

Distr.: General
3 August 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البند ١٣٩ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي
المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥
تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها
٢٨٧/٥٩ إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها
سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وإجراءات قانونية
عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥.
والجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علما بهذا التقرير.

* A/70/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

140815 110815 15-13038 (A)



أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩ بأن تبلغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

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

٣ - 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 على موظفي الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويضم الفرع الرابع بيانات مقارنة تبين القرارات المتخذة في القضايا التي أنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تسفر عن فرض أي تدبير تأديبي، ومعلومات بشأن الطعون في التدابير التأديبية المفروضة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ويضم الفرع الرابع أيضا بيانات مقارنة عن عدد وطبيعة القضايا المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراء بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويقدم الفرع الخامس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في القضايا المنطوية على سلوك إجرامي محتمل.

ثانيا - نظرة عامة على الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية

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 والتراهة".

(١) يمكن الاطلاع على الأحكام المتعلقة بوضع الموظفين وحقوقهم وواجباتهم، وبالمسائل التأديبية، في النسخة الإلكترونية من دليل الموارد البشرية (متاح على العنوان التالي: <https://hr.un.org/handbook>) تحت عنواني "Status, basic rights and duties" و "Disciplinary matters".

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 لهذه 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 - ينص البند ١٠-١ (أ) من النظام الأساسي للموظفين على أنه "يجوز للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يبدر عنهم سوء سلوك". وتنص القاعدة ١٠-١ (أ) من النظام الإداري للموظفين، على أنه "يمكن أن يدخل في فئة سوء السلوك عدم امتثال الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو للنظام الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو عدم مراعاته معايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي، الأمر الذي قد يؤدي إلى إجراء عملية تأديبية بحق الموظف وتوقيع تدابير تأديبية عليه لسوء السلوك". وتنص كذلك القاعدة ١٠-١ (ج) من النظام الإداري للموظفين على أنه "يكون قرار بدء تحقيق في مزاعم إساءة السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدابير تأديبية ضمن السلطة التقديرية للأمين العام أو المسؤولين الموكلين إليهم هذه السلطة". وللأمين العام في إطار هذه المعايير، سلطة تقديرية واسعة النطاق في تحديد ما يمثل سوء سلوك، وفي فرض تدابير تأديبية. ويرد في الأمر الإداري المتعلق بالتدابير والإجراءات التأديبية المنقحة (ST/AI/371/Amend.1)^(٢) أمثلة أخرى على السلوك الذي يمكن أن تُفرض بسببه تدابير تأديبية. ويجري حالياً إعداد أمر إداري جديد بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية وما زال يخضع للنقاش والتشاور بين الإدارة والجهات المعنية الأخرى. وأحد الأهداف الرئيسية لهذا الأمر الإداري الجديد تدوين بعض المسائل المتعلقة بعملية التحقيق واجتماع فريق عامل مشترك بين الإدارة والموظفين بشأن السياسة الجديدة في عدد من المناسبات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وعُلفت الاجتماعات ريثما تجرى مناقشات بين المسؤولين الإداريين الرئيسيين وبين ممثلي الموظفين بشأن مسائل معينة. ومن المتوقع حالياً أن تصدر السياسة الجديدة في نهاية عام ٢٠١٥ أو في مطلع عام ٢٠١٦.

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

جيم - العدالة الإجرائية

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

٨ - وإذا قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية متابعة المسألة بوصفها قضية تأديبية، يُخطَر الموظف خطياً بادعاءات سوء السلوك، ويُعلم 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 ملف القضية، سواء باتخاذ إجراء إداري أو بدون ذلك، أو التوصية بفرض تدبير تأديبي أو أكثر. وفي الحالة الأخيرة، يقرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، نيابة عن الأمين العام، ما إذا كان سيفرض واحداً أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين.

٩ - وتنص القاعدة ١٠-٤ (أ) من النظام الإداري للموظفين على أنه يجوز للمسؤول المختص بحالة الموظف في أي وقت على إجازة إدارية ريثما يُجرى تحقيق وحتى الانتهاء من العملية التأديبية^(٣).

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

(٣) في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، فوض الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني، على أساس تجريبي، سلطة إحالة موظفي البعثات الميدانية على إجازة إدارية مدفوعة الأجر. وقد جرى تأكيد تفويض السلطة من جديد على أساس تجريبي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤. ويمكن الاطلاع على المبادئ التوجيهية المتعلقة بإحالة الموظفين على إجازة إدارية مدفوعة الأجر ريثما يجرى التحقيق أو في إطار عملية تأديبية في دليل الموارد البشرية (<https://hr.un.org/handbook>).

(٤) يمكن الاطلاع على الأحكام التي تصدرها محكمة المنازعات في القضايا التأديبية على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل (www.un.org/en/oaj).

دال - التدابير التأديبية

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

- (أ) اللوم كتابيا؛
- (ب) الحرمان من درجة أو أكثر من درجة داخل الرتبة؛
- (ج) إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق علاوة المرتب الدورية؛
- (د) الوقف عن العمل لفترة محددة بدون مرتب؛
- (هـ) الغرامة؛
- (و) إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛
- (ز) خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛
- (ح) إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو 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. وبالإضافة إلى ذلك، وفقا للقاعدة ١٠-٣ (ب) من النظام الإداري للموظفين، يجب أن تكون التدابير التأديبية التي تفرض متناسبة مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. وبالنظر إلى دقة الاستعراض الذي يجري لتقييم الوقائع والسمات الخاصة بكل قضية، لا يمكن أن تحدد بشكل مسبق أو أن تطبق بصورة شاملة العقوبة المعينة التي تفرض على نوع محدد من أنواع سوء السلوك.

هاء - التدابير الأخرى

١٣ - لا يعتبر التوبيخ الكتابي أو الشفهي، واسترداد أموال تكون من حق المنظمة، والإجازة الإدارية بمرتب أو بدون مرتب تدبيرا تأديبيا. وتعد التوبيخات، مثل الإنذارات أو رسائل التنبيه، تدابير إدارية و/أو تنظيمية ذات أهمية في الحفاظ على معايير السلوك السليم وتعزيز المساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، حينما يؤثر على الأداء سلوك قد يرقى إلى سوء

السلوك، يمكن أن تعالج 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 فرضت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من ١ تموز/ يولييه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥

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 اللقب الوظيفي للموظف أو بياناته الخاصة الأخرى ذات الصلة بالقضية إلا إذا كانت قد أدت دوراً بوصفها ظروفًا مشددة أو مخففة في تحديد التدابير التي ستتخذ. ولا تدرج المسائل السلوكية التي عولجت بوسائل غير التدابير التأديبية.

١٥ - وعلى النحو المشار إليه أعلاه، تؤخذ في الحسبان عند تحديد الجزاء كل من العوامل المشددة أو المخففة، التي تختلف باختلاف الوقائع والظروف الفريدة لكل قضية. ومن أمثلة العوامل المشددة الممكنة تكرار سوء السلوك، ونية جني مكاسب شخصية، ومدى الضرر الناشئ عن سوء السلوك. ومن أمثلة العوامل المخففة الممكنة الشعور الصادق بالندم والكشف الطوعي عن سوء السلوك المرتكب.

١٦ - ولا تؤدي كل قضية تعرض على الأمين العام إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. فحين يتبين من الاستعراض الذي يجريه مكتب إدارة الموارد البشرية غياب أدلة كافية لمتابعة مسألة باعتبارها قضية تأديبية، أو إذا قدم الموظف تفسيراً مرضياً رداً على ادعاءات رسمية بارتكاب سوء السلوك، تغلق القضية. ويمكن أيضاً أن تغلق القضايا بتقاعد الموظف أو انتهاء خدمته في المنظمة لسبب آخر قبل إتمام التحقيق أو الإجراءات التأديبية، لأن الأمين العام لا يملك سلطة فرض تدابير تأديبية على الموظفين السابقين. وفي هذه الحالات، يعد سجلٌ بهذا الشأن ويوضع في ملف المركز الرسمي للموظف السابق لكي تتسنى مواصلة النظر في الأمر إذا انضم الموظف مجدداً إلى المنظمة. وفي هذا الصدد، ينص البند ٣-٩ من الأمر الإداري المتعلق بإدارة التعيينات المحددة المدة (ST/AI/2013/1) على أن الموظف السابق "يصبح غير مؤهل لإعادة التوظيف... إذا استقال في أثناء تحقيق في حالة سوء سلوك من جانبه أو الشروع في عملية تأديبية بحقه، ما لم يوافق الموظف السابق على التعاون حتى إتمام التحقيق الجاري أو العملية التأديبية الجارية". وعند الاقتضاء، يشار إلى هذا الحكم في السجلات المودعة في ملفات المركز الرسمي للموظفين المستقيلين.

١٧ - وفي الفقرة ٢٣ من قرار الجمعية العامة ٢٥٢/٦٨، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير المناسبة للتخفيف من حدة أي خسائر ناجمة عن أعمال سوء السلوك التي يقوم بها موظفون وتعويض هذه الخسائر، وأن يقدم تقريرا عن ذلك. ووفقا لما تبينه موجزات القضايا الواردة أدناه، في معظم القضايا التي تكبدت فيها المنظمة خسائر قابلة للقياس الكمي، إما استردت المنظمة الممتلكات و/أو الأموال ذات الصلة أو سدد الموظف الأموال موضوع القضية. وتُسترد الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة حاليا بموجب القاعدة ١٠-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين التي تنص على أنه عندما يرى الأمين العام أن تصرفا يشكل سوء سلوك وأن المنظمة تكبدت خسارة مالية نتيجة لأفعال الموظف التي ثبت أيضا أنها متعمدة أو متهورة أو تنطوي على إهمال جسيم، يجوز أن يُطلب إلى الموظف أن يعيد للمنظمة بعض أو كل ما تكبدته من خسائر مالية. ومن بين التغييرات المقترحة إدخالها على الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية الجاري تنقيحه (انظر الفقرة ٦ أعلاه)، تفصيل إجراءات استرداد مبالغ الخسائر التي تتكبدها المنظمة من جراء سوء السلوك الثابت، عملا بالقاعدة ١٠-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين، مما يعزز الإطار القانوني لإنفاذ عملية الاسترداد.

ألف - إساءة استخدام السلطة والتحرش والتمييز

١٨ - ضايق موظف يشغل منصبا رفيعا أحد رؤسياه، وحابا موظفا آخر بصورة غير لائقة، وأوجد بيئة عمل عدائية. القرار: خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لفترة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

باء - السرقة والاختلاس

١٩ - سرق موظف أموالا من محفظة موظف آخر. وأخذت في الاعتبار الظروف المخففة المتمثلة في اعتراف الموظف واعتذاره، ولكن قلل منها إلقاء القبض على الموظف متلبسا، مما يعني أنه لم يكن أمامه بديل آخر غير الاعتراف بسلوكه. وقد أدى هذا التصرف الذي استهدف زميلا مقربا إلى كسر علاقة الثقة الوطيدة بين هذين الموظفين اللذين كانا يعملان معا على نحو وثيق، واعتُبر عاملا مشددا. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٠ - وأخذ موظف، أثناء أدائه مهام أمن وتفتيش في أحد المطارات، مبلغ ٢ ٢٠٠ دولار، بدون إذن، من أمتعة أحد المسافرين في رحلة جوية تابعة للأمم المتحدة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها أن الموظف قام من تلقاء نفسه برد الأموال التي أخذها، إلى جانب بعض المخالفات الإجرائية. واعتُبرت ظرفا مشددا خيانة الأمانة من جانب الموظف باعتباره

موظفاً أميناً. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢١ - وحاول موظف كان يعمل مساعداً لشؤون المخازن أن يأخذ، بدون إذن، رزمة ورق وحوالي ١٥ من الأختام البلاستيكية المملوكة للمنظمة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها أن الوقت الذي استغرقه الفصل في القضية. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٢٢ - وأخذ موظف، بدون إذن، برميل منتج نفطي مملوك للمنظمة ثم باعه إلى طرف ثالث. وكانت هناك ظروف مخففة، منها الوقت الذي استغرقه الفصل في القضية واسترداد برميل المنتج النفطي. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢٣ - وأخذ موظفان، بدون إذن، إطارات مملوكة للمنظمة وقاما ببيعها. ولم يتسن تحديد حجم الخسارة التي تكبدتها المنظمة بسبب هذين الموظفين. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: قُدم طعن إلى محكمة المنازعات، حيث ما زالت القضية قيد النظر حتى تاريخ تقديم هذا التقرير.

٢٤ - وأخذ موظف، بدون إذن، مركبة مملوكة للمنظمة. وقد استُردت المركبة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢٥ - وأخذ موظف، بدون إذن، وقوداً مملوكاً للمنظمة. واعتبر من العوامل المشددة كونه يؤدي مهام سائق، ومن ثم وقوع واجب مضاعف على عاتقه في رعاية أصول المنظمة ذات الصلة بمهامه. ولم يتسن التأكد بالضبط من كمية الوقود التي أخذها الموظف. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٦ - وأخذ موظف، بدون إذن، وقوداً مملوكاً للمنظمة. وكانت هناك عوامل مشددة، منها أن الموظف كان يؤدي مهام سائق. ولم يتسن التأكد بالضبط من كمية الوقود التي أخذها الموظف. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٢٧ - وزوّر موظف وثائق تتعلق بكمية الوقود الموزع وباع بدون إذن وقوداً مملوكاً للمنظمة. ولم يتسن التأكد بالضبط من كمية الوقود التي أخذها الموظف. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢٨ - وقام موظف كان يعمل مساعدا لشؤون المخازن بأعداد وثيقة واستخدامها بصورة مخالفة بدعوى أنها إذن له بنقل أسلاك شائكة مملوكة للمنظمة من مباني الأمم المتحدة، في حين أنه لم يُمنح في الواقع أي إذن من هذا القبيل. وكانت هناك عوامل مشددة، منها أن مهام هذا الموظف كانت تتصل بإدارة المخزون. وطلب من الموظف أن يسدد إلى المنظمة قيمة المواد المأخوذة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٢٩ - وأعطى موظف تعليمات بشكل غير سليم إلى متعاقد من المتعاقدين الأفراد كان يعمل تحت إشرافه فطلب منه تدمير ممتلكات تخص المنظمة. وكانت هناك ظروف مخففة، منها الوقت الذي استغرقه الفصل في القضية. أما الظروف المشددة فتشمل إشراك الموظف لأحد مرؤوسيه وتوريطه زورا في مخالفة. ولم تُنقل أي ممتلكات من مباني المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣٠ - وغير موظف بصورة مخالفة البطاقات الملصقة على مظاريف مرتبات عدة متعاقدين مستقلين وأخذ نقودا من تلك المظاريف، وكل ذلك بدون إذن. وطلب من الموظف أن يدفع للمنظمة مبلغا مساويا لقيمة الأموال التي أخذها. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣١ - وأخذ ثلاثة موظفين أموالا كانت في مظاريف كان مقررا استخدامها لدفع أجور متعاقدين أفراد. وكانت هناك ظروف مخففة، منها رد الموظفين طوعا للأموال التي أخذوها والوقت المستغرق في تسوية القضية. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الأجل المحدد للطعن في هذا الإجراء التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

جيم - تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

٣٢ - أمعن موظف في تقديم بيانات كاذبة عن مؤهلاته التعليمية في بيانات تاريخه الشخصي التي قدمها إلى المنظمة، وشهد زورا على صحة المعلومات الواردة فيها في سياق عمليات اختيار. وكانت هناك ظروف مخففة، منها خدمته الطويلة والمرضية مع المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣٣ - وقدم موظف بيانات كاذبة عن مؤهلاته التعليمية في استمارة P.11 الخاصة به، وشهد زورا على صحة تلك المعلومات وقدم إلى المنظمة شهادة مزورة في سياق عملية

اختيار. وكانت هناك ظروف مخففة، منها خدمته الطويلة والمرضية مع المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣٤ - وأغفل موظف إدراج معلومات مادية تتعلق بسجل اعتقاله وإداتته في العديد من بيانات تاريخه الشخصي. وأخفق الموظف أيضا في إخطار الأمين العام بأنه كان مستدعى للمثول أمام المحكمة في دعوى جنائية وبأنه كان مدانا جنائيا. وكانت هناك ظروف مخففة، منها خدمة الموظف الطويلة والمرضية مع المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣٥ - وأغفل موظف إدراج معلومة مادية في أحد بيانات تاريخه الشخصي تتعلق بسجل اعتقاله وإداتته. وذكر الموظف أنه لم يحدث أبدا أن ألقى القبض عليه أو أدين لانتهاك أي قانون رغم أنه أدين بالسرقفة في السنة السابقة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الأجل المحدد للطعن في هذا الإجراء التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٣٦ - وقدم موظف مطالبة بمنحة تعليمية ووثائق تضمنت معلومات غير صحيحة. واستعيدت المدفوعات الزائدة البالغة ٩١٢,٥ دولارا من الموظف. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٣٧ - وقدم موظف مطالبات متعددة بمنحة تعليمية ووثائق تضمنت معلومات وتوقيعات وأختاما غير صحيحة. ولم يتسن إجراء حساب كمي للخسارة التي تكبدتها المنظمة لعدم التمكن، استنادا إلى المعلومات التي قدمتها المؤسسات التعليمية، من تحديد المبلغ الذي كان الموظف سيتلقاه لو كان قد قدم معلومات دقيقة للمنظمة. القرار: الفصل. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث كانت القضية لا تزال قيد النظر في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٣٨ - وقدم موظف وثائق تتصل بإجازات لم تعكس بشكل دقيق فترات غياب الموظف عن مركز العمل. وكانت هناك ظروف تخفيفية، منها الوقت الذي استغرقه الفصل في القضية والخدمة المرضية للموظف في مراكز عمل صعبة. القرار: إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في علاوة المرتب الدورية، ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدابير التأديبية قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

دال - إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة وأصولها

٣٩ - استخدم موظف مركبة رسمية تابعة للمنظمة في نقل حوالي ١٧٣ كيلو غراما من الماريجوانا. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٤٠ - وقاد موظفان مركبة تابعة للأمم المتحدة بدون رخصة قيادة سليمة، واستخدما بصورة غير مشروعة رخصة قيادة أصدرتها المنظمة لأحد متطوعي الأمم المتحدة. واعتُبر اضطلاع الموظفَين بمهام إشرافية كحارسي أمن عاملاً مشدداً. القراران: الحرمان من ثلاث درجات داخل الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق علاوة المرتب الدورية، ولوم كتابي، وتدبير إداري يتمثل في الحرمان لمدة سنة واحدة من أي مهام إشرافية. الطعن: لم تكن فترة الطعن في هذا الإجراء التأديبي قد انقضت بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤١ - وقام موظف كان يضطلع بمهام موظف إمدادات بتمكين فرد من السفر على متن طائرة للأمم المتحدة دون الحصول على الإذن اللازم عن طريق تقديم معلومات غير صحيحة في الوثائق المتعلقة بالسفر. وكانت هناك عوامل تخفيفية، من بينها الوقت الذي استغرقه الفصل في القضية وندم الموظف. القرار: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية، ولوم كتابي. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث كانت القضية لا تزال قيد النظر في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٢ - وأدرج موظف عن علم معلومات غير صحيحة في وثائق تتصل بالتنقل أُعدت بالنيابة عن صديق وأقر الموظف هذه الوثائق بصفته الرسمية. وسمح الموظف أيضاً للصديق بالإقامة في مسكن الموظف بدون إذن. وكانت هناك ظروف تخفيفية، منها ندم الموظف وظروف العمل الصعبة في مركز عمل الموظف. وكانت هناك عوامل مشددة، منها قيام الموظف بخيانة الأمانة بوصفه مسؤولاً رفيع المستوى. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث كانت القضية لا تزال قيد النظر في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٣ - وحاول موظف يعمل في مهام تتصل بالحركة في محطة جوية للأمم المتحدة أن ينقل منشارا آليا على متن رحلة جوية للركاب تابعة للأمم المتحدة لصالح زميل له بدون إذن، ولم يتبع في ذلك أيًا من إجراءات السلامة والفرز السارية. وكانت هناك ظروف مشددة، منها طول مدة خدمة الموظف في المهام المتصلة بالحركة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث كانت القضية لا تزال قيد النظر في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٤٤ - وحصل موظف مُطَّلِع، بحكم مهامه، على برقيات مشفرة سرية بصورة غير مشروعة على برقيات مشفرة سرية ونشرها إلى واحدة أو أكثر من الجهات غير المأذون لها بتلقيها. وكانت هناك عوامل مشددة، منها الثقة والمسؤولية الخاصتان الناجمتان عن مهام الموظف في مجال الاتصالات. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

هاء - إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٤٥ - أعلن موظف أن مكالمات هاتفية أجريت من هاتفه النقال الرسمي كانت مكالمات رسمية، للمنظمة، في حين أنها كانت في الواقع مكالمات شخصية. وقد استُهل استرداد الأموال المستحقة للمنظمة كتدبير إداري أثناء التحقيق؛ ولم يطعن الموظف في هذا الإجراء. القرار: غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهرين، ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

٤٦ - وأعلن موظف أن عددا كبيرا من المكالمات الهاتفية كانت مكالمات رسمية، للمنظمة، في حين أنها كانت في الواقع مكالمات شخصية، وزور الموظف بيانات تتعلق برسوم الهاتف التي تكبدها موظفون آخرون لكي يخفي أفعاله. واستُهل عملية استرداد الأموال المستحقة للمنظمة إلى جانب تدبير تأديبي. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٤٧ - واحتفظ موظف بمواد إباحية على حاسوبه المملوك للأمم المتحدة ولم يبلغ عن أن موظفا آخر أرسل إليه مواد إباحية عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة. القرار: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

٤٨ - واحتفظ موظف بمواد إباحية، منها مواد إباحية تضمنت قاصرا، على حاسوبه المملوك للأمم المتحدة، ووزع مواد إباحية أخرى عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة، ولم يبلغ عن أن موظفا آخر أرسل إليه مواد غير لائقة عن طريق البريد الإلكتروني للمنظمة. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٤٩ - وأرسل موظف، عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة، مواد إباحية تضمنت قاصرا، واحتفظ بتلك المواد على حاسوبه المملوك للأمم المتحدة، وفي مناسبات أخرى، وزع مواد إباحية أخرى عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٥٠ - وأرسل موظف، عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة، مواد إباحية تضمنت قاصرا، وفي ثلاث مناسبات أخرى، وزع مواد إباحية أخرى عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة، واحتفظ بمواد إباحية على حاسوبه المملوك للأمم المتحدة. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٥١ - وأرسل موظف، عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة، مواد إباحية، منها مواد إباحية تضمنت قاصرا، ولم يبلغ عن أن موظفا آخر أرسل إليه مواد غير لائقة عن طريق نظام البريد الإلكتروني للمنظمة. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

واو - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

٥٢ - امتلك موظف وأدار مؤسسة خارجية بدون الحصول على موافقة مسبقة من الأمين العام. القرار: الحرمان من درجة داخل الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق علاوة المرتب الدورية، ولوم كتابي. الطعن: لا يوجد.

زاي - الاعتداء والسلوك المسيء

٥٣ - استخدم موظف لغة تهديد، انطوت على تهديدات مبطنة، تجاه موظف آخر. القرار: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

٥٤ - واعتدى بدنيا موظف كان يعمل حارسا للأمن على موظف آخر ووجه له عبارات نابية. وكانت هناك عوامل تخفيف، من بينها الظروف الشخصية للموظف. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٥٥ - واعتدى موظف على موظف آخر باستخدام عصا بلياردو. وكانت هناك عوامل تخفيف، من بينها أن الموظف كان متعاوناً أثناء التحقيق وأصلح خطأه تجاه الموظف المعتدى عليه. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٥٦ - وحاول موظف الاعتداء على موظف آخر بسكين. القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.

٥٧ - وحاول موظف الاعتداء بدنيا على موظف آخر ووجه له عبارات نابية. وكانت هناك عوامل تخفيف، من بينها الضائقة الانفعالية التي يعاني منها الموظف نتيجة مسائل متصلة بالعمل. القرار: الحرمان من أربع درجات داخل الرتبة، ولوم كتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدابير التأديبية قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٥٨ - واعتدى بدنيا موظف كان يعمل حارسا للأمن على أحد المتعاقدين وهدده بالقتل. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدابير التأديبية قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٥٩ - واعتدى موظف على موظف آخر. وكانت هناك عوامل تخفيف، من بينها أن ضحية الاعتداء كان قد وجه عبارات نابية إلى الموظف. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث كانت القضية لا تزال قيد النظر في تاريخ تقديم هذا التقرير.

- ٦٠ - واعتدى بدنيا موظف على موظف آخر أثناء جدال بشأن خلاف متصل بالعمل. وكانت هناك عوامل تخفيف، من بينها طول مدة خدمة الموظف المرضية في المنظمة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفِع إلى محكمة المنازعات حيث كانت القضية لا تزال قيد النظر في تاريخ تقديم هذا التقرير.
- ٦١ - وهدد موظف مرارا وتكرارا بقتل رئيس البعثة أو أشار إلى أنه قد يدبر لقتله. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.
- ٦٢ - وقاد موظف جرارا باتجاه مكتب مركب من أجزاء سابقة التجهيز كان يعمل به الموظف المشرف عليه، بنية إلحاق الضرر بالمكتب وإصابة المشرف. وكانت هناك عوامل تخفيف، من بينها مشاكل طويلة الأمد متصلة بمكان العمل. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدابير التأديبية قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

حاء - السلوك غير اللائق أو المخل

- ٦٣ - خلال احتجاج للموظفين في بعثة لحفظ السلام، قام موظف بشكل غير لائق بتقييد حركة المشاة و/أو المركبات عند الدخول إلى القاعدة أو الخروج منها؛ وبتخويف فرد واحد أو أكثر و/أو الاعتداء جسديا عليه أو عليهم؛ وبمهاجمة مركبة تابعة للأمم المتحدة و/أو إلحاق ضرر بها؛ وسمح لصحفي محلي واحد أو أكثر بدخول البعثة دون إذن. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.
- ٦٤ - وخلال احتجاج للموظفين في بعثة لحفظ السلام، قام موظف بترع سلاح فرد عسكري. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.
- ٦٥ - وخلال احتجاج للموظفين في بعثة لحفظ السلام، قام موظف بشكل غير لائق بتقييد حركة المشاة و/أو المركبات عند الدخول إلى القاعدة و/أو الخروج منها وبتخويف موظف أمن، بطرق منها محاولة أخذ الممتلكات الشخصية لموظف الأمن. القرار: الفصل. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.
- ٦٦ - وخلال احتجاج للموظفين في بعثة لحفظ السلام، هاجم موظف مركبة تابعة للأمم المتحدة و/أو ألحق بها ضررا وألحق ضررا بممتلكات موظف تابع لكيان آخر من كيانات الأمم المتحدة. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء

الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٦٧ - وخلال احتجاج للموظفين في بعثة لحفظ السلام، قام موظف بتخويف موظف أمن. القرار: اللوم الكتابي والحرمان من ثلاث درجات داخل الرتبة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

طاء - عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة

٦٨ - لم يف موظف بالتزام قانوني خاص. وكانت هناك ظروف مشددة، منها طول مدة عدم الوفاء بالالتزام. القرار: إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية، واللوم الكتابي. وصدرت أيضا تعليمات للموظف بأن يبلغ بانتظام عن الخطوات المتخذة للوفاء بالتزامه القانوني الخاص. الطعن: لا يوجد.

٦٩ - ولم يف موظف بالتزام قانوني خاص. وكانت هناك ظروف مشددة، منها طول مدة عدم الوفاء بالالتزام. القرار: إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق الترقية، واللوم الكتابي. وصدرت أيضا تعليمات للموظف بأن يبلغ بانتظام عن الخطوات المتخذة للوفاء بالتزامه القانوني الخاص. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٧٠ - لم يف موظف بالتزام قانوني خاص. وكانت هناك ظروف مشددة، بما في ذلك المبلغ الملتزم به (١٠٠ ٠٠٠ دولار) وطول مدة عدم الوفاء بالالتزام. القرار: إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية، واللوم الكتابي. وصدرت أيضا تعليمات للموظف بأن يبلغ بانتظام عن الخطوات المتخذة للوفاء بالتزامه القانوني الخاص. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

ياء - قضايا أخرى

٧١ - عرض موظف على شخص أو أكثر من خارج المنظمة المساعدة في الحصول على عمل في الأمم المتحدة مقابل المال. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٧٢ - وقبل موظف منفعة من أحد البائعين المتعاملين مع الأمم المتحدة في شكل مساعدة في معاملة مالية شخصية، وساعد البائع في عملية شراء. وكانت هناك ظروف مخففة، منها

افتقار الموظف إلى التدريب في مهام الشراء. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

٧٣ - وانتهك موظف شروطا عديدة تتعلق بحركة الموظفين في بيئة إحدى البعثات، بما في ذلك عدم احترام ساعات حظر التجول والسماح لشخص من خارج الأمم المتحدة بالمبيت في مكان إقامة تابع للأمم المتحدة، الكل بدون إذن. وكانت هناك عوامل مشددة، بما في ذلك الإصدار المسبق لرسالتين توبيخ بسبب عدم الالتزام بمعايير السلوك المتوقع من موظف مدني دولي. القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٧٤ - وقام موظف بسلوك لا يليق بمركز موظف مدني دولي يتعلق ببيع مادة. القرار: الحرمان من درجتين داخل الرتبة واللوم الكتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٧٥ - وقام موظف بسلوك لا يليق بمركز موظف مدني دولي يتعلق بعملية اختيار. القرار: غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهر واحد واللوم الكتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٧٦ - واستقل موظف حافلة مكوكية تابعة للأمم المتحدة وبجوزته سلاح ناري أدخله إلى مكاتب تابعة للأمم المتحدة. وكون الموظف وضع السلاح الناري في مكان آمن يستخدم عادة لحفظ الأسلحة النارية لزوار أماكن عمل البعثة كان عامل تخفيف. القرار: اللوم الكتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

٧٧ - وأبرم موظف اتفاقا مع شركة مكنه من الحصول على عمولة فيما يتعلق بمشروع تجاري كان يتوخى أن يعود بالنفع على الموظفين. وكانت هناك عوامل تخفيف، منها كون المشروع لم ينجز ووجود مسائل متعلقة بنقابة الموظفين. القرار: اللوم الكتابي. الطعن: لم يكن الوقت المتاح للطعن في التدبير التأديبي قد انقضى بعد في تاريخ تقديم هذا التقرير.

رابعاً - بيانات عن القضايا الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

ألف - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٧٨ - تتضمن الجداول الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد القضايا المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي

لم تؤد إلى فرض تدبير تأديبي. وترد أيضا معلومات بشأن الطعون المقدمة إلى محكمة المنازعات في التدابير التأديبية المفروضة أثناء الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة.

٧٩ - وعموما، يتوقف طول الفترة الزمنية المستغرقة لإنجاز العملية التأديبية على مدى تعقد المسألة وحجم الأدلة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ظل عدد من العوامل يؤثر على وتيرة معالجة القضايا التأديبية، منها، كما أبلغ عن ذلك في السابق، الاجتهاد القضائي لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف فيما يتعلق بمعياري دليل الإثبات وموثوقية أقوال الشهود^(٥). وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أنه بسبب المعايير الصارمة التي تفرضها المحكمتان، يلزم مكتب إدارة الموارد البشرية إجراء تحليلات مفصلة بشكل متزايد وفحص كل جانب من جوانب كل قضية على حدة. وثمة حاجة في كثير من الأحيان إلى توضيحات و/أو تحقيقات إضافية بعد إحالة مسألة من المسائل إلى المكتب. وتؤدي هذه الحاجة إلى مزيد من المدخلات من جهات التحقيق إلى زيادة كبيرة في الوقت الذي تتطلبه معالجة المسائل المحالة.

٨٠ - ويشمل الوقت الذي تستغرقه معالجة قضية ما أيضا الوقت اللازم لكي يرد الموظف المعني على ادعاءات سوء السلوك وأي معلومات ذات صلة أخرى تلقاها مكتب إدارة الموارد البشرية خلال العملية التأديبية^(٦)، وهو وقت يمكن أن يكون طويلا، نظرا لأن الموظف يمكن أن يطلب تمديدات لاستشارة محام قد يكون موجودا في مكان بعيد. وبعد تلقي ردود

(٥) على وجه الخصوص، قرار محكمة الاستئناف في قضية مولاري (164-UNAT-2011)، الذي نص على أن معيار دليل الإثبات في القضايا التأديبية التي يمكن أن تسفر عن إنهاء الخدمة يجب أن يكون "دليلا واضحا ومقنعا"، كثيرا ما أدى إلى اضطراب مكتب إدارة الموارد البشرية إلى طلب مزيد من المدخلات من جهات التحقيق بعد الإحالة الأولية للقضية. ويلاحظ أيضا أن حكما صدر عن محكمة المنازعات، المدعي (UNDT/2013/086)، طبق أيضا معيار الإثبات "الواضح والمقنع" على تحليله للأدلة في طعن مقدم ضد قرار ينطوي على عقوبة بخفض الرتبة.

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

الموظفين، تقتضي الضرورة في كثير من الأحيان طلب توضيحات و/أو أدلة إضافية من جهة التحقيق، ثم الحصول مرة أخرى على تعليقات من الموظف على المعلومات الإضافية الواردة^(٧).

٨١ - وتجدر الإشارة إلى أن الجداول تبين القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية سواء قبل الفترة المشمولة بالتقرير أو خلالها. وكان متوسط الوقت المستغرق خلال الفترة المشمولة بالتقرير للفصل في القضايا بعد إحالتها إلى المكتب هو ٤,٨ أشهر. وتنتج الزيادة في الوقت المستغرق في المكتب خلال الفترة المشمولة بالتحقيق عن عدد من العوامل، بما في ذلك الوقت الذي تستغرقه جهات التحقيق للرد على طلبات تقديم مزيد من المعلومات الداعمة والطلبات المقدمة من الموظفين ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لتمديد مهلة الرد على الرسائل الواردة من مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ١

القرارات المتخذة في القضايا المنجزة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥

القرارات	العدد
الفصل	١٥
إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	٣١
تدابير تأديبية أخرى	١٨
تدابير إدارية	٢
إغلاق القضية بدون اتخاذ أي تدبير (بعد تلقي الموظف ادعاءات رسمية بسوء السلوك)	١٣
عدم متابعة النظر في القضية بوصفها قضية تأديبية (لا يتلقى الموظف ادعاءات رسمية بسوء السلوك)	٢٣
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية قبل استكمال العملية التأديبية (مثلاً، التقاعد، انتهاء العقد، الاستقالة)	٤١
إجراءات أخرى	٥
المجموع	١٤٨

٨٢ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، لم تجر متابعة النظر في ٢٣ قضية من أصل ١٤٨ قضية، أو ما يمثل ١٥ في المائة من مجموع القضايا، بوصفها قضايا تأديبية. وفي الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

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

و ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤، كانت النسب المئوية المناظرة هي ١٤ في المائة و ٢٥ في المائة و ٢٧ في المائة و ٢٠ في المائة، على التوالي. ويرجع سبب عدم متابعة النظر في قضية معينة بوصفها مسألة تأديبية إلى وقائع وملابسات تخص القضية المعنية تحديدا. ويُعتقد أن تزايد وعي جهات التحقيق بالقرار الصادر في قضية مولاري (2011-UNAT-164)، الذي نص على أن الوقائع الداعمة لفرض إجراء تأديبي يمكن أن يسفر عن إنهاء الخدمة يجب إثباتها بأدلة واضحة ومقنعة، أدى إلى الزيادة في دقة التحقيقات وجعل جهات التحقيق أكثر استجابة لطلبات الحصول على مزيد من المعلومات الداعمة التي يقدمها مكتب إدارة الموارد البشرية. وأدى ذلك بدوره إلى زيادة في عدد القضايا التي يُتابع النظر فيها مقارنة بما كان عليه الحال قبل ثلاث سنوات.

الجدول ٢

القضايا المنجزة في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي والفترات المشمولة بالتقارير الأربعة الماضية

العدد	الفترة
١٤٨	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥
١١٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤
١١٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣
١٥٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢
٢٧١	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

٨٣ - ويُظهر عدد القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير زيادة كبيرة مقارنة بعدد القضايا المنجزة خلال الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين. وتلاحظ أيضا زيادة في عدد الإجراءات التأديبية التي فُرضت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير مقارنة بالفترات الثلاث الماضية. فخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، فُرض ٦٤ إجراء تأديبيا. أما في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة، والتي انتهت في ٣٠ حزيران/يونيه من أعوام ٢٠١٤ و ٢٠١٣ و ٢٠١٢ و ٢٠١١، فقد كانت أعداد التدابير التأديبية المفروضة على التوالي هي ٣٩ و ٤٣ و ٤٩ و ١٠٧^(٨). ويُعتقد أن الزيادة في عدد التدابير التأديبية المفروضة

(٨) خلال الفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، كان هناك مجالان (هما عدم القيام بالإقرار المالي المطلوب وإساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المملوكة للأمم المتحدة) يشملان قضايا متعددة تنطوي على وقائع وظروف مماثلة، وقد أُغلق العديد من هذه القضايا في وقت واحد.

عند مقارنتها بالعدد المفروض في السنوات الثلاث السابقة قد تكون نتيجة لزيادة استجابة جهات التحقيق لطلبات مكتب إدارة الموارد البشرية بتقديم مزيد من المدخلات.

٨٤ - وفيما يخص المسائل المتعلقة بعبء العمل في مكتب إدارة الموارد البشرية، تجدر الإشارة إلى أن المكتب، بالإضافة إلى دوره في التصرف في القضايا المحالة من أجل اتخاذ تدابير تأديبية محتملة، يتولى أيضا دورا. بموجب النشرة المتعلقة بحظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة (ST/SGB/2008/5) فيما يتعلق بالقضايا التي تنطوي على شكاوى ضد أسرى كبار الموظفين. وفي هذا الصدد، يتعين على المكتب أن يقرر الشروع في التحقيق، وحيثما كان ذلك مناسبا، أن يستعرض تقرير التحقيق المنجز وأن يقدم استنتاجات خطية معللة إلى المدعين والمتهمين المزعومين. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب المشورة بشكل روتيني إلى مكاتب أخرى في تعاملها مع الشكاوى المقدمة بموجب تلك النشرة، ويردّ على الطعون المرفوعة أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بتلك القضايا في مراحل مختلفة من التعامل معها (أي أثناء التحقيقات وبعدها). وأخيرا، يضطلع المكتب بدور أيضا في رصد التقدم المحرز في المسائل الخاضعة لأحكام النشرة المذكورة (انظر البندين ٥-١١ و ٦ من الوثيقة ST/SGB/2008/5). وبالنظر إلى تعقد وحساسية تلك القضايا، تميل مشاركة المكتب في هذه المسائل إلى الكثافة في استهلاك الموارد بشكل استثنائي.

باء - الطعون في التدابير التأديبية

٨٥ - عندما يفرض إنجاز قضية من القضايا إلى فرض تدابير تأديبية، يجوز للموظف الطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات. ويلاحظ أنه لم يجر الطعن إلا في نسبة مئوية صغيرة نسبيا من التدابير التأديبية منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩^(٩). وفي الفترات المشمولة بالتقارير المقدمة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، بلغت النسب المئوية للتدابير التأديبية التي قُدمت فيها طعون خلال كل فترة ٢٦ في المائة، و ١٦ في المائة، و ١٦ في المائة، و ١١ في المائة و ٥ في المائة^(١٠)، و ١١ في المائة^(١١) على التوالي.

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

(١٠) تجدر الإشارة إلى أن الرقم المذكور في التقرير السابق (A/69/283) يشمل ١٤ قضية لم تكن مهلة استئنافها قد انقضت وقت تقديم التقرير. وعند انتهاء تلك الفترة الزمنية، لم تقدّم طعون في أي تدابير تأديبية أخرى. وبناء على ذلك، ظلت النسبة المئوية للطعون في التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق هي ٥ في المائة.

الجدول ٣

الطعون في الإجراءات التأديبية المفروضة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥

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

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

الجدول ٤

القرارات المتخذة في الطعون في التدابير التأديبية المفروضة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥

القرار	العدد	النسبة المئوية
القضايا التي صدرت فيها عن محكمة المنازعات أحكام لصالح المدعى عليه عموما والقضايا التي سحبهها الموظفون ^(١)	٣٠	٧٧
القضايا المسواة	٦	١٥

(١١) خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، من أصل ٣٥ قضية فُرضت فيها تدابير تأديبية وانتهت مهلة الطعن فيها، طعن موظفون في ست قضايا في الجزاءات حتى وقت تقديم هذا التقرير. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن تدابير تأديبية فرضت في ٢٩ قضية لم تكن مهلة استئنافها قد انتهت في تاريخ تقديم هذا التقرير.

القرار	العدد	النسبة المئوية
القضايا التي خسرها المدعى عليه عموماً ^(ب)	٣	٨
المجموع	٣٩	١٠٠
القضايا التي لا تزال فيها الطعون المقدمة من الموظف قيد النظر في محكمة المنازعات	٧	

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

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

جيم - القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية

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

الجدول ٥

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

العدد	الفترة
١٤٣	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥
١٤٠	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤
١٣١	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣
٩٥	من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢
١٢٣	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

الجدول ٦

مصادر القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥

المصدر	العدد	النسبة المئوية
القضايا المتعلقة بالموظفين العاملين في مقر الأمم المتحدة وفي المكاتب الموجودة خارج المقر	٢٣	١٦
القضايا المتعلقة بالموظفين الميدانيين	١٢٠	٨٤
المجموع	١٤٣	١٠٠

٨٨ - وشهدت الفترة المشمولة بهذا التقرير زيادة قدرها ٨٤ في المائة في نسبة القضايا المتعلقة بالموظفين الميدانيين. وفي الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة، بلغت النسب المئوية المناظرة ٥١ في المائة، و ٦٣ في المائة، و ٧٢ في المائة، و ٧٦ في المائة. ويُعتبر أن هذه الزيادة في نسبة الحالات الناشئة في البعثات الميدانية ترجع إلى عدة عوامل، منها تعزيز المساءلة ومؤشرات الأداء على صعيد البعثات، وتكثيف الجهود لإنهاء التحقيقات المفتوحة والقضايا التي تنتظر الإحالة نتيجة لعمليات ضمان الجودة على صعيد البعثات وفقا للتوجيهات الاستراتيجية والتشغيلية وتوجيهات السياسات الصادرة عن إدارة الدعم الميداني في نيويورك، فضلا عن تعزيز الجهود لضمان أن يجري التحقيق في القضايا وأن تُحال في الوقت المناسب وبكفاءة وفعالية.

الجدول ٧

القضايا الواردة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، حسب نوع سوء السلوك

نوع سوء السلوك	العدد
إساءة استخدام السلطة/التحرش/التمييز	٥
الاعتداء (اللفظي والجسدي)	١٤
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	٣٣
السلوك غير اللائق أو المخل	٢
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب	١
إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها	٥
عدم الوفاء بالتزامات قانونية شخصية	٣

العدد	نوع سوء السلوك
١	الإقرار المالي
١	السلوك الانتقامي
٦	الاستغلال والانتهاك الجنسيان
٣٢	السرقه والاختلاس
٦	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح
٢	انتهاك القوانين المحلية
٢	مخالفات عمليات الشراء
١	الإهمال الجسيم
٢٩	أنواع أخرى
١٤٣	المجموع

خامسا - السلوك الإجرامي المحتمل

٨٩ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يكفل القيام على وجه السرعة، عند ثبوت سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، بإبلاغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أحيلت إلى الدول الأعضاء في الفترة المشمولة بالتقرير ثماني قضايا تنطوي على مزاعم موثوق بها بارتكاب سلوك إجرامي من قبل مسؤولين أو خبراء موفدين في بعثات تابعين للأمم المتحدة.

سادسا - خلاصة

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