

Distr.: General  
28 November 2022  
Arabic  
Original: English



الدورة السابعة والسبعون  
البند 143 من جدول الأعمال  
إدارة الموارد البشرية

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك  
الجنائي المحتمل خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/  
ديسمبر 2021

تقرير الأمين العام

موجز

يقدّم هذا التقرير تلبية لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في حالات ثبوت سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، ومن إجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. والجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.



## أولاً - مقدمة

- 1 - يقم هذا التقرير تلبيةً لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 16 من قرارها 287/59 إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في حالات ثبوت سوء سلوك و/أو سلوك جنائي وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.
- 2 - وتعرض في الفرع الثاني من هذا التقرير لمحة عامة عن الإطار الإداري الساري فيما يتعلق بالمسائل التأديبية، الذي يشمل الأمر الإداري بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1)، وذلك ليتسنى فهم المعلومات المقدمة في الفرعين الثالث والرابع في سياقها.
- 3 - ويتضمن الفرع الثالث موجزاً للحالات التي جرى فيها توقيع تدابير تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويحتوي الفرع الرابع على بيانات تتعلق بالقرارات التي انتهت إليها في الحالات المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير وعلى بيانات مقارنة تتعلق بالسنوات التقييمية الأربع السابقة<sup>(1)</sup>. ونظراً لمرور فترة زمنية لا بأس بها بين انتهاء فترة الإبلاغ وتاريخ صدور هذا التقرير، تُعرض في الفرع الخامس بيانات عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2022. ويقدم الفرع السادس معلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في حالات السلوك الجنائي المحتمل.
- 4 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أُعيد إصدار مصنف تجميعي عن التدابير التأديبية<sup>(2)</sup> لتزويد جميع موظفي المنظمة بمعلومات عن أكثر أمثلة سوء السلوك شيوعاً وما ترتب عليها من عواقب تأديبية منذ 1 تموز/يوليه 2009، مع إيلاء الاعتبار الواجب لحماية خصوصية الموظفين المعنيين. وقد أُضيفت إلى المصنف في عام 2022 موجزات لحالات سوء السلوك المثبتة التي يرد بيانها في الفرع الثالث.

## ثانياً - لمحة عامة عن الإطار الإداري المتعلق بالمسائل التأديبية

### ألف - الإطار التشريعي الناظم لسلوك الموظفين<sup>(3)</sup>

- 5 - تنص الفقرة 3 من المادة 101 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 المقدره والكفاية والنزاهة".

(1) في التقارير الصادرة قبل تقرير الفترة من 1 تموز/يوليه إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 (A/73/71)، كانت فترات الإبلاغ تبدأ في 1 تموز/يوليه وتنتهي في 30 حزيران/يونيه. وتيسيراً للمقارنة بين البيانات، تُعرض جميع البيانات الواردة في هذا التقرير حسب السنة التقييمية، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

(2) "Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2021" [مصنف التدابير التأديبية: ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي خلال الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021] (انظر: <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>).

(3) يمكن الاطلاع على الأحكام المتعلقة بمركز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم وبالمسائل التأديبية في النسخة الإلكترونية من دليل الموارد البشرية (انظر <https://hr.un.org/handbook>) ضمن الفئتين "Duties, obligations and privileges" (الواجبات والالتزامات والامتيازات) و "Administration of justice and disciplinary matters" (إقامة العدل والمسائل التأديبية).

6 - وتحدّد المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين وكذلك الفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وكلاهما بعنوان "الواجبات والالتزامات والامتيازات"، القيم الأساسية المتوقعة أن يتمسك بها الموظفون المدنيون الدوليون بحكم مركزهم، كما يعرضان مظاهر معينة لهذه القيم الأساسية (انظر البند 1-2 من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة 1-2 من النظام الإداري للموظفين).

7 - وينص البند 1-10 (أ) من النظام الأساسي للموظفين على أنه "يجوز للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يبدر عنهم سوء سلوك". وتتص القاعدة 1-10 (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".

8 - وتتص القاعدة 1-10 (ج) من النظام الإداري للموظفين على أن "يكون قرار بدء تحقيق في مزاعم إساءة السلوك وإجراء عملية تأديبية وتوقيع تدبير 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 توقيع التدابير التأديبية.

9 - وترد أمثلة على السلوك الذي يمكن توقيع تدابير تأديبية بسببه في البند 3-5 من الأمر الإداري ST/AI/2017/1. وتجدر الإشارة أيضاً إلى نشرة الأمين العام المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8)، ونشرة الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (ST/SGB/2003/13)، ونشرة الأمين العام عن الحماية من التعرض للانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

10 - وتمشيا مع متطلبات النهج الذي يركز على الضحايا، تتضمن النشرة ST/SGB/2019/8 أحكاماً بشأن تقديم الدعم وتبادل المعلومات واجبة التطبيق أثناء التحقيق وفي أي عملية تأديبية لاحقة. وإضافة إلى ذلك، يشير الأمين العام في النشرة ST/SGB/2019/8 إلى أن المنظمة وغيرها من الكيانات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق تقوم بجمع المعلومات المتعلقة بحالات التحرش الجنسي التي ثبت وقوعها في تطبيق باسم "ClearCheck"<sup>(4)</sup>، يتاح لكيانات الأمم المتحدة استخدامه لغرض التحقّق من الجهات المرجعية للمرشحين للعمل بالمنظمة.

11 - وقد بدأ تشغيل تطبيق "ClearCheck" منذ 28 حزيران/يونيه 2018، وهو يضم قاعدة بيانات تحتوي على معلومات عن الأشخاص الضالعين في حالات التحرش الجنسي وحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي ثبت وقوعها. وحتى 28 تشرين الأول/أكتوبر 2022، كان 33 كياناً من كيانات الأمم المتحدة قد التزم بالاشتراك في تطبيق "ClearCheck" وكان 19 كياناً منها قد أدخل أسماء الضالعين في تلك الحالات في قاعدة البيانات، حيث سُجّل اسم 147 شخصاً بسبب الضلوع في حالات تحرش جنسي ثبت وقوعها واسم 430 شخصاً بسبب الضلوع في حالات استغلال جنسي أو انتهاك جنسي ثبت وقوعها.

(4) يضم تطبيق "ClearCheck" قاعدة بيانات منفصلة تتضمن معلومات عن حالات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي التي ثبت وقوعها.

وأُسفرت عمليات الفحص لأغراض الاستقدام عما يزيد على 3 600 نتيجة تالية للتحقق وعن تبين تطابق مؤكّد بين اسمي اثنين من المتقدمين للوظائف واسمي شخصين ممن ترد أسماؤهم في التطبيق.

## باء - وصف موجز للعملية التأديبية<sup>(5)</sup>

12 - بموجب أحكام الأمر الإداري ST/AI/2017/1، يجب أن تحال جميع البلاغات المقدمة بشأن وقوع سلوك غير مرض محتمل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وعند استلام بلاغات من هذا القبيل، يجوز لمكتب خدمات الرقابة الداخلية إما أن ينظر في البلاغ لغرض التحقيق فيه أو إغلاقه وإما أن يحيله إلى الإدارة للتقييم وإجراء أي تحقيق محتمل. ويجب أن يحاط المكتب علماً بالقرارات التي يتخذها المديرون فيما يتعلق بهذه البلاغات.

13 - ويتضمن الأمر الإداري ST/AI/2017/1 معايير تنظم إجراء التحقيقات (البند 6) وينص على ضرورة الإقرار باستلام البلاغات المتعلقة بوقوع سلوك غير مرض (البند 4). ويتضمن الأمر الإداري أيضاً إجراءات تُتخذ فيما يتعلق بالموظفين الخاضعين للتحقيق. فعلى سبيل المثال، يجب إخطار هؤلاء الموظفين كتابةً بأنهم يخضعون للتحقيق وبطبيعة الادعاءات الواردة بشأنهم قبل أو عند بداية استجوابهم في إطار ذلك التحقيق. ويمكن لهؤلاء الموظفين اصطحاب موظف آخر يقوم بدور المراقب أثناء المقابلة.

14 - ويحدّد الأمر الإداري ST/AI/2017/1 أيضاً الظروف التي يجوز فيها توقيع إجازة إدارية بمرتب أو بدون مرتب على الموظف على النحو المنصوص عليه في القاعدة 4-10 (أ) من النظام الإداري للموظفين. وتتص القاعدة 4-10 (ج) من النظام الإداري للموظفين، على النحو المبين في الأمر الإداري، على أنه يجوز في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين توقيع إجازة إدارية بدون مرتب على الموظف إذا ما توافرت أسباب معقولة للاعتقاد (أسباب مرجحة) بأن الموظف قد أتى سلوكاً من هذا القبيل. وينص الأمر الإداري على أن الموظف يحتفظ ببعض الاستحقاقات والمزايا في حالة توقيع إجازة إدارية بدون مرتب عليه.

15 - وتتضمن البنود 7 و 8 و 9 من الأمر الإداري ST/AI/2017/1 موجزا توضيحيا للخطوات التي تمر بها المسائل التي كانت محلا للنظر وذلك بعد الانتهاء من التحقيق. فإذا قرر الأمين العام المساعد للموارد البشرية بدء عملية تأديبية، يُخطر الموظف كتابةً بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضده، ويُبلغ بالفرصة المتاحة أمامه للتعليق على تلك الادعاءات وبحقه في الاستعانة بمحام عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو بمحام خارجي على نفقته الخاصة. وفي ضوء التعليقات التي يبديها الموظف، يقرر الأمين العام المساعد إما إغلاق ملف الحالة، سواء باتخاذ إجراء إداري أو بدون ذلك، أو التوصية بتوقيع تدبير تأديبي أو أكثر. وفي الحالة الأخيرة، يقرر وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ما إذا كان سيجري توقيع واحد أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة 2-10 (أ) من النظام الإداري للموظفين. وفي الحالات التي تنطوي على ادعاءات تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي، يُدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck" إذا عوقب بإنهاء خدمته كحد أدنى. وفي بعض الحالات الأقل جسامة، يجوز للأمين العام المساعد، قبل أن يقرر ما إذا كان من المتعين بدء عملية تأديبية من خلال الإعلان عن ادعاءات سوء السلوك، أن يدعو

(5) يتضمن مرفق هذا التقرير رسماً تخطيطياً لسير عملية التحقيق والعملية التأديبية.

الموظف إلى إبداء تعليقات بشأن المسألة. ويوجّه طلبُ إبداء التعليقات وفقاً لعدة شروط، منها أحكام القاعدة 10-2 (ج) من النظام الإداري للموظفين، إذا كان من المزمع توجيه اللوم إلى الموظف.

16 - ووفقاً للقاعدة 10-3 (ج) من النظام الإداري للموظفين، يجوز للموظف الذي يوقع عليه تدبير تأديبي أن يرفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات يطعن فيها في توقيع ذلك التدبير وفقاً للمنصوص عليه في الفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين<sup>(6)</sup>.

## جيم - التدابير التأديبية

17 - تنص القاعدة 10-2 (أ) من النظام الإداري للموظفين على جواز أن تتخذ التدابير التأديبية شكلاً واحداً أو أكثر من الأشكال التالية:

- (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؛
- (ح) إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونها؛
- (ط) الفصل.

18 - وعند النظر في التدبير المناسب، يُتخذ القرار بشأن كل حالة بحسب عناصرها الموضوعية، مع مراعاة خصوصيات الحالة، بما في ذلك الظروف المشددة والظروف المخففة. ووفقاً للقاعدة 10-3 (ب) من النظام الإداري للموظفين، يجب أن تكون التدابير التأديبية التي توقع متناسبة مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. وقد أوردت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، في قضية كينيبي (2021-UNAT-1184)، بياناً بعدة عوامل اعتبرتها ذات أهمية. وشملت هذه العوامل ما يلي: (أ) درجة خطورة الذنب - أي ما إذا كان العمل قد ارتكب عرضاً أم كان ناتجاً عن إهمال أو استهتار أو متعمداً؛ (ب) ما إذا كان الموظف قد ارتكب العمل وحده أم أتاه بالاشتراك مع آخرين؛ (ج) ما إذا كان العمل مديراً أم كان نتيجةً لتصرف أهوج أو سوء تقدير؛ (د) ما إذا كان سوء السلوك طفيفاً أم فنياً أم موضوعياً أم جسيماً؛ (هـ) ما إذا كان العمل قد ارتكب مرة واحدة أم عدة مرات؛ (و) مدى الضرر أو الخسارة اللاحقين بالمنظمة و/أو الزملاء و/أو الجمهور.

19 - ومن أمثلة الظروف المشددة التي يمكن الأخذ بها ما يلي: (أ) وجود سابقة تأديبية؛ (ب) توافر نية جني مكاسب شخصية؛ (ج) وجود تضارب في المصالح؛ (د) شغل الموظف منصباً رفيعاً؛ (هـ) إتيان

(6) يمكن الاطلاع على الأحكام التي صدرت عن محكمتي الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف في القضايا التأديبية على الموقع الإلكتروني لمكتب إقامة العدل (<https://www.un.org/ar/internaljustice/oaj/>).

الموظف أعمالاً تتعارض مع واجباته؛ (و) تسبب سوء السلوك في ضرر جسيم. ومن أمثلة الظروف المخففة التي يمكن الأخذ بها ما يلي: (أ) الإفصاح المبكر والطوعي عن إتيان أعمال تشكّل سوء سلوك محتملاً؛ (ب) عدم شغل الموظف منصباً رفيعاً؛ (ج) التعبير الصادق عن الندم. ويمكن الاعتداد بطول مدة الخدمة بوصفها عاملاً مخففاً، غير أن جسامه سوء السلوك كثيراً ما يغلب أثرها على أثر هذا العامل المخفف وغيره. ولا يُعتبر خلو سجل الموظف من أي عقوبات تأديبية عاملاً مخففاً لأن الموظف يُنتظر منه أن يكون على أعلى مستوى من المقدره والكفاية والنزاهة.

20 - وفي ضوء ضرورة النظر في عدد من العوامل في كل حالة من الحالات والحاجة إلى تحديد ما لهذه العوامل من وزن، لا يمكن أن تحدّد مسبقاً أو أن تطبق بصورة معمّمة عقوبة معينة لكل نوع من أنواع سوء السلوك. وباستعراض ممارسات الأمين العام فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية على مدى أكثر من عشر سنوات، على نحو ما ترد في المصنف المنشور إلكترونياً، يمكن تبين معلومات عن أنواع سوء السلوك التي يُرجح أن تقضي إلى فرض العقوبة التأديبية الشديدة المتمثلة في إنهاء الخدمة أو الفصل مثل الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة ومضايقات مكان العمل التي تقضي إلى ضرر كبير، والاستحواذ على أصول الأمم المتحدة دون إذن، والاعتداء البدني، والأعمال التي تدل على الافتقار إلى النزاهة مثل المطالبة بمزايا غير مستحقة. ويتمخض هذا الاستعراض أيضاً عن معلومات بشأن أنواع سوء السلوك التي يُرجح أن تؤدي إلى عقوبة أقل شدة مثل الامتناع عن الوفاء بالتزامات قانونية، ومزاولة أنشطة خارجية، والأشكال البسيطة من إساءة استخدام أصول الأمم المتحدة ومضايقات مكان العمل.

## دال - التدابير الأخرى

21 - توجيه توبيخ كتابي أو شفهي واسترداد الأموال التي تكون من حق المنظمة وتوقيع إجازة إدارية بمرتب أو بدون مرتب إجراءات لا تعد من التدابير التأديبية. فالتوبيخ بأشكاله هو أحد التدابير الإدارية ذات الأهمية في صون معايير السلوك السليم وتعزيز المساءلة. ويودع التوبيخ الكتابي في ملف المركز الرسمي للموظف. والإنذارات أو رسائل التنبيه تدابير إدارية الهدف منها هو التوعية بمعايير السلوك السليم. وبالإضافة إلى ذلك، حينما يكون لتصرف يمكن أن يصل إلى درجة سوء السلوك أثر في الأداء، يمكن معالجة المسألة في سياق إدارة الأداء. وقد يشمل ذلك التدريب، أو تقديم المشورة، أو عدم تجديد العقد، أو إنهاء التعيين.

22 - وتنص القاعدة 1-10 (ب) من النظام الإداري للموظفين على تدبير إداري هو استرداد ما يستحق للمنظمة من مال، في حالات سوء السلوك المثبتة التي ارتثي فيها أن الموظف تصرف بشكل متعمد أو متهور أو ينطوي على إهمال جسيم. ويُفرض هذا التدبير في الحالات المناسبة، وإن كان تنفيذه يقيد في بعض الأحيان عدم كفاية الاستحقاقات النهائية للموظف. وتيسيراً لاسترداد أقصى مبلغ مالي ممكن، يجوز لوكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن يقرّر في الحالات المناسبة الامتناع عن إصدار وثائق تجهيز الاستحقاقات التقاعدية. ويقوم الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وفقاً لتقديره وبموافقة الموظفين السابقين، بقسمة المدفوعات لإتاحة استرداد المبالغ المالية.

## ثالثاً - موجز الحالات التي وُقعت فيها تدابير تأديبية خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021<sup>(7)</sup>

23 - يرد أدناه موجز لكل حالة انتهت إلى توقيع تدبير تأديبي أو أكثر، مع بيان لطبيعة سوء السلوك المرتكب والتدبير التأديبي أو التدابير التأديبية الموقّعة. ولا يُشار إلى اللقب الوظيفي للموظف أو بياناته الخاصة المماثلة إلا إذا كان لها دورٌ في تحديد التدابير المقرر اتخاذها. وترد أدناه أيضاً موجزات للحالات التي ثبت فيها سوء السلوك، ولكن عوامل مخفّفة أدت إلى توقيع تدبير إداري.

24 - ولا تنتهي كل حالة تُعرض على الأمين العام بشأن سلوك غير مرضٍ إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير أخرى. فحين يتبين من الاستعراض الذي يجريه مكتب الموارد البشرية عدم توافر الأدلة الكافية التي تسوّغ مواصلة النظر في مسألة ما باعتبارها حالة تأديبية أو عندما يقدم الموظف تعليلاً مرضياً رداً على ادعاءات رسمية بارتكاب سوء سلوك، يُغلق ملف الحالة. وعادة ما تُغلق الحالات أيضاً عندما يتقاعد الموظف أو تنتهي خدمته في المنظمة بشكل آخر قبل إتمام التحقيق أو العملية التأديبية، ما لم يكن في مواصلة العملية مصلحة للمنظمة. وفي تلك الحالات، يُنبت هذا الأمر ويودّع في ملف المركز الرسمي للموظف السابق لكي تتسنى معاودة النظر في المسألة إذا انضم الموظف إلى المنظمة مجدداً.

25 - ويمكن أن يستمر النظر في حالات معينة حتى بعد انتهاء الخدمة، وهو ما حدث بالفعل كما يتبين أدناه<sup>(8)</sup>، إذا ارتثي أن في ذلك مصلحة للمنظمة. ويكون هذا هو الحال عندما تكون العملية التأديبية لا تزال جارية وقت انتهاء الخدمة، أو عندما يكون استرداد مبالغ مالية لا يزال أمراً ممكناً، أو متى كانت الادعاءات تتعلق بأعمال تحرش جنسي أو استغلال وانتهاك جنسيين. وفي تلك الحالات، يُدعى الموظفون السابقون إلى المشاركة في عملية تأديبية يُبلغون في نهايتها بالعقوبة التي كانت ستُوقّع عليهم لو كانوا قد استمروا في الخدمة. وفي هذا التقرير، يُشار إلى عقوبة إنهاء الخدمة الموقّعة على الموظف بعد انتهاء خدمته باعتبارها "إنهاء للخدمة"<sup>(9)</sup>.

26 - وفي بعض الحالات<sup>(10)</sup>، يجري "الاتفاق" على العقوبة من حيث المبدأ مع محامي الدفاع الذي يمثل الموظف الخاضع للتحقيق. وفي الحالات المذكورة، يتعهد الموظف بعدم الطعن في العقوبة إذا قرر وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال توقيعها. وينبغي عدم الخلط بين الاتفاق على العقوبة مسبقاً وما يعرف باسم "الاتفاق التفاوضي لتخفيف العقوبة"، حيث إن الاعتراف بالذنب للحصول على عقوبة أقل شدة مما كان القاضي سيأمر به في الأحوال العادية طمعاً في رأفته لا يتساوى مع الاتفاق على عقوبة. وبالنسبة للموظفين، تتمثل ميزة الاتفاق على عقوبة معينة في تيقنهم من محصلة

(7) المعلومات المتضمنة في هذه الموجزات صحيحة حتى تاريخ تقديم هذا التقرير.

(8) انظر الفقرات 36 و 37 و 72. وانظر أيضاً الفقرة 55 فيما يتعلق بقرار استرداد الأموال بعد انتهاء الخدمة.

(9) في أغلب الحالات التي يستمر النظر فيها حتى بعد انتهاء الخدمة، تحدّد العقوبة بعبارة "إنهاء الخدمة على أقل تقدير، مع تعويض محل مهلة الإشعار وتعويض عن إنهاء الخدمة". ولما كانت هذه عقوبة مفترضة، فإن المنظمة لا تدفع أية تعويضات. وفي بعض الحالات، تُوقّع عقوبة أكثر تحديداً، كالفصل مثلاً، إذا حيل دون صرف منحة الإعادة إلى الوطن وكانت الحالة تنطوي على استغلال أو انتهاك جنسيين، حيث إن المنحة المذكورة تُدّد عندئذٍ للصندوق الاستثماري للضحايا.

(10) انظر الفقرات 29 و 30 و 39 و 52 و 64 و 66 و 78 و 79 و 80.

العملية؛ أما بالنسبة للإدارة، فتمثل في توفيرها موارد كانت ستُنقذ لولا ذلك في الدفاع عن قرار مطعون فيه في إطار نظام العدل الداخلي.

27 - وفي الفقرة 23 من القرار 252/68، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير المناسبة للتخفيف من أي خسائر تتجم عن أعمال سوء السلوك التي يقوم بها موظفون وتعويض هذه الخسائر، وأن يقدم تقريراً عن ذلك. ويتبين من موجزات الحالات الواردة أدناه أنه، في معظم الحالات التي تكبدت فيها المنظمة خسائر قابلة للقياس الكمي، تمكنت الإدارة من استرداد الممتلكات/الأموال ذات الصلة، أو سدّد الموظف الأموال المعنية، أو تقرّر استرداد مبلغ مساوٍ للخسارة المالية.

### ألف - التمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

28 - أبدى أحد الموظفين تعليقاتٍ موحية جنسياً وتلميحات جنسية تجاه زميل له. وكان تكرار السلوك بالرغم من تلقي إنذار سابق عاملاً مشدداً. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". *الطعن*: لا يوجد.

29 - مارس أحد الموظفين سلطته على نحو غير سليم إزاء مرؤوس له وصرخ في وجه موظفين آخرين وقام بترهيبهم، بما في ذلك فيما يتعلق بمركزهم التعاقدية. *القرار*: توجيه لوم كتابي والحرمان من خمس درجات داخل الرتبة. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

30 - أساء موظف إلى موظف آخر إساءةً لفظية خلال مكالمة هاتفية تتصل بالعمل. وكان طول مدة خدمة الموظف عاملاً مخففاً. *القرار*: خفض رتبة واحدة مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية، إضافة إلى تلقي تدريب. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

31 - أرسل موظف رسائل إلى موظف آخر عبر البريد الإلكتروني واستخدم فيها ألفاظاً مما يُعتبر تحرشاً. *القرار*: الحرمان من ثلاث درجات داخل الرتبة مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية، وتوقيع إجراء إداري بالزام الموظف بتلقي تدريب. *الطعن*: ألغت محكمة المنازعات التدابير التأديبية.

32 - أبدى موظف تعليقاتٍ موحية جنسياً بصورة متكررة لموظفين آخرين. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". *الطعن*: أيدت محكمة المنازعات العقوبة. ولم تنته بعد المهلة الزمنية التي يتاح خلالها للموظف السابق الطعن أمام محكمة الاستئناف.

33 - أبدى موظف أمن تلميحات جنسية غير مرغوب فيها تجاه أحد المشاركين في مؤتمر للأمم المتحدة أثناء تأدية الموظف واجبات وظيفته وقام، في مناسبة منفصلة في حفل أقيم في مباني الأمم المتحدة، بلمس موظف آخر دون موافقته وبطريقة تنطوي على إيحاءات جنسية. وكان طول مدة خدمة الموظف عاملاً مخففاً. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". *الطعن*: لا يوجد.

34 - اعتاد موظف التعامل مع العديد من الموظفين المبتدئين بطريقة غير لائقة جنسياً على مدى عدة سنوات. وكانت هناك عوامل مخففة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار، مع منح تعويض عن إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". *الطعن*: لا يوجد.

35 - تعامل أحد كبار الموظفين مع مرؤوسين له بطريقة عدوانية أو ترهيبية وطرح استفسارات غير لائقة عن حياتهم الخاصة. إضافة إلى ذلك، أساء الموظف استخدام منصبه وأصول الأمم المتحدة. *القرار*: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنة في استحقاق الترقية. *الطعن*: أودع طعن لدى محكمة المنازعات التي لا تزال تنتظر في القضية.

36 - قام موظفٌ بلمس موظفين آخرين بطريقة جنسية وغير مرحب بها. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 25). وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". *الطعن*: لا يوجد.

37 - أرسل موظف سلسلة من الرسائل النصية الجنسية الصريحة إلى موظف في كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة وتضمنت هذه الرسائل صوراً فوتوغرافية. *القرار*: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 25). وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". *الطعن*: لا يوجد.

## باء - السرقة والاختلاس

38 - شارك أربعة موظفين في مخطط جرى بموجبه الإبلاغ عن كميات من الوقود حُملت تكلفتها على المنظمة تفوق الكميات الفعلية الموزعة لمركبات الأمم المتحدة. *القرار*: إنهاء خدمة ثلاثة موظفين بتعويض محل مهلة الإشعار وبدون تعويض عن إنهاء الخدمة، وإنهاء خدمة الموظف الرابع بتعويض محل مهلة الإشعار مع منحه تعويضاً عن إنهاء الخدمة بنسبة 25 في المائة. وكانت الخسارة المالية غير قابلة للقياس الكمي. *الطعن*: لا يوجد.

## جيم - الاحتيال وتقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة

39 - قدّم موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة<sup>(11)</sup>. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة والحالة الصحية لأحد أفراد أسرته وصغر المبلغ الوارد في المطالبات. ولم تكن هناك خسارة مالية. *القرار*: خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية، والحرمان من تسع درجات داخل الرتبة، وإرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة سنتين، وغرامة قدرها 1 981,50 دولاراً. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

40 - قدّم موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة طول مدة الخدمة والسداد المسبق للمطالبات المزورة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

41 - قدّم موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. ولم تكن هناك خسارة مالية. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة وطول مدة خدمته. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

42 - قدّم موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. وتقرر استرداد مبلغ مالي قدره 3 389 دولاراً. *الطعن*: لا يوجد.

(11) الإشارة إلى "مطالبات تأمين طبي" في الموجزات تعني مطالبة واحدة أو أكثر.

- 43 - قَدَمَ موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة وطول مدة خدمته. ولم تكن هناك خسارة مالية. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 44 - قَدَمَ موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة السداد الجزئي المسبق للمطالبات المزورة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. وتقرر استرداد مبلغ مالي قدره 909 دولارات. *الطعن*: لا يوجد.
- 45 - قَدَمَ موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة وتعبيره الصادق عن الندم وعدم تكبد خسارة مالية. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.
- 46 - قَدَمَ موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة وزوّد موظفين آخرين بمعلومات كاذبة لكي يدروها في مطالباتهم المزورة للتأمين الطبي. إضافة إلى ذلك، حاول الموظف التدخل في التحقيق الذي أجره مكتب خدمات الرقابة الداخلية. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر. وتقرر استرداد مبلغ مالي قدره 270 دولاراً. *الطعن*: لا يوجد.
- 47 - قَدَمَ موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة وحاول التدخل في تحقيق أجره مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وشملت العوامل المشددة الإيعاز لموظف آخر بأن يدلي للمكتب بإفادة كاذبة وتكرار سوء السلوك. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهرين. وتقرر استرداد مبلغ مالي قدره 1 005,70 دولارات. *الطعن*: لا يوجد.
- 48 - قَدَمَ موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة طول مدة خدمة الموظف وتعاونه مع تحقيق أجره بشأن سلوك موظف آخر. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. وتقرر استرداد مبلغ مالي قدره 2 439,72 دولاراً. *الطعن*: لا يوجد.
- 49 - قَدَمَ ثمانية موظفين، كلٌّ عن نفسه، مطالبات تأمين طبي مزورة. وكانت هناك عوامل مخففة من بينها طول مدة الخدمة وسداد بعضهم المطالبات المزورة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع منح تعويض عن إنهاء الخدمة. وتقرر استرداد مبلغ مالي قدره 863,35 دولاراً في إحدى الحالات واسترداد 448,51 دولاراً في حالة أخرى. *الطعن*: طُعن في إحدى العقوبات أمام محكمة المنازعات التي لا تزال تنتظر في القضية.
- 50 - قدم عشرة موظفين، كلٌّ عن نفسه، مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المشددة تكرار سوء السلوك. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. وتقرر في خمس حالات استرداد مبالغ مالية قدرها 1 002 دولار و 991 دولاراً و 1 007 دولارات و 1 020 دولاراً و 958 دولاراً على التوالي. *الطعن*: لا يوجد.
- 51 - قَدَمَ موظفٌ مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المشددة تكرار سوء السلوك والقيمة الكبيرة للمطالبات المزورة. *القرار*: توقيع تدبير تأديبي يتمثل في إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار

ودون تعويض عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهرين. وتقرر استرداد مبلغ مالي قدره 4 490,56 دولاراً. *الطعن: لا يوجد.*

52 - قدم سبعة موظفين، كلٌّ عن نفسه، مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة القيمة المنخفضة للمطالبات وطول مدة الخدمة. *القرار: خفض رتبة واحدة، مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية.* وتقرر في أربع حالات استرداد مبالغ مالية قدرها 270,07 دولاراً و 595,05 دولاراً و 605,70 دولاراً و 948,89 دولاراً على التوالي. *الطعن: لا يوجد (العقوبات الأربع متفق عليها).*

53 - قدم موظف مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة وعدم تكبد خسارة مالية. *القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة.* *الطعن: لا يوجد.*

54 - قدم موظف مطالبات تأمين طبي مزورة. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة وطول مدة خدمته. ولم تكن هناك خسارة مالية. *القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة.* *الطعن: لا يوجد.*

55 - في آب/أغسطس 2003، اختلس موظف شيكات خاصة بالأمم المتحدة واستقال بعد ذلك من الخدمة. وسعى الموظف مؤخراً إلى الإفراج عن مستحقته النهائية. *القرار: توقيع تدبير إداري تالٍ لانتهاء الخدمة يتمثل في استرداد مبلغ مالي قدره 138 773,07 دولاراً من المستحقات النهائية للموظف والامتناع عن تجهيز استمارات صندوق المعاشات التقاعدية إلى حين تسوية الدين (انظر الفقرة 25).* *الطعن: لا يوجد.*

56 - قدم موظف مستندات رسمية مزورة للحصول على تأشيرة. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة. *القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع منح تعويض عن إنهاء الخدمة.* *الطعن: لا يوجد.*

57 - قدم موظف مطالبات تأمين طبي مزورة. *القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة.* واسترداد مبلغ مالي قدره 11 445 دولاراً من المستحقات النهائية والتسوية التي حصل عليها الموظف من صندوق المعاشات التقاعدية. *الطعن: لا يوجد.*

58 - انتحل موظف صفة المخوّل سلطة بيع المركبات المملوكة للأمم المتحدة. *القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة.* *الطعن: لا يوجد.*

59 - لم يفصح موظف عن معلومات مطلوبة في النبذة الخاصة بتاريخه الشخصي، وتصرف بطريقة مخلة بالنظام في تجمع عام وهدّد باستخدام سلاح. *القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة.* *الطعن: لا يوجد.*

60 - خلال عملية استقدام، أخفى موظف أن له علاقةً أسرية مع أحد المرشحين وواصل مساندة طلب المرشح التقدم للوظيفة، مما أدى إلى تضارب في المصالح. *القرار: توجيه لوم كتابي، إلى جانب غرامة تعادل الراتب الأساسي الصافي لشهر واحد.* *الطعن: لا يوجد.*

61 - قدم موظف معلومات كاذبة في طلبٍ لشغل إحدى الوظائف، وذلك بإخفائه أن أحد أقاربه يعمل لدى الأمم المتحدة. *القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة.* *الطعن: لا يوجد.*

62 - قَدّم موظف معلومات كاذبة بشأن مؤهلاته الأكاديمية في طلبٍ لشغل إحدى الوظائف. وشملت العوامل المخفّفة طول مدة خدمة الموظف. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

#### دال - الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح

63 - احتفظ موظفٌ بحصة ملكية في شركة خاصة وزاول أنشطة تجارية دون إذن بذلك مستخدماً موارد الأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وشملت العوامل المخفّفة اعتراف الموظف بفعلته واعتذاره وتعبيره الصادق عن الندم. *القرار*: توجيه لوم كتابي والحرمان من درجتين داخل الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد.

64 - زاول موظفٌ في سلسلة من الأنشطة الخارجية غير المأذون بها شكّلت تضارباً في المصالح. وشملت العوامل المشدّدة الوظيفة ذات الطابع القانوني التي يشغلها الموظف وطول مدة خدمته. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة تعادل نسبة 80 في المائة من مبلغ منحة الإعادة إلى الوطن التي كان الموظف سيحصل عليها لولا ذلك. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

65 - سلك موظفٌ سلوكاً غير لائق تجاه أحد الشباب العاملين في المنظمة من غير الموظفين. وزاول الموظف أيضاً أنشطة خارجية واسعة النطاق ونشر محتوى غير لائق على مواقع التواصل الاجتماعي. وشملت العوامل المخفّفة طول مدة خدمة الموظف. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: رفضته محكمة المنازعات لعدم المقبولية.

66 - زاول موظفٌ عملاً خارجياً دون إذن وباستخدام موارد الأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وكانت هذه هي المرة الثانية التي يسلك فيها الموظف هذا السلوك الذي عوقب عليه من قبل. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

#### هاء - الإساءة اللفظية والاعتداء البدني

67 - اعتدى موظفٌ على زوجه اعتداءً بدنياً. وعُدّ طول مدة خدمته عاملاً مخفّفاً. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

68 - أصاب أحد الموظفين زميلةً من غير الموظفين بجروح خلال مشادة عائلية. وشكّل سياق المشادة والظروف المحيطة بها عاملاً مخفّفاً. *القرار*: خفض الرتبة مع إرجاء النظر لمدة ثلاث سنوات في استحقاق الترقية، إلى جانب تدبير إداري يتمثل في تلقي المشورة بشأن كيفية إدارة مشاعر الغضب والحصول على تدريب بشأن مراعاة الجوانب الجنسانية. *الطعن*: لا يوجد.

#### واو - الاستغلال والانتهاك الجنسيان

69 - استغل موظفٌ زميلاً من غير الموظفين استغلالاً جنسياً وقَدّم معلومات كاذبة فيما يتعلق بطلب إجازة. وكانت هناك عوامل مخفّفة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض

عن إنهاء الخدمة، إلى جانب غرامة تعادل راتب شهر واحد. وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". الطعن: أيدت محكمة المنازعات العقوبة التي طعن فيها بعد ذلك أمام محكمة الاستئناف، ولا تزال القضية قيد النظر.

70 - مارس أحد الموظفين نشاطاً جنسياً غير رضائي مع أحد الأفراد الاستشاريين. القرار: الفصل. وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". الطعن: لا يوجد.

71 - اعتدى موظفٌ على قاصر اعتداءً جنسياً. وكانت هناك عوامل مخففة. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: أيدت محكمة المنازعات العقوبة. ولم تنته بعد المهلة الزمنية التي يتاح خلالها للموظف السابق الطعن أمام محكمة الاستئناف.

72 - أقام أحد الموظفين علاقات جنسية مع قاصرَيْن وتدخل في التحقيق. القرار: عقوبة "إنهاء الخدمة" بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة 25). وأدرج اسم الموظف في تطبيق "ClearCheck". الطعن: لا يوجد.

### زاي - عدم الإبلاغ عن سلوك محظور

73 - امتنع موظف عن الإبلاغ عن ادعاءات بوقوع استغلال وانتهاك جنسيين، وسعى سعياً حثيثاً إلى إخفاء معلومات بشأن المسألة، وتدخل في التحقيق بشأنها ومنعه. وحاول الموظف أيضاً التدخل في التحقيق المجرى بشأن سلوكه هو نفسه. القرار: الفصل. الطعن: أيدت محكمة المنازعات العقوبة. ولم تنته بعد المهلة الزمنية التي يتاح خلالها للموظف السابق الطعن أمام محكمة الاستئناف.

74 - كان أحد الموظفين على علم بتورط زميل له في مسألة تتعلق بادعاءات وقوع استغلال وانتهاك جنسيين لعدم إبلاغه عنها، واشترك بصورة مباشرة في محاولة لإخفاء المعلومات عن هذه المسألة. وتدخل الموظف أيضاً في التحقيق المجرى بشأن سلوكه هو نفسه. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: أيدت محكمة المنازعات العقوبة. ولم تنته بعد المهلة الزمنية التي يتاح خلالها للموظف السابق الطعن أمام محكمة الاستئناف.

75 - كان أحد الموظفين على علم بتورط زملاء له في مسألة تتعلق بادعاءات وقوع استغلال وانتهاك جنسيين، وتورط في محاولة للتستر على تلك الادعاءات. القرار: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية. الطعن: لا يوجد.

### حاء - المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء

76 - قام موظفٌ مكلف بمهام مشتريات بمزاولة أنشطة خارجية غير مأذون بها مستخدماً حساب رسمي للبريد الإلكتروني، ولم يفصح عن تضارب في المصالح. القرار: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. الطعن: لا يوجد.

### طاء - مخالفات أخرى

77 - لم يفصح أحد الموظفين عن تضارب في المصالح في عدد من عمليات الاستقدام، واستخدم هاتفاً جوالاً خصصته له الأمم المتحدة لتصفح محتوى إباحي والتعليق عليه. وشملت العوامل المخففة اعتراف

الموظف بفعلة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

78 - قام موظفٌ باستقبال ضيفٍ مكث لليلة واحدة عدة مرات في مكان الإقامة الذي وفرته له الأمم المتحدة، دون أن يحصل على تصريح بذلك. *القرار*: الحرمان من درجتين داخل الرتبة. واستُردت تكاليف الإقامة عن الفترات التي مكثها هذا الضيف. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

79 - تجاوز موظفٌ حدَّ الاستخدام الشخصي المسموح به لموارد الأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. *القرار*: توجيه لوم كتابي والحرمان من ثلاث درجات داخل الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

80 - قام موظفٌ بقيادة مركبة تابعة للأمم المتحدة وهو تحت تأثير الكحول. وكانت هناك عوامل مخففة. *القرار*: خفض الرتبة، مع إرجاء النظر لمدة سنتين في استحقاق الترقية. *الطعن*: لا يوجد (عقوبة متفق عليها).

81 - أساء موظفٌ استخدام مركبة تابعة للأمم المتحدة وانتهك حظر التجول. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة. *القرار*: توجيه لوم كتابي مع الحرمان من درجتين وإرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة سنة واحدة. *الطعن*: لا يوجد.

82 - قام موظفٌ يعمل في مجال الإعلام بنشر تعليقات ذات طابع سياسي عن البلد المضيف وعن المنظمة دون إذن، وذلك على حساب لوسائل التواصل الاجتماعي. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

83 - قام موظفٌ بالنقاط صور لمسؤول حكومي من دولة عضو باستخدام هاتف جوال خصصته له الأمم المتحدة، وعمم صورة من تلك الصور نُشرت بعد ذلك على شبكة الإنترنت، ولم يتعاون مع التحقيق المجري بشأن هذا السلوك. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ودون تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

84 - عمم أحد الموظفين رسالةً إلكترونية تتضمن تعليقات معادية للمثليين على عدة أشخاص من خارج الأمم المتحدة. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

85 - أرسل أحد الموظفين رسائل نصية إلى شخص من خارج الأمم المتحدة، تضمنت ملاحظات تحض على الكراهية وذات طابع جنسي صريح. وشملت العوامل المخففة اعتراف الموظف بفعلة. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار، ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: لا يوجد.

86 - نقاعس موظفٌ عن الوفاء بالتزامات قانونية خاصة نشأت عن ثلاثة أحكام قضائية، وامتنع عن تقديم معلومات طُلبت إليه رسمياً بشأن الإجراءات المتخذة للوفاء بتلك الالتزامات. *القرار*: إرجاء استحقاق العلاوة الدورية لمدة سنتين وتوجيه لوم كتابي. *الطعن*: لا يوجد.

87 - غش أحد الموظفين في امتحان أجرى خلال عملية للتوظيف. *القرار*: إنهاء الخدمة بتعويض محل مهلة الإشعار ومع تعويض عن إنهاء الخدمة. *الطعن*: أيدت محكمة المنازعات العقوبة.

## رابعاً - بيانات عن الحالات الواردة والمنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

### ألف - الحالات المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير

88 - تتضمن الجداول الواردة في هذا الفرع معلومات عن عدد الحالات المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك الحالات التي لم تقض إلى توقيع تدبير تأديبي. وترد أيضاً معلومات عن الدعاوى المقامة أمام محكمتي المنازعات والاستئناف للطعن في التدابير التأديبية الموقّعة منذ 1 تموز/يوليه 2009.

89 - وتفاوتت عموماً الفترة الزمنية التي يستغرقها إنجاز العملية التأديبية تبعاً لمدى تعقد المسألة، وقوة الأدلة الواردة في الإحالة، وأي إيضاحات يمكن أن تكون مطلوبة عقب الاستعراض الذي يجريه مكتب الموارد البشرية والاجتهاد القضائي لمحكمتي المنازعات والاستئناف فيما يتعلق بمعياري الإثبات وموثوقية أقوال الشهود، إضافة إلى التوسع في تحليل تناسب العقوبة مع الجرم، لا يزال يضيف إلى مقتضيات الاستعراض المطلوب أن يجريه المكتب ويتطلب في كثير من الأحيان قيام جهات التحقيق بجمع أدلة إضافية<sup>(12)</sup>.

90 - والوقت المستغرق في معالجة أي حالة من الحالات يشمل أيضاً الوقت اللازم لكي يردّ الموظف المعني على ادعاءات سوء السلوك وعلى أي معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع يتلقاها مكتب الموارد البشرية خلال العملية التأديبية. وبعد تلقي رد الموظف، كثيراً ما تكون هناك حاجة لمزيد من الإيضاحات من جانب جهة التحقيق، وعندها تتاح الفرصة للموظف مرة أخرى للتعليق<sup>(13)</sup>. والوقت الإضافي الذي يستغرقه إنجاز الحالات يُعزى أيضاً إلى ما يرد من طلبات من الموظفين ومن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لتمديد المهلة الزمنية المحددة للرد على الرسائل الواردة من مكتب الموارد البشرية. وبالنظر إلى صعوبة التيقن من مقدار الوقت الذي يستغرقه التعامل مع عوامل خارجة عن سيطرة مكتب الموارد البشرية، فليس من المناسب تحديد فترة زمنية مرجعية ينبغي في غضونهما إتمام العملية التأديبية.

91 - ويبين الجدولان 1 و 2 عدد الحالات التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية قبل الفترة المشمولة بالتقرير وفي أثنائها وأُنجزت خلالها، علاوة على متوسط الوقت الذي استغرقه إتمام النظر في تلك الحالات، موزعةً حسب جهة التحقيق. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أُغلقت 163 حالة ووُقعت 84 عقوبة. ولا يفوق تلك الأرقام سوى الأرقام المسجلة في عام 2011 (271 حالة أُغلقت و 113 عقوبة وُقعت)، وهي الفترة الأقرب عهداً التي تراكم فيها عددٌ كبير من الحالات التي تأخر إنجازها وتعيّن على المكتب معالجتها. وبلغ متوسط الوقت الذي يستغرقه إصدار القرار 13,8 شهراً، وهو ما يشكّل زيادةً كبيرة مقارنة بالوقت المستغرق خلال الفترة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (11,2 شهراً) وزيادةً أكبر مقارنة بمتوسط السنوات الخمس السابقة البالغ ثمانية أشهر.

(12) على نحو ما جاء في حكم محكمة الاستئناف في قضية مولاري (2011-UNAT-164)، يقضي الأمر الإداري ST/AI/2017/1 بأن يكون معيار الإثبات في الحالات التي يحتمل أن تقضي إلى إنهاء الخدمة هو توافر "دليل واضح ومقنع" وبأن يكون "رجحان الأدلة" هو معيار الإثبات في جميع الحالات الأخرى. ومن الناحية العملية، يتعين على مكتب الموارد البشرية في كثير من الأحيان أن يطلب مزيداً من المعلومات من جهات التحقيق بعد إحالة مسألة ما وذلك لضمان توافر أدلة كافية تستوفي معيار الإثبات اللازم. انظر أيضاً كينيبي (2021-UNAT-1184).

(13) أكدت محكمتا المنازعات والاستئناف، في قضية إسرائيلهاكدي (UNDT/2012/010 و 2012-UNAT-277)، ضرورة أن تقدّم المعلومات الإضافية إلى الموظف لإبداء تعليقاته عليها.

92 - وتعزى الزيادة في الوقت الذي يستغرقه إنجاز الحالات التأديبية إلى عدة عوامل. فقد أدت زيادة في عدد الحالات التأديبية المحالة في عامي 2020 و 2021 إلى إعادة ترتيب أولويات الحالات باعتبارها حالات جديدة تنطوي على ادعاءات استغلال وانتهاك جنسيين أو تحرش جنسي أو ادعاءات غش خطيرة. وازداد تضخم الوثائق الداعمة التي يتعين استعراضها والتي أسفرت عنها التحقيقات الأكثر شمولاً. كما أن التعديلات التي أُبلغ سابقاً بإدخالها على ممارسات العمل أثناء الجائحة استمر تأثيرها على الوقت المستغرق في إنجاز المسائل قيد النظر. وإضافة إلى ذلك، زاد حجم المذكرات المقدّمة إلى محكمة المنازعات، وكذلك عدد الأيام التي يستغرقها سماع الدعوى. وأخيراً، أدى تنقل الموظفين إلى إعادة إسناد الحالات التي كثيراً ما تكون قديمة العهد إلى موظفين جدد ليست لهم دراية مفصلة بالعملية التأديبية. وكما يتضح من البيانات المتعلقة بالأشهر التسعة الأولى من عام 2022 (انظر الفرع الخامس)، أُحيل في عام 2022 عدد أقل من الحالات، ما سمح بالإسراع بالبت فيها بمتوسط مدة إنجاز قدره 12,7 شهراً. ومن المتوقع أن يبدأ في عام 2023، بعد تحديد الموارد، التطبيق التجريبي لممارسة يتعين فيها على مكتب الموارد البشرية استهلال العملية التأديبية في الحالات العادية (لا في الحالات المعقّدة) في غضون فترة زمنية مرجعية محدّدة.

#### الجدول 1

#### القرارات المتخذة في الحالات المنجزة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021<sup>(أ)</sup>

العدد	القرار
2	الفصل
61	إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه
21	تدابير تأديبية أخرى
16	تدابير إدارية
3	إغلاق ملف الحالة دون اتخاذ أي تدبير
15	حالات لم تجر متابعتها باعتبارها مسائل تأديبية
33	انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة الحالة إلى مكتب الموارد البشرية وقبل استكمال العملية التأديبية
3	مخالفات أخرى
154 <sup>(ب)</sup>	المجموع

(أ) الحالات المنجزة في عام 2021 أُحيلت في عام 2021 أو في فترات إبلاغ سابقة.

(ب) صدر 154 قراراً، إلا أن 7 من هذه القرارات أفضت إلى إغلاق 16 حالة. فقد أفضى توقيع 6 عقوبات بإنهاء الخدمة إلى إغلاق ما مجموعه 13 حالة، وأدى قرار إيداع مذكرة في الملف المتعلق بالمركز الرسمي لموظف سابق إلى إغلاق 3 حالات. وإجمالاً، أُغلقت 163 حالة في عام 2021.

## الجدول 2

المدة التي استغرقها البت في الحالات المنجزة بين 1 كانون الثاني/يناير و 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، حسب جهة التحقيق

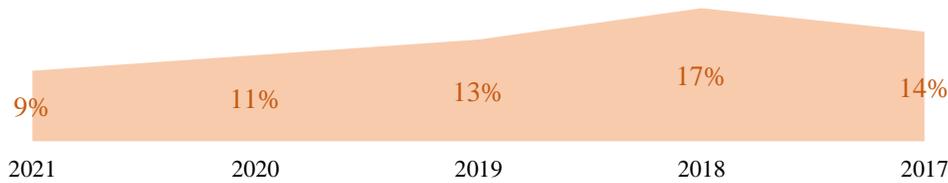
(بالأشهر)

عدد الحالات	المدة التي استغرقها البت في الحالات
موظف إداري/موظف موارد بشرية	6,7
إدارة شؤون السلامة والأمن	29,7
فريق تحقيق	13,4
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	14,2
وحدة التحقيقات الخاصة	10,2
مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي	23,0

93 - ومن بين الحالات الـ 163 التي أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تجر متابعة 15 حالة (9 في المائة) باعتبارها مسائل تأديبية. ويتسق ذلك مع النسب المئوية للمسائل التي لم تتم متابعتها في الفترات السنوية الأربع السابقة. وترد في الشكل الأول بيانات مقارنة للفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية الأربع السابقة<sup>(14)</sup>. ويتضح من البيانات المقارنة وجود اتجاه يفيد بأن ما بين 9 و 17 في المائة من المسائل المحالة لا تجري متابعتها من خلال العملية التأديبية. وهذا المعدل يدل على تطبيق معيار صارم أثناء استعراض الإحالات، لا على تقاعس جهات التحقيق أو المسؤولين الذين يحلون المسائل المعنية.

## الشكل الأول

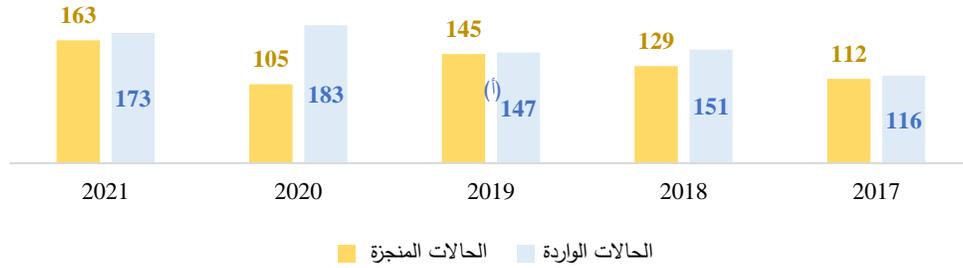
النسبة المئوية للحالات التي أُنجزت ولم تجر متابعتها باعتبارها مسائل تأديبية



94 - وتعلق ما مجموعه 33 حالة من حالات السلوك غير المرضي التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية في عام 2021 بموظفين انتهت خدمتهم قبل الانتهاء من التحقيق أو العملية التأديبية (بسبب الاستقالة مثلا أو انتهاء مدة التعيين). وفي هذه الحالات، أُدرجت مذكرات توثق المسألة في سجل شؤون العاملين الخاص بكل موظف. وأنهى أغلب هذه المسائل في غضون 8,6 أشهر في المتوسط.

(14) بالنسبة للسنة المنتهية في 30 حزيران/يونيه 2017 (انظر الحاشية 1 فيما يتعلق بالتغيير المدخل على فترات الإبلاغ السنوية بعد عام 2017)، كانت النسبة المئوية المناظرة 12 في المائة. وفي عام 2011، بلغ عدد الحالات التي أُغلقت دون توقيع عقوبة 92 حالة من أصل 271، أي ما نسبته 34 في المائة.

## الشكل الثاني

الحالات المنجزة في هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربعة السابقة<sup>(15)</sup>

(أ) أبلغ سابقاً بتلقي 146 حالة في عام 2019، والصحيح أن عدد الحالات التي وردت في ذلك العام بلغ 147 حالة.

95 - ويلاحظ حدوث زيادة في عدد الحالات المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي مقارنةً بالفترات السنوية الأربعة السابقة: فقد جرى توقيع 84 تدبيراً تأديبياً<sup>(16)</sup>، وهو رقم أكبر بكثير من متوسط عدد التدابير التأديبية الموقَّعة في الفترات السنوية الأربعة السابقة (56 تدبيراً). ويمكن أن تكون الزيادة في عدد العقوبات التي جرى توقيعها معزوة جزئياً إلى إغلاق حالة جماعية تضم 30 موظفاً وتتعلق بمطالبات تأمين طبي مزورة. وترد في الشكل أدناه بيانات مقارنة عن التدابير التأديبية التي وُقِّعت في الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترات السنوية الأربعة السابقة.

## الشكل الثالث

التدابير التأديبية التي تم توقيعها



96 - وعقب العمل الواقع على مكتب الموارد البشرية فيما يتعلق بالمسائل التأديبية يشمل أيضاً تمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في الطعون التي تُقدَّم بشأن مسائل تتصل بتوقيع التدابير التأديبية، بما في ذلك وقف تنفيذ الإجراءات والطعون المتصلة بالحالات الأشد تعقيداً التي تخص إنهاء الخدمة بناءً على وقائع سابقة. وإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب إلى وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال توصيات فيما يتعلق بطلبات توقيع إجازة إدارية بدون مرتب على الموظفين. ويشترك مكتب الموارد البشرية أيضاً في أفرقة عاملة ولجان تُعنى بوضع سياسات تتعلق بمسائل السلوك، بما في ذلك فرقة العمل

(15) بالنسبة للسنة المنتهية في 30 حزيران/يونيه 2017، كان العدد المناظر 136.

(16) يعكس هذا الرقم 91 حالة مغلقة، حيث انتهت حالتان بتوقيع تدبير تأديبي واحد فيما يتعلق بخمسة موظفين وأغلقت 3 حالات فيما يتعلق بموظف واحد.

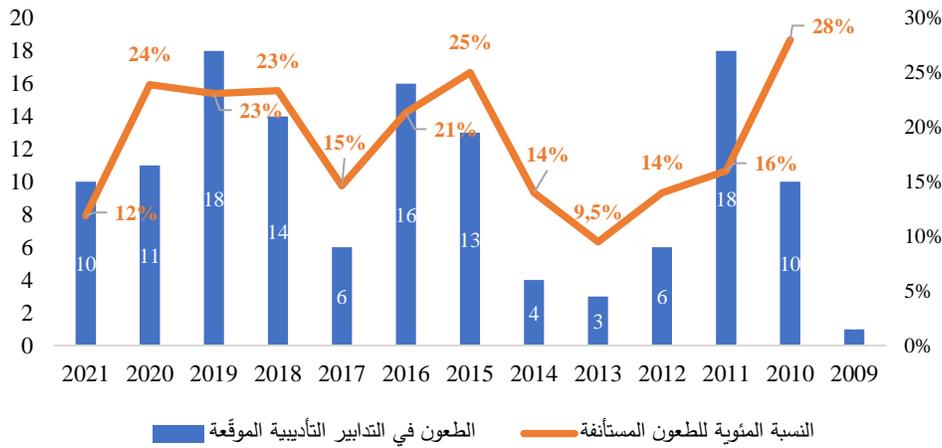
المعنية بالعنصرية. وعلاوة على ذلك، يقدم المكتب المشورة بصورة اعتيادية إلى المكاتب الأخرى بشأن التعامل مع الشكاوى المتعلقة بارتكاب سلوك محظور، الأمر الذي يتطلب في غالب الأحيان كثيراً من الموارد.

## باء - الطعون في التدابير التأديبية

97 - عندما ينتهي النظر في حالة من الحالات بتوقيع تدبير تأديبي، يجوز للموظف الطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات<sup>(17)</sup>. ويُذكر أن ما بين 15 و 25 في المائة تقريباً من التدابير التي تُوَقَّع خلال فترة سنوية ما يجري الطعن فيه. وبالنسبة للفترة المشمولة بالتقرير السابق المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، بلغ عدد الحالات التي قُدمت بشأنها طُعون 11 حالة، أي ما نسبته 24 في المائة. وبالنسبة للفترة الحالية، قُدمت طعون ضد 10 تدابير تأديبية، تمثل 12 في المائة من التدابير المفروضة.

الشكل الرابع

الطعون في التدابير التأديبية الموقَّعة بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2021<sup>(18)</sup>



98 - وتنتظر محكمتا المنازعات والاستئناف بعناية فيما إذا كانت الوقائع التي استندت إليها في توقيع التدابير التأديبية قد تأكدت صحتها إلى الدرجة التي يقتضيها المعيار المطلوب. ولا تزال محكمة المنازعات تستعرض بالتفصيل مسألة تناشب العقوبة المفروضة، لا سيما عندما تنطوي إحدى القضايا على عقوبة غير إنهاء الخدمة أو الفصل. وترد في الجدول 3 معلومات عن النتائج النهائية التي تمخضت عنها الطعون المقدمة إلى محكمتي المنازعات والاستئناف ضد التدابير التأديبية التي وُقِّعت خلال الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.

(17) في السنوات الأولى من العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل، نظرت محكمتا المنازعات والاستئناف في طعون ضد التدابير التأديبية التي فُرضت قبل 1 تموز/يوليه 2009 في إطار النظام السابق لإقامة العدل، وفي الطعون ضد التدابير التأديبية التي فُرضت بعد 1 تموز/يوليه 2009. ولا يتضمن هذا الفرع أي بيانات عن نتائج الطعون المودعة ضد التدابير المفروضة قبل 1 تموز/يوليه 2009.

(18) بالنسبة للفترة السابقة لعام 2018 التي كانت الأرقام تُعرض خلالها على أساس انتهاء السنة المالية في 30 حزيران/يونيه، كانت الأرقام المناظرة 8 للفترة 2010/2009 و 16 للفترة 2011/2010 و 7 للفترة 2012/2011 و 5 للفترة 2013/2012 و 2 للفترة 2014/2013 و 7 للفترة 2015/2014 و 17 للفترة 2016/2015 و 12 للفترة 2017/2016.

## الجدول 3

## القرارات المتخذة في الطعون المقدمة ضد التدابير التأديبية التي وُقعت بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

القرار	العدد	النسبة المئوية
طعون صدر فيها حكمٌ نهائي لصالح المدعى عليه في المجمع <sup>(أ)</sup>	84	73,7
قضايا سحبها الموظفون	10	8,8
طعون صدر فيها حكمٌ نهائي لصالح الموظف في المجمع <sup>(ب)</sup>	7	6,1
طعون صدر فيها حكمٌ نهائي لصالح الموظف جزئياً	4	3,5
قضايا انتهت بتسوية	9	7,9
<b>المجموع</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

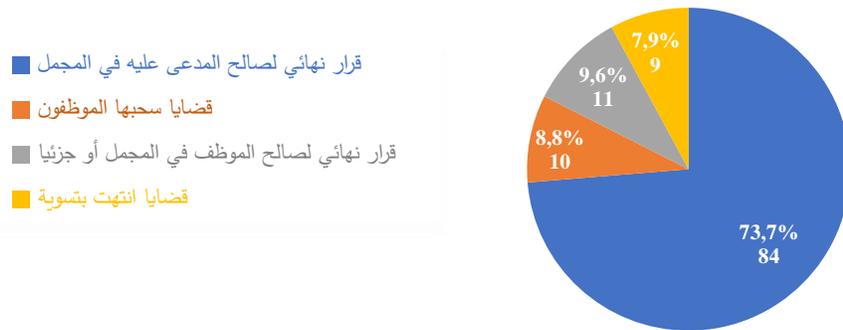
طعون لا تزال قيد النظر أمام محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف أو لم ينقض بعد أجل التقدم بها إلى محكمة الاستئناف  
16

(أ) يتضمن هذا الرقم القضايا التي أصدرت فيها محكمة المنازعات حكماً لصالح المدعى عليه، ولم يطعن فيه الموظف أمام محكمة الاستئناف؛ والقضايا التي صدر فيها حكمٌ لصالح المدعى عليه في محكمتي المنازعات والاستئناف؛ والقضايا التي صدر فيها حكمٌ لصالح الموظف في محكمة المنازعات لكن محكمة الاستئناف حكمت لصالح المدعى عليه.

(ب) يتضمن هذا الرقم القضايا التي أصدرت فيها محكمة المنازعات حكماً لصالح المدعى عليه ولكن محكمة الاستئناف أصدرت فيها حكماً لصالح الموظف؛ والقضايا التي صدر فيها حكمٌ لصالح الموظف في محكمة المنازعات ولم يطعن المدعى عليه في الحكم أمام محكمة الاستئناف.

## الشكل الخامس

## القرارات المتخذة في الطعون المقدمة ضد التدابير التأديبية التي وُقعت بين 1 تموز/يوليه 2009 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (حتى 27 تشرين الأول/أكتوبر 2022)



## جيم - الحالات الواردة إلى مكتب الموارد البشرية

99 - تتضمن الجداول والأشكال الواردة في هذا الفرع معلومات عن أعداد وأنواع الحالات التي أحيلت إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراء تأديبي محتمل خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وكذلك عدد الحالات الواردة على مدى الفترات السنوية الأربعة السابقة.

100 - ويتبين من عدد الحالات الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير حدوث زيادة مقارنةً بمتوسط عدد الحالات الواردة خلال الفترات السنوية الأربعة السابقة.

الشكل السادس

الحالات الواردة إلى مكتب الموارد البشرية خلال هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربعة السابقة<sup>(19)</sup>



101 - والحالات المتعلقة بموظفين ميدانيين التي وردت خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي تشكّل نسبة 73,4 في المائة من المجموع. وترد أدناه بيانات مقارنة عن هذه الفترة والفترات السنوية الأربعة السابقة<sup>(20)</sup>. وتتسق عموماً النسبة المئوية للحالات الناشئة في البعثات الميدانية مع النسبة التي شهدتها الفترات السنوية السابقة.

الشكل السابع

نسبة الحالات الواردة المتعلقة بموظفين ميدانيين



الشكل الثامن

منشأ الحالات الواردة إلى مكتب الموارد البشرية بين 1 كانون الثاني/يناير و 31 كانون الأول/ديسمبر 2021



(19) بالنسبة للسنة المنتهية في 30 حزيران/يونيه 2017، كان العدد المناظر 123.

(20) بالنسبة للسنة المنتهية في 30 حزيران/يونيه 2017، كانت النسبة المناظرة 70 في المائة.

## الجدول 4

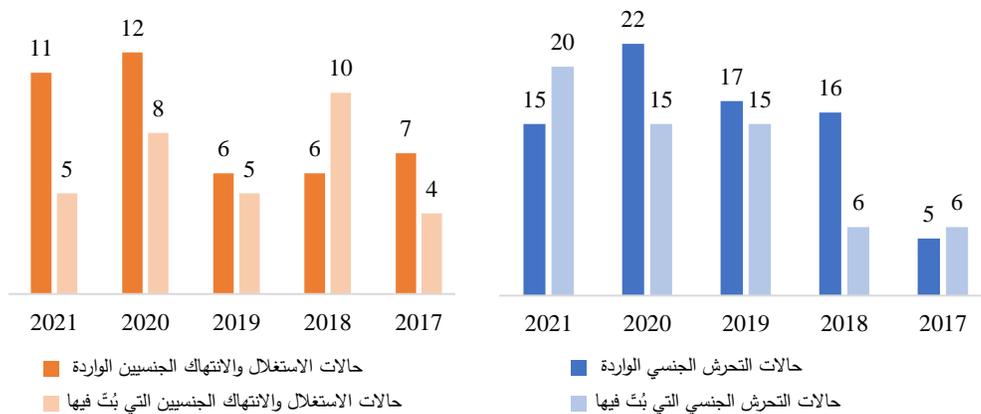
الحالات الواردة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، حسب نوع سوء السلوك<sup>(21)</sup>

العدد	نوع سوء السلوك
33	إساءة استعمال السلطة والتحرش والتمييز
8	الاعتداء والسلوك المسيء
1	عدم الإبلاغ عن سلوك محظور
11	السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام
67	تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة
6	إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة
1	إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب
7	المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء
11	الاستغلال والانتهاك الجنسيان
2	السرقه/الاستحواذ بدون إذن
13	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها
3	انتهاك القوانين المحلية
10	مخالفات أخرى
173	المجموع

102 - وترد في الشكل التاسع بيانات مقارنة عن المسائل المحالة خلال هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربع السابقة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

## الشكل التاسع

الحالات المحالة خلال هذه الفترة السنوية والفترات السنوية الأربع السابقة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي



(21) يختلف عدد الحالات المحالة إلى المكتب حسب نوع سوء السلوك اختلافا كبيرا من سنة إلى أخرى. ومع ذلك، يتضمن الشكل التاسع بعض البيانات المقارنة.

103 - وبالنظر إلى أن عدد الموظفين يتجاوز الـ 36 000، فمن المتعذر تبين أي اتجاهات ذات مغزى من استقراء البيانات المتعلقة بالعملية التأديبية، حيث إن المعلومات تتعلق بنسبة مئوية صغيرة من الموظفين (0,005 في المائة)، بخلاف ملاحظة أن احتمال خضوع موظف لعملية تأديبية ضئيل للغاية. وقد تكون الزيادة في عدد حالات التحرش الجنسي مقارنة بعام 2017 ناتجة عن الجهود المركزة التي تبذلها القيادة، ومن أمثلتها تأكيد الأمين العام العلني في أوائل عام 2018 أنه لن يكون هناك أي تسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي في الأمم المتحدة، وصدور السياسة المنقحة بشأن التحرش، بما فيه التحرش الجنسي (ST/SGB/2019/8)، وإضافة تسع وظائف في مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق في ادعاءات التحرش الجنسي. ويبدو، حسب ما هو متناقل، أن التركيز العام على المساءلة وفرض الجزاءات في مكتب أو بعثة أو غير ذلك من الكيانات يلاحظ بصورة إيجابية من جانب الموظفين على وجه العموم، وبخاصة في المواقع التي تتخذ فيها إجراءات من هذا القبيل.

### خامسا - بيانات عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2022

الجدول 5

القرارات المتخذة في الحالات المنجزة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2022

العدد	القرار
3	الفصل
32	إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار، مع تعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه
13	تدابير تأديبية أخرى
1	تدابير إدارية
1	إغلاق ملف الحالة دون اتخاذ أي تدبير
13	حالات لم تجر متابعتها باعتبارها مسائل تأديبية
16	انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة الحالة إلى مكتب الموارد البشرية وقبل استكمال العملية التأديبية
8	مخالفات أخرى
87 <sup>(أ)</sup>	المجموع

(أ) صدر 87 قراراً، إلا أن 4 قرارات أفضت إلى إغلاق أكثر من حالة واحدة. وإجمالاً، أُغلقت 91 حالة في فترة التسعة أشهر.

## الشكل العاشر

الحالات الواردة والمنجزة في فترة الأشهر التسعة المنتهية في 30 أيلول/سبتمبر 2022 والفترات السنوية الأربع السابقة<sup>(أ)</sup>



(أ) خلال فترة الأشهر التسعة، فُرض 48 تدبيراً تأديبياً وكانت النسبة المئوية للحالات التي لم تجر متابعتها باعتبارها مسائل تأديبية 14 في المائة.

## الشكل الحادي عشر

نسبة الحالات المتعلقة بموظفين ميدانيين



## الجدول 6

الحالات الواردة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2022، حسب نوع سوء السلوك

العند	نوع سوء السلوك
10	إساءة استعمال السلطة والتحرش والتمييز
5	الاعتداء والسلوك المسيء
2	السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام
19	تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة
1	إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة
4	إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/سوء السلوك المتصل باستخدام الحاسوب
1	المخالفات المرتكبة في عمليات الشراء
1	الاستغلال والانتهاك الجنسيان
5	السرقه/الاستحواذ بدون إذن
7	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها
2	انتهاك القوانين المحلية
3	مخالفات أخرى
<b>60</b>	<b>المجموع</b>

## سادسا - السلوك الجنائي المحتمل

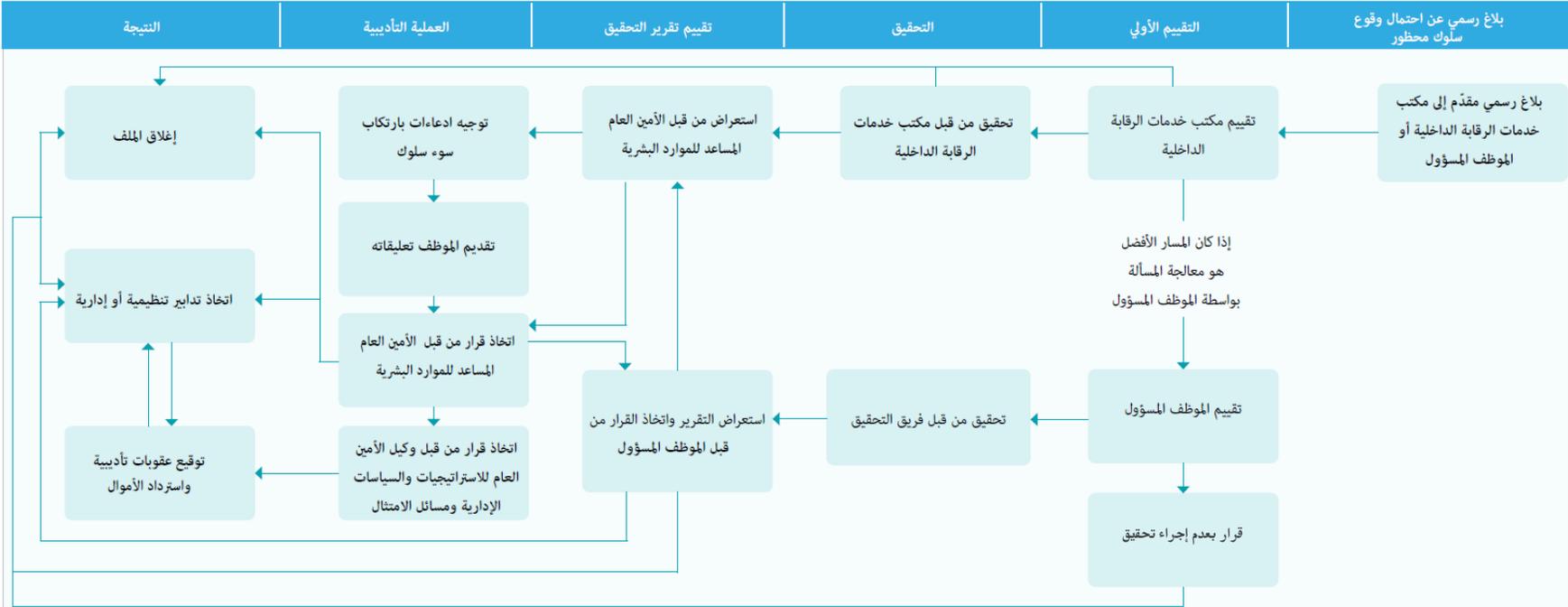
104 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها 287/59، أن يقوم على وجه السرعة باتخاذ الإجراءات اللازمة في الحالات التي يثبت فيها وقوع سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وأن يبلغ الدول الأعضاء بالإجراءات المتخذة. وقد أُحيلت إلى الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير 39 حالة تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك جنائي من قبل مسؤولي أو خبراء الأمم المتحدة الموفدين في بعثات.

105 - وجميع المسائل التي أُحيلت باعتبارها حالات سلوك جنائي محتمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير تتعلق بالاحتيال في الاستحقاقات و/أو الفساد. ويتعلق نحو 74,5 في المائة من المسائل بحالات تأديبية أُبلغ عنها في هذا التقرير و 20,5 في المائة بمسائل لا تزال قيد الاستعراض للنظر في إمكانية اتخاذ إجراءات تأديبية، في حين أُغلق 5 في المائة في عام 2022.

## سابعا - خاتمة

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

## مراحل سير التحقيق والعملية التأديبية (22)



(22) يرد هذا الرسم التخطيطي في المواد التوجيهية المتاحة على الإنترنت بشأن نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 المعنونة "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: مجموعة الأدوات"، مشفوعاً بموجز عن عملية التحقيق والعملية التأديبية (انظر: <https://hr.un.org/united-to-respect>، الصفحات 42 إلى 45).