

Distr.: General
13 July 2011
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون

البند ١٤٠ من القائمة الأولية*

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك
الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه
٢٠١١

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدّم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ بإبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وإجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

ويرجى من الجمعية العامة أن تحيط علما بالتقرير.

* A/66/50.



أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ بإبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وإجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

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

٣ - ويقدم الفرع الثاني أدناه لمحة عامة شاملة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية حتى يتسنى فهم المعلومات المقدمة في الفرعين الثالث والرابع في سياقها الصحيح. ويتضمن الفرع الثالث ملخصا للقضايا التي فرض فيها الأمين العام تدبيرا أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويتضمن الفرع الرابع بيانات مقارنة تبين عدد القضايا المحالة لاتخاذ إجراء بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، والقرارات المتخذة في القضايا التي أنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تؤد إلى فرض تدابير تأديبية. ويقدم الفرع الخامس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في حالات السلوك الإجرامي المحتمل.

ثانيا - لمحة عامة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية في النظام الجديد لإقامة العدل

ألف - الإطار التشريعي الناظم لسلوك الموظفين^(١)

٤ - تنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة والكفاية والزاهة".

(١) يمكن الاطلاع على الأحكام المتعلقة بمركز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم، وبالمسائل التأديبية، في الدليل الإلكتروني للموارد البشرية تحت عنواني "Status, basic rights and duties" و "Disciplinary".

٥ - وتحدد المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وكلاهما بعنوان "الواجبات والالتزامات والامتيازات"، القيم الأساسية المرتقبة من الموظفين المدنيين الدوليين بسبب مركزهم، وكذلك مظاهر معينة لمثل هذه القيم الأساسية. ويُشار بشكل خاص إلى البند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ١-٢ من النظام الإداري للموظفين اللذين يتضمنان أمثلة محددة على السلوك المتوقع أو المحظور.

باء - سوء السلوك

٦ - تنص المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين في البند ١٠-١ (أ) منها على أنه "يجوز للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يدر عنهم سوء سلوك". وتنص القاعدة ١٠-١ (أ) من النظام الإداري للموظفين، على أنه "يمكن أن يدخل في فئة سوء السلوك عدم امتثال الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو للنظام الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاته معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي، الأمر الذي قد يؤدي إلى إجراء عملية تأديبية بحق الموظف وتوقيع تدابير تأديبية عليه لسوء السلوك". وتنص كذلك القاعدة ١٠-١ (ج) من النظام الإداري للموظفين على أنه "يكون قرار بدء تحقيق في مزاعم إساءة السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدابير تأديبية ضمن السلطة التقديرية للأمين العام أو المسؤولين الموكلة إليهم هذه السلطة". وللأمين العام، في إطار هذه المعايير، سلطة تقديرية واسعة في تحديد ما يمثل سوء سلوك وفي فرض تدابير تأديبية. ويرد في الأمر الإداري ST/AI/371/Amend.1، الخاص بالتدابير والإجراءات التأديبية بصيغتها المنقحة^(٢)، مزيد من الأمثلة عن السلوك الذي يمكن أن يؤدي إلى فرض تدابير تأديبية. ويجري إعداد أمر إداري جديد بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية وتجري بشأنه حالياً مناقشات أولية على صعيد الإدارة.

جيم - الأصول الإجرائية السليمة

٧ - عندما يرى رئيس المكتب أو الموظف المسؤول، على إثر تحقيق، أن من المحتمل أن يكون الموظف قد أساء السلوك، فإنه يحيل الأمر إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد

(٢) انظر أيضاً الوثيقة ST/SGB/2008/5 بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة.

البشرية للبت فيما إذا كان ينبغي متابعة الأمر بوصفه قضية تأديبية^(٣). وبحسب موضوع التحقيقات وتعقيدها، يمكن أن يجري تلك التحقيقات رئيس المكتب أو من يكلفه بذلك، أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بمبادرة منه أو بناء على طلب من رئيس المكتب.

٨ - وإذا قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية متابعة الأمر بوصفه قضية تأديبية، يخطر الموظف خطيا بادعاءات سوء السلوك، ويعلم بأن الفرصة متاحة له للتعليق على تلك الادعاءات، وبأن من حقه الاستعانة بمحام للدفاع عنه عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو بمحام خارجي على حسابه الخاص. وتتاح للموظف فرصة معقولة للرد على ادعاءات سوء السلوك. وفي ضوء التعليقات التي يقدمها الموظف، يقرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إما إغلاق القضية، سواء باتخاذ إجراء إداري أو بدون ذلك، أو التوصية بفرض تدبير تأديبي أو أكثر. وفي الحالة الأخيرة، يقرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، نيابة عن الأمين العام، ما إذا كان سيفرض واحدا أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين.

٩ - ويجوز للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية أن يقرر، في أي وقت في انتظار نهاية التحقيق وإلى حين الانتهاء من العملية التأديبية، أن يمنح الموظف إجازة إدارية في إحدى الحالات التالية: وجود قرينة ظاهرة على أن سلوك الموظف يشكل خطرا على غيره من موظفي الأمم المتحدة أو على المنظمة؛ عدم قدرة الموظف على الاستمرار في أداء وظائفه بشكل فعال في ضوء التحقيق الجاري وطبيعة المهام؛ وجود دليل ظاهر على أن استمرار الموظف في الخدمة قد يشكل خطرا لا يمكن قبوله يتمثل في إمكانية تدخله في التحقيق؛ حين ترى إدارة شؤون السلامة والأمن أن استمرار وجود الموظف في مباني الأمم المتحدة يمكن أن يشكل خطرا أمنيا على المنظمة. ويتخذ وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية قرارات منح إجازة إدارية بدون مرتب.

١٠ - ووفقا للقاعدة ١٠-٣ (ج) من النظام الإداري للموظفين، يجوز للموظف الذي اتخذ ضده إجراء تأديبي أن يرفع دعوى أمام محكمة المنازعات تطعن في فرض التدبير (أو التدابير) وفقا للفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين^(٤).

(٣) يحيل رئيس الإدارة في البعثات القضية إلى إدارة الدعم الميداني في المقر التي تحيل القضية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية إذا اتفقت على التقييم الذي قامت به البعثة.

(٤) يمكن الاطلاع على ما تصدره محكمة المنازعات من أحكام في القضايا التأديبية على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل (انظر: www.un.org/en/oaj).

دال - التدابير التأديبية

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

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

١٢ - ولدى تحديد التدبير المناسب، يتخذ القرار بشأن كل قضية بحسب عناصرها الموضوعية، مع مراعاة خصوصيات القضية، بما في ذلك الظروف المشددة والمخففة. وبموجب القاعدة ١٠-٣ (ب) من النظام الإداري للموظفين، تكون التدابير التأديبية المفروضة متناسبة مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته.

هاء - التدابير الأخرى

١٣ - لا يعتبر التوبيخ الكتابي أو الشفهي، واسترداد أموال تكون من حق المنظمة، والإجازة الإدارية بمرتب أو بدون مرتب تدبيراً تأديبياً. وتعد التوبيخات، مثل الإنذارات أو رسائل التنبيه، تدابير إدارية/تنظيمية ذات أهمية في الحفاظ على معايير السلوك السليم وتعزيز المساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، حينما يؤثر السلوك غير اللائق على الأداء، تعالج هذه المسألة في سياق إدارة الأداء. وقد يشمل ذلك التدريب، أو تقديم المشورة، أو وقف الزيادات الدورية في المرتب، أو عدم تجديد العقد، أو إنهاء التعيين.

ثالثاً - موجز القضايا التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

١٤ - يرد أدناه موجز لكل قضية أدت إلى فرض تدبير تأديبي أو أكثر، مع بيان طبيعة سوء السلوك والتدبير التأديبي (التدابير التأديبية) الذي فرضه الأمين العام. ولا يشار إلى وظيفة الموظف أو بياناته الخاصة الأخرى إلا إذا كانت قد اعتبرت من الظروف المشددة أو المخففة في تحديد التدابير التي ستتخذ. ولا تدرج المسائل السلوكية التي عولجت بوسائل غير التدابير التأديبية.

١٥ - ولا تؤدي كل قضية تعرض على الأمين العام إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. فعندما يتبين من استعراض المسألة من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية عدم كفاية الأدلة لمتابعة الأمر بوصفه مسألة تأديبية، أو عندما يقدم الموظف تفسيراً مقنعاً في رده على اتهامات سوء السلوك، تغلق القضية ويعتبر الموظف بريئاً من تلك الاتهامات. وقد تغلق أيضاً القضايا عندما يتقاعد الموظف أو تنتهي خدمته في المنظمة لسبب آخر قبل الانتهاء من الإجراءات التأديبية، لأن الأمين العام لا يملك سلطة فرض تدابير تأديبية على الموظفين السابقين. وفي هذه الحالات، يعد سجل بهذا الشأن ويوضع في ملف الموظف السابق المتعلق بوضعه الرسمي لكي تتسنى مواصلة النظر في الأمر متى انضم الموظف مجدداً إلى المنظمة.

ألف - إساءة استخدام السلطة/التحرش/التمييز

١٦ - وضع موظف نفسه في موقف ينطوي على احتمال واضح لوجود تضارب في المصالح بشأن عملية توظيف، مما أضر بسير العملية. القرار: توجيه اللوم وفرض غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهر واحد. الطعن: قدم لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

١٧ - أقدم موظف في حادثتين على "شتم" زملاء له. القرار: توجيه اللوم. الطعن: لا يوجد.

١٨ - قام موظف على مدى عدة أشهر بالتحرش جنسياً بمتعاقدة مستقلة تحت إشرافه. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

باء - الاعتداء (اللفظي والجسدي)

١٩ - اعتدى موظف على موظف آخر اعتداء جسديا بعد مشادة لفظية بضربها على وجهها وكتفها بقبضته، ثم حاول الاعتداء عليها مرة ثانية بعد التحكم فيه. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٠ - اعتدى موظف على موظف آخر اعتداء لفظيا، ونهج سلوكا عدائيا ولا تعاونيا إزاءه، واعتدى جسديا على امرأة من غير الموظفين. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٢١ - اعتدى موظف اعتداء جسديا مرتين على زوجته، وهي موظفة أيضا، بصفعها وضربها بقنينة على رأسها. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢٢ - اعترف موظف بأنه اعتدى جسديا على زوجته. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٢٣ - بعد مشادة لفظية، اعتدى موظف، لدى محاولة استرجاع مفاتيح سيارة، اعتداء جسديا على موظف آخر بأن دفعها وتسبب في سقوطها أرضا. القرار: خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لسنة واحدة، في استحقاق الترقية وتوجيه اللوم. الطعن: لا يوجد.

٢٤ - قام موظف أثناء تشغيل مركبة تابعة للأمم المتحدة دون توخي الحرص على نحو معقول ودون إذن ولأغراض غير رسمية بصدم راجلين وقتلتهما على الفور. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٥ - لم يتبع موظف أثناء خلاف التعليمات الصادرة عن حارس أمن، ووجه إليه تهديدات لفظية، واعتدى جسديا على موظف آخر بالبصق على وجهه. القرار: توجيه اللوم وإرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة سنة واحدة، والوقف عن العمل لمدة أسبوع بدون مرتب. الطعن: لا يوجد.

٢٦ - اعتدى موظف على موظف آخر اعتداء لفظيا وهدده جسديا. القرار: توجيه اللوم والحرمان من خمس درجات داخل الرتبة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٢٧ - هدد موظف بإيذاء ضابط أمن جسدياً ثم اعتدى عليه جسدياً. القرار: توجيه اللوم، والحرمان من درجة في الرتبة، وإرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة سنة واحدة. الطعن: لا يوجد.

٢٨ - قام موظف وهو في حالة سكر بالاعتداء على حارس أمن. القرار: توجيه اللوم. الطعن: لا يوجد.

جيم - سوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب

٢٩ - تلقى ثلاثة موظفين مواد إباحية تضم مواد إباحية يستغل فيها أطفال ونشروها باستخدام حسابات البريد الإلكتروني الرسمي الخاصة بهم تحت نظام لوتس نوتس. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٣٠ - تلقى موظفان عددا قليلا نسبيا من الرسائل الإلكترونية التي تضم مواد إباحية ونشروها باستخدام حساب البريد الإلكتروني الرسمي الخاص بهما تحت نظام لوتس نوتس. القرار: توجيه اللوم. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٣١ - تلقى اثنان وثلاثون موظفا عددا قليلا نسبيا من الرسائل الإلكترونية التي تضم مواد إباحية ونشروها باستخدام حسابات البريد الإلكتروني الرسمي الخاص بهم تحت نظام لوتس نوتس. القرار: توجيه اللوم. الطعن: رفع موظف واحد دعوى لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٣٢ - تلقى ثمانية موظفين عددا كبيرا نسبيا من الرسائل الإلكترونية التي تضم مواد إباحية ونشروها وخزنوها باستخدام حسابات البريد الإلكتروني الرسمي الخاص بهم تحت نظام لوتس نوتس. القرار: توجيه اللوم، والحرمان من درجتين داخل الرتبة، وتأجيل النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. الطعن: رفع ثلاثة موظفين دعاوى لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضايا قيد النظر.

٣٣ - تلقى موظف ما لا يقل عن ٢٤٦ رسالة إلكترونية تضم مواد إباحية وصور أخرى غير محتشمة ولم يبلغ عنها وخزنها في ثماني ملفات فتحها. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: قدم لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٣٤ - فتح موظف عن علم وقصدا صندوق البريد الإلكتروني الخاصة بموظف آخر دون إذنه. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية، وتوجيه اللوم. الطعن: لا يوجد.

دال - الإقرار المالي

٣٥ - لم يتقيد موظف بالتزاماته المتعلقة بالإقرار المالي. وكان قد ثبت في حق الموظف عدم التقيد بالتزامات المتعلقة بالإقرار المالي فيما يخص فترة إبلاغ سابقة. القرار: توجيه اللوم، وفرض غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر، وتأجيل النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

٣٦ - لم يتقيد أربعة موظفين بالتزاماتهم المتعلقة بالإقرار المالي. القرار: توجيه اللوم وفرض غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهرين. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٣٧ - لم يتقيد سبعة موظفين بالتزاماتهم المتعلقة بالإقرار المالي. القرار: توجيه اللوم. الطعن: لم يقدم أربعة موظفين أي طعن؛ ولم يكن الموعد النهائي للطعن فيما يخص ثلاثة موظفين قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

هاء - الاحتيال/تقديم بيانات كاذبة

٣٨ - زور موظف طابعا وضع على نسخة من جواز مرور الأمم المتحدة قدمها إلى قسم الموظفين في إحدى البعثات بوصفها إثباتا رسميا لتاريخ المغادرة، وقدم معلومات كاذبة في تقرير الإجازة السنوية. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: قدم لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٣٩ - قدم موظف إلى المنظمة في علاقة بتوظيفه سجل العلامات الخاص بالمدرسة الثانوية يتضمن علامات مغيرة. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٠ - استعمل موظف الغش في اختبار كتابي أجرته المنظمة وشارك فيه الموظف، وقدم نموذجا لأجوبة أعدها آخرون في الاختبار. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤١ - أغفل موظف إدراج معلومات مادية في استمارة المعلومات الشخصية تتعلق بتاريخ عمله في الأمم المتحدة وقبل تولي مسؤوليات في الرتبة ٤ من فئة الخدمات العامة لم يكن مؤهلاً لتوليها. القرار: خفض رتبة واحدة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٢ - قدم موظف معلومات مادية كاذبة في عدة استمارات للمعلومات الشخصية تتعلق بمؤهلاته التعليمية وقدم شهادة زائفة. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٣ - استخدم موظف قسيمة راتب مزيفة في طلب قرض وقدم معلومات كاذبة عن مؤهلاته التعليمية في استمارة المعلومات الشخصية. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٤ - استخدمت موظفة رمزها الخاص بالأمم المتحدة لإجراء مكالمات خاصة وسجلتها كمكالمات عمل لمدة تزيد عن سنة. القرار: توجيه اللوم وإرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

٤٥ - أدخل موظف تغييراً على وثيقة رسمية وزورها وغادر منطقة البعثة دون سابق إذن. القرار: توجيه اللوم. الطعن: لا يوجد.

٤٦ - استغل موظف معدات الأمم المتحدة والمعارف التي اكتسبها في إطار مهامه الرسمية كحارس أمن من أجل تزيف بطاقتي تعريف للأمم المتحدة على الأقل وإتاكتهما لشخص من غير موظفي الأمم المتحدة بمقابل مالي. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٤٧ - فتح موظف حاسوب موظف آخر على نحو غير سليم ودون إذن ودخل حسابه المصرفي على الإنترنت وقام بحوالة إلكترونية من حساب هذا الموظف إلى حساب طرف ثالث بمبلغ ٥ ٠٠٠ دولار. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٤٨ - قام موظف بتغيير وثيقة رسمية لطلب معدات، دون أن يحصل على إذن بذلك، من أجل زيادة عدد اللوازم المطلوبة. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة سنتين في استحقاق الترقية، وتوجيه اللوم. الطعن: لا يوجد.

٤٩ - قدم موظف معلومات كاذبة عن مؤهلاته الأكاديمية في استمارة المعلومات الشخصية. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: قدم لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٥٠ - قدمت موظفة معلومات مادية كاذبة تتعلق بمؤهلاتها التعليمية في استمارة المعلومات الشخصية مشهدة على نحو كاذب بصحة محتوياتها، وقدمت شهادات زائفة. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٥١ - قدمت موظفة معلومات مادية كاذبة في استمارة المعلومات الشخصية تتعلق بمؤهلاتها التعليمية. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٥٢ - قدمت موظفة معلومات مادية كاذبة في استمارة المعلومات الشخصية تتعلق بما إذا كان أحد أقربائها يعمل في المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٥٣ - قدمت موظفة معلومات مادية كاذبة في استمارة المعلومات الشخصية تتعلق بما إذا كان أحد أقربائها يعمل في المنظمة ورفضت التعاون لأغراض التحقيق. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

واو - الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي

٥٤ - أقدم موظف على أعمال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي بدفع أجر للمومسات مقابل خدمات جنسية. القرار: الفصل. الطعن: قدم لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٥٥ - باشر موظف علاقات جنسية مع امرأة كانت في تاريخ الواقعة دون سن ١٨ سنة، وباشر عدة علاقات جنسية مع المستفيدين من مساعدة الأمم المتحدة خرقاً لنشرة الأمين العام ST/SGB/2003/13. وأقدم الموظف أيضاً على استخدام مركبات الأمم المتحدة في أغراض غير رسمية وغير مأذون بها. القرار: الفصل. الطعن: قدم لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

زاي - السرقة/الاختلاس

٥٦ - سرق موظف لفات أسلاك شائكة في ملكية المنظمة. وثبت أيضاً أن الموظف عنصر في مجموعة أفراد ضلعوا في سرقة ممتلكات الأمم المتحدة وبيعها. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٥٧ - اختلس موظف غالونين على الأقل من وقود الديزيل في ملكية المنظمة؛ ولم يكفل عن علم سلامة وأمن ممتلكات الأمم المتحدة المعهودة إليه ولم يحرص على نحو معقول على تلك الممتلكات؛ ولم يبلغ عن قصد عن حوادث تعرضت لها مركبات الأمم المتحدة وعن اختلاس وقود في ملكية الأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٥٨ - قام موظف بسرقة ممتلكات للأمم المتحدة تتمثل في معدات مختبرات. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٥٩ - سرق موظف وقود ديزيل في ملكية المنظمة وقام ببيعه. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٦٠ - أخذ موظف البطاقة المصرفية لموظف آخر، دون إذن منه، واستعملها لسحب الأموال مرتين دون إذنه أيضا. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٦١ - سرق موظف ٦٠٠ لتر من وقود ديزيل في ملكية المنظمة وقام ببيعه. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

حاء - الأنشطة الخارجية

٦٢ - عمل موظف خبيرا لدى شركة خاصة لمدة ثلاث سنوات بتزامن مع عمله في الأمم المتحدة، وذلك دون إذن من الأمين العام. القرار: توجيه اللوم وفرض غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهر واحد. الطعن: لا يوجد.

٦٣ - اشترك موظف في إنشاء شركة لتقديم خدمات معينة مقابل أجر. القرار: توجيه اللوم، والحرمان من درجة في الرتبة، وإرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة سنة واحدة. الطعن: لا يوجد.

٦٤ - عمل موظف في وظيفة قانونية في القطاع الخاص بتزامن مع عمله في المنظمة وذلك دون إذن من الأمين العام. القرار: توجيه اللوم والحرمان من درجة في الرتبة. الطعن: لا يوجد.

طاء - انتهاك القوانين المحلية

٦٥ - انتهك موظف القانون المحلي بجايزته لمادة خاضعة للمراقبة. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: قدم لدى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٦٦ - انتهك موظف القانون المحلي بجايزته غير القانونية لمادة ممنوعة قانوناً. القرار: توجيه اللوم. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٦٧ - لم يبلغ موظف الأمين العام بأنه اعتقل ووجهت إليه تهمة وتلقى أمراً بالمثل أمام المحكمة في إجراءات قضائية جنائية. القرار: توجيه اللوم. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٦٨ - قام موظف بالانتحار بمواد مخدرة غير قانونية انتهاكاً للقانون المحلي. القرار: إنهاء الخدمة بدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الموعد النهائي للطعن قد حل بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

ياء - انتهاكات أخرى

٦٩ - حاول موظف تجاوز الإجراءات الرسمية للتفتيش الأمني في المطار من أجل نقل سلع تجارية دون إذن باسم شخص غير موظف في الأمم المتحدة على متن طائرة للأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٧٠ - رتب موظف لإبرام عقد لفائدة طرف ثالث مقابل تخلي هذا الطرف عن مطالبة قائمة ضد الأمم المتحدة. القرار: توجيه لوم الكتابي. الطعن: لا يوجد.

٧١ - لم تف موظفة بالتزاماتها القانونية الخاصة فيما يتعلق بدفع متأخرات الإيجار وما يتصل بها من تكاليف قانونية. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية، وتوجيه اللوم. الطعن: لا يوجد.

٧٢ - لم يمثل موظف مرات متعددة لتعليمات الأمين العام بشأن تسوية الالتزامات القانونية الخاصة. القرار: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

رابعاً - موجز القضايا الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

ألف - القضايا التي وردت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية

٧٣ - تتضمن الجداول والأشكال الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد وأنواع القضايا التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

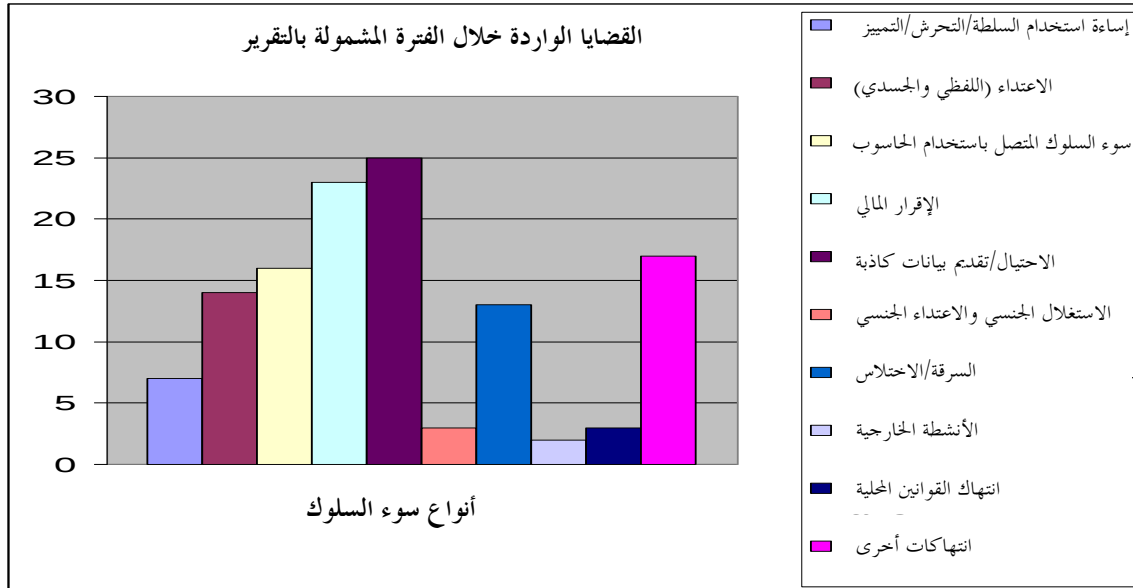
القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٦٠	الموظفون العاملون في مقر الأمم المتحدة وفي المكاتب الواقعة خارج المقر
٦٣	الموظفون الميدانيون
١٢٣	المجموع

القضايا الواردة مصنفة بحسب نوع سوء السلوك

٧	إساءة استخدام السلطة/التحرش/التمييز
١٤	الاعتداء (اللفظي والجسدي)
١٦	سوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب
٢٣	الإقرار المالي
٢٥	الاحتيال/تقديم بيانات كاذبة
٣	الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي
١٣	السرقعة/الاختلاس
٢	الأنشطة الخارجية
٣	انتهاك القوانين المحلية
١٧	انتهاكات أخرى
١٢٣	المجموع

الشكل الأول

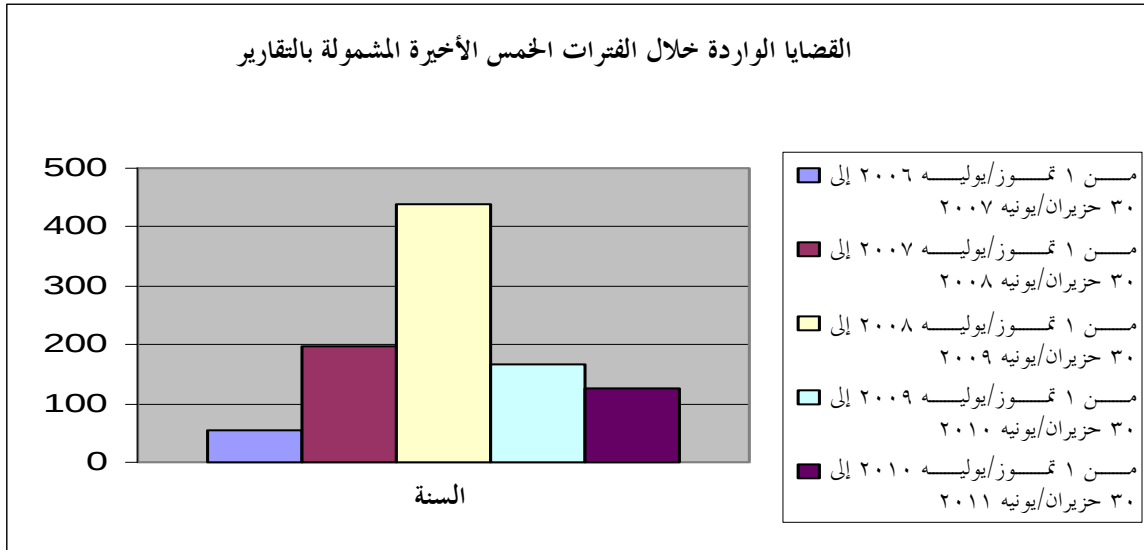


عدد القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية خلال الفترات الخمس الماضية المشمولة بالتقارير

١٢٣	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١
١٦٧	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠
٤٤٠ ^(أ)	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩
١٩٨	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨
٥٦	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

(أ) يتعلق عدد من القضايا بادعاءات إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعدم الوفاء بالتزامات تقديم الإقرار المالي.

الشكل الثاني



باء - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٧٤ - تتضمن الجداول والأشكال الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد القضايا المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تؤدي إلى فرض تدبير تأديبي. ومن الجدير بالذكر أنه نظرا إلى الوقت اللازم لتجهيز القضايا التأديبية في إطار الإجراءات السارية، بما في ذلك الحاجة في بعض القضايا إلى الحصول على مزيد من المعلومات بعد التحقيق، وشرط إعطاء الموظفين فرصة لإبداء تعليقاتهم على تم سوء السلوك، فإن الأرقام المذكورة تعكس القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية سواء قبل الفترة المشمولة بالتقرير أو في خلالها.

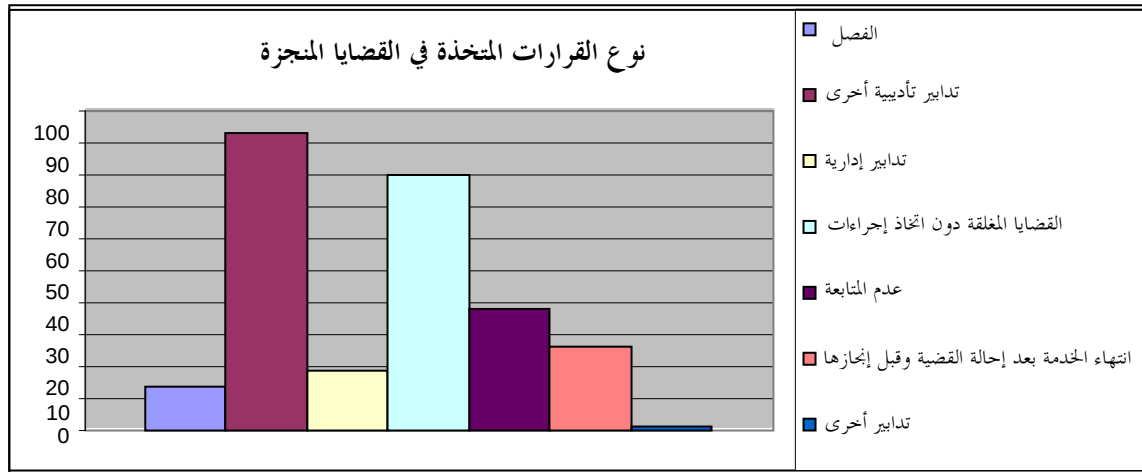
نوع القرارات المتخذة في القضايا المنجزة خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

١٤	الفصل
٩٣	تدابير تأديبية أخرى
١٩	تدابير إدارية ^(١)
٨٠	القضايا المغلقة دون اتخاذ إجراءات
٣٨	قضايا لم تتابع
٢٦	انتهاء خدمة الموظف بعد إحالة القضية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية وقبل إنجاز الإجراءات التأديبية (مثلا الاستقالة أو التقاعد أو انتهاء مدة العقد)

١	تدابير أخرى
٢٧١	المجموع

(أ) تشمل التدابير الإدارية التوبيخات والتحذيرات الشفوية أو الخطية ورسائل التنبيه، وكلها تدابير مهمة للحفاظ على معايير حسن السلوك وتعزيز المساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، تعالج المسألة، حين يؤثر السلوك على الأداء، في إطار إدارة الأداء، وقد يشمل ذلك التدريب، أو تقديم المشورة، أو الحرمان من الزيادة الدورية في المرتب، أو عدم تجديد التعيين أو إلغائه.

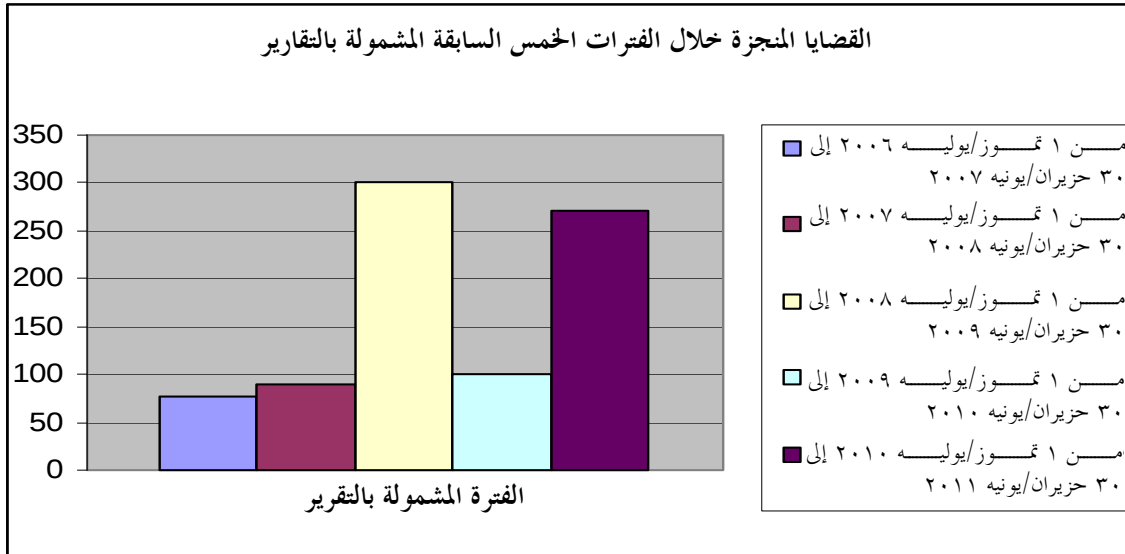
الشكل الثالث



عدد القضايا التي أنجزها مكتب إدارة الموارد البشرية على مدى الفترات الخمس السابقة المشمولة بالتقارير

٢٧١	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١
١٠٠	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠
٣٠١	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩
٩٠	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨
٧٦	من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

الشكل الرابع



خامسا - احتمال ارتكاب سلوك إجرامي

٧٥ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يسارع إلى اتخاذ إجراءات في حالات ثبوت سوء السلوك و/أو سلوك إجرامي وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أحيلت إلى الدول الأعضاء في الفترة المشمولة بالتقرير ثمانية قضايا تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية بإقدام مسؤولين في الأمم المتحدة أو خبراء موفدين على ارتكاب سلوك إجرامي. ولم يحط الأمين العام علما باتخاذ أية إجراءات بشأن هذه القضايا من قبل الدول الأعضاء المعنية.

سادسا - خاتمة

٧٦ - يقدم الأمين العام هذا التقرير إلى الجمعية العامة للنظر فيه.