

Distr.: General  
24 February 2021  
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 اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

- 1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648). وخلال نظر اللجنة في التقرير، اجتمعت بممثلي الأمين العام عبر الإنترنت الذين قدموا لها معلومات وإيضاحات إضافية اختتمت برود خطبة مؤرخة 17 شباط/فبراير 2021.
- 2 - وقّدم تقرير الأمين العام استجابة لقرار الجمعية العامة 287/59 الذي طلبت فيه الجمعية من الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم التقرير لمحة عامة عن العملية الإدارية المتعلقة بالمسائل التأديبية؛ وموجزا للحالات التي ثبت فيها سوء سلوك خلال فترة الـ 12 شهرا المشمولة بالتقرير والممتدة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر 2019؛ وبيانات تعكس البت في الحالات، وكذلك بيانات مقارنة عن الفترة المشمولة بالتقرير والسنوات التقييمية الأربع السابقة؛ ومعلومات عن ممارسات الأمين العام في حالات السلوك الجنائي المحتمل (A/75/648، الفقرات 1-3).



## ثانياً - تقرير الأمين العام

### ألف - الإطار الإداري الجديد

3 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 التي أُصدرت خلال الفترة المشمولة بالتقرير تتصّ 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. وترد أمثلة على السلوك الذي يمكن معاقبته بإجراءات تأديبية في البند 3-5 من هذا الأمر الإداري الذي أُصدر في 26 تشرين الأول/أكتوبر 2017. ووفقاً للترتيبات الانتقالية، ستظلّ التحقيقات التي شُرع فيها قبل ذلك التاريخ خاضعةً لأحكام الأمر الإداري ST/AI/371 و ST/AI/371/Amend.1، شأنها شأن أي عمليات تأديبية لاحقة. وحتى وقت تقديم هذا التقرير، يظل عدد ضئيل جداً من المسائل خاضعاً للأمر الإداري ST/AI/371 و ST/AI/371/Amend.1. وبموجب أحكام الأمر الإداري ST/AI/2017/1، يجب أن تحال جميع بلاغات السلوك غير المرضي المحتمل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويجوز لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، بعد تلقيه بلاغاً من هذا القبيل، إما أن ينظر في البلاغ لأغراض التحقيق فيه أو إغلاقه أو أن يحيله إلى الإدارة لتقييمه وإجراء أي تحقيق محتمل فيه. ويجب أن يحاط مكتب خدمات الرقابة الداخلية علماً بالقرارات التي يتخذها المديرون فيما يتعلق بهذه البلاغات (انظر A/75/648، الفقرات 9-12).

4 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يعمل، بموجب الإطار الإداري الجديد، بوصفه أول من ينظر في البلاغ عن السلوك المحظور المحتمل، وله الحق في أن يحدد ما هي الحالات التي سيُحقق فيها. ووفقاً للأمانة العامة، يكفل هذا النهج خضوع جميع البلاغات عن سوء السلوك المحتمل لاستعراض مستقل أولي يقوم به محققون محترفون. والهدف من هذا التغيير هو تشجيع الموظفين على توجيه انتباه المنظمة إلى مسائل سوء السلوك المحتمل، وبتّ الثقة لديهم وتطمينهم بأن بلاغاتهم عن سوء السلوك لن تُقابل بالتجاهل ولن يُساء التعامل معها. وأبلغت اللجنة كذلك بأن السياسة الجديدة أصبحت تتضمن أيضاً إيضاحات أكبر بشأن التحقيقات ومسائل الإنفاذ غير المنصوص عليها من قبل، وهي توضح على وجه الخصوص أن الأمر الإداري ST/AI/2017/1 ينطبق على جميع أشكال سوء السلوك، بما في ذلك السلوك المحظور. كما تشدد على التدابير الوقائية والتصحيحية المتعلقة بالتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. وفي حين أن مهمة العمليات التأديبية لا تزال مُركزة في مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، يُسند لرؤساء الكيانات الآن بوضوح دور إجراء التقييمات للمسائل المحالة إليهم، وتُمنح لهم كذلك سلطة معالجة المسائل من خلال تسويات غير رسمية وتدابير مؤقتة. وأبلغت اللجنة بالتدابير المتخذة لتوعية الموظفين بأنواع سوء السلوك المندرجة ضمن هذا الإطار. وبما أن سريان نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 لم يبدأ إلا في 10 أيلول/سبتمبر 2019، أفيد بأنه من السابق لأوانه في هذه المرحلة تقديم تحليل واقعي لأثرها العملي.

5 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية التغييرات التي أدخلت على الإطار الإداري للنظر في الحالات والبتّ فيها، ودور مكتب خدمات الرقابة الداخلية بوصفه أول من ينظر في الحالات. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات محدّثة عن الإطار، بما في ذلك معلومات عن أثره العملي.

#### باء - بيانات عن الحالات التي نُظر فيها خلال الفترة المشمولة بالتقرير

6 - يتبيّن من الجدول 1 من التقرير أنه انتهى من النظر في ما مجموعه 146 حالة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مقارنة بما عدده 129 حالة في الفترة السابقة. وتتعلق 37 حالة من الحالات الـ 146 بتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة، بينما تتعلق 35 حالة بادعاءات بإساءة استعمال السلطة/التحرش/التمييز، وتتعلق 18 حالة بالقيام بأنشطة خارجية غير مأذون بها وتضارب المصالح، في حين تتعلق 9 حالات بالسرقة والاختلاس المحتملين. ومن بين الحالات الـ 146 التي انتهت من النظر فيها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تُتابع 19 حالة (أو نسبة 13 في المائة) على أنها مسائل تأديبية، ويمثل ذلك انخفاضاً بالمقارنة بالفترة السابقة. وبلغ متوسط الوقت المستغرق خلال الفترة المشمولة بالتقرير في البتّ في الحالات بعد إحالتها إلى مكتب الموارد البشرية ما قدره 7,9 أشهر، ويمثل ذلك زيادة بالمقارنة بمتوسط الوقت المُبلغ أنه استغرق في ذلك خلال الفترة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (7,4 أشهر) (انظر A/75/648، الفقرتان 95 و 96، والجدول 4).

7 - ورؤدت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، ببيانات عن الحالات من عام 2015 إلى عام 2020، ويتبيّن منها حدوث زيادة في الحالات التي نُظر فيها (ارتفعت من 227 حالة في عام 2015 إلى 278 حالة في عام 2020)، والحالات المتلقاة (ارتفعت من 144 حالة في عام 2015 إلى 182 حالة في عام 2020)، والحالات المرخلة (ارتفعت من 83 حالة في عام 2015 إلى 96 حالة في عام 2020)، في حين انخفض عدد الحالات المغلقة (انخفضت من 123 حالة في عام 2015 إلى 103 حالات في عام 2020). وفيما يتعلق بالزيادة في متوسط الوقت المستغرق في البتّ في الحالات، أُبلغت اللجنة بأن عدد الحالات المتعين النظر فيها زاد في عام 2019 بسبب الحالات المرخلة من عامي 2018 و 2019 والحالات الجديدة المتلقاة في هاتين السنتين، بالإضافة إلى نقصان الموظفين القانونيين العاملين على الحالات التأديبية في عام 2019 موظفاً واحداً. وفيما يتعلق بالوقت الذي تستغرقه أفرقة التحقيق في إنجاز التحقيقات، أُبلغت اللجنة بأن المحققين ليسوا محققين محترفين منفرعين، فهم يُوظفون على أساس كل حالة على حدة، وتكون لديهم في الغالب موارد محدودة أو دعم محدود. وعادة ما تُعيّن أفرقة التحقيق لإجراء التحقيقات بشأن سلوك محظور مزعوم، مثل التحرش والتمييز وإساءة استعمال السلطة، وهذه الأنواع من الحالات تتطلب فترة أطول من الوقت لإنجاز التحقيقات فيها.

8 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية الزيادة في متوسط الوقت المستغرق في البتّ في الحالات بعد إحالتها. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام إجراء مزيد من التقييم لأسباب ذلك، وتحديد الحلول الكفيلة بتحسين معدل البتّ في الحالات.

9 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن عدد الإجراءات التأديبية التي فُرضت في الفترة المشمولة بهذا التقرير (78) أكبر بكثير من متوسط عدد الإجراءات التأديبية التي فُرضت في الفترات السنوية الأربع السابقة (57) (انظر A/75/648، الفقرة 98). وُرُودت للجنة، عند استفسارها، بيانات مصنفة حسب الجنسية ونوع الجنس، ويتبين منها فرضُ إجراءات تأديبية على أفراد من 41 جنسية، وتتعلق 66 من هذه الإجراءات بموظفين ذكور بينما تتعلق 12 منها بموظفات إناث. وُرُودت للجنة كذلك بجدول يُبين حالات وأنواع الغرامات المفروضة كإجراء تأديبي في عامي 2018 و 2019، وأُبلغت بأنه يُنظر عادة في فرض إجراء تأديبي في شكل غرامة في حالة كان لدى الموظف المعني دافع مالي أو في حالة جنبيه ربحاً مالياً من سوء السلوك الذي ارتكبه.

10 - ويشير الأمين العام في الفقرة 104 من تقريره إلى أن نسبة الحالات المتلقاة المتعلقة بموظفين ميدانيين بلغت 57,5 في المائة. وُرُودت للجنة الاستشارية، عند استفسارها، بالجدولين أدناه اللذين يرد فيهما ما يلي: (أ) نسبة الحالات المتعلقة بموظفي البعثات وبالموظفين من غير العاملين في البعثات، حسب الرتبة، من عام 2015 إلى عام 2019؛ (ب) نسبة الحالات المتعلقة بموظفي البعثات وبالموظفين من غير العاملين في البعثات، حسب نوع سوء السلوك.

## الجدول 1

## نسبة الحالات المتعلقة بموظفي البعثات وبالموظفين من غير العاملين في البعثات، حسب الرتبة، من عام 2015 إلى عام 2019

	2019			2018			2017			2016			2015			فئة الموظفين
	ممن موظفي المجموع الكل	ممن موظفي البعثات	من غير موظفي البعثات	ممن موظفي المجموع	ممن موظفي البعثات	من غير موظفي البعثات	ممن موظفي المجموع	ممن موظفي البعثات	من غير موظفي البعثات	ممن موظفي المجموع	ممن موظفي البعثات	من غير موظفي البعثات	ممن موظفي المجموع	ممن موظفي البعثات	من غير موظفي البعثات	
مد-1 وما فوقها	44	14	9	5	8	4	4	7	6	1	10	5	5	5	4	1
الموظفون الفنيون	150	39	27	12	29	13	16	29	12	17	27	17	10	26	14	12
الخدمة الميدانية	88	25	1	24	24	1	23	10	-	10	19	1	18	10	1	9
الموظفون الوطنيون	22	5	1	4	1	-	1	5	-	5	10	-	10	1	1	-
الخدمات العامة	364	61	18	43	67	15	52	61	19	42	94	18	76	81	9	72
المتدربون الداخليون	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
<b>المجموع</b>	<b>670</b>	<b>145</b>	<b>57</b>	<b>88</b>	<b>129</b>	<b>33</b>	<b>96</b>	<b>112</b>	<b>37</b>	<b>75</b>	<b>161</b>	<b>42</b>	<b>119</b>	<b>123</b>	<b>29</b>	<b>94</b>

## الجدول 2

## نسبة الحالات المتعلقة بموظفي البعثات وبالموظفين من غير العاملين في البعثات، حسب نوع سوء السلوك

سوء السلوك	من موظفي البعثات		من غير موظفي البعثات <sup>(أ)</sup>		المجموع
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
إساءة استعمال السلطة/التحرش/التمييز	12	29,3	29	70,7	41
الاعتداء (اللفظي والبدني)	2	40,0	3	60,0	5
الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	34	81,0	8	19,0	42
الاحتيال والقيام بأنشطة خارجية غير مأذون بها	-	-	1	100,0	1
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام، بما في ذلك الغياب غير المصرح به عن العمل	1	50,0	1	50,0	2
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	-	-	1	100,0	1
أنواع أخرى	7	100,0	-	-	7
مخالفات عمليات الشراء	3	50,0	3	50,0	6
الانتقام	1	50,0	1	50,0	2
الاستغلال والانتهاك الجنسيان	4	80,0	1	20,0	5
السرقه والاختلاس	15	88,2	2	11,8	17
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح	8	53,3	7	46,7	15
انتهاك القوانين المحلية	1	100,0	-	-	1
<b>المجموع</b>	<b>88</b>		<b>57</b>		<b>145</b>

(أ) المدعى عليه في ثلاث حالات من ادعاءات إساءة استعمال السلطة/التحرش/التمييز هو الموظف نفسه وهو من غير العاملين في البعثات.

11 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الجدول 1 أن نسبة الحالات المتعلقة بموظفي البعثات في مقابل تلك المتعلقة بالموظفين من غير العاملين في البعثات كانت في الفترة من عام 2015 إلى عام 2019 على النحو التالي: 94 حالة (أو 76 في المائة) في مقابل 29 حالة (24 في المائة) في عام 2015؛ و 119 حالة (أو 74 في المائة) في مقابل 42 حالة (أو 26 في المائة) في عام 2016؛ و 75 حالة (أو 67 في المائة) في مقابل 37 حالة (أو 33 في المائة) في عام 2017؛ و 96 حالة (أو 74 في المائة) في مقابل 33 حالة (أو 26 في المائة) في عام 2018؛ و 88 حالة (أو 61 في المائة) في مقابل 57 حالة (أو 39 في المائة) في عام 2019، ويمثل ذلك انخفاضاً بنسبة 13 في المائة في الحالات المتعلقة بموظفي البعثات من عام 2018 إلى عام 2019. وتلاحظ اللجنة كذلك من الجدول 2 أن نسبة الحالات تختلف بين موظفي البعثات والموظفين من غير العاملين في البعثات باختلاف نوع سوء السلوك. وتلاحظ اللجنة بوجه خاص أنه يوجد تحت فئة "إساءة استعمال السلطة/التحرش/التمييز" ما عدده 29 حالة تتعلق بموظفين من غير العاملين في البعثات في مقابل 12 حالة تتعلق بموظفي بعثات، بينما يوجد تحت فئة "الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة" ما عدده 34 حالة تتعلق بموظفي بعثات في مقابل 8 حالات تتعلق بموظفين من غير العاملين في البعثات.

12 - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام أن يجري المزيد من التحليل للبيانات عن حالات سوء السلوك، بما في ذلك المقارنة بين الحالات المتعلقة بموظفي البعثات والحالات المتعلقة بموظفين من غير العاملين في البعثات، وأن يقدم في تقريره المقبل تحليلات وتفسيرات لأي اتجاهات تبرزها البيانات.

13 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها عن الحالات المتعلقة بموظفين من مناطق بمسؤوليات إدارية، بأن اختلال توازن القوى في مكان العمل يدفع الأفراد، في حالة تضررهم من سلوك غير لائق لمديرين أو رؤساء، إلى الشعور بالخوف أو عدم الارتياح من التعبير مباشرة عما يزعجهم للمديرين أو الرؤساء أو الإبلاغ مبكراً عن المسألة من أجل تصحيحها، ويسهم ذلك في كثير من الأحيان في تفاقم الحالة وتولد مشاعر الإحباط والعداء بين الأفراد المعنيين، ويتعذر عندئذ تسوية المسائل ودياً في وقت مبكر. وفي حين لا يوجد معيار محدد بشأن ما إذا ينبغي اعتبار المنصب الإداري للجاني في الحالات التأديبية وبشأن كيفية فعل ذلك، فيمكن اعتبار شغل الموظف المعني منصب سلطة أو منصباً أعلى رتبة عاملاً مشدداً في بعض الحالات. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن المادة 1-7 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 تقرّ تحديداً بجواز أن يُؤخذ في الاعتبار دورُ المشرف أو الموظف الأعلى رتبة وما ينطوي عليه من اختلال في توازن القوى، وأن يُعتبر ذلك عاملاً مشدداً في حالات التحرش الجنسي. وترى اللجنة الاستشارية أن من الضروري زيادة الشفافية بشأن سلوك المديرين، بالاقتران مع تعزيز المساءلة وتوطيد حماية الموظفين الذين يتقدمون بشكاوى، من أجل تهيئة بيئة أكثر ملاءمة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات أكثر تفصيلاً عن ذلك وعن التدابير المتخذة لمعالجة هذه المسألة.

14 - وأبلغت اللجنة، عند استفسارها، بأن التحرش الجنسي يُعرّف بأنه أي سلوك غير مرغوب فيه جنسيّ الطابع يُمكن على نحو معقول توقُّع أو تصوُّر أن يتسبّب في مضايقة شخص آخر أو إهانته، ويكون سلوكاً يُعرقل أداء مهام العمل أو يُشترط الاستجابة إليه مقابل التوظيف أو يخلق بيئة عمل تهييئة أو عدائية أو مهينة. وبمقتضى هذا التعريف، يجب أن تكون لهذا السلوك صلة معينة بالعمل أو ببيئة العمل. ولا يقتضي التعريف المحدد للاستغلال والانتهاك الجنسيين صلة بالعمل أو ببيئة العمل، وهو تعريف أوسع وينطبق على سوء السلوك الجنسي المرتكب في حق أفراد من غير أفراد الأمم المتحدة، كأحد السكان المحليين على سبيل المثال. ولهذا السبب، يُبلغ عن حالات التحرش الجنسي في إطار السلوك المحظور، بينما يُبلغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين على نحو منفصل. ويتولى مكتب المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين قيادةً تدابير المنظمة بشأن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بالاشتراك مع المدافع عن حقوق الضحايا. وبالإضافة إلى ذلك، يتعامل مكتب خدمات الرقابة الداخلية مع التحقيقات في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين باعتبارها من الأولويات، وتنتظر إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال في تقارير هذا المكتب عن هذه الحالات على سبيل الأولوية.

15 - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً، عند استفسارها، بأنه في حين يحقق مكتب خدمات الرقابة الداخلية في ادعاءات التحرش الجنسي، فإنه لا يستطيع، بسبب محدودية الموارد، التحقيق في جميع حالات السلوك المحظور بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8؛ ولذلك، كثيراً ما يُحيل الحالات إلى الموظف المسؤول، أي رئيس الكيان المعني، لاتخاذ الإجراء المناسب. وترى اللجنة الاستشارية أنه بدلاً من

إحالة حالات السلوك المحظور إلى رئيس الكيان المعني، ينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن ينظر فيها، ولا سيما إذا كان المدعى بأنهم مرتكبوها من المديرين، وذلك لضمان استقلال التحقيقات ونزاهتها. وتأمل اللجنة أن يتضمن التقرير المقبل للأمين العام مزيداً من البيانات عن نظر مكتب خدمات الرقابة الداخلية ورؤساء الكيانات في هذه الحالات.

16 - ويشير الأمين العام في الفقرة 23 من تقريره إلى أن الجمعية العامة طلبت منه، بموجب قرارها 252/68، أن يتخذ التدابير المناسبة للتخفيف من أي خسائر ناجمة عن أعمال سوء سلوك يقوم بها موظفون وأن يسترد هذه الخسائر ويقدم تقارير عن ذلك. وزُودت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بالجدول 3 الذي يرد فيه ما يلي: (أ) المبلغ الإجمالي للخسائر التي تقرر استردادها من الموظفين في كل عام من الأعوام 2014 إلى 2020؛ (ب) المبلغ الإجمالي الذي تلقى مكتب الموارد البشرية تأكيداً من الكيانات المسؤولة عن التنفيذ بأنه استرد فعلياً من الموظفين.

الجدول 3

استرداد الخسائر الناجمة عن أعمال سوء سلوك قام بها موظفون

(بدولارات الولايات المتحدة)

المبلغ المطلوب استرداده	المبلغ المؤكد استرداده	
20 700,00	177,97	2014
21 373,12	2 363,82	2015
26 324,42	21 673,70	2016
162 606,23	79 875,04	2017
152 593,10	115 119,53	2018
78 691,17	15 222,47	2019
149 381,40	149 381,40	2020
<b>611 669,44</b>	<b>383 813,93</b>	<b>المجموع</b>

ملاحظة: لأغراض الجدول أعلاه، حُوّلت المبالغ التي هي بعملة غير دولار الولايات المتحدة لتصبح بهذا الدولار باستخدام السعر الساري في 3 شباط/فبراير 2021.

17 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية تواضع معدل استرداد الخسائر من الموظفين في بعض السنوات، وتحث الأمين العام على تعزيز جهوده من أجل استرداد هذه الخسائر كاملةً. وتأمل اللجنة أن يقدم الأمين العام في تقريره المقبل معلومات محدّثة عن استرداد الخسائر الناجمة عن أعمال سوء سلوك قام بها موظفون، وعن التدابير المتخذة لتحسين معدل استرداد هذه الخسائر.

18 - وفيما يتعلق بمحکمتي المنازعات والاستئناف، يذكر الأمين العام أن طعوناً رُفعت في السنوات الأخيرة ضد حوالي ربع الإجراءات التي تقررت خلال كل سنة. ففي الفترة المشمولة بالتقرير السابق، المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018، بلغ عدد الحالات التي رُفعت فيها طعون 14 حالة، أي ما نسبته 23 في المائة. ويذكر أيضاً أن المحكمتين لا تزالان تدققان بإمعان في الوقائع التي تستند إليها الإجراءات التأديبية للتأكد من ثبوتها وفق المعايير المطلوبة. وصارت محكمة المنازعات مؤخراً تدقق أكثر في مدى

مناسبة العقوبة للفعل، وقد قررت نتيجة لذلك في بعض الحالات أنه كان ينبغي فرض إجراء مختلف (انظر [A/75/648](#)، الفقرتان 100 و 101). ويتضمن الجدول 3 من تقرير الأمين العام بيانات عن البت في الطعون، ويتبين منها أن الحكم النهائي في 69,1 في المائة من القضايا كان لصالح المدعى عليه في المجل؛ وسُحبت 11,1 في المائة من القضايا من طرف الموظفين المعنيين؛ وكان الحكم في 4,9 في المائة من القضايا لصالح الموظفين المعنيين في المجل؛ بينما كان الحكم في 3,7 في المائة من القضايا لصالح الموظفين المعنيين جزئياً؛ وسُويت 11,1 في المائة من القضايا.

19 - ولاحظت اللجنة الاستشارية في تقريرها السابق تراكم قضايا الطعون في الجزاءات التأديبية غير المبتوت فيها منذ عام 2015، وأعربت عن أملها بأن تُبذل كل الجهود للحد من تراكم القضايا غير المبتوت فيها، وأوصت بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام تقديم معلومات عن ذلك في تقريره المقبل (انظر [A/74/558](#)، الفقرة 7). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن عدد الطعون التي نظر فيها مكتب الموارد البشرية زاد من 36 في عام 2018 إلى 49 في عام 2020. وتأمل اللجنة أن تُقدم في التقارير المقبلة معلومات محدثة عن تراكم قضايا الطعون غير المبتوت فيها.

20 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن المنظمة وغيرها من الكيانات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق تجمع المعلومات المتعلقة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الثابتة في تطبيق يسمى "كلير تشيك" (ClearCheck)، وهو تطبيق متاح لكيانات هذا المجلس لإجراء عمليات التحقق اللازمة قبل التعيين (انظر [A/75/648](#)، الفقرة 10). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن التكاليف الأولية والسنوية المرتبطة بنظام "كلير تشيك" تشمل تكاليف التطوير الأولية البالغة 213 000 دولار وتكاليف الصيانة السنوية المتكررة منذ بدء تشغيل هذا النظام البالغة 42 600 دولار. وفي حين استوعب مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تكاليف التطوير الأولية والتكاليف السنوية الحالية، ستُجرى أي تغييرات إضافية في النظام في إطار مشروع جديد، وستحدد كلفتها من ثم على أساس الاحتياجات.

21 - وأبلغت اللجنة أيضاً بأن قاعدة بيانات أخرى تديرها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وهي نظام تتبع حالات سوء السلوك، قد أُقيمت في عام 2008 استجابة لتوصية الجمعية العامة (A/59/19/Rev.1)، صدقت عليها الجمعية في قرارها (300/59) التي طُلب فيها استخدام قاعدة البيانات هذه كأداة إدارية تكفل أيضاً عدم إعادة توظيف جناة سابقين. وتم منذئذ توسيع نظام تتبع حالات سوء السلوك ليشمل الأمانة العامة بأكملها، وأصبح ينطوي على خاصية للتحقق بالاستناد إلى سجلات سوء السلوك السابق المحفوظة في النظام. وأبلغت اللجنة كذلك بأن قواعد البيانات التالية تستخدم في إجراءات التوظيف في الأمانة العامة وغيرها من الكيانات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق: (أ) نظام "كلير تشيك"؛ (ب) قائمة المطلوبين العلنية التي تصدرها المنظمة الدولية للشرطة الجنائية؛ (ج) القائمة العلنية للجنة الجزاءات التابعة لمجلس الأمن. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تضمين التقرير المقبل معلومات أكثر تفصيلاً عن استخدام قواعد البيانات وعن تكاليفها ومصادر تمويلها.



## جيم - السلوك الجنائي المحتمل

22 - طلبت الجمعية العامة من 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. ويشير الأمين العام في الفقرة 106 من تقريره إلى أنه قد أُحيلت إلى الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير 29 حالة تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك جنائي من قبل موظفين أو خبراء في الأمم المتحدة موفدين في بعثات. وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن أحدث تقرير للأمين العام عن المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات (A/75/217) يقدم معلومات مفصلة عن كل حالة من هذه الحالات الـ 29 التي تتعلق بالأمانة العامة، وكذلك معلومات عن 219 حالة تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك جنائي أُحيلت إلى السلطات الوطنية منذ تموز/يوليه 2007. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يتضمن التقرير المقبل للأمين العام مزيداً من المعلومات عن هذه الحالات وعن أي حالات استرداد للخسائر المالية المتصلة بها.

## ثالثاً - مسائل أخرى

### ألف - أثر ترتيبات العمل المرنة وعمليات الإصلاح

23 - أبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها بشأن أثر جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) وترتيبات العمل المرنة المتصلة بها، بأن الأمانة العامة لم تكتشف وجود علاقة جوهرية بين ترتيبات العمل المرنة وعدد الحالات التأديبية المتفقا، ولم تلاحظ أي تغير في نوع حالات سوء السلوك المحالة، وإن ورد عدد قياسي من الحالات في عام 2020. وأبلغت اللجنة كذلك بأن الأمانة العامة تعتبر أن إطار المساءلة الحالي مهياً لمعالجة حالات سوء السلوك المحتمل الناجم عن ترتيبات العمل المرنة الجديدة المعمول بها، وأنه لا توجد حاجة من ثم إلى إصدار تعليمات جديدة في الوقت الحاضر.

24 - وأبلغت اللجنة الاستشارية كذلك بأن العديد من المسائل التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية منذ منتصف آذار/مارس 2020 تتعلق بسلوك حدث قبل تطبيق ترتيبات العمل عن بعد، وبأنه لم يُلاحظ حتى حينه أي أثر لهذه الترتيبات على نوع سوء السلوك أو على كيفية معالجة الحالات في أي مرحلة من مراحل العملية. وفي المقابل، ونظراً للفارق الزمني بين وقت حدوث السلوك وإجراء التحقيقات فيه، قد لا يتسنى إلا خلال عام 2021 أو حتى عام 2022 القول بأن ترتيبات العمل عن بعد المطبقة بسبب جائحة كوفيد-19 كان لها أثر ملحوظ على نوع سوء السلوك أو كيفية معالجته. ولكن ما يمكن تأكيده هو أن جائحة كوفيد-19 تُؤخذ في الاعتبار منذ آذار/مارس 2020 على أنها عامل تخفيفي محتمل عند النظر في فرض إجراءات تأديبية.

25 - وفيما يتعلق بأثر عمليات الإصلاح الإداري وغيرها من عمليات الإصلاح على المسائل التأديبية، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الرقابة على إدارة مسائل السلوك والانضباط والمسائل ذات الصلة بها قد دُمجت في مكتب إدارة الموارد البشرية، مما يتيح ترشيد قدرتها على إدارة المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك التركيز مجدداً على تعزيز المساءلة والنزاهة. ووفقاً للأمانة العامة، أدى تركيز الأمين العام على المساءلة وتحديث ثلاث من السياسات الرئيسية المتعلقة بالسلوك (ST/AI/2017/1 و ST/SGB/2017/2.Rev.1 و ST/SGB/2019/8) إلى تلقي مكتب خدمات الرقابة الداخلية مزيداً من

البلاغات عن سوء السلوك، وإحالة المزيد من المسائل إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة.

26 - وتأمل اللجنة الاستشارية أن يُقدم في التقرير المقبل تقييمٌ للأثر المحتمل لعمليات الإصلاح الإداري وغيرها من عمليات الإصلاح، وكذلك لأثر جائحة كوفيد-19 وترتيبات العمل المرنة المطبقة في سياقها، على المسائل التأديبية وحجم الحالات الناجم عنها.

#### باء - الفترة المشمولة بالتقرير

27 - فيما يتعلق بالفترة المشمولة بالتقرير عن المسائل التأديبية، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن التقرير الحالي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، وقدم إلى الجمعية العامة لتتظر فيه خلال دورتها المستأنفة الأولى في عام 2021. وتأمل اللجنة الاستشارية أن تتضمن تقارير الأمين العام اللاحقة بيانات مجمعة في فترة أقرب لوقت النظر في تقرير الأمين العام، إذا توفرت.

#### رابعا - الخاتمة

28 - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علما بهذا التقرير (انظر A/75/648، الفقرة 107). وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا بتعليقاتها وتوصياتها الواردة أعلاه، بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام.