

Distr.: General  
31 July 2008  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ١٢٦ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي  
على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/  
يونيه ٢٠٠٨

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدّم استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، الذي طلبت فيه إلى  
الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت  
فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وقانونية عند  
الاقضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من  
١ تموز/يوليه ٢٠٠٧، إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.



## أولاً - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدّم استجابة للفقرة ١٦ من قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، التي طلبت فيها إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وقانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

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 حتى يتسنى فهم البيانات المقدمة في الفرعين الثالث والرابع في سياقها الصحيح. ويحتوى الفرع الثالث من التقرير على موجز للحالات التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويقدم الفرع الرابع معلومات عن الممارسات التي يتبعها الأمين العام في الحالات التي قد تنطوي على سلوك جنائي.

## ثانياً - نظرة عامة على الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية

### ألف - القواعد المنظمة لسلوك الموظفين<sup>(١)</sup>

٤ - تنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ 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 المقدرة والكفاية والذاهة" (استخدمت الحروف المائلة للتأكيد).

٥ - وحددت المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين 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 الأساسي للموظفين

(١) للاطلاع على نظرة عامة كاملة للأحكام ذات الصلة، انظر ST/SGB/2002/13 والصادرة بطلب من الجمعية العامة. ويمكن الاطلاع كذلك على الأحكام المتعلقة بمركز وحقوق والتزامات الموظفين والمسائل التأديبية، في الدليل الإلكتروني للموارد البشرية تحت عنواني "المركز والحقوق والواجبات الأساسية" و "المسائل التأديبية" (انظر <http://secap472.un.org/hr-handbook>).

والقاعدة ٢/١٠١ من النظام الإداري للموظفين اللذين يتضمنان أمثلة محددة على السلوك المتوقع أو المحظور.

## باء - سوء السلوك

٦ - تنص المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين المعنونة: "التدابير التأديبية"، في البند ٢/١٠، على أن "للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مُرضٍ". وتنص القاعدة ١/١٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين، فيما يتعلق بسوء السلوك، على أنه "يمكن أن يدخل في فئة السلوك غير المرضي ... عدم امتثال الموظف بالتزاماته 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". وبالمثل، تنص القاعدة ٢/١٠١ (أ) من النظام الإداري للموظفين على أنه "أ) يجوز اتخاذ الإجراءات التأديبية ... بحق الموظف الذي لا يفي بالتزاماته وبمعايير 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، بشأن التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة<sup>(٢)</sup>، المزيد من أمثلة السلوك التي يمكن أن تفرض بسببها تدابير تأديبية.

## جيم - الأصول الإجرائية السليمة

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 مسألة تأديبية<sup>(٣)</sup>. وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، أُجريت تحقيقات أولية من جانب رئيس المكتب أو من كلفه بذلك أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية، من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من رئيس المكتب.

٨ - وإذا قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية متابعة الأمر، كمسألة تأديبية، فإن الخطوة الأولى هي إخطار الموظف خطياً بالادعاءات، وكذلك بحقه في طلب مساعدة

(٢) انظر أيضاً ST/AI/379، المتعلق بإجراءات معالجة التحرش الجنسي.

(٣) يقوم رئيس الشؤون الإدارية في البعثات بإحالة المسألة إلى شعبة الموظفين الميدانيين بإدارة الدعم الميداني بالمقر، التي تحيل المسألة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية في حالة اتفاقها مع البعثة.

محام. ويُعطى الموظف فرصة معقولة للرد على 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، لا يمكن أن يخضع أي موظف لتدابير تأديبية إلا بعد إحالة المسألة إلى لجنة تأديبية مشتركة لاستشارتها بشأن أي التدابير التي تُعد، إن وُجدت، ملائمة. ويجوز التغاضي عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة، إذا اتفق الموظف المعني والأمين العام على تدبير تأديبي، وبالتالي لا يكون هناك سبب وجيه للمضي قدماً في الإجراءات. ولا تلزم الإحالة المسبقة إلى لجنة تأديبية مشتركة إذا كانت خطورة الحالة تترر الفصل بإجراءات موجزة. ويجوز للموظفين الذين فصلوا بإجراءات موجزة، أن يقوموا، من تلقاء أنفسهم، 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<sup>(٤)</sup>.

## دال - التدابير التأديبية

١٠ - تنص القاعدة ٣/١١٠ من 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) الوقف عن العمل بدون أجر؛
- (هـ) الغرامة؛
- (و) خفض الرتبة؛
- (ز) إنهاء الخدمة بإشعار أو بدون إشعار، أو تعويض محل مهلة الإشعار؛

(٤) يتعلق العديد من الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بالتدابير التأديبية، وتُظهر تلك الأحكام الممارسة التي اتبعها الأمين العام في تلك القضايا التي عُرضت على المحكمة. ويمكن الحصول على ملخصات لتلك الحالات في ركن Case and Jurisprudence Digest of the UN Administrative Tribunal (ملخصات للقضايا والفقهاء القانونيين) على شبكة الإنترنت (انظر <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

## (ح) الفصل بإجراءات موجزة.

١١ - لدى تحديد التدبير الملائم، يُتخذ قرار في كل حالة حسب وقائعها الموضوعية؛ مع مراعاة التفاصيل الخاصة بالحالة، بما في ذلك الظروف المشددة والمخففة.

## هاء - تدابير أخرى

١٢ - لا تعد حالات التوبيخ 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 الحالات التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة

من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

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 أو بياناته الخاصة إلا إذا كان لها دور بوصفها ظروفًا مشددة في تحديد التدابير التي سُنّت. 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. فعندما تكشف إعادة النظر في المسألة من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية عن عدم كفاية الأدلة لمتابعة الأمر بوصفه مسألة تأديبية، أو عندما يقدم الموظف تفسيراً مُرضياً في رده على الاتهامات، يُقفل ملف القضية ويعتبر الموظف بريئاً من تلك الاتهامات. ويجوز أيضاً إقفال ملف القضية عندما يتقاعد الموظف أو تنتهي خدمته في المنظمة لسبب 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 الإداري.

## ألف - إساءة استعمال السلطة/التحرش

١٥ - دخل موظف في علاقة جنسية مع عاملة باليومية وقام بمحاباتها بالسعي النشط إلى نقلها إلى مكتب تكون فيه تحت إشرافه. القرار: خفض رتبة واحدة ووقف الترقية لمدة سنتين، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

١٦ - أساء أحد المديرين استعمال سلطته على أربعة موظفين بالضغط عليهم لإعداد و/أو توقيع مذكرة تأييد، مستخدماً وسائل من بينها التهديد بعدم تجديد العقود. القرار: جرى تغريمه بقيمة مرتب أساسي صاف لمدة أربعة أشهر، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة (كان من المقرر أن يتقاعد الموظف في نهاية الشهر الذي أصدر فيه الأمين العام قراره).

١٧ - أساء موظف استعمال سلطته وتحرش بزميله له جنسياً وضايقها في مكان العمل. كما لم يتبع الموظف تعليمات صادرة حسب الأصول عن أحد المشرفين. القرار: إنهاء الخدمة، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

## باء - الإهمال الجسيم

١٨ - قاد أحد الموظفين سيارة تابعة للأمم المتحدة دون ترخيص صادر عن المنظمة وتسبب في حادث مروري ألحق إصابة بدنية بموظف آخر وأضراراً جسيمة بسيارة تابعة للأمم المتحدة وممتلكات طرف ثالث. القرار: لوم كتابي والوقف عن العمل لمدة شهر غير مدفوع الأجر بعد التفاوض عن الإحالة إلى اللجنة التأديبية المشتركة.

١٩ - لم يقوم أحد الموظفين بواجباته بشكل مُرضٍ كمُشرف مشاريع حيث قام، على نحو غير مناسب، بالتصديق على تسليم بضائع لم تكن قد سلمت وعلى أن عملاً قد أُنجز على نحو مُرضٍ دون أن يتحقق من ذلك الإنجاز. القرار: لوم كتابي بعد التفاوض عن الإحالة إلى اللجنة التأديبية المشتركة.

٢٠ - لم يقوم أحد الموظفين بواجباته بما يتفق مع إجراءات الشراء السليمة، وشمل ذلك، في جملة أمور، (أ) التقاعس عن بذل جهود لضمان اكتمال وثائق الشراء وفقاً لأحكام دليل الشراء؛ (ب) عدم كفاءة اكتمال أعمال التشييد وفقاً للوثائق المتعلقة بنطاق العمل وسجل المواصفات؛ (ج) التصديق، على غير الوجه الصحيح، على تقارير إنجاز مشاريع وتقارير أداء متعهدين وتقارير مصادقة على خدمات. القرار: لوم كتابي بعد التفاوض عن الإحالة إلى اللجنة التأديبية المشتركة.

٢١ - لم يقم موظف كان يشغل منصب رئيس وحدة العقود بقسم المشتريات ومنصب كبير موظفي المشتريات بالنيابة، في إحدى بعثات حفظ السلام، بواجباته وفقا لإجراءات الشراء السليمة، وتجلى ذلك في أمور منها سوء ممارسات إدارة الملفات والسماح بإدراج أصناف محددة بعلامات تجارية في الوثائق المتعلقة بنطاق العمل وسجل المواصفات. القرار: لوم كتابي بعد التفاوضي عن الإحالة إلى اللجنة التأديبية المشتركة.

## جيم - الاحتيال/الادعاء الكاذب

٢٢ - زاول موظف عملا خارجيا دون إخطار الأمين العام أو الحصول على موافقته؛ تسبب في احتواء سجل تاريخه الشخصي على بيانات جوهرية كاذبة بعدم إدراجه معلومات ذات صلة عن تعرضه سابقا للتوقيف والإدانة. بموجب قانون العقوبات للبلد المضيف في جريمة تنخبطى المخالفة المرورية الطفيفة؛ وحصل، بطريق الادعاءات الزائفة، على بطاقة حكومية رسمية بإثبات الهوية واستخدمها. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٢٣ - احتال موظف على المنظمة بتجهيزه تكاليف سفره الشخصي كجزء من سفر رسمي لموظف آخر. القرار: إنهاء الخدمة، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٢٤ - قدم موظف مطالبتين مزورتين للحصول على منحة التعليم لاثنين ممن يعول. وقدم توزيعا مزيفا للتكاليف كسند لإحدى هاتين المطالبتين. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٢٥ - قدم موظف مطالبات مزورة للحصول على منحة التعليم لثمانية من معوليه تستند إلى توزيع مزيف للتكاليف وشهادة مزورة بالصفوف الدراسية و/أو شهادات انتظام مزورة. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٢٦ - لم يمثل موظف لقوانين بلد مضيف ولم يُفصح للمنظمة عن إدانته. بموجب قانون عقوبات البلد المضيف في حيازة ومشاهدة مواد إباحية عن الأطفال ومواد إباحية صارخة أخرى. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٢٧ - قدم موظف مطالبات تأمين طبي تتصل بثلاثة من أفراد أسرته تستند إلى شهادات طبية وإيصالات مزورة. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٢٨ - شارك موظف في مخطط لتزوير تأشيرات دخول وزاول أنشطة خارجية غير مأذون بها. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٢٩ - قام موظف أثناء أدائه مهام تتصل بالشراء بطلب وتسلم أموال من مواطنين محليين لقاء حصولهم على تعيين أولي في المنظمة و/أو استمرار عملهم فيها. القرار: إنهاء الخدمة دون تعويض بدلا من مهلة الإشعار أو أي تعويض آخر عن إنهاء الخدمة.

٣٠ - استغل موظف منصبه في التكسب من معلومات استقاها أثناء أدائه لمهامه الرسمية؛ ولم يتمسك بالمعايير المطلوبة في ممارسة الشراء الرسمية؛ وتمكّن من الحصول على قرضين مستقلين من كيانين كانا يُناقضان على عقد للأمم المتحدة وانخرط في ممارسات فساد. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٣١ - قام موظف أثناء أدائه مهام تتصل بالشراء بطلب وتسلم وقبول مبالغ مالية من بائع كان قد تعاقد على عمل مع الأمم المتحدة وكان يسعى إلى الدخول في عمل معها. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٣٢ - مارس موظف كان يؤدي مهام متصلة بالشراء نمطا من الرشوة وشارك في مخطط لطلب مبالغ ومزايا أخرى من عدد من البائعين والشركات التي تعاقدت على عمل مع الأمم المتحدة وكانت تسعى إلى الدخول في أعمال معها، وقدم عن علم بيانات جوهرية كاذبة ومضللة وغير صحيحة إلى المحققين. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٣٣ - قام موظف أثناء أدائه مهام تتصل بالشراء بطلب وتسلم وقبول مبالغ مالية من بائع كان قد تعاقد على عمل مع الأمم المتحدة وكان يسعى إلى الدخول في عمل معها. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

## دال - السرقة/الاستغلال للمنفعة الذاتية

٣٤ - تواطأ موظف كان يعمل كاتب مخازن مع موظف آخر كان يعمل منظما لاستخدام المركبات في استغلال ورق للنسخ التصويري للمنفعة الذاتية كجزء من مخطط جرى فيه بيع الورق إلى أطراف ثالثة. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٣٥ - ساعد موظف كان يعمل منظما لاستخدام المركبات في استغلال ورق للنسخ التصويري للمنفعة الذاتية حيث قام بتسيير مركبة تابعة للأمم المتحدة جرى لاحقا تحميلها بممتلكات للأمم المتحدة كان قد حصل عليها، بطريق الاحتيال، موظف آخر كان يعمل كاتب مخازن. وقام سائق مركبة الأمم المتحدة بعد ذلك بتوصيل ممتلكات الأمم المتحدة إلى منزل كاتب المخازن. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٣٦ - حاول موظف سرقة ثمانية حزم من أسلاك "كنسرتينا" الشائكة. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.



## هاء - الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي

٣٧ - تورط موظف في علاقات جنسية غير لائقة مع متلقيات للمساعدة، وضلل المحققين عن عمد لحماية مصالحه. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

## واو - سوء السلوك المتصل بالحاسوب

٣٨ - استخدم موظف حواسيب حجيرية تابعة للأمم المتحدة مرارا في تنزيل ومشاهدة مواد ذات صلة باشتهاء الأطفال، منتهكا بذلك القانون الجنائي للبلد المضيف. وواصل الموظف سلوكه هذا حتى بعد تحذيره رسميا من مغبة إساءة استعمال ممتلكات الأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة مع تعويض بدلا من مهلة الإشعار، دون تعويض عن إنهاء الخدمة، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٣٩ - قام موظف بحفظ مواد إباحية أرسلت إليه وشاهدها، خلال ساعات العمل الرسمية على الأرجح، بعد استدعائها من القرص الصلب. القرار: فقدان درجتين في الرتبة، وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة سنتين، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٤٠ - قام موظف، على نحو غير لائق وبدون إذن، بالدخول إلى بيانات سرية ذات صلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وقام بنسخها ونشرها. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

## زاي - تضارب المصالح

٤١ - قام موظف أثناء أدائه مهامه كمساعد لشؤون المشتريات بطلب وتسلم وقبول مبالغ مالية من بائع كان قد تعاقد على عمل مع الأمم المتحدة أو كان يسعى إلى الدخول في عمل معها. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٤٢ - قام موظف أثناء أدائه مهامه كموظف مشتريات بطلب وتسلم وقبول مبالغ مالية من بائع كان قد تعاقد على عمل مع الأمم المتحدة وكان يسعى إلى الدخول في عمل معها. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

٤٣ - قبل موظف كان يعمل في مجال الشراء ضيافة بائع كان يمارس عملا مع الأمم المتحدة، وكان طابع تلك الضيافة وقيمتها ينتهكان النظامين الأساسي والإداري للموظفين والمبادئ التوجيهية والأحكام الواردة في دليل الشراء والسارية وقت حدوث الضيافة. ولم يستجب الموظف أيضا بشكل كامل لطلبات تقديم معلومات في سياق تحقيق مأذون به. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

## حاء - حالات أخرى

٤٤ - أسقط موظف بنودا هامة من الأصول في نماذج الإفصاح المالي السنوية ولم يتعاون مع القائمين بالتحقيق الرسمي. القرار: خفض رتبته برتبة واحدة، دون أن تتاح له، فيما تبقى من فترة خدمته، فرصة العمل في رتبة أعلى وتغريمه قيمة الراتب الأساسي الصافي لمدة شهرين، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٤٥ - تأمر موظف مع شخص آخر لإحضار شخص ثالث إلى البلد المضيف بطريق الاحتيال، وهو ما يشكل انتهاكا للقانون المحلي. ولم يمثل الموظف للقوانين المحلية ولم يف بالتزاماته القانونية الخاصة، بما في ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، الالتزام بتنفيذ أوامر المحاكم المختصة. القرار: إنهاء الخدمة، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٤٦ - حاول موظف الغش في امتحان لغوي رسمي وُضع لمرشحين داخليين وخارجيين. ورفض الموظف التعاون مع القائمين بتحقيق رسمي في الواقعة. القرار: خفض الرتبة ووقف الترقية لمدة سنتين ولوم كتابي، بعد الحصول على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٤٧ - هدد موظف حراسا أمنيين بسكين واستولى على هاتف بوابة وحطم جهازا للاتصال السلكي بنظام VHR يخص موظفاً آخر. وعاد الموظف بعد ذلك بوضع ساعات مسلحا بسكين أخرى. القرار: الفصل بإجراءات موجزة.

## رابعا - السلوك الجنائي

٤٨ - يطلب القرار ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يتخذ إجراء على وجه السرعة في حالات "ثبوت سلوك جنائي" وأن يضمن إبلاغ جميع الموظفين بالإجراءات المتخذة. وقد أشار مكتب الشؤون القانونية إلى أن السلوك الجنائي للموظفين لا يمكن أن تثبته إلا السلطات المختصة في الدول الأعضاء، طبقا لإجراءاتها الجنائية. والمكتب على علم بثلاث قضايا أثناء الفترة المشمولة بالتقرير خضع فيها موظفون من الأمم المتحدة لإجراءات جنائية من جانب السلطات الوطنية المختصة للدول الأعضاء:

(أ) قُبض على موظف بتهمة التآمر والاحتيال في مخطط للحصول، بطريق الاحتيال، على تأشيرات للسماح لأشخاص ليسو مواطنين بدخول الولايات المتحدة. وأقر الموظف بالذنب في تهمة واحدة هي الاحتيال وإساءة استعمال تأشيرات وتراخيص ووثائق أخرى. وحكم لاحقا على ذلك الشخص الذي كان قد ترك الخدمة بالمنظمة بالسجن لمدة سنة؛

(ب) صدر قرار اتهام بحق موظف وجرى القبض عليه بتهمة ارتكاب جرم جنائي هو تهريب مواد مخدرة إلى الولايات المتحدة باستخدام الحقيبة الدبلوماسية. وأقر الموظف بالذنب لاحقاً أمام سلطات الولايات المتحدة وحكم عليه بإخضاعه للمراقبة لمدة سنة؛

(ج) أصدرت سلطات محلية قرار اتهام بحق موظف وألقت القبض عليه بتهم التدليس عبر البريد والاتصالات السلوكية والتآمر والاحتيال. وجرت محاكمة الموظف وصدر حكم بإدائته في هذه التهم. وحكم لاحقاً على ذلك الشخص الذي كان قد ترك الخدمة بالمنظمة بالسجن لمدة ٩٧ شهراً وأمر بدفع تعويض للأمم المتحدة قدره ٩٩,١٦٥,٩٣٢ دولار من دولارات الولايات المتحدة.

٤٩ - ويقدم الأمين العام هذا التقرير إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيه.