

Distr.: General
3 August 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البند ١٣٥ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي
على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/
يونيه ٢٠٠٧

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدّم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٨٧/٥٩، الذي
طلبت فيه إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات
التي ثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي، وبما يُتخذ من إجراءات تأديبية وقانونية
عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من
١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

* A/62/150.



أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدّم استجابة للفقرة ١٦ من قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، التي طلبت فيها إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي، وبما يتخذ من إجراءات تأديبية وقانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. وهو تقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

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

٣ - وترد في الفرع الثاني أدناه نظرة عامة شاملة على الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية، وذلك حتى يتسنى فهم البيانات المقدمة في الفرعين الثالث والرابع في سياقها الصحيح. ويحتوي الفرع الثالث من التقرير على موجز للحالات التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويحتوي الفرع الرابع على بيانات مقارنة وأرقام مبسطة وسهلة، تعرض القرارات المتخذة في جميع الحالات التي أنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك الحالات التي حسمت دون فرض تدابير تأديبية، ويتضمن معلومات عن الممارسات التي يتبعها الأمين العام في الحالات التي قد تنطوي على سلوك جنائي.

ثانياً - نظرة عامة على الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية

ألف - القواعد المنظمة لسلوك الموظفين^(١)

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

٥ - وحددت المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وهما يحملان العنوان: "الواجبات والالتزامات والامتيازات"، القيم

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

الأساسية المتوقعة من الموظفين المدنيين الدوليين بسبب مركزهم، إضافة إلى مظاهر معينة لتلك القيم الأساسية. ويُشار بشكل خاص إلى البند ٢/١ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ٢/١٠١ من قواعد النظام الإداري للموظفين للاطلاع على أمثلة محددة على السلوك المتوقع أو المحظور.

باء - سوء السلوك

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

جيم - الأصول الإجرائية السليمة

٧ - عندما يعتقد رئيس المكتب أو الموظف المسؤول، بناء على تحقيق، أن هناك ما يبرر اتخاذ إجراءات تأديبية، يقوم بإحالة المسألة إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للبت في ما إذا كان يتعين متابعة المسألة بوصفها حالة تأديبية^(٣). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أُجريت تحقيقات أولية من جانب رئيس المكتب أو من عينه أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بمبادرة منه أو بطلب من رئيس المكتب.

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

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

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

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

دال - التدابير التأديبية

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

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

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

(و) خفض الرتبة؛

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

(ح) الفصل دون سابق إنذار.

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

هاء - تدابير أخرى

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

ثالثا - موجز الحالات التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

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

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

ألف - إساءة استخدام السلطة/التحرش

- ١٥ - تحرش أحد الموظفين بزميله شفويا واعتدى عليه بدنيا. القرار: غرامة قيمتها ٦ شهور من المرتب الأساسي الصافي، ولوم كتابي. كما طُلب إلى الموظف أن يحصل على المشورة اللازمة بناء على نصيحة اللجنة التأديبية المشتركة.
- ١٦ - كان أحد الموظفين في حالة سكر علني وتحرش بموظفة. القرار: لوم كتابي بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

باء - الاحتيال/الادعاء الكاذب

- ١٧ - عدّل أحد الموظفين قائمة موقعة تضم أسماء مرشحين لوظيفة شاغرة، فأشّر بطريقة غير سليمة على عملية التعيين. القرار: الفصل من الخدمة بناء على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.
- ١٨ - قدم أحد الموظفين طلبا للحصول على منحة التعليم لطفل تحتوي على معلومات غير صحيحة. واعتمد الموظف على معلومات قدمها له الطفل دون التحقق بنفسه من دقتها. القرار: لوم كتابي بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.
- ١٩ - ادعى أحد الموظفين عن علم ادعاءات كاذبة بشأن مؤهلاته الأكاديمية في استمارة بيانات السيرة الشخصية المقدمة إلى الإدارة. القرار: الفصل من الخدمة بناء على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.
- ٢٠ - قدّم أحد الموظفين لموظف آخر شهادة طبية من الأمم المتحدة لمساعدة هذا الأخير على تزوير شهادات طبية ليستخدمها موظفون آخرون في تيسير مشاركتهم في المباريات الرياضية بين وكالات الأمم المتحدة. القرار: لوم كتابي بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.
- ٢١ - قدّم أحد الموظفين سبع شهادات طبية مزورة لتسهيل مشاركة ٧ موظفين في المباريات الرياضية المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة. القرار: لوم كتابي بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

جيم - السرقة/الاختلاس

- ٢٢ - حاول أحد الموظفين سرقة كمية من الإطارات الداخلية للشاحنات من أحد مرافق إصلاح سيارات الأمم المتحدة. القرار: لوم كتابي، ودفع غرامة قدرها ٢٠٠ دولار، والحرمان من درجة داخل الرتبة بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٢٣ - قام أحد الموظفين بسحب الوقود من شاحنة وقود تابعة للأمم المتحدة لبيعه في السوق السوداء. وعندما قُبض عليه، حاول إرشاء شرطي محلي. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

٢٤ - حاول أحد الموظفين سرقة ممتلكات من مبنى الأمم المتحدة. القرار: لوم كتابي؛ والحرمان من درجة واحدة داخل الرتبة، وإرجاء استحقاق علاوة داخل الرتبة لمدة سنة بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٢٥ - اختلس أحد الموظفين ١ ١٥٩ دولاراً من أموال المنظمة. القرار: الفصل من الخدمة بناء على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٢٦ - مارس أحد الموظفين عملية غش على امتداد ثلاث سنوات باستخدام سيارات الأمم المتحدة في أغراض شخصية مستخدماً في ذلك هوية غير هويته. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

٢٧ - أساء أحد الموظفين إدارة عدة مشاريع بناء تابعة للأمم المتحدة، وفشل في ممارسة الإشراف المناسب على مرؤوسيه، وبالفعل في تقديرات العقود دون داع، وطلب رشوة من أحد المقاولين المحليين وقبلها. القرار: الفصل من الخدمة بناء على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٢٨ - لم يُعد أحد الموظفين مبالغ دُفعت له مقدماً ليدفعها إلى آخرين ولم يبرر اختفاءها خلال الفترة الزمنية المحددة. القرار: لوم كتابي بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

دال - الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي

٢٩ - أقام أحد الموظفين علاقات جنسية بالتراضي مع امرأة محلية في منطقة البعثة وأعطاهها مبلغاً من المال لنفقاتها. القرار: لوم كتابي بناء على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

٣٠ - مارس أحد الموظفين عمليات استغلال جنسي، وانتهاك جنسي، وتحرش جنسي مع موظفي ومتطوعي الأمم المتحدة. كما أساء استغلال السلطة بطلب خدمات ومصالح شخصية من موظفي ومتطوعي الأمم المتحدة مقابل القيام بأعمال رسمية، ومحاوله مبادلة إتاحة فرص العمل أو الخدمات بعلاقات جنسية. القرار: الفصل دون سابق إنذار.

٣١ - استخدم أحد الموظفين حاسوب الأمم المتحدة في إرسال واستقبال أشرطة فيديو وصور إباحية. كما طلب الموظف خدمات جنسية من نساء محليات في منطقة إحدى البعثات ودفع لهن مقابل ذلك. وأخذ الموظف أيضاً صوراً إباحية لنساء محليات تم نشرها فيما بعد. القرار: الفصل من الخدمة بناء على مشورة لجنة تأديبية مشتركة.

هاء - سوء السلوك المتعلق بالحواسيب

٣٢ - استخدم أحد الموظفين حاسوباً للأمم المتحدة في استقبال أشرطة فيديو وصور إباحية وتوزيعها على نطاق واسع. القرار: خفض رتبة واحدة مع الحرمان من الترقية لمدة ثلاث سنوات، بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٣٣ - استقبل أحد الموظفين أشرطة فيديو وصوراً فوتوغرافية إباحية وأرسلها باستخدام حاسوب للأمم المتحدة. القرار: الحرمان من ثلاث درجات داخل الرتبة وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة ثلاث سنوات بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٣٥ - تلقى أحد الموظفين أشرطة فيديو وصوراً فوتوغرافية إباحية وقام بتخزينها باستخدام حاسوب للأمم المتحدة. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة، وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة سنتين بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٣٦ - استقبل أحد الموظفين وحزن أشرطة فيديو وصوراً فوتوغرافية إباحية مستخدماً حاسوب الأمم المتحدة. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة سنتين بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٣٧ - قام أحد الموظفين ممن يعملون في تكنولوجيا المعلومات باستخدام كلمة سر ليدخل بصورة غير مأذون بها على حساب البريد الإلكتروني لموظف آخر في الأمم المتحدة ويقراً رسائل البريد الإلكتروني الخاصة بذلك الموظف. القرار: لوم كتابي؛ والحرمان من درجتين داخل الرتبة؛ وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة سنة، بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٣٨ - ظل أحد الموظفين يحصل لمدة تربو على ١٦ شهراً على مواد إباحية باستخدام حاسوب الأمم المتحدة. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة، وإرجاء استحقاق العلاوة داخل الرتبة لمدة ثلاث سنوات بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.

٣٩ - دخل أحد الموظفين على حساب البريد الإلكتروني في الأمم المتحدة الخاص بأحد زملائه، واستنسخ مذكرة خاصة بذلك الزميل وبعث بها إلى رؤسائه. ووقت وقوع الحادثة، كان الاثنان يتنافسان على نفس الوظيفة. القرار: خفض الرتبة وحرمانه من الترقية لمدة ثلاث سنوات، وغرامة قيمتها مرتب شهر واحد بعد استشارة لجنة تأديبية مشتركة.

واو - تضارب المصالح

- ٤٠ - تورط أحد الموظفين في قضية تضارب للمصالح تتعلق بعملية توظيف. كما تصرف الموظف بطريقة معوقة تتسم بالعصيان أثناء التحقيق في هذه المسألة. القرار: لوم كتابي بعد التجاوز عن الإحالة إلى لجنة تأديبية مشتركة.
- ٤١ - تورط أحد العاملين في مجال المشتريات في قضية تضارب للمصالح بدخوله في ترتيبات تجارية مع ممثلي أحد الموردين للأمم المتحدة. القرار: الفصل بدون سابق إنذار.

رابعا - القرارات المتخذة في جميع القضايا التي أُنجزت خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

٤٢ - تبين القائمة أدناه مجموع عدد القضايا التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي انتهت بدون فرض تدابير تأديبية. وتصدر الإشارة إلى أنه، نتيجة للوقت الذي يتطلبه تجهيز القضايا التأديبية وفق الإجراءات المتبعة، بما في ذلك الحاجة في بعض الحالات، إلى الحصول على معلومات إضافية بعد التحقيقات الأولية، وشرط إعطاء الموظفين الفرصة للتعليق على التهم الموجهة إليهم بإساءة السلوك، وإحالة القضية إلى لجنة تأديبية مشتركة للمشورة، تعكس الأرقام القضايا التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير وأُحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية قبل الفترة المشمولة بالتقرير وأثناءها.

٣٧ ٣٧١	عدد الموظفين التقريبي
٥٥	عدد القضايا التي أُنجزت أثناء الفترة المشمولة بالتقرير
٤	حالات الفصل دون سابق إنذار
	التدابير التأديبية الأخرى بعد الإعفاء من الإحالة إلى اللجنة التأديبية المشتركة
١٥	
٨	التدابير التأديبية الأخرى بعد مشورة اللجنة التأديبية المشتركة
١٣	التدابير الإدارية ^(٥)
١٥	عدم اتخاذ إجراء تأديبي أو إداري ^(٦)

(٥) تشمل التدابير الإدارية اللوم الكتابي أو الشفوي، والإنذار ورسائل التحذير، وهي جميعها إجراءات مهمة لدعم معايير السلوك اللائق وتعزيز المساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، وحيثما يؤثر السلوك غير اللائق على الأداء، فإنه يجري تناول المسألة في إطار إدارة الأداء. ويمكن أن يشمل ذلك التدريب أو إسداء المشورة أو وقف علاوات المرتبات أو عدم تجديد العقود أو إنهاء التعيين.

(٦) كما أُشير إليه في الفقرة ١٤ من هذا التقرير فإن القرار بعدم اتخاذ إجراء تأديبي أو إداري يقوم عادة على عدم توفر الأدلة على سوء السلوك أو ارتكاب المخالفة. وفي بعض الحالات لا يتخذ إجراء نتيجة لانفصال الموظف من الخدمة أثناء فترة التحقيقات نتيجة للاستقالة أو لتخفيض عام في حجم المكتب أو لوفاة الموظف المعني.

خامسا - السلوك الجنائي

٤٣ - يطلب القرار ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يتخذ إجراء على وجه السرعة في حالات "ثبوت" .. سلوك جنائي"، وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أشار مكتب الشؤون القانونية إلى أن السلوك الجنائي للموظفين لا يمكن أن تثبته إلا السلطات المختصة في الدول الأعضاء، طبقا لإجراءاتها الجنائية. والمكتب على علم بقضيتين أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، حيث خضع اثنان من موظفي الأمم المتحدة لإجراءات جنائية من جانب السلطات الوطنية المختصة في دولتين عضوين:

(أ) اتُهم أحد الموظفين وألقي القبض عليه بتهمة ارتكاب جناية تهريب مادة مخدرة (القات) عن طريق استخدام الحقيبة الدبلوماسية. واعترف الموظف بجيازة مادة خاضعة للرقابة. وهو حاليا بانتظار صدور الحكم عليه؛

(ب) موظف سابق، فصل دون سابق إنذار لسوء سلوكه، اتُهم وحوكم وثبتت إدانته بالغش في البريد والبرقيات، والتآمر والفساد. وهو الآن في انتظار صدور الحكم عليه.

٤٤ - ويوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن تحيط علما بهذا التقرير.