

Distr.: General  
24 May 2006  
Arabic  
Original:

## الجمعية العامة



## الدورة الستون

البند ١٣٦ من جدول الأعمال

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل  
عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

التقرير الشامل الذي أُعدَّ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٩٦/٥٩ بشأن  
الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بما في ذلك وضع السياسات وتنفيذها  
والتبرير الكامل للقادرة المقترحة فيما يتعلق بقضايا سلوك الموظفين

تقرير الأمين العام\*

موجز

قُدِّم هذا التقرير عملاً بالفقرة ٤ من الجزء الرابع عشر من قرار الجمعية العامة  
٢٩٦/٥٩ المؤرخ ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ ويقدم تبريراً شاملاً للقادرة المخصصة المقترحة  
لمعالجة قضايا السلوك والانضباط في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، كما يتضمن  
استعراضاً للاستراتيجية الشاملة لإدارة عمليات حفظ السلام بشأن الاستغلال والاعتداء  
الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام. وينطوي هذا التقرير على تحليل  
للجوانب الواردة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من الجزء الرابع عشر من القرار ٢٩٦/٥٩.

ولمعالجة مشاكل قضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين في بعثاتها الميدانية، وضعت  
إدارة عمليات حفظ السلام استراتيجية شاملة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من  
جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام، والتي تقوم أساساً على مجموعة كبيرة من  
الإصلاحات التي أيدتها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٥ في قرارها ٣٠٠/٥٩.

\* تأخر صدور هذه الوثيقة بسبب إجراء مشاورات تقنية وفنية إضافية.



واستراتيجية الإدارة ذات نهج ثلاثي، وتتألف من تدابير ترمي إلى منع سوء السلوك، وإنفاذ معايير الأمم المتحدة للسلوك وتتخذ إجراءات علاجية. وقد أُحرز تقدم محسوس حتى الآن في تنفيذ هذه الاستراتيجية. وعلى سبيل المثال، ركزت الإدارة بدرجة كبيرة على إبلاغ رؤساء عمليات حفظ السلام بمسؤولياتهم فيما يتعلق بالتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين. وجرى تعديل الاتفاقات القانونية لكفالة التزام جميع أفراد حفظ السلام المدنيين والخبراء في البعثات بالمعايير الواردة في النشرة التي أصدرتها بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (ST/SGB/2003/13). وعلاوة على ذلك، جرى إعداد مجموعة كبيرة من المواد للتوعية والتدريب بشأن معايير الأمم المتحدة للسلوك، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسيين، التي جرى تعميمها على عمليات حفظ السلام، والدول الأعضاء، وسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، استكملت الأمم المتحدة في الفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ ومنتصف أيار/مايو ٢٠٠٦ التحقيقات في الادعاءات بالاستغلال والاعتداء الجنسيين التي شملت ٣٠٧ من أفراد حفظ السلام في جميع البعثات، والتي ترتب عليها فصل ١٦ من الأفراد المدنيين وترحيل ١٥٥ من أفراد حفظ السلام النظاميين إلى أوطانهم.

وهناك حاجة إلى قدرة أطول مدى مكرسة لمعالجة قضايا السلوك والانضباط، في شكل أفرقة للسلوك والتأديب، سواء في إدارة عمليات حفظ السلام بالمقر أو في جميع بعثاتها الميدانية. وتعتبر أفرقة السلوك والتأديب هذه موردا أساسيا لتمكين رؤساء البعثات من الاضطلاع بمسؤولياتهم في حفظ الضبط والربط في بعثاتهم. وستزود هذه الأفرقة رئيس البعثة بتوجيه استراتيجي وعرض عام لحالة الانضباط في البعثة، وهو ما كان غير متوفر حتى الآن. وستكفل هذه الأفرقة الأخذ بنهج نظامي ومتسق فيما يتعلق بقضايا السلوك والانضباط في عمليات حفظ السلام.

ومع وجود أكثر من ٨٥ ٠٠٠ من أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام في الميدان، فإن تخصيص الموارد لمعالجة قضايا السلوك والانضباط تعتبر ضرورة بالنسبة لإدارة تعمل على الأخذ بنهج احترافي وفعال في مجال حفظ السلام.

## أولا - مقدمة

١ - عند ظهور مزاعم انتشار الاستغلال والاعتداء الجنسيين الذي تورط فيه أفراد الأمم المتحدة لحفظ لسلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية في عام ٢٠٠٤، أصبح من الواضح أن التدابير القائمة في عمليات حفظ السلام لمنع سوء السلوك هذا كانت غير كافية، ولذلك بدأت في عملية تحديد طبيعة ونطاق المشكلة. وفي تموز/يوليه ٢٠٠٤، دعوت صاحب السمو الملكي الأمير زيد رائد زيد الحسين، الممثل الدائم للأردن لدى الأمم المتحدة للعمل كمستشار خاص لي معني بالاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام.

٢ - وتمثلت التوصية الرئيسية لتقرير زيد في أن تضع الأمم المتحدة وتنفذ استراتيجية شاملة للقضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام. وقدم تقرير زيد توصيات تتسم بالشجاعة موجهة إلى الأمانة العامة والدول الأعضاء على السواء وتتعلق بأربعة مجالات اهتمام رئيسية: القواعد الحالية المتعلقة بمعايير السلوك؛ وعملية التحقيق؛ والمسؤولية التنظيمية والإدارية والقيادية؛ والتأديب الفردي، والمساءلة المالية والجنائية. وكدليل على نظرة اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام إلى هذه المشكلة باعتبارها مشكلة خطيرة، ناقشت اللجنة الخاصة توصيات تقرير زيد في دورة استثنائية في نيسان/أبريل ٢٠٠٥، وأعدت تأكيد التزامها "بتنفيذ التغييرات الأساسية والمنهجية كمسألة عاجلة" (انظر A/59/19/Rev.1، الجزء الثاني، الفقرة ٥).

٣ - وفي أعقاب تلك الدورة، وضعت إدارة عملية حفظ السلام استراتيجية شاملة للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين في جميع عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، استناداً إلى التوصيات الواردة في تقرير اللجنة المعنية بعمليات حفظ السلام لعام ٢٠٠٥ (انظر A/59/19/Rev.1) والتي أيدتها الجمعية العامة في قرارها ٣٠٠٠/٥٩. وتشمل أيضاً الاستراتيجية الشاملة للإدارة عناصر من خطة عمل سابقة على نطاق المنظومة للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين، والتي وضعتها فرقة عمل معنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين تابعة للجنة الأمم المتحدة الدائمة المشتركة بين الوكالات في عام ٢٠٠٢، والأنشطة السابقة التي اضطلعت بها الإدارة لمعالجة القضايا المتعلقة بالسلوك التي نظرت فيها قبل عام ٢٠٠٤<sup>(١)</sup>.

(١) تشمل جهود الإدارة لمعالجة قضايا السلوك والانضباط في عملياتها الميدانية قبل عام ٢٠٠٤، المبادرات التالية: إصدار معايير الأمم المتحدة للسلوك على بطاقات الجيب لأفراد حفظ السلام النظاميين في عام ١٩٩٨، وتوفير مواد التدريب على قواعد السلوك للدول الأعضاء لاستخدامها في تدريب الأفراد النظاميين قبل نشرهم في عام ٢٠٠١، وبرامج مكافحة التهريب في بعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك في عام ٢٠٠١، ووضع مدونة خاصة لقواعد السلوك لبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية في عام ٢٠٠٢، وإجراءات الإدارة التأديبية للموظفين المدنيين وأفراد الشرطة والأفراد العسكريين كمورد للمديرين في عمليات حفظ السلام في عام ٢٠٠٣، ووضع سياسة للإدارة في مجال تهريب البشر في أوائل عام ٢٠٠٤.

وكما أعلنت وكما أعلنت اللجنة الخاصة في دورتها في عام ٢٠٠٦ فإن تنفيذ هذا البرنامج "سيعتبر عملية ينبغي أن تبلغ ذروتها في أقرب فرصة وعلى الأفضل بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧" (انظر A/60/19، الفقرة ٦٤).

٤ - وأبرزت عملية تحديد نطاق مشكلة الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتقرير زيد بصفة خاصة مجموعة من المشاكل المنهجية عن كيفية معالجة الأمم المتحدة لجميع أشكال سوء السلوك في بعثات حفظ السلام، وليس حفظ الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وعلى سبيل المثال، أكد تقرير زيد عددا من المشاكل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، والتي تنطبق أيضا على أشكال أخرى من سوء السلوك. واشتملت تلك، في جملة أمور، على نقص الوعي بمعايير السلوك للأمم المتحدة، وضعف أو عدم وجود آليات للشكاوى، وعدم اكتمال المعلومات عن ادعاءات وقضايا سوء السلوك، وعدم كفاية القدرة في البعثات على التحقيق في سوء السلوك في الوقت المناسب.

٥ - ولفهم البيئة التي يقع فيها الاستغلال والاعتداء الجنسيين بصورة أفضل، طلب وكيل الأمين العام لعمليات حفظ السلام في نيسان/أبريل ٢٠٠٥ من مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يستعرض حالة الانضباط في البعثات الميدانية التي تتولاها إدارة عمليات حفظ السلام. وتوصل الاستعراض إلى أن عدم الانضباط قائم بدرجات متفاوتة في جميع البعثات. وتوصلت إلى أن "توجيهات المقر غير كافية فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية؛ وضعف إنفاذ السياسات والإجراءات في المقر وفي الميدان؛ وعدم كفاية الموارد والمهارات لمنع سوء السلوك وإنفاذ معايير السلوك، وذلك على الرغم من الجهود التي بذلتها الإدارة مؤخرا لمعالجة المشكلة (انظر A/60/7/3، الموحز). وتؤيد توصيات استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية توصيات اللجنة الخاصة المعنية بعلميات حفظ السلام (انظر A/59/19/Rev.1).

٦ - ودعمت نتائج استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية الحاجة إلى تنفيذ استراتيجية شاملة للإدارة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام على أساس عاجل، وبذلك يتم معالجة قضايا السلوك والانضباط بطريقة أكثر اتساما بالعمومية في البعثات الميدانية. ويجري حاليا إدماج التوصيات الناتجة عن هذا الاستعراض في جهود الإدارة الأوسع نطاقا لمعالجة جميع قضايا السلوك والانضباط في بعثاتها.

٧ - ورأى تقرير زيد الحاجة إلى "تخصيص بضع موظفين في المقر وفي بعثات حفظ السلام لتنفيذ... التدابير..." والتي ترمي إلى وضع وتنفيذ سياسة عدم التسامح إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين (انظر A/59/710، الفقرة ٤٢). وشجعت على تطوير عملية

بدأها إدارة عمليات حفظ السلام لإنشاء وظائف دائمة لموظفين مختصين بسلوك الأفراد في عمليات حفظ السلام في بوروندي، وكوت ديفوار، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وهاييتي لمعالجة جميع قضايا السلوك، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وعلاوة على ذلك، أوصى تقرير زيد بإنشاء قدرة مخصصة في المقر للاضطلاع بمراقبة قضايا السلوك والانضباط وتقديم التوجيه في هذا المجال إلى جميع البعثات الميدانية.

٨ - وشجعت اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام في دورتها لعام ٢٠٠٥ على إنشاء وظائف دائمة لموظفين مختصين بسلوك الأفراد في البعثات الميدانية، مع إيلاء الاهتمام الواجب بتلافي ازدواج الموارد والمهام، وأوصت بتعزيز القدرة في المقر. وإلحاقاً بقرار الجمعية العامة ٣٠٠/٥٩، وفي الربع الأخير من عام ٢٠٠٥، أنشأت إدارة عمليات حفظ السلام فريقاً للسلوك والتأديب في مقرها (والمشار إليه فيما بعد باسم "فريق المقر")، وهو يمثل قدرة دائمة ومكرسة لمعالجة قضايا السلوك والانضباط في جميع عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام. وعلاوة على ذلك أنشأت الإدارة أفرقة للسلوك والانضباط (يشار إليها فيما بعد باسم "أفرقة البعثات") في عمليات السلام التابعة لها في عملية الأمم المتحدة في بوروندي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هاييتي، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، والمكتب المتكامل للأمم المتحدة في سيراليون، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، ومكتب الأمم المتحدة في تيمور-ليشتي. وتعتبر هذه الأفرقة الآلية الأساسية لتنفيذ الاستراتيجية الشاملة للإدارة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام ومعالجة قضايا السلوك والانضباط على نطاق أوسع.

## ثانياً - نهج متناسق في إطار منظومة الأمم المتحدة

٩ - اتبعت منظومة الأمم المتحدة نهجاً متناسقاً خلال وضع وتنفيذ سياستي المتعلقة بعدم التسامح إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وعقب ظهور مزاعم الاستغلال والاعتداء الجنسيين التي شملت أفراد الإغاثة الإنسانية وحفظ السلام في غرب أفريقيا في عام ٢٠٠٢، وضعت فرقة العمل المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين التابعة للجنة الأمم المتحدة الدائمة المشتركة بين الوكالات، والتي تشارك فيها إدارة عمليات حفظ السلام، خطة عمل لمجمل منظومة الأمم المتحدة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمات الإنسانية. وفي عام ٢٠٠٤، وعقب إصدار النشرة بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (ST/SGB/2003/13)، والتي أوردت معايير السلوك المتوقع من موظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين وواجبات المديرين ذات الصلة، كلفت اللجنة

التنفيذية للشؤون الإنسانية بتنسيق تنفيذه في الميدان. واضطلعت فرقة العمل بهذا العمل نيابة عن اللجنة التنفيذية ووضعت عددا من الأدوات والمبادئ التوجيهية بشأن كيفية تنفيذ النشرة في الميدان. وعدّلت الإدارة ذلك التوجيه لكي يستجيب لخصائص بيئات حفظ السلام وبعثت به إلى رؤساء البعثات في تموز/يوليه ٢٠٠٤ من أجل تنفيذه.

١٠ - وفي ٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، وردا على المزاعم الجارية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة بما في ذلك أفراد حفظ السلام، أنشأ اجتماع مشترك بين اللجنتين التنفيذيتين للشؤون الإنسانية والسلام والأمن فرقة عمل مشتركة بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، برئاسة إدارة عمليات حفظ السلام ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية. وتمثل هدف فرقة العمل في كفالة مستوى مشترك من التفاهم فيما بين أفراد الإدارة العليا فيما يتعلق بمسؤولياتها وتهيئة بيئة دعم أقوى للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين، سواء في المقر أو في الميدان. وشمل هذا العمل معالجة الجوانب التنظيمية للتغيير وتقديم المساعدة إلى الضحايا. وخلال عملية مشاورات استمرت لعام كامل مع منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية، والدول الأعضاء، والعناصر الفاعلة المهمة الأخرى، وضعت فرقة العمل مشروع بيان بشأن السياسات واستراتيجية شاملة بشأن تقديم المساعدة والدعم لضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة والأفراد ذوي الصلة، لكي تنظر فيهما الجمعية العامة. وعلاوة على ذلك، أصدرت فرقة العمل توجيهها بشأن تطبيق النشرة التي أصدرتها (ST/SGB/2003/13)، والتي سيجري قريبا تعميمها على منظومة الأمم المتحدة.

١١ - وفي مناطق بعثات حفظ السلام، تتولى الأمم المتحدة تنسيق تنفيذ سياستي الخاصة بعدم التسامح إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين بواسطة الشبكات القطرية المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتكفل هذه الشبكات، التي تضم المنظمات الدولية غير الحكومية، اتساق جهود الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية في الميدان. وتعي الأمانة العامة مع ذلك حقيقة أن مثل هذه الشبكات لا توجد أو تعمل بصورة ملائمة في جميع مناطق البعثات، وتعمل على معالجة ذلك.

### ثالثا - الاستراتيجية الشاملة لإدارة عمليات حفظ السلام بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام

١٢ - تُعدّ الاستراتيجية الشاملة لإدارة عمليات حفظ السلام بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام استراتيجية ذات نهج ثلاثي، وتتضمن تدابير ترمي إلى منع سوء السلوك؛ وتعزيز معايير الأمم المتحدة للسلوك؛ واتخاذ تدابير

علاجية. ويمكن الاطلاع على عرض تفصيلي لهذه التدابير في تقرير بشأن تنفيذ توصيات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام (A/60/640) ومصفوفتها بشأن تنفيذ توصيات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام لعام ٢٠٠٥ (A/60/640/Add.1 و Corr.1). واتخذت الإدارة قرارا استراتيجيا بالتركيز على كفاءة حسن السلوك والانضباط أساسا عن طريق الجهود التي ترمي إلى منع سوء السلوك. ويرد أدناه وصفا للتدابير التي اتخذت ونفذت في إطار استراتيجية الإدارة ذات النهج الثلاثي لمعالجة الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

### التدابير الوقائية

١٣ - ركزت التدابير الوقائية للإدارة على زيادة الوعي فيما بين أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام بمعايير السلوك المتوقع منهم، والتدريب على هذه المعايير والتزاماتها في هذا المجال، وكذلك تحسين الظروف المعيشية من خلال أنشطة الرعاية والأنشطة الترويجية.

١٤ - واعتمدت بموجب قرار للجمعية العامة صادر في عام ٢٠٠٥ (انظر القرار ٣٠٠/٥٩)، المعايير المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين الواردة في النشرة التي أصدرتها (ST/SGB/2003/13) والملزمة لموظفي الأمم المتحدة باعتبارها معيارا موحدا للسلوك لجميع الفئات الأخرى من أفراد حفظ السلام. وبمكثني الإبلاغ بأن الأمم المتحدة قد استكملت تعديل الاتفاقات القانونية بالنسبة لجميع فئات أفراد حفظ السلام المدنيين، عدا موظفي الأمم المتحدة، لكفالة التزامهم أيضا بمعايير النشرة التي أصدرتها. وكننتيجة لذلك، أصبح في الوقت الحالي متطوعو الأمم المتحدة، والاستشاريون بالأمم المتحدة والمتعاقدون الفرديون (انظر ST/AI/1997/Amend.1)، ومتعاقدو الشركات، وأفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام ذوي مركز "خبراء موفدون في بعثات" مثل أفراد شرطة الأمم المتحدة والمراقبون العسكريون وكذلك المتعاقدون المدنيون الذين يبرمون اتفاقات تعاونية مع دائرة الإجراءات المتعلقة بالألغام في الأمم المتحدة ملزمون جميعا بالمعايير الواردة في النشرة التي أصدرتها. وعلاوة على ذلك، تم تعديل النظام الأساسي للموظفين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ لتوضح أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين يشكلان سوء سلوك جسيم ومعرضان لذلك لاتخاذ إجراء تأسيسي، بما في ذلك الفصل بإجراءات موجزة (انظر ST/SGB/2006/4). وستجري معالجة تنفيذ قرار الجمعية العامة فيما يتعلق بأفراد الوحدات العسكرية من خلال التنقيحات التي اقترحت على الدول الأعضاء إدخالها على مشروع مذكرة التفاهم النموذجية لعام ١٩٩٧ بين الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات. وتوجز هذه التنقيحات، في جملة أمور، معايير الأمم المتحدة للسلوك فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. وأبلغت معايير النشرة التي أصدرتها عام ٢٠٠٣ إلى أفراد حفظ السلام على نطاق واسع من خلال مجموعة متنوعة من

الآليات، بما في ذلك إجراءات الالتحاق وإحاطات التعريف، وجلسات التدريب على معايير الأمم المتحدة للسلوك، وحملات الملصقات، والبرامج الإذاعية، وكذلك من خلال الاتصال بسكان البلد المضيف.

١٥ - ووضعت إدارة عمليات حفظ السلام، بالتنسيق مع منظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع، مواد عامة للتدريب على معايير الأمم المتحدة للسلوك فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، بعنوان "المجموعة النموذجية ١: منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين". والتدريب على المجموعة النموذجية ١ إلزامي عند الالتحاق بالبعثة لجميع أفراد حفظ السلام اعتباراً من تموز/يوليه ٢٠٠٥، وأُرسلت المواد إلى الدول الأعضاء ومراكز تدريب حفظ السلام الإقليمية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ لاستخدامها في التدريب السابق للانتشار. ويقوم عدد من البعثات بالإبلاغ عن تغطية مرتفعة للأفراد المدربين على المجموعة النموذجية ١ في الأشهر الأخيرة. وعلى سبيل المثال، أبلغت بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا أنه بالنسبة للفترة من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٦ جرى تدريب ٩٤ في المائة في المتوسط من جميع فئات أفراد حفظ السلام، بما في ذلك ٨٨ في المائة من الإدارة العليا بالبعثة، على المجموعة النموذجية. وتشمل المواد الأخرى للتوعية والتدريب المتعلقة بمسألة معايير الأمم المتحدة للسلوك مجموعة نموذجية للتعليم الإلكتروني لمعايير السلوك على الإنترنت لكي يستخدمها الأفراد المدنيون قبل الانتشار، وملصقات ونشرات لمكافحة التهريب وكذلك نشرة عن واجب الرعاية لأفراد حفظ السلام والتي تلقي الضوء على معايير النشرة التي أصدرتها (ST/SGB/2003/13)، والتي وضعت بالاشتراك مع إدارة شؤون الإعلام. وعلاوة على ذلك، يجري إرسال شريط فيديو لمدونة قواعد السلوك، والذي يشتمل على رسائل بشأن معايير النشرة التي أصدرتها وهو متوفر بـ ١٢ لغة من لغات البلدان المساهمة بقوت، إلى الدول الأعضاء ومراكز التدريب الإقليمية لحفظ السلام لاستخدامه في التدريب السابق للانتشار. وفي عام ٢٠٠٥، جرى تدريب ثماني بعثات على كيفية تنفيذ المجموعة النموذجية ١ وفي شباط/فبراير ٢٠٠٦ نظمت الإدارة دورات لبناء القدرات لثماني أفرقة للسلوك والانضباط أنشئت حديثاً في بعثات ميدانية بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات، والتي اشتملت على تحديد مجالات لإجراء المزيد من التوجيه والتدريب.

١٦ - وفي تموز/يوليه ٢٠٠٥، طُلب إلى جميع البعثات الميدانية توفير مرافق الرعاية والترويج لجميع فئات أفراد حفظ السلام، في نطاق مواردها القائمة، وإنشاء لجان للرعاية وتعيين مراكز تنسيق للرعاية. وترمي هذه التدابير إلى التخفيف من أحوال المشقة، ولا سيما في البعثات العاملة في بيئات غير مستقرة إلى حد كبير. وأنشأت بعثات عديدة مرافق متعددة الأغراض مما يتيح أن تكون مرافق رياضية وترويحية ومرافق لتناول الطعام. وعلى سبيل

المثال، استخدمت البعثة في كل من البوسنة وجمهورية الكونغو الديمقراطية الموارد القائمة لإنشاء مركز للإبلاغ والإجلاء الذي يعمل أيضا كمرفق للرعاية والترويج لجميع فئات أفراد حفظ السلام، ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية غير الإقليمية المتواجدة في ذلك البلد. وفي عملية الأمم المتحدة في بوروندي، تزود إحدى البلدان المساهمة بقوات جنودها بمرافق مجانية للتلفزة بواسطة الساتل ومرافق الهاتف، وتقدم توجيهها ومشورة روحيين للإبقاء على المعنويات المرتفعة وحسن السلوك فيما بين الجنود. وعلاوة على ذلك، فإن نفس هذا البلد المساهم بقوات قد عزز العلاقات الطيبة بين وحداته والمجتمع المضيف بتنظيم مناسبات رياضية مع الأفرقة المحلية، وإعادة تجديد المباني في المجتمعات المحلية مثل دار للأيتام، باستخدام أموال البعثة المخصصة للمشاريع سريعة الأثر.

١٧ - وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، دشنت إدارة عمليات حفظ السلام شبكة الممارسات المجتمعية والتي ستتيح على وجه الخصوص لأفرقتها للسلوك والانضباط في البعثات الميدانية الوصول إلى مركز الوثائق ووصلات الإنترنت في هذه المنطقة، وكذلك تبادل الخبرات والدروس المستفادة. وتيسر الشبكة تبادل المعلومات وتساعد على تطوير الإدارة ونشر التوجيهات وأفضل الممارسات على جميع المشتركين.

#### تدابير الإنفاذ

١٨ - تستخدم البعثات مجموعة كبيرة من التدابير لإنفاذ الامتثال لمعايير الأمم المتحدة للسلوك وهي تشمل إنشاء آليات لتيسير الإبلاغ عن الشكاوى؛ والإحالة العاجلة للمزاعم إلى التحقيق؛ وتتبع مزاعم وحالات سوء السلوك والإبلاغ عنها؛ وبحث سبل تعزيز مساءلة الموظفين المدنيين عن الجرائم المرتكبة أثناء خدمتهم في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام. وعلاوة على ذلك، تتخذ البعثات تدابير موضوعية خصيصا للملاءمة بينات البعثات، مثل تحديد المباني والمناطق التي يشك في ممارسة البغاء فيها أو هي مشهورة بذلك لكي يتجنبها أفراد البعثات، ومطالبة أفراد الوحدات بارتداء زيهم الرسمي في جميع أوقات تواجدهم خارج الثكنات.

١٩ - ووفقا لواجبات المديرين الواردة في النشرة التي أصدرتها (ST/SGB/2003/13)، خصص جميع رؤساء البعثات مراكز تنسيق لتلقي شكاوى الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب أفراد حفظ السلام. وكانت مراكز التنسيق هذه فعالة في إنشاء آليات لتلقي الشكاوى، والتي تعتبر سرية ومتاحة للضحايا والأفراد في المواقع الميدانية البعيدة. وتشمل هذه الآليات قاعات الاجتماعات الخاصة لتلقي الشكاوى بطريقة سرية، وتخصيص خطوط هاتفية مباشرة، وعناوين آمنة للبريد الإلكتروني، وصناديق مغلقة لتلقي الرسائل، وقبول

الشكاوى المجهولة المصدر، وتخصيص مراكز تنسيق إقليمية لتلقي الشكاوى في مواقع ميدانية. وقد صممت الرسائل على آليات الشكاوى لكي تتفق مع الخصوصيات الثقافية والدينية والاقتصادية والأمنية والسياسية لبيئة البعثة بهدف الإقلال من المزايم المفتعلة.

٢٠ - وفي الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ و ١٠ أيار/مايو ٢٠٠٦، جرت تحقيقات في مزايم الاستغلال والاعتداء الجنسيين التي شملت ٣٠٧ من أفراد حفظ السلام في جميع البعثات، وأسفرت عن فصل ١٦ مدنيا بإجراءات موجزة، وإعادة ١٦ من أفراد الشرطة النظامية إلى أوطانهم، وإعادة ١٣٩ من الأفراد العسكريين إلى أوطانهم استنادا إلى إجراءات تأديبية، ومن بينهم ٦ من القادة. ووفقا لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، أحالت إدارة عمليات حفظ السلام التحقيقات في الاستغلال والاعتداء الجنسيين إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ووضعت الإدارة والمكتب إجراءات مشتركة للتعاون المؤقت بشأن التصرف في المزايم والتحقيقات للفئة الأولى (الجسيمة) والثانية (البسيطة) لمزايم سوء السلوك التي تشمل جميع فئات أفراد حفظ السلام. وتخضع هذه الإجراءات المؤقتة للتنقيح لكي تعكس الدروس المستفادة المستمدة من الميدان.

٢١ - وتضع إدارة عمليات حفظ السلام في الوقت الحالي هيكل نظام شامل للبيانات للتتبع والإبلاغ عن مزايم سوء السلوك بالنسبة لجميع فئات أفراد حفظ السلام في جميع البعثات. وفور استكمالها، سيزود نظام التتبع والإبلاغ المستعملين المأذون لهم باستعماله بأداة هامة لرصد سوء السلوك وسيساعد أيضا على كفالة عدم إعادة الاستعانة بالمتهمين السابقين. ورهنا بإنشاء قاعدة بيانات شاملة، بدأت الإدارة في تدريب موظفي البعثات في أيار/مايو ٢٠٠٦ على استخدام آلية تعتمد على شبكة الإنترنت من أجل المستعملين المأذون لهم في البعثات بالتخزين والوصول الآمن إلى مزايم سوء السلوك المبلغ عنها. ويكفل النظام المؤقت السرية للمزايم المبلغ عنها وسييسر جمع ونقل المعلومات المتعلقة بالمزايم إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩.

٢٢ - وفي عام ٢٠٠٥، قمت بتعيين فريق الخبراء القانونيين لتقديم المشورة بشأن كيفية تحقيق المقصد الأصلي لميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما لضمان عدم إعفاء الموظفين والخبراء في البعثات من آثار الأعمال الإجرامية المرتكبة في إحدى عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، كما أنه لم تتم معاقبتهم بصورة غير عادلة، وفقا للإجراءات القانونية الواجبة. وقد استكمل الفريق عمله وسأحيل قريبا تقرير الفريق إلى الجمعية العامة للنظر فيه.

## التدابير العلاجية

٢٣ - في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ وُضعت اللمسات الأخيرة على مجموعة من إجراءات التشغيل الثابتة والمبادئ التوجيهية بشأن الأنشطة الإعلامية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين وسترسل قريباً إلى البعثات الميدانية لتنفيذها. وتوفر هذه المواد التوجيه اللازم لشرح سياستي بعدم التسامح مطلقاً بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين إلى وسائط الإعلام، وموظفي الأمم المتحدة وسكان البلد المضيف، وإبلاغ الشكاوى وتوفير المعلومات للضحايا عن حالة ادعاءات سوء السلوك. وسيكون هذا التوجيه وسيلة مفيدة في استعادة سمعة مرتكبي الجرائم المزعومين وصورة الأمم المتحدة والدول الأعضاء ومصادقتيها حيثما يثبت أن المزاعم المبلّغ عنها لا تستند إلى أي أساس، وأيضاً في التخفيف من حالات الادعاء الباطل إلى الحد الأدنى.

٢٤ - وريثما يتم وضع الصيغة النهائية لبيان للسياسات التنظيمية واستراتيجية بشأن مساعدة الضحايا، فقد أصدرت إدارة عمليات حفظ السلام تعليمات إلى بعثاتها من أجل إحالة أي شخص يزعم أنه تعرض للاستغلال أو الاعتداء الجنسيين على يد أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام على الخدمات الطبية والنفسية الاجتماعية المتوفرة في البلد المضيف، وتغطية النفقات من الميزانية الحالية للبعثات.

## رابعا - تنفيذ الاستراتيجية الشاملة لإدارة عمليات حفظ السلام بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين في عام ٢٠٠٦ وما بعده

٢٥ - سيكون فريق المقرر رائداً في تنفيذ الاستراتيجية الشاملة لإدارة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين في عام ٢٠٠٦ وما بعده، وبذلك سيتولى مهمة رئيسية في تنفيذ الأنشطة الموصوفة في هذا الفرع.

٢٦ - ولا يزال عدد من مهام فريق المقرر جارياً كتوفير المراقبة على قضايا السلوك والانضباط في البعثات الميدانية وحالات رصد واستعراض سوء السلوك الصادرة عن جميع البعثات واستكمال مواد التوجيه المتعلقة بقضايا السلوك والانضباط. وستؤدي مهام أخرى لفريق المقرر إلى معالجة قضايا معينة حدّدها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٥ كإنشاء فريق ثانٍ من الخبراء القانونيين باسمي ووضع توجيه جديد، ويرد أدناه وصف لها.

٢٧ - وستضع إدارة عمليات حفظ السلام المديرين والقادة موضع مساءلة عن دورهم في الاضطلاع بمهامهم على النحو المبين في الفرع ٤ من النشرة التي أصدرتها

(ST/SGB/2003/13). وستطلب ذلك إبلاغ مديري البعثات وقادتها بمسؤولياتهم في ما يتعلق بمعالجة الاستغلال والاعتداء الجنسيين وكفالة المسألة من خلال تقييم الأداء.

### إبلاغ المسؤولين الإدارية والقيادية بشأن قضايا السلوك والانضباط

٢٨ - في عام ٢٠٠٥، قام نائبي زيارة خمس من عمليات حفظ السلام للاجتماع بكبار المديرين والقادة وموظفي الأمم المتحدة لتعزيز رسالتي بعدم التسامح مطلقاً مع سوء السلوك الجنسي وإدراك التحديات التي تواجهها البعثات الميدانية في تنفيذ هذه السياسة. ويشكل الآن هذا الموضوع جزءاً متكاملاً من الاجتماعات السنوية مع القيادة العليا في البعثات وبرامجها التدريبية.

٢٩ - وتضع إدارة عمليات حفظ السلام، من خلال فريق المقرر، توجيهاً للبعثات بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين موجهاً لرئاسات البعثات العليا. وسيلعب هذا التوجيه بصورة واضحة التزامات المديرين والقادة من المستويين المتوسط والعالي بشأن وضع تدابير تتعلق بالوقاية والإنفاذ والعلاج فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. وحيث أن توجيه البعثات هذا سيتضمن معلومات بشأن مسائل سياسية لم تُعرض بعد على الجمعية العامة، كمساعدة الضحايا والرعاية والترويج، يتوقع أن يتم إصدار التوجيه في النصف الأول من عام ٢٠٠٧. وتضع الإدارة حالياً أيضاً مواداً للتدريب للمديرين والقادة من المستوى المتوسط ورئاسات البعثات العليا تتعلق بمسؤولياتهم في معالجة قضايا السلوك والانضباط، لتقديمها للبعثات الميدانية في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

### تقييم الأداء الإداري والقيادي بشأن قضايا السلوك والانضباط

٣٠ - سيتم بانتظام تقييم اضطلاع المديرين والقادة بمسؤولياتهم الإدارية والقيادية المتعلقة بقضايا السلوك والانضباط من خلال نظام تقييم أداء إدارة عمليات حفظ السلام. وستعرض الإدارة في الأشهر القادمة، تعليماتها للبعثات الميدانية من أجل كفالة إدراج قضايا السلوك والانضباط في تقييمات الأداء السنوية للمديرين المدنيين ولقادة الشرطة والقادة العسكريين. وتدرس الإدارة أيضاً وسائل لتعزيز المسألة الإدارية للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين من خلال الجهود التي بذلتها فرقة العمل المشتركة المعنية بتوفير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين التابعة للأمم المتحدة.

### أولويات عام ٢٠٠٦ وما بعده

٣١ - عقب المحادثات التي جرت في أوائل عام ٢٠٠٦ مع الدول الأعضاء، قمت بإعداد تنقيحات إضافية لإدخالها على مشروع مذكرة التفاهم النموذجية لعام ١٩٩٧ بين الأمم

المتحدة والبلدان المساهمة بقوات كي تعكس الإصلاحات المقترحة في تقرير زيد وتلك التي أيدتها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٥. وعلى نحو ما طلبته اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام، سيتم عرضها على فريق من الخبراء من الدول الأعضاء في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ (انظر A/60/19، الفقرة ٧٥). وتشمل التنقيحات بنداً ومرفقاً جديدين يتعلقان بمعايير السلوك المعتمدة في الأمم المتحدة وكذلك مادة تتعلق بإجراء موظف تحقيقات وطني التحقيقات في الادعاءات بارتكاب أفعال إجرامية من جانب أفراد الوحدات العسكرية العاملة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام.

٣٢ - ويعطي مكتب خدمات الرقابة الداخلية الأولوية للتحقيق في الادعاءات الأكثر فظاعة والأمور التي تمثل خطورة كبرى على المنظمة. ومع ذلك، لا يمتلك مكتب خدمات الرقابة الداخلية ما يكفي من الموارد التي تسمح له بالتحقيق في جميع مزاعم سوء السلوك الجسيم المتعلقة بأفراد قوات حفظ السلام في الوقت المناسب مما يؤدي إلى تراكم قضايا سوء السلوك الجسيم التي يتعين التحقيق فيها. وبالنظر إلى أن معظم أفراد البعثة يتناوبون غالباً، بالأخص في الوحدات العسكرية، فإن التأخير في التحقيقات يمثل تحدياً لقدرة الأمم المتحدة على إجراء تحقيقات فعالة لإثبات المزاعم أو دحضها، والسماح بالتالي باتخاذ إجراء مناسب في الوقت المناسب. وحاولت البعثات إيجاد حلول على الصعيد الميداني. فعلى سبيل المثال، في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية جرى تعيين محققين إضافيين في مكتب خدمات الرقابة الداخلية على وظائف شاغرة في ميزانية البعثة الحالية. ورغم ذلك فإن هذه المبادرات هي مجرد حلول قصيرة الأجل، وإنني أحث الدول الأعضاء على استكمال كافة الموارد التكميلية المطلوبة من جانب مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل أن يفي بالتزاماته بفعالية بموجب قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩.

٣٣ - وسيتم إحالة بيان السياسات والاستراتيجية الشاملة للمنظمة بشأن مساعدة ودعم ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة والأفراد ذوي الصلة قريباً إلى الجمعية العامة. وما أن يتم الموافقة عليهما، ستضطلع أفرقة السلوك والتأديب في عمليات حفظ السلام دوراً رائداً في الإشراف على تنفيذها.

٣٤ - وسأعرض على اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام بصورة عاجلة، استعراضاً شاملاً لاحتياجات الرعاية والترويج لجميع فئات أفراد حفظ السلام، وستتضمن تحليلاً لجدوى التكاليف وسيتم تطويرها بالتشاور الوثيق مع الدول الأعضاء. وريثما يتم إنجاز هذا الاستعراض، تضع إدارة عمليات حفظ السلام اللمسات الأخيرة على سياسة مؤقتة وإجراءات تشغيلية موحدة للبعثات الميدانية بشأن الرعاية والترويج. وإنني أود أن أحث

البلدان المساهمة بقوات على كفالة القيام بتزويد وحداتها في الميدان بمرافق الترفيه والاستحمام الكافية.

٣٥ - في عام ٢٠٠٥، شمل نحو نصف مجمل مزاعم الاستغلال والاعتداء الجنسيين المقدمة ضد أفراد قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام البغاء أو معاملات ذات طبيعة مماثلة حيث تمت مبادلة المال أو السلع أو الخدمات بإقامة علاقات جنسية. و بالتالي فإن التزام الأمم المتحدة بحظر ممارسة البغاء على الأفراد المدنيين والنظاميين سيقرب الأمم المتحدة كثيراً من تنفيذ سياستي بعدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين تنفيذاً تاماً. وتحقيقاً لهذا الهدف تسعى إدارة عمليات حفظ السلام لإطلاق حملتين في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧: واحدة لمكافحة البغاء وأخرى للتشديد على واجبات أفراد حفظ السلام في رعاية سكان البلد المضيف.

٣٦ - وسيتم إنشاء فريق ثان من الخبراء القانونيين في الربع الثاني من عام ٢٠٠٦ لتقديم المشورة بشأن كيف يمكن للمعايير المتضمنة في النشرة التي أصدرتها (ST/SGB/2003/13) أن تلتزم أفراد الوحدات قبل إبرام مذكرة التفاهم بين الأمم المتحدة والبلد المساهم بقوات التي تضم هذه المعايير، وكذلك دراسة واقتراح وسائل لتوحيد معايير السلوك القابلة للتطبيق على جميع فئات أفراد حفظ السلام.

٣٧ - وفي الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ستقوم إدارة عمليات حفظ السلام ببناء قدرات أفرقة السلوك والتأديب بالبعثات، بالأخص فيما يتعلق بقواعد الأمم المتحدة وإجراءاتها لمعالجة قضايا المزاعم وسوء سلوك وتعقب البيانات والإبلاغ عن مزاعم سوء السلوك وحالاته. وسيتم أيضاً تعديل توجيهات الإدارة المتعلقة بمسائل التأديب التي تشمل أفراد الشرطة المدنية ومراقبين عسكريين، والتوجيهات المتعلقة بمسائل التأديب التي تشمل أفراد عسكريين من الوحدات الوطنية في الأشهر المقبلة لتعكس متطلبات قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ وكذلك الدروس المستفادة في الميدان منذ تنفيذها في عام ٢٠٠٣.

## خامساً - القدرة المقترحة لمعالجة قضايا السلوك والانضباط

### الصلاحيات

٣٨ - يضع فريق المقر في إدارة عمليات حفظ السلام استراتيجيات لربط الأهداف الشاملة للمنظمة وغاياتها بشأن السلوك والانضباط بعمل أفرقة البعثات. ويوفر فريق المقر التوجيه الشامل فيما يتعلق بقضايا السلوك والانضباط ويضطلع بالرقابة الشاملة لحالة السلوك والانضباط لجميع فئات أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام في جميع البعثات الميدانية التي

تشرف عليها الإدارة. ويتولى فريق المقر وضع السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية وتحديد أفضل الممارسات فيما يتعلق بقضايا السلوك والانضباط، كما يضع أدوات وآليات لرصد تطبيق المعايير والسياسات في الميدان. وفريق المقر هو أيضاً مركز التنسيق الرئيسي للعمل فيما يتعلق بجميع قضايا سوء السلوك التي يتلقاها من البعثات ضمن الإجراءات المقررة. وقد أرفقت صلاحيات فريق المقر بالمرفق ألف لهذا التقرير.

٣٩ - كما تعتبر أفرقة السلوك والتأديب في عمليات حفظ السلام التي تشرف عليها إدارة عمليات حفظ السلام المستشار الرئيسي لرؤساء البعثات في جميع قضايا السلوك والانضباط المتعلقة بجميع فئات أفراد حفظ السلام في البعثة. وتدعم أفرقة البعثات رؤساء البعثات في تصميم وتنفيذ تدابير منع السلوك المشين وإنفاذ معايير السلوك للأمم المتحدة وكفالة اتخاذ إجراء علاجي لدى حدث سوء سلوك. وهي تقدم المشورة التقنية والتوجيه لرئاسات البعثات العليا بشأن قواعد الأمم المتحدة وسياساتها وإجراءاتها المتعلقة بالسلوك والانضباط، وتتلقى التقييم وتحيل مزاعم سوء السلوك من أجل اتخاذ إجراء مناسب. وتحتفظ أفرقة البعثات أيضاً بسجلات لجميع ادعاءات سوء السلوك وقضاياها المتعلقة بجميع فئات أفراد حفظ السلام في البعثة، وتؤمن الاتصال مع مسؤولي التحقيقات وفريق المقر بشأن ادعاءات سوء السلوك وقضاياها. وقد أرفقت صلاحيات نموذجية لأفرقة البعثات في المرفق باء لهذا التقرير. وقامت البعثات المعنية بتكييف هذا النموذج لمعالجة خصائص عملية السلام والبيئة التي تعمل بها.

### الغرض

٤٠ - يضطلع رئيس البعثة بمسؤولية تهيئة بيئة تعزز حسن السلوك والانضباط من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام والحفاظ عليها في نطاق البعثة. كما أن أفرقة البعثات هي أداة إدارية بيد رئيس البعثة للمساعدة في تخطيط وتنفيذ ورصد استراتيجية فعالة لمعالجة جميع قضايا السلوك والانضباط، بما فيها الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وبهذه الصفة تعزز أفرقة البعثات قدرة المديرين والقادة على الاضطلاع بمهامهم الإدارية والقيادية "لتهيئة بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء والاعتداء الجنسي والحفاظ عليها" (انظر ST/SGB/2003/13، الفقرة ٤-١). وبينما تقدم أفرقة البعثات التوجيه والدعم والرقابة بشأن قضايا السلوك والانضباط، تقع المسألة بشأن "تهيئة بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء والاعتداء الجنسي والحفاظ عليها" على عاتق مديري البعثات وقادتها.

٤١ - وتعتبر أفرقة البعثات أيضاً أداة بيد رؤساء البعثات للمساعدة في تنفيذ ولاية البعثة تنفيذاً فعالاً. فأفرقة البعثات، بمساعدتها رئيس البعثة في وضع استراتيجية فعالة لمعالجة قضايا

السلوك والانضباط، تساعد في حماية واستعادة مصداقية وسمعة أفراد البعثة وعملية حفظ السلام والأمم المتحدة والدول الأعضاء بصورة أشمل. فعلى سبيل المثال، يوفر فريق البعثة لعنصر الإعلام في البعثة المعلومات المتعلقة بنتيجة التحقيقات والإجراءات المتخذة من جانب الأمم المتحدة كالإعادة إلى الوطن، ومن جانب الدول الأعضاء كالمحاكمة الجنائية، وكذلك تدابير المنع التي تتخذها البعثة.

٤٢ - ويُنشأ آلية فعالة للشكاوى وتوفير المعلومات لبرنامج البعثة للتوعية بشأن قضايا السلوك لسكان البلد المضيف، يمكن لأفرقة البعثات المساعدة على تخفيض عدد المزاعم الباطلة ذات الدافع الاقتصادي أو السياسي بشكل خاص، إلى الحد الأدنى. وتلعب أفرقة البعثات أيضاً دوراً أساسياً في كفالة المعالجة المهنية والمنهجية للشكاوى المقدمة ضد أفراد حفظ السلام، مع وجود هدف مواز هو بناء الثقة مع السكان المحليين وحكومة البلد المضيف للبعثة، والمساعدة على الحد من الأعمال الانتقامية ضد أفراد البعثة وممتلكاتها للحد الأدنى، وبالأخص حين تصبح الظروف في منطقة البعثة متقلبة. وتساهم أفرقة البعثة من خلال تعزيز نهج مستمر ومتناسق في معالجة مزاعم سوء السلوك، بدعم معنويات أفراد البعثة بصورة إيجابية. وأخيراً، تلعب أفرقة البعثات دوراً، من خلال برنامج قوي للمنع، في تخفيف المخاطر الصحية عن أفراد البعثة وعن سكان البلد المضيف المشاركين في سوء السلوك الجنسي معاً.

### طبيعة المهام

٤٣ - والمهام المحددة التي يضطلع بها فريق البعثة ذات طابع مستمر وهي مطلوبة طوال دورة حياة البعثة. وعلى سبيل المثال، فإن تعزيز حسن السلوك والانضباط من خلال تدابير كنشر الوعي وتدريب أفراد البعثة على معايير السلوك المعتمدة في الأمم المتحدة يشكل نشاطاً ثابتاً مع وصول موظفين مدنيين جدد وتناوب العسكريين النظاميين. وبصورة مماثلة، هناك حاجة لإبلاغ معايير السلوك بالأمم المتحدة وآليات الشكاوى للسكان المحليين من خلال وجود البعثة في البلد المضيف. ورغم أن برامج المنع القوية يمكن أن تساعد في الحد من حالات سوء السلوك في البعثة، فإن سوء السلوك للأسف، لا يمكن القضاء عليه بشكل كامل، ومن الضروري أن توفر أفرقة البعثات المشورة التقنية بشأن الإجراءات الإدارية والتأديبية والاتصال بهيئات التحقيق وأن ترصد وتوفر المراقبة المتعلقة بجميع المزاعم وقضايا سوء السلوك.

٤٤ - كما أن الخبرة بشأن قضايا السلوك والانضباط مطلوبة خلال جميع مراحل التخطيط لبعثة جديدة أو عند إجراء تغيير في ولايتها. وسيساعد هذا الخبر، خلال التقييم السابق لإصدار الولاية، في تحديد الحجم والتكوين المطلوبين لسلوك وانضباط فريق البعثة. وبالنظر

إلى أهمية إنشاء بيئة تعزز حسن السلوك والانضباط منذ بداية دورة حياة البعثة، فإن الموظفين المعنيين بالسلوك والتأديب سيشكلون جزءاً من فريق النشر السريع.

### الصلة بالمهام الأخرى للبعثة

٤٥ - كما كشف الاستعراض الشامل للانضباط الذي أجره مكتب خدمات الرقابة الداخلية في البعثات الميدانية، فإن المنظمة قد رصدت سابقاً سلوك أفراد قوات حفظ السلام بطريقة مخصصة وجزئية (انظر A/60/713). فبامتلاكه كياناً وحيداً في البعثة مكرساً لمعالجة قضايا السلوك، على شكل فريق بعثة، يتمكن رئيس البعثة من كفالة اتخاذ نهج مستمر ومتناسق بشأن هذه القضايا. وبالحقيقة، يزود فريق البعثة رئيس البعثة بتوجيه استراتيجي بشأن قضايا السلوك والانضباط واستعراض حالة الانضباط في البعثة، التي لم تكن متاحة لرؤساء البعثات حتى الآن.

٤٦ - وتضطلع عناصر البعثة الأخرى بأدوار هامة لكنها محدودة في معالجة قضايا السلوك والانضباط، التي تقتصر لدرجة كبيرة على تنفيذ السياسات المتعلقة بقضايا السلوك والمهام الإدارية المقترنة بحالات سوء السلوك. وبالتالي ستكون أفرقة السلوك والتأديب في البعثات على اتصال وثيق بجميع المهام في البعثة في إطار مجموعة كبيرة متنوعة من الأنشطة المتعلقة بالسلوك والانضباط.

٤٧ - ويؤدي مستشارو المنظور الجنساني مهمة استشارية متخصصة في عمليات حفظ السلام. فهم يوجهون جميع عناصر البعثة من خلال معالجة الأولويات والاحتياجات والمناظير المحددة للنساء والرجال في جميع السياسات والبرامج المدعومة من جانب البعثة طوال المرحلة الانتقالية وفقاً لقرار مجلس الأمن ١٣٣٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن. وبما أن بعض أشكال سوء السلوك الصادر عن أفراد حفظ السلام يشكل عنفاً يستند إلى نوع الجنس، كالاستغلال والاعتداء الجنسيين، فإن مستشاري المنظور الجنساني يدعمون عمل أفرقة البعثة بشكل نمطي بتوفير التدريب لموظفي البعثة بشأن قضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين والمساعدة على نشر المعلومات المتعلقة بمعايير السلوك في الأمم المتحدة عبر اتصالاتهم بالاجتماع المدني مثل منظمات المرأة.

٤٨ - ويضطلع مستشارو حماية الطفولة أيضاً بمهمة متخصصة، وهي تحديداً تقديم المشورة إلى رئيس البعثة بشأن كيفية كفالة أن تساعد جميع أنشطة البعثة في حماية حقوق الأطفال في البلد المضيف كالأطفال الجنود. ويقوم هؤلاء المستشارون أيضاً برصد الانتهاكات الخطيرة لحقوق الأطفال من جانب أطراف الصراع والإبلاغ عنها بموجب قرار مجلس الأمن ١٦١٢ (٢٠٠٥). وبما أن بعض أشكال سوء السلوك تؤثر على الأطفال بشكل خاص، كالاستغلال

والاعتداء الجنسيين، فإن مستشاري حماية الطفولة يساعدون في عمل فريق البعثة بشكل نمطي بإدراج رسائل متعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين في دوراتهم التدريبية بشأن حقوق الطفل لأفراد الوحدات، وإيصال شكاوي سوء السلوك الجنسي من منظمات حقوق الطفل وحقوق الإنسان إلى فريق البعثة والمساعدة في نشر المعلومات بشأن معايير السلوك في الأمم المتحدة من خلال اتصالاتهم بالمجتمع المدني.

٤٩ - ويوجد حالياً عدد من الموظفين الإداريين في البعثات الميدانية ذوي مسؤوليات محدودة لمعالجة قضايا السلوك والانضباط، كمدير شؤون الإدارة، وكبير الموظفين الإداريين، وكبير موظفي شؤون الموظفين المدنيين في العنصر المدني وما يقابلهم من موظفين في العنصر العسكري وعنصر الشرطة، كقائد الشرطة العسكرية للقوة. ويدعم هؤلاء الموظفون الإداريون عمل فريق البعثة بشكل نمطي بجمع الوثائق المتعلقة بحالات سوء السلوك الجسيمة منها والتافهة، المتعلقة بالفئة التي ينتمون إليها الموظفين وإرسالها إلى إدارة عمليات حفظ السلام، و/أو بإجراء عمليات إدارية وخاصة بالموظفين تتعلق بالإجراء الإداري أو التأديبي المتخذ من جانب الأمم المتحدة. ويلعب خبراء الإدارة أيضاً دوراً في تنفيذ التوجيهات السياسية بشأن قضايا السلوك ككفالة أن يتلقى الموظفون تحت إشرافهم معلومات بشأن معايير النشرة التي أصدرتها (ST/SGB/2003/13) لدى وصولهم إلى منطقة البعثة.

٥٠ - وتعمل أفرقة البعثات للسلوك والتأديب مع خلايا تدريب البعثة لكفالة أن يتم تدريب جميع العاملين في قوات حفظ السلام على المجموعة النموذجية الإلزامية ١، منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتحمل خلايا تدريب البعثة مسؤولية تطوير خطط التدريب والإشراف على تنفيذها. ومع ذلك، وتبعاً لمستويات الموظفين وخبرة المديرين في خلايا تدريب البعثة، يمكن لأخصائي شؤون الموظفين في فريق البعثة للسلوك والتأديب أن يساعد في توفير التدريب المتعلق بالمجموعة النموذجية ١. وبالمثل، تتحمل عناصر الإعلام مسؤولية وضع رسائل إعلامية تستهدف موظفي البعثة وسكان البلد المضيف بشأن معايير الأمم المتحدة للسلوك وإبلاغ وسائط الإعلام بشأن نتيجة التحقيقات والتدابير المتخذة من جانب الأمم المتحدة لكفالة حسن السلوك. ورغم ذلك، تدعم أفرقة البعثات عناصر الإعلام في تحملها هذه المسؤوليات من خلال، على سبيل المثال، تقديم المحتوى الخاص بهذه الرسائل والبيانات العامة بشأن نتائج التحقيقات والإجراء الإداري و/أو الجنائي المتخذ ضد مرتكبي الأفعال.

## التنسيق

٥١ - يؤذن لمكتب خدمات الرقابة الداخلية عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ بإجراء تحقيقات في مزاعم جرائم الفئة الأولى، وهي مزاعم سوء السلوك الجسيم كالاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب جميع فئات أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام. وبموجب القرار ذاته يمكن للمكتب أن يوكل نيابة عنه "مديري البرامج المدربين" بالقيام بتحقيقات جرائم الفئة الثانية، تحديداً مزاعم سوء السلوك الصغيرة كقيادة سيارة في حالة سُكْر. وفي سياق عمليات حفظ السلام، فإن مديري البرامج المدربين هم أشخاص مأذونون من قبل رئيس البعثة للقيام بمهام التحقيق في مزاعم سوء السلوك البسيط. ويضم مديرو البرامج المدربين هؤلاء أساساً موظفين من قسم الأمن بالبعثة، الذين يجرون تحقيقات على نطاق واسع في مزاعم سوء السلوك البسيطة كحوادث السير على الطرق. ولا تضطلع أفرقة البعثة للسلوك والتأديب بأية مهام تحقيقية، ولكنها تجمع الادعاءات البسيطة والجسيمة لسوء السلوك وتقدم هذه التقارير إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الوقت المناسب. وبعد أن يستكمل المكتب التحقيق في ادعاء جسيم بسوء السلوك ويحيل تقريره إلى إدارة عمليات حفظ السلام، يقوم فريق المقر بإجراء المتابعة المطلوبة مع الهيئات المعنية كمكتب إدارة الموارد البشرية، ودائرة متطوعي الأمم المتحدة، ورئيس البعثة من خلال فريق البعثة أو الدول الأعضاء. ويتضمن إجراء المتابعة هذا توفير التوجيه بشأن تدابير الوقاية والمعالجة التي يجب اتخاذها في بعثة ميدانية، وهو إجراء إداري كالإعادة إلى الوطن وإجراء تأديبي أيضاً كإنهاء عقد أحد الموظفين. وستكون أفرقة البعثات وديعا للمعلومات بشأن جميع مزاعم وقضايا سوء السلوك البسيط، وستضطلع بالمراقبة على إجراء المتابعة المتخذ بشأن جميع هذه المزاعم.

٥٢ - وفي البعثات المتكاملة وغير المتكاملة على السواء، ينسق فريق البعثة جهوده بشأن قضايا السلوك والانضباط مع جهود غيره من كيانات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية في الميدان. فعلى سبيل المثال، في البعثات المتكاملة كعملية الأمم المتحدة في بوروندي، يتبادل فريق البعثة المعلومات بشأن قضايا السلوك والانضباط مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى من خلال الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. ويجري التنسيق حالياً في قضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين تحديداً من خلال الشبكات الداخلية المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، التي تُمثل فيها جميع كيانات الأمم المتحدة في الميدان والمنظمات الدولية غير الحكومية. ويرأس هذه الشبكات نائب الممثل الخاص للأمين العام، وهذا الشخص هو في نفس الوقت منسق الأمم المتحدة المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية. بالإضافة إلى ذلك سيدعم فريق البعثة جهود الجهات الفاعلة الأخرى في منطقة البعثة عن طريق إتاحة سياساته وإجراءاته ومبادئه التوجيهية بما فيها مواد التدريب بشأن قضايا السلوك والانضباط.

## التسلسل الإداري

٥٣ - ستكون جميع أفرقة البعثات للسلوك والتأديب خلال ميزانية فترة السنتين ٢٠٠٦/٢٠٠٧ تابعة لرئيس البعثة مباشرة والذي يمكنه مع ذلك أن يوكل أعمال الإدارة اليومية لفريق البعثة إلى رئيس الأركان. وتعكس تبعية فريق السلوك والتأديب الإدارية المباشرة لرئيس البعثة المسؤولية النهائية لرئيس البعثة عن بعثته، من أجل كفالة حسن السلوك والانضباط من جانب جميع أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام. وإضافة إلى ذلك، ولكفالة حياد فريق البعثة في عمله، من المطلوب أن يكون على اتصال مباشر. وسيكفل ذلك أيضا تقديم المشورة إلى رئيس البعثة في الوقت المناسب عن مزاعم وقضايا سوء السلوك الحسيمة التي قد يكون لها أثر بالغ على مصداقية البعثة وسمعتها وعلى قدرتها على تنفيذ ولايتها.

### الاحتياجات من الموارد لقدرة المقر

٥٤ - شكّل في المقر في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ فريق السلوك والتأديب الذي يضم ما مجموعه ١٠ موظفين من بينهم ٣ موظفين معيّنين بالتأديب (ليتولى كل منهم القضايا المدنية والعسكرية والمتعلقة بالشرطة، على التوالي). وتم تمويل تلك الوظائف من خليط من موارد المساعدة المؤقتة العامة والتبرعات وإعادة توزيع الموارد المتوافرة في إدارة عمليات حفظ السلام داخليا. وجمع هذا الفريق جنبا إلى جنب موظفين كانوا قد عملوا بطريقة منفصلة في المسائل التأديبية في مكتب دعم البعثات وشعبة الشرطة والشعبة العسكرية التابعة للإدارة. ودمج هذه المهام وتقاسم الموظفين المعيّنين بها مكاتبَ واحدة ييسران وضع سياسات وإجراءات متسقة وتنفيذها ويضمنان عملية تنسيق تحليل جميع حالات سوء السلوك التي تشهدها عمليات حفظ السلام وتنفيذ الإجراءات التي تتخذ بشأنها والإشراف على معالجتها. والفريق مسؤول حاليا وبشكل مباشر أمام الأمين العام المساعد لعمليات حفظ السلام (دعم البعثات).

٥٥ - وبالنسبة لفترة الميزانية ٢٠٠٦/٢٠٠٧، اقترحت على الجمعية العامة إنشاء جهاز أطول أجلا في إدارة عمليات حفظ السلام ليتولى معالجة مسائل السلوك والانضباط في عمليات حفظ السلام، على أن يكون في شكل وحدة معنية بالسلوك والانضباط ويرأسها رئيس برتبة مد - ١ وتضم ما مجموعه سبعة موظفين من الفئة الفنية وموظفي دعم (انظر A/60/727، الفقرات ١٣٤-١٤١). ويأخذ ملاك الموظفين المقترح لفريق المقر في اعتباره عبء العمل الذي تستتبعه معالجة مسائل السلوك والانضباط التي تشمل ما يربو على ٨٥ ٠٠٠ فرد من أفراد حفظ السلام يعملون في ٢٠ عملية لحفظ السلام تديرها الإدارة. وبصورة أكثر تحديدا، يأخذ هذا المقترح في اعتباره حجم العمل الضخم الذي يستتبعه تنفيذ

توصيات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام الواردة في الاستراتيجية الشاملة التي تعتمد عليها الإدارة لمكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين، لا سيما ما يتعلق منها بوضع سياسات وإجراءات ومبادئ توجيهية جديدة إلى جانب استحداث نظم لإدارة البيانات. وهو يأخذ كذلك في الاعتبار الارتفاع المتوقع في عدد قضايا سوء السلوك التي سيعالجها المقرر. وتشكل الرتبة المقترحة لوظيفة رئيس فريق المقرر انعكاساً لمدى خطورة بعض حالات سوء السلوك التي وردت تقارير عنها وضرورة وجود موظف رفيع المستوى لإقامة اتصالات مع الدول الأعضاء لمناقشة استحداث السياسات العامة وتنفيذها وتدارس حالات سوء السلوك، وذلك على غرار ما تم الاحتجاج به في الماضي في مجال الرتبة الوظيفية العالية التي منحت لرؤساء أفرقة البعثات.

٥٦ - وفي عام ٢٠٠٥، تلقت إدارة عمليات حفظ السلام تقارير زعم فيها حدوث ٣٤٠ عملية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضلع فيها أفراد يعملون في مجال حفظ السلام في جميع البعثات (أفراد مدنيون (١٢٣) وأفراد شرطة (٢٤) وأفراد عسكريون (١٩٣)) مقارنة بما مجموعه ١٠٥ مزاعم من هذا النوع وردت تقارير عنها في عام ٢٠٠٤ (انظر A/59/782) و ٥٣ عملية وردت عنها تقارير في عام ٢٠٠٣ (انظر A/58/777). وتتجاوز هذه الزيادة ثلاثة أضعاف العدد الإجمالي لمزاعم الاستغلال والاعتداء الجنسيين التي تلقت عنها الإدارة تقارير في عام ٢٠٠٥ مقارنة بالعام الذي سبقه وستة أضعاف مقارنة بما ورد قبل عامين من ذلك. وترد في المرفق هاء لهذا التقرير تفاصيل بيانات عام ٢٠٠٥ المتعلقة بعمليات الاستغلال والاعتداء الجنسيين التي زعم أن أفراداً عاملين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام قد قاموا بها.

٥٧ - وأقرت الأمانة العامة في وقت سابق ما يتعلق بمزاعم حصول استغلال واعتداء جنسيين بأن "البيانات لا تعكس النطاق الحقيقي لهذه الحوادث المؤسفة" (انظر A/59/782، الفقرة ١١). وإن الزيادة في عدد المزاعم بحصول عمليات من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضلع فيها أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام على امتداد السنوات الثلاث الأخيرة يمكن لهؤلاء الموظفين تفسيرها جزئياً، ويزيد وعي السكان المضيفين بمعايير السلوك التي تعتمدها الأمم المتحدة وتزداد ثقتهم بقدره الأمم المتحدة على تلقي الشكاوى في إطار من السرية وعلى اتخاذ إجراءات سريعة. كما شهد العام الماضي تشكيل ثمانية أفرقة تابعة للبعثات، مما أدى إلى تحسين عملية تلقي الشكاوى ونقلها وحفظ السجلات الخاصة بمزاعم سوء السلوك هذه. وعلاوة على ذلك، قام مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الربع الأخير من عام ٢٠٠٥ بزيادة عدد المحققين في مناطق مختلفة من البعثات، وهذا أمر أدى هو أيضاً إلى تيسير تلقي

الشكاوى وزيادة الثقة في قدرة الأمم المتحدة على اتخاذ إجراءات سريعة تمكّن من الإبلاغ عن حدوث سوء سلوك.

٥٨ - وإضافة إلى معالجتها للمزاعم بحدوث استغلال واعتداء جنسيين وقضايهما، يفصل فريق المقر في طائفة واسعة من قضايا سوء السلوك الأخرى التي يتلقاها إما من مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو رؤساء البعثات، وذلك مثل قضايا سوء السلوك الجسيمة المتصلة بالفساد واستغلال السلطة إلى جانب قضايا سوء السلوك البسيطة. وحتى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٦، كان مكتب خدمات الرقابة الداخلية لا يزال يحقق في زهاء ٢٧٠ قضية لسوء سلوك جسيم اقترفه في عام ٢٠٠٥ أفراد حفظ السلام في جميع البعثات، وفي زهاء ٢٢٠ مزاعم جديدة بحدوث سوء سلوك جسيم في الربع الأول من عام ٢٠٠٦ (انظر A/60/727، الفقرة ١٣٢). وتقدر الإدارة بأنه سيكون على الفريق التابع لها في المقر الفصل في عام ٢٠٠٦ في نحو ٦٠٠ قضية من قضايا سوء السلوك الجسيم والبسيط، يتوقع أن يكون معظمها متصلاً بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. ويستند هذا التقدير إلى عدد قضايا سوء السلوك الجسيم التي ضلع فيها أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام والتي أبلغ عنها في عام ٢٠٠٥ مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ وإلى عدد قضايا سوء السلوك الجسيم والبسيط التي تمت في عام ٢٠٠٥ وتلقت عنها الإدارة تقارير مباشرة من البعثات؛ وإلى الأثر المتوقع أن تحدثه الجهود التي تبذل على صعيد البعثات لوضع حد لسوء السلوك.

#### الاحتياجات من الموارد لقدرات البعثات

٥٩ - لضمان اعتماد نهج متسق لمعالجة مسائل السلوك والانضباط في عمليات حفظ السلام، وُضع نموذج عن تكوين ملاك موظفي أفرقة السلوك والتأديب التابعة للبعثات ونموذج عن صلاحياتهم. وعُدل نموذج ملاك الموظفين في بعض البعثات ليأخذ في الاعتبار العوامل التي تميز كل بعثة من البعثات وهي: العدد الإجمالي لأفراد حفظ السلام؛ والحالة الأمنية السائدة؛ والعوامل الثقافية والاقتصادية والسياسية المحلية؛ وتحديد ما إذا كان يسمح في مركز العمل باصطحاب الأسرة أو لا يسمح فيه ذلك؛ ومساحة منطقة البعثة وعدد المواقع التي ينتشر فيها الموظفون؛ ومدى انتشار وخطورة المزاعم بحدوث سوء سلوك في منطقة البعثة. وبما أن مهمة تولى شؤون السلوك والانضباط مهمة جديدة نسبياً، فإن نموذج الصلاحيات الممنوحة لأفرقة السلوك والتأديب سيبقى قيد الاستعراض والتحديث استناداً إلى ما يكتسب من خبرات ويستخلص من دروس.

٦٠ - وبورود الموارد المالية إلى المساعدة المؤقتة العامة في فترة الميزانية ٢٠٠٥/٢٠٠٦، شكلت الإدارة أفرقة معنية بالسلوك والتأديب في ثماني عمليات لحفظ السلام (عملية الأمم

المتحدة في بوروندي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، والمكتب المتكامل للأمم المتحدة في سيراليون، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، ومكتب الأمم المتحدة في تيمور - ليشتي). وبالنسبة لميزانية الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧، اقترحت تشكيل أفرقة للسلوك والتأديب لتكون في خدمة اثنتي عشرة عملية إضافية من عمليات السلام التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام وهي: ١٠ عمليات من عمليات حفظ السلام وبعثتان سياسيتان خاصتان. ويرد ملاك الموظفين المقترح لأفرقة السلوك والتأديب في فترة ميزانية السنتين ٢٠٠٦/٢٠٠٧ لعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة التي تديرها الإدارة في المرفقين جيم ودال على التوالي. ونظراً لأن بعض البعثات صغيرة الحجم وقرية نسبياً من بعضها البعض، سيشكل، عند الاقتضاء، فريقاً إقليمياً للسلوك والتأديب ليخدم عدة بعثات. فعلى سبيل المثال، يقدم فريق إقليمياً للبعثات يتمركز في قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص خدماته إلى هذه البعثة وإلى عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة الموجودة في الشرق الأوسط (قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط). وبالمثل، يوجد فريق إقليمياً للبعثة يتمركز في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان سيقدم خدماته إلى فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان.

## سادسا - الخلاصة

٦١ - أحرز تقدم هام في مجال تنفيذ مجموعة الإصلاحات الشاملة التي أيدتها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٥. غير أنه يلزم تخصيص موارد للانتهاء من تنفيذ مجموعة الإصلاحات هذه وللإضطلاع بالمهام الحالية المتمثلة في توفير الرقابة والتوجيه لمعالجة قضايا السلوك والانضباط.

٦٢ - وفي الواقع فإن تخصيص جهاز أطول أجلاً لمعالجة قضايا السلوك والانضباط في مقر إدارة عمليات حفظ السلام وفي جميع البعثات الميدانية على السواء هو بالفعل العنصر الرئيسي لأي نهج فعال قائم على الحس المهني يعتمد في مجال حفظ السلام. وفي حين أن الغالبية العظمى من أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام الذين يربو عددهم على ٨٥ ٠٠٠ فرد هم من الجهادين في عملهم والمتفانين والملتزمين بإحلال السلام والاستقرار في العالم أجمع. وسيوجد على الدوام، للأسف، من لا يرقى في سلوكه إلى أعلى المعايير. وتحتاج الأمم المتحدة إلى موارد مخصصة لكي تضمن إدراك أفراد حفظ السلام للمعايير التي يتوقع منهم

التمسك بها ومساءلتهم لدى انتهاكهم هذه المعايير ولكي تضمن التخفيف من معاناة الضحايا.

٦٣ - وبما أن معالجة مسائل السلوك والانضباط أمر تقتضيه عمليات حفظ السلام لأجل طويل، فقد طلبت من الجمعية العامة الموافقة على إنشاء وظائف للوحدة المعنية بالسلوك والتأديب في مقر إدارة عمليات حفظ السلام، وذلك في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام لفترة ميزانية السنتين ٢٠٠٦/٢٠٠٧ (انظر A/60/727). وفي عام ٢٠٠٥، ولدى عرضي الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على تقرير زيد إلى الجمعية العامة، أشرت إلى أنني سأطلب موارد في إطار المساعدة المؤقتة العامة لتغطية تكاليف أفرقة السلوك والتأديب التي تغطي جميع البعثات التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام في فترة السنتين ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وأحثكم على تقديم الدعم للموارد المخصصة لأفرقة السلوك والتأديب في ميزانية كل عملية من عمليات حفظ السلام المقدمة لفترة ميزانية السنتين ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وبالنسبة لفترة ميزانية السنتين ٢٠٠٧/٢٠٠٨، سأطلب الموافقة على تخصيص موارد للطاقت المكرسة لمعالجة قضايا السلوك والانضباط في جميع البعثات الميدانية التي تديرها الإدارة وذلك في شكل وظائف، وإنشاء أفرقة معنية بالسلوك والتأديب تتخذ شكل وحدات.

### سابعاً - الإجراءات التي ينبغي للجمعية العامة اتخاذها

٦٤ - يتمثل الإجراء الذي ينبغي للجمعية العامة اتخاذه بشأن جوانب الإدارة والميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في أن تحيط علماً بهذا التقرير وتأييد المقترحات الواردة فيه.

## صلاحيات فريق السلوك والتأديب بمقر إدارة عمليات حفظ السلام

- ١ - قيادة وإدارة الجهود التي تبذلها إدارة عمليات حفظ السلام في مجال السلوك والانضباط.
- ٢ - وضع استراتيجيات تؤدي إلى ربط الأهداف الشاملة والفرعية التي تضعها المنظمة بشأن مسائل السلوك والانضباط بعمل أفرقة السلوك والتأديب في البعثات الميدانية.
- ٣ - الاضطلاع بالدور الريادي في وضع السياسات العامة والإجراءات والمبادئ التوجيهية التي تتناول مسائل السلوك والانضباط الخاصة بأفراد حفظ السلام، وذلك بالتشاور مع الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة المعنية.
- ٤ - تزويد الإدارة العليا في الإدارة وفي البعثات وأفرقة السلوك والتأديب التابعة للبعثات بالتوجيه السياسي العام والاستراتيجي بشأن كيفية معالجة قضايا السلوك والانضباط التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام، بجميع فئاتهم.
- ٥ - تزويد البعثات الميدانية بالمشورة التقنية بشأن القواعد والإجراءات التي تعتمدها الأمم المتحدة لمعالجة قضايا سوء السلوك التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام، بجميع فئاتهم.
- ٦ - الفصل في قضايا سوء السلوك التي ترفعها البعثات الميدانية وذلك في إطار السياسات العامة والإجراءات المعتمدة، ومتابعتها ورصد مدى تنفيذ الإجراءات المتخذة.
- ٧ - استحداث الأدوات والآليات التي تكفل تطبيق أفرقة السلوك والتأديب التابعة للبعثات تطبيقاً دائماً للسياسات العامة والإجراءات والمبادئ التوجيهية التي تتناول مسائل السلوك والانضباط المتعلقة بأفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام، بجميع فئاتهم.
- ٨ - رصد مدى تطبيق أفرقة السلوك والتأديب التابعة للبعثات للقواعد والأنظمة التي تعتمدها الأمم المتحدة لمعالجة قضايا سوء السلوك المتعلقة بأفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام، بجميع فئاتهم.
- ٩ - الاحتفاظ بقاعدة بيانات شاملة عن مزاعم وقضايا حدوث سوء سلوك وإجراءات التابعة المتخذة، والتي تشمل جميع أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام في جميع البعثات، وتقديم التحليلات والتقارير وإسداء المشورة بشأن مرتكبي جرائم سوء السلوك السابقين إلى المسؤولين عن تعيين الموظفين.

- ١٠ - المساعدة على وضع مواد التدريب وبناء القدرات لمعالجة قضايا السلوك والانضباط التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام.
- ١١ - وضع ونشر الدروس المستخلصة وأفضل الممارسات المعتمدة في مجال قضايا السلوك والانضباط المتعلقة بأفراد حفظ السلام بجميع فئاتهم.
- ١٢ - تزويد كيانات الإعلام التابعة للأمم المتحدة بمضمون قضايا السلوك والانضباط بما فيها معلومات عن مزاعم وقضايا سوء سلوك.
- ١٣ - إقامة اتصال بالمكاتب الأخرى التابعة للإدارة والبعثات الميدانية لمناقشة التقييمات الداخلية والخارجية بما فيها مراجعة قضايا السلوك والانضباط التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام.
- ١٤ - إقامة اتصال بالدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية وغيرها من الجهات الفاعلة المعنية بالسياسات العامة والإجراءات والمبادئ التوجيهية ذات الصلة بقضايا السلوك والانضباط، إلى جانب قضايا سوء السلوك التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام، بجميع فئاتهم.

## الصلاحيات النموذجية لفريق السلوك والتأديب بعملية حفظ سلام تديرها إدارة عمليات حفظ السلام

- ١ - تأدية دور المستشار الرئيسي لرئيس البعثة في مجال معالجة قضايا السلوك والانضباط المتعلقة بأفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام في البعثة بجميع فئاتهم.
- ٢ - إسداء المشورة إلى رئيس البعثة بشأن وضع التدابير التي تحول دون حدوث سوء السلوك وإنفاذ معايير السلوك التي وضعتها الأمم المتحدة وكفالة اتخاذ إجراءات علاجية حيث حدث سوء السلوك.
- ٣ - تلقي وتقييم وإحالة المزاعم بحدوث سوء سلوك التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام بجميع فئاتهم لاتخاذ الإجراءات المناسبة.
- ٤ - تزويد رئاسة البعثة بالمشورة التقنية بشأن قواعد وإجراءات الأمم المتحدة المتعلقة بقضايا سوء السلوك التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام في البعثة، بجميع فئاتهم.
- ٥ - الاحتفاظ بقاعدة بيانات شاملة لتتبع جميع قضايا سوء السلوك في البعثة والإبلاغ عنها، وتقديم التحليلات والتقارير.
- ٦ - إقامة اتصال مع كيانات التحقيق بشأن مزاعم وقضايا سوء سلوك التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام بجميع فئاتهم.
- ٧ - المساعدة في بناء القدرات لمعالجة قضايا السلوك والانضباط التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام التابعين للأمم المتحدة في البعثة.
- ٨ - تزويد عناصر الإعلام بمضمون قضايا السلوك والانضباط بما فيها معلومات عن حالة مزاعم وقضايا سوء سلوك.
- ٩ - تنسيق ردود البعثة على ضحايا سوء السلوك من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام، وذلك بالتنسيق مع كيانات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية وغيرها من الجهات الفاعلة المعنية الأخرى في منطقة البعثة.
- ١٠ - إقامة اتصال بإدارة علميات حفظ السلام لمناقشة التقييمات الداخلية والخارجية بما فيها مراجعة قضايا السلوك والانضباط التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام.

١١ - إقامة اتصال بالدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة الأخرى والممثلين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية وغيرها من الجهات الفاعلة المعنية في البعثة بشأن السياسات العامة والإجراءات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بقضايا السلوك والانضباط، إلى جانب قضايا سوء السلوك التي تشمل أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام بجميع فئاتهم.

## المرفق جيم

ملاك الموظفين المقترح لأفرقة السلوك والتأديب في عمليات حفظ السلام  
للفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٦

مسمى الوظيفة	الرتبة	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية في هائي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في كوت ديفوار	بعثة منظمة الأمم المتحدة في بوروندي <sup>(أ)</sup>	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في في السودان	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في إثيوبيا	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في الصحراء الغربية	بعثة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في قبرص <sup>(ب)</sup>	المجموع
رئيس	مد-١	١		١					٣
رئيس	ف-٥	١	١	١	١	١	١	١	٨
نائب رئيس	ف-٥	١							١
موظف معني بالسلوك والتأديب	ف-٤	٢	٢	١	٣	٢	٢	-	١٦
موظف معني بالعمليات/التقارير	ف-٣	١							١
موظف معني بالبرامج	ف-٣	٢							٢
موظف معني بالتقارير	ف-٢	١	١	١	١	١	١	-	٧
<b>المجموع الفرعي</b>		<b>٧</b>	<b>٤</b>	<b>٤</b>	<b>٣</b>	<b>٥</b>	<b>٤</b>	<b>٤</b>	<b>٣٨</b>
مساعد لشؤون إدخال البيانات/مساعد إداري	١	٢	١	١	٢	١	١	-	١٠
موظف معني بالسلوك والتأديب	١	٢	١	١	٢	١	١	-	١٠
مترجم		٢							٢
مساعد مكتب/سائق	١	١	١	١	١	١	١	١	١١
<b>المجموع الفرعي</b>		<b>٧</b>	<b>٣</b>	<b>٣</b>	<b>٥</b>	<b>٣</b>	<b>٣</b>	<b>١</b>	<b>٣٣</b>
<b>المجموع</b>		<b>١٤</b>	<b>٧</b>	<b>٧</b>	<b>٦</b>	<b>١٠</b>	<b>٧</b>	<b>٢</b>	<b>٧١</b>

(أ) نظرا لتقليص بعثة الأمم المتحدة في بوروندي، لم تقدم بعد ميزانية الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وتعكس رتب موظفي بعثة الأمم المتحدة في بوروندي الاحتياجات الواردة في المبالغ التي أُذِنَ صرفها للفترة الحالية التي تنتهي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

(ب) يتيح اعتماد نهج إقليمي المجال لقيام الموظفين المعيّنين بالسلوك المتمركزين في قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص بأن يغطوا أيضا قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط.

## المرفق دال

ملاك الموظفين المقترح لأفرقة السلوك والتأديب في البعثات السياسية الخاصة  
للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧

مسمى الوظيفة	الرتبة	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان <sup>(أ)</sup>	مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق <sup>(ب)</sup>	مكتب الأمم المتحدة في تيمور - ليشتي <sup>(ج)</sup>	المجموع
رئيس	مد-١					-
رئيس	ف-٥	١	١	١	١	٤
نائب رئيس	ف-٥					-
موظف معني بالسلوك والتأديب	ف-٤					-
موظف معني بالعمليات/ التقارير	ف-٣					-
موظف معني بالبرامج	ف-٣					-
موظف معني بالتقارير	ف-٢					-
<b>المجموع الفرعي</b>		<b>١</b>	<b>١</b>	<b>١</b>	<b>١</b>	<b>٤</b>
مساعد لشؤون إدخال البيانات/ مساعد إداري	خدمة ميدانية					-
موظف معني بالسلوك والتأديب	موظف وطني فني					-
مترجم	موظف وطني					-
مساعد مكتب/سائق	موظف وطني	١	١	١	١	٤
<b>المجموع الفرعي</b>		<b>١</b>	<b>١</b>	<b>١</b>	<b>١</b>	<b>٤</b>
<b>المجموع</b>		<b>٢</b>	<b>٢</b>	<b>٢</b>	<b>٢</b>	<b>٨</b>

(أ) يغطي أيضا الموظفين المعنيين بالسلوك المتمركزين في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان.

(ب) ستغطي تكاليف الوظيفة المخصصة لبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق من الموارد الحالية.

(ج) وظيفة الموظف الوطني لمكتب الأمم المتحدة في تيمور - ليشتي مشتركة مع مكاتب أخرى (داخل البعثة).

بيانات عام ٢٠٠٥ المتعلقة بمزاعم حدوث استغلال واعتداء جنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام في جميع عمليات السلام التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام

البعثة	عدد الأفراد <sup>(ب)</sup>	المزاعم التي وردت عنها تقارير
١	٦ ٢٠٥	١٤
٢	٨ ٥٧٢	٢٥
٣	٢٠ ٢٠٥	٢٠٩
٤	٣ ٨١٠	٦
٥	١٧ ٥٦١	٤٧
٦	٧٤١	٤
٧	٧ ٩٣٧	٣
٨	٥٠٥	١
٩	١ ١٧٢	صفر
١٠	٤٤٢	٦
١١	١١٣	صفر
١٢	٣٩٣	١٤
١٣	١ ٠٦٦	صفر
١٤	٥ ٥٠٣	صفر
١٥	١ ١٩٨	صفر
١٦	٣٩٨	صفر
١٧	٥٦	صفر
١٨	٩٥٥	صفر
١٩	٢ ٤٥٣	صفر
٢٠	١٠ ١٩٢	١١
المجموع	٨٩ ٤٧٧	٣٤٠

(أ) عمليات السلام المزودة بأفرقة معنية بالسلوك والتأديب في عام ٢٠٠٥.

(ب) العدد الإجمالي لأفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.