

Distr.: General
15 December 2021
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والسبعون
البند 143 من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي
المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في حالات ثبوت سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، ومن إجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. والجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علما بهذا التقرير.



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولا - مقدمة

1 - يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في حالات ثبوت سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.

2 - وترد في الفرع الثاني من هذا التقرير لمحة عامة عن الإطار الإداري فيما يتعلق بالمسائل التأديبية، الذي 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.1).

3 - ويتضمن الفرع الثالث موجزا للحالات التي فُرضت فيها تدابير تأديبية خلال فترة الـ 12 شهرا المشمولة بالتقرير. ويتضمن الفرع الرابع بيانات عما أُخذ من إجراءات في الحالات التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك تلك 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. ونظرا إلى مرور وقت بين إصدار هذا التقرير ونهاية الفترة المشمولة بالتقرير، يقدم الفرع الرابع أيضا بيانات مقارنة عن السنوات التقويمية الأربع السابقة⁽¹⁾. ويقدم الفرع الخامس بيانات عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2021. ويقدم الفرع السادس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في حالات السلوك الجنائي المحتمل.

4 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير أُعيد إصدار 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. وأضيفت إلى المصنّف في عام 2021 موجزات حالات سوء السلوك المثبتة المبينة في الفرع الثالث.

(1) في التقارير السابقة بشأن هذا الموضوع، قُدمت بيانات مقارنة عن فترة الإبلاغ المشمولة بالتقرير وفترات الإبلاغ السابقة. 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 التقويمية، 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 2020" (انظر <https://hr.un.org/materials/compendium-disciplinary-measures-practice-secretary-general-disciplinary-matters-and-cases>).

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 المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8)، ونشرة الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (ST/SGB/2003/13)، ونشرة الأمين العام عن الحماية من التعرض لأعمال انتقامية (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

10 - وقد صدرت نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، في 10 أيلول/سبتمبر 2019. وأدت السياسة المنقحة إلى مواءمة العملية الرسمية فيما يتعلق بالسلوك الذي يرقى إلى مستوى التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة (يُشار إليها مجتمعة باسم "السلوك المحظور") مع ما ينطبق بموجب أحكام الأمر الإداري ST/AI/2017/1. وتمشيا مع نهج يركز على الضحايا، تتضمن النشرة ST/SGB/2019/8 أحكاماً بشأن الدعم وتبادل المعلومات واجبة التطبيق أثناء التحقيق وأي عملية تأديبية لاحقة بالإضافة إلى الأحكام الواردة في الأمر الإداري ST/AI/2017/1. ويشير الأمين العام أيضاً

(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" (الواجبات والالتزامات والامتيازات) و "Administration of justice and disciplinary matters" (إقامة العدل والمسائل التأديبية).

في النشرة ST/SGB/2019/8 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)، يتاح لكيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين الوصول إليه لإجراء عمليات التحقق المتعلقة باستخدام الموظفين⁽⁴⁾.

باء - موجز العملية التأديبية⁽⁵⁾

11 - صدر الأمر الإداري ST/AI/2017/1 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، لا يزال عدد ضئيل جداً من المسائل خاضعاً للأمر الإداري ST/AI/371 و ST/AI/371/Amend.1.

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 تقريراً 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 علماً 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 موافاة من أبلغوا عن السلوك غير المرضي بما يفيد استلام التقارير المتعلقة بذلك السلوك (البند 4). ويتضمن الأمر الإداري أيضاً 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 اصطحاب موظف آخر يقوم بدور المراقب أثناء المقابلة.

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

15 - وتتضمن البنود 7 و 8 و 9 من الأمر الإداري ST/AI/2017/1 موجزاً توضيحياً للخطوات التي تمر بها القضايا بعد الانتهاء من التحقيق. فإذا قرر الأمين العام المساعد لشؤون الموارد البشرية بدء عملية

(4) يضم تطبيق "كلير تشيك" أيضاً قاعدة بيانات منفصلة تتضمن معلومات عن حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي الثابتة. وهذه المعلومات متاحة أيضاً لمجموعة مختلفة إلى حد ما من كيانات الأمم المتحدة لأغراض التحقق ذات الصلة باستخدام الموظفين.

(5) يتضمن مرفق هذا التقرير رسماً تخطيطياً لسير التحقيق والعمليات التأديبية.

تأديبية، يُخَطَر الموظف كتابةً بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضده، ويُبلَغ 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 بدون 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، يُدرَج اسم الموظف في قاعدة بيانات "كلير تشيك". وفي بعض الحالات الأقل خطورة، يجوز للأمين العام المساعد، قبل أن يقرر إن كان ينبغي الشروع في عملية تأديبية من خلال إصدار بلاغ بوقوع سوء السلوك، أن يطلب من الموظف تقديم تعليقات بشأن الحالة. ويقدم طلب التعليقات، في جملة أمور، وفقاً للقاعدة 10-2 (ج) من النظام الإداري للموظفين، إذا كان من المزمع توجيه توبيخ.

16 - ووفقاً 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 وفقاً 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 بدون 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 (<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. ووفقا 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 مسبقا 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 أثر في الأداء، يمكن معالجة المسألة في سياق إدارة الأداء. وقد يشمل ذلك التدريب، أو تقديم المشورة، أو عدم تجديد العقد، أو إنهاء التعيين.

ثالثا - موجز القضايا التي وقَّعت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر (2020)⁽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. ويورد أدناه أيضا موجزات للحالات التي ثبت فيها سوء السلوك، ولكن أدت فيها عوامل مخففة إلى توقيع تدبير إداري. ولا يرد في القائمة بيان بالمسائل التي تم التعامل معها بوسائل غير التدابير التأديبية، ولكن ترد في الفرع الرابع 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 عندما يقدم الموظف تعليلا مرضيا ردا على ادعاءات رسمية بارتكاب سوء السلوك، يُغلق ملف القضية. وعادة ما تُغلق ملفات القضايا أيضا 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 مجددا إلى المنظمة.

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

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

(8) انظر الفقرات 29 و 34 و 48 و 50 و 52 و 62 و 63 و 64 و 65 و 73.

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 تطبيق "كليب تشيك". وفي هذه الحالات، يُدعى الموظفون السابقون إلى المشاركة في عملية تأديبية تُقدم لهم في نهايتها نتيجة تحدد فيها العقوبة التي كانت ستُوقع 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 إنهاء الخدمة والفصل من العمل هو أن الأول يستتبع إمكانية دفع تعويض، كحد أدنى، بدلاً من مهلة 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" حتى عندما تكون عقوبة الفصل، على سبيل المثال، متناسبة مع سوء السلوك الثابت، وكانت ستُقرض عليه إن كان لا يزال في الخدمة⁽⁹⁾. وفي الحالات التي تُحجب فيها الاستحقاقات النهائية في انتظار نتيجة العملية التأديبية، توصف العقوبة المفروضة بعد انتهاء الخدمة على نحو أكثر تحديداً، مثل الفصل من الخدمة مع استرداد الخسارة المالية للمنظمة. وفي الحالات التي تتطوي على ادعاءات بالتحرش الجنسي أو الاستغلال أو الانتهاك الجنسيين، تتيح هذه العقوبة إضافة اسم الموظف السابق إلى قاعدة بيانات "كليب تشيك".

23 - وطلبت 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 - أساء موظف يضطلع بمسؤوليات إدارية استخدام سلطته على أحد مرؤوسيه بالتوصية بعدم تمديد التعيين المؤقت للمرؤوس. ورغم إثبات سوء السلوك، أدت عوامل مخففة إلى تخفيض العقوبة إلى تدبير إداري. *القرار: توبيخ كتابي. الطعن: لا يوجد.*

25 - قام موظف يعمل في منصب إداري رفيع بمضايقة أحد مرؤوسيه بالتسبب في نشوء بيئة عمل عدائية، وأساء الموظف استخدام سلطته على أحد مرؤوسيه وموظفين آخرين. *القرار: لوم كتابي والحرمان من درجتين ضمن الرتبة. الطعن: زُفع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.*

26 - وأعلن أحد الموظفين عن مشاعر الحب الرومانسي لمتدرب في مكان منعزل ثم طلب من المتدرب أن يُبقي المناقشة سرية. ولدى إدراك الموظف أن الإعلان وضع المتدرب في موقف غير مريح، اتخذ

(9) عند النظر في تناسب العقوبة من خلال الإشارة إلى الممارسات السابقة للمنظمة، فإن وصف العقوبة الموقعة بعد انتهاء الخدمة بأنها "إنهاء للخدمة" لا يعني إلا أن سوء السلوك الثابت كان سيُسوّغ، كحد أدنى، فرض عقوبة إنهاء الخدمة. ولو كان الموظف ظل في الخدمة، فإن العقوبة المتناسبة في الواقع قد تكون الفصل أو إنهاء الخدمة مع التعويض بدلاً من مهلة الإشعار، وبدون تعويض إنهاء الخدمة، أو إنهاء الخدمة مع التعويض بدلاً من مهلة الإشعار، ومع الحصول على تعويض إنهاء الخدمة.

خطوات فورية للتخفيف. ورغم إثبات سوء السلوك، أدت العوامل المخففة إلى تخفيض العقوبة إلى تدبير إداري. *القرار*: توبيخ كتابي. *الطعن*: لا يوجد.

27 - تحرش موظف جنسيا بزميل أحدث عهدا من خلال القيام بتلميحات جنسية غير مرحب بها ثم الانخراط في نمط سلوك تجاه الزميل تسبب في نشوء بيئة عمل مخيفة وعدائية. وكان الدور الإشرافي للموظف عاملا مُشـدداً. وكانت جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) عاملا مُخفِّفاً. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، والحصول على تعويض إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك". *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

28 - طُلب موظف يضطلع بمسؤوليات إدارية أن يقوم أحد رؤوسيه بأداء عمل من شأنه أن يُفيد زوج الموظف. وعندما قدم المرؤوس شكوى رسمية بشأن المضايقة وإساءة استعمال السلطة، انخرط الموظف في أعمال انتقامية بمحاولة منع تمديد التعيين المؤقت للمرؤوس. وعند علم الموظف بالتحقيق في سلوكه، أبدى تهديدات جسدية تجاه المرؤوس. وكانت هناك عوامل مخففة، منها جائحة كوفيد-19. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع الحصول على تعويض إنهاء الخدمة (أغلقت قضيتان). *الطعن*: لا يوجد.

29 - طلب أحد الموظفين من اثنين من رؤوسيه العاملين في مكتب الموظف القيام بأعمال منزلية شخصية للموظف. *القرار*: "عقوبة بعد انتهاء الخدمة" متمثلة في توجيه اللوم بالإضافة إلى الحرمان من درجات داخل الرتبة (انظر الفقرة 22). *الطعن*: لا يوجد.

30 - أدلى موظف بتعليقات غير لائقة لأحد رؤوسيه، مما أساء إلى المرؤوس وأهانته. ولم يعالج الموظف أيضاً على النحو الواجب شكوى المرؤوس بشأن سلوك زميل ثالث غير مرحب به ذي طابع جنسي. *القرار*: الحرمان من خمس درجات داخل الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

31 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية ومسيئة ومهينة لمرؤوسيه، بسبل منها الانخراط في نمط سلوكي باستخدام أقوال و/أو أفعال ذات طابع تحقيري ومفزع ومهين و/أو مسيء. *القرار*: الحرمان من ثلاث درجات في الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية، وتوقيع إجراء إداري بتلقي التدريب. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

32 - تسبب موظف في نشوء بيئة عمل عدائية وجارحة ومفزع عن طريق الانخراط في سلوك غير مرغوب فيه، بما في ذلك سلوك ذو طابع جنسي، تجاه موظف جديد حديث العهد ومتدربين متعددين في وحدة عمل الموظف. وكانت هناك عوامل مخففة، منها جائحة كوفيد-19. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.

33 - تحرش أحد الموظفين بزميل له من خلال الانخراط في سلسلة من رسائل البريد الإلكتروني غير المرغوب فيها والرسائل النصية والمكالمات، سعياً إلى استئناف علاقة عاطفية سابقة. وفي إحدى المرات، أمسك الموظف بذراع زميله. وكانت الخدمة الطويلة والاعتراف المبكر ومسائل الصحة العقلية عوامل مُخفِّفة. *القرار*: لوم كتابي وخفض الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.

34 - قام موظف في أعلى الرتب العليا في إحدى عمليات السلام بالتحرش الجنسي بمرووس يعمل متطوعاً من متطوعي الأمم المتحدة. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22). وأدرج اسم الموظف في "كلير تشيك". *الطعن*: لا يوجد.

35 - تحرش موظف جنسياً بزميل حديث العهد بالوقوف بالقرب من الزميل، والتحديق مراراً وتكراراً في وجه زميله وجسده بطريقة رأي الزميل أنها جنسية، وطرح أسئلة حميمة حول التغييرات في مظهر الزميل. وكانت الخدمة الطويلة في مركز عمل صعب عاملاً مُخفِّفاً. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجتين ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.

باء - السرقة والاختلاس

36 - شارك موظف في مخطط تم بموجبه تضخيم كميات الوقود التي حُملت على المنظمة فوق الكميات الفعلية الموزعة لمركبات الأمم المتحدة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض إنهاء الخدمة. ولم يتسن تحديد حجم الخسارة المالية للمنظمة. *الطعن*: لا يوجد.

37 - شارك موظف في مخطط تم بموجبه تضخيم كميات الوقود التي حُملت على المنظمة فوق الكميات الفعلية الموزعة لمركبات الأمم المتحدة. وكانت جائحة كوفيد-19 عاملاً مُخفِّفاً. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. ولم يتسن تحديد حجم الخسارة المالية للمنظمة. *الطعن*: رُفع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

38 - أخذ موظف، من غرفة تبديل ملابس في مجمع للأمم المتحدة، أموالاً لا تخص الموظف وأتكر بعد ذلك بوقت قصير أخذ النقود أو حيازتها. وكانت هناك عوامل مخففة، منها جائحة كوفيد-19. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

جيم - الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

39 - تلقى موظف مدفوعات مكررة من المنظمة وقدم فيما بعد معلومات مغلوطة إلى المنظمة، مشيراً إلى أنه لم يتلق سوى دفعة واحدة. وكانت جائحة كوفيد-19 عاملاً مُخفِّفاً. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. وتم استرداد الخسارة المالية من الموظف. *الطعن*: لا يوجد.

40 - وضع موظف توقعياً في مربع التوقيع في استمارة المفترض أن يوقع عليها مورد للأمم المتحدة. وأدى التوقيع إلى دفع مبلغ إلى حساب مشار إليه في الاستمارة يخص أشخاص ينتحلون صفة البائع. ورغم إثبات سوء السلوك، أدت عوامل مخففة، منها الاعتراف المبكر والشعور الصادق بالندم، إلى تخفيف العقوبة إلى تدبير إداري. ولم تتكبد المنظمة أي خسارة مالية. *القرار*: توبيخ كتابي. *الطعن*: لا يوجد.

41 - أدين موظف كان يعمل في السابق في بعثة لحفظ السلام في عام 2007 لانتهاكه قوانين محلية متعلقة بالاحتيال. فعند تقديم استمارة السيرة الشخصية في عام 2013، قدم الموظف عن قصد معلومات مغلوطة عن الإدانات الصادرة بحق الموظف في السابق. وكانت هناك عوامل مخففة، منها جائحة كوفيد-19. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، والحصول على تعويض إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. *الطعن*: رُفع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

- 42 - قدم موظف وثائق مزورة إلى الحكومات الوطنية في طلبات الحصول على تأشيرات دولية، مدعومة بمراسلات رسمية مزورة من الأمم المتحدة. وكانت هناك عوامل مخففة، منها الاعتراف المبكر، وجائحة كوفيد-19. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. *الطعن*: لا يوجد.
- 43 - لم يسجل موظف إجازة سنوية حصل عليها، وأساء استخدام استحقاق الحصول على إجازة مرضية بدون شهادة طبية وللراحة والاستجمام. ورغم إثبات سوء السلوك، أدت عوامل مخففة إلى تخفيف العقوبة إلى تدبير إداري. *القرار*: توبيخ كتابي، واسترداد الأموال المدفوعة دون وجه حق كبديل للخطر، وخصم أيام الإجازة السنوية غير المسجلة من رصيد الموظف من الإجازات. *الطعن*: لا يوجد (العقوبة متفق عليها).
- 44 - عند الانتقال إلى وظيفة جديدة، قدم موظف معلومات مغلوطة، ولم يفصح عن أن الموظف كان يعيش بالفعل في مركز العمل المرتبط بالوظيفة الجديدة. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها الخدمة الطويلة والاعتراف المبكر. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من ثلاث درجات ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 45 - قدم موظف معلومات مغلوطة لدعم طلبات الحصول على استحقاق منحة التعليم. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض إنهاء الخدمة، مع غرامة تعادل منحة الإعادة إلى الوطن المستحقة في وقت انتهاء الخدمة وسدادها إلى المنظمة وقدرها 145 077 دولاراً. واستردت المنظمة المبلغ المستحق على الموظف. *الطعن*: لا يوجد (العقوبة متفق عليها).
- 46 - قدم موظف معلومات مغلوطة دعماً للمطالبات المتعلقة بسداد نفقات علاج الأسنان إلى نظام التأمين الصحي الذي تقدمه المنظمة. وكانت الخدمة الطويلة عاملاً مخففاً. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: أيدت محكمة المنازعات العقوبة، ورفَع طعن إلى محكمة الاستئناف، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 47 - قدم موظف إلى المنظمة بياناً جوهرياً كاذباً في بيانات التاريخ الشخصي عندما أفاد كذباً بأنه حاصل على شهادة جامعية. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفَع طعن إلى محكمة المنازعات، وأيدت المحكمة قرار العقوبة.
- 48 - احتفظ موظف يعمل في الأمم المتحدة بجواز سفر دبلوماسي من خدمة سابقة لدى حكومة وطنية واستخدمه. وبالإضافة إلى ذلك، اتصل الموظف بمسؤول في الحكومة التي كان الموظف يعمل بها في السابق، وطلب وقتاً لمناقشة مسائل متصلة بالسياسة والنزاع في المنطقة التي يعمل فيها الموظف. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22). *الطعن*: لا يوجد.
- 49 - قدم موظف عن قصد معلومات مغلوطة في استمارة السيرة الشخصية حيث لم يفصح عن أن شقيقه كان موظفاً لدى المنظمة. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها الخدمة الطويلة في مركز عمل صعب. *القرار*: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.

دال - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

- 50 - أثناء إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر، عمل موظف لدى كيان حكومي دولي بدون إذن. وكانت الخدمة الطويلة في مركز عمل صعب عاملاً مخففاً. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22). *الطعن*: لا يوجد.

- 51 - ساعد موظف زميلا له بتغيير وثيقة رسمية. وشارك الموظف أيضا في أنشطة خارجية غير مأذون بها لسنوات عديدة واستخدم موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرسمية في تلك الأنشطة. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها الخدمة الطويلة، وعدم تحقيق أي مكسب نقدي، وجائحة كوفيد-19. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع الحصول على تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 52 - تدخل أحد كبار الموظفين في إحدى البعثات في عملية توظيف وشارك في عدد من الأنشطة الخارجية غير المأذون بها، منها محاولة التوسط في اتفاق حكومي للبنية التحتية/المسائل التجارية، والانخراط بشكل غير لائق في أعمال تجارية مع موردي الأمم المتحدة، وعدم الإبلاغ عن مخالفات في المشتريات، وتضارب المصالح، واستخدام وظيفة الموظف في الأمم المتحدة لتحقيق مكاسب خاصة، وقبول تعليمات صادرة من كيانات من غير كيانات الأمم المتحدة. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22). *الطعن*: لا يوجد.
- 53 - عمل موظف، بدون إذن، مع منظمة من خارج الأمم المتحدة لسنوات عديدة، حيث كان الموظف يشغل مناصب عليا. *القرار*: لوم كتابي والتدريب اللازم. *الطعن*: لا يوجد.
- 54 - قام موظف لعدة سنوات بأنشطة خارجية، من بينها العمل كأكاديمي، بدون إذن، واستخدم موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأمم المتحدة في تلك الأنشطة. *القرار*: لوم كتابي، والحرمان من درجتين ضمن الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق علاوة داخل الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 55 - قام موظف، بدون إذن، بأنشطة خارجية بإنشاء كيان، وبعمله كرئيس للكيان، وميسر للمسائل المتصلة بالمشتريات. واستخدم الموظف أيضا موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للأمم المتحدة لمواصلة تلك الأنشطة. ورغم إثبات سوء السلوك، أدت العوامل المخففة، بما في ذلك الخدمة الطويلة ومرور وقت منذ وقوع السلوك، إلى تخفيض العقوبة إلى تدبير إداري. *القرار*: لوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.

هاء - الإساءة اللفظية والاعتداء البدني

- 56 - اعتدى موظف بدنيا، بحضور طفل قاصر، على زوج موظف، مما تسبب في إصابة الزوج إصابة خطيرة، وتطلب علاجاً طبياً. *القرار*: الفصل. *الطعن*: لا يوجد.
- 57 - استخدم أحد كبار الموظفين لغة غير لائقة وتجاوز أحد حراس الأمن أثناء تفتيش أمني لسيارة. وكانت هناك عوامل مُخفِّفة، من بينها التعبير الصادق عن الندم والخدمة الطويلة في مركز عمل صعب. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجة ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 58 - اشتبك موظف في تلاس وتشاجر مع ضابط شرطة ودمر ممتلكات الضابط الشخصية. وشوهدت المشاجرة، التي وقعت في مكان عام، على نطاق واسع وسُجلت بواسطة عدة كاميرات مرور. وشملت العوامل المخففة التعبير الصادق عن الندم وخطوات لاحقة لمعالجة هذا السلوك. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: تم تأييد العقوبة في محكمة المنازعات. ولم ينته بعد الموعد النهائي الذي حُدد للموظف السابق للطعن أمام محكمة الاستئناف.
- 59 - أساء موظف لفظياً إلى أحد كبار الموظفين، وقام بتهديده بدنيا أمام زملائه الآخرين. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها الخدمة الطويلة والاعتراف المبكر. *القرار*: لوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.

- 60 - أبلغ موظف اثنين من المشرفين بالرغبة في سرقة أسلحة من المنظمة واستخدام الأسلحة لقتل موظفين. وأعرب الموظف عن نيته قتل مسؤول أمني كبير. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد (العقوبة متفق عليها).
- 61 - اعتدى موظف جسدياً على طفل، وأدانته بعد ذلك محكمة محلية نتيجة للاعتداء. وكانت هناك عوامل مخففة، منها الاعتراف المبكر، وجائحة كوفيد-19. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. *الطعن*: لا يوجد.

واو - الاستغلال والانتهاك الجنسيان

- 62 - دخل موظف في علاقة جنسية مع إحدى النساء من السكان المحليين. *القرار*: "عقوبة بعد انتهاء الخدمة" (انظر الفقرة 22)، الفصل من الخدمة. وأدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 63 - وأقّم موظفٌ قاصراً في مناسبات متعددة. *القرار*: "عقوبة بعد انتهاء الخدمة" (انظر الفقرة 22)، الفصل من الخدمة. وأدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 64 - أقام موظف في إحدى البعثات علاقة استغلال جنسي مع مرافقة محلية ورتب لإجراء عمليتي إجهاض للقاصر بدون موافقة و/أو تحت الإكراه. واستخدم الموظف أيضاً بشكل غير سليم التأمين الطبي للأمم المتحدة لدفع تكاليف الرعاية الطبية للمرافقة. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22). وأدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 65 - قاد موظف مركبة تابعة للأمم المتحدة إلى مكان خارج نطاق العمل ونقل شخصاً غير مأذون له في المركبة. وحاول الموظف أيضاً ممارسة الجنس بمقابل مع هذا الشخص. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22). وأدرج اسم الموظف في "كليب تشيك". *الطعن*: لا يوجد.
- 66 - لم يبلغ موظف المنظمة بادعاءات مفادها أن موظفاً آخر اعتدى جنسياً على قاصر. وكان الموظف على معرفة دقيقة بالادعاءات قبل إبلاغ المنظمة بالمسألة، وشارك بنشاط في التستر على الادعاءات. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: ألغت محكمة المنازعات العقوبة، ورفّعت طعن إلى محكمة الاستئناف، حيث لا تزال القضية قيد النظر.

زاي - المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

- 67 - تورط موظف في عمل ينطوي على تضارب في المصالح، وأنشطة خارجية غير مأذون بها، ومخالفات في عمليات الشراء بناء على تعليمات من المشرف على الموظف. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها الخدمة الطويلة. *القرار*: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد (العقوبة متفق عليها).

حاء - مخالفات أخرى

- 68 - عدم وفاء موظف بالتزامات قانونية خاصة من خلال عدم سداد قرض خاص لأكثر من 10 سنوات. ولم يلتزم الموظف أيضاً بالتوجيهات التي أصدرتها المنظمة فيما يتعلق بالالتزامات. *القرار*: الحرمان من خمس درجات ضمن الرتبة واللوم الكتابي. *الطعن*: لا يوجد.

- 69 - تدخل موظف في عملية توظيف. وأتاح الموظف أيضا الوصول إلى منصة التوظيف لموظف غير مأذون له، أعلى في الرتبة، ولم يبلغ عن سوء السلوك المحتمل للموظف الأعلى رتبة. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجتين ضمن الرتبة. *الطعن*: رُفِع طعن إلى محكمة المنازعات، حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- 70 - قام أحد الموظفين بتخزين ملف مصور ذي طابع إباحي "للبالغين" على القرص الصلب للحاسوب الذي خصصته الأمم المتحدة للموظف. ووصل الموظف أيضا إلى مواقع "المحتوى الخاص بالبالغين" على شبكة الإنترنت من الحاسوب الصادر عن الأمم المتحدة. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها الخدمة الطويلة. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من أربع درجات ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 71 - لم يتعاون موظف مع تحقيق مأذون به علي النحو الواجب، وساعد في محاولات شخص خاضع لتحقيق آخر، كان أعلى رتبة من الموظف، للتدخل في التحقيق بجمع معلومات ذات صلة وتقاسمها. *القرار*: لوم كتابي والحرمان من درجتين ضمن الرتبة. *الطعن*: لا يوجد.
- 72 - لم يتعاون موظف مع تحقيق مأذون به علي النحو الواجب وساعد في محاولات شخص خاضع لتحقيق آخر، كان أعلى رتبة من الموظف، للتدخل في التحقيق بجمع معلومات ذات صلة وتقاسمها. *القرار*: لوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.
- 73 - يسر موظف على نحو غير سليم توظيف صديق للموظف كمتعاقد فردي من خلال تقديم أسئلة المقابلة إلى الصديق. ولم يتعاون الموظف أيضا مع تحقيق مأذون به علي النحو الواجب وحاول التدخل في التحقيق بجمع معلومات ذات صلة وتقاسمها. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 22). *الطعن*: لا يوجد.
- 74 - طلب موظف أموالا وقبلها مقابل وعد بتقديم معاملة تفضيلية في منح عقود ممنوحة لمتعاقدين أفراد في شكل أجر أعلى و/أو تجديد العقد، واقترض مبالغ من متعاقد فردي أو أكثر. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

رابعاً - بيانات عن القضايا الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

ألف - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

- 75 - 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 تدابير تأديبية. وترد أيضا معلومات بشأن الطعون المرفوعة إلى محكمتي المنازعات والاستئناف للتدابير التأديبية الموقعة منذ 1 تموز/ يوليه 2009.
- 76 - وبتفاوت عموما طول الفترة الزمنية التي يستغرقها إنجاز العملية التأديبية تبعا 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⁽¹⁰⁾.

77 - والوقت الذي يُستغرق في معالجة أي قضية من القضايا يشمل أيضا 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، كثيرا ما تكون هناك حاجة لمزيد من التوضيح من جهة التحقيق، وعندما تتاح الفرصة للموظف مرة أخرى للتعليق⁽¹¹⁾. ويُعزى أيضا الوقت الإضافي الذي يستغرقه إنجاز القضايا إلى ما يرد من طلبات من الموظفين ومن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لتمديد المهلة الزمنية للرد على الرسائل الواردة من مكتب الموارد البشرية.

78 - ويبين الجدولان 1 و 2 القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي أُحيلت 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 11,2 شهرا، بزيادة كبيرة مقارنة بالوقت المستغرق في ذلك حسب ما أُبلغ عنه للفترة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (7,9 أشهر). وتعزى هذه الزيادة إلى زيادة عدد الحالات التأديبية المبلغ عنها، مما أدى إلى إعادة ترتيب أولويات الحالات مع الإبلاغ عن حالات جديدة من الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو التحرش الجنسي أو الاحتيال. وبالإضافة إلى ذلك، حدثت زيادة في حجم الطلبات المقدمة إلى محكمة المنازعات فيما يتعلق بالطعون في المسائل المتعلقة بالانضباط. وأخيرا، كان لترتيبات العمل من بُعد المتصلة بجائحة كوفيد-19 أثر سلبي على إنتاجية الموظفين الذين يتولون معالجة المسائل التأديبية، نظرا لأنه كان من الضروري إجراء تعديلات لاستيعاب الاستعراض الإلكتروني للمواد الضخمة التي تُنتج دعما لتقارير التحقيق والتعليقات على منتج العمل. ويرد في الجدول 2 الوقت المستغرق في إنجاز القضايا التي بُت فيها أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، حسب جهة التحقيق.

الجدول 1

القرارات المتخذة في القضايا المنجزة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020⁽¹⁾

العدد	القرار
3	الفصل
25	إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض إنهاء الخدمة أو بدونه
18	تدابير تأديبية أخرى
13	تدابير إدارية
1	إغلاق ملف القضية بدون اتخاذ أي تدبير

(10) تجسيدا لحكم محكمة الاستئناف في قضية مولاري (UNAT-164-2011)، 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 مزيدا من المعلومات من جهات التحقيق بعد إحالة مسألة ما وذلك لضمان توافر أدلة كافية تستوفي معيار الإثبات اللازم.

(11) أكدت محكمة المنازعات والاستئناف ضرورة تقديم معلومات إضافية إلى الموظف للتعليق عليها، وذلك في قضية إسرائيل/كندا (UNDT/2012/010 و -UNAT-277-2012).

العدد	القرار
12	عدم متابعة النظر في القضية بوصفها مسألة تأديبية
23	انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب الموارد البشرية قبل استكمال العملية التأديبية
6	قضايا أخرى
101(ب)	المجموع

(أ) أبلغ عن القضايا التي أُنجزت في عام 2020 في عام 2020 أو في فترات إبلاغ سابقة. ويرد في الشكل الثاني بيانات مقارنة للقضايا الواردة والقضايا التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية السابقة.

(ب) على الرغم من وجود 101 قرار، فقد أدت 3 قرارات (ثلاث عقوبات لإنهاء الخدمة، فُرِضت إحداها بعد انتهاء الخدمة) إلى إغلاق قضيتين لكل منها، مغلقةً بذلك ما مجموعه ملفات ست قضايا، وأدى إدراجُ مذكّرة واحدة في الملف المتعلق بالمركز الرسمي لموظف سابق إلى إغلاق ملفي قضيتين.

الجدول 2

المدة المستغرقة في الفصل في القضايا المنجزة بين 1 كانون الثاني/يناير و 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، حسب جهة التحقيق

(بالأشهر)

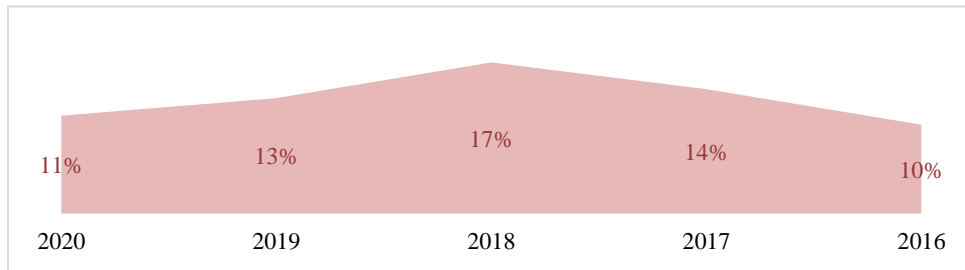
جهة التحقيق	المدة المستغرقة في الفصل في القضايا
موظف إداري/موظف موارد بشرية	11,7
إدارة شؤون السلامة والأمن	10,8
فريق التحقيق	12,9
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	11,5
جهات أخرى	7,6
وحدة التحقيقات الخاصة	8,6
مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمراجعة الحسابات والتحقيقات	13,7

79 - ومن بين القضايا الـ 105 التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تتم متابعة 12 قضية أو 11 في المائة منها بوصفها مسائل تأديبية، وهو ما يتماشى مع النسب المئوية لمثيلاتها التي لم تتم متابعتها في الفترات المشمولة بالتقارير السنوية الأربعة السابقة؛ ويرد في الشكل الأول بيانات مقارنة للفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية الأربعة السابقة⁽¹²⁾. ويتضح من البيانات المقارنة أن ما بين 10 و 20 في المائة من المسائل المحالة لا تُتابع من خلال عملية تأديبية. ويدل هذا المعدل على تطبيق معيار صارم بقدر مناسب أثناء استعراض الإحالات، ولا يشير إلى تقاعس لدى جهات التحقيق أو المسؤولين الذين يحيلون المسألة.

(12) جاءت الأرقام الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، وفي التقرير عن الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648) وفي التقارير التي 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.

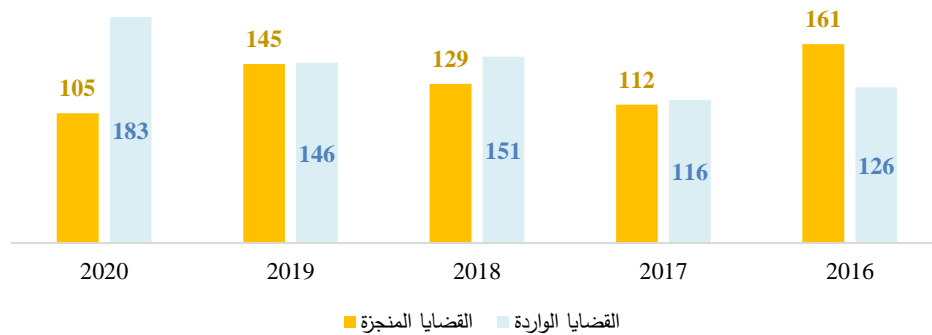
الشكل الأول

النسبة المئوية للقضايا المنجزة التي لم تجر متابعتها باعتبارها مسائل تأديبية



80 - تتعلق ما مجموعه 23 قضية من قضايا السلوك غير المرضي التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية في عام 2020 بموظفين انتهت خدمتهم قبل الانتهاء من التحقيق أو العملية التأديبية (استقالات وانتهاء الخدمة لأسباب أخرى، مثل انتهاء مدة التعيين). وتعلقت أساسا بادعاءات بإساءة استخدام السلطة أو الاحتيال أو مزاوله أنشطة خارجية غير مأذون بها؛ وتعلقت إحداهما بسوء سلوك جنسي مزعوم، واثنان بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي هذه القضايا، أُدرجت مذكرات توثق المسألة في سجلات الموظفين. وتم الانتهاء من معظم هذه القضايا في غضون 90 يوما في المتوسط. وأدرجت تعليقات الموظفين في سجلاتهم إلى جانب المذكرة في سبع حالات. وُرُفِع طعن واحد.

الشكل الثاني

القضايا المنجزة في هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربعة السابقة⁽¹³⁾

81 - انخفض عدد القضايا المُنجزة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير مقارنة بالفترات السنوية الأربعة السابقة، على النحو الذي يتضح من الشكل الثاني. فخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، فُرض 46 تدبيرا تأديبيا⁽¹⁴⁾. ويرد في الشكل الثالث بيانات مقارنة عن التدابير التأديبية التي فُرضت في الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية الأربعة السابقة. وكانت أعداد التدابير التأديبية التي فُرضت في الفترة المشمولة بهذا

(13) جاءت الأعداد الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، وتقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648) والتقارير التي كانت تغطي سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 148 في تقرير الفترة 2015/2014، و 143 في تقرير الفترة 2016/2015، و 136 في تقرير الفترة 2017/2016.

(14) يعكس هذا العدد إغلاق 49 قضية، فقد أُغلقت قضيتان، بالنسبة لثلاثة موظفين، بفرض تدبير تأديبي واحد.

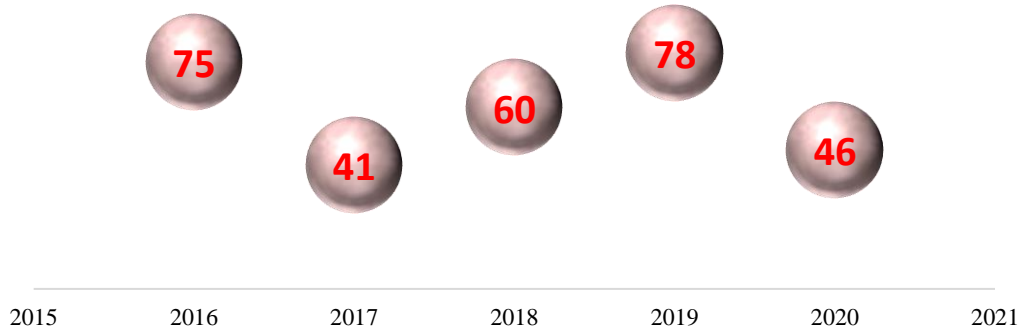
التقرير (46) أقل بكثير من متوسط عدد التدابير التأديبية التي فُرضت في الفترات السنوية الأربع السابقة (63,5). ويُعزى الانخفاض في عدد القضايا التي أُغلقت إلى تزايد الطلبات الملقاة على عاتق الموظفين لتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بالطعون المتعلقة بالجزاء التأديبية أو المسائل الأخرى المتعلقة بالانضباط. وبالإضافة إلى ذلك، أدى تعديل ترتيبات العمل إلى العمل من بعد نتيجة لجائحة كوفيد-19 إلى إبطاء استعراض الوثائق الداعمة الضخمة الواردة في تقارير التحقيق.

82 - ويشمل عبء العمل في مكتب الموارد البشرية على صعيد المسائل التأديبية 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 المكتب توصيات إلى وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال فيما يتعلق بطلبات وضع موظفين في إجازة إدارية غير مدفوعة الأجر. وشارك المكتب أيضا في أفرقة عاملة ولجان تضع سياسات تتعلق بمسائل السلوك، بما في ذلك فرقة العمل المعنية بالعنصرية. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب المشورة بصورة اعتيادية إلى المكاتب الأخرى بشأن التعامل مع الشكاوى المتعلقة بارتكاب سلوك محظور، الأمر الذي يتطلب في غالب الأحيان كثيرا من الموارد.

83 - وأُخذت إجراءات للتصدي للتحديات المصادفة في عام 2020 فيما يتعلق بالتعامل مع القضايا التأديبية. وفي أوائل عام 2021، التحق بالمكتب موظفان جديان في قسم الطعون والمساءلة في شعبة القانون الإداري بعد موافقة الجمعية العامة على الوظيفتين في تموز/يوليه 2020 (انظر القرار 280/74، الفقرة 12). وتكيف الموظفون بشكل جيد مع ترتيبات العمل المختلطة التي أُدخلت في عام 2021. ونتيجة لذلك، من المتوقع أن يتم إقفال عدد أكبر بكثير من القضايا (حوالي الثلث) في عام 2021 مقارنة بعام 2020. غير أن تعقد القضايا، والجدول الزمني الضاغطة لجلسات الاستماع أمام محكمة المنازعات، وإعادة ترتيب الأولويات، وتنتقل الموظفين، ما زالت تؤثر سلبا على الخط الزمني لمعالجة القضايا. وأسهمت إحدى البعثات، التي تورط عدد من موظفيها في مطالبات غير سليمة من التأمين الطبي، بوظيفة مؤقتة برتبة ف-3 في عام 2021. وبالإضافة إلى ذلك، طلب مكتب الموارد البشرية وظيفة جديدة ممولة من المساعدة المؤقتة العامة برتبة ف-4 في الميزانية العادية لعام 2021 لتعزيز القدرة على معالجة القضايا وتعزيز مهارات وخبرات التقاضي وتوفير إمكانية التقدم الوظيفي للعاملين في هذا المجال. وترد الإحصاءات المتعلقة بحجم العمل في المكتب ونواتجه في الأشهر التسعة الأولى من عام 2021 في الفرع الخامس.

الشكل الثالث

التدابير التأديبية المفروضة

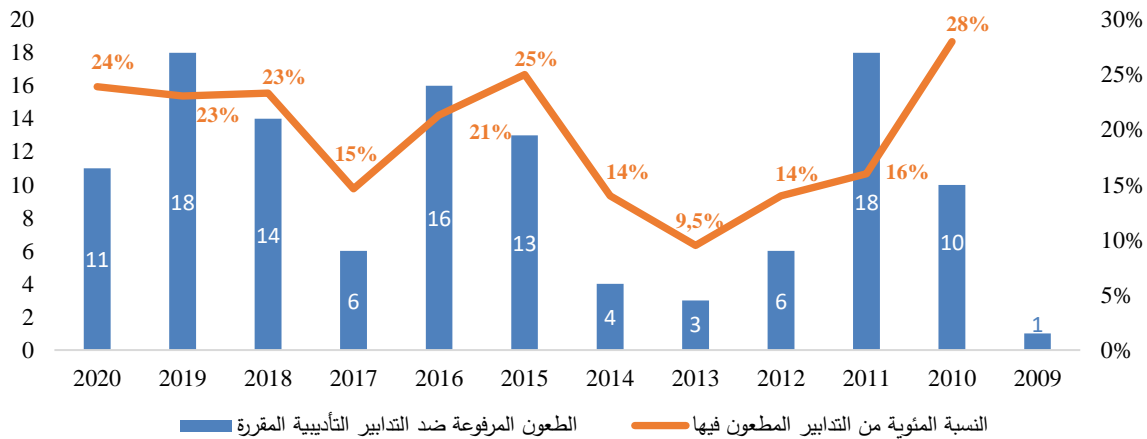


باء - الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية

84 - عندما يفرض إنجاز قضية من القضايا إلى فرض تدبير تأديبي، يجوز للموظف الطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات⁽¹⁵⁾. ورُفعت طعون في السنوات الأخيرة ضد حوالي ربع التدابير التي تقررت خلال كل سنة. ووفقاً للمبين في الشكل الرابع، ففي الفترة المشمولة بالتقرير السابق، المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، بلغ عدد القضايا التي رُفعت فيها طعون 18 قضية، أي ما نسبته 23 في المائة من التدابير المفروضة. وخلال هذه الفترة، ظل العدد ثابتاً، حيث بلغ عدد القضايا 11 قضية، أو 24 في المائة من التدابير المفروضة.

الشكل الرابع

الطعون في التدابير التأديبية المقررة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2020⁽¹⁶⁾



85 - وتدقق محكمتا المنازعات والاستئناف بإمعان في الوقائع التي تستند إليها التدابير التأديبية للتأكد من ثبوتها وفق المعايير المطلوبة. وصارت محكمة المنازعات مؤخراً تدقق أكثر في مدى مناسبة العقوبة للفعل، وقررت نتيجة لذلك في بعض الحالات أنه كان ينبغي فرض تدبير مختلف. ويرد في الجدول 3 معلومات عن النتائج العامة، في 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2021، التي أسفرت عنها الطعون المرفوعة أمام محكمتي المنازعات والاستئناف ضد التدابير التأديبية المقررة خلال الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 حتى الآن.

(15) 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. ولا 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.

(16) جاءت الأعداد الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، وتقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648) والتقارير التي 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.

الجدول 3

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية المفروضة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (حتى 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2021)

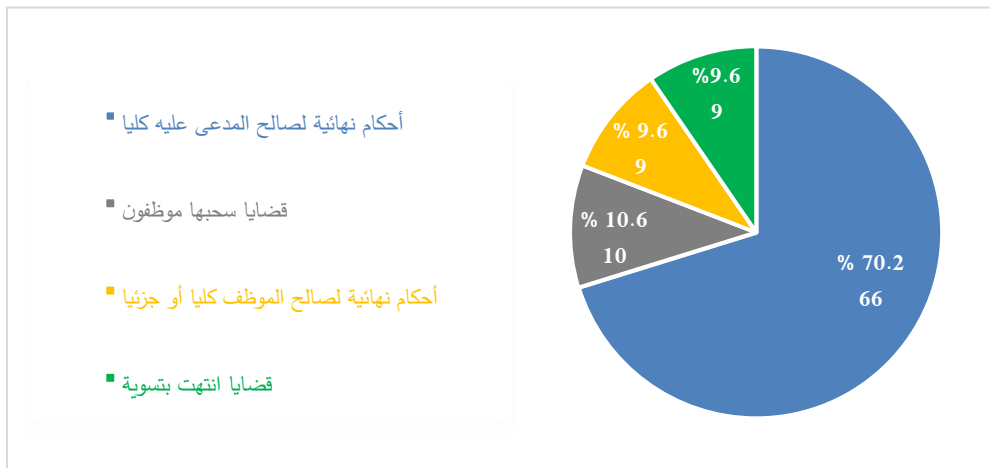
القرار	العدد	النسبة المئوية
قضايا صدر فيها حكم نهائي لصالح المدعى عليه كلياً ^(أ)	66	70,3
قضايا سحبها الموظفون	10	10,6
قضايا صدر فيها حكم نهائي لصالح الموظف كلياً ^(ب)	5	5,3
قضايا صدر فيها حكم نهائي لصالح الموظف جزئياً	4	4,3
قضايا انتهت بتسوية	9	9,5
المجموع	94	100
قضايا لا تزال فيها الطعون المرفوعة من الموظفين قيد النظر في محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف، أو لم ينقضي فيها بعد أجل رفع الطعون أمام محكمة الاستئناف	29	

(أ) يتضمن هذا العدد القضايا التي أصدرت فيها محكمة المنازعات حكماً لصالح المدعى عليه، ولم يطعن فيه الموظف أمام محكمة الاستئناف؛ والقضايا التي صدر فيها حكم لصالح المدعى عليه في محكمة المنازعات وفي محكمة الاستئناف؛ والقضايا التي صدر فيها حكم لصالح الموظف في محكمة المنازعات، لكن محكمة الاستئناف حكمت لصالح المدعى عليه؛ وسُحب فيها الطعن المقدم من الموظف أمام محكمة المنازعات.

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

الشكل الخامس

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية المقررة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (حتى 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2021)



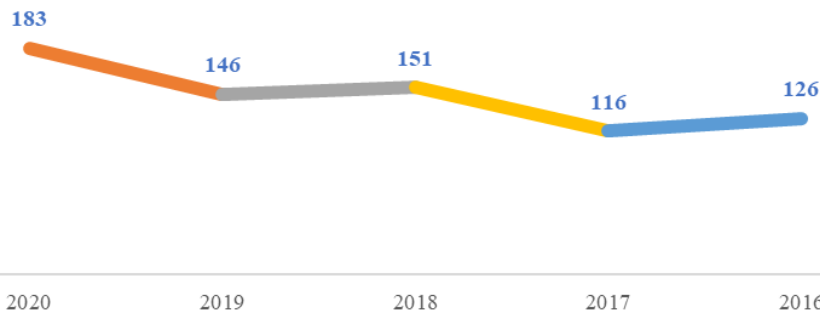
جيم - القضايا الواردة إلى مكتب الموارد البشرية

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

87 - ويبين عدد القضايا الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير حدوث زيادة كبيرة بالمقارنة مع الفترات السنوية الأربع السابقة.

الشكل السادس

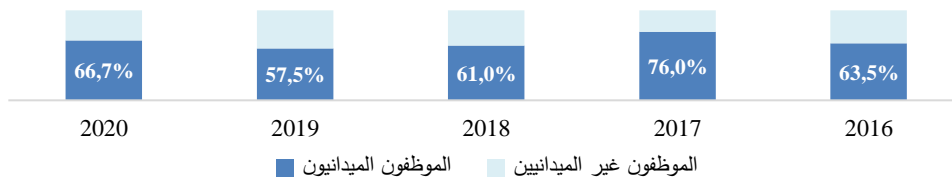
القضايا الواردة إلى مكتب الموارد البشرية خلال هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربع السابقة⁽¹⁷⁾



88 - تشكل القضايا المتعلقة بالموظفين الميدانيين الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير 66,7 في المائة من القضايا. وترد أدناه بيانات مقارنة عن تلك الفترة والفترات السنوية الأربع السابقة⁽¹⁸⁾. وتتماشى عموماً النسبة المئوية للقضايا الناشئة في البعثات الميدانية مع النسبة التي شهدتها الفترات السنوية السابقة.

الشكل السابع

نسبة القضايا الواردة المتعلقة بالموظفين الميدانيين

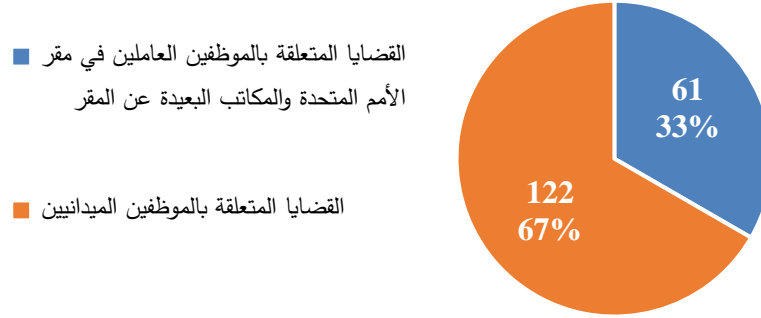


(17) جاءت الأعداد الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، وتقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648) والتقارير التي غطت سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 143 في تقرير الفترة 2014/2015، و 130 في تقرير الفترة 2015/2016، و 123 في تقرير الفترة 2016/2017.

(18) جاءت الأرقام الواردة في التقارير التي سبقت تقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (A/74/64)، وتقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648) والتقارير التي غطت سنوات مالية تنتهي في 30 حزيران/يونيه، على النحو التالي: 84 في المائة في تقرير الفترة 2014/2015، و 68 في المائة في تقرير الفترة 2015/2016، و 70 في المائة في تقرير الفترة 2016/2017.

الشكل الثامن

مصدر القضايا الواردة إلى مكتب الموارد البشرية في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020



الجدول 4

القضايا الواردة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، حسب نوع سوء السلوك⁽¹⁹⁾

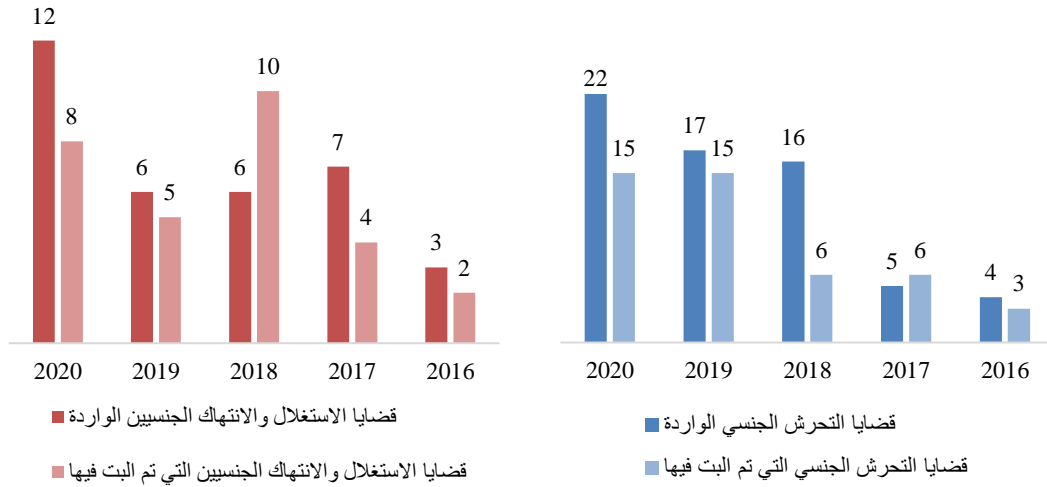
العدد	نوع سوء السلوك
36	إساءة استعمال السلطة والتحرش والتمييز
7	الاعتداء والسلوك المسيء
1	عدم الإبلاغ
16	السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام
82	تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة
1	إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة
6	إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب
4	المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء
12	الاستغلال والانتهاك الجنسيان
4	السرقه/الأخذ بدون إذن
10	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها
1	انتهاك القوانين المحلية
3	مخالفات أخرى
183	المجموع

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

89 - يرد في الشكل أدناه بيانات مقارنة للمسائل المحالة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية الأربع السابقة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

الشكل التاسع

القضايا المحالة خلال هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربع السابقة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي



خامسا - بيانات عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2021

الجدول 5

القرارات المتخذة في القضايا المنجزة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2021

العدد	القرار
1	الفصل
21	إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض إنهاء الخدمة أو بدونه
7	تدابير تأديبية أخرى
8	تدابير إدارية
2	إغلاق ملف القضية بدون اتخاذ أي تدبير
10	عدم متابعة النظر في القضية بوصفها مسألة تأديبية
25	انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب الموارد البشرية قبل استكمال العملية التأديبية
2	تدابير أخرى
(1)76	المجموع

(أ) رغم أن عدد هذه القرارات يبلغ 76 قراراً، فقد أغلقت 3 قرارات أكثر من قضية واحدة.

الجدول 6

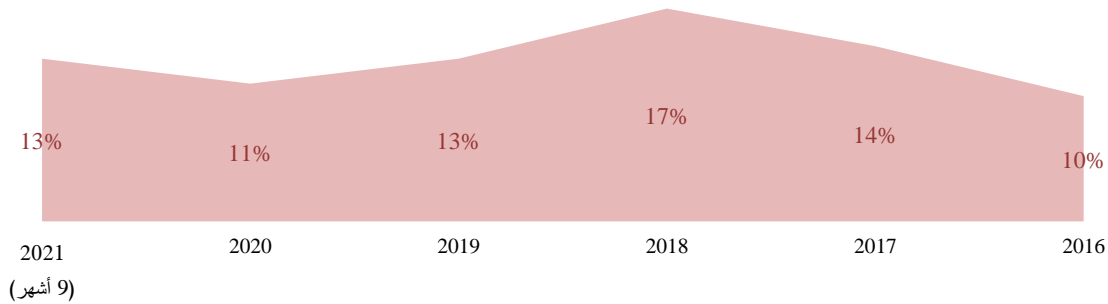
المدة المستغرقة في الفصل في القضايا المنجزة بين 1 كانون الثاني/يناير و 30 أيلول/سبتمبر 2021،
حسب جهة التحقيق

(بالأشهر)

جهة التحقيق	المدة المستغرقة في الفصل في القضايا
إدارة شؤون السلامة والأمن	29,8
فريق التحقيق	17,7
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	11,7
وحدة التحقيقات الخاصة	10,5
مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمراجعة الحسابات والتحقيقات	23,1

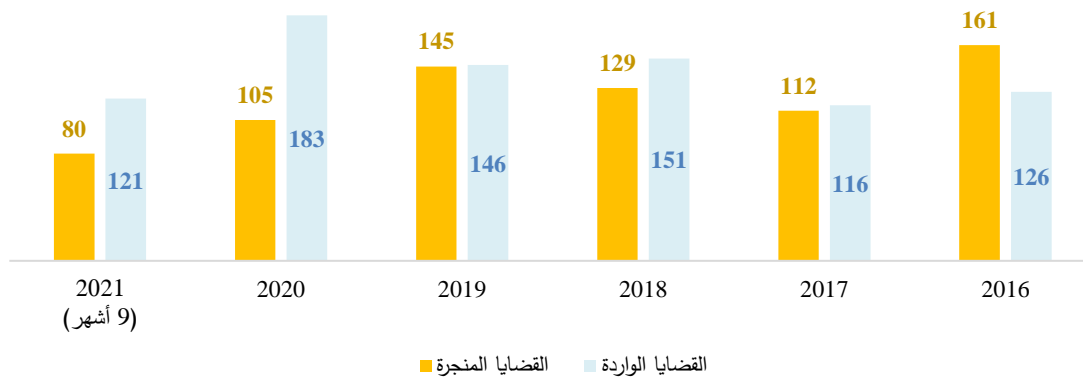
الشكل العاشر

النسبة المئوية للقضايا المنجزة التي لم تُتابع باعتبارها مسائل تأديبية (بما في ذلك فترة الأشهر التسعة المنتهية في
30 أيلول/سبتمبر 2021)

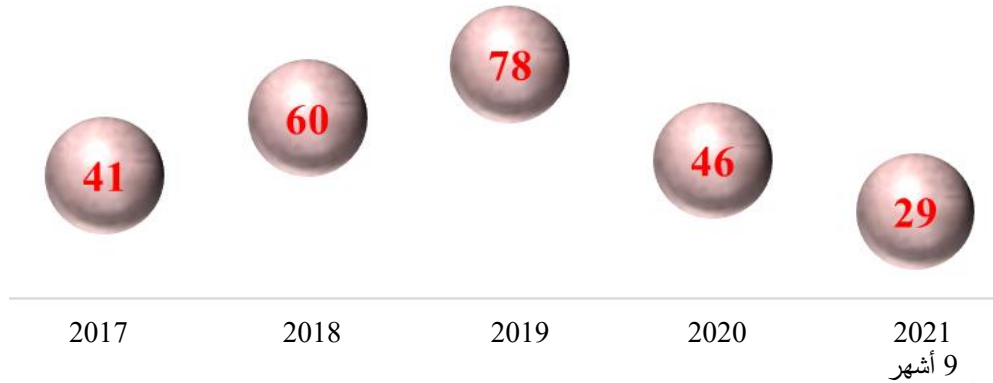


الشكل الحادي عشر

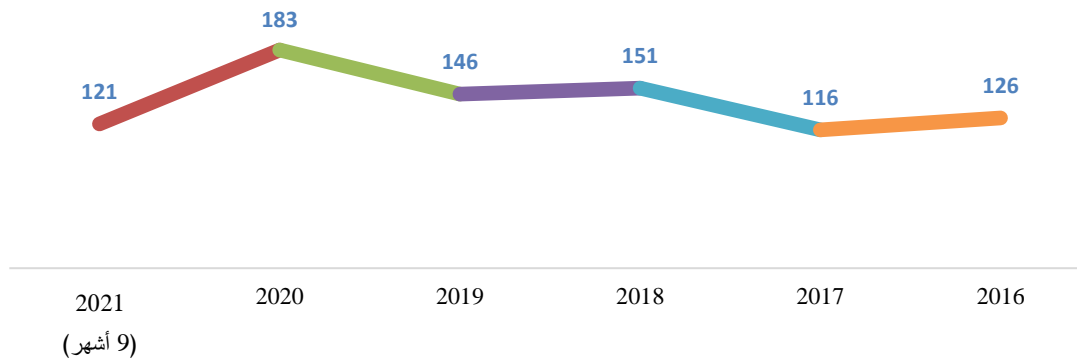
القضايا المنجزة في فترة الأشهر التسعة المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2021 والفترات السنوية الخمس السابقة



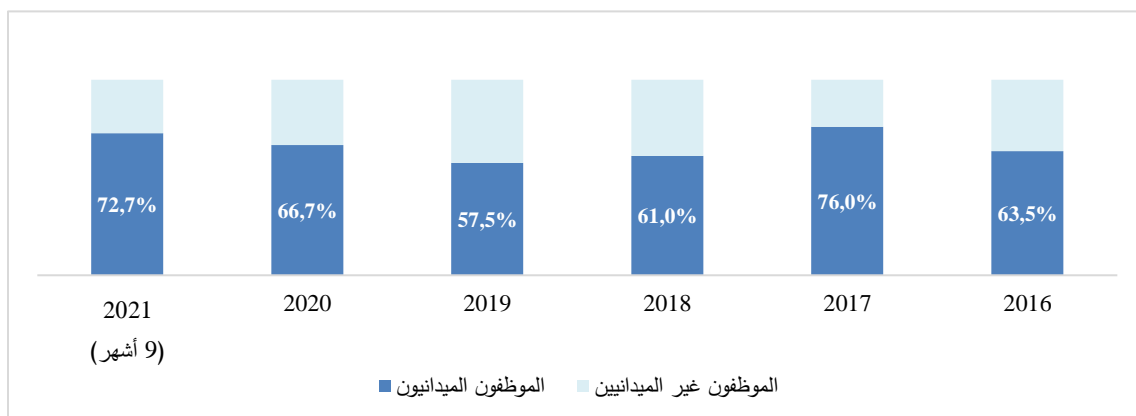
الشكل الثاني عشر
التدابير التأديبية المفروضة في فترة الأشهر التسعة المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2021 والفترات
السنية الأربع السابقة



الشكل الثالث عشر
القضايا الواردة إلى مكتب الموارد البشرية خلال فترة الأشهر التسعة المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2021 والفترات
السنية الخمس السابقة



الشكل الرابع عشر
نسبة القضايا المتعلقة بالموظفين الميدانيين الواردة خلال فترة الأشهر التسعة المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2021
والفترات السنية الخمس السابقة



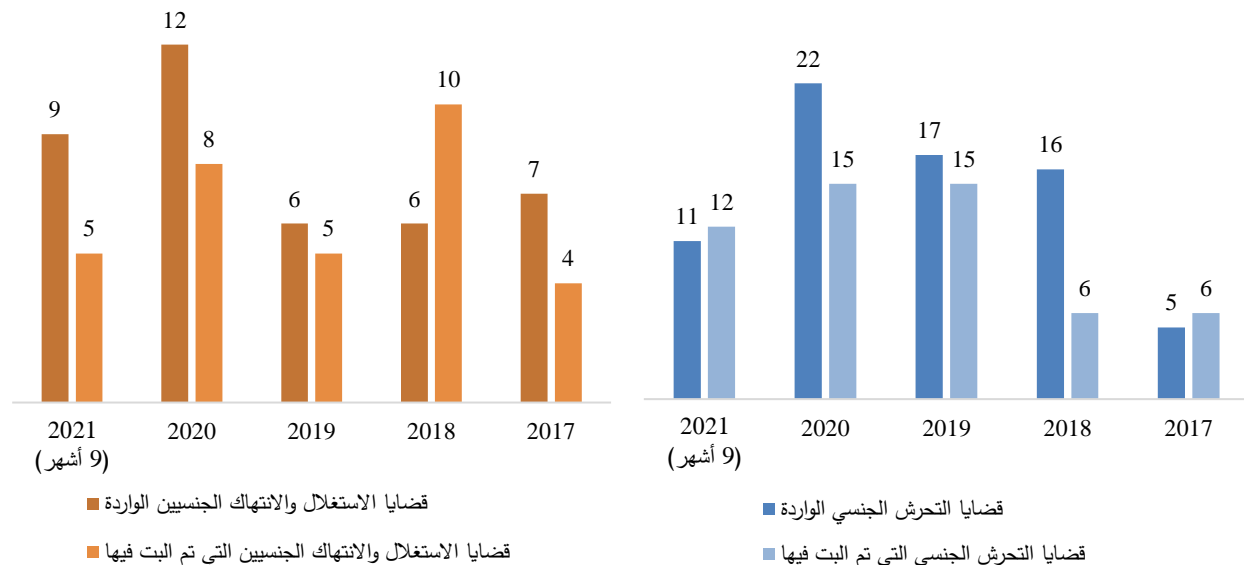
الجدول 7

القضايا الواردة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2021، حسب نوع سوء السلوك

نوع سوء السلوك	عدد القضايا	النسبة المئوية
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	45	37,2
إساءة استخدام السلطة والتحرش والتمييز	24	19,8
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام	12	9,9
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها	11	9,1
الاستغلال والانتهاك الجنسيان	9	7,4
الاعتداء والسلوك المسيء	6	5,0
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	5	4,1
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	3	2,5
عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة	1	0,8
عدم الإبلاغ	1	0,8
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب	1	0,8
مخالفات أخرى	1	0,8
السرقه/الأخذ بدون إذن	1	0,8
انتهاك القوانين المحلية	1	0,8
المجموع	121	100,0

الشكل الخامس عشر

القضايا المحالة خلال فترة الأشهر التسعة المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2021 والفترات السنوية الأربع السابقة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

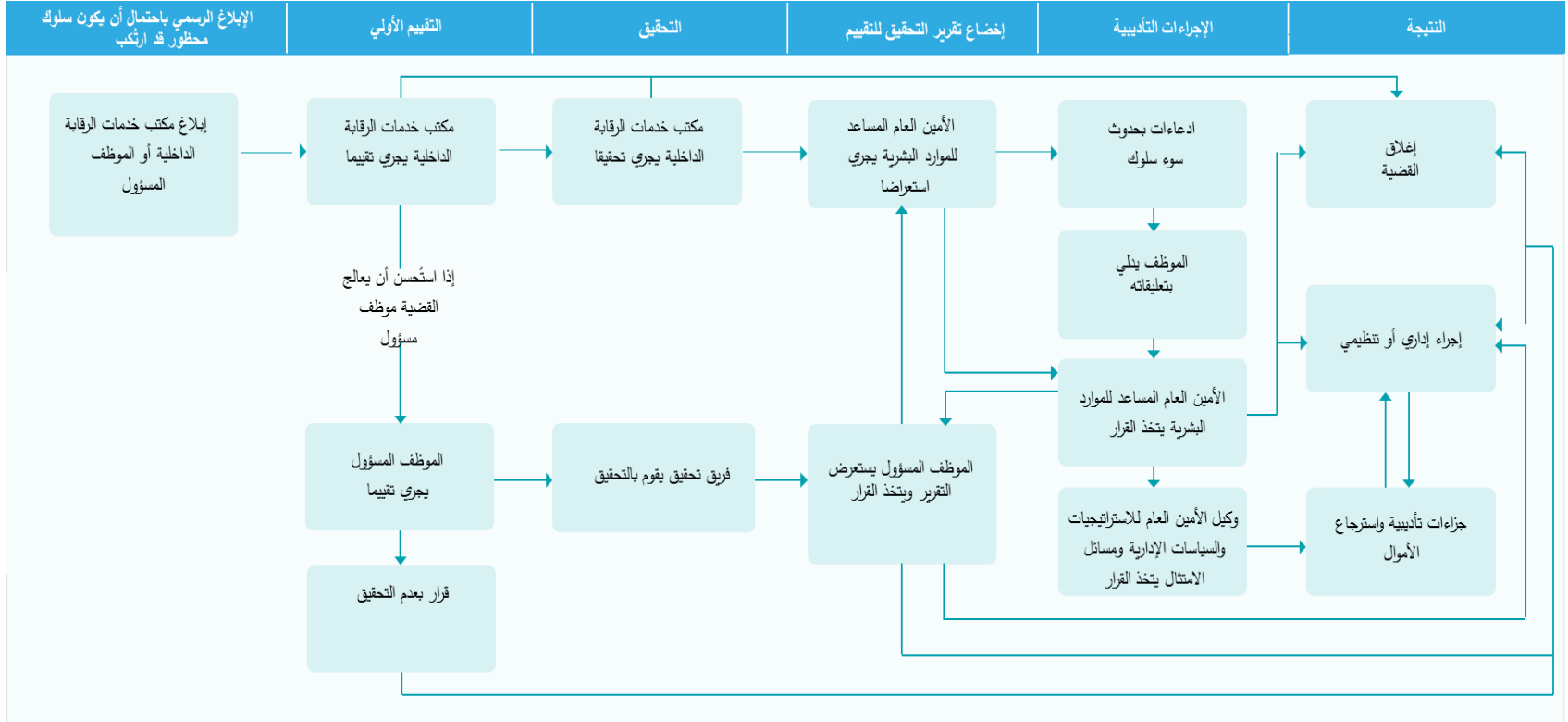


سادسا - السلوك الجنائي المحتمل

90 - 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 بجميع الإجراءات المتخذة. وأُحيلت إلى الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي 24 حالة تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك جنائي من قبل مسؤولي أو خبراء الأمم المتحدة الموفدين في بعثات.

سابعا - الخلاصة

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

مراحل 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 من أجل ترسيخ ثقافة الاحترام"، الصفحات 42-45 (انظر <https://hr.un.org/united-to-respect>).