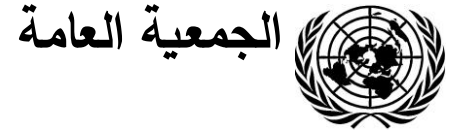


Distr.: General
20 November 2023
Arabic
Original: English



الدورة الثامنة والسبعون

البند 139 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي
المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، ومن إجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. والجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولاً - مقدمة

- 1- يُقدّم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. وعملاً بطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها 278/77 بتقديم معلومات إضافية، يختلف هيكل التقرير عن هيكل التقارير السابقة، بينما لا يزال يقدم نفس المستوى من التفصيل عن حالات سوء السلوك المثبت والإطار الإداري فيما يتعلق بالمسائل التأديبية بالرجوع إلى مصنف موجز بالتدابير التأديبية⁽¹⁾. وتشجّع الدول الأعضاء على استعراض المصنف الموجز بالاقتران مع هذا التقرير. ويتكون المصنف من مقدمة ولمحة عامة عن الإطار الإداري فيما يتعلق بالمسائل التأديبية ورسم بياني لسير التحقيق والعملية التأديبية ومصنف حالات سوء السلوك المثبت من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.
- 2- ويمكن الاطلاع على حالات سوء السلوك المثبت التي أنهيت خلال عام 2022 في الأرقام المرجعية 624-695 في علامة تبويب المصنف الموجز للفترة 2009-2022. وتيسيراً للإحالة المرجعية، يوفر المصنف علامة تبويب منفصلة لعام 2022 لا تعرض سوى الحالات الـ 72 ضمن الفترة المشمولة بهذا التقرير. ويرد في المرفق الأول لهذا التقرير موجز بالحالات الـ 72.
- 3- وتتضمن اللوحة العامة للمصنف عن الإطار الإداري المتعلق بالمسائل التأديبية ملخصاً للأمر الإداري الخاص بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1). وتناقش الإطار التشريعي وسوء السلوك وكيفية ترابطه مع إدارة الأداء، والتدابير التأديبية وغيرها، بما في ذلك تدابير الحماية من الانتقام.
- 4- والمصنف متاح لجميع الموظفين، ويعرض أمثلة على سوء السلوك الفعلي والعواقب التأديبية. وفي ضوء مقتضيات السرية وخصوصية الموظفين المعنيين، لا يشار إلى الألقاب الوظيفية وغيرها من التفاصيل المماثلة إلا إذا كان لها دور في تقرير التدابير التي ستُتخذ.
- 5- ويتألف هذا التقرير من خمسة أجزاء موضوعية.
- 6- ويعرض الفرع الثاني معلومات عن القرارات المتخذة في حالات سوء السلوك المثبت في عام 2022 بالإشارة إلى فئة سوء السلوك ويقدم بيانات وتحليلات مفصلة شاملة.

(1) "مصنف التدابير التأديبية: ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022"، متاح في: <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>.

- 7- ويناقش الفرع الثالث البيانات المتعلقة بمعالجة الحالات والببت فيها، بما في ذلك الطعون المتعلقة بالمسائل التأديبية في عام 2022، ويقدم بيانات مقارنة بالسنوات التقييمية الأربع السابقة⁽²⁾. كما يقدم تحليلاً للوقت الذي يستغرقه الببت في الحالات والتدابير المتخذة لتسريع الببت فيها.
- 8- ويقدم الفرع الرابع بيانات عن الحالات الواردة في عام 2022، بما في ذلك الاتجاهات في الحالات التي يجري التحقيق فيها وإحالتها لاتخاذ إجراء بشأنها. ويجدر بالذكر أن الحالات الواردة في عام 2022 لم يكتمل الببت فيها بالضرورة في عام 2022.
- 9- وللعلم، يقدم الفرع الخامس بيانات عن الحالات الواردة والتي بُت فيها بعد الفترة المشمولة بالتقرير، أي من 1 كانون الثاني/يناير 2023 إلى 30 أيلول/سبتمبر 2023.
- 10- ويقدم الفرع السادس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في حالات السلوك الجنائي المحتمل خلال عام 2022.

ثانياً- حالات سوء السلوك المثبت التي بُت فيها خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022⁽³⁾

- 11- ترد في المصنف المعلومات المتعلقة بالإطار التشريعي الناظم لسلوك الموظفين، وتعريف سوء السلوك، والعملية التأديبية، والتدابير التأديبية وغيرها من التدابير.
- 12- وتصف الفقرات الواردة أدناه كيفية تحديد سوء السلوك والتصدي له، بما في ذلك ما يتعلق بالحالات المبلغ عنها في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

تحديد سوء السلوك

- 13- يشكل السلوك غير المرضي سوء سلوك متى كان على درجة كافية من الجسامة. وللأمين العام سلطة تقديرية في استنتاج سوء السلوك، استناداً إلى مجمل الوقائع والظروف ذات الصلة. فعلى سبيل المثال، السلوك غير المرضي الذي يعالج من خلال إدارة الأداء أو إجراء إداري آخر لا يعتبر عموماً سوء سلوك⁽⁴⁾.

(2) في التقارير الصادرة قبل التقرير الخاص بالفترة من 1 تموز/يوليه إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 (A/73/71)، كانت فترات الإبلاغ تبدأ في 1 تموز/يوليه وتنتهي في 30 حزيران/يونيه. وتيسيراً للمقارنة، تُعرض جميع البيانات الواردة في هذا التقرير حسب السنة التقييمية، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

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

(4) يتولى مشرفون معينون إدارة أداء الموظفين بشكل مستمر وتقييمه لفترة محددة مشمولة بتقرير الأداء بناء على العملية المبينة في الأمر الإداري ST/AI/2021/4. ويُضطلع بعملية إدارة الأداء وتقييمه في كل كيان، وهي منفصلة عن العملية التأديبية التي يُضطلع بها مركزياً في مقر الأمم المتحدة. وفي أغلب الأحيان، لا تتقاطع العمليتان و/أو قد لا يكون المدير المسؤول أو المديرون المسؤولون عن إدارة أداء الموظف وتقييمه على علم بسوء سلوكه المحتمل. وفي هذه الحالات، لا يعكس تقييم الأداء دائماً ضلوع الموظف في أمور متصلة بالسلوك. ومع ذلك، يشجع المديرون على أن يوردوا في وثائق تقييم أداء الموظف أي سلوك غير مرض محتمل ينتهي إلى علمهم خلال فترة تقييم الأداء. ويمكن أن يشمل ذلك، على سبيل المثال، أن ينكر المشرف في تقييمه لأداء الموظف كعضو في

غير أن حالات القصور الخطير في الأداء التي تصل إلى حد التقصير الجسيم و/أو نمط من الأخطاء الإدارية التي تصل إلى حد التحرش أو إساءة استعمال السلطة، يمكن أن ترقى إلى مستوى سوء السلوك.

14- ودرجة جسامته السلوك غير المرضي للموظف لا تحدد ما إذا كان السلوك يرقى إلى مستوى سوء السلوك فحسب، بل تؤثر أيضاً في تقرير العقوبة المناسبة، على النحو المبين أدناه.

التناسب

15- وفقاً للقاعدة 10-3 (ب) من النظام الإداري للموظفين، يكون أي تدبير تأديبي يُوقع على الموظف متناسباً مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. وتقرّر العقوبة المناسبة بناء على الأسس الموضوعية لكل حالة ولا يمكن تقريرها مسبقاً أو تطبيقها في جميع الحالات بلا استثناء. وينبغي أن تكون للعقوبة المناسبة صلة منطقية بوقائع وملابسات كل حالة على حدة.

16- ويقود سوء السلوك الذي يكشف عن نقص جسيم في النزاهة، أو خيانة الثقة اللازمة لمواصلة العمل، إلى إنهاء الخدمة. والظروف المخففة والمشددة في هذه الحالات لا تؤدي إلا إلى تحديد الاختيار بين فصل الموظف من الخدمة أو إنهاء خدمته، وإذا اختير إنهاء الخدمة فهل يُعطى تعويض إنهاء الخدمة أم لا. وفي حالات أخرى، تختلف العقوبة المناسبة ضمن نطاق معين، تبعاً للعوامل المخففة والمشددة. وترد في المرفق الثاني لهذا التقرير تفسيرات إضافية لهذه الاعتبارات في شكل رسم بياني. وترد أدناه مناقشة لكيفية تطبيق المبادئ السالفة الذكر والعمل بها في كل فئة من فئات سوء السلوك.

العقوبة الموقعة بعد انتهاء الخدمة

17- تتابع بعض الحالات بعد انتهاء خدمة الموظف لأن ذلك يخدم مصلحة المنظمة. وقد تنطوي هذه الحالات اللاحقة لانتهاء الخدمة على ظروف كانت فيها العملية التأديبية جارية وقت انتهاء الخدمة، أو عندما يتعلق السلوك المعني بسوء سلوك جسيم أو قد ينتهي باسترداد مبلغ مالي. وفي هذه الحالات، يُدعى الموظف السابق إلى المشاركة في عملية تأديبية بعد انتهاء الخدمة ويبلغ بنتيجة العملية، بما في ذلك العقوبة التي كانت ستوقع عليه لو أنه استمر في الخدمة. فعقوبة ما بعد انتهاء الخدمة افتراضية. وبذلك، يقتصر الأمر في معظم الحالات على تحديد مستوى العقوبة (مثلاً، إنهاء الخدمة على الأقل) دون تفاصيل أخرى (أي مع تعويض إنهاء الخدمة أو بدونه). ولا تؤثر العقوبة الافتراضية بعد انتهاء الخدمة على الانتهاء الفعلي لخدمة الموظف،

الفريق و/أو كقائد له سلوكاً بدر عن الموظف على مرأى من المشرف خلال فترة الأداء، مثل الصراخ أثناء اجتماعات الفريق. ويصبح تقييم أداء الموظف نهائياً في نهاية فترة تقييم الأداء إذا لم يطعن فيه الموظف. والتوصل إلى قرار نهائي بأن الموظف كان ضالماً في سوء سلوك يستغرق وقتاً ونادراً ما يتاح الاطلاع على القرار للمديرين بحيث يتسنى لهم إيراد في تقييم الأداء عن الفترة التي حدث فيها سوء السلوك. ومن شأن الإشارة إلى فتح تحقيق أو بدء عملية تأديبية بشأن سلوك حدث في الماضي في تقييم الأداء الحالي للموظف أن يضر به. وبالإضافة إلى ذلك، يقضي الإطار الحالي بأن تقارير تقييم الأداء، ما أن تصبح نهائية، يتعذر تعديلها بأثر رجعي بعد اختتام عملية تأديبية. وعلى نفس المنوال، لا يجوز إعطاء تقييم سلبي للأداء عن وقائع أو ملابسات تحدث خارج فترة تقييم الأداء، أي أنه لا يجوز للموظف المكلف بإعداد التقرير أن يدرج تقديراً سلبياً أو تعليقات سلبية عن فترة تقييم الأداء الحالية إذا تبين أن الموظف قد أساء السلوك في الماضي.

المنتھية أصلاً، ولا يترتب عليها أي التزام بالدفع من جانب المنظمة. وفي حالات قليلة، يمكن الإشارة إلى عقوبة أكثر تحديداً مثل الفصل إذا حُجبت منحة الإعادة إلى الوطن وكانت الحالة تنطوي على استغلال أو انتهاك جنسيين، حيث تُسَدَّد منحة الإعادة إلى الوطن عندئذ إلى الصندوق الاستئماني لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

العقوبة المتفق عليها

18- في بعض الحالات، تعتبر العقوبات "متفقاً عليها"، حيث يتعهد الموظف، إذا وُقعت العقوبة المحددة، بعدم الطعن فيها. ويوفر هذا التعهد للموظف مستوى من اليقين فيما يتعلق بنتيجة العملية، ويمكن، في بعض الحالات، أن يؤدي إلى عقوبة أقل درجة تظل مع ذلك ضمن النطاق المعقول المقبول لدى المنظمة. وفائدة ذلك بالنسبة للإدارة هو توفير موارد كان من الممكن أن تُنفق لولا ذلك في الدفاع عن قرار مطعون فيه في إطار نظام العدالة الداخلي.

استرداد الأموال

19- تنص القاعدة 10-1 (ب) من النظام الإداري للموظفين على تدبير إداري هو استرداد مبلغ مالي، في حالات سوء السلوك المثبت، إذا رُئي أن السلوك كان متعمداً أو متهوراً أو ينطوي على إهمال جسيم. وعملاً بطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها 252/68 تنفيذ تدابير مناسبة للتخفيف من أي خسائر ناجمة عن أعمال سوء السلوك وتعويضها، يُحدّد ما تكبدته المنظمة من خسارة قابلة للقياس الكمي لاستردادها في الحالات المناسبة. وترد أدناه مناقشة حالة الاسترداد تحت كل فئة من فئات سوء السلوك.

20- ويتوقف استرداد المبالغ كاملة على كفاية الاستحقاقات النهائية. وكفالة استرداد أكبر مبلغ مالي ممكن، يجوز لوكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن يقرر، في الحالات المناسبة، الامتناع عن إحالة الوثائق اللازمة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من أجل تأخير دفع تسوية الانسحاب أو استحقاقات المعاش التقاعدي ليتمكن الصندوق، حسب تقديره وبموافقة الموظف السابق، من تقسيم المبلغ الإجمالي بين الموظف السابق والمنظمة ليتسنى للمنظمة استرداد المبلغ المالي.

قاعدة بيانات "كلير تشيك"

21- تقوم الأمانة العامة والمؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك غالبية أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بإدراج أسماء الأفراد وغيرها من المعلومات التعريفية فيما يتعلق بحالات التحرش والاستغلال والانتهاك الجنسي المثبتة في قاعدة بيانات ("كلير تشيك" ClearCheck)، التي تستطيع كيانات الأمم المتحدة المشاركة الاطلاع عليها لفرز المرشحين للتوظيف.

22- وقد بدأ تشغيل قاعدة بيانات "كلير تشيك" منذ 28 حزيران/يونيه 2018. وفي 18 تشرين الأول/أكتوبر 2023، بلغ عدد كيانات الأمم المتحدة المشاركة في "كلير تشيك" 36 كياناً وبلغ العدد الإجمالي للأفراد الذين أُدرجت أسماؤهم فيها 758 فرداً، منهم 200 فرد مرتبط بحالات تحرش جنسي و558 فرداً مرتبطاً بحالات استغلال جنسي أو انتهاك جنسي. وقام بإدراج هذه البيانات 20 كياناً من الكيانات الـ 36. وعولج ما مجموعه 6 292 طلب تحقق وتدقيق، ونتج عن ذلك سبع حالات تطابق مؤكد.

23- وكل كيان مشارك مسؤول عن إدخال بيانات الحالات الخاصة به واستخدام قاعدة البيانات للتدقيق. وقد عجلت الأمانة العامة، بوصفها الجهة القائمة على هذه الأداة البالغة الأهمية على نطاق المنظومة، جهودها الرامية إلى تحقيق مشاركة أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في "كلير تشيك" واستخدامها بنسبة 100 في المائة. وفي شباط/فبراير 2022، طُلب من الكيانات المشاركة التي لم تُدخل بيانات في "كلير تشيك" أن تؤكد أنه لا توجد لديها، في واقع الأمر، حالات تُدخلها في قاعدة البيانات. كما تم تذكيرها بأهمية استخدام ما توفره هذه الأداة البالغة الأهمية من وظائف إدخال البيانات والتدقيق. وأسفرت أنشطة التوعية التي قام بها مكتب الموارد البشرية عن مشاركة ثلاثة كيانات إضافية في قاعدة البيانات، فارتفع عددها من 33 كياناً في شباط/فبراير 2023 إلى 36 كياناً في 18 تشرين الأول/أكتوبر 2023، بما في ذلك محكمة العدل الدولية.

24- وتختلف "كلير تشيك" من حيث النطاق والتشغيل والطريقة عن خطة الكشف عن سوء السلوك، وهي مبادرة وضعتها لجنة التوجيه المعنية بالاستجابة الإنسانية، التي هي تحالف لا ينتمي إلى الأمم المتحدة. وقد وضعت خطة الكشف عن سوء السلوك لتيسير تقاسم معلومات التدقيق الخاصة بأفراد ثبت أنهم ارتكبوا سوء سلوك يتعلق بالاستغلال الجنسي أو الانتهاك الجنسي أو التحرش الجنسي، بين المنظمات غير الحكومية الدولية المشاركة، لغرض رئيسي هو اتخاذ قرارات توظيف مستتيرة. وخلافاً لقاعدة "كلير تشيك"، لا تحتفظ الخطة نفسها ببيانات عن سوء السلوك أو بيانات الحالات أو تفاصيلها، ولكنها تيسر التقاسم الثنائي المنهجي لبيانات سوء السلوك بين المنظمات الساعية للتوظيف وأصحاب العمل السابقين من خلال شبكة بها سجل لنقاط اتصال موقعة.

25- وفي إعدادات النظام الحالية، لا يمكن الربط بين "كلير تشيك" وخطة الكشف عن سوء السلوك. وإذا أُريد الجمع بين النظامين أو تحقيق التواصل بينهما فلا بد من التغلب على عدد من التحديات في مجالات تكنولوجيا المعلومات، وحفظ السجلات، والإدارة، والإطار القانوني، وإدارة الموارد البشرية. وتتعاون مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين مع مركز الأمم المتحدة العالمي لخدمات الموارد البشرية (المركز العالمي) في مشروع تجريبي يستخدم خطة الكشف عن سوء السلوك. ويقوم مكتب المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين والمركز العالمي بدراسة إمكانية توسيع نطاق استخدام الخطة لتشمل منظومة الأمم المتحدة بأسرها.

26- وتتحرى الأمانة العامة إمكانية توسيع نطاق قاعدة "كلير تشيك" لتشمل أشكال سوء السلوك غير التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويجري النظر في مشروع تجريبي لإدخال أسماء الموظفين الذين أُنهيت خدمتهم بسبب سوء سلوك غير التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في "كلير تشيك". وتُدرس جميع المسائل القانونية والتشغيلية دراسة دقيقة، وإن كان ذلك لا يزال في مرحلة مبكرة جداً.

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

27- فيما يخص عام 2022، يتضمن المصنف 13 حالة من حالات التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (الأرقام المرجعية 624-636). وأنهيت إحدى الحالات، وهي تتعلق بالتحرش في مكان العمل، بعقوبة متفق عليها⁽⁵⁾.

28- وفي عام 2022، أسفرت خمس حالات تحرش جنسي عن إنهاء خدمة الموظفين الضالعين، بما في ذلك فصل أحدهم، وهو ما يتماشى مع سياسة عدم التسامح مطلقاً التي تدعو إلى توقيع عقوبات صارمة على التحرش الجنسي المثبت. وقد ازداد عدد الحالات بعد إصدار نشرة الأمين العام بشأن التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8) (انظر الجدول 1).

الجدول 1

القرارات المتخذة في حالات التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
الفصل	1				1	2
إنهاء الخدمة	2	11	4	6	10	33
تدابير تأديبية أخرى	1	11	6	4	2	24
المجموع	3	23	10	10	13	59

29- وفي حالات التحرش الجنسي الخمس، روعيت عوامل مشددة ومخففة عند البت بين الفصل أو إنهاء الخدمة، وهل يحصل الموظف على تعويض إنهاء الخدمة إذا وقع الاختيار على فصله. وكانت العوامل المخففة والمشددة للعقوبة كما يلي:

(أ) **العوامل المخففة:** طول مدة خدمة الموظف، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة؛ وحالة الموظف الشخصية، بما يؤدي إلى اعتلال سلوكي أو طبي؛

(ب) **العوامل المشددة:** وجود فارق كبير في السلطة أو شغل الموظف المعني منصباً إدارياً رفيعاً؛ وضعف الضحية، كأن يكون مريضاً وضعه التعاقد غير مستقر؛ والتجاهل الملحوظ لرفض الضحية؛ والإضرار بسمعة المنظمة؛ ووجود عدة ضحايا؛ والطبيعة الانتقامية للسلوك المعني؛ وتكرار السلوك.

30- وأسفرت أنواع أخرى من السلوك المحظور بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، وهي التمييز، والتحرش في مكان العمل، وإساءة استعمال السلطة، عن توقيع مجموعة من العقوبات تراوحت من اللوم الكتابي إلى إنهاء الخدمة. ويغلب أن تستدعي بعض الجوانب توقيع عقوبات أشد، كخطورة السلوك، إذا كان ينطوي مثلاً على سلوك تهديدي، والأثر أو الضرر المحتمل الناجم عن السلوك، بما في ذلك على المركز التعاقدى للأفراد المتضررين، وأقدمية الموظف المعني.

(5) انظر المصنف، الرقم المرجعي 631.

31- أما الحالات التي شملت عصياناً من جانب مديريين كبار بدر منهم أيضاً تحرش وإساءة استعمال سلطتهم إزاء موظفين آخرين، فقد بُت فيها بتوقيع عقوبات تنطوي على إنهاء الخدمة⁽⁶⁾. وتعتبر هذه القرارات عن موقف المنظمة القوي من مساءلة كبار المديرين، الذين تؤثر تصرفاتهم تأثيراً أكبر على العمليات وبيئة العمل وإنتاجية الموظفين.

32- وفي حالات التحرش غير الجنسي، اعتُبر أن للعوامل المخففة والمشددة التالية تأثيراً على العقوبة الموقعة:

(أ) **العوامل المخففة:** طول مدة خدمة الموظف، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة؛ وعدم وجود دليل على تنبيه مسبق إلى طبيعة السلوك غير اللائق؛ ووعي الموظف المعني لسلوكه، بإقراره إياه في مرحلة مبكرة؛ والتعبير الصادق عن الندم أو الاعتذار؛ وصعوبة المهام المطلوبة من الموظف المعني؛ وعدم وجود إشراف مناسب على الموظف المعني؛

(ب) **العوامل المشددة:** أقدمية الموظف المعني؛ وطبيعة سوء السلوك المركبة؛ وتكرار سوء السلوك على الرغم من تحذيرات سابقة.

33- وفي عام 2022، شمل ما نسبته 85 في المائة من الحالات المندرجة تحت هذه الفئة موظفين غير عاملين في بعثات ميدانية، وشمل عدد كبير من الحالات موظفين من الفئة الفنية وكبار المديرين من الرتبة مد-1 أو ما فوقها (انظر الجدول 2). ويقدم إلى كل كيان دعم من خلال منسقيه المعنيين بالسلوك والانضباط، الذين يتم تدريبهم وتزويدهم بالموارد. وساهمت الجهود المبذولة لإنهاء الوعي والتمكين من الإبلاغ في زيادة الحالات زيادة كبيرة في عام 2019. وتتواصل هذه الجهود على نطاق الأمانة العامة، بما في ذلك في البعثات الميدانية.

الجدول 2

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
مد-1 وما فوقها	-	-	2	-	-	2
الفئة الفنية	-	3	-	1	-	4
الخدمة الميدانية	2	-	2	1	2	7
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	-	1	-	1	-	2
فئة الخدمات العامة	-	1	-	1	-	2
المجموع الفرعي	2	5	4	4	2	17

(6) انظر المصنف، الأرقام المرجعية 634-636.

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
مد-1 وما فوقها	-	3	1	1	5	10
الفئة الفنية	1	13	5	2	6	27
الخدمة الميدانية	-	1	-	-	-	1
فئة الخدمات العامة	-	1	-	3	-	4
المجموع الفرعي	1	18	6	6	11	42
المجموع	3	23	10	10	13	59

34- وتماشياً مع نهج يركز على الضحايا، تتضمن نشرة الأمين العام التي تتناول التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8) أحكاماً للدعم وتبادل المعلومات تنطبق أثناء التحقيق والعملية التأديبية، إن وجدت، تضاف إلى الأحكام المنصوص عليها في الأمر الإداري الخاص بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1). وبموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، يزود الأفراد المتضررون بمعلومات محدثة بانتظام عن حالة شكاوهم من سلوك محظور محتمل أو إبلاغهم عنه. ويقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية المعلومات المحدثة كل ثلاثة أشهر على الأقل أثناء التحقيقات التي يجريها المكتب، ويقدمها كل شهرين على الأقل المنسق المعني بالسلوك والانضباط في المكتب ذي الصلة أثناء تحقيقات الأفرقة والعملية التأديبية.

35- وتماشياً مع طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 71 من قرارها 278/77 باتخاذ مزيد من التدابير لتحسين المعلومات والدعم للضحايا خلال العملية التأديبية، أعطى مكتب الموارد البشرية الأولوية لمعالجة حالات التحرش الجنسي، بهدف إنجاز هذه المسائل على وجه السرعة. وعزز المكتب أيضاً أنشطة التوعية والتدريب، بما في ذلك مواد التدريب الإلزامية بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8. ويستطيع المنسقون المعنيون بالسلوك والانضباط الاطلاع على نظام تتبع إدارة القضايا، حيث يتم تحديث حالة القضايا، وعلى منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect)، حيث يتوفر التدريب والموارد لتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لتقديم الدعم والتوجيه للضحايا. ووفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها 278/77، يعمل المكتب على توسيع نطاق قاعدة بيانات "كلير تشيك" لتشمل الأفراد الذين أنهيت خدمتهم في المنظمة لأسباب تتعلق بسوء السلوك غير التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بعد إجراء تحقيق وعملية تأديبية.

36- وأقر مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام 2018 التعريف الموحد للتحرش الجنسي، على النحو المبين في السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. وتهدف السياسة النموذجية إلى تقديم تعريف واسع للتحرش الجنسي يغطي طائفة واسعة من أنواع السلوك. وليس القصد من السياسة النموذجية التقليل من الطابع الخطير والإجرامي للاعتداء الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب. بل إن مجلس الرؤساء التنفيذيين، استناداً إلى درجات وأشكال التحرش الجنسي المتفاوتة، اعتمد تعريفاً أوسع نطاقاً يتيح المرونة وحسن التقدير في معالجة مختلف الحالات معالجةً عادلة ومنصفة. وسيوّجّه انتباه مجلس الرؤساء التنفيذيين إلى طلب الجمعية العامة تحديد مصطلحات أكثر ملاءمة لتصنيف مختلف أشكال سوء السلوك الجنسي.

باء - الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي وما يتصل بذلك من سلوك

37- فيما يخص عام 2022، يورد المصنف ست حالات من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي وما يتصل بذلك من سلوك (الأرقام المرجعية 680-685).

38- ويعد الاستغلال والانتهاك الجنسيان سوء سلوك جسيماً على النحو المحدد في القاعدة 10-1 (ب) من النظام الأساسي للموظفين. ويترتب عليه، إذا أثبت، إنهاء الخدمة بالنظر إلى أن سياسة عدم التسامح إطلاقاً التي ينتهجها الأمين العام تدعو إلى توقيع عقوبات صارمة في هذه الحالات (انظر الجدول 3). وتتعلق حالتان بموظفين سابقين وانتهتا بتوقيع عقوبتين بعد انتهاء الخدمة هما الفصل وإنهاء الخدمة.

الجدول 3

القرارات المتخذة في حالات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي وما يتصل بذلك من سلوك

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
الفصل	3	2	2	1	2	10
إنهاء الخدمة	3	2	3	3	4	15
المجموع	6	4	5	4	6	25

39- وقُبل تطبيق عامل مخفف واحد، هو طول مدة خدمة الموظف في مركز عمل شاق. وطُبق عامل مشدد واحد، هو محاولة الموظف إخفاء أدلة أثناء التحقيق.

40- وفي عام 2022، اقتصر حدوث حالات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي المثبتة على البعثات الميدانية، وهو ما يتسق مع ما لوحظ منذ عام 2018 (انظر الجدول 4). وهذا يوجه جهود المنظمة المتواصلة لمنع سوء السلوك الخطير هذا والتصدي له مع التركيز بوجه خاص على البعثات الميدانية.

الجدول 4

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي وما يتصل بذلك من سلوك

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
الفئة الفنية	2	1	2	1	-	6
الخدمة الميدانية	3	2	1	1	-	7
فئة الخدمات العامة	1	1	2	1	6	11
المجموع الفرعي	6	4	5	3	6	24
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
الفئة الفنية	-	-	-	1	-	1
المجموع الفرعي	-	-	-	1	-	1
المجموع	6	4	5	4	6	25

جيم - الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

41- فيما يخص عام 2022، يورد المصنف 32 حالة احتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة (الأرقام المرجعية 639-670).

42- وأنهيت حالتان بعقوبات متفق عليها⁽⁷⁾.

43- وفي عام 2022، انطوت 18 حالة على تقديم مطالبة أو مطالبات تأمين طبي مزورة⁽⁸⁾. وتعلقت ست حالات بموظفين قدموا معلومات مغلوطة في طلبات التوظيف المقدمة إلى الأمم المتحدة⁽⁹⁾. وانطوت الحالات الثماني المتبقية على سلوك احتيالي آخر، مثل مطالبات مزورة بشأن منح التعليم وتزوير وثائق⁽¹⁰⁾.

44- وتعكس الحالات في هذه الفئة عموماً نقصاً جسيماً في النزاهة أو خيانة جسيمة للأمانة من الموظفين المعنيين. ويقوض هذا السلوك أساساً الثقة المطلوبة لمواصلة العمل. وفي حوالي 84 في المائة من الحالات، وُقعت عقوبات بالفصل أو بإنهاء الخدمة (انظر الجدول 5).

الجدول 5

القرارات المتخذة في حالات الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
الفصل	2	-	-	-	1	3
إنهاء الخدمة	6	12	7	36	26	87
تدابير تأديبية أخرى	13	8	2	9	5	37
المجموع	21	20	9	45	32	127

45- وفي عام 2022، أسفرت حالة واحدة عن الفصل بسبب عوامل مشددة متعددة، نشأت أساساً عن وضع الثقة الخاص الذي كان يتمتع به الموظف لدى المنظمة. ومن بين 26 حالة إنهاء خدمة، لم يقدّم تعويض إنهاء الخدمة إلا في ست حالات، تمثلت اثنتان منها في عقوبة بعد انتهاء الخدمة. وأُخذت في الاعتبار العوامل المشددة والمخففة التالية عند البت في العقوبات الموقعة على الحالات في هذه الفئة:

(أ) **العوامل المخففة:** الإقرار بسوء السلوك في مرحلة مبكرة؛ والتعبير الصادق عن الاعتذار أو الندم؛ وطول مدة خدمة الموظف أو مرضه وقت إتيان السلوك؛ وإعادة الموظف طوعاً الأموال التي تلقاها؛ وعدم وجود مكاسب مالية؛

(7) انظر المصنف، الرقم المرجعيان 645 و654.

(8) انظر المصنف، الأرقام المرجعية 645-662.

(9) انظر المصنف، الأرقام المرجعية 639-644.

(10) انظر المصنف، الأرقام المرجعية 663-670.

(ب) **العوامل المشددة:** ارتكاب سوء السلوك من قبل أو تكراره؛ ومقدار الخسارة المالية التي تكبدتها المنظمة؛ وتجاهل التعليمات عمداً؛ وطبيعة السلوك المتعمدة؛ وطبيعة سوء السلوك المركبة والإضرار بسمعة المنظمة.

46- وفي ضوء سياسة الأمين العام بعدم التسامح إطلاقاً مع الغش والفساد، توبعت ست حالات بعد انتهاء خدمة الموظفين حيثما كانت توجد إمكانية لاسترداد مبالغ مالية. وفي أربع حالات، تمثلت عقوبة ما بعد انتهاء الخدمة على الأقل في إنهاء الخدمة.

47- وفي عام 2022، حدثت 75 في المائة من الحالات في البعثات الميدانية، وشملت نسبة 58 في المائة تقريباً من تلك الحالات موظفين من فئة الخدمات العامة (انظر الجدول 6).

الجدول 6

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
الفئة الفنية	3	2	3	2	5	15
الخدمة الميدانية	3	3	1	1	3	11
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	-	2	-	-	2	4
فئة الخدمات العامة	14	7	4	40	14	79
المجموع الفرعي	20	14	8	43	24	109
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
الفئة الفنية	1	1	1	-	2	5
فئة الخدمات العامة	-	5	-	2	6	13
المجموع الفرعي	1	6	1	2	8	18
المجموع	21	20	9	45	32	127

48- وفي 10 حالات، قُدر مبلغ الخسارة المالية وحُدد لاسترداده. وحُدد المبلغ الإجمالي المراد استرداده بـ 208 006,98 دولارات أمريكية، واستُرد منه 123 328,44 دولاراً، أو 59 في المائة، حتى 20 أيلول/سبتمبر 2023.

دال - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

49- فيما يخص عام 2022، يورد المصنف خمس حالات من الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح (الأرقام المرجعية 671-675).

50- وأُتفق على عقوبة واحدة مع الموظف المعني⁽¹¹⁾. ووُضعت على الحالات في هذه الفئة مجموعة متنوعة من العقوبات. والحالات التي انطوت على تضارب في المصالح في سياق التعيين أو الشراء أو التي انعكست سلباً على حياد الموظف واستقلاله أسفرت عادة عن عقوبات إنهاء الخدمة أو الفصل. وفي عام 2022، أسفرت حالتان من تضارب المصالح المباشر عن إنهاء الخدمة (انظر الجدول 7).

الجدول 7

القرارات المتخذة في حالات الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
إنهاء الخدمة	5	-	3	3	2	13
تدابير تأديبية أخرى	4	5	2	1	3	15
المجموع	9	5	5	4	5	28

51- وأُخذت في الاعتبار العوامل المشددة والمخففة التالية في الحالات الواردة في هذه الفئة:

(أ) **العوامل المخففة:** طول مدة خدمة الموظف؛ والوقت المستغرق لحل المسألة؛

(ب) **العوامل المشددة:** تكرار سوء السلوك/طبيعته المركبة؛ والإضرار بسمعة المنظمة؛ وتجاهل تعليمات صريحة.

52- وكان عدد الحالات في عام 2022 أكثر نسبياً في أماكن العمل غير البعثات (انظر الجدول 8).

الجدول 8

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
مد-1 وما فوقها	-	-	-	-	1	1
الفئة الفنية	2	-	1	2	-	5
الخدمة الميدانية	-	1	-	1	1	3
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	1	-	1	-	-	2
فئة الخدمات العامة	2	1	1	-	-	4
المجموع الفرعي	5	2	3	3	2	15
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
مد-1 وما فوقها	-	-	-	1	-	1
الفئة الفنية	1	2	1	-	1	5
الخدمة الميدانية	1	-	-	-	-	1

(11) انظر المصنف، الرقم المرجعي 674.

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
فئة الخدمات العامة	2	1	1	-	2	6
المجموع الفرعي	4	3	2	1	3	13
المجموع	9	5	5	4	5	28

هاء - المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

53- يتضمن المصنف ثلاث حالات لمخالفات في عمليات الشراء في عام 2022 (الأرقام المرجعية 686-688).

54- وتباينت العقوبات تبعاً لطبيعة المخالفات. وأوجب النقص الجسيم في النزاهة، الذي اتخذ شكل تزوير السجلات أو الرشوة، إنهاء الخدمة (انظر الجدول 9).

الجدول 9

القرارات المتخذة في حالات المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
إنهاء الخدمة	1	-	1	2	4	
تدابير تأديبية أخرى	4	1	-	1	6	
المجموع	5	1	1	3	10	

55 - وقُبلت العوامل المشددة والمخففة التالية لهذه الفئة من الحالات في عام 2022:

(أ) **العوامل المخففة:** طول مدة الخدمة في المنظمة؛ ورتبة الموظف ونقص الإشراف/التدريب المناسب؛ وتخلف الموظفين الآخرين عن منع الخسارة المالية أو تقليلها؛

(ب) **العوامل المشددة:** المكاسب المالية التي حققها الموظف؛ والإضرار بسمعة المنظمة؛ وتكرار سوء السلوك؛ ومحاولة إخفاء سوء السلوك.

56- وفي جميع الحالات الثلاث، حُدد مبلغ الخسارة المالية لاسترداده. وطلب استرداد مبلغ إجمالي قدره 462 142,39 دولاراً، واستُرد منه 439 300,00 دولار، أو 95 في المائة، حتى 20 أيلول/سبتمبر 2023.

57- ولا يظهر اتجاه ملحوظ فيما يخص مكان عمل الموظفين أو رتبهم (انظر الجدول 10).

الجدول 10

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
الفئة الفنية	-	1	-	-	-	1
الخدمة الميدانية	-	1	-	-	-	1
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	-	-	-	1	-	1
فئة الخدمات العامة	-	-	-	-	2	2
المجموع الفرعي	-	2	-	1	2	5
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
الفئة الفنية	-	3	-	-	-	3
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية	-	-	1	-	-	1
فئة الخدمات العامة	-	-	-	-	1	1
المجموع الفرعي	-	3	1	-	1	5
المجموع	-	5	1	1	3	10

واو - إساءة استخدام الممتلكات

58- فيما يخص عام 2022، يورد المصنف أربع حالات من إساءة استخدام الممتلكات (الأرقام المرجعية 689-692).

59- ويغلب أن تكون العقوبة في هذه الحالات هي إنهاء الخدمة أو الفصل (انظر الجدول 11). وفي عام 2022، ارتبطت ثلاث حالات بحادثة واحدة، تسببت في إلحاق ضرر جسيم بسمعة بعثة ميدانية.

الجدول 11

القرارات المتخذة في حالات إساءة استخدام الممتلكات

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
الفصل	-	-	-	-	1	1
إنهاء الخدمة	1	-	-	-	2	3
تدابير تأديبية أخرى	2	1	-	1	1	5
المجموع	3	1	-	1	4	9

60- وأسفرت درجة المعرفة والمشاركة في الحادثة، فضلاً عن العوامل المخففة (مثل طول مدة الخدمة) والعوامل المشددة (مثل الإضرار بسمعة المنظمة و/أو عدم إبداء الندم)، إلى توقيع عقوبات مختلفة في كل حالة من الحالات الثلاث.

61- وحدثت الحالات غالباً في إطار بعثة ميدانية (انظر الجدول 12).

الجدول 12

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات إساءة استخدام الممتلكات

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
الخدمة الميدانية	-	-	-	-	3	3
فئة الخدمات العامة	3	1	-	1	1	6
المجموع	3	1	-	1	4	9

62- وفي إحدى الحالات، حُدد مبلغ الخسارة المالية بـ 437 دولاراً، ولكنها لم تسترد نتيجة للإشراف الإداري.

زاي - السرقة والاختلاس

63- يتضمن المصنف حالتين من حالات السرقة والاختلاس في عام 2022 (الرقمان المرجعيان 637-638). وأنهيت إحدى الحالتين بعقوبة متفق عليها⁽¹²⁾.

64- وأسفرت فئة سوء السلوك المتعلقة بالسرقة والاختلاس دائماً عن إنهاء الخدمة (انظر الجدول 13). وحدثت معظم الحالات في البعثات الميدانية (انظر الجدول 14).

الجدول 13

القرارات المتخذة في حالات السرقة والاختلاس

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
الفصل	-	-	-	-	1	1
إنهاء الخدمة	6	16	3	4	1	30
المجموع	6	16	3	4	2	31

(12) انظر المصنف، الرقم المرجعي 637.

الجدول 14

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات السرقة والاختلاس

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
الفئة الفنية	1	-	-	-	-	1
فئة الخدمات العامة	5	14	2	4	1	26
المجموع الفرعي	6	14	2	4	1	27
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
الفئة الفنية	-	1	-	-	-	1
فئة الخدمات العامة	-	1	1	-	1	3
المجموع الفرعي	-	2	1	-	1	4
المجموع	6	16	3	4	2	31

حاء - الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي

65- فيما يخص عام 2022، يورد المصنف أربع حالات من الإساءة اللفظية و/أو الاعتداء الجسدي (الأرقام المرجعية 676-679).

66- وكثيراً ما يمثل سوء السلوك في فئة الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي مخالفة أساسية لميثاق الأمم المتحدة. وفي عام 2022، أسفرت ثلاث حالات عن إنهاء الخدمة (انظر الجدول 15).

الجدول 15

القرارات المتخذة في حالات الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
الفصل	1	-	1	-	-	2
إنهاء الخدمة	5	1	3	1	3	13
تدابير تأديبية أخرى	1	2	2	1	1	7
المجموع	7	3	6	2	4	22

67- وأُخذت في الاعتبار بعض العوامل المشددة (مثل الإضرار بالسمعة، أو الإخلال بالمهام الرسمية، أو واجب العناية الأعلى المتوقع بحكم منصب الموظف، أو تجاهل التعليمات المتعمد) والعوامل المخففة (الإقرار، والجهود المبذولة لتسوية المسألة مع الضحايا، والاستقاز، والاعتقاد الخاطئ، وطول مدة الخدمة).

68- ولا يظهر اتجاه ملحوظ فيما يخص مكان عمل الموظفين ورتبتهم (انظر الجدول 16).

الجدول 16

رتبة الموظف المعني ومكان عمله في حالات الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي

مكان العمل والرتبة	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
موظفو البعثات						
مد-1 وما فوقها	-	-	-	-	1	1
الفئة الفنية	-	1	2	-	-	3
الخدمة الميدانية	2	1	-	1	1	5
فئة الخدمات العامة	3	-	1	1	1	6
المجموع الفرعي	5	2	3	2	3	15
الموظفون من غير العاملين في البعثات						
الفئة الفنية	1	-	2	-	1	4
فئة الخدمات العامة	1	1	1	-	-	3
المجموع الفرعي	2	1	3	-	1	7
المجموع	7	3	6	2	4	22

طاء - انتهاك القوانين المحلية

69- فيما يخص عام 2022، يورد المصنف حالة واحدة، انتهت بعقوبة متفق عليها، في فئة انتهاك القوانين المحلية (الرقم المرجعي 693). وكانت هذه هي المرة الأولى منذ عام 2018 التي يُبلغ فيها عن حالة في هذه الفئة.

ياء - مخالفات أخرى

70- فيما يخص عام 2022، يورد المصنف حالتين في فئة "المخالفات الأخرى"، في الرقمين المرجعيين 694 (حالة سلوك غير لائق) و695 (حالة تقصير جسيم، أنهيت بعقوبة متفق عليها). وتُدرج في هذه الفئة الحالات التي تستدعي فيها جسامة أوجه القصور في أداء الموظف أو سلوكه غير اللائق/المخل بالنظام رداً أشد صرامة من الإجراءات الإدارية.

ثالثاً - بيانات عن معالجة الحالات والبت فيها، بما في ذلك الطعون

ألف - الحالات المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

71- لا تنتهي كل حالة تُعرض على الأمين العام وتتطوي على سلوك غير مُرضٍ إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. فحين يتبين من الاستعراض الذي يجريه مكتب الموارد البشرية عدم وجود أدلة كافية لمتابعة مسألة ما باعتبارها قضية تأديبية، أو إذا قدم الموظف تعليلاً مُرضياً رداً على ادعاءات رسمية بارتكاب سوء سلوك، يُغلق ملف القضية. وما لم تتابع مسألة ما بعد انتهاء الخدمة حفاظاً على مصلحة المنظمة، تُغلق هذه الحالات عادة مع تقاعد الموظف أو انتهاء خدمته في المنظمة قبل إتمام التحقيق أو العملية التأديبية. وفي هذه الحالات، يُعد سجل في هذا الشأن ويودع في الملف الرسمي للموظف لكي يتسنى مواصلة النظر في الأمر إذا انضم الموظف مجدداً إلى المنظمة.

72- وتتضمن الجداول والأشكال الواردة في هذا الفرع معلومات عن عدد الحالات المنجزة والقرارات التي أُخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك الحالات التي لم تسفر عن توقيع تدبير تأديبي (انظر الجدولين 17 و18 والشكلين الأول والثاني).

الجدول 17

القرارات المتخذة في الحالات في الفترات السنوية الحالية والأربع الماضية

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022
الفصل	6	3	3	2	6
إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار وتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	29	44	25	61	50
تدابير تأديبية أخرى	25	31	18	21	16
تدابير إدارية/تنظيمية	3	6	13	16	3
إغلاق ملف الحالة بدون اتخاذ أي تدبير	5	8	1	3	2
عدم متابعة النظر في الحالة بوصفها مسألة تأديبية	22	19	12	15	15
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة الحالة إلى مكتب الموارد البشرية وقبل استكمال العملية التأديبية	26	29	23	35	21
مخالفات أخرى	8	3	6	3	10
مجموع القرارات	124	143	101	156	123^(أ)
الحالات الأخرى المغلقة ^(ب)	5	2	4	9	3
مجموع الحالات المغلقة	129	145	105	165	126

(أ) على الرغم من صدور 123 قراراً، فإن 3 قرارات أُغلقت 6 حالات، إذ أُغلقت 3 عقوبات بإنهاء الخدمة ما مجموعه 6 حالات. وإجمالاً، أُغلقت ملفات 126 حالة في عام 2022.

(ب) أُغلقت بعض القرارات أكثر من حالة واحدة.

الشكل الأول
عدد التدابير التأديبية الموقعة



73- وفي عام 2022، أُغلقت 126 حالة ووقعت 72 عقوبة (انظر الشكل الأول). وفي السنوات الخمس الماضية، لم يتم تجاوز هذا العدد من الحالات المغلقة إلا في عام 2021، عندما أُغلقت قضية جماعية تضم 30 موظفاً. ويتمشى هذا الرقم مع أرقام فترات الإبلاغ السابقة باستثناء عام 2020، الذي كان شهد ذروة جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19).

الحالات التي أسفرت عن تدابير تأديبية

74- في عام 2022، من بين 72 حالة أسفرت عن عقوبات تأديبية، أُنجزت 56 حالة بإنهاء الخدمة أو الفصل بسبب ارتفاع عدد الحالات الخطيرة، مثل تقديم البيانات الكاذبة والشهادات المزورة أو السلوك المحظور بموجب أحكام نشرة الأمين العام [ST/SGB/2019/8](#).

الجدول 18

أنواع سوء السلوك التي أُغلقت بالفصل من الخدمة على الأقل

القرار النهائي/فئة سوء السلوك	2022	2021	2020	2019	2018
الفصل	6	2	3	3	6
إساءة استعمال السلطة، والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	1	-	-	1	-
الاعتداء والسلوك المسيء	-	-	1	-	1
عدم الإبلاغ/عدم التعاون	-	1	-	-	-
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	1	-	-	-	2
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	1	-	-	-	-
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي	2	1	2	2	3
السرقه/الأخذ بدون إذن	1	-	-	-	-
إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار 29	50	61	25	44	29
وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه					
إساءة استعمال السلطة، والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	10	6	4	11	2
الاعتداء والسلوك المسيء	3	1	3	1	5

2022	2021	2020	2019	2018	القرار النهائي/فئة سوء السلوك
-	1	1	-	1	عدم الإبلاغ/عدم التعاون
-	2	-	-	1	السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام
26	36	7	12	6	تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة
-	2	1	-	-	إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب
2	-	-	-	1	إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة
2	1	-	1	-	المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء
4	3	2	2	2	الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي
1	4	3	16	6	السرقه/الأخذ بدون إذن
1	3	3	-	4	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها
1	2	1	1	1	مخالفات أخرى
56	63	28	47	35	مجموع القرارات التي تنطوي على إنهاء الخدمة

ملاحظة: للاطلاع على الإحصاءات الخاصة بحالات التحرش الجنسي، انظر الفقرة 103 والشكل التاسع.

الحالات التي لم تسفر عن تدابير تأديبية

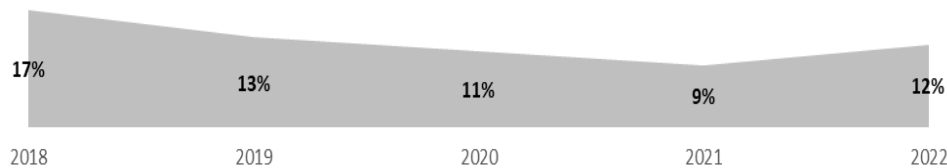
حالات لم تُتَّبع بوصفها مسائل تأديبية

75- من بين الحالات الـ 146 التي أُنجزت في عام 2022، لم تُتَّبع 19 حالة، أو ما نسبته 13 في المائة، بوصفها مسائل تأديبية. ويتماشى ذلك مع النسبة المئوية للمسائل التي لم تُتَّبع خلال الفترات السنوية الأربع السابقة، والتي تراوحت بين 9 و 17 في المائة (انظر الشكل الثاني). وتدل هذه النسبة على تطبيق معيار صارم أثناء استعراض الإحالات التأديبية وعلى أن الحالات التي كانت مؤيدة بأدلة كافية والتي تستوجب تأديب الموظفين هي وحدها التي تجري متابعتها من خلال عملية تأديبية.

الحالات التي أُغلقت بدون اتخاذ أي تدبير تأديبي بعد عملية تأديبية

الشكل الثاني

النسبة المئوية للحالات التي تُتَّبع بوصفها مسائل تأديبية



76- وفي عام 2022، أُغلقت حالتان من الحالات التي توبعت من خلال عملية تأديبية دون اتخاذ أي إجراء، بينما أُغلقت ثلاث حالات بإجراءات إدارية أو تنظيمية. وهذا يدل على قوة وشمولية الاستعراض الأولي للحالات الذي أُجري قبل اتخاذ قرار بمتابعة المسألة.

حالات تسجيل ملاحظات في الملفات الرسمية للموظفين: الموظفون السابقون الذين انتهت خدمتهم قبل التحقيق أو أثناءه أو قبل الشروع في عملية تأديبية

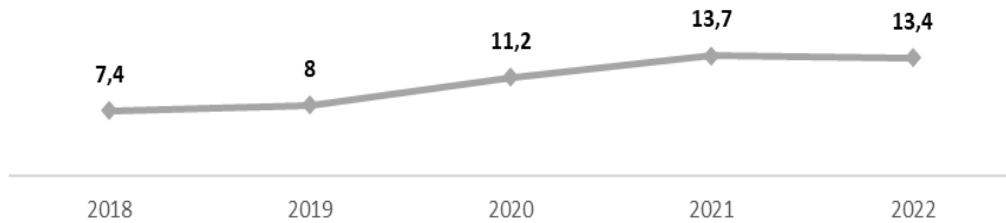
77- كما ذكر أعلاه، في الحالات التي انتهت فيها خدمة الموظف قبل إتمام العملية التأديبية، ولم توقع فيها عقوبة بعد انتهاء الخدمة، سُجلت في الملف الرسمي للموظف السابق ملاحظة توثق وجود مسألة غير مثبتة فيها وقت انتهاء خدمته وفقاً للبندين 7-9 و 8-9 من الأمر الإداري ST/AI/2017/1. وفي عام 2022، أُغلقت 21 حالة أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية بهذه الملاحظات. وعملاً بالبند 9-9 من الأمر الإداري، في الحالات التي يكون فيها انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة ولم يستجب فيها الموظف السابق لطلب التعاون أو رفض التعاون أو لم يتعاون مع أي تحقيق و/أو عملية تأديبية، أُضيفت إلى الملاحظة المسجلة في الملف الرسمي للموظف السابق إشارة إلى عدم أهلية الموظف السابق لإعادة توظيفه عملاً بالبند 3-9 (د) من الأمر الإداري المتعلق بإدارة التعيينات المحددة المدة (ST/AI/2013/1).

الوقت المستغرق للبت في الحالات

78- في عام 2022، كان متوسط الوقت المستغرق للبت في الحالة الواحدة 13,4 شهراً، أي بتراجع طفيف عن الوقت المستغرق في عام 2021 البالغ 13,7 شهراً (انظر الشكل الثالث).

الشكل الثالث

متوسط المدة الزمنية المستغرقة للبت في الحالات في الفترات السنوية الحالية والأربع الماضية (بالأشهر)



79- وكما يتبين من الجداول التالية فيما يتعلق بالوقت المستغرق للبت في الحالات (الجداول 19-22)، لم يبرز أي اتجاه ملحوظ بحسب نوع سوء السلوك أو نوع التدابير التأديبية الموقعة.

الجدول 19

متوسط الوقت المستغرق للبت في الحالات في الفترات السنوية الحالية والأربع الماضية، حسب نوع سوء السلوك (بالأشهر)

الفترة	2018	2019	2020	2021	2022	المتوسط
إساءة استعمال السلطة، والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	6,9	9,6	13,2	12,4	13,5	11,5
الاعتداء والسلوك المسيء	7,6	7,2	9,4	8,4	13,6	9,0
عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة	8,4	-	11,7	6,7	-	8,8
عدم الإبلاغ/عدم التعاون	9,8	-	15,3	13,4	10,4	13,5
إقرارات الذمة المالية	3,2	-	-	10,7	-	6,9
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام	12,8	4,6	8,6	13,6	12,6	11,9
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	6,7	7,3	7,1	14,1	14,2	10,8
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل بالحاسوب	9,1	-	10,6	14,0	-	11,4
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	5,8	13,5	-	13,5	14,1	10,8
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	6,2	12,5	7,6	18,2	16,6	11,8
الأعمال الانتقامية	6,0	4,3	14,2	25,7	-	10,6
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي	7,0	4,9	9,8	9,3	14,0	9,2
السرقه/الأخذ بدون إذن	8,6	8,9	11,1	20,4	12,9	10,8
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها	10,0	5,4	15,8	12,3	10,0	10,1
انتهاك القوانين المحلية	3,9	1,9	18,9	27,9	7,8	10,0
مخالفات أخرى	9,1	7,8	13,2	16,9	12,0	11,7

الجدول 20

متوسط المدة الزمنية المستغرقة للبت في الحالة الواحدة، حسب نوع العقوبة (بالأشهر)

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022	المتوسط
الفصل	8,7	4,6	14,3	11,7	17,3	11,8
إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	10,0	8,4	11,0	15,5	14,3	12,4
تدابير تأديبية أخرى	8,2	12,6	14,5	15,1	14,7	12,7

80- وكان متوسط الوقت المستغرق لمعالجة الحالات وإغلاقها مع وضع ملاحظة في الملف الرسمي للموظف 10,1 أشهر في عام 2022.

الجدول 21

عدد الحالات المغلقة والمدة الزمنية المستغرقة للبت فيها مع إضافة ملاحظة إلى الملف الرسمي للموظف، في الفترات السنوية الأربع الحالية والماضية

القرار النهائي	2018	2019	2020	2021	2022
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة الحالة إلى مكتب الموارد البشرية وقبل إتمام العملية التأديبية (عدد الحالات)	26	29	23	35	21
متوسط الوقت المستغرق للبت في الحالات (بالأشهر)	6,0	5,0	6,0	8,7	10,1

81- وفي عام 2022، تراوحت المدة الزمنية اللازمة لجهة التحقيق للبت في الحالة الواحدة ضمن نطاق عام من 12,1 إلى 13,7 شهراً، دون تفاوت كبير بين الحالات. واستُشير المحققون كثيراً في المسائل المتعلقة بالأدلة و/أو الامتثال الإجرائي أثناء استعراض الحالات. وعلاوة على ذلك، قُدم التدريب والتوجيه إلى أفرقة التحقيق العادية للنهوض بقدراتها وجودة تحقيقاتها.

الجدول 22

الوقت المستغرق للبت في الحالات المنجزة بين 1 كانون الثاني/يناير و31 كانون الأول/ديسمبر 2022، حسب جهة التحقيق

جهة التحقيق	الوقت المستغرق للبت في الحالات (بالأشهر) ⁽¹⁾
فريق التحقيق	12,8
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	13,7
وحدات التحقيقات الخاصة في البعثات	12,1
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات	14,9

(أ) كان متوسط الوقت المستغرق للبت في الحالة الواحدة 13,4 شهراً.

82- ويمكن القول إن البيانات لا تظهر أي عامل أو اتجاه حاسم وحيد فيما يتعلق بمعدلات البت في الحالات. وكما هو موضح أدناه، فإن العوامل التي تؤثر في متوسط الوقت اللازم للبت في الحالات متعددة الجوانب ولا يمكن قياسها علمياً. وتتطوي كل حالة على مجموعة مختلفة من التحديات أو درجة التعقيد لا يمكن التنبؤ أو التحكم بها في كثير من الأحيان. ويرد أدناه وصف للعوامل الرئيسية التي تبين أنها تؤثر في الوقت اللازم للبت في حالة من الحالات.

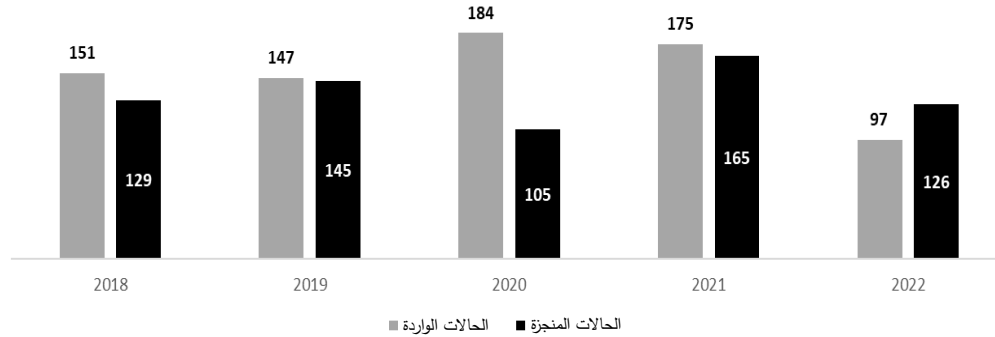
حجم الحالات المحالة والمتراكمة

83- أدى تزايد عدد الإحالات التي تلقاها مكتب الموارد البشرية في عامين متتاليين (2020 و2021) إلى إبطاء معدل معالجة الحالات وإحداث تراكم فيها حيث أُعطيت المسائل الأحدث والأخطر أولوية. وأحيل عدد أقل من الحالات في عام 2022 (97 حالة)، مما خفف العبء قليلاً بعد تزايد عدد الحالات المفتوحة (انظر

الشكل الرابع). غير أن المكتب تلقى في عام 2023 عدداً أكبر بكثير من الحالات (انظر الشكل العاشر) ويتوقع ترحيل 200 حالة أو أكثر إلى عام 2024⁽¹³⁾.

الشكل الرابع

عدد الحالات الواردة والمنجزة في الفترات السنوية الحالية والأربع الماضية



دوران الموظفين

84- على مدى السنوات الثلاث الماضية، حدث دوران كبير للموظفين العاملين في المسائل التأديبية. فمن عام 2020 إلى عام 2022، غادر الفريق المعني بالإحالات التأديبية تسعة موظفين قانونيين بينما انضم إليه 12 موظفاً قانونياً.

85- وأسهم في تأخير معالجة الحالات إعادة إسنادها إلى موظفين جدد غير مطلعين على تفاصيل العملية التأديبية والحالات.

تضارب الأولويات

86- لدى مكتب الموارد البشرية أولويات عمل أخرى، تشمل تمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في الطعون المتعلقة بالتأديب؛ والتوصيات المتعلقة بفرض إجازة إدارية بدون أجر على الموظفين؛ والمشاركة في أفرقة العمل واللجان المعنية بقضايا سلوك الموظفين. وبعض هذه المهام عاجل ويتطلب اهتماماً فورياً.

87- ويشار بوجه خاص إلى أن للدعوى القائمة أمام محكمة المنازعات أسبقية على مراجعة القضايا التأديبية الواردة لأن المهام المطلوبة من محكمة المنازعات محددة زمنياً. وقُدِّم إلى محكمة المنازعات عدد قياسي من الطعون بلغ 23 طعناً في قرارات توقيع تدابير تأديبية، وهو ما يمثل 32 في المائة من الحالات التي بُت فيها في عام 2022 (انظر الشكل الخامس).

88- وبالإضافة إلى ذلك، زاد حجم المذكرات الخطية المقدمة إلى محكمة المنازعات، وكذلك عدد أيام جلسات الاستماع. وألغت محكمة الاستئناف مؤخراً العقوبات الموقعة في بعض قضايا التحرش الجنسي لعدم

(13) بلغ عدد الحالات المرحلة 95 حالة إلى عام 2019، و97 حالة إلى عام 2020، و176 حالة إلى عام 2021، و186 حالة إلى عام 2022، و157 حالة إلى عام 2023.

عقد جلسات شفوية في محكمة المنازعات أو عدم كفايتها⁽¹⁴⁾. وقد تؤدي الأحكام الصادرة مؤخراً إلى قضاء المزيد من الوقت في جلسات الاستماع في محكمة المنازعات، مما يؤثر سلباً على معدل البت في القضايا التأديبية في المستقبل.

تعقيد استعراض الأدلة

89- يتزايد إبراز وثائق داعمة ضخمة لاستعراضها أثناء التحقيقات. ويستغرق استعراض وإنجاز الحالات التي تنطوي على وثائق غزيرة و/أو مقابلات عديدة، مثل الحالات التي تنطوي على مخالفات في عمليات الشراء أو السلوك المحظور، وقتاً أطول. كما أن الحالات التي تستند إلى معلومات أو تعاون من أفراد خارجيين، مثل الحالات المتعلقة بالاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي أو مطالبات التأمين الصحي المزورة، تستغرق معالجتها وقتاً أطول، لا سيما عندما تستلزم إجراء مزيد من التحقق أو التوضيح لتقييم الأدلة.

عدالة الإجراءات

90- يجوز للموظفين أن يقدموا طلباً معللاً للحصول على وقت إضافي للرد على الادعاءات أثناء العملية التأديبية. ورهناً بالأسباب التي يسوقها الموظف، قد تتطلب مراعاة الأصول القانونية الموافقة على تلك الطلبات، مما قد يطيل الوقت اللازم لإنجاز الحالة. وفي هذا الصدد، من الملاحظ أن الموظفين يمكنهم تقديم، وهم يقدمون، معلومات إضافية في هذه المرحلة من العملية. وتُستعرض التعليقات الواردة من الموظفين استعراضاً دقيقاً ويُلتزم مزيد من الإيضاحات من جهة التحقيق حسب الاقتضاء. ويجب بعد ذلك إطلاع الموظف على أي معلومات إضافية تقدمها جهات التحقيق ليتاح له التعليق عليها قبل أن تعتمد الجهة صاحبة القرار على المعلومات⁽¹⁵⁾.

الامتثال للاجتهاد القضائي الحديث

91- تواصل محكمتا المنازعات والاستئناف تطبيق تمحيص شديد على معيار الإثبات وموثوقية أقوال الشهود، مما يزيد من عمق استعراض الحالات الواردة⁽¹⁶⁾. وطالبت المحكمتان بأن تسرد الجهة صاحبة القرار الاعتبارات التفصيلية في كتاب القرار، بما في ذلك كيفية تأثير الظروف المخففة والمشددة في تقييم التناسب

(14) انظر، على سبيل المثال، محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، الحكمان رقم UNAT-1210-2022 و UNAT-1361-2023.

(15) أكدت محكمتا المنازعات والاستئناف، في قضية *إسرائيل/بهاكدي* ضرورة تقديم معلومات إضافية إلى الموظف للتعليق عليها (UNDT/2012/010 و UNAT-277-2012).

(16) تجسيدا لحكم محكمة الاستئناف في قضية *مولاري* (UNAT-164-2011)، يقضي الأمر *ST/AI/2017/1* بأن يكون معيار الإثبات في القضايا التي يُحتمل 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 الإحالة، وذلك لضمان توافر أدلة كافية تستوفي معيار الإثبات.

للعقوبة المناسبة⁽¹⁷⁾. وبناء على ذلك، ازدادت كثافة الجهود المطلوبة في صياغة واستعراض مختلف الوثائق اللازمة في كل خطوة من خطوات عملية المساءلة، التي تعتمد على الوثائق اعتماداً شديداً.

تدبير لتحسين الوقت اللازم للبت في الحالات

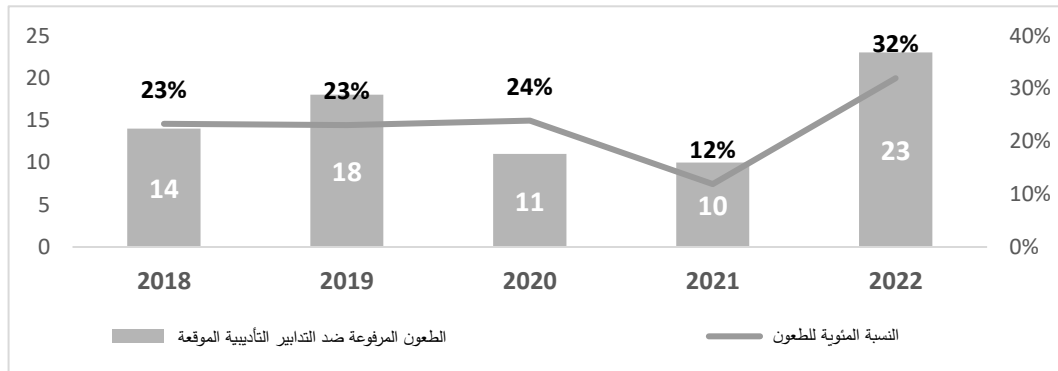
92- نظراً لعدم التيقن من الوقت اللازم بالنظر إلى العوامل الخارجة عن سيطرة مكتب الموارد البشرية، فإن إجراء تحليل مقارن للوقت الذي يستغرقه إنجاز عملية تأديبية ليس مناسباً. غير أن البت في الحالات دون تأخير أمر لا بد منه لتحقيق أغراض تأديب الموظفين ومساءلتهم. وبناء على ذلك، قام المكتب منذ أيار/مايو 2023 بجمع البيانات المتعلقة بالوقت المستغرق في كل خطوة من الخطوات في حالات محددة. والغرض من هذه العملية هو تسجيل الوقت الإجمالي ووصف أسباب التأخير الخاصة بمعالجة تلك الحالات المحددة. وستساعد هذه البيانات على تقدير القدرة الإجمالية على معالجة الحالات وتحديد مجالات التحسين. وستقدم معلومات عن نتائج هذه العملية وتحليلها في تقرير الأمين العام السنوي المقبل عن ممارساته التأديبية، إلى جانب معلومات عن أي مبادرات اتخذت نتيجة لذلك وأي توصيات أخرى بشأن سبل المضي قدماً.

باء - الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية

93- عندما ينتهي النظر في حالة من الحالات بتوقيع تدبير تأديبي، يجوز للموظف الخاضع للتدبير الطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات. وتُرفع طعون في حوالي 15 إلى 25 في المائة من الحالات التي تُوَقَّع فيها تدابير خلال فترة سنوية ما. وفيما يتعلق بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، رُفعت طعون في 10 حالات، أو ما نسبته 12 في المائة من الحالات التي أُغلقت بتدبير تأديبي. ومن بين 72 عقوبة موقعة في عام 2022، طُعن في 23 عقوبة، أو ما نسبته 32 في المائة، ما يمثل زيادة كبيرة عن السنوات السابقة.

الشكل الخامس

الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية الموقعة بين 1 تموز/يوليه 2018 و31 كانون الأول/ديسمبر 2022



(17) محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، كينيدي، UNAT-1184-2021.

94- وترد في الجدول 23 تفاصيل إضافية عن الطعون الـ 23.

الجدول 23

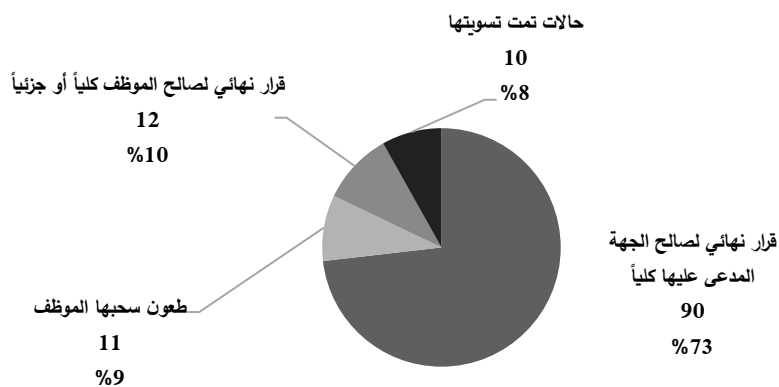
وضع الطعون في الحالات التي بُت فيها في عام 2022، حسب الرقم المرجعي في المصنف

فئة سوء السلوك	طعن - ناجح	طعن - مسحوب	طعن - انتهى بتسوية	الأمم المتحدة للمنازعات	الأمم المتحدة للاستئناف	لم تبت فيه بعد محكمة	لم تبت فيه بعد محكمة
التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة	624	-	625-627 و 633-635	-	-	-	-
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي وما يتصل بذلك من سلوك	-	-	-	680	-	-	-
الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	-	-	639، 643، 664، 667 و 641	-	-	-	-
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح	-	671	673 و 675	-	-	-	-
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	687	-	-	-	-	-	-
إساءة استخدام الممتلكات	-	-	-	689 و 690	-	-	-
السرقه والاختلاس	-	-	638	-	-	-	-
الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي	-	-	676 و 679	-	-	-	-

95- وترد في الشكل السادس معلومات عن النتائج النهائية التي أسفرت عنها الطعون المرفوعة أمام محكمتي المنازعات والاستئناف ضد التدابير التأديبية الموقعة خلال الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 إلى اليوم.

الشكل السادس

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية الموقعة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، حتى 30 أيلول/سبتمبر 2023



96- وتنتظر محكمة المنازعات والاستئناف في الوقائع التي تستند إليها التدابير التأديبية للتأكد من ثبوتها وفق معايير الإثبات المطلوبة. وتواصل محكمة المنازعات إجراء استعراض مفصل لتناسب العقوبة الموقعة، حتى عندما تتطوي الحالة على عقوبة أخف من إنهاء الخدمة أو الفصل.

97- وأصدرت محكمة الاستئناف مؤخراً سلسلة من الأحكام التي تقضي بالبت في سوء السلوك في جلسة قضائية في محكمة المنازعات⁽¹⁸⁾. وقد أدانت محكمة الاستئناف اعتماد محكمة المنازعات على الإفادات الخطية المشفوعة بيمين التي يدلي بها الشهود للمحققين، وطالبت أساساً بأن تستمع محكمة المنازعات إلى الشهود على سوء السلوك وبأن تستدعيهم المنظمة للمثول، وعندما لم يتحقق ذلك ألغيت عقوبات و/أو مُنحت مبالغ تعويض كبيرة. وهذا يسبغ على القضاة أساساً الدور الذي يؤديه الأمين العام في تحديد سوء السلوك. وفي الحالات التي لا تملك فيها المنظمة وسيلة لإجبار الشهود على المثول، فإن عدم حضورهم يمكن أن يبطل جميع الموارد المستثمرة في عملية المساءلة في المنظمة. كما أن ذلك يضع عبئاً هائلاً على ضحايا سوء السلوك الجنسي الذين يعانون أصلاً من الصدمة ولكن يتعين عليهم أن يعيشوا تجربتهم مرات متكررة. ويتعارض هذا الموقف بشكل مباشر مع النهج الذي يركز على الضحية. كما يقوض التكاليف الصادر عن الجمعية العامة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بوصفه كيان التحقيق المستقل التابع للأمانة العامة، فضلاً عن سلطة الأمين العام في مساءلة الموظفين عن سلوكهم.

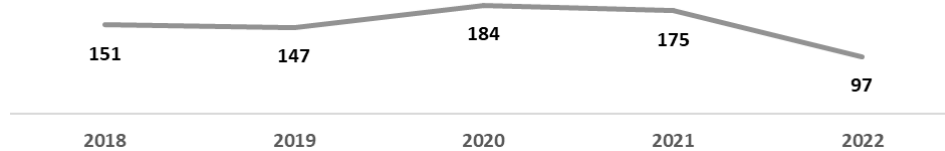
رابعاً- الحالات الواردة إلى مكتب الموارد البشرية في عام 2022

98- يقدم هذا الفرع معلومات عن الحالات التي أحيلت إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة في عام 2022، وكذلك عن عدد الحالات الواردة على مدى السنوات الأربع السابقة.

99- ويظهر عدد الحالات الواردة في عام 2022 تراجعاً كبيراً مقارنة بعدد الحالات الواردة خلال الفترات السنوية الأربع السابقة (انظر الشكل السابع والجدول 24).

الشكل السابع

عدد الحالات الواردة خلال الفترات السنوية الحالية والأربع الماضية



(18) انظر، على سبيل المثال، محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، الأحكام رقم 2022-UNAT-1210 و2022-UNAT-1187 و2023-UNAT-1361 و2023-UNAT-1370.

الجدول 24

الحالات الواردة خلال الفترات السنوية الحالية والأربع الماضية، حسب نوع سوء السلوك

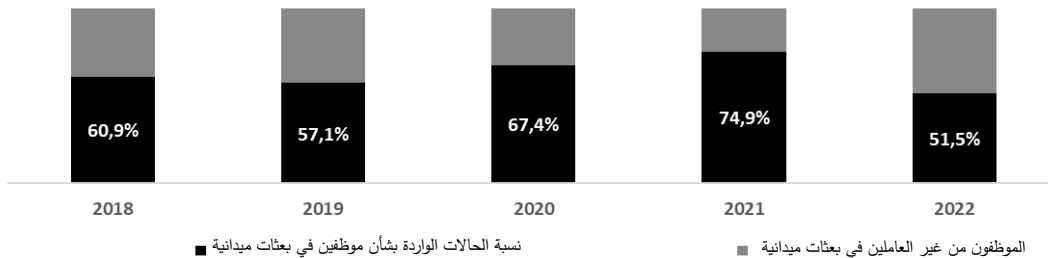
نوع سوء السلوك	2018	2019	2020	2021	2022
إساءة استعمال السلطة، والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	34	34	38	32	20
الاعتداء والسلوك المسيء	11	6	7	10	6
عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة	2	1	-	1	1
عدم الإبلاغ/عدم التعاون	-	4	3	3	1
إقرارات الذمة المالية	2	-	1	1	5
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام	-	8	11	7	4
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	49	36	78	66	28
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل بالحاسوب	-	4	7	1	8
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	4	-	2	9	1
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	4	4	5	7	3
الأعمال الانتقامية	4	3	-	-	-
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي	7	6	12	10	2
السرقه/الأخذ بدون إذن	22	11	5	3	6
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها	7	18	8	14	7
انتهاك القوانين المحلية	-	3	-	2	2
مخالفات أخرى	5	9	7	9	3
المجموع	151	147	184	175	97

100- وتعزى الزيادة الكبيرة في الحالات الواردة في عامي 2020 و2021 إلى حد كبير إلى زيادة عدد حالات تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة. وفي عام 2022، كان عدد الحالات الواردة عن مختلف أنواع سوء السلوك قريباً من المتوسط قبل عام 2020. وفي عام 2022، كان أكبر عدد من الحالات الواردة يتعلق بتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة (28 حالة) وثاني أكبر عدد يتعلق بالسلوك المحظور بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 (20 حالة).

101- وبلغت نسبة الحالات المتعلقة بالبعثات الميدانية الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير 51,5 في المائة من الحالات. وترد في الشكل الثامن بيانات مقارنة عن هذه الفترة والفترات السنوية الأربع السابقة. وفي عام 2022، تراجعت النسبة المئوية للحالات الناشئة في البعثات الميدانية تراجعاً كبيراً وسجلت أدنى مستوى في فترة السنوات الخمس الماضية.

الشكل الثامن

نسبة الحالات الواردة بشأن موظفين في بعثات ميدانية



102- ويتعلق عدد كبير من الحالات الواردة بشأن موظفين في بعثات ميدانية بتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة. وفيما يخص الموظفين من غير العاملين في البعثات، كان أكبر عدد من الحالات يتعلق بادعاءات بحدوث سلوك محظور بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، مثل التحرش، وهو كان ثاني أعلى عدد فيما يخص موظفي البعثات الميدانية (انظر الجدول 25).

الجدول 25

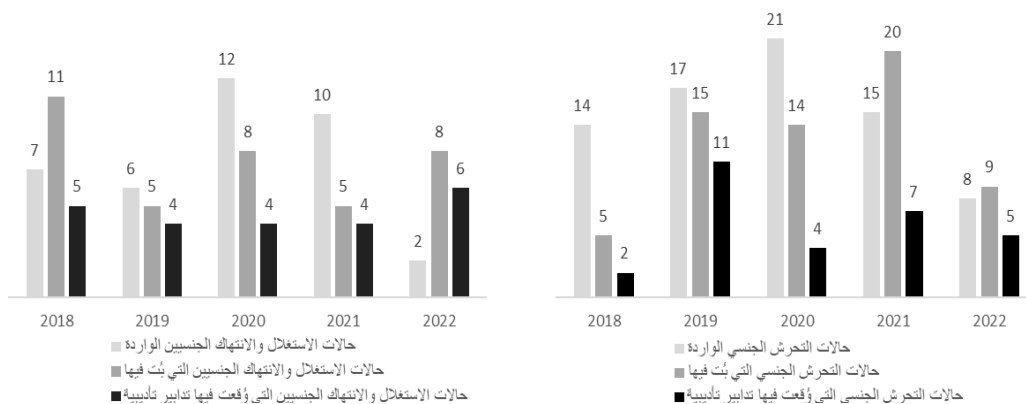
الحالات الواردة في عام 2022، حسب مكان العمل ونوع سوء السلوك

نوع سوء السلوك	موظفو البعثات	الموظفون من غير العاملين في البعثات
إساءة استعمال السلطة، والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	8	12
الاعتداء والسلوك المسيء	3	3
عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة	-	1
عدم الإبلاغ/عدم التعاون	-	1
إقرارات الذمة المالية	1	4
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام	2	2
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	21	7
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل بالحاسوب	2	6
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	1	-
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	2	1
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي	1	1
السرقه/الأخذ بدون إذن	6	-
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها	2	5
انتهاك القوانين المحلية	1	1
مخالفات أخرى	-	3
المجموع	50	47

103- وفيما يتعلق بالاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي والتحرش الجنسي، انخفض عدد الحالات الواردة منذ عام 2020 (انظر الشكل التاسع). وقد يُعزى ذلك إلى جائحة كوفيد-19، حيث كان معظم الموظفين يعملون عن بعد ولا يكاد يوجد تفاعل شخصي بينهم. وعلى الرغم من عدم توافر بيانات داعمة قابلة للقياس، فقد يكون التراجع في عدد الحالات الواردة ناتجاً عن زيادة الوعي بسياسة عدم التسامح إطلاقاً وتدابير الوقاية والإنفاذ المتخذة بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8.

الشكل التاسع

عدد الحالات الواردة التي بُت فيها فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي



خامساً- بيانات إعلامية عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2023

104- في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2023، وردت إلى مكتب الموارد البشرية 129 حالة، 59 في المائة منها يتعلق بموظفين في بعثات ميدانية. ويبين الشكل العاشر والجدول 26 عدد الحالات الواردة وأنواع سوء السلوك.

الجدول 26

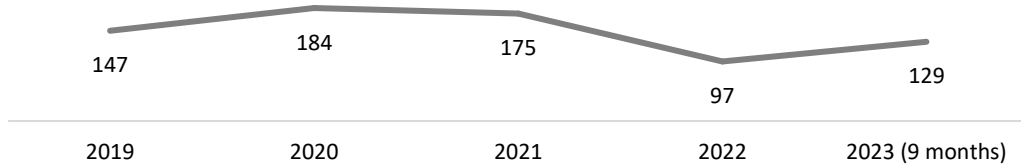
الحالات الواردة بين 1 كانون الثاني/يناير و30 أيلول/سبتمبر 2023، حسب نوع سوء السلوك

نوع سوء السلوك	العدد
إساءة استعمال السلطة، والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز	31
الاعتداء والسلوك المسيء	4
عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة	1
عدم الإبلاغ/عدم التعاون	3
إقرارات الذمة المالية	2
السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام	2

نوع سوء السلوك	العدد
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	36
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل بالحاسوب	1
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة	7
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء	5
الأعمال الانتقامية	1
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي	6
السرقه/الأخذ بدون إذن	11
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها	15
انتهاك القوانين المحلية	1
مخالفات أخرى	3
المجموع	129

الشكل العاشر

عدد الحالات الواردة بين 1 كانون الثاني/يناير و 30 أيلول/سبتمبر 2023 والفترات السنوية الأربع الماضية



105- وفي الفترة نفسها، بُت في 94 حالة على النحو المبين في الجدول 27.

الجدول 27

القرارات المتخذة في الحالات المنجزة بين 1 كانون الثاني/يناير و 30 أيلول/سبتمبر 2023

القرار	العدد
الفصل	3
إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	44
تدابير تأديبية أخرى	12
تدابير إدارية	8
إغلاق ملف الحالة بدون اتخاذ أي تدبير	3
عدم متابعة النظر في الحالة بوصفها مسألة تأديبية	9
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة الحالة إلى مكتب الموارد البشرية وقبل إتمام العملية التأديبية	14

العدد	القرار
	مخالفات أخرى
93 ^(أ)	المجموع
(أ) رغم أن عدد هذه القرارات بلغ 93 قراراً، فقد أغلق قرار واحد أكثر من حالة واحدة. وإجمالاً، أُغلقت 94 حالة في فترة التسعة أشهر.	

سادساً - 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 12 حالة تتطوي على ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك جنائي من قبل مسؤولي أو خبراء الأمم المتحدة الموفدين في بعثات.
- 107- ومن بين الحالات الـ 12، أحال المكتب 10 حالات إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية. ومن بين الحالات الـ 10 المحالة، توجد ست حالات تأديبية أُبلغ عنها في هذا التقرير. وتتعلق حالتان بمسائل لا تزال قيد الاستعراض لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة بشأنها. وأُغلقت حالة واحدة في عام 2021 وأخرى في عام 2023.

سابعاً - خاتمة

- 108- يدعو الأمين العام الجمعية العامة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.

موجز الحالات التي وُقعت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022

الرقم المرجعي	الوصف	القرار
	التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة	
624	تحرش أحد الموظفين جنسياً في مناسبة واحدة بمتدرب(ة) إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة تحت إشرافه. وكانت هناك عوامل مشددة متعددة وعامل الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. مخفف واحد.	وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك".
625	تحرش موظف يضطلع بمسؤوليات إدارية جنسياً بأحد إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة مرؤوسيه وأوجد بيئة عمل عدائية ومسيئة للموظفين الآخرين الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخاضعين لإشرافه. وكانت هناك عوامل مخففة ومشددة. وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك".	
626	أتى أحد الموظفين أفعالاً متعددة من التحرش إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الجنسي والمضايقة. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك".	
627	تحرش أحد الموظفين جنسياً بخمسة أفراد. وبالإضافة إلى الفصل. وأدرج اسم الموظف في ذلك، أساء الموظف استعمال السلطة إزاء أحد الأفراد. "كثير تشيك".	
628	أتى أحد الموظفين نمطاً من السلوك غير المقبول، بما في إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة ذلك سلوك ذو طابع جنسي، تجاه متدرب(ة) وموظف(ة) من الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. مرؤوسيه. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة. وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك".	
629	أساء أحد كبار الموظفين استعمال السلطة، بأشكال منها إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة إنهاء عقد موظف(ة) أدنى رتبة بدون إشعار أو مبرر وجيه. الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وأدلى الموظف(ة) أيضاً بتعليقات غير لائقة، بما في ذلك التهديد بفقدان الوظيفة، لموظف(ة) آخر (أخرى) وأوعز إلى الموظفين بطلبات غير مناسبة، بما في ذلك عندما كانوا في إجازة مأذون بها. وكان هناك عامل مشدد واحد وعامل مخفف واحد.	
630	أساء أحد كبار الموظفين استعمال السلطة وميز ضد أحد إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة مرؤوسيه على أساس جنسه/نوعه الاجتماعي. وأتى الإشعار، وبدون تعويض عن الموظف(ة) أيضاً سلوكاً أوجد بيئة عمل مسيئة لما لا يقل إنهاء الخدمة. عن 18 موظفاً. وكانت هناك عوامل مشددة متعددة وعامل مخفف واحد.	

الرقم المرجعي	الوصف	القرار
631	أساء أحد الموظفين استعمال السلطة وأساء التقدير بدخوله لوم كتابي والحرمان من درجتين في تبادلات شخصية غير مقبولة مع فرد من كيان يسعى داخل الرتبة. إلى إقامة شراكة مع المنظمة. وكانت هناك عوامل مخففة.	
632	رفع أحد الموظفين صوته وهدد بالاعتداء على زملاء له، إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة بما في ذلك برسائل مسيئة. وكان هناك عامل مشدد. الإشعار، وبنصف التعويض عن إنهاء الخدمة المنطبق لولا ذلك.	
633	مارس أحد الموظفين عصياناً وسلوكاً محظوراً برفضه خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة الخضوع لإشراف موظف(ة) أعلى رتبة، أو الاعتراف سنتين في استحقاق الترقية. بأقدميته(ها) أو الاضطلاع بالمهام الموكلة إليه منه(ها)، وإرسال رسائل إلكترونية غير لائقة ومسيئة ومهينة إلى الموظف(ة) الأعلى رتبة وعنه(ها) إلى آخرين. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	
634	مارس أحد كبار الموظفين عصياناً ومضايقات في مكان إنهاء الخدمة، بتعويض محل العمل تجاه موظف(ة) أعلى رتبة، ومارس مضايقات في مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن مكان العمل وأساء استعمال السلطة على نحو أثر على إنهاء الخدمة. موظفين آخرين في نفس المكتب. وكانت هناك عوامل مخففة.	
635	مارس أحد كبار الموظفين عصياناً ومضايقات في مكان إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة العمل تجاه موظف(ة) أعلى رتبة، ومارس مضايقات في الإشعار، وبدون تعويض عن مكان العمل وأساء استعمال السلطة على نحو أثر على إنهاء الخدمة. موظفين آخرين في نفس المكتب. وكانت هناك عوامل مخففة.	
636	مارس أحد كبار الموظفين عصياناً ومضايقات في مكان إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة العمل تجاه موظف(ة) أعلى رتبة، ومارس مضايقات في الإشعار، وبدون تعويض عن مكان العمل وأساء استعمال السلطة على نحو أثر على إنهاء الخدمة. موظفين آخرين في نفس المكتب. وكانت هناك عوامل مخففة.	
السرقية والاختلاس		
637	نقل أحد الموظفين أصنافاً من مستودع تابع للمنظمة إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة دون إذن وبنية بيعها إلى طرف ثالث. وكانت هناك الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. عوامل مخففة.	
638	اختلس أحد الموظفين تبرعات لأحد أنشطة اتحاد الموظفين. الفصل. وكان هناك عامل مشدد واحد وعامل مخفف واحد.	
الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة		
639	قدم أحد الموظفين في طلب وظيفة معلومات مغلوطة تتعلق إنهاء الخدمة، بتعويض محل بمشاكل سلوك سابقة. وكان هناك عامل مشدد واحد وعوامل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن مخففة متعددة. إنهاء الخدمة.	
640	قدم موظف في طلبات عمل معلومات مغلوطة بما في ذلك إنهاء الخدمة، بتعويض محل عن أسباب تركه وظيفة سابقة. وكان هناك عامل مشدد مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن واحد وعامل مخفف واحد. إنهاء الخدمة.	

الرقم المرجعي	الوصف	القرار
641	قدم أحد الموظفين في طلبات عمل معلومات مغلوطة بعدم إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الكشف عن أن أحد أقاربه كان يعمل في الأمم المتحدة. الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وكانت هناك عامل مخفف.	
642	قدم أحد الموظفين في طلب عمل معلومات مغلوطة بعدم عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. الكشف عن أن أحد أقاربه كان يعمل في الأمم المتحدة.	
643	قدم أحد الموظفين في طلب عمل معلومات مغلوطة بعدم إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الكشف عن أن أحد أقاربه كان يعمل في الأمم المتحدة. الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وكانت هناك عوامل مخففة.	
644	قدم أحد الموظفين في طلب عمل معلومات مغلوطة بعدم إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الكشف عن أن أحد أقاربه كان يعمل في الأمم المتحدة. الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وكانت هناك عوامل مخففة.	
645	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك لوم كتابي، والحرمان من أربع درجات داخل الرتبة، وغرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن شهر واحد.	
646	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.	
647	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وخُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 413,00 دولاراً.	
648	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وخُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 818,00 دولاراً.	
649	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وخُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 566,23 دولاراً.	
650	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وشُدد مبلغ إنهاء الخدمة، بتعويض محل المطالبات المزورة مسبقاً. وكان هناك عامل مخفف. مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.	
651	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وخُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 456,87 دولاراً.	

الرقم المرجعي	الوصف	القرار
652	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة عامل مخفف. وسُدد مبلغ المطالبات المزورة مسبقاً. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.	
653	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة عامل مخفف. لم تسدّد أي مبالغ عن المطالبات المزورة. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.	
654	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة عامل مخفف واحد وعامل مشدد واحد. الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة.	
655	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. وعُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 268,34 30 دولاراً.	
656	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. لم تقع إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة خسارة مالية. وكان هناك عامل مخفف. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.	
657	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة عامل مخفف. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وعُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 489,34 5 دولاراً.	
658	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة عامل مخفف. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وعُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 980,27 6 دولاراً.	
659	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة عامل مخفف. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وعُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 970,35 25 دولاراً.	
660	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان هناك إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.	
661	قدم أحد الموظفين، أو شخص آخر يستخدم بيانات الهوية إنهاء الخدمة، بتعويض محل الرقمية للموظف بعد أن أتاحها له، مطالبات تأمين طبي مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن استناداً إلى وثائق داعمة مزورة؛ وأتاح الموظف لشخص إنهاء الخدمة. غير مأذون له الدخول إلى حساب بريده الإلكتروني الرسمي في الأمم المتحدة وبيانات الهوية الرقمية لحاسوبه المحمول الخاص بالأمم المتحدة.	
662	قدم أحد الموظفين مطالبات تأمين طبي مزورة أو وافق على إنهاء الخدمة، بتعويض محل أن يقدمها شخص آخر نيابة عنه. وكانت هناك مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن عوامل مخففة. إنهاء الخدمة.	

الرقم المرجعي	الوصف	القرار
663	قدم أحد الموظفين مطالبات مزورة بشأن منحة التعليم. وكانت هناك عوامل مخففة.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. وُحِّد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 119 831,58 دولاراً.
664	كان أحد الموظفين السابقين قد حصل على أموال من مرؤوسيه من مدفوعاتهم التعاقدية؛ وقدم إلى المنظمة وثائق مزورة فيما يتعلق بمطالبة تسوية تكاليف السفر لتعويض أحد موظفي الأمم المتحدة؛ وبدون إذن، تسبب في صرف المنظمة أموالاً. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	تدبير تأديبي بعد انتهاء الخدمة بغرامة تعادل صافي المرتب الأساسي عن مزورة فيما يتعلق بمطالبة تسوية تكاليف السفر لتعويض ستة أشهر. أحد موظفي الأمم المتحدة؛ وبدون إذن، تسبب في صرف المنظمة أموالاً. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.
665	قام أحد الموظفين بشروء كبيرة معفية من الرسوم الجمركية من مخزن تموين باستخدام بيانات الهوية الرقمية لمشارك في المخزن دون موافقته. وكانت هناك عوامل مخففة ومشددة.	عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. مخزن تموين باستخدام بيانات الهوية الرقمية لمشارك في المخزن دون موافقته. وكانت هناك عوامل مخففة ومشددة.
666	زور أحد الموظفين فاتورة لحساب نفقات غير موثقة. وكانت هناك عوامل مخففة متعددة وعامل مشدد واحد.	تدبير تأديبي بعد انتهاء الخدمة يتمثل في الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي.
667	شارك أحد الموظفين في التماس تبرعات من أطراف خارجية دون إذن، وقدم وثائق مزورة، وأوعز إلى موظف(ة) آخر مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن (أخرى) بتزوير فواتير. وكان هناك عامل مخفف واحد وإنهاء الخدمة. وعوامل مشددة متعددة.	إنهاء الخدمة، بتعويض محل دون إذن، وقدم وثائق مزورة، وأوعز إلى موظف(ة) آخر مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن (أخرى) بتزوير فواتير. وكان هناك عامل مخفف واحد وإنهاء الخدمة. وعوامل مشددة متعددة.
668	قدم أحد الموظفين معلومات كاذبة عن عنوان إقامته وقدم عن علم إيصالات مزورة عن إقامة مزعومة في فندق كدليل على تكبد نفقات. وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.	الفصل. وُحِّد المبلغ الواجب استرداده عن علم إيصالات مزورة عن إقامة مزعومة في فندق كدليل على تكبد نفقات. وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.
669	قام أحد الموظفين بتزوير كتاب مصدّق، بتغيير تاريخ كتاب مصدّق سابق صادر حسب الأصول، وقدمه إلى أحد المصارف تأييداً لطلب منه للحصول على خط ائتمان. وكانت هناك عوامل مخففة متعددة وعامل مشدد واحد.	لوم كتابي وإرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة عام واحد.
670	قام أحد الموظفين بتزوير كتاب توظيف بتغيير تواريخ كتاب توظيف سابق صادر حسب الأصول، وقدمه دعماً لطلب قرض. وكانت هناك عوامل مخففة متعددة وعامل مشدد واحد.	لوم كتابي وإرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة عام واحد.
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح		
671	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها. وامتنع(ت) الموظف(ة) أيضاً عن التعاون مع التحقيق. في استحقاق الترقية. وكان هناك عامل مشدد واحد وعوامل مخففة متعددة.	لوم كتابي مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، وامتنع(ت) الموظف(ة) أيضاً عن التعاون مع التحقيق. في استحقاق الترقية. وكان هناك عامل مشدد واحد وعوامل مخففة متعددة.
672	قام أحد الموظفين بأنشطة خارجية غير مأذون بها عن طريق مساعدة موظف(ة) آخر (أخرى) في مشروع تجاري خاص واستخدم موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرسمية. وامتنع(ت) الموظف(ة) أيضاً عن الإبلاغ بسوء السلوك المحتمل للموظف(ة) الآخر (الأخرى). وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.	خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية.

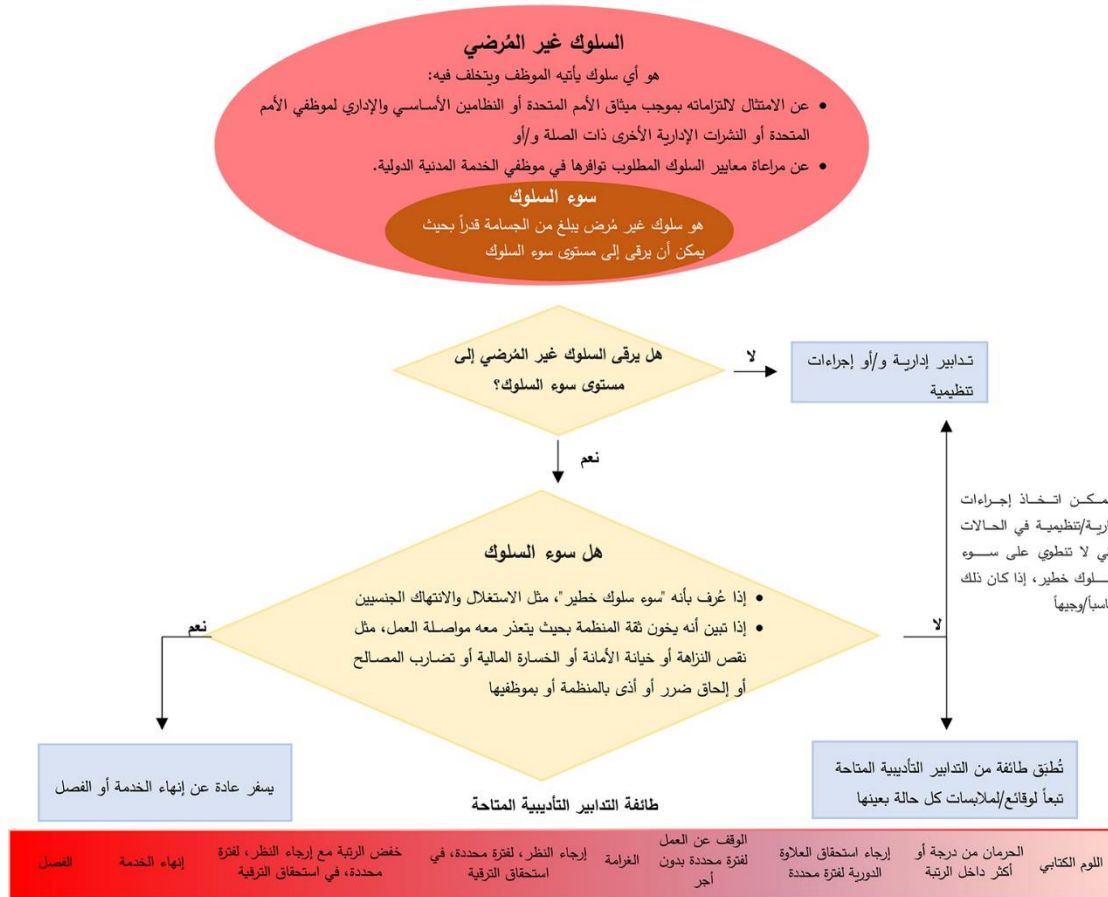
الرقم المرجعي	الوصف	القرار
673	أجرى أحد الموظفين اتصالات غير مأذون بها مع أطراف إنهاء الخدمة، بتعويض محل خارجية في مسائل تتعلق بالأنشطة الرسمية للمنظمة. مهلة الإشعار، وب نصف التعويض عن وكانت هناك عوامل مخففة.	إنهاء الخدمة.
674	أوعز أحد الموظفين إلى رؤوسيه بإتيان سلوك ينتهك لوم كتابي، والحرمان من خمس درجات، سياسات المنظمة والقانون المحلي. ولم يكشف الموظف (ة) مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في أيضاً عن تضارب في المصالح ناجم عن اشتراكه (ها) في استحقاق الترقية. المسألة. وكان هناك عامل مشدد واحد وعامل مخفف واحد.	
675	قام أحد الموظفين على نحو غير ملائم بتيسير توظيف إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة شخص تربطه به علاقة شخصية. ولم يكشف الموظف (ة) الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. أيضاً عن تضارب المصالح الناشئ عن علاقته (ها) الشخصية وظل في تسلسل إداري مباشر مع الفرد. وكانت هناك عوامل مخففة ومشددة.	
الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي		
676	اعتدى أحد الموظفين جسدياً على حارس أمن أعزل. وكانت إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة هناك عوامل مشددة ومخففة.	الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة.
677	استخدم أحد الموظفين لغة مسيئة تجاه موظف (ة) آخر إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة (أخرى) واعتدى عليه (ها) جسدياً، مما تسبب في إصابة. الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. وكانت هناك عوامل مخففة.	
678	اعتدى أحد الموظفين جسدياً على زوجته الحامل آنذاك. إنهاء الخدمة، بتعويض محل وكان هناك عامل مشدد واحد وعوامل مخففة متعددة. مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.	
679	أتى أحد الموظفين سلوكاً غير لائق بما في ذلك استخدام لوم كتابي. لغة غير لائقة في مكان العمل. وكانت هناك عوامل مخففة.	
الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي		
680	استغل أحد الموظفين جنسياً أحد السكان المحليين في مركز إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة العمل. وكان هناك عامل مشدد واحد وعامل مخفف واحد. الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك".	
681	تحرش أحد الموظفين جنسياً بموظف (ة) آخر (أخرى) إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة وحاول التماس مساعدته (ها) في ممارسة الاستغلال الجنسي الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء (وهو ما قوبل بالرفض من الموظف (ة) الآخر (الأخرى)). الخدمة. وأدرج اسم الموظف في وقدم الموظف أيضاً مطالبات تأمين طبي مزورة. وكان "كثير تشيك". هناك عامل مخفف واحد.	
682	طلب أحد الموظفين، في مناسبات متعددة، ممارسة نشاط إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة جنسي مع قاصرَيْن، واقترح في بعض تلك المناسبات دفع الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء مبلغ مالي لقاء ممارسة نشاط جنسي معهما. الخدمة. وأدرج اسم الموظف في "كثير تشيك".	

الرقم المرجعي	الوصف	القرار
683	اعتدى أحد الموظفين جنسياً على قاصر. وهدد الموظف عقوبة "الفصل" بعد انتهاء الخدمة. وأدرج أيضاً شخصاً آخر بسكين.	اسم الموظف في "كليب تشيك".
684	استغل أحد الموظفين جنسياً أربعة قُصّر واعتدى عليهم الفصل. وأدرج اسم الموظف في (عليهن) جنسياً. وتدخل الموظف في التحقيق.	"كليب تشيك".
685	اعتدى أحد الموظفين جنسياً على عاملة نظافة خاصة في عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة. السكن الذي توفره الأمم المتحدة.	وأدرج اسم الموظف في "كليب تشيك".
المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء		
686	طلب أحد الموظفين رشوة من شريك منفذ وتلقاها في شكل إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة جزء من تمويل المشروع من المنظمة إلى الشريك. وكانت الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء هناك عوامل مشددة متعددة.	الخدمة. وخُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 9 500,00 دولار.
687	ضلع أحد الموظفين في عملية شراء غير نظامية. وكانت خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية؛ هناك عوامل مخففة.	وتدبير إداري يتمثل في إجراء تدريب على عمليات الشراء واستخدام أوموجا. وخُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 429 800 شلن كيني.
688	أدرج أحد الموظفين معلومات مغلوطة في وثائق رسمية إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة تتعلق بعمليتي شراء. ورداً على طلبات توضيح تتعلق الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء بإحدى العمليتين، غير الموظف المعلومات وقدم معلومات الخدمة. وخُدد المبلغ الواجب استرداده مغلوطة. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	بقيمة 22 842,39 دولاراً.
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها أو عدم ممارسة عناية معقولة فيما يتعلق بها		
689	سمح أحد الموظفين بنقل شخص غير مأذون له في مركبة إنهاء الخدمة، بتعويض محل تابعة للأمم المتحدة مخصصة للموظف، بينما أتى موظف(ة) مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن آخر (أخرى) سلوكاً موحياً جنسياً مع الشخص غير المأذون له إنهاء الخدمة. في مؤخرة المركبة، وهو ما كان مرئياً بوضوح من شارع عام. ونُشر مقطع فيديو للسلوك على الإنترنت. وكانت هناك عوامل مخففة ومشددة.	
690	أتى أحد الموظفين سلوكاً موحياً جنسياً مع شخص مجهول الفصل. الهوية في مركبة تابعة للأمم المتحدة، وهو ما كان مرئياً بوضوح من شارع عام. ونُشر مقطع فيديو للسلوك على الإنترنت. وعلاوة على ذلك، امتنع الموظف عن التعاون مع التحقيق. وكان هناك عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.	
691	قاد أحد الموظفين مركبة تابعة للأمم المتحدة بدون إذن لوم كتابي، مع الحرمان من وبدون رخصة قيادة من الأمم المتحدة ونقل شخصاً غير درجتين وإرجاء استحقاق العالوة الدورية مأذون له في مركبة الأمم المتحدة. وكان هناك عامل لمدة سنتين. مخفف واحد.	

الرقم المرجعي	الوصف	القرار
692	قاد أحد الموظفين مركبة تابعة للأمم المتحدة وهو تحت إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة تأثير الكحول وتسبب بإلحاق أضرار بالمركبة. وكان هناك الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء عامل مخفف واحد وعوامل مشددة متعددة.	الخدمة. وحُدد المبلغ الواجب استرداده بقيمة 437,00 دولاراً.
انتهاك القوانين المحلية		
693	حاول أحد الموظفين السفر بمبلغ مالي بعملة تتجاوز قيمته لوم كتابي الأنظمة. وكانت هناك عوامل مخففة.	
مخالفات أخرى		
694	أساء أحد الموظفين استعمال السلطة بإجراء اتصالات مع لوم كتابي والحرمان من درجتين أحد المستفيدين من المساعدة، وهي صلاحية تقع خارج داخل الرتبة. نطاق مهامه. وكانت هناك عوامل مشددة ومخففة.	
695	امتنع أحد الموظفين عن ممارسة مستوى العناية المناسب لوم كتابي والحرمان من درجة واحدة فيما يتعلق بإعادة تصنيف وظيفة موظف (ة) آخر (أخرى). داخل الرتبة وحُدد المبلغ الواجب استرداده وتكبّدت المنظمة خسارة مالية نتيجة لأفعال الموظف. بقيمة 3 500 دولار. وكانت هناك عوامل مخففة ومشددة.	

المرفق الثاني

تحديد سوء السلوك وتقييم التناسب



تقييم التناسب

ملاحظة: العوامل الواردة أدناه مذكورة على سبيل المثال فقط، وهي ليست شاملة ولا حصرية. ويتوقف القرار النهائي باتخاذ التدابير التأديبية على موازنة جميع العوامل المنطبقة بالاستناد إلى دراسة متأنية للأدلة على سوء السلوك والغرض من تأديب الموظف.

العوامل المخففة:

- طول مدة خدمة الموظف المعني، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة
- الوضع الشخصي للموظف المعني فيما يخص السلوك موضع التحقيق
- الإقرار في مرحلة مبكرة، والتعبير الصادق عن الندم و/أو الاعتذار
- الصعوبة التشغيلية فيما يخص السلوك موضع التحقيق أو نقص الإشراف أو الدعم المناسب المقدم إلى الموظف المعني
- قيام الموظف المعني طوعاً بإصلاح الضرر الذي تسبب به السلوك موضع التحقيق أو التعويض عنه
- عدم تحقيق الموظف المعني أي مكسب خاص
- المستوى المهني الابتدائي أو القدرة المحدودة للموظف المعني فيما يخص السلوك موضع التحقيق
- أي خلل نظامي لا يُعزى إلى الموظف المعني

العوامل المشددة:

- الفارق في السلطة أو أقدمية الموظف المعني
- ضعف ضحايا السلوك موضع التحقيق ونطاق عملهم
- وجود إنذار مسبق أو تعليمات صريحة
- الإضرار بعمليات المنظمة أو بسمعتها
- تعدد ضحايا السلوك موضع التحقيق
- الطبيعة الانتقامية للسلوك موضع التحقيق
- الطبيعة المركبة لسوء السلوك
- تكرار سوء السلوك
- إلحاق خسارة مالية كبيرة بالمنظمة
- تجاهل المتعمد للقواعد أو التعليمات
- الطبيعة المتعمدة أو الملتوية للسلوك
- محاولة إخفاء أو عرقلة الأدلة أو القيام بذلك فعلياً
- تحقيق الموظف المعني مكسباً خاصاً من السلوك موضع التحقيق
- توريط موظفين آخرين، بمن فيهم رؤوسون، في السلوك