

Distr.: General
24 July 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والسبعون

البند ١٤٢ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي
المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧

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 التقرير الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧. وتدعى الجمعية العامة إلى أن تحيط علما بهذا التقرير.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/72/150

150817 090817 17-12559 (A)



أولا - مقدمة

- ١ - 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 وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧.
- 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 عواقبها التأديبية، بما في ذلك الإجراءات القانونية المتخذة، مع المراعاة الواجبة لحماية خصوصية الموظفين المعنيين.
- ٣ - وترد في الفرع الثاني نظرة عامة شاملة على الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية حتى يتسنى فهم المعلومات المقدمة في الفرعين الثالث والرابع في سياقها الصحيح. ويتضمن الفرع الثالث ملخصا للقضايا التي ثبت فيها سوء سلوك خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويضم الفرع الرابع بيانات مقارنة تبين القرارات المتخذة في القضايا التي أُنجزت 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 المقدرة والكفاية والنزاهة".
- ٥ - وتحدد المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وكلاهما بعنوان "الواجبات والالتزامات والامتيازات"، القيم الأساسية المتوقعة من الموظفين المدنيين الدوليين بحكم مركزهم، وكذلك تجلّيات معينة لهذه القيم الأساسية (انظر بشكل خاص البند ٢-١ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ٢-١ من النظام الإداري للموظفين).

(١) يمكن الاطلاع على الأحكام المتعلقة بمركز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم، وبالمسائل التأديبية، في النسخة الإلكترونية من دليل الموارد البشرية (متاح على العنوان التالي: <https://hr.un.org/handbook>) تحت عنواني "Duties, obligations and privileges" و "Administration of justice and disciplinary matters".

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 تأديبي ضمن السلطة التقديرية للأمين العام أو المسؤولين الموكلة إليهم هذه السلطة". وللأمين العام في إطار هذه المعايير، سلطة تقديرية واسعة النطاق في تحديد ما يشكل 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.

٧ - وقد نوقش أمر إداري جديد يتعلق بالتحقيقات والإجراءات التأديبية خلال الاجتماع السنوي للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، المعقود في نيسان/أبريل ٢٠١٦، وتم تعميمه في حزيران/يونيه ٢٠١٦ لأغراض التشاور على نطاق أوسع. وما زال حالياً قيد الاستعراض الداخلي.

جيم - العدالة الإجرائية

٨ - عندما يرى رئيس مكتب أو غيره من الموظفين المسؤولين، على إثر تحقيق، أنه ربما وقع سوء سلوك، يحيل الأمر إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لتقرير ما إذا كان سيجري أم لا متابعة المسألة بوصفها قضية تأديبية. وبحسب موضوع تقرير سوء السلوك ودرجة تعقيدته، يمكن أن يكون التحقيق قد جرى بمعرفة رئيس المكتب أو أشخاص مكلفين منه بذلك أو من جانب مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بمبادرة منه أو بناء على طلب من رئيس المكتب.

٩ - وإذا قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية متابعة المسألة، ومن ثم بدء العملية التأديبية، يُحظر الموظف كتابةً بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضده، ويجري إعلامه 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 مهلة معقولة للرد على ادعاءات سوء السلوك. وفي ضوء التعليقات التي يقدمها الموظف، يقرر الأمين العام المساعد 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 ما إذا كان سيُفرض واحد أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين. ولكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أن يقرر أيضاً فرض واحد أو أكثر من

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

التدابير الإدارية. وفي بعض الحالات، تكون الخطوة الأولى المتخذة بشأن المسألة المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية هي توجيه طلب إلى الموظف لتقديم تعليقاته وليس بدء العملية التأديبية. ويوجه طلب التعليقات عملاً بأحكام منها القاعدة ١٠-٢ (ج) من النظام الإداري للموظفين إذا كان يجري النظر في إصدار توبيخ ولمساعدة المكتب على البت فيما إذا كان سيجري بدء العملية التأديبية.

١٠ - وتنص القاعدة ١٠-٤ (أ) من النظام الإداري للموظفين على أنه يجوز للمسؤول المختص توقيع إجازة إدارية على الموظف في أي وقت بعد الإبلاغ عن سوء سلوكه ولحين إجراء تحقيق وحتى الانتهاء من العملية التأديبية^(٣).

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

دال - التدابير التأديبية

١٢ - تنص القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين على أن التدابير التأديبية يمكن أن تأخذ 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 أجر؛
- (هـ) الغرامة؛
- (و) إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛
- (ز) خفض الرتبة مع إرجاء النظر، لفترة محددة، في استحقاق الترقية؛

(٣) في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، فوّض 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. وجرى تأكيد تفويض السلطة من جديد على أساس تجريبي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ وما زال سارياً. 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>)، تحت عنوان "Administration of justice and disciplinary matters". ومن المتوخى أن يعكس مشروع الأمر الإداري بشأن التحقيقات والعملية التأديبية (انظر الفقرة ٧ أعلاه) تفويض السلطة هذا عند إصداره. ويواصل فريق عامل معني بالشؤون الإدارية مناقشة مسألة تفويض السلطة إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني فيما يتعلق بالموظفين الميدانيين، على النحو المتوخى في المرفق السابق لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/68/346).

(٤) يمكن الاطلاع على الأحكام التي تصدرها محكمتا الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف في القضايا التأديبية على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل (www.un.org/en/oaj).

(ح) إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه؛

(ط) الفصل.

١٣ - 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، ووفقاً 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 مسبقاً أو أن تطبق بصورة شاملة العقوبة المعينة التي تفرض على نوع محدد من أنواع سوء السلوك.

هاء - التدابير الأخرى

١٤ - لا يعتبر التوبيخ الكتابي أو الشفهي، واسترداد أموال تكون من حق المنظمة، والإجازة الإدارية بمرتب أو بدون مرتب تدبيراً تأديبياً. وتشكل التوبيخات تدابير إدارية ذات أهمية في الحفاظ على معايير السلوك السليم وتعزيز المساءلة. وتودع التوبيخات المكتوبة في الملف الرسمي للموظف. وتشكل الإنذارات أو رسائل التنبيه تدابير إدارية هدفها إذكاء الوعي بمعايير السلوك السليم. وبالإضافة إلى ذلك، حينما يكون لسلوك قد يرقى إلى سوء السلوك أثر في الأداء، يمكن معالجة المسألة في سياق إدارة الأداء. وقد يشمل ذلك التدريب، أو تقديم المشورة، أو عدم تحديد العقد، أو إنهاء التعيين.

ثالثاً - موجز القضايا التي فرضت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من ١ تموز/

يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧^(٥)

١٥ - يرد أدناه موجز لكل قضية انتهت إلى فرض تدبير تأديبي أو أكثر، مع بيان طبيعة سوء السلوك والتدبير التأديبي أو التدابير التأديبية التي فرضها الأمين العام. ولا يشار إلى اللقب الوظيفي للموظف أو بياناته الخاصة الأخرى ذات الصلة بالقضية إلا إذا كانت قد أدت دوراً في تحديد التدابير التي ستتخذ. ولم يرد في القائمة بيان بالمسائل التي تم تناولها بوسائل غير التدابير التأديبية، ومع ذلك أُوردت في الفرع الرابع أدناه معلومات إحصائية عن هذه الحالات.

١٦ - وعلى النحو المشار إليه أعلاه، قد تؤخذ في الحسبان عند تحديد الجزاء كل من العوامل المشددة والمخففة، وهي عوامل تختلف باختلاف الوقائع والظروف التي تنفرد بها كل 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 والإفصاح الطوعي في وقت مبكر من العملية التأديبية عن سوء السلوك المرتكب.

(٥) المعلومات المضمنة في هذه الموجزات صحيحة حتى تاريخ تقديم هذا التقرير.

١٧ - ولا تنتهي كل قضية تعرض على الأمين العام وتنطوي على سوء سلوك محتمل 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 تعليلاً مرضياً رداً على ادعاءات رسمية بارتكاب سوء السلوك، يُغلق ملف القضية. وعادة ما تعلق ملفات القضايا أيضاً بتقاعد الموظف أو بانتهاء خدمته في المنظمة لسبب آخر قبل إتمام التحقيق أو العملية التأديبية، ما لم تكن متابعة هذه العملية في مصلحة المنظمة. وفي الغالبية العظمى من القضايا المتعلقة بموظف سابق، يعد سجلٌ بهذا الشأن ويودع في ملف المركز الرسمي للموظف 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 مع التحقيق الجاري أو العملية التأديبية الجارية حتى إتمامهما". وعند الاقتضاء، يشار إلى هذا الحكم في السجلات المودعة في ملفات المركز الرسمي.

١٨ - 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 يرتكبها موظفون ولتعويض هذه الخسائر، وأن يقدم تقريراً عن ذلك. ويتبين من موجزات القضايا الواردة أدناه أن المنظمة، في معظم القضايا التي تكبدت فيها خسائر قابلة للقياس الكمي، إما أنها استردت الممتلكات و/أو الأموال ذات الصلة أو سدد الموظف الأموال موضوع القضية أو قرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية استرداد مبلغ مساو للخسارة المالية. وتُسترد الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة حالياً بموجب القاعدة ١٠-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين التي تنص على أنه عندما يرى الأمين العام أن تصرفاً ما يشكل سوء سلوك وتكون المنظمة قد تكبدت خسارة مالية نتيجة لأفعال الموظف، التي ثبت أيضاً أنها متعمدة أو متهورة أو تنطوي على إهمال جسيم، يجوز أن يُلزم الموظف بأن يعيد للمنظمة بعض أو كل ما تكبدته من خسائر مالية. ومن بين التغييرات المقترحة إدخالها على الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية (انظر الفقرة ٧ أعلاه)، توضيح تفاصيل إجراءات استرداد المنظمة لمبالغ الخسائر التي تكبدتها من جراء سوء السلوك المقطوع به، ومن ثم تعزيز الإطار القانوني لإنفاذ عملية الاسترداد.

ألف - إساءة استعمال السلطة والتحرش والتمييز

١٩ - تحرش موظف جنسياً بفرد كان يعمل لصالح كيان خارج المنظمة ثم التحق بإحدى وكالات الأمم المتحدة، وذلك من خلال القيام بمغازلات غير مرغوبة وإرسال رسائل غير لائقة ذات طابع جنسي، ومواصلته محاولة الاتصال بذلك الفرد. وكانت هناك ظروف محققة لجسامة هذا الفعل. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.*

٢٠ - حصل الموظف، دون إذن، على مفتاح مكان إقامة لموظف في وكالة أخرى تابعة للأمم المتحدة ودخل ذلك المكان. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.*

٢١ - قام موظف مرارا بلمس ثديي مرؤوسة له بمكتبه. *القرار*: فرض غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهر واحد وإنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٢٢ - قام موظف بممارسة العادة السرية في حضور موظفين تابعين لمتعهد خدمات نظافة في مكان العمل وعاود هذه الفعلة على مرأى عام. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة. وكانت هناك عوامل مخففة منها الخدمة الطويلة لدى المنظمة في مواقع البعثات. وشكلت مهام الموظف ذات العلاقة بالأمن عاملاً مشدداً. *الطعن*: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.

باء - السرقة والاختلاس

٢٣ - بدون إذن أو مبرر معقول، دخل موظف مكتباً به أموال مخزونة عن طريق نافذة ذلك المكتب و/أو قام بالتفتيش و/أو محاولة فتح الأدراج داخل المكتب وتجاهل الطلبات المتكررة من موظفي الأمن بفتح باب المكتب. *القرار*: الفصل. *الطعن*: لا يوجد.

٢٤ - أخذ موظف سلعة من متجر عسكري تابع للأمم المتحدة دون دفع ثمنها. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٢٥ - قام موظف بطلب واستلام سلع لمصلحته الشخصية باستخدام مستندات وأختام خاصة بالمنظمة، دون إذن له بذلك. وتم استرداد الغالبية العظمى من هذه السلع من عقار يملكه الموظف. *القرار*: الفصل. *الطعن*: لا يوجد.

٢٦ - شرع أحد الموظفين في بيع ممتلكات (حاسوبين محمولين) للمنظمة دون إذن. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

٢٧ - أخذ موظف أموالاً من محفظة أحد متعهدي الأمم المتحدة دون علم المتعهد أو موافقته. واعتُبر طول مدة خدمة الموظف لدى المنظمة والاعتراف المبكر بسوء السلوك عاملين مخففين. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

٢٨ - أخذ موظف، بدون إذن، خلايا نحل احتفالية تابعة للمنظمة. وأُخذ في الاعتبار كعوامل مخففة خدمة الموظف الطويلة والمرضية في المنظمة وظروفه الشخصية. وقد استُردت خلايا النحل. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٢٩ - أخذ موظف، دون إذن، محروقات تابعة للمنظمة وباعها إلى أطراف ثالثة. واعتُبر عمل الموظف سائقاً من العوامل المشددة. واستُرد من الموظف مبلغ يعادل قيمة المحروقات التي أخذها دون إذن. واعتُبر اعتراف الموظف المبكر بسوء السلوك عاملاً مخففاً. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

٣٠ - قام موظف بإخراج مولد تابع للمنظمة من مباني الأمم المتحدة دون إذن، واستخدم مركبة تابعة للأمم المتحدة لغرض غير مأذون به هو نقل المولد. وكانت هناك ظروف مخففة ومشددة لجسامة هذا الفعل. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.*

جيم - تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

٣١ - قدم موظف شهادة ميلاد تتضمن معلومات كاذبة دعماً لطلب الحصول على استحقاقات إعالة. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. ومن المقرر أيضاً استرداد مبلغ من الموظف يعادل تقريباً المبلغ الذي حصل عليه. الطعن: لا يوجد.*

٣٢ - قدم موظف ثلاث مطالبات لتسديد تكاليف طبية إلى نظام التأمين الصحي الذي توفره المنظمة. وكانت تلك المطالبات مدعومة بفواتير ومستندات طبية مزورة. وتكبدت المنظمة خسارة مالية بسبب تصرف الموظف. وكانت هناك ظروف مخففة لجسامة هذا الفعل. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. ومن المقرر أيضاً استرداد مبلغ من الخسارة. الطعن: لا يوجد.*

٣٣ - قدم موظف مطالبتين لتسديد تكاليف طبية إلى نظام التأمين الصحي الذي توفره المنظمة. وكانت المطالبتان مدعومتين بفواتير ومستندات طبية مزورة. وتكبدت المنظمة خسارة مالية بسبب تصرف الموظف. واعتُبرت خدمة الموظف الطويلة لدى المنظمة واعترافه بجرمه في نهاية المطاف عاملين مخففين. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. ومن المقرر استرداد مبلغ الخسارة. الطعن: لا يوجد.*

٣٤ - قدم موظف مطالبتين لتسديد تكاليف طبية إلى نظام التأمين الصحي الذي توفره المنظمة. وكانت المطالبتان مدعومتين بفواتير ومستندات طبية مزورة. ولم تسدد للموظف مبالغ هاتين المطالبتين. وكانت هناك عوامل مخففة لجسامة هذا الفعل. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.*

٣٥ - قدم موظف مطالبتين لتسديد تكاليف طبية إلى نظام التأمين الصحي الذي توفره المنظمة. وكانت المطالبتان مدعومتين بفواتير ومستندات طبية مزورة. ولم تسدد للموظف مبالغ هاتين المطالبتين. ولم تكن هناك ظروف مخففة أو مشددة لجسامة هذا الفعل. *القرار: الفصل. الطعن: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.*

٣٦ - قدم موظف مطالبة لتسديد تكاليف طبية إلى نظام التأمين الصحي الذي توفره المنظمة. وكانت المطالبة مدعومة بفواتير ومستندات طبية مزورة. وتكبدت المنظمة خسارة مالية بسبب تصرف الموظف. ولم تكن هناك ظروف مخففة أو مشددة لجسامة هذا الفعل. *القرار: الفصل. ومن المقرر أيضاً استرداد مبلغ من الخسارة. الطعن: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.*

٣٧ - قدم موظف مطالبة لتسديد تكاليف طبية إلى نظام التأمين الصحي الذي توفره المنظمة. وكانت المطالبة مدعومة بفواتير ومستندات طبية مزورة. ولم يسدد للموظف مبلغ هذه المطالبة. ولم تكن هناك ظروف مخففة أو مشددة لجسامة هذا الفعل. *القرار: الفصل. الطعن: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.*

٣٨ - قدم موظف إلى المنظمة ٤٣ شهادة مزورة لإجازات مرضية وثمانى مطالبات على الأقل لتسديد تكاليف طبية شملت فواتير ومستندات طبية مزورة. وتكبدت المنظمة خسارة مالية بسبب تصرف الموظف. وكانت هناك عوامل مخففة ومشددة لجسامة هذا الفعل. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة بمبلغ يعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد. ومن المقرر أيضا استرداد مبلغ الخسارة المالية. الطعن: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.*

٣٩ - ادعى موظف كذبا في سجل تاريخه الشخصي لدى الأمم المتحدة أنه عمل في شركة أمن محددة مع أنه لم يعمل قط لدى تلك الشركة. واعتبر تواطؤ الموظف مع أشخاص آخرين لتزوير الوثائق المقدمة إلى المنظمة فيما يتعلق بالعمل السابق للموظف عاملا مشددا، واعتبر اعتراف الموظف بجرمه وإبداءه الندم الصادق على فعلته عاملين مخففين. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.*

٤٠ - قدم موظف إلى المنظمة عدة استبيانات بشأن استحقاقات الإعالة لا تعكس بحالته الزوجية. وكانت هناك ظروف مخففة لجسامة هذا الفعل. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. ومن المقرر أيضا استرداد مبلغ الخسارة المالية. الطعن: لا يوجد.*

٤١ - قدم موظف إلى المنظمة عدة استبيانات بشأن استحقاقات الإعالة لا تعكس بحالته الزوجية. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. ومن المقرر استرداد مبلغ الخسارة المالية. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.*

٤٢ - قدم موظف مطالبات تأمين أسنان تضمنت معلومات كاذبة. وكانت هناك عوامل مخففة، منها الاعتراف المبكر بسوء السلوك. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. ومن المقرر أيضا استرداد مبلغ الخسارة المالية. الطعن: لا يوجد.*

دال - السلوك غير اللائق أو المخل

٤٣ - استخدم موظف لغة مهينة وعنصرية تجاه شخص غير تابع للأمم المتحدة أثناء استخدام مركبة رسمية تابعة للأمم المتحدة. *القرار: اللوم الكتابي. الطعن: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.*

٤٤ - رفض موظف الامتثال للتعليمات بتقديم تقرير عن التدريب بهدف معالجة مسائل متصلة بالأداء. وكان وضع الموظف كضابط أمن عاملا مشددا. *القرار: اللوم الكتابي. الطعن: لا يوجد.*

٤٥ - قام موظف بسلوك مخل في حانة محلية، وبعد أن تناول الكحول، قاد مركبة تابعة للأمم المتحدة بطريقة خطيرة على الجمهور ودون توخي العناية المعقولة، ولم يتوقف عندما طلب منه ذلك موظفو الأمن. وكانت هناك عوامل مخففة منها اعتراف الموظف مبكرا. وشكل عمل الموظف كضابط أمن ومجازاته سابقا

على سلوك غير منضبط عاملين مشددين. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لم ينقض بعد الأجل النهائي للطعن.

هاء - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

٤٦ - اشترك موظف، بدون موافقة الأمين العام، في أنشطة خارجية من خلال قيامه بتحرير وثائق ومراجعتها لحساب شركة استشارية خاصة يديرها موظف آخر، كما أنه لم يبلغ عن سلوك ذلك الموظف الآخر، الذي يحتمل أن ينم عن إساءة سلوك. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار*: الحرمان من درجتين داخل الرتبة واللوم الكتابي. *الطعن*: لا يوجد.

٤٧ - ظل موظف، كان يعمل لحساب إحدى الحكومات الوطنية قبل الانضمام إلى الأمم المتحدة، في خدمة تلك الجهة حتى بعد مضي أكثر من ثلاث سنوات على انضمامه إلى المنظمة. *القرار*: اللوم الكتابي والحرمان من درجة داخل الرتبة، وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر. *الطعن*: لا يوجد.

٤٨ - قام موظف، في مناسبة أو أكثر، وهو يعمل لدى الأمم المتحدة، بتقديم خدمات الترجمة الشفوية/التحريرية لمنظمة أو أكثر من المنظمات غير التابعة للأمم المتحدة، دون الحصول على إذن من الأمين العام. *القرار*: اللوم الكتابي والحرمان من درجتين داخل الرتبة، وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر. *الطعن*: لا يوجد.

٤٩ - أجرى موظف معاملات تجارية وشارك، دون إذن، في شؤون كيان خارجي كان له علاقة تعاقدية مع المنظمة، ولم يكشف الموظف عن علاقته بذلك الكيان الخارجي أثناء مشاركته في عملية البت في إصدار عقد لصالح الكيان المذكور. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

واو - الاعتداء والسلوك المسيء

٥٠ - صدرت عن موظف يؤدي مهام أمنية حركة بدنية عدوانية أثناء مشاجرة مع أحد المشرفين. وكان ذلك الموظف قد سبق أن اتخذ ضده إجراءات تأديبية لاستخدامه القوة المفرطة أثناء التعامل الأمني مع أحد الحوادث. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٥١ - حاول موظف ضرب موظف آخر أثناء عراك بدني أعقب خلافا لفظيا. وقد خفف من جسامة ذلك السلوك أن الموظف الآخر كان هو الذي بدأ العراك البدني. *القرار*: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة ثلاث سنوات، في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.

٥٢ - حاول موظف ضرب موظف آخر أثناء عراك بدني أعقب خلافا لفظيا. وشدد من جسامة ذلك السلوك أن الموظف كان قد دخل في عراك بدني في مكان العمل من قبل. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

٥٣ - في سياق سلسلة من الاحتجاجات نظمها الموظفون، قام موظف بنشر معلومات عن موظفين لم يشاركوا في الاحتجاج. وقد خفف من جسامة ذلك السلوك أن الموظف قام في نفس

اليوم بحذف ما نشره، ونشر في اليوم التالي بيانا تراجع فيه عما نشر. *القرار: توجيه اللوم والحرمان من درجتين داخل الرتبة. الطعن: لا يوجد.*

٥٤ - اعتدى موظف بدنيا على شخص يعاشره، وهدده كما هدد أحد الزملاء بأن صوب سلاحه الناري الرسمي نحوهما. *القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.*

٥٥ - اعتدى موظف بدنيا على موظف آخر. ورئي أن تعرض الموظف للاستفزاز كان ظرفا مخففا. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.*

٥٦ - قام موظف بتوجيه إساءات لفظية لموظفين آخرين وبتهددهم والاعتداء عليهم بدنيا. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.*

٥٧ - قام موظف يعمل ضابطا للأمن بصفع أحد موظفي متعهد يقدم الخدمات الأمنية للمنظمة. وكان للموظف الذي يعمل ضابطا دور إشرافي بالنسبة للمتعهد. وكانت هناك ظروف مخففة. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.*

زاي - عدم الوفاء بالالتزامات الخاصة

٥٨ - حصل موظف على قرض من موظف أو أكثر من موظفي المنظمة وتأخر في السداد و/أو لم يسدد كامل المبلغ المقترض. *القرار: اللوم الكتابي والحرمان من ثلاث درجات داخل الرتبة. وصدرت أيضا توجيهات للموظف برد كامل المبلغ المقترض. الطعن: لم ينقض بعد الموعد النهائي للطعن.*

٥٩ - لم يلتزم موظف بتعليمات صدرت باسم الأمين العام في ما يتصل بالتزام قانوني خاص لم يتم الوفاء به وسبق أن وقعت بشأنه جزاءات. وكانت هناك ظروف مشددة. *القرار: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. الطعن: لم ينقض بعد الموعد النهائي للطعن.*

حاء - الاستغلال والانتهاك الجنسيان

٦٠ - أقدم موظف على أعمال استغلال وانتهاك جنسيين كان ضحيتها قاصر. *القرار: الفصل. الطعن: لا يوجد.*

٦١ - دخل موظف في علاقات جنسية مع شخص يستفيد من مساعدة الأمم المتحدة ودفع للمستفيد مقابلا لتلك العلاقات الجنسية. وشملت الظروف المخففة اعتراف الموظف مبكرا بالوقائع الأساسية لسوء السلوك. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة بمبلغ يعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد. الطعن: لم ينقض بعد الموعد النهائي للطعن.*

طاء - إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة وأصولها

٦٢ - لم يتم موظف بإعادة جزء غير مستخدم من سلفة نقدية إلى المنظمة. واعتُبر طول مدة خدمة الموظف في المنظمة ظرفا مخففا. *القرار: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. ومن المقرر أيضا استرداد مبلغ الخسارة. الطعن: لا يوجد.*

٦٣ - لم يتم موظف بالإبلاغ بصورة سليمة عن حادث وقع وهو يقود مركبة تابعة للأمم المتحدة. *القرار:* اللوم الكتابي والحرمان من درجة واحدة داخل الرتبة، وغرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة شهر. وطلب أيضا إلى الموظف أن يرد للمنظمة مبلغا يقابل القيمة المقدرة للأضرار التي لحقت بالمركبة. *الطعن:* لا يوجد.

٦٤ - قاد موظف مركبة تابعة للأمم المتحدة وهو تحت تأثير الكحول. وكانت هناك ظروف مخففة، منها طول مدة الخدمة. *القرار:* إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن:* رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٦٥ - قام موظف باستخدام مركبة تابعة للأمم المتحدة لتحقيق مكاسب شخصية. ورئي أن اعتراف الموظف في وقت مبكر يشكل ظرفا مخففا. وشكلت استفادة الموظف ماديا من إساءة استخدام مركبة الأمم المتحدة ظرفا مشددا. *القرار:* اللوم الكتابي، إلى جانب الحرمان من ثلاث درجات داخل الرتبة، مع إرجاء النظر، لمدة سنة واحدة، في استحقاق العلاوة الدورية، ودفع غرامة تعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد. *الطعن:* لا يوجد.

ياء - إساءة استعمال المنصب

٦٦ - طلب موظف يؤدي مهام تتعلق بالموارد البشرية مدفوعات من أحد المتقدمين للعمل في الأمم المتحدة فيما يتصل باستقدام ذلك الشخص. *القرار:* الفصل. *الطعن:* لا يوجد.

٦٧ - عرض موظف على شخص من خارج المنظمة المساعدة في الحصول على عمل في الأمم المتحدة وقبل منه مدفوعات. ورئي أن اعتراف الموظف مبكرا بذلك السلوك يشكل ظرفا مخففا. *القرار:* إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة، وغرامة بمبلغ يعادل المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد. *الطعن:* لا يوجد.

٦٨ - خالف موظف القواعد باستغلال منصبه لدى المنظمة لتحقيق مكاسب مالية شخصية، كما طلب و/أو قبل مدفوعات من جهة أو أكثر من الجهات المتعاقدة مع المنظمة. *القرار:* إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن:* رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

كاف - قضايا أخرى

٦٩ - لم يبلغ موظف عن انتهاك موظف آخر للنظامين الإداري والأساسي للموظفين رغم معرفته بذلك الانتهاك. *القرار:* اللوم الكتابي. *الطعن:* لا يوجد.

٧٠ - ساعد مرسوم موظفا آخر في الغش في اثنين من التقييمات الخطية أثناء عمليات الاستقدام الرسمي. ورئي أن عدم استفادة الموظف بصفة شخصية تشكل ظرفا مخففا. *القرار:* خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية. *الطعن:* لا يوجد.

٧١ - قام موظف أقدم بالغش في اثنين من التقييمات الخطية في سياق عمليات الاستقدام الرسمي والتمس المساعدة من موظف آخر للقيام بذلك. ورئي أن عمل الموظف على مستوى الإدارة وكونه مكلفا بمسؤوليات إشرافية على مسائل من بينها الموارد البشرية كانا ظرفين مشددين. وكان طول

خدمة الموظف واعترافه المبكر من الظروف المخففة. *القرار*: إنهاء الخدمة، بتعويض محل مهلة الإشعار، وبتعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

٧٢ - أصدر موظف، يعمل رئيساً لفريق أمني، تعليمات لأعضاء فريقه بعدم الإبلاغ عن تصرف يحتمل أن يشكل سوء سلوك بدر من عضو آخر من أعضاء الفريق، ولم يتم إبلاغ موظف أكثر أقدمية بسوء السلوك المحتمل ذلك. *القرار*: إرجاء النظر، لمدة سنتين، في استحقاق الترقية، إلى جانب اللوم الكتابي. *الطعن*: رُفع إلى محكمة المنازعات حيث لا تزال القضية قيد النظر.

٧٣ - وجد أن أحد الموظفين قد أعد وثائق مضللة تتعلق بعمله لدى المنظمة. ورئي أن اعتراف الموظف في وقت مبكر يشكل ظرفاً مخففاً. *القرار*: اللوم الكتابي. *الطعن*: لا يوجد.

رابعا - بيانات عن القضايا الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

ألف - القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٧٤ - تتضمن الجداول الواردة في هذا الفرع معلومات عن عدد القضايا المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك القضايا التي لم تؤد إلى فرض تدبير تأديبي. وترد أيضاً معلومات بشأن الطعون المرفوعة إلى محكمتي المنازعات والاستئناف في التدابير التأديبية المفروضة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٧٥ - ويتفاوت عموماً طول الفترة الزمنية التي يستغرقها إنجاز العملية التأديبية تبعاً لمدى تعقيد المسألة وحجم ونوعية الأدلة الواردة في الإحالة، وأي إيضاحات أو أي معلومات أخرى قد تكون مطلوبة عقب الاستعراض الذي يجريه مكتب إدارة الموارد البشرية. وحسب ما ذكر سابقاً، فإن الأحكام القضائية الصادرة عن محكمتي المنازعات والاستئناف فيما يتعلق بمعياري الإثبات والاحتياجات الإضافية المتعلقة بموثوقية أقوال الشهود لا تزال تضيف إلى مستوى الاستعراض المطلوب أن يجريه مكتب إدارة الموارد البشرية وتتطلب جمع أدلة إضافية من جانب جهات التحقيق عند الاقتضاء^(٦).

٧٦ - ويشمل أيضاً الوقت الذي تستغرقه معالجة قضية ما الوقت اللازم لكي يردّ الموظف المعني على ادعاءات سوء السلوك وأي معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع يتلقاها مكتب إدارة الموارد البشرية خلال العملية التأديبية، وهو وقت يمكن أن يكون طويلاً، بالنظر إلى أن الموظف يمكن أن يطلب تمديدات لاستشارة محام. وبعد تلقي رد من الموظف، تقتضي الضرورة في كثير من الأحيان طلب توضيحات و/أو أدلة إضافية من جهة التحقيق، ثم الحصول مرة أخرى على تعليقات من

(٦) تجدر الإشارة على وجه الخصوص، إلى أن قرار محكمة الاستئناف في قضية مولاري (UNAT-164/2011)، الذي نص على أن معيار دليل الإثبات في القضايا التأديبية التي يمكن أن تسفر عن إنهاء الخدمة يجب أن يكون "دليلاً واضحاً ومقنعاً"، كثيراً ما أدى إلى اضطراب مكتب إدارة الموارد البشرية إلى طلب مزيد من المدخلات من جهات التحقيق بعد الإحالة الأولية للمسألة. ويلاحظ أيضاً أن الحكم الصادر عن محكمة المنازعات، في قضية المدعي (UNDT/2013/086)، طبق أيضاً معيار الإثبات "الواضح والمقنع" على تحليل الأدلة في طعن رفع ضد قرار ينطوي على جزاء بخفض الرتبة. وعلاوة على ذلك، كان لمحكمة الاستئناف اشتراطات رسمية إضافية فيما يتعلق بأقوال الشهود (نيامبوزا).

الموظف على المعلومات الإضافية الواردة^(٧). وتندرج أيضا الطلبات الواردة من الموظفين ومن مكتب المساعدة القانونية للموظفين من أجل تمديد المهلة الزمنية للرد على الرسائل الواردة من مكتب إدارة الموارد البشرية ضمن أسباب الوقت الإضافي الذي يستغرقه إنجاز القضايا.

٧٧ - ويبين الجدولان ١ و ٢ القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية سواء قبل الفترة المشمولة بالتقرير أو في أثنائها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان متوسط الوقت الذي يستغرقه الفصل في القضايا بعد إحالتها إلى المكتب هو ٧,٧ أشهر، وهو ما يمثل انخفاضا طفيفا بالنسبة إلى الفترة السابقة (٨,٦ أشهر).

الجدول ١

القرارات المتخذة في القضايا المنجزة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧

الحكم	العدد
الفصل	٨
إنهاء الخدمة، بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، وتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه	٣٢
تدابير تأديبية أخرى	١٥
تدابير إدارية	١٠
إغلاق ملف القضية بدون اتخاذ أي تدبير	٨
عدم متابعة النظر في القضية بوصفها قضية تأديبية	١٦
انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية قبل استكمال العملية التأديبية	٤٠
أحكام أخرى	٣
المجموع	١٣٢^(١)

(أ) على الرغم من أن عدد الأحكام كان ١٣٢ حكما، فإن هذه الأحكام قد أدت إلى إغلاق ملفات ١٣٦ قضية. فانتهاء خدمة/فصل موظفين اثنين قد أدى إلى إغلاق ملفات قضيتين وثلاث قضايا بالنسبة لكل موظف، على التوالي، مما يصل بمجموع القضايا إلى خمس قضايا. وأدى فرض تدبير إداري على موظف واحد إلى إغلاق ملفي قضيتين.

٧٨ - وكان هناك ست عشرة قضية، من أصل ١٣٦ قضية أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أي ١٢ في المائة من القضايا المنجزة، لم يجر النظر فيها باعتبارها قضايا تأديبية. وفي الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة، والمنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦، كانت النسب المئوية المناظرة هي ٢٧ في المائة و ٢٠ في المائة و ١٥ في المائة و ٨ في المائة، على التوالي. ويُعزى السبب في عدم النظر في قضية معينة باعتبارها مسألة تأديبية إلى الوقائع والملابسات التي تخص القضية المعنية تحديدا. ويُعتقد أن زيادة وعي جهات التحقيق بالحكم 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

(٧) أكدت محكمتا المنازعات والاستئناف في قضية إسرائيل/كادي (UNDT/2012/010 و 2012-UNAT-277) الشرط المتعلق بضرورة إتاحة المعلومات الإضافية للموظفين للتعليق عليها.

واضحة ومقنعة، قد أدت إلى الزيادة في دقة التحقيقات وجعلت جهات التحقيق أكثر استجابة لطلبات الحصول على مزيد من المعلومات الداعمة من مكتب إدارة الموارد البشرية. وأدى هذا، بدوره، إلى الاتجاه بصفة عامة نحو زيادة القضايا التي يجري النظر فيها باعتبارها من المسائل التأديبية، بالمقارنة مع الفترة التالية مباشرة لبدء العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل.

الجدول ٢

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

الفترة	العدد
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧	١٣٦
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦	١٤٣
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥	١٤٨
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤	١١٥
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣	١١٥

٧٩ - وعلى الرغم من الانخفاض الطفيف الذي لوحظ في عدد القضايا المنجزة بالمقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، فإن عدد تلك القضايا لا يزال أعلى من متوسط العدد المنجز في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة^(٨). فخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، فُرض ٥٥ إجراء تأديبيا^(٩). أما أعداد التدابير التأديبية التي فرضت في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة، المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه من الأعوام ٢٠١٦ و ٢٠١٥ و ٢٠١٤ و ٢٠١٣، فقد بلغت ٦٧ و ٦٤ و ٣٩ و ٤٣، على التوالي. وعلى الرغم من الانخفاض الطفيف الذي لوحظ في عدد الجزاءات التأديبية المفروضة مقارنة بالفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين، لا يزال عدد تلك التدابير متوافقا مع متوسط العدد الذي فرض في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة^(١٠).

٨٠ - وفيما يخص عبء العمل في مكتب إدارة الموارد البشرية، قد تجدر الإشارة إلى أن المكتب، بالإضافة إلى دوره في التصرف في القضايا المحالة من أجل اتخاذ إجراءات تأديبية محتملة، يؤدي أيضا، بموجب نشرة الأمين العام المتعلقة بحظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة (ST/SGB/2008/5)، دورا يتعلق بالقضايا التي تنطوي على شكاوى ضد أعلى كبار الموظفين رتبة. وفي هذا الصدد، يقدم المكتب توصيات بشأن وجوب الشروع في التحقيق من عدمه، ويستعرض، حيثما كان ذلك مناسباً، تقرير التحقيق المنجز ويقدم استنتاجات خطية معللة إلى المدعين والمتهمين المزعومين. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب المشورة بشكل روتيني إلى

(٨) يبلغ متوسط عدد القضايا المنجزة في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة ١٣٠,٢٥ قضية.

(٩) يعكس هذا العدد إغلاق ملفات ٥٨ قضية، حيث أُغلقت فيما يتعلق بموظفين اثنين ملفات قضيتين وثلاث قضايا، على التوالي، مع فرض تدبير تأديبي واحد.

(١٠) يبلغ متوسط عدد التدابير التأديبية المفروضة في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة ٥٣ تدبيرا.

مكاتب أخرى بشأن التعامل مع الشكاوى المقدمة بموجب تلك النشرة. وبالنظر إلى تعقد وحساسية تلك القضايا، فإن مشاركة المكتب في هذه المسائل تستلزم في العادة قدرا كبيرا للغاية من الموارد.

٨١ - ويشمل أيضا عبء العمل في مكتب إدارة الموارد البشرية على صعيد المسائل التأديبية تمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات بشأن الطعون في المسائل المتعلقة بالتأديب، بما في ذلك وقف تنفيذ الإجراءات والطعون المتصلة بالحالات الأشد تعقيدا التي تخص إنهاء الخدمة بناء على وقائع سابقة. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب توصيات إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية فيما يتعلق بطلبات إخضاع الموظفين لإجازة إدارية بدون أجر، وبحالات إنهاء الخدمة بناء على وقائع سابقة تنطوي مسائل تأديبية في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، وهي أمور تستلزم الاستعراض على نطاق أضيق. ويرد المكتب بشكل روتيني على طلبات المشورة المقدمة من مكاتب العملاء، بشأن أمور منها الحالات الأشد تعقيدا التي تخص احتمال إنهاء الخدمة بناء على وقائع سابقة، ويشارك في اللجان والأفرقة العاملة المعنية بالشؤون المتعلقة بالمسائل التأديبية.

٨٢ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٤٠ من قرارها ٢٦٣/٧١ إلى الأمين العام أن يقدم في سياق تقريره المقبل معلومات عن أثر تعديل القاعدة ١٠-٤ من النظام الإداري للموظفين على أنشطة التحقيقات. فقد ألغي بموجب التعديل الذي أدخل على القاعدة ٤-١٠ من النظام الإداري للموظفين اشتراط أن يكون الحد الأقصى للإجازة الإدارية التي توقع مبدئيا على الموظف هو ثلاثة أشهر. وذكر مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن أثر ذلك الحكم على أنشطة التحقيقات ليس واضحا، بالنظر إلى أنه قد اعتمد منذ فترة قريبة. بيد أنه أضاف أن شطب الحد الزمني المنصوص عليه وفر قدرا أكبر من المرونة للتحقيقات، وإن ظل هدف المكتب هو إتمام التحقيقات في غضون ثلاثة أشهر إذا كان الموظف في إجازة إدارية بدون أجر. وتحقيقا لهذا، أعاد المكتب ترتيب أولويات العمل في بعض التحقيقات.

باء - الطعون في التدابير التأديبية

٨٣ - عندما يفضي إنجاز قضية من القضايا إلى فرض تدابير تأديبية، يجوز للموظف الطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات. ويلاحظ أنه لم يجر الطعن منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلا في قسط صغير نسبيا من التدابير التأديبية^(١١). أما الفترة المشمولة بالتقرير السابق، المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، فقد بلغ فيها عدد الطعون ١٧ قضية، أي ما نسبته ٢٥ في المائة^(١٢). وخلال الفترة

(١١) خلال السنوات الثماني الماضية، نظرت محكمتا المنازعات والاستئناف في الطعون المتعلقة بكل من التدابير التأديبية المفروضة قبل ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ في إطار نظام إقامة العدل 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 النظام الجديد لإقامة العدل.

(١٢) لم يشمل الرقم المبلغ عنه في التقرير السابق (A/71/186) الحالات التي لم يكن قد تم الطعن فيها في موعد تقديم ذلك التقرير. وقد تم تحديث ذلك الرقم بحيث يشمل عدد القضايا التي أغلقت ملفاتها خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، وتم الطعن فيها بعد نهاية الفترة المشمولة بالتقرير. وبناء على ذلك، تبلغ الآن النسبة المئوية المبلغ بها للطعون المرفوعة بشأن التدابير التأديبية التي فرضت خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق ٢٥ في المائة، أي أنه قد تم الطعن في ١٧ قضية (ويشكل ذلك زيادة بالمقارنة بالعدد السابق، وهو ١١ قضية).

المشمولة بهذا التقرير^(١٣)، كانت هناك زيادة في عدد الطعون مقارنة بالأعداد المبلغ عنها في جميع الفترات المشمولة بالتقارير السابقة، ما عدا اثنتين منها.

الجدول ٣

الطعون في الإجراءات التأديبية المفروضة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧

الفترة	العدد	النسبة المئوية
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧	١٠	١٨
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦	١٧	٢٥
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

٨٤ - ولا يزال عدد الأحكام الصادرة عن محكمتي المنازعات والاستئناف بشأن الجزاءات التأديبية المفروضة في الأمانة العامة بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ ضئيلاً نسبياً. ولا تزال المحكمتان تدققان بصورة كبيرة فيما إذا كانت الوقائع التي تستند إليها الإجراءات التأديبية مثبتة وفق المعايير المطلوبة. وتبدي المحكمتان قدراً كبيراً من الاحترام للسلطة التقديرية المخولة للأمين العام للبت في مدى تناسب الجزاء المفروض. ويقدم الجدول ٤ معلومات عن مجمل نتائج الطعون في التدابير التأديبية المفروضة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ حتى الآن التي رفعت إلى محكمتي المنازعات والاستئناف.

(١٣) خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، طعن موظفون في الجزاءات المفروضة في ١٠ قضايا، من أصل ٥٥ قضية فُرضت فيها تدابير تأديبية وانقضت الأجل النهائي للطعن فيها. وقد فُرضت تدابير تأديبية في ١٣ قضية لم يكن الأجل النهائي للطعن فيها قد انقضى في تاريخ تقديم هذا التقرير.

الجدول ٤

القرارات المتخذة في الطعون المرفوعة ضد التدابير التأديبية المفروضة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧

الفترة	العدد	النسبة المئوية
القضايا التي صدرت فيها عن محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف أحكام لصالح المدعى عليه والقضايا التي سحبها الموظفون ^(أ)	٣٧	٧٦
القضايا التي تم التوصل فيها إلى تسوية	٨	١٧,٥
القضايا التي خسرها المدعى عليه عموماً ^(ب)	٣	٦,٥
المجموع	٤٨	١٠٠
القضايا التي لا تزال فيها الطعون المقدمة من الموظف قيد النظر في محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف أو القضايا التي لم يكن الوقت المتاح للطعن فيها لدى محكمة الاستئناف قد انقضى بعد		
	٢٤	

(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 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

٨٥ - 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.

٨٦ - ويبين عدد الحالات الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير انخفاضاً طفيفاً بالمقارنة مع الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة.

الجدول ٥

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

الفترة	العدد
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧	١٢٣
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦	١٣٠
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥	١٤٣
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤	١٤٠
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣	١٣١

٨٧ - وتصل النسبة المئوية للقضايا الواردة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير والمتعلقة بموظفين في الميدان إلى ٧٠ في المائة. وقد بلغت النسب المئوية المناظرة في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة ٦٨ في المائة و ٨٤ في المائة و ٥١ في المائة و ٦٣ في المائة. وتتماشى عموماً النسبة المئوية للقضايا الناشئة في البعثات الميدانية مع النسبة التي شهدتها الفترات المشمولة بالتقارير السابقة.

الجدول ٦

مصادر القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه

الفترة	العدد	النسبة المئوية
القضايا المتعلقة بالموظفين العاملين في مقر الأمم المتحدة وفي المكاتب الموجودة خارج المقر	٣٦	٣٠
القضايا المتعلقة بالموظفين الميدانيين	٨٧	٧٠
المجموع	١٢٣	١٠٠

الجدول ٧

القضايا الواردة في الفترة ما بين ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، حسب نوع سوء السلوك

نوع سوء السلوك	العدد
إساءة استخدام السلطة/التحرش/التمييز	١٦
الاعتداء (اللفظي والبدني)	٧
تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة	٤٢
السلوك غير اللائق أو المخل	٦
إساءة استعمال ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها	٦
عدم الوفاء بالالتزامات القانونية الخاصة	١
الانتقام	١
الاستغلال والانتهاك الجنسيان	٤
السرقه والاختلاس	٢٢
الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح	١٠
انتهاك القوانين المحلية	٢
مخالفات عمليات الشراء	١
المسائل الأخرى	٥
المجموع	١٢٣

ملاحظة: يختلف عدد القضايا المحالة إلى المكتب حسب نوع سوء السلوك اختلافاً كبيراً من سنة لأخرى. وبالتالي، لا تقدم بيانات مقارنة. فعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بقضايا إساءة استخدام السلطة والتحرش والتمييز، أحييت إلى المكتب في كل فترة من الفترات المشمولة بالتقارير الخمسة السابقة والمتنتية في ٣٠ حزيران/يونيه الأعــــداد التالية: ١٤ (٢٠١٦-٢٠١٧)، و ١٩ (٢٠١٥-٢٠١٦)، و ٥ (٢٠١٤-٢٠١٥)، و ١٦ (٢٠١٣-٢٠١٤)، و ٨ (٢٠١٢-٢٠١٣).

خامسا - السلوك الجنائي المحتمل

٨٨ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يقوم على وجه السرعة باتخاذ الإجراءات اللازمة في القضايا التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أحيلت إلى الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي ٢٤ قضية تنطوي على ادعاءات موثوق بها بارتكاب سلوك جنائي من قبل مسؤولي أو خبراء الأمم المتحدة الموفدين في بعثات.

سادسا - الخاتمة

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