

Distr.: General
30 August 2005
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الستون

البند ١٣٤ من جدول الأعمال المؤقت*

إقامة العدل في الأمم المتحدة

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي،
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدّم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها
٢٨٧/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، من أجل إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع
الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي؛ وما يُتخذ
من إجراءات تأديبية وقانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي
هذا التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥.

* A/60/150.

أولاً - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدّم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩، من أجل إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي؛ وما يُتخذ من إجراءات تأديبية وقانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥.

٢ - ويصدر تعميم إعلامي، على النحو المطلوب في الفقرة ١٧ من القرار ٢٨٧/٥٩، من أجل كفالة إبلاغ جميع موظفي المنظمة بأكثر أمثلة سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي شيوعاً وبآثارها التأديبية، بما في ذلك الإجراءات القانونية، مع المراعاة الواجبة لحماية خصوصية الموظفين المعنيين.

٣ - وترد في الفرع الثاني أدناه نظرة عامة شاملة على الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية، وذلك من أجل أن يُفهم موجز ممارسات الأمين العام في الحالات التأديبية والوارد في الفرع الثاني في سياقها الصحيح. ويقدم الفرع الرابع من التقرير معلومات عن حالات أُبلغت بها السلطات الوطنية لإمكان ملاحقتها جنائياً.

ثانياً - نظرة عامة على الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية

ألف - القواعد المنظمة لسلوك الموظفين^(١)

٤ - تنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أن "يراعى في المقام الأول، عند تعيين الموظفين وفي تحديد شروط الخدمة، ضرورة تأمين أعلى معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة" (أضيفت الحروف المائلة للتأكيد).

٥ - وحددت المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين (ST/SGB/2005/5) والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وهما يحملان العنوان: "الواجبات والالتزامات والامتيازات"، القيم الأساسية المتوقعة من الموظفين المدنيين الدوليين بسبب مركزهم، إضافة إلى مظاهر معينة لتلك القيم الأساسية. ويُشار بشكل خاص إلى البند ٢/١ من النظام

(١) للاطلاع على نظرة عامة كاملة للأحكام ذات الصلة، انظر نشرة الأمين العام (ST/SGB/2002/13) المعنونة "مركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية"، والصادرة بطلب من الجمعية العامة. ويمكن الاطلاع كذلك على الأحكام المتعلقة بمركز وحقوق والالتزامات الموظفين والمسائل التأديبية، في الدليل الإلكتروني للموارد البشرية تحت عنواني "المركز والحقوق والواجبات الأساسية" و"المسائل التأديبية".

الأساسي للموظفين والقاعدة ٢/١٠١ من قواعد النظام الإداري للموظفين إلى أمثلة محددة على السلوك المتوقع أو المحظور.

باء - سوء السلوك

٦ - تنص المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين والمعنونة: "التدابير التأديبية"، في البند ٢/١٠، على أن "للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مرضٍ". وتنص القاعدة ١/١١٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين، فيما يتعلق بسوء السلوك، على أنه "يمكن أن يدخل في فئة السلوك غير المرضي ... عدم امتثال الموظف لالتزاماته. بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أو الإصدارات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاته معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي، الأمر الذي يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية بحق الموظف وتوقيع تدابير تأديبية عليه لسوء السلوك". وكذلك تنص القاعدة ٢/١٠١ (أ) من قواعد النظام الإداري للموظفين على أنه "أ) يجوز اتخاذ الإجراءات التأديبية ... بحق الموظف الذي لا يفي بالتزاماته ومعايير السلوك المبينة في ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية وجميع الإصدارات الإدارية". وفي إطار هذه المحددات، فإن للأمين العام سلطة تقديرية واسعة النطاق في تحديد ما يمثل سوء سلوك، وفي فرض تدابير تأديبية. ويرد في الأمر الإداري ST/AI/371، المعني بالتدابير والإجراءات التأديبية المنقحة^(٢)، المزيد من أمثلة السلوك الذي يمكن أن تفرض بسببه تدابير تأديبية.

جيم - القواعد الواجبة الاتباع

٧ - عندما يعتقد رئيس المكتب أو الموظف المسؤول، بناء على تحقيق، أن هناك ما يبرر اتخاذ إجراءات تأديبية، يقوم بإحالة المسألة إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للبت في ما إذا كان يتعين متابعة المسألة بوصفها حالة تأديبية^(٣). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم إجراء تحقيقات أولية بواسطة رئيس المكتب أو من عينه أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بمبادرة منه أو بطلب من رئيس المكتب. وأعطى اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ مسؤولية أكبر لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في هذا الصدد.

(٢) الأمر الإداري ST/AI/379، المعني بإجراءات التعامل مع التحرش الجنسي له صلة أيضا بالموضوع.

(٣) يقوم رئيس الشؤون الإدارية في البعثات بإحالة المسألة إلى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم بإدارة عمليات حفظ السلام بالمقر، التي تحيل المسألة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية في حالة اتفاقها مع البعثة.

٨ - وفي حالة إذا ما قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية متابعة الأمر، فإن الخطوة الأولى هي إخطار الموظف خطياً بالادعاءات، وكذلك بحقه في طلب مساعدة محام. ويُعطى الموظف فرصة معقولة للرد على هذه الادعاءات. وفي ضوء التعليقات المقدمة من الموظف، يتقرر إغلاق القضية أو إحالتها إلى لجنة تأديبية مشتركة للمشورة، أو القيام بفصل الموظف بإجراءات موجزة.

٩ - ورغم أن للأمين العام سلطة تقديرية واسعة في اتخاذ قرار بخصوص التدبير المناسب في كل حالة، فلا يخضع أي موظف لتدابير تأديبية إلا بعد إحالة المسألة إلى لجنة تأديبية مشتركة لاستشارتها بشأن أي التدابير التي تُعد، إن وُجدت، ملائمة. وبالإمكان التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة، إذا اتفق الموظف المعني والأمين العام على تدبير تأديبي، وبالتالي فليس ثمة سبب وجيه للسير في الإجراءات. ولا تلزم الإحالة المسبقة إلى لجنة تأديبية مشتركة إذا كانت خطورة الحالة تبرر الفصل بدون سابق إنذار. ويجوز للموظفين الذين فصلوا بدون سابق إنذار، أن يقوموا، بمبادرة منهم، بالتماس إعادة النظر في حالاتهم من قِبَل لجنة تأديبية مشتركة. ولجميع الموظفين الذين اتخذت بحقهم تدابير تأديبية أن يلجأوا في نهاية الأمر إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة^(٤).

دال - التدابير التأديبية

١٠ - تنص القاعدة ٣/١١٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين على أن التدابير التأديبية قد تتخذ شكلاً أو أكثر من الأشكال التالية (أي أن بالإمكان فرض أكثر من تدبير في كل حالة):

- (أ) لوم كتابي من الأمين العام؛
- (ب) الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة؛
- (ج) إرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لفترة محددة؛
- (د) الإيقاف عن العمل بدون أجر؛
- (هـ) الغرامة؛

(٤) يتعلق العديد من الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بالتدابير التأديبية، وتُظهر تلك الأحكام الممارسة التي اتبعتها الأمين العام في تلك القضايا التي عُرضت على المحكمة. ويمكن الحصول على ملخصات لتلك الحالات في "ملخصات للقضايا والفقهاء القانونيين" على شبكة الإنترنت (<http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

(و) خفض الرتبة؛

(ز) إنهاء الخدمة بإشعار أو بدون إشعار، أو تعويض محل مهلة الإشعار؛

(ح) الفصل دون سابق إنذار.

١١ - وفيما يتعلق بتحديد التدبير الملائم، يُتخذ قرار في كل حالة حسب وقائعها الموضوعية؛ مع الأخذ في الاعتبار التفاصيل الخاصة بالحالة، بما في ذلك الظروف المشددة والمخففة.

هاء - تدابير أخرى

١٢ - لا تعد حالات اللوم الكتابي أو الشفوي من قبل مسؤول مشرف تدابير تأديبية. فهي مثل الإنذارات ورسائل التحذير، تُعد تدابير إدارية. وعلى الرغم من ذلك، فإنها أيضاً تدابير هامة لدعم معايير السلوك اللائق وتعزيز المساءلة. وحيثما يؤثر السلوك غير اللائق على الأداء، فإنه يجري تناول المسألة في إطار إدارة الأداء. ويمكن أن يشمل ذلك التدريب أو إسداء المشورة أو وقف علاوات المرتبات أو عدم تجديد العقود أو إنهاء التعيين.

ثالثا - موجز للممارسات المتبعة في المسائل التأديبية في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥

١٣ - يرد أدناه موجز لكل حالة أدت إلى فرض تدبير تأديبي أو أكثر، مع الإشارة إلى طابع سوء السلوك والتدبير/التدابير التأديبية التي فرضها الأمين العام. ولا يُشار إلى وظيفة الموظف وبياناته الخاصة إلا إذا كان لها دور بوصفها ظروفًا مشددة في تحديد التدابير التي ستُتخذ. ولا تدرج هنا الحالات السلوكية التي عولجت بوسائل غير التدابير التأديبية.

١٤ - ولا تسفر كل حالة تعرض على الأمين العام عن اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. وعندما تكشف إعادة النظر من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية عن عدم كفاية الأدلة لمتابعة الأمر بوصفه حالة تأديبية، أو عندما يقدم الموظف تفسيراً مرضياً في رده على الاتهامات، تُغلق الحالة ويعتبر الموظف بريئاً من تلك الاتهامات. ويمكن أيضاً إغلاق الحالة عندما يتقاعد الموظف أو تنتهي خدمته من المنظمة على نحو آخر قبل الوصول إلى قرار بشأن الإجراءات التأديبية، حيث أن الأمين العام ليس لديه سلطة فرض تدابير تأديبية على الموظفين السابقين. وفي هذه الحالات يُعد سجل بالحالة ويوضع في الملف الرسمي.

ألف - السرقة والاختلاس

١٥ - قام موظف بأخذ مركبة تابعة للأمم المتحدة للاستخدام الشخصي دون إذن، ووقع له حادث صغير مع مركبة أخرى يملكها أحد السكان المحليين. ولم يتوقف الموظف ولم يبلغ عن الحادث، ولم يتعاون في بادئ الأمر مع التحقيق بعد أن قام المواطن بإبلاغ الأمن في الأمم المتحدة بالحادث. القرار: لوم كتابي؛ وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لثلاث سنوات؛ والإيقاف عن العمل بدون أجر لمدة شهر.

باء - الاحتيال والادعاء الكاذب

١٦ - أورد موظف ادعاءات كاذبة في تاريخه الوظيفي المقدم للمنظمة، وقام بتزوير وثيقة مصرفية قدمها للمنظمة بوصفها أصلية. إضافة إلى ذلك، لم يتخذ الموظف جميع الخطوات الضرورية للوفاء بالتأخرات المستحقة عليه والالتزام بأمر صادر من محكمة مختصة. القرار: فصل دون سابق إنذار.

١٧ - قامت موظفة بتزوير فاتورتين، واعتمدت زوراً مطالبة بمنحة تعليمية خاصة في محاولة لتلقي أموال لا تستحقها. القرار: فصل دون سابق إنذار.

١٨ - قام موظف بالغش في مطالبة للتأمين الصحي، حيث غيّر ما ورد في الفاتورة ليُضخم احتيالياً المبلغ المطلوب فعلياً مقابل الخدمات الطبية. القرار: إنهاء الخدمة.

١٩ - أرسل موظف رسالتين بلا توقيع بطريق الفاكس إلى اثنين من المسؤولين رفيعي المستوى، مُلقياً باقمامات ومستخدماً لهجة مهينة تنطوي على طابع تشهيري. وشوّه الموظف بعد ذلك الحقائق أمام المحققين بخصوص تاريخ إبلاغه بفقدان بطاقته الائتمانية التي استخدمها لسداد قيمة إرسال إحدى رسالتي الفاكس. القرار: لوم كتابي وخفض رتبة واحدة.

٢٠ - لم يتخذ موظف التدابير اللازمة لمنع من يعولهم من إساءة استخدام خطة التأمين الصحي الخاصة به، الأمر الذي مكّنهم من أن يقدموا تذكرة طبية بطريق الغش إلى صيدلية في محاولة للحصول على أدوية لأحد أفراد الأسرة ممن لا تشملهم الخطة الخاصة بالموظف. القرار: لوم كتابي وخفض الرتبة بدرجة واحدة وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة سنة.

٢١ - قامت موظفة بتغيير وثيقة رسمية بهدف الحصول على أجر إضافي لساعات لم تعمل فيها. القرار: إنهاء الخدمة.

٢٢ - غير موظف، بشكل غير سليم، عطاء رسمياً مقدماً من مُورّد خارجي يسعى للعمل مع الأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة.

٢٣ - قام موظف، وعلى مدى خمس سنوات، بالاحتيال في تقديم مطالبات لمنح تعليمية ووثائق أخرى، حيث تلقى بذلك أموالاً لا يستحقها من المنظمة. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

٢٤ - لم يقيم موظف بالوفاء بالتزاماته القانونية الخاصة، وانتهك القانون الجنائي المحلي من خلال استخدام أموال عهد إليه بها أحد الزملاء، استخداماً غير سليم، لأغراض شخصية وفي استثمارات تنطوي على مخاطر. ولم يبلغ عن إدانته من قبل محكمة جنائية محلية، كما عمل بمهنة خارجية دون موافقة الأمين العام. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

جيم - الاعتداء

٢٥ - أثناء جدل شفوي محتدم بين عدد من الزملاء يتعلق باستخدام حيز المكاتب، قام موظف بالاعتداء بديناً على آخر. القرار: لوم كتابي؛ وخفض درجة في الرتبة؛ وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة سنة.

٢٦ - لم يكن أحد الموظفين متعاوناً عندما طلب منه ضابط أمن تقديم ترخيص الدخول الخاص به، مُخلاً بذلك بواجبه في أن يمثل للتوجيهات التي يجوز لضابط الأمن إصدارها تأدياً لمهامهم؛ ثم اشتبك في مواجهة بدينية مع ضابط الأمن. القرار: خفض الرتبة بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٢٧ - عندما لم يمثل أحد الموظفين لطلب ضابط أمن بتقديم ترخيص الدخول الخاص به، اشتبك معه ضابط الأمن في جدل حاد ومواجهة بدينية، مما أسفر عن إصابة الموظف بشكل تطلب إدخاله المستشفى. القرار: خفض الرتبة بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

دال - الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي

٢٨ - اغتصب موظف امرأتين، إحداهن قاصر، وقام باستغلالهما وانتهاكهما جنسياً؛ كما ارتداد مكاناً أعلنت البعثة أنه من الأماكن المحظور ارتيادها. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

- ٢٩ - اكتُشف قيام موظف بممارسة الجنس بانتظام مع اثنتين من البغايا المحليات، كما مارس الجنس مع قاصر. وتبين قبوله هدايا وخدمات من أفراد مجتمع البلد المضيف مقابل توظيفهم وإتاحة قيامهم بتقديم خدمات للأمم المتحدة. القرار: الفصل دون سابق إنذار.
- ٣٠ - تغاضى موظف عن أعمال بغاء متكررة جرت في حانة يمولها ويديرها. كما استخدم بما يخالف الأصول ممتلكات وأصول وأفراد الأمم المتحدة لخدمة الحانة. ولم يتعاون مع التحقيق في هذه الحالة. القرار: الفصل دون سابق إنذار.
- ٣١ - موظف اغتصب قاصراً. القرار: الفصل دون سابق إنذار.
- ٣٢ - قام موظف باستغلال قاصرات وانتهاكهن جنسياً، ثم حاول رشوة الشرطة والوصي على إحدى الضحايا في محاولة لتفويض التحقيق. القرار: الفصل دون سابق إنذار.
- ٣٣ - أدانت محكمة في البلد المضيف موظفاً بالاستغلال الجنسي لقاصر عهدت رعايتها إليه، وبتوجيه تهديدات ذات طابع عنيف. وحُكم عليه بالسجن ١٢ شهراً. ويشكل هذا السلوك أيضاً انتهاكاً للنظامين الإداري والأساسي للموظفين. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

أمور أخرى

- ٣٤ - وقع حادث لموظف يقود مركبة تابعة للأمم المتحدة، مما أسفر عن حدوث إصابات له ولأحد رعايا البلد المضيف وأضرار للمركبتين. واعترف الموظف بتناول عدد من المشروبات الكحولية في وقت سابق من ذلك المساء. القرار: لوم كتابي بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.
- ٣٥ - أفشى موظف معلومات سرية لعدد من الأشخاص دون تفويض صريح بذلك، كما سمح بقيام أشخاص غير مأذون لهم باستفسارات واسعة النطاق تتعلق بمسألة سرية. القرار: غرامة قيمتها مرتب شهر واحد.
- ٣٦ - تبين أن موظفاً، ممن يتحملون مسؤوليات ضخمة تتعلق بمسائل إدارية، اتخذ إجراءات غير ملائمة ولم يُكمل تأديبة واجباته، مما أدى إلى تعرض موظفين آخرين للأذى. القرار: لوم كتابي.
- ٣٧ - قام موظف بالتأثير بما يخالف الأصول في عملية مشتريات لمنح عقد مع الأمم المتحدة. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

٣٨ - استخدم موظف أفراساً مدمجة لكي يُدخل إلى شبكة الأمم المتحدة برامج "قرصنة" ذات ضرر محتمل. القرار: إنهاء الخدمة.

رابعاً - السلوك الجنائي

ألف - إحالة الحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل إلى السلطات الوطنية

٣٩ - عندما يُظهر تحقيق ما أن هناك احتمال بوقوع نشاط جنائي، سواء من جانب الموظفين أو الأفراد الآخرين ذوي الصلة بالأمم المتحدة الذين ليس للأمين العام سلطة تأديبية عليهم، يمكن للأمين العام أن يقرر إحالة هذه الحالات إلى السلطات الوطنية المختصة لاتخاذ إجراء بصددها. وتشير البيانات التي قدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن الأمين العام قام خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، بإحالة ٣٢ حالة إلى السلطات الوطنية، من بينها ١٧ حالة ضد أفراد محددين و ١٥ حالة حُدد فيها السلوك الجنائي لكن لم يحدد فيها الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية.