

Distr.: General
22 July 2016
Arabic
Original: English



الدورة الحادية والسبعون

البند ١٣٩ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي

المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي. وما يتخذ من إجراءات تأديبية وإجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

والجمعية العامة مدعوة إلى أن تحيط علما بهذا التقرير.

* A/71/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

160816 110816 16-12784 (A)



أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

٢ - وعلى النحو المطلوب في الفقرة ١٧ من القرار ٢٨٧/٥٩، سيصدر تعميم إعلامي حتى يتسنى لجميع موظفي المنظمة الاطلاع على أكثر أمثلة سوء السلوك و/أو السلوك الإجرامي شيوعا وعلى آثارها التأديبية، بما في ذلك الإجراءات القانونية المتخذة، مع المراعاة الواجبة لحماية خصوصية الموظفين المعنيين.

٣ - وبناء على الطلب الذي تقدمت به اللجنة الخامسة خلال الدورة السبعين المستأنفة للجمعية العامة، يقدم الفرع الثاني أدناه لمحة عامة عن التقريرين المقدمين إلى الجمعية العامة في دورتيها التاسعة والستين والسبعين بشأن ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية. وترد في الفرع الثالث لمحة عامة شاملة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية حتى يتسنى فهم المعلومات المقدمة في الفرعين الرابع والخامس في سياقها الصحيح. ويتضمن الفرع الرابع ملخصا للقضايا التي ثبت فيها سوء سلوك خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويضم الفرع الخامس بيانات مقارنة تبين القرارات المتخذة في القضايا التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تسفر عن فرض أي تدبير تأديبي، ومعلومات بشأن الطعون في التدابير التأديبية المفروضة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ويضم الفرع الخامس أيضا بيانات مقارنة عن عدد وطبيعة القضايا المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراء بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويقدم الفرع السادس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في القضايا المنطوية على سلوك إجرامي محتمل.

ثانيا - لمحة عامة عن التقريرين المقدمين إلى الجمعية العامة في دورتيها التاسعة والستين والسبعين بشأن ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية

٤ - قدم الأمين العام خلال الدورتين التاسعة والستين والسبعين للجمعية العامة تقريرين عن هذا الموضوع، يغطيان الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/69/283) والفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ (A/70/253). وخلال الفترتين ٢٠١٣/٢٠١٤ و ٢٠١٤/٢٠١٥ المشمولتين بالتقريرين، كانت ضروب سوء السلوك الأكثر شيوعا التي أسفرت عن فرض جزاءات هي السرقة والاختلاس وتقديم

بيانات كاذبة والإدلاء بشهادات مزورة وإساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة. وشهدت فترة التقرير ٢٠١٥/٢٠١٤ زيادة في عدد حالات الاعتداء والسلوك التعسفي مقارنة بالعدد المسجل خلال فترة التقرير ٢٠١٣/٢٠١٤. وأيضاً خلال فترة التقرير ٢٠١٥/٢٠١٤، سُجل عدد من الحالات التي تنطوي على سلوك غير لائق أو مخل، يعزى معظمها لاحتجاج أقامه الموظفون في إحدى بعثات حفظ السلام. وقد اكتمل النظر في أكثر من ٣٠ قضية إضافية خلال فترة التقرير ٢٠١٥/٢٠١٤ (١٤٨ حالة)، بالمقارنة مع فترة التقرير ٢٠١٣/٢٠١٤ (١١٥ قضية). ويُعتقد أن هذه الزيادة تعزى، جزئياً على الأقل، إلى وجود عدد من القضايا "الجماعية" التي أمكن النظر فيها مجتمعةً. وارتفع عدد الطعون المقدمة ضد التدابير التأديبية المفروضة من اثنين إلى سبعة. ويعتبر ارتفاع عدد الطعون أمراً عادياً. وينبغي اعتبار عدد الطعون المسجلة خلال فترة التقرير ٢٠١٣/٢٠١٤، وهو اثنان، عدداً منخفضاً للغاية. وظل عدد القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية مستقراً خلال فترتي التقريرين ٢٠١٣/٢٠١٤ (١٤٠ قضية) و ٢٠١٤/٢٠١٥ (١٤٣ قضية). كما ظل عدد القضايا المحالة إلى السلطات الوطنية فيما يتعلق بسلوك إجرامي محتمل مستقراً نسبياً، إذ لم يتجاوز عددها ١١ قضية خلال فترة التقرير ٢٠١٣/٢٠١٤ و ٨ قضايا خلال فترة التقرير ٢٠١٤/٢٠١٥.

٥ - ويرد في الفرع الخامس تحليل مقارن مشفوع بالاتجاهات المسجلة خلال الفترات المشمولة بالتقارير الخمس السابقة، بما في ذلك فترتي ٢٠١٣/٢٠١٤ و ٢٠١٤/٢٠١٥.

ثالثاً - لمحة عامة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية

ألف - الإطار التشريعي الناظم لسلوك الموظفين^(١)

٦ - 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 المقدرّة والكفاية والتراهة".

٧ - وتحدد المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وكلاهما بعنوان "الواجبات والالتزامات والامتيازات"، القيم الأساسية المتوقعة من الموظفين المدنيين الدوليين بحكم مركزهم، وكذلك تجلّيات معينة لهذه القيم الأساسية

(١) يمكن الاطلاع على الأحكام المتعلقة بمركز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم، وبالمسائل التأديبية، في النسخة الإلكترونية من دليل الموارد البشرية (متاح على العنوان التالي: <https://hr.un.org/handbook>) تحت عنواني "Duties, obligations and privileges" و "Administration of justice and disciplinary matters".

(انظر بشكل خاص البند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ١-٢ من النظام الإداري للموظفين).

باء - سوء السلوك

٨ - ينص البند ١٠-١ (أ) من النظام الأساسي للموظفين على أنه "يجوز للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يبدر عنهم سوء سلوك". وتنص القاعدة ١٠-١ (أ) من النظام الإداري للموظفين، على أنه "يمكن أن يدخل في فئة سوء السلوك عدم امتثال الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو للنظام الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاته معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي، الأمر الذي قد يؤدي إلى إجراء عملية تأديبية بحق الموظف وتوقيع تدابير تأديبية عليه لسوء السلوك". وتنص كذلك القاعدة ١٠-١ (ج) من النظام الإداري للموظفين على أنه "يكون قرار بدء تحقيق في مزاعم إساءة السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدبير تأديبي ضمن السلطة التقديرية للأمين العام أو المسؤولين الموكله إليهم هذه السلطة". وللأمين العام في إطار هذه المعايير، سلطة تقديرية واسعة النطاق في تحديد ما يشكل سوء سلوك، وفي فرض تدابير تأديبية. ويرد في الأمر الإداري المتعلق بالتدابير والإجراءات التأديبية المنقحة (ST/AI/371/Amend.1)^(٢) أمثلة أخرى على السلوك الذي يمكن أن تُفرض بسببه تدابير تأديبية. وقد نوقش أمر إداري جديد يتعلق بالتحقيقات والإجراءات التأديبية خلال الاجتماع السنوي للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، المعقود في نيسان/أبريل ٢٠١٦، وتم تعميمه في حزيران/يونيه ٢٠١٦ لأغراض التشاور على نطاق أوسع. ومن المتوقع حالياً أن تصدر سياسة جديدة خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٦.

جيم - العدالة الإجرائية

٩ - عندما يرى رئيس المكتب أو غيره من الموظفين المسؤولين، على إثر تحقيق، أنه ربما وقع سوء سلوك، يحيل الأمر إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للبت في متابعة المسألة بوصفها قضية تأديبية أو عدم متابعتها. وبحسب موضوع تقرير سوء السلوك ودرجة تعقيدته، يمكن أن يجرى التحقيق من جانب رئيس المكتب أو شخص أو عدة أشخاص يعينهم لذلك الغرض، أو من جانب مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بمبادرة منه أو بناء على طلب من رئيس المكتب.

(٢) انظر أيضاً نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 المتعلقة بحظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة.

١٠ - وإذا قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية متابعة المسألة، ومن ثم بدء العملية التأديبية، يُخطر الموظف كتابةً بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضده، ويجري إعلامه بأن الفرصة متاحة له للتعليق على تلك الادعاءات، وبأن من حقه الاستعانة بمحام للدفاع عنه عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو بمحام خارجي على حسابه الخاص. وتتاح للموظف مهلة معقولة للرد على ادعاءات سوء السلوك. وفي ضوء التعليقات التي يقدمها الموظف، يقرر الأمين العام المساعد إما إغلاق ملف القضية، سواء باتخاذ إجراء إداري أو بدون ذلك، أو التوصية بفرض تدبير تأديبي أو أكثر. وفي الحالة الأخيرة، يقرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية ما إذا كان سيفرض واحداً أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين. وفي بعض الحالات، تكون الخطوة الأولى المتخذة بشأن القضية المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية هي توجيه طلب إلى الموظف لتقديم تعليقاته وليس بدء العملية التأديبية. ويوجه طلب التعليقات عملاً بالقاعدة ١٠-٢ (ج) من النظام الإداري للموظفين إذا كان يجري النظر في إصدار توبيخ ولمساعدة المكتب على البت في بدء العملية التأديبية.

١١ - وتنص القاعدة ١٠-٤ (أ) من النظام الإداري للموظفين على أنه يجوز للمسؤول المختص إحالة الموظف، في أي وقت بعد ورود تقرير عن سوء سلوك محتمل، على إجازة إدارية في انتظار إجراء تحقيق وحتى الانتهاء من العملية التأديبية^(٣).

١٢ - ووفقاً للقاعدة ١٠-٣ (ج) من النظام الإداري للموظفين، يجوز للموظف الذي أُتخذ ضده إجراء تأديبي أن يرفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تطعن في فرض ذلك التدبير وفقاً للفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين^(٤).

(٣) في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، فوّض الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني، على أساس تجريبي، سلطة إحالة موظفي البعثات الميدانية على إجازة إدارية مدفوعة الأجر. وقد جرى تأكيد تفويض السلطة من جديد على أساس تجريبي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤. ويمكن الاطلاع على المبادئ التوجيهية المتعلقة بإحالة الموظفين على إجازة إدارية مدفوعة الأجر ريثما يجري التحقيق أو في إطار عملية تأديبية في دليل الموارد البشرية (<https://hr.un.org/handbook>)، تحت عنوان "Administration of justice and disciplinary matters". وسترد الإشارة إلى هذا التفويض في مشروع الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والعملية التأديبية (انظر الفقرة ٨ أعلاه) المتوقع صدوره خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٦. وسيواصل فريق عامل معني بالشؤون الإدارية مناقشة مسألة تفويض السلطة إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني فيما يتعلق بالموظفين الميدانيين، على النحو المتوخى في المرفق السابق لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/68/346).

(٤) يمكن الاطلاع على الأحكام التي تصدرها محكمتا الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف في القضايا التأديبية على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل (www.un.org/en/oaj).

دال - التدابير التأديبية

١٣ - تنص القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين على أن التدابير التأديبية يمكن أن تأخذ شكلا أو أكثر من الأشكال التالية (أي أن بالإمكان فرض أكثر من تدبير في كل قضية):

- (أ) اللوم كتابيا؛
- (ب) الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة؛
- (ج) إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق علاوة المرتب الدورية؛
- (د) الوقف عن العمل لفترة محددة بدون مرتب؛
- (هـ) الغرامة؛
- (و) إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛
- (ز) خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛
- (ح) إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونها؛

ط) الفصل.

١٤ - ولدى تحديد التدبير المناسب، يتخذ القرار بشأن كل قضية بحسب عناصرها الموضوعية، مع مراعاة خصوصيات القضية، بما في ذلك الظروف المشددة والمخففة. وبالإضافة إلى ذلك، وفقا للقاعدة ١٠-٣ (ب) من النظام الإداري للموظفين، يجب أن تكون التدابير التأديبية التي تفرض متناسبة مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. وبالنظر إلى دقة الاستعراض الذي يجري لتقييم الوقائع والسمات الخاصة بكل قضية، لا يمكن أن تحدد بشكل مسبق أو أن تطبق بصورة شاملة العقوبة المعينة التي تفرض على نوع محدد من أنواع سوء السلوك.

هاء - التدابير الأخرى

١٥ - لا يعتبر التوبيخ الكتابي أو الشفهي، واسترداد أموال تكون من حق المنظمة، والإجازة الإدارية بمرتب أو بدون مرتب تدبيرا تأديبيا. وتعد التوبيخات تدابير إدارية ذات أهمية في الحفاظ على معايير السلوك السليم وتعزيز المساءلة. وتشكل الإنذارات أو رسائل التنبيه تدابير إدارية هدفها إذكاء الوعي بمعايير السلوك السليم. وبالإضافة

إلى ذلك، حينما يكون لسلوك قد يرقى إلى سوء السلوك أثرٌ في الأداء، يمكن معالجة المسألة في سياق إدارة الأداء. وقد يشمل ذلك التدريب، أو تقديم المشورة، أو عدم تجديد العقد، أو إنهاء التعيين.

رابعاً - موجز القضايا التي فرضت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من ١ تموز/ يولييه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦^(٥)

١٦ - يرد أدناه موجز لكل قضية أدت إلى فرض تدبير تأديبي أو أكثر، مع بيان طبيعة سوء السلوك والتدبير التأديبي أو التدابير التأديبية التي فرضها الأمين العام. ولا يشار إلى اللقب الوظيفي للموظف أو بياناته الخاصة الأخرى ذات الصلة بالقضية إلا إذا كانت قد أدت دوراً في تحديد التدابير التي ستتخذ. ولا ترد الإشارة إلى المسائل السلوكية التي عولجت بوسائل غير التدابير التأديبية.

١٧ - وعلى النحو المشار إليه أعلاه، تؤخذ في الحسبان عند تحديد الجزاء كل من العوامل المشددة والمخففة، وهي عوامل تختلف باختلاف الوقائع والظروف التي تنفرد بها كل قضية. ومن أمثلة العوامل المشددة الممكنة تكرار سوء السلوك، ونية جني مكاسب شخصية، ومدى الضرر الناشئ عن سوء السلوك. ومن أمثلة العوامل المخففة الممكنة الشعور الصادق بالندم والإفصاح الطوعي في المراحل الأولى من العملية التأديبية عن سوء السلوك المرتكب.

١٨ - ولا تؤدي كل قضية تعرض على الأمين العام وتنطوي على سوء سلوك محتمل إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. فحين يتبين من الاستعراض الذي يجريه مكتب إدارة الموارد البشرية غياب أدلة كافية لمتابعة مسألة باعتبارها قضية تأديبية، أو إذا قدم الموظف تفسيراً مرضياً رداً على ادعاءات رسمية بارتكاب سوء السلوك، تُغلق القضية. وعادة ما تعلق القضايا أيضاً بتقاعد الموظف أو بانتهاء خدمته في المنظمة لسبب آخر قبل إتمام التحقيق أو العملية التأديبية، ما لم تكن متابعة هذه العملية في مصلحة المنظمة. وفي الغالبية العظمى من القضايا المتعلقة بموظف سابق، يعد سجلٌ بهذا الشأن ويودع في ملف المركز الرسمي للموظف لكي تتسنى مواصلة النظر في الأمر إذا انضم الموظف مجدداً إلى المنظمة. وفي هذا الصدد، ينص البند ٣-٩ من الأمر الإداري المتعلق بإدارة التعيينات المحددة المدة (ST/AI/2013/1) على أن الموظف السابق "يصبح غير مؤهل لإعادة التوظيف... إذا استقال في أثناء تحقيق في حالة سوء سلوك من جانبه أو الشروع في عملية تأديبية بحقه، ما لم يوافق

(٥) المعلومات المضمنة في هذه الموجزات صحيحة حتى تاريخ تقديم هذا التقرير.

الموظف السابق على التعاون حتى إتمام التحقيق الجاري أو العملية التأديبية الجارية“، وعند الاقتضاء، يشار إلى هذا الحكم في السجلات المودعة في ملفات المركز الرسمي.

١٩ - وفي الفقرة ٢٣ من قرار الجمعية العامة ٢٥٢/٦٨، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير المناسبة للتخفيف من حدة أي خسائر ناجمة عن أعمال سوء السلوك التي يرتكبها موظفون ولتعويض هذه الخسائر، وأن يقدم تقريراً عن ذلك. ويتبين من موجزات القضايا الواردة أدناه أنه في معظم القضايا التي تكبدت فيها المنظمة خسائر قابلة للقياس الكمي، إما استردت المنظمة الممتلكات و/أو الأموال ذات الصلة أو سدد الموظف الأموال موضوع القضية. وتُسترد الخسائر المالية التي تكبدها المنظمة حالياً بموجب القاعدتين ١٠-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين التي تنص على أنه عندما يرى الأمين العام أن تصرفاً يشكل سوء سلوك وأن المنظمة تكبدت خسارة مالية نتيجة لأفعال الموظف، التي ثبت أيضاً أنها متعمدة أو متهورة أو تنطوي على إهمال جسيم، يجوز أن يُطلب إلى الموظف أن يعيد للمنظمة بعض أو كل ما تكبدته من خسائر مالية. ومن بين التغييرات المقترحة إدخالها على الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية (انظر الفقرة ٨ أعلاه)، توضيح تفاصيل إجراءات استرداد مبالغ الخسائر التي تكبدها المنظمة من جراء سوء السلوك المثبت، ومن ثم تعزيز الإطار القانوني لإنفاذ عملية الاسترداد.

ألف - إساءة استخدام السلطة والتحرش والتمييز

٢٠ - ثبت أن موظفاً بدر عنه سلوك يشكل تحرشاً. القرار: توجيه لوم. الطعن: لا يوجد.

باء - السرقة والاختلاس

٢١ - شارك أحد الموظفين في الاستيلاء، بدون إذن، على حاويتين من الحاويات البحرية محمّلتين بوحدة البناء الجاهزة. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٢ - قام موظف يؤدي مهاماً أمنية بالاستيلاء، بدون إذن، على قنينة نبيذ مملوكة لطرف ثالث عهد بها إلى موظفي الأمن لحفظها. القرار: الفصل. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٢٣ - شارك موظف في الاستيلاء، بدون إذن، على ٩٦ صحيفة حديدية مموّجة مملوكة للمنظمة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكراً بإتيانه هذا السلوك. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. واستُرد من الموظف مبلغ ٣٠,٢٦٠ دولاراً. الطعن: لا يوجد.

٢٤ - حاول موظف أن يزيل، بدون إذن، أحد أجزاء مولّد كهربائي مملوك للمنظمة من مجمع تابع للأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢٥ - استولى موظف، بدون إذن، على وقود مملوك للمنظمة ولم يبلغ عن قيام موظفين آخرين أيضا بالاستيلاء على وقود مملوك للمنظمة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكرا بارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. واستُرد من الموظف مبلغ يعادل قيمة ٤٠٠ ١ لتر من الوقود. الطعن: لا يوجد.

٢٦ - أخذ موظف، بدون إذن، مواد بناء مملوكة للمنظمة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها إعادة جزء من ممتلكات الأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٢٧ - شارك موظفان في الاستيلاء، بدون إذن، على كابلات كهربائية مملوكة للمنظمة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكرا بارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. واستُرد من الموظفين مبلغ يعادل قيمة ٩١ مترا من الكابلات الكهربائية (٦٩,٦٩١ ١ دولارا). الطعن: لا يوجد.

٢٨ - شارك موظف أثناء أدائه مهام أمنية في محاولة الاستيلاء، بدون إذن، على مواد بناء مملوكة للمنظمة وتصرف تصرفا ينطوي على تهور أو إهمال جسيم في سياق أداء واجباته. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٢٩ - شارك موظف في الاستيلاء، بدون إذن، على نضائد مملوكة للمنظمة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكرا بارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٣٠ - لم يتقيد موظف، عن علم، بالتعليمات المتصلة بأمن مركبات الأمم المتحدة. القرار: لوم كتابي واسترداد مبلغ ٨٢٨,٣٥ دولارا، وهو مبلغ يعادل ٢٥ في المائة من الخسائر المالية التي تكبدتها المنظمة. الطعن: لا يوجد.

٣١ - قام موظف بتيسير بيع وحدات تبريد أُخذت دون إذن من المنظمة، وحصل على مبلغ مالي مقابل المساعدة في إيجاد المشتري. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف

مبكرا بارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٣٢ - قام موظف يؤدي مهاماً أمنية بالاستيلاء، بدون إذن، على لفائف من أسلاك "كونسيرتينا" الشائكة المملوكة للمنظمة لأغراض استعماله الشخصي. وتم استرداد لفائف أسلاك "كونسيرتينا". القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٣٣ - استولى موظفان، بدون إذن، على عشر وحدات تبريد مملوكة للمنظمة وقاما بالترتيب لبيع بعض تلك الوحدات. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

جيم - تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

٣٤ - أفاد موظف، في طلب العمل المقدم إلى المنظمة، ببيانات كاذبة عن العلاقة الأسرية التي تربطه بموظف آخر يعمل في المنظمة. وكانت هناك ظروف تخفيفية، منها الندم. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٣٥ - أخذ موظف اختباراً كتابياً كمرشح لأحد الشواغر، وهو اختبار كان الموظف نفسه مكلفاً بترتيب إجراءاته لمرشحين آخرين، مع علمه المسبق بمضمون الاختبار الذي اطلع عليه بحكم تلقيه مسبقاً نسخة منه. القرار: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٣٦ - أرسل موظف اختباراً إلى موظف آخر، على أساس أن يستعرضه الموظف المتلقي قبل إجراء امتحان مخصص لعملية توظيف. القرار: غرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

٣٧ - تلقى موظف نسخة تتضمن سؤالاً يتعلق بكتابة مقالة واطّلع على تلك النسخة قبل أخذ امتحان يتضمن السؤال نفسه، وقام في وقت لاحق بتعميم سؤال المقالة نفسه على موظفين اثنين آخرين. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكراً بارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات ورُفض؛ ورُفع طعن من جانب هذا الموظف السابق إلى محكمة الاستئناف حيث لا تزال القضية قيد النظر.

- ٣٨ - عرض موظف على شخص من خارج المنظمة المساعدة في الحصول على عمل في الأمم المتحدة مقابل المال. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكراً بارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة، وغرامة بمبلغ يعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد. الطعن: لا يوجد.
- ٣٩ - قام موظف يؤدي مهاماً أمنية بتضليل أحد الأشخاص فيما يتعلق بالمساعدة التي يمكن للموظف تقديمها في شراء مركبة عن طريق قنوات الأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.
- ٤٠ - قدم موظف مطالبات تأمين تضمنت معلومات كاذبة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكراً بارتكابه هذا العمل. ولم تُدفع أي أموال إلى الموظف فيما يتعلق بالمطالبات. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.
- ٤١ - قدم موظف نفسه بصفته وسيطاً مشروعاً، وهي صفة غير صفته الحقيقية، إلى مشرتين محتملين لمركبات تعرضها المنظمة للبيع. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.
- ٤٢ - قدم موظف مطالبات تأمين تضمنت معلومات كاذبة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها طول مدة خدمة هذا الموظف. ولم تُدفع أي أموال إلى الموظف فيما يتعلق بالمطالبات. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- ٤٣ - قدم موظف مطالبة أو أكثر من مطالبات منح التعليم تتضمن معلومات وتوقعات و/أو أختام كاذبة ومضللة، و/أو غير دقيقة و/أو غير صحيحة. وتم استرداد الفئات عن المبلغ المستحق للموظف بخصمه من مطالبات منح التعليم المشروعة التي قدمها الموظف. القرار: الفصل. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.
- ٤٤ - قام موظف بتزوير استمارات منح التعليم عن طريق وضع ختم مزور على الاستمارات وتذليلها بتوقيع مزور. وكانت هناك ظروف مخففة، منها أن المبلغ الذي طالب به الموظف أقل من المبلغ الذي كان سيُدفع له لولا ارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٤٥ - أدلى موظف ببيانات كاذبة بشأن مؤهلاته التعليمية في طلب للعمل في المنظمة وقدم شهادة مزورة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٤٦ - قدم موظف مطالبات تأمين تضمنت معلومات كاذبة. وسيُخصم مجموع ٦٦٣ ٣ دولاراً، وهو مبلغ المطالبات الزائفة، من الاستحقاقات النهائية المدفوعة إلى الموظف. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٤٧ - أدلى موظف في طلبات للعمل في المنظمة، ببيان كاذب بشأن مؤهلاته التعليمية. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكراً بارتكابه هذا العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٤٨ - استخدم موظف يؤدي مهام مساعد مالي منصبه لجنى مكاسب خاصة، حيث طلب الحصول على قرض من مصرف وأدلى ببيان كاذب في طلب للعمل في المنظمة أفاد فيه بأنه لم يحدث أبداً أن اعتُقل من قبل. واعتُبر كون الاعتقال يرتبط بتحقيق اكتمل منذ أكثر من عشر سنوات وأُغلق في وقت لاحق ظرفاً مخففاً. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٤٩ - قدمت موظفة وثائق تتضمن معلومات كاذبة أدلى بها زوجها الموظفة، دعماً لمطالبة تتعلق بخدمات طبية تلقاها مُعالو الموظفة حسبما يُزعم. وأثبتت الأدلة أن الموظفة لم تكن على علم بالمعلومات الكاذبة ولم تكن لديها أسباب تدعوها إلى الاشتباه في زيف تلك المعلومات. ولم تُدفع أي أموال إلى الموظفة فيما يتعلق بالمطالبات. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

٥٠ - قدم موظف بيانات كاذبة عن مؤهلاته التعليمية وخبرته المهنية في طلب للعمل في المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٥١ - قام موظف بنسخ أجزاء من نبذة التاريخ الشخصي لموظف آخر، وقدم النبذة التي أعدها بناء على تلك الأجزاء باعتبارها نبذة تاريخه الشخصي. وقد تبين أن نبذة التاريخ الشخصي المقدمة تعكس الخبرة الفعلية للموظف. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٥٢ - قام موظف بدور الوسيط في تلقي أموال غير مشروعة من متعاقد مقابل وعد بالعمل في المنظمة. واعتُبر الدور الثانوي الذي قام به الموظف ظرفاً مخففاً. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٥٣ - اختلق موظف، بدون إذن، تقارير الحضور الخاصة به لثلاثة أشهر وقام بتزوير توقيعات موظفين آخرين في التقارير قبل تقديمها. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها طول مدة خدمة الموظف في المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

دال - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها

٥٤ - قام موظف، دون الحصول على موافقة الأمين العام، بنشر معلومات تتعلق بمشروع تجاري يملكه أشقاء الموظف لتوصيل وجبات الغداء إلى زبناء محتملين داخل دوائر الأمم المتحدة، وذلك باستخدام حساب الموظف في البريد الإلكتروني للأمم المتحدة، كما سمح لعماله المتزلي بإيصال وجبات الغداء المطلوبة. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٥٥ - قدم موظف خدمات الترجمة الشفوية والتحريرية لمنظمة أو أكثر من المنظمات غير التابعة للأمم المتحدة مقابل أجر دون الحصول على إذن من الأمين العام. وكانت هناك عوامل مخففة، من بينها طول مدة خدمة الموظف في المنظمة. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة، وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة شهرين ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٥٦ - ترشَّح موظف لمنصب سياسي في انتخابات وطنية، دون الحصول على إذن. وكان قد سبق تحذير الموظف من إتيان مثل هذا السلوك، ووافق على عدم الترشح. واعتُبر حرقُ الموظف هذا الاتفاق ظرفاً مشدداً للجزاء، حيث يشكل تجاهلاً واضحاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٥٧ - عمل موظف لدى منظمة شبه حكومية بالتزامن مع عمله لدى الأمم المتحدة، دون الحصول على إذن من الأمين العام. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية، ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

هاء - الاعتداء والسلوك المسيء

٥٨ - اعتدى موظف لفظياً وجسدياً على شخص غير موظف عند مدخل أحد مجمعات الأمم المتحدة. واعتُبر وقوع الحادث بينما كانت الضحية تمارس مهام الحراسة الأمنية ظرفاً مشدداً للجزاء. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٥٩ - اعتدى موظف جسدياً على طرف ثالث، مما أسفر عن إدخال الشخص إلى المستشفى. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٦٠ - قام موظف، خارج أوقات عمله، بالاعتداء بسكين على شخص غير موظف في المنظمة وأُحِق به جروح في انتهاك للقانون المحلي. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٦١ - قام موظف بالاعتداء لفظياً على موظف آخر وعلى المشرف عليه ورماهما بصخرة كبيرة ثم قام في وقت لاحق من ذلك اليوم بدفع المشرف. كما استخدم الموظف مفتاحاً لإلحاق جروح بوجهه وادّعى أن المشرف هو من تسبب فيها. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٦٢ - دخل موظفان في عراك بدني مع بعضهما البعض. واعتُبرت سنوات خدمة الموظفين في المنظمة ظرفاً مخففاً. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٦٣ - قام موظف بسيارة حافلة مكوّبة تابعة للأمم المتحدة وهو تحت تأثير الكحول كما قام بالاعتداء جسدياً على موظف آخر. وكانت هناك ظروف مخففة، منها اعتراف الموظف مبكراً بإتيانه هذا السلوك. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٦٤ - اعتدى موظف جسدياً على امرأة من متطوعي الأمم المتحدة كانت تربطها بالموظف علاقة عاطفية. واعتُبر طول الوقت الذي انقضى منذ وقوع الحادث ظرفاً مخففاً. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٦٥ - اعتدى موظف جسديا على موظف آخر ووجه إليه ضربات في الوجه. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٦٦ - هدد موظف بإلحاق أضرار بالمتلكات الشخصية لشخص آخر داخل أحد المرافق الترفيهية التابعة للمنظمة. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٦٧ - اعتدى موظف جسديا على موظف آخر. وكانت هناك ظروف مخففة، بما في ذلك رد الموظف الآخر بالمثل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

واو - انتهاك القوانين المحلية

٦٨ - وُجدت بحوزة موظف سوارات من العاج، في انتهاك للقوانين المحلية. القرار: إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في علاوة المرتب الدورية، ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

٦٩ - صدر حكم ضد موظف قضى بأن الموظف قد تلقى ممتلكات مسروقة، في انتهاك للقوانين المحلية. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

زاي - عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة

٧٠ - قصرَ موظف في الوفاء بالتزامات قانونية خاصة تقع عليه. بموجب حكم يقضي بأن يدفع الموظف نفقة الأطفال. واعتُبر كل من عدم اعتراف الموظف بهذا الدين، رغم صدور حكم ضده في هذا الشأن، وعدم قيام الموظف بأي محاولة لتسوية المسألة من الظروف المشددة للجزء. القرار: إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في علاوة المرتب الدورية، ولوم كتابي. وصدرت أيضا تعليمات للموظف بأن يبلغ بانتظام عن الخطوات المتخذة للوفاء بالتزامه القانوني الخاص. واحتُجز جزء من مكافآت الموظف عملا بنشرة الأمين العام عن التزامات الموظفين المتعلقة بدعم الأسرة والطفل (ST/SGB/1999/4). الطعن: لا يوجد.

حاء - الاستغلال والانتهاك الجنسيان

٧١ - استخدم موظف حاسوبه الحجري الرسمي للاطلاع على مواد إباحية. وبالإضافة إلى ذلك، استعمل الموظف خدمات البغايا. وكانت هناك ظروف مخففة، منها المدة الزمنية التي

انقضت منذ الكشف عن هذا السلوك. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٧٢ - مارس موظف الجماع مع قاصرين اثنين، في انتهاك للقوانين الجنائية لدولة عضو بشأن الاعتداء الجنسي والاغتصاب، ومحاولة الاعتداء الجنسي ومحاولة تسهيل الدعارة. القرار: الفصل وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر. الطعن: أيدت محكمة المنازعات الجزاء (UNDT/2016/086).

٧٣ - التمس موظف أموالا من أشخاص و/أو شارك في التحرش الجنسي و/أو الشروع في الاستغلال والانتهاك الجنسيين ضد أشخاص كانوا إما يحاولون الحصول على عمل مع المنظمة أو يعملون مع المنظمة بصفتهم متعاقدين مستقلين تحت إشراف الموظف. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

طاء - إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة وأصولها

٧٤ - استخدم موظف مركبة تابعة للأمم المتحدة بدون إذن، وهدد شفويا موظفا آخر. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

٧٥ - استخدم موظف ممتلكات الأمم المتحدة وأصولها لأغراض غير رسمية لتيسير مشاركة الموظف في أنشطة خارجية. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

٧٦ - عمل موظف، بدون إذن، مصمما لفائدة أفراد، باستخدام حاسوب للأمم المتحدة وحسابه في البريد الإلكتروني للمنظمة، وتلقى أجرا من بعض هؤلاء الأفراد. القرار: الحرمان من درجة واحدة داخل الرتبة، ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

٧٧ - ترك موظف أمن سلاحا ناريا وذخيرة دون رقابة في مركبة تابعة للأمم المتحدة، ما أدى إلى سرقتها. ويعدّ ترك السلاح والذخيرة في مثل هذه الظروف سلوكا يتعارض تعارضا مباشرا مع إجراءات التشغيل الموحدة المتعلقة بالأسلحة النارية. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٧٨ - سمح موظف لشخص غير موظف باستخدام موارد المنظمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة للموظف. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

ياء - قضايا أخرى

٧٩ - التمس موظف مبالغ مالية وتلقاها من متعاقدين فرادى مقابل عملهم أو استمرار عملهم أو وعدهم بالعمل مع إحدى البعثات. وكانت هناك ظروف مخففة، منها طول المدة الزمنية التي انقضت منذ الكشف عن هذا السلوك. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٨٠ - أحقق موظفان يؤديان مهاماً أمنية كانا متمركزين عند بوابة الخروج في تفتيش محتويات مركبة تابعة للأمم المتحدة، في انتهاك للمهام الموكولة إليهما، مما أدى إلى إخراج نضائد مملوكة للمنظمة دون إذن. القرار: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٨١ - لم يكشف موظف عن علاقته الزوجية بمرشحة للعمل داخل المنظمة. وشارك الموظف في الفريق الذي أجرى المقابلات وقدمت توصيات فيما يتعلق بتلك المرشحة. القرار: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

٨٢ - قام موظف بقيادة مركبة تابعة للأمم المتحدة حاملاً سلاح الخدمة الخاص به وهو تحت تأثير الكحول. واعتُبر تدخل السلطات المحلية وما يشكله سلوك الموظف من خرق لواجباته الأساسية بصفته حارس أمن من الظروف المشددة للجزاء. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد.

خامساً - بيانات عن القضايا الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

ألف - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٨٣ - تتضمن الجداول الواردة في هذا الفرع معلومات عن عدد القضايا المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تؤد إلى فرض تدبير تأديبي. وترد أيضاً معلومات بشأن الطعون المقدمة إلى محكمتي المنازعات والاستئناف في التدابير التأديبية المفروضة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٨٤ - وعموماً، يتوقف طول الفترة الزمنية المستغرقة لإنجاز العملية التأديبية على مدى تعقد المسألة وحجم الأدلة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ظل عدد من العوامل يؤثر على وتيرة

معالجة القضايا التأديبية، منها، كما أبلغ عن ذلك في السابق، الاجتهاد القضائي لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف فيما يتعلق بمعياري دليل الإثبات وموثوقية أقوال الشهود^(٦). وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أنه بسبب المعايير الصارمة التي تفرضها المحكمتان، يلزم مكتب إدارة الموارد البشرية إجراء تحليلات مفصلة بشكل متزايد وفحص كل جانب من جوانب كل قضية على حدة. وكثيرا ما تكون هناك حاجة إلى تقديم توضيحات و/أو إجراء تحقيقات إضافية بعد إحالة مسألة من المسائل إلى المكتب. ونتيجة للحاجة إلى مزيد من المدخلات من جهات التحقيق، تحدث زيادة كبيرة في الوقت الذي تتطلبه معالجة القضايا المحالة.

٨٥ - ويشمل الوقت الذي تستغرقه معالجة قضية ما أيضا الوقت اللازم لكي يردّ الموظف المعني على ادعاءات سوء السلوك وأي معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع يتلقاها مكتب إدارة الموارد البشرية خلال العملية التأديبية^(٧)، وهو وقت يمكن أن يكون طويلا، نظرا لأن الموظف يمكن أن يطلب تمديدات لاستشارة محام. وبعد تلقي ردود الموظفين، تقتضي الضرورة في كثير من الأحيان طلب توضيحات و/أو أدلة إضافية من جهة التحقيق، ثم الحصول مرة أخرى على تعليقات من الموظف على المعلومات الإضافية الواردة^(٨).

٨٦ - وتجدر الإشارة إلى أن الجداول تبين القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية سواء قبل الفترة المشمولة بالتقرير أو خلالها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان متوسط الوقت الذي يستغرقه الفصل في القضايا

(٦) تجدر الإشارة على وجه الخصوص، إلى قرار محكمة الاستئناف في قضية مولاري (UNAT-164-٢٠١١)، الذي نص على أن معيار دليل الإثبات في القضايا التأديبية التي يمكن أن تسفر عن إنهاء الخدمة يجب أن يكون "دليلا واضحا ومقنعا"، والذي كثيرا ما أدى إلى اضطراب مكتب إدارة الموارد البشرية إلى طلب مزيد من المدخلات من جهات التحقيق بعد الإحالة الأولية للقضية. ويلاحظ أيضا أن حكما صدر عن محكمة المنازعات، في قضية المدعي (UNDT/2013/086)، طبق أيضا معيار الإثبات "الواضح والمقنع" على تحليله للأدلة في طعن مقدم ضد قرار ينطوي على جزاء بخفض الرتبة.

(٧) خلال الفترة المشمولة بالتقرير، زاد مرة أخرى الوقت الذي استغرقته معالجة القضايا بسبب قرارات صادرة عن محكمة الاستئناف تنص على أنه فيما يتعلق بالقضايا المعروضة على المحكمة، كانت الإجراءات التأديبية المفروضة على الموظفين غير قانونية لأن أقوال الشهود التي جرى الحصول عليها أثناء التحقيقات ذات الصلة لم يتوافر فيها ما يكفي من "مؤشرات الموثوقية" أو كانت خلاف ذلك مشكوكا فيها. وعلى سبيل المثال، في قضية نيامبوزا (Nyambuza)، قدمت أقوال الشهود باللغة الفرنسية (لغة الشهود)، ولكن المصادقات على صحتها كانت باللغة الإنكليزية. ونتيجة لهذه الأحكام، توقفت معالجة بعض القضايا التأديبية في منتصف العملية لأنه تحتم العثور على الشهود والحصول على أقوال جديدة. فأدى ذلك إلى إضافة مزيد من الوقت اللازم لتجهيز القضايا.

(٨) أكدت محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في قضية *Israbhakdi* (UNDT/2012/010 و UNAT-277-2012) الشرط المتعلق بضرورة إتاحة المعلومات الإضافية للموظفين للتعليق عليها.

بعد إحالتها إلى المكتب هو ٦,٨ أشهر. ولم تُسجل سوى زيادة طفيفة في الوقت الذي استغرقه المكتب للبت في القضايا خلال فترة التقرير الحالي مقارنة بالفترة السابقة (٤,٨ أشهر). ويُعزى طول الوقت الذي يستغرقه المكتب إلى عدد من العوامل، بما في ذلك الوقت الذي يستغرقه في أداء مهام أخرى، من قبيل معالجة القضايا المتعلقة بتقارير عن التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة، وطلبات المشورة المقدمة من مكاتب عملاء آخرين والوقت الذي تستغرقه جهات التحقيق للرد على طلبات تقديم مزيد من المعلومات الداعمة والطلبات المقدمة من الموظفين ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لتمديد مهلة الرد على الرسائل الواردة من مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ١

القرارات المتخذة في القضايا المنجزة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦

القرارات	العدد
الفصل	١٢
إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	٣٨ ^١
تدابير تأديبية أخرى	١٩
تدابير إدارية	٥
إغلاق القضية بدون اتخاذ أي تدبير	١١
عدم متابعة النظر في القضية بوصفها قضية تأديبية	١٢
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية قبل استكمال العملية التأديبية	٤٤
إجراءات أخرى	٢
المجموع	١٤٣

(أ) فيما يتعلق بموظفين اثنين، أدى فرض تدبير تأديبي واحد إلى إغلاق قضيتين. وبالتالي، أُغلقت ٣٨ قضية بعد فرض جزاء إنهاء الخدمة على ٣٦ موظفاً، بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة.

٨٧ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، لم تجر متابعة النظر في ١٢ قضية بوصفها قضايا تأديبية، وذلك من أصل ١٤٣ قضية، وهو ما يمثل ٨,٣ في المائة من مجموع القضايا المنجزة. وفي الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥، كانت النسب المثوية المناظرة هي ٢٥ في المائة و ٢٧ في المائة و ٢٠ في المائة و ١٥ في المائة، على التوالي. ويُعزى سبب عدم متابعة النظر في قضية معينة بوصفها مسألة تأديبية إلى وقائع وملابسات تخص القضية المعنية

تحديدا. ويُعتقد أن تزايد وعي جهات التحقيق بالحكم الصادر في قضية مولاري (2011-UNAT-164)، الذي نص على أن الوقائع الداعمة لفرض إجراء تآديبي يمكن أن يسفر عن إنهاء الخدمة يجب إثباتها بأدلة واضحة ومقنعة، أدى إلى الزيادة في دقة التحقيقات وجعل جهات التحقيق أكثر استجابة لطلبات الحصول على مزيد من المعلومات الداعمة التي يقدمها مكتب إدارة الموارد البشرية. وأدى ذلك بدوره إلى زيادة في عدد القضايا التي يُتابع النظر فيها مقارنة بما كان عليه الحال قبل ثلاث سنوات.

الجدول ٢

القضايا المنجزة في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي والفترة المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة

العدد	الفترة
١٤٣	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦
١٤٨	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥
١١٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤
١١٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣
١٥٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

٨٨ - وثمة فارق بسيط في العدد بين القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير وتلك المنجزة خلال فترة التقرير السابق. فخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، فُرض ٦٧ إجراء تآديبيا^(٩). أما في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة، المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه من أعوام ٢٠١٥ و ٢٠١٤ و ٢٠١٣ و ٢٠١٢، فقد كانت أعداد التدابير التآديبية المفروضة على التوالي هي ٦٤ و ٣٩ و ٤٣ و ٤٩. ويُعتقد أن استمرار ارتفاع عدد التدابير التآديبية المفروضة عند مقارنتها بالعدد المفروض في فترة الستين المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ قد يُعزى إلى زيادة استجابة جهات التحقيق لطلبات مكتب إدارة الموارد البشرية بتقديم مزيد من المدخلات وتحسين جودة تقارير التحقيق.

٨٩ - وفيما يخص المسائل المتعلقة بعبء العمل في مكتب إدارة الموارد البشرية، تجدر الإشارة إلى أن المكتب، بالإضافة إلى دوره في التصرف في القضايا المحالة من أجل اتخاذ تدابير تآديبية محتملة، يتولى أيضا دورا. بموجب نشرة الأمين العام المتعلقة بحظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة (ST/SGB/2008/5) فيما يتعلق بالقضايا التي تنطوي على شكاوى ضد أسرى كبار الموظفين. وفي هذا الصدد، يقدم المكتب توصيات بشأن الشروع أو عدم الشروع في التحقيق، ويستعرض حيثما كان ذلك مناسبا،

(٩) يعكس هذا العدد إغلاق ٦٩ قضية حيث أُغلقت قضيتان متعلقان بموظفين اثنين عقب فرض تدبير تآديبي واحد.

تقرير التحقيق المنجز ويقدم استنتاجات خطية معللة إلى المدعين والمتهمين المزعومين. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب المشورة بشكل روتيني إلى مكاتب أخرى في تعاملها مع الشكاوى المقدمة. بموجب تلك النشرة، ويردّ على الطعون المرفوعة أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بالقضايا المحالة. بموجب تلك النشرة في مراحل مختلفة من التعامل معها (أي أثناء التحقيقات وبعدها). ويضطلع المكتب بدور أيضا في رصد التقدم المحرز في المسائل الخاضعة لأحكام النشرة المذكورة (انظر البندين ٥-١١ و ٦ من الوثيقة ST/SGB/2008/5). وبالنظر إلى تعقد وحساسية تلك القضايا، تنطوي مشاركة المكتب في هذه المسائل على استهلاك الموارد بكثافة استثنائية. وإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب التوصيات إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية فيما يتعلق بحالات إنهاء الخدمة بناء على وقائع سابقة تنطوي على مسائل تأديبية في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، لم تستلزم بدء عملية تأديبية لكنها شملت عملية استعراض على نطاق أضيق.

باء - الطعون في التدابير التأديبية

٩٠ - عندما يفرض إنجاز قضية من القضايا إلى فرض تدابير تأديبية، يجوز للموظف الطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات. ويلاحظ أنه لم يجر الطعن إلا في نسبة مئوية صغيرة نسبيا من التدابير التأديبية منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩^(١٠). وفي الفترات المشمولة بالتقارير المقدمة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، بلغت النسب المئوية للتدابير التأديبية التي قُدمت فيها طعون خلال كل فترة ٢٦ في المائة، و ١٦ في المائة، و ١٦ في المائة، و ١١ في المائة و ٥ في المائة^(١١)، و ١١ في المائة و ١٦ في المائة^(١٢) على التوالي. وقد سُجلت زيادة في عدد الطعون المقدمة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، لكن هذا العدد يظل في حدود الأعداد المسجلة في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة.

(١٠) خلال السنوات السبع الماضية، نظرت محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في الطعون المتعلقة بكل من التدابير التأديبية المفروضة قبل ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ في إطار نظام العدالة السابق والتدابير المفروضة بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ولا تتضمن الجداول الواردة في هذا الفرع معلومات عن الطعون أو نتائج التدابير التأديبية المفروضة قبل بدء سريان نظام العدالة الجديد.

(١١) تجدر الإشارة إلى أن الرقم المذكور في التقرير السابق (A/70/253) شمل ٢٩ قضية لم تكن مهلة استئنافها قد انقضت وقت تقديم ذلك التقرير. وعند انتهاء تلك الفترة الزمنية، لم تقدّم طعون في أي تدابير تأديبية أخرى. وبناء على ذلك، ظلت النسبة المئوية للطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق في حدود ١١ في المائة.

(١٢) خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، من أصل ٦٧ قضية فُرضت فيها تدابير تأديبية وانتهت مهلة الطعن فيها، طعن موظفون في الجزاءات المفروضة في ١١ قضية. وقد فُرضت تدابير تأديبية في ٢٥ قضية لم تكن مهلة استئنافها قد انتهت في تاريخ تقديم هذا التقرير.

الجدول ٣

الطعون في الإجراءات التأديبية المفروضة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦

الفترة	العدد	النسبة المئوية
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦	١١	١٦
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥	٧	١١
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤	٢	٥
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣	٥	١١
من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢	٧	١٦
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١	١٦	١٦
من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠	٨	٢٦

٩١ - ويعتبر عدد الأحكام الصادرة عن محكمتي المنازعات والاستئناف بشأن الجزاءات التأديبية المفروضة في الأمانة العامة بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ ضئيلا نسبيا، بحيث لا يُستشفّ من السوابق القضائية سوى اتجاهات ناشئة قليلة، هي تحديدا عمق التمعن فيما إذا كانت الوقائع التي تستند إليها التدابير التأديبية ثابتة وفق المعايير المطلوبة، والتأييد الكبير لاحترام السلطة التقديرية المخولة للأمين العام في اتخاذ القرارات بشأن مدى تناسب الجزاء المفروض. ويقدم الجدول ٤ معلومات عن مجمل نتائج القضايا المعروضة على محكمتي المنازعات والاستئناف في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى الآن.

الجدول ٤

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية المفروضة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦

القرار	العدد	النسبة المئوية
القضايا التي صدرت فيها عن محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف أحكام لصالح المدعى عليه والقضايا التي سحبها الموظفون ^(١)	٣١	٧٦
القضايا التي تم التوصل فيها إلى تسوية	٧	١٧
القضايا التي خسرها المدعى عليه عموما ^(٢)	٣	٧
المجموع	٤١	١٠٠

النسبة المئوية	العدد	القرار
١٦		القضايا التي لا تزال فيها الطعون المقدمة من الموظف قيد النظر في محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف أو القضايا التي لم يكن الوقت متاح للطعن فيها لدى محكمة الاستئناف قد انقضت بعد

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

(ب) يشمل هذا العدد القضايا التي أصدرت فيها محكمة المنازعات حكماً لصالح المدعى عليه، ولكن محكمة الاستئناف حكمت لصالح الموظف، والقضايا التي أصدرت فيها محكمة المنازعات حكماً لصالح الموظف ولم يطعن فيه المدعى عليه أمام محكمة الاستئناف.

جيم - القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية

٩٢ - تتضمن الجداول الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد وأنواع القضايا التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراء تأسيسي محتمل خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وكذلك أعداد القضايا الواردة على مدى الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة.

٩٣ - ويعكس عدد القضايا الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير انخفاضاً طفيفاً مقارنة بالفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين ولكنه يظل عموماً في حدود عدد القضايا المحالة في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة.

الجدول ٥

القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة

العدد	الفترة
١٣٠	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦
١٤٣	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥
١٤٠	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤
١٣١	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣
٩٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

٩٤ - وتصل النسبة المئوية للقضايا الواردة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير والمتعلقة بموظفين في الميدان إلى ٦٨ في المائة. وقد بلغت النسب المئوية المناظرة في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة هي ٨٤ في المائة و ٥١ في المائة و ٦٣ في المائة و ٧٢ في المائة. وتظل النسبة المئوية للقضايا الناشئة في البعثات الميدانية عموماً ضمن الحدود المسجلة في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة باستثناء الفترة المشمولة بالتقرير الذي يسبق التقرير الحالي مباشرة.

الجدول ٦

مصادر القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية في الفترة من ١ تموز/ يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦

النسبة المئوية	العدد	المصدر
٣٢	٤١	القضايا المتعلقة بالموظفين العاملين في مقر الأمم المتحدة وفي المكاتب الموجودة خارج المقر
٦٨	٨٩	القضايا المتعلقة بالموظفين الميدانيين
١٠٠	١٣٠	المجموع

الجدول ٧

القضايا الواردة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، حسب نوع سوء السلوك^(١)

العدد	نوع سوء السلوك
١٩	إساءة استخدام السلطة/التحرش/التمييز
١٧	الاعتداء (اللفظي والجسدي)
٢٤	تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة
٣	عدم الإبلاغ
٨	السلوك غير اللائق أو المخل
١	إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها
٣	عدم الوفاء بالتزامات قانونية خاصة
١	السلوك الانتقامي
٢	الاستغلال والانتهاك الجنسيان
٢١	السرقعة والاختلاس
١١	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

نوع سوء السلوك	العدد
انتهاك القوانين المحلية	١
مخالفات عمليات الشراء	٢
أنواع أخرى	١٧
المجموع	١٣٠

(أ) يختلف عدد القضايا المحالة إلى المكتب حسب نوع سوء السلوك اختلافا كبيرا من سنة لأخرى. وبالتالي، لا تقدم بيانات مقارنة. فعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بقضايا إساءة استخدام السلطة والتحرش والتمييز، أحيلت إلى المكتب في كل فترة من الفترات المشمولة بالتقارير الخمسة السابقة والمنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه الأعداد التالية: ١٩ (٢٠١٦)، و ٥ (٢٠١٥)، و ١٦ (٢٠١٤)، و ٨ (٢٠١٣)، و ١٦ (٢٠١٢).

سادسا - السلوك الإجرامي المحتمل

٩٥ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يقوم على وجه السرعة باتخاذ الإجراءات اللازمة في القضايا التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أحيلت إلى الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي ١٥ قضية تنطوي على ادعاءات موثوق بها بارتكاب سلوك إجرامي من قبل مسؤولي أو خبراء الأمم المتحدة الموفدين في بعثات.

سابعا - خاتمة

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