتضمن الأمر الإداري ST/AI/2017/1 معايير دنيا لإجراء التحقيقات (البند 6) وينص على ضرورة موافقة من أبلغوا عن السلوك غير المرضي بما يفيد استلام التقارير المتعلقة بذلك السلوك (البند 4). ويتضمن الأمر الإداري أيضا الإجراءات المتعلقة بالموظفين الخاضعين للتحقيق. فعلى سبيل المثال، يجب إخطار هؤلاء الموظفين كتابةً بأنهم يخضعون للتحقيق وبطبيعة الادعاءات الموجهة إليهم قبل أو عند بداية استجوابهم في إطار ذلك التحقيق. ويمكن لهؤلاء الموظفين أن يكونوا مصحوبين بموظف آخر يقوم بدور المراقب في أثناء الاستجواب.

14 - ويحدد الأمر الإداري ST/AI/2017/1 كذلك الظروف التي يجوز فيها وضع موظف في إجازة إدارية بمرتب أو دون مرتب على النحو المنصوص عليه في القاعدة 10-4 (أ) من النظام الإداري للموظفين. ويجوز في هذا الصدد توقيع إجازة إدارية على الموظف في أي وقت بعد الإبلاغ عن سوء سلوك، ويجوز أن تستمر الإجازة الإدارية حتى الانتهاء من العملية التأديبية. وتنص القاعدة 10-4 (ج) من النظام الإداري للموظفين، على النحو المبين في الأمر الإداري، على أنه في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يجوز توقيع إجازة إدارية دون مرتب على الموظف عندما تكون هناك أسباب معقولة (سبب محتمل) للاعتقاد بأن الموظف أتى سلوكا من قبيل الاستغلال أو الانتهاك الجنسيين. وينص الأمر الإداري على أن الموظف يحتفظ ببعض الاستحقاقات والمزايا في حالة توقيع إجازة إدارية دون مرتب عليه.

(4) يضم تطبيق "كلير تشيك" أيضا قاعدة بيانات منفصلة تحتوي على معلومات عن حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي الثابتة. وهذه المعلومات متاحة أيضا لمجموعة مختلفة إلى حد ما من كيانات الأمم المتحدة لأغراض التحقق اللازم قبل التعيين.

(5) يتضمن مرفق هذا التقرير رسما تخطيطيا لسير التحقيق والعملية التأديبية.

15 - وتتضمن البنود 7 و 8 و 9 من الأمر الإداري ST/AI/2017/1 موجزا توضيحيا للخطوات التي تمر بها القضايا بعد الانتهاء من التحقيق. فإذا قرر الأمين العام المساعد لشؤون الموارد البشرية بدء عملية تأديبية، يُخطر الموظف كتابةً بإدعاءات سوء السلوك الموجهة ضده، ويُبلغ بالفرصة المتاحة أمامه للتعليق على تلك الادعاءات وبحقه في الاستعانة بمحام عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو بمحام خارجي على حسابه الخاص. وفي ضوء التعليقات التي يدلى بها، يقرر الأمين العام المساعد إما إغلاق ملف القضية، سواء باتخاذ إجراء إداري أو دون ذلك، أو التوصية بتوقيع تدبير تأديبي أو أكثر. وفي الحالة الأخيرة، يقرر وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ما إذا كان سيجري توقيع واحد أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة 10-2 (أ) من النظام الإداري للموظفين. وفي الحالات التي تنطوي على ادعاءات تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي، إذا فرضت عقوبة إنهاء الخدمة، كحد أدنى، يُدرج اسم الموظف في قاعدة بيانات "كثير تشيك". وفي بعض الحالات الأقل خطورة، يجوز للأمين العام المساعد، قبل أن يقرر إن كان ينبغي الشروع في عملية تأديبية من خلال توجيه إبلاغ بسوء السلوك، أن يطلب من الموظف تقديم تعليقات بشأن الحالة. ويقدم طلب التعليقات، في جملة أمور، وفقا للقاعدة 10-2 (ج) من النظام الإداري للموظفين، إذا كان من المزمع توجيه توبيخ.

16 - ووفقا للقاعدة 10-3 (ج) من النظام الإداري للموظفين، يجوز للموظف الذي يوقع عليه تدبير تأديبي أن يرفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات يطعن فيها في توقيع ذلك التدبير وفقا للفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين⁽⁶⁾.

جيم - التدابير التأديبية

17 - تنص القاعدة 10-2 (أ) من النظام الإداري للموظفين على أنه يجوز أن تكون التدابير التأديبية بواحد أو أكثر من الأشكال التالية:

- (أ) اللوم الكتابي؛
- (ب) الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة؛
- (ج) إرجاء استحقاق العلاوة الدورية لفترة محددة؛
- (د) الإيقاف عن العمل دون أجر لفترة محددة؛
- (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، مع تعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه؛
- (ط) الفصل.

(6) يمكن الاطلاع على الأحكام التي تصدرها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف في القضايا التأديبية على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل (انظر <https://www.un.org/en/internaljustice/oaj/>).

18 - ولدى تحديد التدبير المناسب، يُتخذ القرار بشأن كل قضية بحسب عناصرها الموضوعية، مع مراعاة خصوصيات القضية، بما في ذلك الظروف المشددة والظروف المخففة. ومن أمثلة العوامل المشددة الممكنة تكرار سوء السلوك، ونية جني مكاسب شخصية، ومدى الضرر الناشئ عن سوء السلوك. ومن أمثلة العوامل المخففة الممكنة الشعور الصادق بالندم والإفصاح الطوعي في وقت مبكر من العملية التأديبية عن سوء السلوك المرتكب. ووفقاً للقاعدة 10-3 (ب) من النظام الإداري للموظفين، يجب أن تكون التدابير التأديبية التي تُوَقَّع متناسبة مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. وبالنظر إلى هذه العوامل، لا يمكن أن تحدد مسبقاً أو أن تطبق بصورة شاملة العقوبة المعينة التي تنطبق على نوع محدد من أنواع سوء السلوك.

دال - التدابير الأخرى

19 - إن التوبيخ الكتابي أو الشفهي، واسترداد أموال تكون من حق المنظمة، والإجازة الإدارية بمرتب أو بدون مرتب، ليست تدابير تأديبية. وعمليات التوبيخ تدابير إدارية ذات أهمية في صون معايير السلوك السليم وتعزيز المساءلة. وتودع التوبيخات المكتوبة في الملف الرسمي للموظف. والإنذارات أو رسائل التنبيه تدابير إدارية الهدف منها هو التوعية بمعايير السلوك السليم. وبالإضافة إلى ذلك، حينما يكون لتصرف يمكن أن يصل إلى درجة سوء السلوك أثرٌ في الأداء، يمكن معالجة المسألة في سياق إدارة الأداء. ومن الأوجه الممكنة في هذا الصدد التدريب، أو تقديم المشورة، أو عدم تجديد العقد، أو إنهاء التعيين.

ثالثاً - موجز القضايا التي وقَّعت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019⁽⁷⁾

20 - يرد أدناه موجز لكل قضية انتهت إلى توقيع تدبير تأديبي أو أكثر، مع بيان طبيعة سوء السلوك والتدبير التأديبي أو التدابير التأديبية الموقعة. ولا يشار إلى اللقب الوظيفي للموظف أو بياناته الخاصة المماثلة إلا إذا كان لها دور في تحديد التدابير التي ستتخذ. ويرد أدناه أيضاً موجزات للحالات التي ثبت فيها سوء السلوك، ولكن أدت فيها عوامل مخففة إلى توقيع تدبير إداري. ولا يرد في القائمة بيان بالمسائل التي تم تناولها بوسائل غير التدابير التأديبية، على أنه يرد في الفرع الرابع أدناه معلومات إحصائية عن هذه الحالات.

21 - ولا تنتهي كل حالة تعرض على الأمين العام وتنطوي على سلوك غير مرضٍ إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. فحين يتبين من الاستعراض الذي يجريه مكتب الموارد البشرية غياب أدلة كافية لتحريك المتابعة في مسألة ما باعتبارها قضية تأديبية، أو إذا قدم الموظف تعليلاً مرضياً رداً على ادعاءات رسمية بارتكاب سوء السلوك، يُغلق ملف القضية. وعادة ما تغلق ملفات القضايا أيضاً بتقاعد الموظف أو بانتهاء خدمته في المنظمة لسبب آخر قبل إتمام التحقيق أو العملية التأديبية، ما لم يكن في مواصلة العملية مصلحة للمنظمة. وفي أغلب القضايا المتعلقة بموظف سابق، يُعدُّ سجلُّ بهذا الشأن ويودع في الملف الرسمي للموظف لكي يتسنى مواصلة النظر في الأمر إذا انضم الموظف مجدداً إلى المنظمة.

(7) المعلومات المضمنة في هذه الموجزات صحيحة حتى تاريخ تقديم هذا التقرير.

22 - وربما وُجدت حالات يستمر النظر فيها حتى بعد انتهاء الخدمة، وقد وُجدت حالات بالفعل، كما يتبين أدناه⁽⁸⁾، استمر النظر فيها بعد انتهاء الخدمة لأن المنظمة كان لها في ذلك مصلحة. وهذه الحالات يمكن أن تتطوي على ظروف تكون فيها العملية التأديبية جارية وقت انتهاء الخدمة، أو يكون فيها استرداد مبالغ مالية لا يزال أمراً ممكناً، أو تتضمن ادعاءات تتعلق بالتحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين بحيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى إدراج اسم الموظف السابق في "كثير تشيك". وفي هذه الحالات، يُدعى الموظفون السابقون إلى المشاركة في عملية تأديبية تُقدم لهم في نهايتها نتيجة تحدد فيها العقوبة التي كانت ستوقع عليهم لو استمروا في الخدمة. وبما أن هؤلاء الموظفين السابقين تكون خدمتهم قد انتهت بالفعل، فإن الإجراء التأديبي الذي يقضي بالفصل من العمل لا يوقع عادة، لأن هذا الإجراء من شأنه أن يتطلب استرداد مبالغ سبق دفعها. والفرق الرئيسي بين انتهاء الخدمة والفصل من العمل هو أن الأول يستتبع إمكانية دفع تعويض، كحد أدنى، بدلاً من الإخطار، وما لا يتجاوز 50 في المائة من تعويض إنهاء الخدمة المستحق، في حين ينص الثاني على عدم دفع منحة الإعادة إلى الوطن ولا يحق للموظف السابق الحصول على التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. ويشار في هذا التقرير إلى العقوبة الموقعة بعد انتهاء الخدمة بأنها "إنهاء خدمة" وينبغي لذلك أن تُفهم في هذا السياق، بدلاً من تحميلها معنى يفيد أن إنهاء الخدمة عقوبة متناسبة في حالات الموظفين الذين لا يزالون في خدمة المنظمة. وفي الحالات التي تتطوي على ادعاءات بالتحرش الجنسي أو الاستغلال أو الانتهاك الجنسيين، تتيح هذه العقوبة إضافة اسم الموظف السابق إلى قاعدة بيانات "كثير تشيك". وفي الحالات التي تؤثر فيها عقوبة محددة على نتيجة العملية، بحيث يتم، على سبيل المثال، حجب منحة الإعادة إلى الوطن، يُبلغ الموظف السابق بالعقوبة الأكثر تحديداً ويُعمل بها.

23 - وقد طلبت الجمعية إلى الأمين العام في الفقرة 23 من قرارها 252/68، أن يتخذ التدابير المناسبة للتخفيف من حدة أي خسائر تنجم عن أعمال سوء السلوك التي يقوم بها موظفون ولتعويض هذه الخسائر، وأن يقدم تقريراً عن ذلك. ويتبين من موجزات القضايا الواردة أدناه أن المنظمة، في معظم القضايا التي تكبدت فيها خسائر قابلة للقياس الكمي، إما استردت الممتلكات/الأموال ذات الصلة أو سدد الموظف الأموال موضوع القضية أو تقرر استرداد مبلغ مساو للخسارة المالية.

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

24 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية لعدة موظفين آخرين بالصراخ في وجوههم والإساءة إليهم لفظياً، واتهامهم مراراً بعدم الكفاءة أمام موظفين آخرين، وتهديد مركزهم التعاقدية. *القرار*: لوم كتابي، وغرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن شهر واحد، والحرمان من درجتين ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.

25 - أتى موظف سلوكاً محظوراً، بما في ذلك التحرش الجنسي بمرووس، وخلق بيئة عمل عدائية. ويسر الموظف ترقية موظف آخر كانت له علاقة شخصية به، ولم يكشف عن تضارب المصالح الناتج عن ذلك. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). وقد أُدرج اسم الموظف في "كثير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.

(8) انظر الفقرات 25 و 30 و 34 و 38 و 41 و 43 و 62 و 67.

- 26 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية لموظفين آخرين بتهميشهم من المناقشات المتعلقة بالعمل والمناسبات الاجتماعية، وبدعم نقل موظف آخر إلى مركز عمل بعيد. ولم يبلغ الموظف عن وجود مخالفات في عملية التعيين التي كان الموظف مرشحا فيها، مما أدى إلى اختيار الموظف. *القرار*: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.
- 27 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية وعدوانية ومهينة لمؤوس له، وتورط في إساءة استعمال السلطة فيما يتعلق بتعيين خبير استشاري وتمديد عقد الخبير الاستشاري وسفر الخبير الاستشاري في مهام رسمية. *القرار*: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 28 - مارس موظف تأثيرا لا موجب له على تعيين موظف آخر ومتعاقد فرد. ولم يكشف الموظف عن تضارب في المصالح ناجم عن اشتراك الموظف في تعيين الموظف الآخر. وحاول الموظف التدخل في التحقيق في هذا السلوك. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 29 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية لموظف تحت إشرافه، وتورط في إساءة استعمال السلطة بالتأثير سلبا على تقييم أداء الموظف الخاضع لإشرافه. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من خمس درجات ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 30 - أتى موظف سلوكا ذا طابع جنسي تجاه شخص تحت إشرافه وتدخل في تحقيق في هذا السلوك. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). وقد أُدرج اسم الموظف في "كثير تشيك". *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، ورُفِض طلب الطعن.
- 31 - قام موظف من ذوي المسؤوليات الإدارية بمضايقة عدة موظفين آخرين بالصراخ واستخدام لغة غير لائقة والقيام بتصرفات فيها إهانة وإذلال. وتغاضى الموظف عن إتيان زميل آخر سلوكا فيه تحرش. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجة واحدة ضمن الرتبة. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، وأيدت المحكمة قرار العقوبة.
- 32 - قام موظف من ذوي المسؤوليات الإدارية بمضايقة عدة موظفين آخرين بانتقادهم علنا والصراخ في وجوههم. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجة واحدة ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 33 - قام موظف بإشارات جسدية ذات طابع جنسي ولمس أرداف امرأة أو أكثر، وهو ما أغضب واحدة أو أكثر منهن. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. وقد أُدرج اسم الموظف في "كثير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 34 - مارس موظف التحرش الجنسي بمحاولة تقبيل موظف آخر أثناء العمل. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). وقد أُدرج اسم الموظف في "كثير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 35 - تورط موظف التحرش بموظف آخر. *القرار*: لوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.

- 36 - تحرش موظف جنسيا بموظف آخر واثنين من الخبراء الاستشاريين في مناسبة تتعلق بالعمل. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. وقد أدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 37 - تحرش موظف جنسيا بمؤوس له عن طريق تلميح جنسي وعرض المساعدة في عملية توظيف جارية في مقابل ذلك. *القرار*: الفصل. وقد أدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 38 - تحرش موظف جنسيا بمؤوس له بتقبيل المؤوس ومحاولة تقبيله في عدة مناسبات دون موافقة، واقترح ممارسة الجنس مع المؤوس واستخدم لغة غير لائقة وتهديدية. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). وقد أدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 39 - تحرش موظف بمؤوسين وتسبب في نشوء بيئة عدائية. وأساء الموظف استعمال السلطة بفرض قيود ومطالب غير معقولة على موظفين آخرين فيما يتعلق بأوقات الراحة والإجازات. *القرار*: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.
- 40 - تحرش موظف بموظف آخر من خلال مراسلات غير لائقة عبر البريد الإلكتروني. *القرار*: توجيه اللوم. *الطعن*: لا يوجد.
- 41 - قام موظف بتلميحات جنسية غير مرغوب فيها تجاه موظف من موظفي أحد المقاولين خلال مناسبة اجتماعية للزملاء. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). وقد أدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 42 - تحرش موظف جنسيا بأحد موظفي منظمة تربطها صلة بالأمم المتحدة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. وقد أدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 43 - لمس أحد الموظفين فردا من زملائه بشكل غير لائق، بما في ذلك بالتقبيل على الشفتين، واستخدم لغة غير لائقة. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). وقد أدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 44 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية، مستهدفا خمسة موظفين آخرين، وتصرف بشكل غير لائق تجاه متدربين. *القرار*: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 45 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية لموظف آخر. *القرار*: إرجاء النظر لمدة سنة واحدة في استحقاق الترقية، والحرمان من درجتين ضمن الرتبة. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 46 - تحرش موظف جنسيا بموظفين في سياق يتعلق بالعمل. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. وقد أدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

باء - السرقة والاختلاس

- 47 - شارك موظف في عمليات احتيال تتعلق بالوقود وزور وثائق تتعلق بحجم الوقود الموزع. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. ونص القرار على استرداد الخسارة المالية. *الطعن*: لا يوجد.
- 48 - شارك موظف في عملية احتيال تتعلق بالوقود. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 49 - شارك عشرة موظفين في عمليات احتيال تتعلق بالوقود وزوروا وثائق تتعلق بحجم الوقود الموزع. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد طعن بالنسبة لتسعة من الموظفين. ورفع موظف واحد طعنا إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 50 - أخذ موظف، دون إذن، هاتفًا محمولًا يملكه موظف آخر، ومسح الهاتف مما فيه من معلومات واستخدمه. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 51 - أخذ موظف سلعة من متجر في مباني الأمم المتحدة دون دفع ثمنها. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 52 - أخذ موظف، دون إذن ولأجل استخدامه الشخصي، قطع غيار مركبات مملوكة للمنظمة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 53 - أخذ موظف، دون إذن، أصنافًا مملوكة لأحد موردي الأمم المتحدة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

جيم - الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

- 54 - لم يفصح خمسة موظفين في طلبات التوظيف و/أو البيانات المقدمة عن حالتهم الأسرية عن أن لهم أقارب يعملون لدى المنظمة. وشكل الاعتراف المبكر للموظفين وإمضاؤهم فترة طويلة جدا في الخدمة كموظفين من فئة الخدمات العامة في بيئة عمل شاقّة في إحدى البيئات عاملاً مخففاً قويا. *القرار*: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدد متباينة، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.
- 55 - قام موظف بتزوير وثائق رسمية تتعلق بإصدار و/أو إعادة أصول إلى موظفين حاليين أو سابقين. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 56 - قدم موظف معلومات مغلوطة في طلبات العمل بشأن جنسية الموظف وتاريخ ميلاده. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 57 - قدم موظف إلى المنظمة مطالبة بدفع منحة تعليمية ووثائق تتضمن معلومات كاذبة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

- 58 - خالف أحد الموظفين عن علم تعليمات بإلغاء بعثة، وسافر دون إذن، وقدم معلومات مغلوطة إلى المشرف. وأعلن الموظف زورا أن اتصالات أجريت على هاتف محمول مقدم من الأمم المتحدة كانت اتصالات رسمية بينما كانت في الواقع اتصالات خاصة. وحاول الموظف التدخل في التحقيق في هذا السلوك. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 59 - قدم موظف إلى المنظمة مطالبة تتعلق بمنحة تعليمية ووثائق تتضمن معلومات مغلوطة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 60 - أُدين موظف بارتكاب مخالفة غير جنائية تتعلق بسلوك محل بالانظام ولم يبلغ المنظمة بذلك. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجتين ضمن الرتبة، وغرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن شهرين. *الطعن*: لا يوجد.
- 61 - ظل موظف غائبا عن العمل، دون إذن، لفترة طويلة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات وسُويت القضية فيما بعد.
- 62 - أعد موظف وثائق تتضمن معلومات مغلوطة تتعلق بسفر رسمي، الأمر الذي أدى إلى دفع مبالغ لم يكن من حق الموظف الحصول عليها. *القرار*: توقيع عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه) وغرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن شهر واحد، مع استرداد المبالغ المدفوعة. نُفِذ الجانب النقدي من العقوبة عن طريق الخصم من الاستحقاقات النهائية للموظف، حيث نُفِذ الحجب على هذه الاستحقاقات. *الطعن*: لا يوجد.
- 63 - موظف كان مرشحا في انتخابات محلية للموظفين أدلى بأصوات انتخابية مستخدما وثائق هوية موظفين آخرين، دون إذن، وأوعز إلى اثنين من المرؤوسين بالإدلاء بأصوات انتخابية لصالحه باسم موظفين آخرين. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 64 - قدم موظف إلى مؤسسة مالية، دون إذن، وثيقة مزيفة باعتبارها من وثائق الأمم المتحدة، تحمل توقيعاً مزوراً لموظف آخر. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 65 - أدلى موظف ببطاقة تأمين صادرة عن الأمم المتحدة لتمكين أحد الأشقاء من تلقي الرعاية الطبية باستخدام هوية الموظف. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 66 - قدم موظف معلومات كاذبة لدعم طلبات للحصول على استحقاقات منحة التعليم. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة أو استرداد الأموال. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

- 67 - مكن موظف صديقا له من موارد وبيانات من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للأمم المتحدة، دون إذن، ووقع على وثيقة تتضمن معلومات مغلوبة لكي يحصل صديقه على هوية الأمم المتحدة، وأوعز إلى موظفين أن يقودوا بصديقه لقضاء أغراض شخصية، وساعد صديقه في الحصول على تأشيرة على أساس معلومات مغلوبة، وحاول التأثير على المعلومات التي قدمها موظفون أثناء التحقيق في هذا السلوك. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). *الطعن*: لا يوجد.
- 68 - قدم موظف مطالبة لاسترداد نفقات طبية تتضمن معلومات مغلوبة؛ ولم يكن الموظف على علم بتلك المعلومات ولم يكن ثمة سبب ليعلم بها. ومارس الموظف أيضا أنشطة تجارية دون إذن. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: لوم كتابي، والحرمان من درجتين ضمن الرتبة، وغرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن شهر واحد. *الطعن*: لا يوجد.
- 69 - أدلى موظف ببيانات كاذبة ومعلومات مغلوبة بخصوص شهادة تدريب في استمارة سيرته الشخصية. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.

دال - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

- 70 - دون موافقة مسبقة، استخدم موظف حساب بريد إلكتروني تابع للأمم المتحدة وقام بأنشطة خارجية بتقديم مساعدة في الأعمال الخاصة لشخص أجنبي عن المنظمة. وأدلى الموظف بإفادة مغلوبة لصالح ذلك الشخص ومعارفه. *القرار*: الحرمان من درجتين ضمن الرتبة، واللوم الكتابي. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 71 - قام موظف بأنشطة خارجية غير مأذون بها تتعلق بوحدة أو أكثر من شركات النيبيذ. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجتين ضمن الرتبة، وغرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن شهرين. وطلب من الموظف أيضا أن يسدد للمنظمة ما تكبدته من خسائر مالية في شكل تكاليف للخدمات الأمنية. *الطعن*: لا يوجد.
- 72 - قام موظف بنشاط خارجي دون موافقة مسبقة، مستخدما موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للأمم المتحدة. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: لوم كتابي، والحرمان من درجتين ضمن الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.
- 73 - أقام موظف نشاطا تجاريا خارجيا دون إذن مسبق. ولم يكن هناك تضارب في المصالح مع عمل الموظف ولم ينتفع الموظف ماليا من ذلك النشاط. *القرار*: لوم كتابي مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.
- 74 - زاول موظف مهنة خارجية لسنوات عديدة، دون إذن. وقد كان هناك تضارب محتمل في المصالح. *القرار*: غرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن أربعة أشهر، وخفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.

هاء - الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي

- 75 - قام موظف بحركة تهديدية ووجه كلاما ترهيبيا لزميل. *القرار*: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية، وتوقيع إجراءات إدارية. *الطعن*: لا يوجد.
- 76 - بعث موظف برسائل تتضمن عبارات غير لائقة و/أو تهديدية إلى أحد المتعاقدين وحاول إنهاء عمل المتعاقد. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.
- 77 - لم يلتزم موظف بتعليمات صادرة عن أفراد الأمن التابعين للأمم المتحدة، واستخدم حركات وأفلاظا غير لائقة، واعتدى جسديا على أحد ضباط الأمن. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

واو - الاستغلال والانتهاك الجنسيان

- 78 - أتى موظف تجاه شخص من السكان المحليين سلوكا ينطوي على الاستغلال الجنسي وحاول ممارسة الجنس بمقابل مع أشخاص آخرين من السكان المحليين. وحاول الموظف التدخل في التحقيق. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن شهر واحد. وقد أُدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 79 - اعتدى موظف جنسيا على قاصر. *القرار*: الفصل. وقد أُدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 80 - اعتدى موظف جنسيا على فرد من السكان المحليين. *القرار*: الفصل. وقد أُدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 81 - طلب موظف من شخص من جمعية قدمت إلى المنظمة اقتراحا يتعلق بمشروع ممارسة الجنس معه. وعندما رفض الشخص ممارسة الجنس مع الموظف، قال الموظف إن ذلك الرفض سيؤثر سلبا على المشروع المقترح. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. وقد أُدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: لا يوجد.

زاي - المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

- 82 - لم يمارس أحد الموظفين واجب العناية المتوقع عادة من شخص يوجد في الموقع الذي كان فيه الموظف فيما يتعلق بخطر ناشئ عن معاملات شراء كان يمكن التنبؤ به. *القرار*: الحرمان من درجتين ضمن الرتبة ولوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.
- 83 - قام موظف في مكتب ميداني، وهو لا يملك صلاحيات في مجال الشراء، بتيسير وضع وتقديم تحليل مقارن لعطاءات بائعين، بينما في الواقع لم ترد عطاءات من أي أحد. *القرار*: لوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.

- 84 - قام موظف في مكتب ميداني، وهو لا يملك صلاحيات في مجال الشراء، بتيسير دفع مبلغ لشركة خاصة قبل التسليم الفعلي للمنتجات. *القرار*: لوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.
- 85 - طلب موظف يقوم بمهام الشراء من أحد الموردين أن ينظر في توظيف شخص أو أكثر، منهم شقيق الموظف، في إطار وفاء الشركة بالتزاماتها بموجب العقد. *القرار*: لوم كتابي، وتدريب إلزامي، وخفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 86 - استغل موظف منصبه بغير موجب حق وطلب مبالغ وحصل عليها من كيانات خارجية مقابل المساعدة في منح مشاريع لتلك الكيانات. وحاول الموظف التدخل في التحقيق. وقام الموظف بتحميل شريط فيديو إباحي على حاسوب الأمم المتحدة المخصص للموظف. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة، وغرامة تعادل مجموع صافي المرتب الأساسي عن شهرين وتسوية مقر العمل والبدلات المعمول بها. *الطعن*: لا يوجد.

حاء - الانتقام

- 87 - انتقم موظف من موظف آخر لقيامه بأنشطة مشمولة بالحماية. فقد قلص الموظف من مسؤوليات الموظف الآخر، وقام بحل القسم الذي ينتمي إليه الموظف الآخر، ولم ينجز تقييم أداء الموظف الآخر. *القرار*: بعد انتهاء الخدمة، وضعت في الملف الرسمي للموظف مذكرة موضوعية تتضمن تفاصيل النتائج التي خلص إليها التحقيق. *الطعن*: لا يوجد.

طاء - قضايا أخرى

- 88 - وقَّع موظف على قسائم لتسليم كميات من الوقود، دون إذن. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجتين ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 89 - عمد موظف إلى قيادة مركبة خاصة بعد أن تناول الكحول وتسبب في اصطدام المركبة بعربة مصفحة تابعة لإحدى وحدات الأمم المتحدة، ولحقت أضرار بالعربة المصفحة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 90 - أبلغ أحد كبار الموظفين المنظمة بأن ترتيبات سفر معينة تدرج ضمن ترتيبات السفر في مهام رسمية بينما كانت في الواقع ترتيبات ذات طابع خاص. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: توبيخ. واستُردت تكاليف ترتيبات السفر ذات الطابع الخاص. *الطعن*: لا يوجد.
- 91 - قام أحد كبار الموظفين، عن علم، بتيسير تجهيز انحرافات عن مسار السفر لدواعي شخصية لموظف آخر باعتبار تلك الانحرافات تدخل ضمن ترتيبات السفر في مهام رسمية. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: توبيخ. *الطعن*: لا يوجد.

رابعاً - بيانات عن القضايا الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

ألف - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

92 - تتضمن الجداول الواردة في هذا الفرع معلومات عن عدد القضايا المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تؤد إلى توقيع تدبير تأديبي. وترد أيضاً معلومات بشأن الطعون المرفوعة إلى محكمتي المنازعات والاستئناف في التدابير التأديبية الموقعة منذ 1 تموز/يوليه 2009.

93 - وتفاوتت عموماً طول الفترة الزمنية التي يستغرقها إنجاز العملية التأديبية تبعاً لمدى تعقيد المسألة وحجم ونوعية الأدلة الواردة في الإحالة، وأي إيضاحات يمكن أن تكون مطلوبة عقب الاستعراض الذي يجريه مكتب الموارد البشرية. والأحكام القضائية الصادرة عن محكمتي المنازعات والاستئناف فيما يتعلق بمعيار الإثبات والمتطلبات الإضافية المتعلقة بموثوقية أقوال الشهود لا تزال تضيف إلى مستوى الاستعراض المطلوب أن يجريه مكتب الموارد البشرية وتتطلب جمع أدلة إضافية من جانب جهات التحقيق⁽⁹⁾.

94 - والوقت الذي يُستغرق في معالجة أي قضية من القضايا يشمل أيضاً الوقت اللازم لكي يردّ الموظف المعني على ادعاءات سوء السلوك وعلى أي معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع يتلقاها مكتب الموارد البشرية خلال العملية التأديبية، وهو وقت يمكن أن يطول. وبعد تلقي رد من الموظف، كثيراً ما تكون هناك حاجة لمزيد من التوضيح من جهة التحقيق، وعندما تتاح الفرصة للموظف مرة أخرى للتعليق⁽¹⁰⁾. كما يعزى الوقت الإضافي الذي يستغرقه إنجاز القضايا إلى ما يرد من طلبات من الموظفين ومن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بغية تمديد المهلة الزمنية للرد على الرسائل الواردة من مكتب الموارد البشرية.

95 - ويبين الجدولان 1 و 2 القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي أحييت إلى مكتب الموارد البشرية سواء قبل الفترة المشمولة بالتقرير أو في أثنائها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان متوسط الوقت المستغرق في الفصل في القضايا بعد إحالتها إلى المكتب هو 7,9 أشهر، بزيادة طفيفة مقارنة بالوقت المستغرق في ذلك حسب ما أبلغ عنه للفترة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (7,4 أشهر). ويرد في الجدول 2 الوقت المستغرق في إنجاز القضايا التي بُت فيها أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، حسب جهة التحقيق.

(9) تجسيدا لحكم محكمة الاستئناف في قضية مولاري (164-UNAT-2011)، يقضي الأمر الإداري ST/AI/2017/1 بأن يكون معيار الإثبات في القضايا التي يحتمل أن تنتهي إلى إنهاء الخدمة هو توافر "دليل واضح ومقنع" وبأن يكون "رجحان الأدلة" هو معيار الإثبات في جميع القضايا الأخرى. والواقع أن مكتب الموارد البشرية يتعين عليه في كثير من الأحيان أن يطلب مزيداً من المعلومات من جهات التحقيق بعد إحالة مسألة ما، وذلك لإعداد أدلة كافية تستوفي معيار الإثبات.

(10) أكدت محكمتنا المنازعات والاستئناف ضرورة تقديم معلومات إضافية إلى الموظف للتعليق عليها، وذلك في قضية إسرايهاكدي (UNDT/2012/010 و 277-UNAT-2012).

الجدول 1
القرارات المتخذة في القضايا المنجزة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/
ديسمبر 2019^(أ)

القرار	العدد
الفصل	3
إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	44
تدابير تأديبية أخرى	31
تدابير إدارية	6
إغلاق ملف القضية بدون اتخاذ أي تدبير	8
عدم تحريك المتابعة في القضية باعتبارها مسألة تأديبية	19
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب الموارد البشرية قبل استكمال العملية التأديبية	29
غير ذلك	3
المجموع	146 ^(ب)

(أ) الحالات التي أنجزت في عام 2019 أبلغ عنها في عام 2019 أو في فترات إبلاغ سابقة. ويرد في الشكل الأول بيانات مقارنة للقضايا الواردة والقضايا التي أنجزت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية السابقة.
(ب) صدر 143 قراراً، غير أن قراراً واحداً منها أُغلق ثلاث قضايا، وذلك بعقوبة خفض رتبة موظف، مع إرجاء الترقية.

الجدول 2
المدة المستغرقة في الفصل في القضايا المنجزة بين 1 كانون الثاني/يناير و 31 كانون الأول/
ديسمبر 2019، حسب جهة التحقيق

(بالأشهر)

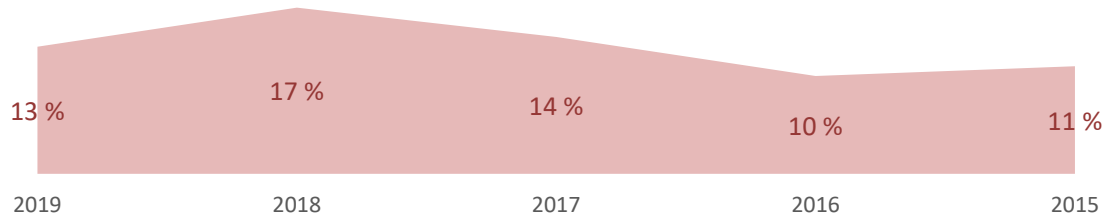
جهة التحقيق	المدة المستغرقة في الفصل في القضايا
إدارة شؤون السلامة والأمن	3,4
فريق التحقيق	13,7
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	7,0
وحدة التحقيقات الخاصة	7,5
جهات أخرى	4,4

96 - ومن بين القضايا الـ 146 التي أنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تُحرك المتابعة في 19 قضية، أو 13 في المائة، باعتبارها مسائل تأديبية. وتتم هذه الأرقام عن انخفاض مقارنة بالنسبة المئوية من القضايا التي لم يُلجأ فيها إلى المتابعة التأديبية في الفترة السنوية السابقة. ويرد في الشكل الأول بيانات

مقارنة للفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية الأربعة السابقة⁽¹¹⁾. ويتضح من البيانات المقارنة أن ما بين 10 و 20 في المائة من المسائل المحالة لا يُلجأ فيها إلى المتابعة في إطار عملية تأديبية. وهذا المعدل دليل على أن معياراً على قدر مناسب من الصرامة يُطبق أثناء استعراض المسائل موضوع الإحالات، وهو ليس دليلاً على وجود تقاعس لدى جهات التحقيق أو المسؤولين الذين يحيلون المسألة.

الشكل الأول

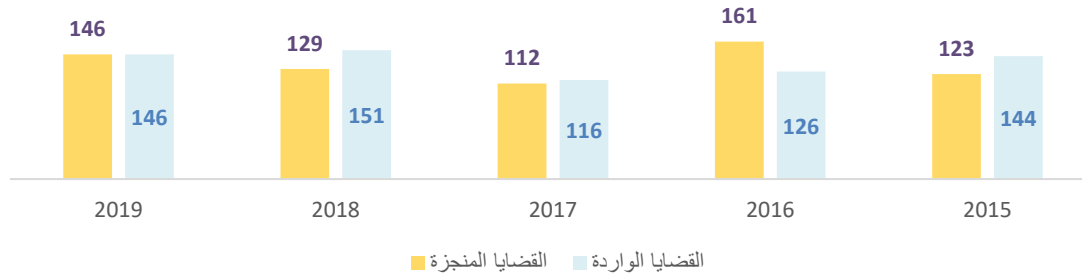
النسبة المئوية للقضايا المنجزة التي لم يُلجأ فيها إلى المتابعة باعتبارها مسائل تأديبية



97 - من بين حالات السلوك غير المرضي التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية في عام 2019، كانت 29 حالة تخص موظفين انتهت خدمتهم قبل الانتهاء من التحقيق أو العملية التأديبية (8 استقالات و 21 حالة من انتهاء الخدمة لأسباب أخرى، مثل انتهاء مدة التعيين). وتتعلق هذه الحالات أساساً بادعاءات تتعلق بإساءة استعمال السلطة أو الاحتيال أو مزاوله أنشطة خارجية غير مأذون بها؛ ولم يكن أي منها يندرج ضمن الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الجنسي. وقد أُدرجت في هذه الحالات مذكرات توثق المسألة في سجلات الموظفين. وقد تم الانتهاء من معظم هذه الحالات في غضون 90 يوماً في المتوسط. وأدرجت تعليقات الموظفين في سجلاتهم إلى جانب المذكرة في سبع حالات. ولم تُقدم أي طعون.

الشكل الثاني

القضايا المنجزة في الفترة السنوية الحالية والفترات السنوية الأربعة الماضية^(أ)



(أ) جاءت الأرقام الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، والتي كانت تغطي سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 148 في تقرير الفترة 2014/2015، و 143 في تقرير الفترة 2015/2016، و 136 في تقرير الفترة 2016/2017.

(11) جاءت الأرقام الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، والتي كانت تغطي سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 15 في المائة في تقرير الفترة 2014/2015، و 8 في المائة في تقرير الفترة 2015/2016، و 12 في المائة في تقرير الفترة 2016/2017.

98 - لقد زاد عدد الحالات التي أُنجزت في ثلاث من الفترات السنوية الأربع السابقة، وفق ما يتضح من الشكل الثاني. فخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وُقع 78 تدبيراً تأديبياً⁽¹²⁾. ويرد في الشكل الثالث بيانات مقارنة عن التدابير التأديبية التي وُفعت في الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية الأربع السابقة. وقد كانت أعداد التدابير التأديبية التي وُفعت في الفترة المشمولة بهذا التقرير (78) أكبر بكثير من متوسط عدد التدابير التأديبية التي وُفعت في الفترات السنوية الأربع السابقة (57).

الشكل الثالث

التدابير التأديبية المفروضة



99 - عبء العمل في مكتب الموارد البشرية على صعيد المسائل التأديبية يشمل أيضا تمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في الطعون التي تُرفع في المسائل المتعلقة بالتأديب، بما في ذلك وقف تنفيذ الإجراءات والطعون المتصلة بالحالات الأشد تعقيدا التي تخص إنهاء الخدمة بناء على وقائع سابقة. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم مكتب الموارد البشرية توصيات إلى وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال فيما يتعلق بطلبات وضع الموظفين في إجازة إدارية غير مدفوعة الأجر. ويشترك المكتب أيضا بكثافة في الأفرقة العاملة واللجان التي تعنى بوضع السياسات المتعلقة بمسائل السلوك، بما في ذلك فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، كما يشترك في تطوير نظام "كلير تشيك". وبالإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب المشورة بصورة اعتيادية إلى المكاتب الأخرى بشأن معالجة الشكاوى المتعلقة بالسلوك المحظور، وهي مهمة تتطلب في غالب الأحيان كثيرا من الموارد.

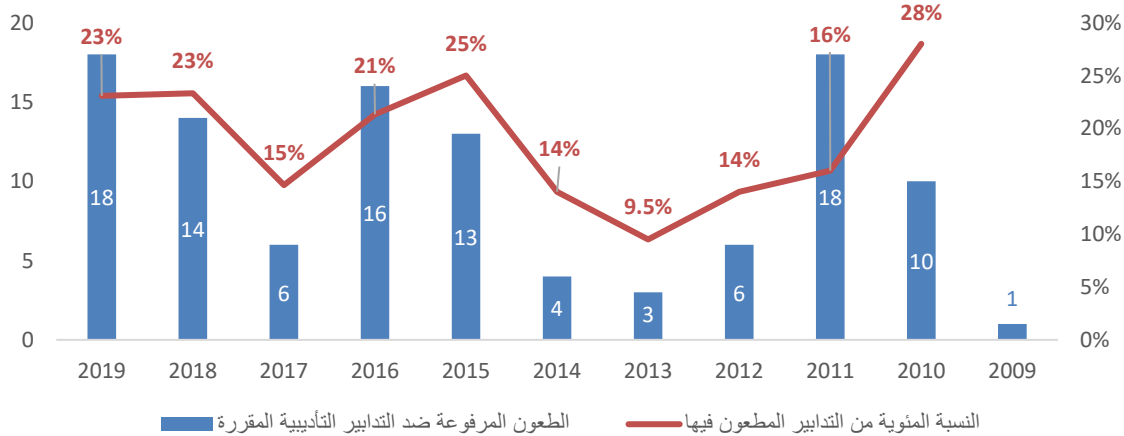
(12) يعكس هذا العدد إغلاق 80 قضية حيث أُغلقت ثلاث قضايا من خلال توقيع تدبير تأديبي واحد على أحد الموظفين.

باء - الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية

100 - عندما يفرض إنجاز قضية من القضايا إلى توقيع تدبير تأديبي، يجوز للموظف الطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات⁽¹³⁾. وقد رُفعت طعون في السنوات الأخيرة ضد حوالي ربع التدابير التي تقررت خلال كل سنة. وفي الفترة المشمولة بالتقرير السابق، المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018، بلغ عدد القضايا التي رُفعت فيها طعون 14 قضية، أي ما نسبته 23 في المائة من القضايا⁽¹⁴⁾.

الشكل الرابع

الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية التي تقررت بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2019⁽¹⁾



(أ) جاءت الأرقام الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، والتي كانت تغطي سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 8 في تقرير الفترة 2010/2009، و 16 في تقرير الفترة 2011/2010، و 7 في تقرير الفترة 2012/2011، و 5 في تقرير الفترة 2013/2012، و 2 في تقرير الفترة 2014/2013، و 7 في تقرير الفترة 2015/2014، و 17 في تقرير الفترة 2016/2015، و 12 في تقرير الفترة 2017/2016.

101 - ولا يزال عدد الأحكام الصادرة عن محكمتي المنازعات والاستئناف بشأن الجزاءات التأديبية المقررة في الأمانة العامة بعد 1 تموز/يوليه 2009 ضئيلاً نسبياً. ولا تزال المحكمتان تتفقان بإمعان في الوقائع التي تستند إليها التدابير التأديبية للتأكد من ثبوتها وفق المعايير المطلوبة. وصارت محكمة المنازعات مؤخراً تتدقق أكثر في مدى مناسبة العقوبة بالفعل، وقد قررت نتيجة لذلك في بعض الحالات أنه كان ينبغي فرض تدبير مختلف. ويرد في الجدول 3 معلومات عن النتائج العامة، حتى 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2020، التي أسفرت

(13) في السنوات الأولى من العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل، نظرت محكمتا المنازعات والاستئناف في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية التي تقررت قبل 1 تموز/يوليه 2009، في إطار النظام السابق لإقامة العدل، والأخرى التي تقررت بعد 1 تموز/يوليه 2009. لا تتضمن البيانات الواردة في هذا الفرع معلومات عن الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية التي تقررت قبل 1 تموز/يوليه 2009، أو عن نتائج تلك الطعون.

(14) لم يشمل الرقم الوارد في التقرير السابق (A/74/64) القضايا التي لم تكن قد قدمت فيها طعون حتى تاريخ تقديم التقرير. وقد جرى تحديث ذلك الرقم ليعكس عدد القضايا التي أُغلقت ملفاتها أثناء الفترة المشمولة بالتقرير السابق وقُدمت فيها طعون بعد نهاية الفترة. ومن ثم، فإن النسبة المئوية للطعون في التدابير التأديبية التي تقررت خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق تبلغ الآن، حسبما أُفيد، 25 في المائة، أو 14 قضية قدمت فيها طعون (مقارنة بـ 12 سابقاً).

عنها الطعون المرفوعة أمام محكمتي المنازعات والاستئناف ضد التدابير التأديبية المقررة خلال الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.

الجدول 3

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية الموقعة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (حتى 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2020)

القرار	العدد	النسبة المئوية
قضايا صدر فيها حكم نهائي لصالح المستأنف عليه في المجلد ^(أ)	56	69,1
قضايا سحبها الموظفون	9	11,1
قضايا صدر فيها حكم نهائي لصالح الموظف في المجلد ^(ب)	4	4,9
قضايا صدر فيها حكم نهائي لصالح الموظف جزئياً	3	3,7
قضايا انتهت بتسوية	9	11,1
المجموع	81	100

قضايا لا تزال فيها طعون الموظفين قيد النظر في محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف،
أو لم يمض عليها بعد أجل رفع الطعون أمام محكمة الاستئناف
28

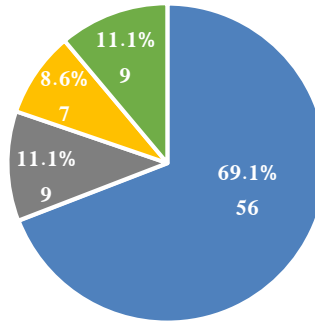
(أ) يشمل هذا العدد القضايا التي أصدرت فيها محكمة المنازعات لصالح المستأنف عليه حكماً لم يطعن فيه الموظف أمام محكمة الاستئناف؛ والقضايا التي صدر فيها حكم لصالح المستأنف عليه في محكمة المنازعات وفي محكمة الاستئناف؛ والقضايا التي صدر فيها حكم لصالح الموظف في محكمة المنازعات لكن محكمة الاستئناف حكمت لصالح المستأنف عليه؛ والقضايا التي سُحب فيها الطعن المقدم من الموظف أمام محكمة المنازعات.

(ب) يشمل العدد القضايا التي أصدرت فيها محكمة المنازعات حكماً لصالح المستأنف عليه ولكن محكمة الاستئناف أصدرت فيها حكماً لصالح الموظف؛ والقضايا التي صدر فيها حكم لصالح الموظف في محكمة المنازعات لكن المستأنف عليه لم يطعن في الحكم أمام محكمة الاستئناف.

الشكل الخامس

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية الموقعة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (حتى 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2020)

- أحكام نهائية لصالح المستأنف عليه إجمالاً
- قضايا سحبها الموظفون
- أحكام نهائية لصالح الموظف إجمالاً أو جزئياً
- قضايا انتهت بتسوية



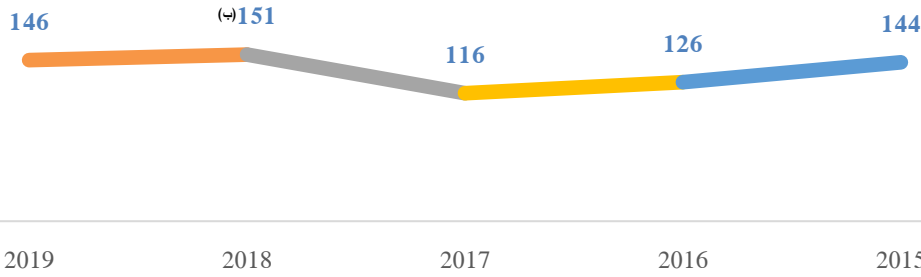
جيم - القضايا الواردة إلى مكتب الموارد البشرية

102 - تتضمن الجداول والأشكال الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد وأنواع الحالات التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراء تأديبي محتمل خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وكذلك أعداد الحالات الواردة على مدى الفترات السنوية الأربع السابقة.

103 - ويبين عدد الحالات الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير حدوث زيادة بالمقارنة مع جميع الفترات السنوية الأربع السابقة عدا فترة واحدة منها.

الشكل السادس

الحالات الواردة إلى مكتب الموارد البشرية خلال هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربع السابقة^(أ)

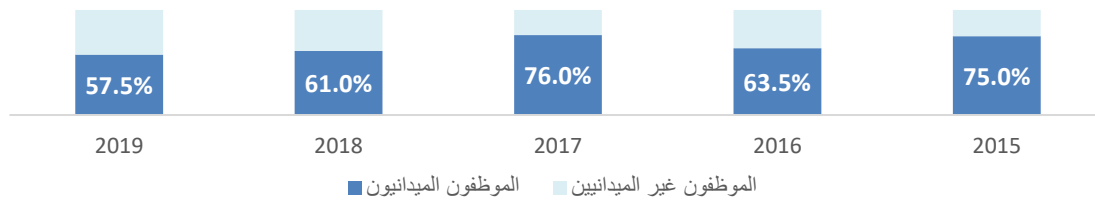


(أ) جاءت الأرقام الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، والتي كانت تغطي سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 143 في تقرير الفترة 2015/2014، و 130 في تقرير الفترة 2016/2015، و 123 في تقرير الفترة 2017/2016.
(ب) أدرج في السابق العدد 149.

104 - تشكل الحالات المتعلقة بالموظفين الميدانيين الواردة خلال الفترة الحالية 57,5 في المائة من الحالات. ويرد أدناه بيانات مقارنة عن هذه الفترة والفترات السنوية الأربع السابقة⁽¹⁵⁾. وتتماشى عموماً النسبة المئوية للحالات الناشئة في البعثات الميدانية مع النسبة التي شهدتها الفترات السنوية السابقة.

الشكل السابع

نسبة القضايا الواردة المتعلقة بالموظفين الميدانيين



(15) جاءت الأرقام الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، والتي كانت تغطي سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 84 في المائة في تقرير الفترة 2015/2014، و 68 في المائة في تقرير الفترة 2016/2015، و 70 في المائة في تقرير الفترة 2017/2016.

الشكل الثامن

مصدر الحالات الواردة إلى مكتب الموارد البشرية بين 1 كانون الثاني/يناير و 31 كانون الأول/ديسمبر 2019



الجدول 4

الحالات الواردة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، حسب نوع سوء السلوك^(أ)

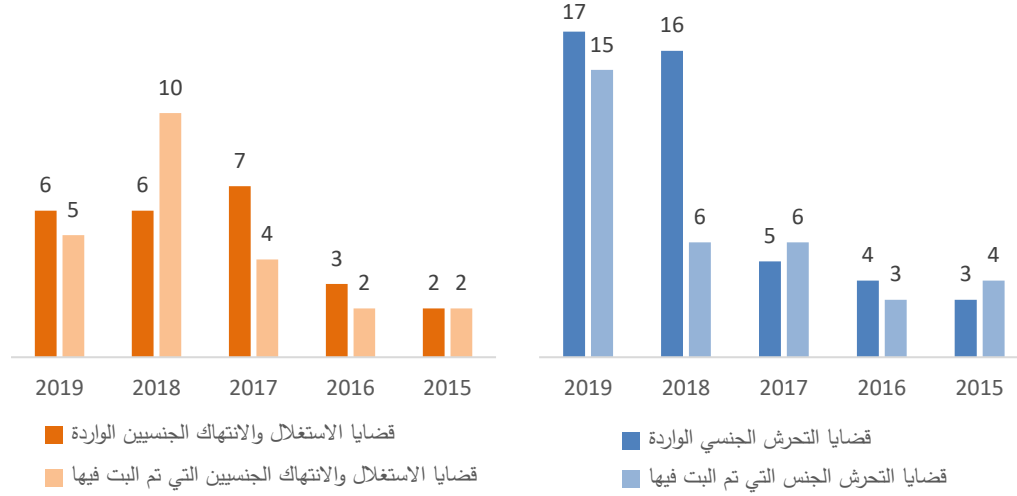
العدد	نوع سوء السلوك
35	إساءة استعمال السلطة/التحرش/التمييز
6	الاعتداء (اللفظي والبدني)
1	عدم الوفاء بالتزامات قانونية خاصة
4	عدم الإبلاغ
8	السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام
37	تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة
4	إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها
4	مخالفات عمليات الشراء
3	الانتقام
6	الاستغلال والانتهاك الجنسيان
9	السرقه والاختلاس
18	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح
4	انتهاك القوانين المحلية
7	أنواع أخرى
146	المجموع

(أ) يختلف عدد القضايا المحالة إلى المكتب حسب نوع سوء السلوك اختلافا كبيرا من سنة لأخرى. ومع ذلك، يتضمن الشكل التاسع بعض البيانات المقارنة.

105 - يرد في الشكل أدناه بيانات مقارنة للمسائل المحالة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي وأربع فترات سنوية سابقة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

الشكل التاسع

القضايا المحالة خلال الفترة السنوية الحالية والفترات السنوية الأربعة السابقة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي



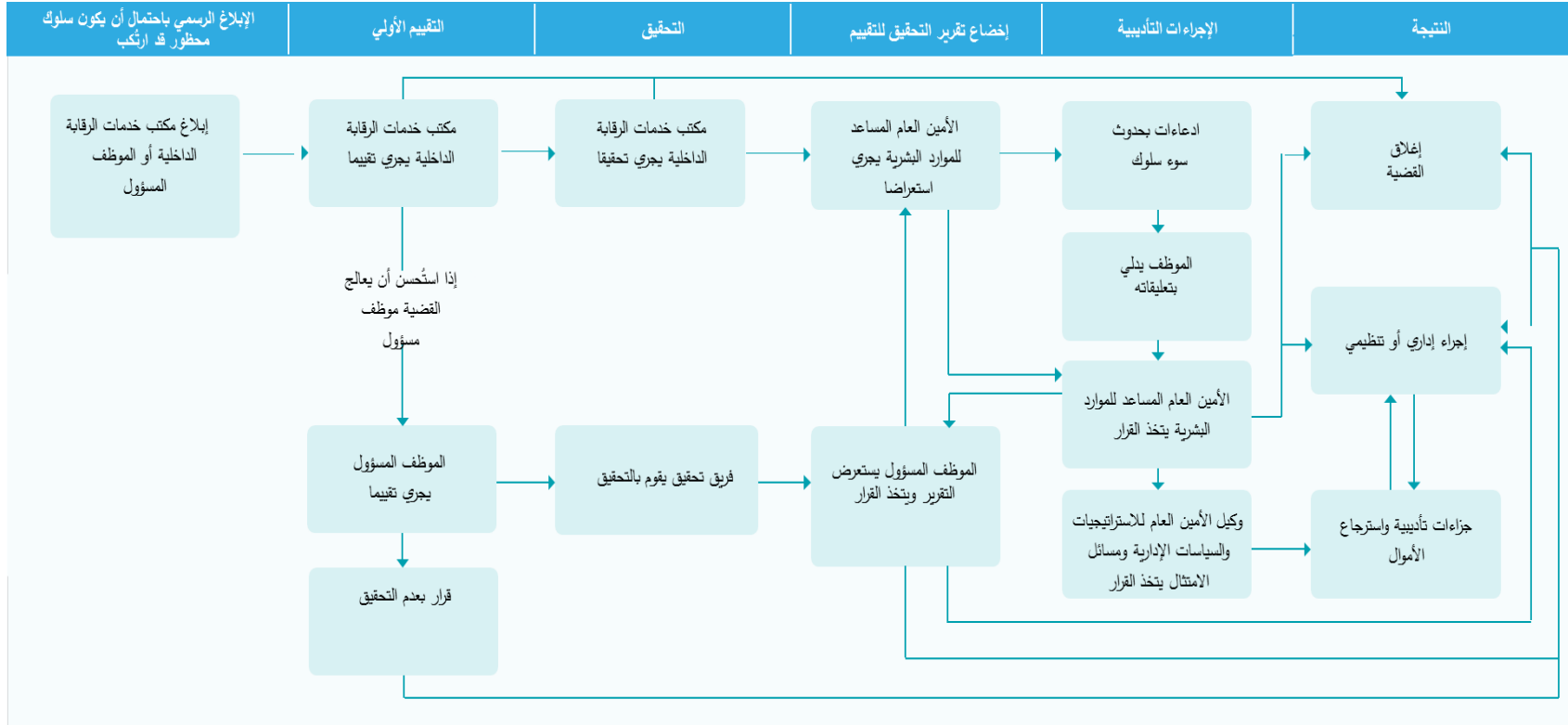
خامسا - السلوك الجنائي المحتمل

106 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها 287/59 أن يقوم على وجه السرعة باتخاذ الإجراءات اللازمة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أُحيلت إلى الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي 29 حالة تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك جنائي من قبل مسؤولي أو خبراء الأمم المتحدة الموفدين في بعثات.

سادسا - خاتمة

107 - يدعو الأمين العام الجمعية العامة أن تحيط علما بهذا التقرير.

مراحل سير التحقيق والإجراءات التأديبية⁽¹⁾



(1) هذا الرسم التخطيطي، مشفوعاً بموجز عن عملية التحقيق والتأديب، مُدرج في المواد التوجيهية المتاحة على الإنترنت بشأن نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، المعنونة "متحدون في مبدأ الاحترام"، الصفحات 42-45 (انظر <https://hr.un.org/united-to-respect>).