

Distr.: General
21 July 2021
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والسبعون

البند 80 من جدول الأعمال المؤقت *

المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها
الموفدين في بعثات

المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات

تقرير الأمين العام

موجز

أعد هذا التقرير عملاً بالفقرة 30 من قرار الجمعية العامة 132/75. ويتضمن الفرع الثاني منه معلومات عن السياسات والإجراءات المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي الصناديق والبرامج والكيانات الأخرى في ما يتعلق بالادعاءات الموثوق بها التي تشير إلى احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة. ويتناول الفرع الثالث السياسات والإجراءات التي تطبقها الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة في هذا الشأن. ويتكرر في الفرع الرابع إيراد توصية بالمساعدة على كفالة أن تكون هذه السياسات والإجراءات متسقة ومنهجية ومنسقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/76/150

200821 060821 21-10087 (A)



أولا - مقدمة

1 - أعدّ هذا التقرير عملاً بالقرار 132/75 الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن أي تحديثات يجرى إدخالها على السياسات والإجراءات المتعلقة بالإبلاغ عن الادعاءات الموثوق بها التي تكشف احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة وبالتحقيق فيها وإحالتها ومتابعتها، وأن يضع توصيات للمساعدة على كفالة أن تكون السياسات والإجراءات ذات الصلة متسقة ومنهجية ومنسقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وينبغي لهذا التقرير أن يُقرأ أيضاً بالاقتران مع غيره من التقارير ذات الصلة الصادرة في إطار هذا البند من جدول الأعمال.

2 - ويكمل هذا التقرير تقارير الأمين العام السابقة المقدّمة إلى الجمعية العامة عملاً بقراراتها 134/71 (A/72/121) و 112/72 (A/73/155) و 196/73 (A/74/142) و 181/74 (A/75/228). وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها 134/71 أن يقدم تقريراً يبيّن جميع سياسات وإجراءات الأمم المتحدة المتبعة في منظومة الأمم المتحدة في ما يتصل بما يلي: (أ) الادعاءات الموثوق بها المتعلقة باحتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة، التي تحال إلى الدول الموجهة تلك الادعاءات ضد مواطنيها؛ (ب) المعلومات التي تبلغ الدول الأمم المتحدة بها عما يجرى من تحقيقات أو ما يتم من محاكمات بشأن الجرائم التي يدعى أن موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات قد ارتكبوها. وطلبت الجمعية في قراراتها اللاحقة 112/72 و 196/73 و 181/74 إلى الأمين العام أن يقدم التقرير الذي يحدد هذه السياسات والإجراءات وأن يواصل تحديثه، وأن يضع توصيات للمساعدة على كفالة اتساق السياسات والإجراءات وانتظامها وتنسيقها في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

3 - وفي رسالة مؤرخة 18 كانون الأول/ديسمبر 2021، وجّه الأمين العام انتباه الوحدات المعنية في الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج، وكذلك الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة، إلى قرار الجمعية العامة 132/75 وطلب إليها أن تقدّم معلومات وتوصيات ذات صلة.

4 - ويتضمن هذا التقرير موجزاً للمعلومات الواردة بشأن السياسات والإجراءات ذات الصلة التي قدّمت عملاً بطلب الحصول على معلومات المرسّل في عام 2021. ويورد التقرير أيضاً ردود الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة التي لم يسبق لها أن قدّمت معلومات عن سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بالموضوع.

5 - ويتضمن الفرع الثاني من هذا التقرير معلومات عن السياسات والإجراءات ذات الصلة المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي الصناديق والبرامج والكيانات الأخرى. ويتناول الفرع الثالث السياسات والإجراءات التي تطبقها الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة في هذا الشأن. ويتضمن الفرع الرابع توصية.

ثانياً - السياسات والإجراءات المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي الصناديق والبرامج والكيانات الأخرى

6 - تتألف منظومة الأمم المتحدة من الأمانة العامة للأمم المتحدة ومن عدد من الصناديق والبرامج المرتبطة بها، فضلاً عن الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة. وتخضع الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها لسلطة الأمين العام وتطبق النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وعلى مستوى الأمانة العامة للأمم المتحدة، استكمل الأمين العام القواعد والإجراءات ذات الصلة (انظر الفرع الثاني من A/73/155) بإصدار نشرة متعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8). ونتيجة لذلك، أفاد عدد من وحدات الأمانة العامة وكيانات أخرى بأنها عيّنت منسقا معنيا بالسلوك والانضباط، وفقاً لتلك النشرة، لتقديم المشورة والدعم في المسائل المتصلة بالسلوك والانضباط، بما في ذلك المسائل الواردة في النشرة.

7 - وقدم عدد من الوحدات والصناديق والبرامج، إضافة إلى كيانات أخرى، معلومات عما يتبعه كل منها من سياسات وإجراءات ذات صلة، ويرد أدناه موجز لهذه المعلومات.

مكتب الأمم المتحدة في جنيف

8 - يخضع مكتب الأمم المتحدة في جنيف بوصفه مكتباً موجوداً خارج المقر لسلطة الأمين العام ويطبق النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وللمكتب سلطة محدودة في التدابير التأديبية. وهو يجري تقييمات تمهيدية لمزاعم سوء السلوك، ويبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالشكاوى للتحقيق فيها، حسب الاقتضاء. ويستعرض المكتب أيضاً تقارير التحقيقات ويحيل القضايا إلى إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تمهيداً لمباشرة الإجراءات التأديبية. وإذا كان هناك من ادعاءات موثوق بها بأن موظفاً في الأمم المتحدة ارتكب جريمة، يتولى المكتب الاتصال مع مكتب الشؤون القانونية تمهيداً لإحالاته إلى السلطات الوطنية.

مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

9 - في ما يتعلق بمعايير السلوك، يلتزم جميع موظفي الأمم المتحدة وأفرادها بالنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة (ST/SGB/2018/1) والإصدارات الإدارية الأخرى، بما فيها التعميم الإعلامي بشأن إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الاحتيال والفساد (ST/IC/2016/25)، والأمر الإداري المتعلق بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1)، ونشرة الأمين العام بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5)، ونشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (ST/SGB/2003/13) ونشرة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام جراء الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1). وبالنسبة إلى مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، فإن المديرية العامة هي "المسؤول" المشار إليه في هذه الإصدارات الإدارية، التي تصدرها الأمانة العامة للأمم المتحدة.

10 - وينقيد المكتب بالممارسة المتبعة حالياً داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة في ما يتعلق بالادعاءات الموثوق بها التي تكشف احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا

جريمة، ومعلومات تتعلق بالتحقيقات أو المحاكمات المتعلقة بجرائم يُزعم أن موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات قد ارتكبوها. وتحال التقارير التي تتضمن ادعاءات موثوق بها باحتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوها جريمة، إلى الدولة العضو التي وُجّهت الادعاءات ضد مواطنيها عن طريق البعثة الدائمة لتلك الدولة لدى الأمم المتحدة.

11 - ويعرّف السلوك غير المُرضي وسوء السلوك في البند 3 من [ST/AI/2017/1](#) ويمكن إبلاغ الموظف المسؤول بهما، مع تقديم نسخة من الإبلاغ إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويجوز أيضا لوحدة التحقيقات الخاصة التابعة لإدارة شؤون السلامة والأمن أن تتلقى شكاوى متعلقة بسوء السلوك وإحالات القضايا من مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تمهيدا لمتابعتها والتحقيق فيها.

12 - ويتولى الموظف القانوني استعراض تقارير التحقيق التي يتلقاها مكتب المدير العام من مكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التحقيقات الخاصة، ويحيلها إلى مكتب الشؤون القانونية لاستعراضها واتخاذ ما يلزم. ويشير مكتب الأمم المتحدة في نيروبي أيضا إلى ما إذا كان هناك ما يبرر، في رأيه، إجراء أي تنقيح للتقرير قبل إرساله إلى السلطات الوطنية.

13 - ويقدم مكتب الأمم المتحدة في نيروبي تقارير سنوية إلى مكتب الشؤون القانونية في ما يتعلق بالتزام المنظمة بإبلاغ الجمعية العامة بحالات أخطرت فيها إحدى الدول الأعضاء المنظمة بالتحقيقات أو المحاكمات في الجرائم التي يُزعم أن موظفي الأمم المتحدة وخبراءها الموفدين في بعثات قد ارتكبوها.

14 - وفي ما يتعلق بالتحقيقات والملاحقات القضائية الجنائية الوطنية، يستعرض مكتب المدير العام أيضا طلبات مقدمة من البلد المضيف يطلب منها رفع امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة عندما يطلب من موظفيها تقديم أدلة، بما في ذلك في القضايا الجنائية، قد تتعلق بأفعال جرى القيام بها أو كلمات جرى التلفظ بها أو عبارات جرت كتابتها بصفة رسمية.

15 - وإضافة إلى ذلك، وفي ما يتعلق بالتدابير الداخلية، يحيل مكتب المدير العام تقارير التحقيق المذكورة أعلاه إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ ما يلزم، بما في ذلك تدابير تأديبية، عملا بالنظام الإداري للموظفين والإصدارات الإدارية ذات الصلة.

16 - وعلاوة على ذلك، يقدم مكتب الأمم المتحدة في نيروبي تقارير سنوية إلى الأمانة العامة المساعدة للموارد البشرية بشأن الشكاوى المقدمة بمقتضى [ST/SGB/2008/5](#). وإذا كشفت لجان التحقيق المنشأة عملا بالوثيقة [ST/SGB/2008/5](#) أو [ST/AI/2017/1](#) (المكونة من موظفين) ادعاءات موثوق بها باحتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوها جريمة، فإن تقارير التحقيق هذه كذلك تحال إلى مكتب الشؤون القانونية ومكتب إدارة الموارد البشرية، على التوالي.

برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

17 - يتبع برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) وينفذ، بوصفه جزءا من الأمانة العامة للأمم المتحدة، قواعد الأمانة العامة وسياساتها وإجراءاتها في ما يتصل بحالات سوء السلوك المزعومة، بما في ذلك أي سلوك جرمي مزعوم لموظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات. وليس لموئل الأمم المتحدة سوى حضور محدود في عدد قليل من البلدان، ولكنه يأمل في تعزيز وجوده الميداني

عند الانتهاء من برنامج إعادة هيكلة على الصعيد الإقليمي. والجهود جارية حاليا مع بلدان عدة لوضع الصيغة النهائية في ما يتعلق بالاستضافة.

18 - ولم تخضع السياسات والإجراءات المتصلة بالإبلاغ عن الادعاءات الموثوق بها التي تكشف عن احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة، وبالتحقيق فيها وإحالتها ومتابعتها، لأي تحديث آخر من جانب موئل الأمم المتحدة، ولم تقع، على حد علمه، أية أحداث من هذا القبيل تمس موظفيه أو عملاءه أو خبراءه الموفدين في بعثات كي يضع تلك السياسات والإجراءات موضع اختبار.

19 - ويكرر موئل الأمم المتحدة تأكيد التزامه بالامتنثال للقرار 123/75 وللقواعد والأنظمة ذات الصلة، وبالتعاون مع السلطات الوطنية المختصة والجهات المعنية في الإبلاغ عن الجرائم التي يرتكبها موظفو الأمم المتحدة وخبرائها الموفدون في بعثات. ويعتزم موئل الأمم المتحدة التعاون مع الحكومات لضمان معالجة هذه الجرائم بكفاءة وبسرعة، وفقا لقواعد الأمم المتحدة وأنظمتها وإجراءاتها ذات الصلة. وهناك أيضا خطط لتوعية الموظفين بالقواعد والأنظمة والإجراءات ذات الصلة ولتعزيز آليات كشف هذه الجرائم والإبلاغ عنها.

20 - وسيعزز الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة حاليا القيام مؤخرًا بتحديد منسقي معني بالسلوك والانضباط، امتثالاً للقواعد المذكورة، وبغية وضع الضمانات والتدابير الوقائية المختلفة لحماية المجتمعات المستفيدة منها، وتعزيز كشف الجرائم التي يرتكبها الموظفون وغيرهم من الأفراد من غير الموظفين، والإبلاغ عنها والتصدي لها.

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

21 - يبرم موظفو الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة عقودهم مع الأمانة العامة للأمم المتحدة وإن كانوا لا يُعتبرون رسمياً جزءاً من الأمانة العامة للأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، يُدرج موظفو الصندوق من خلال الآلية التي تجمع معلومات عن موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة من أجل تقرير الأمين العام في ما يتصل بالادعاءات الموثوق بها التي تكشف أن موظفاً تابعاً للصندوق قد يكون ارتكب جريمة.

الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين

22 - أكدت الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين أن الآلية، في ما يتعلق بالمساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها، تتبع نشرات الأمين العام والأوامر الإدارية السارية في ما يتعلق بالتحقيقات، وتسعى إلى إشراك مكتب خدمات الرقابة الداخلية عند الاقتضاء.

23 - ويتمتع موظفو الاحتجاز المحليون والموظفون الطبيون في وحدة الأمم المتحدة للاحتجاز في لاهاي، وموظفو السجن المدربين محلياً المقدمون من وكالة مؤسسات الاحتجاز الهولندية والعاملون كموظفي احتجاز محليين في وحدة الأمم المتحدة للاحتجاز، والطبيب والموظفون الطبيون الآخرون في الوحدة المعينون من وكالة مؤسسات الاحتجاز الهولندية من أجل توفير الرعاية الصحية البدنية والعقلية للمحتجزين بامتيازات وحصانات وإعفاءات وتسهيلات الخبراء الموفدين في بعثات إلى الآلية على النحو المنصوص عليه في المادة 18 من اتفاق المقر مع هولندا. وفي ما يتعلق بأداء موظفي الاحتجاز المحليين في وحدة الأمم المتحدة للاحتجاز، ستبلغ الآلية وكالة مؤسسات الاحتجاز الهولندية بأي مسائل تبعث على الفلق،

وستقرر مسار الإجراءات التي يتعين اتخاذها (لا إجراء؛ إجراء تأديبي؛ أو تحقيق جنائي). وستلتزم الآلية مشورة مكتب الشؤون القانونية في ما يتعلق باحتمال رفع الامتيازات والحصانات، حيثما ينطبق ذلك.

24 - ويتمتع محامو الدفاع الذين يرافعون أمام الآلية والأشخاص الذين يساعدون محامي الدفاع، عند حيازتهم شهادة تقيد بقبول الآلية بهم بصفة محامٍ وعند أدائهم مهامهم الرسمية، وبعد إخطار مسبق من الآلية للدولة المضيفة بمهمتهم وبوصولهم وبمغادرتهم النهائية، بنفس الامتيازات والحصانات والتسهيلات الممنوحة للخبراء الموفدين في بعثات للأمم المتحدة بموجب الفقرات 22 (أ)-(ج) من المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، بما في ذلك على النحو المعدل والمستكمل بالمادة 22 من اتفاق المقر المبرم مع هولندا والمادة 21 من اتفاق المقر المبرم مع جمهورية تنزانيا المتحدة، وفقاً لذلك. ويسري الأمر عيه على الأشخاص الذين يساعدون محامي الدفاع، المعترف بهم من قبل رئيس القلم بصفتهم هذه، وفقاً للقواعد والإجراءات ذات الصلة.

25 - ووفقاً للنظام التأديبي المنصوص عليه في مدونة السلوك المهني لمحامي الدفاع الذين يرافعون أمام الآلية وغيرهم من أعضاء فريق الدفاع، يجوز للجنة التأديبية المنصوص عليها في الآلية أن تنظر في شكاوى تقيد بأن محامياً أو عضواً آخر من أعضاء فريق الدفاع قد انتهك المدونة أو تورط بطريقة أخرى في سلوك محظور و/أو سوء سلوك مهني، بما في ذلك أي أفعال جرمية. وتحقق اللجنة التأديبية في كل ادعاء على حدة، وفي حال كانت هناك أسباب معقولة للاستنتاج أن سلوكاً محظوراً و/أو سوء سلوك مهني قد ارتكب، توجه اتهامات. ويجوز للجنة التأديبية أن تختتم إجراءاتها من دون التوصل إلى استنتاج بشأن السلوك المحظور و/أو سوء السلوك المهني، أو أن ترد أي تهمة. ويجوز لها أن تفرض العقوبات التالية على محامي الدفاع أو أي عضو آخر من أعضاء فريق الدفاع الذين ثبتت عليهم تهمة السلوك المحظور و/أو سوء السلوك المهني بما لا يدع مجالاً للشك المعقول: (أ) تأنيب من قبل اللجنة التأديبية؛ (ب) نصيحة من اللجنة التأديبية بشأن سلوكهم في المستقبل؛ (ج) توبيخ علني من قبل اللجنة التأديبية؛ (د) دفع غرامة إلى الآلية لا تفوق 50 000 دولار؛ (هـ) التوقيف عن العمل على قضية معروضة على الآلية لفترة زمنية محددة مناسبة لا تتعدى السنتين؛ (و) التثنية عن العمل في قضية معروضة على الآلية. كما يجوز لها أن تأمر برد نقدي لأموال أو رسوم مدفوعة. ويجوز الطعن في قرارات اللجنة التأديبية أمام المجلس التأديبي بموجب المدونة.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

26 - كرر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تأكيد المعلومات المقدمة في بلاغات سابقة وأفاد بأن إطاره القانوني لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة، الذي أوضحت تفاصيله من قبل (انظر A/73/155 و A/74/142)، لم يخضع لتحديثات أخرى خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وقد تُرجمت الوثيقة وأُتيحت بالإسبانية والفرنسية في عام 2020.

27 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أُخضعت إجراءات التشغيل الموحدة بشأن تلقي الشكاوى وتقييم مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي لمزيد من التنقيح بغية تحديث شكل تقارير التحقيق، وعلى الأخص، لجعلها متوافقة مع المبادئ التوجيهية للتحقيقات التي وضعها المكتب، وإدراج التعليقات الواردة من المكتب القانوني للبرنامج الإنمائي بشأن استخدام التنقيحات، ما سيعزز تبادل المعلومات بين المكتبين ويمكن أن يسهل إحالة أي حالة ضرورية إلى السلطات الوطنية.

28 - وبالنسبة إلى ممارسة البرنامج الإنمائي في ما يتعلق بالتعامل مع موظفي الأمم المتحدة السابقين الذين لديهم سوابق في الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي، اعتمد البرنامج الإنمائي في 10 كانون الأول/ديسمبر 2019 إجراءات التشغيل الموحدة المتعلقة بقاعدة بيانات أداة التحقق من انعدام السوابق "Clear Check". والغرض الرئيسي من قاعدة البيانات هو ضمان عدم استعانة أي كيان تابع للأمم المتحدة بأفراد لديهم سوابق في الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي، وإتاحة المعلومات عن أي سوابق بهذه الجرائم المرتكبة من قبل هؤلاء الموظفين إلى وحدة التوظيف المعنية قبل التحاقهم بالعمل. ووفقاً لإجراءات التشغيل الموحدة لقاعدة البيانات Clear Check، يُدرج اسم الموظف في قاعدة البيانات عندما يثبت عليه ادعاء بالتحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين بعد تحقيق يكون قد أجره مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات. ويستعرض المكتب القانوني القضية ويحيلها إلى مدير مكتب الموارد البشرية للنظر في إدراجها في قاعدة البيانات. وفي حال قرر المدير إدراج اسم الموظف في قاعدة البيانات، يباشر منسق Clear Check في مكتب الموارد البشرية في إضافة المعلومات المطلوبة إلى قاعدة البيانات، ويُخطر المكتب القانوني ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بذلك. ويتولى مدير مكتب الموارد البشرية أو من يعينه إبلاغ الموظف المعني بإدراج اسمه في قاعدة البيانات. وتُتبع العملية نفسها في حال انتهاء خدمة الموظف في البرنامج الإنمائي قبل اختتام التحقيق أو بعد إنهائه، ولكن قبل البت في الإجراء التأديبي أو استكمالته. وأخيراً، يطبق إجراء مماثل على الأفراد من غير الموظفين الحاليين والسابقين للبرنامج الإنمائي.

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

29 - استكملت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين المعلومات التي قدمتها سابقاً (انظر A/73/155 و A/74/142). وأوضحت أن مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمفوضية هي مدونة أخلاقية يقصد بها أن تكون بمثابة دليل توضيحي للموظفين يرشدهم في اتخاذ القرارات الأخلاقية في حياتهم المهنية، وفي بعض الأحيان، في حياتهم الخاصة. وهي معدة لمساعدة الموظفين على فهم أفضل لالتزاماتهم في ما يتعلق بسلوكهم بموجب ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، اللذين يظان الصكين القانونيين الوحيدين اللذين يحددان السلوك المقبول في المفوضية.

30 - وتهدف السياسة المتعلقة بالتمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (UNHCR/HCP/2014/4) إلى ضمان معاملة جميع موظفي المفوضية والقوة العاملة التابعة لها بكرامة واحترام، وإلى التأكد من إدراكهم لدورهم ومسؤولياتهم في الحفاظ على مكان عمل خال من أي شكل من أشكال التمييز والمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. وتتضمن السياسة تعاريف وإجراءات واضحة تتيح التصدي للمظالم المتعلقة بالسلوك المحظور بوسائل رسمية وغير رسمية.

31 - ويستند الأمر الإداري المتعلق بالحماية من الانتقام (UNHCR/AI/2018/10) إلى نشرة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها على النحو الواجب، وكذلك بشأن التوصيات الواردة في الاستعراض الذي نُشر مؤخراً لسياسات وممارسات المبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة، ويتناول جميع مؤشرات أفضل الممارسات التي حددتها وحدة التفتيش المشتركة. ويمكن للموظفين الاتصال بمكتب الأخلاقيات ومناقشة قضيتهم بسرية تامة. وكل مشكلة هي مختلفة عن الأخرى،

لها طابعها الفردي وسياق محدد. وسيستمع مكتب الأخلاقيات إلى الاحتياجات والاهتمامات التي يعرب عنها المشتكون وسيقدم المشورة بشأن الخيارات المتاحة لإيجاد حلول مناسبة ومخصصة بشكل فردي بهدف المساعدة في حماية الزملاء من الانتقام. ومكتب الأخلاقيات هو الهيئة الوحيدة في المفوضية المنوط بها تلقي طلبات الحماية من الانتقام. والموظفون مدعوون بقوة إلى الاتصال بمكتب الأخلاقيات بمجرد أن يعتبروا أن هناك انتقاماً أو تهديداً بممارسة انتقام. ويتضمن الأمر الإداري عنصراً جديداً هو أنه بات في إمكان مكتب المفتش العام إبلاغ مكتب الأخلاقيات (بموافقة صاحب الشكوى) إذا ما تبين له خطر حصول انتقام. ويشارك مكتب الأخلاقيات عندئذ، بالتعاون مع صاحب الشكوى والمديرين المعنيين في المفوضية، في اتخاذ تدابير مؤقتة لحماية الزميل من الانتقام أو للتخفيف من مخاطر الانتقام.

32 - وينظم الأمر الإداري المتعلق بسوء السلوك والمخالفات التأديبية (UNHCR/AI/2018/18) العملية التأديبية ويوفر إجراءات لتطبيق الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين. ويحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات ويتضمن إجراءات مفصلة لإدارة العملية التأديبية، ما يعزز قابلية التنبؤ من الناحية القانونية وكذلك الإجراءات القانونية الواجبة. ويشمل هذا الأمر الإدارية ما يلي: تنظيم شامل لحقوق الموظفين والالتزامات أثناء العملية التأديبية؛ وحقوق مقدمي الشكاوى وغيرهم من الأشخاص المتضررين من سوء السلوك في أن يبلغوا بنتيجة العملية التأديبية؛ وتدابير حماية ضحايا سوء السلوك والشهود عليه؛ ومرونة أكبر للتواصل بشأن سوء السلوك، بما في ذلك مع أرباب العمل المحتملين. وتعكف المفوضية حالياً على تحديث الأمر الإداري بغية مواصلة تنظيم ترتيبات العمل البديلة أثناء التحقيق أو العملية التأديبية الهادفة إلى التخفيف من الأثر المحتمل للإجازة الإدارية على الموظف والعملية المعنية، وتوفير بديل للموظفين الغائبين في إجازة إدارية. ومن المتوقع تنفيذ هذه الصيغة المنقحة في الربع الثالث من عام 2021.

33 - ويحدد الأمر الإداري المتعلق بإجراء التحقيقات في المفوضية (UNHCR/AI/2019/15) عملية التحقيق في سوء السلوك المزعوم وتحديد أدوار ومسؤوليات وصلاحيات المشاركين في التحقيقات التي تجريها دائرة التحقيقات التابعة لمكتب المفتش العام بالمفوضية.

34 - وتحدد السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة (UNHCR/HCP/2019/2) إطار الرقابة المستقلة التي تمارسها المفوضية لدعم التزامها ودورها في تعزيز المساءلة والنزاهة والشفافية والتحسين المستمر. والهدف من هذا الإطار هو تشجيع وتعزيز المساءلة التنظيمية من خلال ما يلي: (أ) تحديد وتأكيد سلطة ومسؤوليات مختلف مهام الرقابة الداخلية المستقلة للمفوضية؛ (ب) إيراد وصف موجز للأدوار التكميلية التي تؤديها مهام الرقابة المستقلة الخارجية؛ (ج) تكليف أو تأكيد كيان المفوضية المسؤول عن الاتصال بهذه الكيانات وتقديم الدعم لها؛ (د) تحديد أدوار ومسؤوليات الكيانات الرئيسية للمفوضية، بما فيها من أجل متابعة النتائج والتوصيات الناتجة عن عملية الرقابة المستقلة.

35 - وتحدد السياسة المتعلقة بنهج يركز على الضحايا في استجابة المفوضية لسوء السلوك الجنسي (الاستغلال والانتهاك الجنسيان والتحرش الجنسي) (UNHCR/HCP/2020/04) المبادئ الرئيسية لنهج يركز على الضحايا في سياق الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وتشمل هذه المبادئ. كما تورد تلك السياسة العامة كيانات المفوضية التي تشارك في التصدي لسوء السلوك الجنسي أو تقديم المشورة للزملاء الميدانيين بشأن كيفية التصدي له. وهو يشترط على تلك الكيانات أن تدرج في إجراءات التشغيل الموحدة الخاصة بها أو غيرها من التوجيهات كيفية تنفيذ نهج يركز على الضحايا عند التعامل مع ضحايا سوء السلوك الجنسي و/أو التصدي لأحداث سوء السلوك الجنسي.

اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ

36 - لما كانت أن أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ مرتبطة من الناحية المؤسسية بالأمم المتحدة، فإنها تتخذ الإجراءات اللازمة بما يتماشى مع سياسات وإجراءات الأمانة العامة للأمم المتحدة المتعلقة بالإبلاغ عن الادعاءات الموثوق بها التي تكشف احتمال أن يكون موظفو الاتفاقية الإطارية أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة وبالتحقيق فيها وإحالتها ومتابعتها.

37 - وستعمل أمانة الاتفاقية الإطارية مع مكتب الشؤون القانونية ومكتب الأخلاقيات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية والمسؤولين المعنيين في البلد المضيف، حسب الاقتضاء وعند الانطباق، عندما وقوع حالة تستدعي ذلك.

ثالثاً - السياسات والإجراءات المتبعة في الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة

38 - مع أن الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة هي جزء من منظومة الأمم المتحدة، إلا أنها في الوقت عينه منظمات دولية مستقلة. وقد قدمت عدة وكالات متخصصة ومنظمات ذات صلة معلومات بشأن ما يتبعه كل منها من سياسات وإجراءات ذات صلة، ويرد أدناه موجز لهذه المعلومات.

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

39 - أفادت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) بأن مبادئ الفاو التوجيهية للتحقيقات قد حدثت ما يجعل عمليات التحقيق التي يقوم بها مكتب المفتش العام أكثر انسجاماً مع أفضل الممارسات الآخذة بالتطور على نطاق هذا القطاع وعلى الصعيد الدولي، وبما يكفل الاتساق مع التطورات الأخرى لسياسات الفاو. وعلاوة على ذلك، تعكف الفاو على وضع سياسة عامة داخلية لإحالة الادعاءات الموثوق بها إلى السلطات الوطنية باحتمال ارتكاب موظفيها جريمة خطيرة (انظر أيضاً A/73/155). وتحقيقاً لذلك، التمسّت اللجنة إسهامات من مكتب الشؤون القانونية بالأمانة العامة وكيانات أخرى تابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة بغية ضمان اتباع نهج موحد مع نهج المنظمات الأخرى، فضلاً عن التقيد بأفضل الممارسات الدولية الواردة في الوثيقة النهائية للسياسة العامة.

40 - وفي ما يتعلق بالحالات التي تنطوي على احتيال أو سوء سلوك مماثل، تنص سياسة الفاو لمكافحة الاحتيال وغيره من الممارسات الفاسدة (التعميم الإداري 2015/08) على إمكانية إحالة الأدلة على هذه الأنشطة إلى السلطات الوطنية لكي تنظر في المقاضاة الجنائية للمتورطين أو أوامر الاسترداد المدني أو غير ذلك من الإجراءات. وفي ما يتعلق بالقضايا التي تنطوي على استغلال أو انتهاك جنسي، تطبق الفاو سياستها المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (التعميم الإداري 2013/27)، الذي يشير بدوره إلى نشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (ST/SGB/2003/13). ويمكن الاعتماد أيضاً على مبادئ الفاو التوجيهية للتحقيقات (التعميم الإداري 2021/06) في الإحالة. وعملاً بالمبادئ التوجيهية، وعندما يكشف تحقيق عن أدلة موثوق بها على حصول سلوك إجرامي ذي طابع خطير، يقدم مكتب المفتش العام توصية بإحالة المسألة إلى سلطات إنفاذ القانون الوطنية المختصة. وأخيراً، فإن أي مسائل تنطوي على امتيازات وحصانات قد تنشأ عند الإحالة،

تخضع لاتفاقية امتيازات وحصانات المؤسسات المتخصصة، وكذلك لأي ترتيبات ذات صلة معقودة مع البلد المضيف.

الوكالة الدولية للطاقة الذرية

41 - استكملت الوكالة الدولية للطاقة الذرية بلاغاتها السابقة (انظر A/73/155 و A/74/142 و A/75/228). وأبلغت بأن إطارها لمنع المضايقة والتحرش الجنسي، وسياستها الأخلاقية، وميثاق الوظيفة الأخلاقية للوكالة لم تكن قد عُدلت خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وقد اعتمدت الوكالة سياسة لمكافحة الاحتيال اعتباراً من 9 حزيران/يونيه 2020، تعكس التزام الوكالة بإشاعة ثقافة تنظيمية لا تتسامح مع الاحتيال وتشدّد على المساءلة وعلى القيمة الأساسية للنزاهة التي تقوم عليها الوكالة. وتعكس سياسة الوكالة لمكافحة الاحتيال ما يلي: (أ) المعايير المتوقعة من العاملين في الوكالة التحلي بها؛ (ب) إدارة المخاطر في الوكالة ونظم الرقابة الداخلية؛ (ج) مبادرات لتوفير التدريب والتوعية في مجال الالتزامات الأخلاقية والممارسات المالية السليمة؛ (د) التدابير الرامية إلى درء المخاطر الناشئة عن الاستعانة بالمتعاقدين؛ و (هـ) التدابير الرامية إلى منع المخاطر الناشئة في عملية التوظيف. وتقدم السياسة أيضاً لمحة عامة عن أدوار ومسؤوليات الأفراد والمكاتب ذات الصلة، وكذلك معلومات عن الإبلاغ عن حالات الاحتيال المشتبه فيها والحماية من الانتقام.

42 - وعلاوة على ذلك، حدّثت الوكالة سياستها المتعلقة بالإبلاغ عن المخالفات، اعتباراً من 15 نيسان/أبريل 2021، وذلك في سياق جهودها الجارية لاستعراض إطار عملها باستمرار وضمان وجود قنوات فعالة للإبلاغ عن سوء السلوك وللحماية لمن يبلغون عن سوء السلوك أو يتعاونون على النحو الواجب مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها. وعلى وجه التحديد، قدمت الوكالة إيضاحات محددة لنص تلك السياسة وعدلت عملية استعراض نتائج تحقيق أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع لها بشأن شكوى انتقام بموجب سياسة المبلغين عن المخالفات. وبموجب الأحكام المنقحة، تصدر توصيات رئيس الأخلاقيات بشأن نتائج التحقيق إلى المدير العام مباشرة.

43 - وإضافة إلى ذلك، اتخذت الوكالة مؤخراً مزيداً من المبادرات لتعزيز نهجها إزاء منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. وفي هذا الصدد، أصدرت شعبة الموارد البشرية ورئيس الأخلاقيات في الوكالة مذكرة توجيهية في 8 آذار/مارس 2021، حددت فيها المبادئ التوجيهية للموظفين، وفتت الانتباه إلى المبادئ العامة ذات الصلة، وأصدرت توجيهات بشأن السلوك المتوقع. وإضافة إلى ذلك، وافق المدير العام على إدخال تعديلات على سياسة الوكالة بشأن معاملة المعلومات المتعلقة بالموظفين، تنص على مشاركة الوكالة في قاعدة البيانات Clear Check على نطاق منظومة الأمم المتحدة لفرز المرشحين والإبلاغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وعُدلت السياسة المذكورة لتحديد أنه يجوز للوكالة أن تنشر معلومات لقاعدة البيانات Clear Check بشأن الأفراد الذين ثبتت عليهم ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين بعدما يكون قد أجري تحقيق و/أو اتُخذ إجراء تأديبي أدّى إلى إنهاء علاقة العمل التي كانت قائمة مع الوكالة. وشرعت الوكالة أيضاً في أنشطة للتوعية والتدريب بغية تعزيز نهج وقائي وإشاعة بيئة تجسد سياسة الوكالة بعدم التسامح مطلقاً مع أي استغلال أو انتهاك جنسيين.

44 - وفي ما يتعلق بحالات الإحالة إلى السلطات الوطنية، أفيد بأن إجراءات التحقيق مع الموظفين المعمول بها في مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للوكالة تجيز لمدير المكتب المذكور النظر

في ما إذا كان من المناسب إحالة المعلومات التي تتمخض عنها التحقيقات إلى السلطات الوطنية المختصة في الحالات التي تستوجب اتخاذ جهة الاختصاص القضائي إجراء ما، كأن تتخذ إجراء جنائيا مثلا. وإذا توفرت لمدير المكتب أدلة معقولة على أن حالة من الحالات تنطوي على سلوك جرمي، جاز له أن يوصي المدير العام بأن يقوم، بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية، بإحالة المسألة إلى السلطات الوطنية المختصة. غير أن الوكالة لم تحل في الآونة الأخيرة حالات من هذا القبيل إلى السلطات الوطنية.

المنظمة الدولية للهجرة

45 - أبلغت المنظمة الدولية للهجرة عن مستجدات للمعلومات المقدمة سابقا (انظر A/74/142 و A/75/228). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت المنظمة الدولية للهجرة ميثاق مكتب الأخلاقيات والسلوك، اعتبارا من 10 كانون الأول/ديسمبر 2020، لتوفير إطار عمل المكتب، الذي أنشأه المدير العام في عام 2014 للتعامل مع الإجراءات والسياسات الإدارية التي تشملها معايير السلوك للمنظمة، وتقديم المشورة إلى الإدارة والموظفين، وتعزيز التوعية الأخلاقية من خلال التدريب، والتواصل، ووضع السياسات، والاتصال بشأن القضايا الأخلاقية. ويحدد الميثاق ولاية مكتب الأخلاقيات والسلوك وأنشطته، ومبادئ تسيير أعماله، وإجراءات تعيين موظفي الأخلاقيات فيه، وصلاحياته ومقتضيات الإبلاغ. والمكتب مكلف، بموجب ميثاقه، بتعزيز التوعية الأخلاقية والامتثال، وضمان اتباع قواعد المنظمة الدولية للهجرة وسياساتها وإجراءاتها لمعايير النزاهة التي تدعو إليها معايير السلوك الخاصة بالمنظمة، بما في ذلك حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك. ويوضح الميثاق أيضا صلاحية المكتب في تقييم جميع ادعاءات الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وفي ضمان الحماية من الانتقام وفقا للإجراءات الداخلية المعمول بها.

46 - وفي ما يتعلق بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، عينت المنظمة الدولية للهجرة في أواخر عام 2020 كبير منسقين معنيا بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهما. ويكون كبير المنسقين مسؤولا أمام رئيس الموظفين في مكتب المدير العام ويعمل مع جميع الوحدات في المقر لضمان تحقيق استجابة شاملة منسقة داخل المنظمة الدولية للهجرة، بما يعزز عمل المنظمة في هذه المسائل الحرجة.

47 - وعملت المنظمة، إدراكا منها بأن لدى شركاء الأمم المتحدة هم أيضا التزاما قويا بالتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين في إطار عملياتها، على تنسيق تكييف منهجها التدريبي في مجال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فوسّعت نطاقه ليشمل التحرش الجنسي، وبات يشكل حزمة تعليمية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وللشركاء. وعملت المنظمة بشكل وثيق مع مفوضية شؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي في استحداث هذه الحزمة التي تتضمن أيضا إسهامات من وكالات شريكة أخرى. وتهدف الحزمة الموضوعية نتيجة لذلك، "قل لا لسوء السلوك الجنسي"، إلى التوعية وضمان أن تكون لدى الموظفين المهارات والأدوات اللازمة لتعريف سوء السلوك الجنسي في الميدان وكشفه والتصدي له. وهذا التدريب متاح لجميع شركاء اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بالإسبانية والإنكليزية والعربية والفرنسية. وفي سياق استجابة عالمية جماعية، قام الفريق المشترك بين الوكالات المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع للمنظمة الدولية للهجرة بتدريب 23 منسقا تمهيدا لنشرهم بهدف دعم الجهود الجماعية داخل البلد في مجال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ليصل بذلك العدد الإجمالي للمنسقين المدربين إلى 48. وعلاوة على ذلك، وبغية مواجهة جائحة كوفيد-19، تحولت الدورة التدريبية المباشرة للمنسقين الممتدة على أربعة

أيام بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى دورة تدريبية تفاعلية عبر الإنترنت مدتها شهر واحد. وحزمة تدابير النشر متاحة عبر الموقع الشبكي للأمم المتحدة وبوابة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لموارد المسألة والإدماج.

منظمة حظر الأسلحة الكيميائية

48 - حدّثت منظمة حظر الأسلحة الكيميائية المعلومات المقدمة سابقاً (انظر A/75/228). وفي ما يتعلق برفع الحصانة من قبل المدير العام للمنظمة، أوردت المنظمة تحديداً أن المدير العام يحتفظ "بالحق والواجب" في رفع الحصانة التي يمنحها الاتفاق المبرم بين منظمة حظر الأسلحة الكيميائية ومملكة هولندا المتعلق بمقر المنظمة "عندما تعوق الحصانة سير العدالة وعندما يمكن رفعها من دون المساس بمصالح منظمة حظر الأسلحة الكيميائية"⁽¹⁾. وعليه، يمكن القول إن هذا القرار ليس متروكاً لاستتساب موظفي المنظمة المستفيدين من الحصانة.

49 - وعلاوة على ذلك، وعملاً بالمادة 7 (7) من الاتفاق، "يمنع المدير العام استخدام المقر لإيواء الأشخاص الذين يتجنبون الاعتقال بموجب أي قانون من قوانين مملكة هولندا، أو الذين تبحث الحكومة عن تسليمهم إلى بلد آخر، أو الذين يسعون إلى التهرب من الامتثال للإجراءات القانونية".

50 - وإضافة إلى ذلك، ينص التشريع الداخلي لمنظمة حظر الأسلحة الكيميائية أيضاً على إجراءات يتعين اتباعها عند ارتكاب جرم وعلى شروط لحفظ الأدلة، بما في ذلك الشهادات والأدلة المادية⁽²⁾.

51 - ولاحظت المنظمة كذلك أن مكتب السرية والأمن التابع لها مسؤول في المقام الأول عن حفظ النظام وحماية الأشخاص والممتلكات في مباني المنظمة، على النحو المحدد في المادة 1 (و) من اتفاق المقر، تحت إشراف المدير العام مباشرة⁽³⁾. وعملاً بالمادة 8 (2) من اتفاق مقر منظمة حظر الأسلحة الكيميائية، "تعمل السلطات المختصة في مملكة هولندا، بناءً على طلب المدير العام، على توفير عدد كاف من أفراد الشرطة لحفظ القانون والنظام في المقر". وفي حالات طوارئ معينة، يخوّل رئيس مكتب السرية والأمن بسلطة الموافقة على دخول السلطات الهولندية المختصة⁽⁴⁾.

رابعاً - التوصية

52 - يوصى بأن تستمر الدول الأعضاء في تشجيع الهيئات التشريعية المختلفة لمنظومة الأمم المتحدة والمنظمات ذات الصلة على المساعدة في كفالة أن تكون السياسات والإجراءات المتعلقة بالإبلاغ عن الادعاءات الموثوق بها التي تكشف احتمال ارتكاب جريمة من جانب موظفي هذه الوكالات والمنظمات غير المشمولين بقرارات الجمعية العامة والتحقيق في هذه الادعاءات وإحالتها ومتابعتها، متسقة ومنسقة مع السياسات والإجراءات المتعلقة بموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات.

(1) الاتفاق المبرم بين منظمة حظر الأسلحة الكيميائية ومملكة هولندا بشأن مقر منظمة حظر الأسلحة الكيميائية، المادة 24 (6).

(2) OPCW Physical Security Manual (AD/ADM/22(Rev.1)), paras. 2.4.10 and 2.4.11.

(3) OPCW Physical Security Manual (AD/ADM/22(Rev.1)), para. 2.4.7.c; and annex I, "Legal guidelines: rules regarding security", rule 1.02.

(4) المرجع نفسه.

وستواصل كيانات منظومة الأمم المتحدة، في الوقت نفسه، استخدام شبكاتها الداخلية لقياس مدى
ملاءمة سياساتها وإجراءاتها القائمة وتحديد أوجه التباين المحتملة، وستواصل تعزيز التعاون الوثيق
في ما يتعلق بالمسائل الشاملة ومنها على سبيل المثال استرداد الأموال.
