

Distr.: General
12 July 2018
Arabic
Original: English



الدورة الثالثة والسبعون

البند ٧٩ من القائمة الأولية*

المساءلة الجنائية لموظفي الأمم
المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات

المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات

تقرير الأمين العام

موجز

أعد هذا التقرير عملاً بالفقرة ٢٩ من قرار الجمعية العامة ١١٢/٧٢. ويتضمن الفرع الثاني منه معلومات عن السياسات والإجراءات المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، والصناديق والبرامج فيما يتعلق بالادعاءات الموثوق بها التي تشير إلى احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة. ويتناول الفرع الثالث السياسات والإجراءات ذات الصلة التي تطبقها الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة، بما في ذلك آليات التنسيق. ويتضمن الفرع الرابع توصية بالمساعدة على ضمان الاتساق والمنهجية والتنسيق في هذه السياسات والإجراءات على نطاق منظومة الأمم المتحدة.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/73/50

030818 200718 18-10819 (A)



أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ١١٢/٧٢، أن يقدم تقريراً يحدّثه باستمرار يُبيّن جميع سياسات وإجراءات الأمم المتحدة المتبعة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالادعاءات المشار إليها في الفقرتين ١٨ و ١٩ من القرار. وتشير هاتان الفقرتان إلى: (أ) الادعاءات الموثوق بها التي تشير إلى احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة والتي تحال إلى الدول التي وُجّهت تلك الادعاءات ضد مواطنيها؛ و (ب) المعلومات المتعلقة بالتحقيقات أو المحاكمات في الجرائم التي يدعى أن موظفي الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدين في بعثات قد ارتكبوا والتي أبلغت الدول الأمم المتحدة بها. وطلبت الجمعية أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم توصيات بشأن الاتساق والتنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويكمل هذا التقرير تقرير الأمين العام المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين عملاً بقرارها ١٣٤/٧١ (A/72/121).

٢ - وفي رسالة مؤرخة ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، وجّه الأمين العام انتباه الوحدات المعنية في الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج، وكذلك الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة إلى قرار الجمعية العامة ١١٢/٧٢ وطلب إليها أن تقدم المعلومات والتوصيات ذات الصلة.

٣ - ويتضمن هذا التقرير موجزاً للمعلومات الواردة بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بالادعاءات الموثوق بها التي تشير إلى احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة، وفقاً لطلب المعلومات المرسل في عام ٢٠١٦، على النحو المبين في الوثيقة A/72/121، وطلب المعلومات المرسل في عام ٢٠١٧. وينبغي أن يُقرأ التقرير بالاقتران مع التقارير الأخرى ذات الصلة بالموضوع^(١).

٤ - وتتألف منظومة الأمم المتحدة من الأمانة العامة للأمم المتحدة وعدد من الصناديق والبرامج المرتبطة بها، فضلاً عن الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة. وفي حين أن الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج تقع تحت سلطة الأمين العام، فإن الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة هي منظمات دولية مستقلة. ويجري التنسيق والتعاون بين كيانات منظومة الأمم المتحدة من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، الذي يجتمع مرتين في السنة ويرأسه الأمين العام^(٢). ويضم مجلس الرؤساء التنفيذيين ٣١ من الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها وفي الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة.

٥ - وقد تختلف السياسات والإجراءات ذات الصلة المتبعة في مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة، لكنها تسترشد بإطار مشترك. ويستند هذا الإطار إلى معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، التي أعدها المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٥٤. وفي القرار ٢٥٧/٦٧، أقرت الجمعية العامة معايير السلوك المنقحة لموظفي الخدمة المدنية الدولية على أن يبدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ (A/67/30 و A/67/30/Corr.1، المرفق الرابع). وعلاوة على ذلك، قد تنص السياسات والإجراءات ذات الصلة المتبعة في الكيانات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين على التعاون المؤسسي.

(١) انظر، على وجه الخصوص، A/73/71 والتقارير الأخرى الصادرة في إطار هذا البند من جدول الأعمال (A/73/128) و (A/73/129).

(٢) انظر <http://www.unsystem.org/content/ceb>

٦ - ويتضمن الفرع الثاني من هذا التقرير معلومات عن السياسات والإجراءات ذات الصلة المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج. ويتناول الفرع الثالث السياسات والإجراءات ذات الصلة المتبعة في الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة، بما في ذلك آليات التنسيق بين مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة. أما الفرع الرابع فيتضمن توصية بالمساعدة على ضمان الاتساق والمنهجية والتنسيق في هذه السياسات والإجراءات في جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة.

ثانياً - السياسات والإجراءات المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج

٧ - لئن كانت معايير السلوك والنزاهة المطلوبة من جميع فئات الموظفين ترد في مختلف النصوص المطبقة على كل فئة، فإنها متشابهة لأنها مستمدة من المبادئ المكرسة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، التي تشترط أعلى معايير النزاهة في موظفي الأمم المتحدة.

٨ - وموظفو الأمم المتحدة محكومون بمعايير السلوك المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للأمم المتحدة (ST/SGB/2018/1) والمنشورات الإدارية الأخرى. والموظفون ملزمون باحترام معايير السلوك تلك من خلال التوقيع على كتب تعيينهم. ويتضمن النظام الأساسي للموظفين الشروط الأساسية لخدمة موظفي الأمانة العامة وحقوقهم وواجباتهم والتزامهم الأساسية.

٩ - وفي البعثات الميدانية، ينشر فرادى الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة وأفراد وحدات الشرطة المشكلة، وكذلك بعض الأفراد الآخرين المقدمين من الحكومات، بمركز الخبراء الموفدين في بعثات. والخبراء الموفدون في بعثات ملزمون بتوقيع تعهد عند بدء الخدمة في المنظمة يوافقون من خلاله على الالتزام بالأحكام الواردة في التعهد، بما في ذلك القواعد التنظيمية لمركز المسؤولين غير موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/9) والوثائق الأخرى التي تعتمد عليها الأمم المتحدة والتي تنظم سلوك الخبراء الموفدين في بعثات^(٣).

١٠ - وفيما يتعلق بمتطوعي الأمم المتحدة، ترد معايير السلوك في شروط الخدمة الخاصة بهم، التي تشكل جزءاً من كتاب عرض التعيين الذي يصدره برنامج متطوعي الأمم المتحدة لجميع المتطوعين والذي يُلزم من خلاله جميع المتطوعين^(٤). أما فرادى الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين العاملين مع الأمم المتحدة، فتتضمن الاتفاقات الموقعة بينهم وبين الأمم المتحدة أحكاماً بشأن الالتزام باحترام معايير السلوك في الأمم المتحدة^(٥).

١١ - وبالإضافة إلى النظامين الأساسي والإداري للموظفين، تشمل وثائق السياسات والإجراءات التي تناقش في الفروع التالية نشرات الأمين العام بشأن مركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2016/9)، وبشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي

(٣) انظر سياسة إدارة الشؤون السياسية/إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني بشأن المساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية، الفقرتان ١١-٢ و ١١-٥.

(٤) المرجع نفسه، الفقرة ١١-٤.

(٥) المرجع نفسه، الفقرة ١١-٧.

(ST/SGB/2003/13)، وبشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1)؛ والأمر الإداري ST/AI/2017/1 بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية، الذي حل محل الوثيقتين ST/AI/371 و ST/AI/371/Amend.1، بشأن التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة، فيما يتعلق بجميع الإجراءات التأديبية التي استهلت بعد ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧؛ والتعميم الإعلامي ST/IC/2016/25 بشأن إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد.

١٢ - وتتضمن السياسات والأدوات المتخصصة لفئات معينة من الموظفين سياسة إدارة الشؤون السياسية/إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني بشأن المساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية، ومذكرات التفاهم بين الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة، وتوجيهات إدارة عمليات حفظ السلام بشأن المسائل التأديبية المتعلقة بضباط الشرطة المدنية والمرافقين العسكريين، ومدونة قواعد السلوك لفضاء محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (قرار الجمعية العامة ١٠٦/٦٦، المرفق)، وآلية معالجة الشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء سلوك قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف أو عدم أهليتهم لأداء واجباتهم الرسمية (قرار الجمعية العامة ١١٢/٧٠، المرفق).

١٣ - وبما أن الصناديق والبرامج هيئات فرعية تابعة للجمعية العامة، فإنها تخضع لسلطة الأمين العام وتطبق النظامين الأساسي والإداري للموظفين. ويتعين على الصناديق والبرامج تنفيذ الأنظمة والقواعد والسياسات والإجراءات المعمول بها في الأمم المتحدة بشأن حالات سوء السلوك المرعومة، بما في ذلك السلوك الإجرامي المزعوم لموظفي الأمم المتحدة أو خبرائها الموفدين في بعثات. وفي بعض الحالات، تتخذ الصناديق والبرامج إجراءات محددة باعتماد سياساتها وإجراءاتها الخاصة فيما يتعلق بالسلوك الإجرامي المحتمل لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات. وسيشار إلى تلك السياسات والإجراءات عند الاقتضاء^(٦).

١٤ - وتستند الفروع أدناه إلى المعلومات الواردة من وحدات الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، وجامعة الأمم المتحدة. واستُكملت المعلومات الواردة، عند الاقتضاء، استناداً إلى التغييرات الأخيرة في السياسات والإجراءات ذات الصلة.

١٥ - وتغطي السياسات والإجراءات ذات الصلة الإبلاغ عن السلوك غير المرضي (الفرع ثانياً - ألف)، والتحقيق في السلوك غير المرضي (الفرع ثانياً - باء)، والحماية من الانتقام (الفرع ثانياً - جيم)، والتدابير الإدارية والتأديبية التي يتخذها الأمين العام (الفرع ثانياً - دال)، والإحالات إلى الدول الأعضاء (الفرع ثانياً - هاء).

(٦) للاطلاع على ملحة عامة عن السياسات والإجراءات ذات الصلة، انظر أيضا A/72/121.

ألف - الإبلاغ عن السلوك غير المرضي

١٦ - عملاً بالقاعدة ١-٢ (ج) من النظام الإداري للموظفين، على الموظفين واجب الإبلاغ عن أي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها إلى الموظفين المسؤولين عن اتخاذ الإجراء المناسب، والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول. وقد يشكل عدم الإبلاغ فعلاً من أفعال السلوك غير المرضي أو سوء سلوك نفسه.

١٧ - ويعرّف السلوك غير المرضي بأنه أي سلوك لا يمثل فيه الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة أو المنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو لا يتقيد بمعايير السلوك المتوقعة من موظفي الخدمة المدنية الدولية. ويشمل السلوك غير المرضي السلوك الذي ينطوي على قدر من الخطورة يرقى إلى مستوى سوء السلوك (انظر ST/AI/2017/1، الفقرة ٣-١).

١٨ - وتقع المسؤولية العامة عن مساعدة الأمين العام (وبالتالي مديري البرامج) على الوفاء بمسؤولياتهم الرقابية فيما يتعلق بموارد المنظمة على عاتق مكتب خدمات الرقابة الداخلية، الذي يتعامل في المقام الأول مع سوء السلوك المحتمل للمكلفين بمهام من المسؤولين المدنيين والعسكريين والخبراء في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وعمليات حفظ السلام، والبعثات السياسية الخاصة. ويمكن عرض المعلومات عن السلوك غير المرضي على الجهتين التاليتين: (أ) الموظف المسؤول، مع توجيه نسخة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ أو (ب) مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وإذا كانت هذه المعلومات مقدمة دون الكشف عن الهوية، يجب عرضها على مكتب خدمات الرقابة الداخلية (المرجع نفسه، الفقرة ٤-٣).

١٩ - ويمكن الإبلاغ عن السلوك غير المرضي بطرق مختلفة، بحسب ما إذا كان السلوك يقع في مكتب رئيسي أو في الميدان أو في أحد الصناديق أو البرامج. ويتيح مكتب خدمات الرقابة الداخلية أداة للإبلاغ الإلكتروني حيث يشجع بقوة كل من لديه معلومات عن مخالفة محتملة تتعلق بممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها أو موظفيها أو البائعين المتعاملين معها أو شركائها المنفذين على أن يبلغ شعبة التحقيقات في مكتب خدمات الرقابة الداخلية بها^(٧). وفي البعثات الميدانية، قد تختلف سبل الإبلاغ باختلاف البعثات، ولكن يمكن عموماً تقديم تقارير عن سوء سلوك محتمل بإرسالها إلى عنوان بريد إلكتروني آمن، أو عن طريق خط هاتفية للاتصال المباشر، أو بإيداعها في صندوق مقفل للشكاوى، أو يمكن تقديمها شخصياً إلى فريق السلوك والانضباط أو غيره من كيانات البعثات التي ستحيل المسألة عندئذ إلى فريق السلوك والانضباط. ويمكن أيضاً لأي شخص الإبلاغ عن السلوك غير المرضي لموظفي الأمم المتحدة بتقديم تقرير بصورة مباشرة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو إلى وحدة السلوك والانضباط التابعة لإدارة الدعم الميداني في نيويورك.

٢٠ - كما يعالج عدد من الصناديق والبرامج، مثل برنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمرأة، السلوك غير المرضي المشتبه فيه عن طريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ولدى عدة صناديق وبرامج وحدات تحقيق خاصة بها تكفل إمكانية الإبلاغ عن السلوك غير المرضي. وتتضمن وحدات التحقيق هذه مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في منظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب المفتش العام في مفوضية الأمم

(٧) مكتب خدمات الرقابة الداخلية، "الإبلاغ عن المخالفات"، أداة الإبلاغ الإلكترونية. متاحة على

<https://oios.un.org/page?slug=reporting-wrongdoing>

المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب المفتش العام في برنامج الأغذية العالمي، ومكتب خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق وخط الاتصال المباشر الخاص بالتحقيقات في صندوق الأمم المتحدة للسكان، وفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ويجدد دور وحدات التحقيق في القواعد والسياسات الخاصة بالصناديق والبرامج المعنية. وعلى سبيل المثال، تنص المادة ٤ من الفصل الأول من إطار البرنامج الإنمائي القانوني لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة المعتمد في آذار/مارس ٢٠١٨ على أنه عند تقديم تقرير عن ادعاءات بوقوع مخالفات، يمكن للموظفين أن يقدموا هذا التقرير إما إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي أو إلى المشرف المباشر أو إلى مشرف آخر مناسب داخل الوحدة التشغيلية^(٨).

باء - التحقيق في السلوك غير المرضي

٢١ - تجرى التحقيقات في حالات السلوك غير المرضي المشتبه فيها التي تشمل موظفي الأمم المتحدة، وخبرائها الموفدين في بعثات، ومتطوعي الأمم المتحدة تحت المسؤولية الرئيسية للأمم المتحدة، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في مختلف الإصدارات الإدارية، وفيما يتعلق بالمتعاقدين وفقاً لأحكام وشروط عقودهم^(٩). وعندما تجري الأمم المتحدة تحقيقاً إدارياً، يجوز استخدام الأدلة المجمعة لدعم العملية التأديبية، وفي الحالات التي يمكن أن يرقى فيها سوء السلوك إلى مستوى السلوك الإجرامي، يجوز استخدام الأدلة لدعم الإجراءات الجنائية الوطنية.

٢٢ - ويتضمن الفرع ٦ من الأمر الإداري ST/AI/2017/1 المعايير الدنيا المتعلقة بإجراء التحقيقات. ووفقاً للبند ١-٢ (ص) من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ١-٢ (ج) من النظام الإداري للموظفين، يتعين على الموظفين أن يتعاونوا تعاوناً كاملاً مع جميع التحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ويمكن أن يُعتبر عدم التعاون سلوكاً غير مرضٍ قد يرقى إلى مرتبة سوء السلوك.

٢٣ - وتحقق شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، مع ضمانات بالحفاظ على السرية، في البلاغات عن حالات السلوك غير المرضي المشتبه بها، التي قد ترقى إلى مرتبة سوء السلوك، وتقدم توصيات بالإجراء المناسب لكفالة المساءلة. وتُجرى التحقيقات وفقاً للسياسات والإجراءات المنصوص عليها في دليل التحقيقات الخاص بمكتب خدمات الرقابة الداخلية. والهدف من تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية هو إثبات الوقائع وتقديم توصيات في ضوء ما يتوصل إليه المكتب من نتائج.

٢٤ - ويحيل مكتب خدمات الرقابة الداخلية نتائج تحقيقاته، من خلال تقرير عن التحقيق، إلى مدير البرنامج المعين الذي يتبع له الموظف المعني أو الخبير المعني الموفد في بعثة، مشفوعاً بالتوصيات المناسبة لكي يسترشد بها الأمين العام لدى اتخاذ قرار بشأن الإجراءات الإدارية والتأديبية. والأمين العام أو مدير البرنامج المعين، حسب الاقتضاء، هو المسؤول عن النظر فيما يتعين اتخاذه من إجراءات، في حال اتخاذ أي إجراء، بعد استلام تقرير التحقيق.

(٨) انظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "الإطار القانوني لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك بالأمم المتحدة"، آذار/مارس ٢٠١٨، الفقرة ٢٧.

(٩) انظر ST/AI/2013/4 ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، "دليل التحقيقات"، كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، المادة ٥-٢-٤ (الصفحة ٥٨).

٢٥ - ويمكن أن تشمل توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية ما يلي: (أ) الإجراءات المناسبة التي يتعين اتخاذها، بما في ذلك التدابير التأديبية أو الإدارية؛ (ب) النظر في الإحالة إلى السلطات الوطنية، بما في ذلك بموجب قرار الجمعية العامة ٦٢/٦٣؛ (ج) طلب استرداد الأموال. ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ليس وكالة لإنفاذ القانون، ولا يملك سلطة الأمر بالحضور أو السلطات القانونية القسرية الأخرى؛ ولكن في حالات الإجماع المحتملة، يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن ينظر المكتب الفني الذي يتبع له الشخص المعني، بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية، بالإحالة إلى سلطات إنفاذ القانون الوطنية (انظر الفرع ثانيا - هاء أدناه).

٢٦ - وفي حالة الصناديق والبرامج، عادة ما تجري وحدات التحقيق أو الرقابة الخاصة بكل منها التحقيقات. وفيما يتعلق بالبرنامج الإنمائي، يضطلع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بولاية التحقيق في جميع البلاغات عن مخالفات مزعومة تشمل موظفي البرنامج الإنمائي وفي ادعاءات الغش والفساد الموجهة ضد البرنامج الإنمائي سواء ارتكبتها موظفو البرنامج الإنمائي أو غيرهم من الأشخاص أو الأطراف أو الكيانات^(١٠). وبلاستناد إلى الأدلة المجمعّة، يقرر المكتب ما إذا كان سيمضي قدما في إجراء تحقيق إضافي. ويمكن لمدير المكتب أن يميل المسألة إلى الأشخاص المعيّنين، تبعا لطبيعة الادعاءات ومدى تعقيد القضية. ويجب إجراء مقابلة أثناء التحقيق مع الشخص الذي يجري التحقيق بشأنه، ويُعد المحققون تقريرا عن التحقيق يتضمن شرحا مفصلا للوقائع ذات الصلة ويُرفق بأي إثبات مستندي.

٢٧ - وفي حالة مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، يضطلع مكتب المفتش العام بولاية إجراء التحقيقات بشأن سوء سلوك المحتمل من جانب موظفي المفوضية. ومكتب المفتش العام مسؤول عن كفالة التحقيق على الوجه المطلوب في أي سوء سلوك من جانب أي شخص له علاقة تعاقدية مباشرة مع المفوضية، بمن فيهم الموظفون، والاستشاريون، والمتدربون والأشخاص الموفدون إلى مكاتب المفوضية ووحدات المقر، فضلا عن المشاريع الممولة من المفوضية بموجب اتفاقات مع أطراف ثالثة. وبالنظر إلى النطاق الواسع لمسؤوليات الغير عن عمليات التحقيق، تُعطى الأولوية للادعاءات الخطيرة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، والغش الجسيم والسلوك الجنائي، التي يمكن أن تؤثر بشدة في سمعة المفوضية.

٢٨ - وفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، يحقق فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في ادعاءات سوء السلوك (مثل الغش، والفساد والتحرش الجنسي، وكذلك المسائل الأقل خطورة) التي تشمل موظفي المكتب. وإذا عثر الفريق على أدلة تبين وقوع سوء سلوك، يشرع في اتخاذ تدابير تأديبية. وفي نهاية التدابير التأديبية، إذا خلص المدير التنفيذي إلى أن سوء سلوك قد وقع، تفرض تدابير تأديبية على الموظف المعني. وتوخيا للشفافية، يجوز للمدير التنفيذي أن يبلغ مجلس إدارة مكتب خدمات المشاريع، وهو المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، بالقرارات التأديبية المتخذة أثناء السنة السابقة وأن ينشر تقريرا سنويا عن حالات سوء السلوك التي أفضت إلى فرض تدابير تأديبية^(١١).

(١٠) انظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "الإطار القانوني"، الفصل الثاني (التحقيق).

(١١) لا يتضمن التقرير السنوي أسماء أي أفراد.

جيم - الحماية من الانتقام

٢٩ - تخضع حالات سوء السلوك لنشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1. وبموجب نشرة الأمين العام السابقة (ST/SGB/2005/21)، كان الموظفون يتمتعون بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء سلوك يرتكبه موظفون. وتوسع النشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1 نطاق تطبيق هذه السياسة من خلال إضافة الحماية من الانتقام للموظفين (بغض النظر عن نوع التعيين أو مدته)، والمتدربين، ومتطوعي الأمم المتحدة، وفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين.

٣٠ - وبموجب النشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1، يشمل النشاط المشمول بالحماية: (أ) الإبلاغ عن "عدم امتثال موظف أو أكثر لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسيين والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة، أو النظام المالي والقواعد المالية، أو معايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية"؛ (ب) التعاون بحسن نية مع عمليات التحقيق أو مراجعة الحسابات المأذون بها حسب الأصول. وفيما يتعلق بالفقرة (أ)، من أجل الحصول على الحماية، ينبغي أن يجري الإبلاغ في أسرع وقت ممكن وفي موعد لا يتجاوز ست سنوات بعد أن يصبح الشخص على علم بسوء السلوك. ويتعين تقديم التقارير المتعلقة بالانتقام إلى مكتب الأخلاقيات^(١٢). وكتدبير وقائي، يعلم مكتب خدمات الرقابة الداخلية مكتب الأخلاقيات بأي إبلاغ عن مخالفة يحدده المكتب باعتباره ينطوي على مخاطر انتقام، شريطة أن يوافق الشخص المعني على أن تقدم تلك المعلومات.

٣١ - وعند استلام تقرير عن حالة انتقام، يقوم مكتب الأخلاقيات بإجراء استعراض أولي للشكوى لتحديد ما إذا: (أ) كان المشتكي قد قام بنشاط مشمول بالحماية؛ و (ب) كانت هناك دعوى ظاهرة الواجهة بأن النشاط المحمي كان عاملاً مساعداً في التسبب في الانتقام المزعوم أو في التهديد بالانتقام (انظر ST/SGB/2017/2/Rev.1، الفقرة ٧-١). وبعد أن ينجز مكتب الأخلاقيات استعراضه الأولي للشكوى، يجوز له أن يقرر ما يلي: (أ) أن ثمة حالة انتقام أو تهديد بالانتقام ظاهرة الواجهة، وفي هذه الحالة يحيل المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليحقق فيها؛ أو (ب) أن المسألة لا تمثل حالة انتقام أو تهديد بالانتقام ظاهرة الواجهة، وفي هذه الحالة يُبلغ مقدم الشكوى بذلك. ورهنا بانتهاء تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي بأن يتخذ الأمين العام التدابير المناسبة لحماية مصالح المشتكي.

٣٢ - وما أن ينتهي التحقيق، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضاً مستقلاً لنتائج التقرير والمستندات لتحديد ما إذا كان هناك ما يدل بشكل واضح ومقنع على أن الإجراء الانتقائي المزعوم كان سيُتخذ لو لم يحدث النشاط المشمول بالحماية، أو أن الإجراء الانتقائي المزعوم لم يُتخذ بهدف معاقبة المشتكي أو تخويفه أو الإضرار به. وإذا لم يُستوفَ معيار الإثبات المطلوب، يعتبر مكتب الأخلاقيات أن الانتقام قد وقع ويوصي باتخاذ التدابير المناسبة لتصحيح الآثار السلبية وحماية المشتكي من التعرض للمزيد من الانتقام. وإذا استُوفي معيار الإثبات المطلوب، يبلغ مكتب الأخلاقيات المشتكي بذلك خطياً ويقدم توصياته إلى رئيس الإدارة أو المكتب المعني.

(١٢) فيما يتعلق بالإبلاغ عن السلوك غير المرضي عموماً، انظر الفرع ثانياً ألف - أعلاه.

٣٣ - ويجوز للرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات أن يستعرض الاستنتاجات الأولية التي يتوصل إليها مكتب الأخلاقيات. ويمكن أن تشكل القرارات الإدارية التي تُتخذ بناء على توصيات مكتب الأخلاقيات قرارات إدارية يجوز الطعن فيها بموجب الفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين.

٣٤ - ويطبق بعض الصناديق والبرامج، مثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين^(١٣)، والبرنامج الإنمائي^(١٤)، وبرنامج الأغذية العالمي^(١٥)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة^(١٦)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان^(١٧)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع^(١٨)، سياساته الخاصة في مجال الحماية من الانتقام، التي اعتمدت عادةً لتنفيذ نشرتي الأمين العام ST/SGB/2005/21 و ST/SGB/2017/2/Rev.1. وفي حالة خوف الشخص المشمول بإحدى هذه السياسات من التعرض للعقاب أو الانتقام بعد قيامه بالإبلاغ، يجوز للشخص معالجة المخاوف من خلال تقديم بلاغ إلى مكتب الأخلاقيات التابع للصندوق أو البرنامج. وعلى غرار مكتب الأخلاقيات التابع للأمانة العامة، يقوم مكتب الأخلاقيات التابع للصندوق أو البرنامج المعني بإجراء استعراض أولي لتحديد ما إذا كانت توجد حالة انتقام ذات مصداقية. وتُحال المسألة عندئذ إلى مكتب الرقابة الداخلية المعني لإجراء تحقيق إضافي.

دال - التدابير الإدارية والتأديبية

٣٥ - ترد التدابير التأديبية ضد موظفي الأمم المتحدة في الفصل العاشر من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وينص البند ١٠-١ (أ) من النظام الأساسي للموظفين على أنه يجوز للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يبدرون عنهم سوء سلوك.

٣٦ - وتتضمن الفروع ٧-٩ من الأمر الإداري ST/AI/2017/1 موجزا توضيحيا للخطوات التي تمر بها القضايا بعد الانتهاء من التحقيقات، ويشمل ذلك التفاصيل المتعلقة بالعملية التأديبية. وإذا قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية الشروع في العملية التأديبية، يُحظر الموظف كتابةً بالادعاءات، ويعلم بالحق في التعليق على تلك الادعاءات وفي الاستعانة بمحام عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو من الخارج. وتتاح للموظف مهلة معقولة للرد على ادعاءات سوء السلوك. ومع مراعاة التعليقات التي يقدمها الموظف، يقرر الأمين العام المساعد إما إغلاق ملف القضية، سواء باتخاذ إجراء إداري أو من دون ذلك، أو التوصية بفرض تدبير تأديبي أو أكثر. وفي الحالة الأخيرة، يقرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية ما إذا كان سيفرض واحداً أو أكثر من التدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة ١٠-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين. ولوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أن يقرر أيضاً فرض واحد أو أكثر من 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 الشروع في عملية تأديبية.

(١٣) مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، الوثيقة IOM/043/2008 - FOM/045/2008.

(١٤) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "سياسة الحماية من الانتقام"، نيسان/أبريل ٢٠١٨.

(١٥) برنامج الأغذية العالمي، الوثيقة ED2008/003.

(١٦) منظمة الأمم المتحدة للطفولة، الوثيقة CF/EXD/2007-005، التنقيح ٢.

(١٧) صندوق الأمم المتحدة للسكان، "السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون في نشاط مأذون به لتقصي الحقائق"، ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤.

(١٨) مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، الوثيقة OD.ETHICS.2018.01.

ويُوجّه طلب التعليق عملاً بالقاعدة ١٠-٢ (ج) من النظام الإداري للموظفين إذا كان يجري النظر في إصدار توبيخ ومن أجل مساعدة المكتب على البت في الشروع في عملية تأديبية.

٣٧ - وتحدد القاعدة ١٠-٢ التدابير التأديبية المختلفة. 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 سلوك محتمل ولحين إجراء تحقيق والانتهاه من العملية التأديبية.

٣٨ - وفيما يتعلق بالصناديق والبرامج، يتولى البرنامج الإنمائي مسؤولية اتخاذ الإجراءات التأديبية فيما يتعلق بموظفيه، وكذلك موظفي كياناتٍ أخرى، مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية، اللذين ينطبق عليها الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي، بالإضافة إلى برنامج متطوعي الأمم المتحدة^(١٩). وينص الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي على أنه إذا كانت جميع الوقائع تدل على أن سوء سلوك قد وقع، يتلقى الموظف رسالة اتهام ترد فيها التدابير التأديبية المناسبة^(٢٠). وإذا اعتبر مدير مكتب الشؤون القانونية في مكتب الخدمات الإدارية أن ادعاءات المخالفة غير مثبتة بالأدلة، يوصي المدير عندئذ بتبرئة ساحة الموظف من الادعاءات وبإغلاق القضية^(٢١).

٣٩ - ويجوز لجميع الموظفين تقديم شكوى ضد التدابير الإدارية والتأديبية في النظام غير الرسمي أو النظام الرسمي لإقامة العدل في الأمم المتحدة وفقاً للفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين.

هاء - الإحالات إلى الدول الأعضاء

٤٠ - قد تشكل أفعال سوء السلوك جرائم بموجب القوانين الوطنية للدولة المضيفة أو دولة جنسية الفاعل المفترض أو الدولة المساهمة بأفراد. وفي مثل هذه الحالات، يجوز للأمم المتحدة، بالإضافة إلى اتخاذ أي تدبير تأديبي، أن تطلب إلى الدول الأعضاء اتخاذ خطوات للتحقيق مع موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات بشأن ارتكاب المزعوم لتلك الجرائم ومحاكمتهم عليها. وتقع المسؤولية عن المساءلة الجنائية على عاتق الدول الأعضاء التي يشمل اختصاصها التحقيق في أي سوء سلوك يشكل جريمة وربما النظر فيه أمام القضاء.

٤١ - وفي إطار الممارسة الحالية، وعملاً بقرار الجمعية العامة ٦٣/٦٢ بشأن المساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات، وكذلك القرارات اللاحقة بشأن نفس الموضوع، تحيل الأمانة العامة، وكذلك صناديق وبرنامج الأمم المتحدة المدارة بصورة مستقلة، نتائج التحقيقات ذات الصلة إلى مكتب الشؤون القانونية لاستعراضها (انظر قرار الجمعية العامة ١١٢/٧٢، الفقرة ١٨). ويستعرض المكتب النتائج، إلى جانب أي مواد إثبات مرتبطة بها إذا رأى أنها ضرورية، ويتشاور مع الكيانات الفنية، حسب الاقتضاء، لتحديد ما إذا كانت توجد ادعاءات موثوق بها بأن جريمة يحتتمل أن تكون قد ارتكبت. ويتشاور المكتب أيضاً بشأن إجراء أي تنقيحات تُدخل لغرض النشر على الوثائق التي يتقرر الكشف عنها. وعندما توجد ادعاءات موثوق بها باحتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراؤها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة، فإنها تحال إلى الدولة العضو التي وُجّهت تلك الادعاءات ضد

(١٩) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "الإطار القانوني"، الفقرة ٥ (أ).

(٢٠) المرجع نفسه، الفقرة ٧٨.

(٢١) المرجع نفسه، الفقرة ٨٢ (أ).

مواطنيها، من خلال البعثة الدائمة لتلك الدولة لدى الأمم المتحدة، لاتخاذ الإجراءات المناسبة، بما في ذلك إمكانية النظر فيها أمام القضاء. ويتابع المكتب حالة تلك الحالات على فترات منتظمة.

٤٢ - وعملا بالفقرة ١٩ من القرار ١١٢/٧٢، وُسِّع نطاق التزامات الأمين العام المتعلقة بالإبلاغ ليشمل الحالات التي تكون الدول الأعضاء قد أخطرت فيها المنظمة بالتحقيقات أو المحاكمات الوطنية الجارية في شأن موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات. وبموجب الممارسة الحالية، يُجري مكتب الشؤون القانونية اتصالات مع جميع وحدات الأمانة العامة، وكذلك الصناديق والبرامج المدارة بصورة مستقلة، من أجل تجميع المعلومات المتعلقة بالحالات التي وردت بشأنها إخطارات. وتستشار الدول الأعضاء من أجل الحصول على معلومات مستوفاة عما انتهت إليه هذه الحالات ويُطلب إليها أن تؤكد أن إدراج معلومات بشأن الحالات في تقرير الأمين العام لن يخل بالتحقيقات والإجراءات الوطنية ذات الصلة، وفقا للفقرة ١٩ من القرار.

٤٣ - ولا تقوم الصناديق والبرامج عموما بإحالة الادعاءات الموثوق بها باحتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خبراؤها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة مباشرة إلى البعثة الدائمة لدولة أو دول الجنسية المعنية لدى الأمم المتحدة. وهي بالأحرى تحيل تقارير التحقيق التي تشير إلى احتمال ارتكاب سلوك إجرامي إلى مكتب الشؤون القانونية. وحتى عندما تتصل الصناديق والبرامج مباشرة بالدول الأعضاء، فإنها تبلغ المكتب بالحالات ذات الصلة.

٤٤ - وتجري الصناديق والبرامج اتصالات أيضا مع مكتب الشؤون القانونية عندما يتعلق الأمر بالمسائل ذات الصلة بامتيازات المنظمة وحصاناتها.

ثالثا - السياسات والإجراءات المتبعة في الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة

٤٥ - لئن كانت الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة تشكل جزءا من منظومة الأمم المتحدة، فهي لا تخضع لسلطة الأمين العام. والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة، بخلاف صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، هي منظمات دولية مستقلة من الناحية القانونية ولها ما يخصها من القواعد ونظام العضوية والأجهزة والموارد المالية. وقد تكون الأمم المتحدة أو قد لا تكون هي التي أنشأت الوكالات المتخصصة. وعملا بالمادتين ٥٧ و ٦٣ من ميثاق الأمم المتحدة، تنضم تلك الوكالات إلى منظومة الأمم المتحدة من خلال اتفاقات تبرم مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتقرها الجمعية العامة. وتصبح المنظمات ذات الصلة جزءا من منظومة الأمم المتحدة من خلال اتفاقات العلاقة أو ترتيبات أخرى. وعلى النحو المشار إليه أعلاه، يتم التنسيق والتعاون بين جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين.

٤٦ - ولأغراض هذا التقرير، وردت من ١٠ وكالات متخصصة ومنظمة واحدة ذات صلة معلومات عن السياسات والإجراءات المتصلة بالمساءلة الجنائية لموظفيها وخبرائها الموفدين في بعثات وهي: منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والبنك الدولي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية.

ألف - منظمة الأغذية والزراعة

٤٧ - تحيل منظمة الأغذية والزراعة الادعاءات بوقوع أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يرتكبها موظفوها وخبرائها الموفدين في بعثات إلى السلطات الوطنية بغرض الملاحقة القضائية وفقا للتعميم الإداري ٢٠١٣/٢٧، الذي يشير بدوره إلى نشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (ST/SGB/2003/13). وبالإضافة إلى ذلك، يجوز للمنظمة أن تتصرف في إطار سياستها المتعلقة بمكافحة الغش وغيره من الممارسات الفاسدة (التعميم الإداري ٢٠١٥/٠٨)، التي تنص على أنه يمكن إحالة الأدلة على الغش أو غيره من الممارسات الفاسدة التي تحصل عليها المنظمة "إلى السلطات الوطنية لتنظر في ملاحقة الضالعين جنائيا، أو إصدار أوامر الاسترداد المدنية أو اتخاذ أي إجراءات أخرى".

٤٨ - وقبل إحالة أي ادعاءات إلى السلطة الوطنية، تعرض الادعاءات المذكورة على مكتب المفتش العام، المسؤول عن توفير الرقابة على برامج منظمة الأغذية والزراعة وعملياتها من خلال المراجعة الداخلية للحسابات، والتحقيق والتفتيش. ووفقا لميثاق مكتب المفتش العام، يستعرض المكتب الادعاءات، وإذا تبين له أنها مدعمة بالوثائق، فإنه يكمل تحقيقاته ويقدم تقريرا سريا للغاية إلى المدير العام. ومن ثم تقع على عاتق مكتب الشؤون القانونية مسؤولية تقديم المشورة، في ضوء النتائج والاستنتاجات التي يخلص إليها مكتب المفتش العام، بشأن ما إذا كانت الإحالة إلى السلطات الوطنية تعتبر مناسبة في تلك الظروف. وإذا كان الأمر كذلك، يقدم مكتب الشؤون القانونية المشورة بشأن طريقة وتوقيت تبادل المعلومات مع السلطات الوطنية، ويشير أيضا على المدير العام بما إذا كانت هذه التبادلات تستلزم مراعاة الاعتبارات المتعلقة بامتيازات منظمة الأغذية والزراعة وحصاناتها.

باء - الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

٤٩ - ترد المبادئ التي تقوم عليها عمليات التحقيق التأديبية والمعاقبة التي يقوم بها الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في عمليات التحقيق والمعاقبة التي يقوم بها الصندوق، التي يضطلع مكتب مراجعة الحسابات والرقابة بناء عليها بالمسؤولية عن التحقيق في الحالات المحتملة من الممارسات غير القانونية في أنشطة الصندوق وعملياته ويجوز على الولاية الوحيدة في الصندوق للقيام بذلك.

٥٠ - وتشمل سياسة الصندوق المتعلقة بمنع الغش والفساد في أنشطته وعملياته جميع الأنشطة التي يمولها و/أو يديرها الصندوق، وهي تنطبق على موظفي الصندوق وعلى جميع الأفراد أو الكيانات الذين ينفذون تلك الأنشطة أو يمثلون الصندوق بأي صفة كانت. ووفقا لسياسة الصندوق، فهو يطبق سياسة عدم التسامح إطلاقا في الحالات التي يقرر فيها من خلال عملية تحقيق ما يلي: (أ) قام موظفوه أو خبراءه الاستشاريون أو الأفراد الذين يعملون كممثلين للصندوق بممارسات غش أو فساد، أو ممارسات تواطئية أو قسرية^(٢٢)؛ (ب) حدثت أعمال غش أو فساد أو تواطؤ أو إكراه في المشاريع الممولة عن طريق القروض والمنح التي يقدمها^(٢٣).

(٢٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، "سياسة منع الغش والفساد في أنشطته وعملياته"، ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، الفقرة ١٢.

(٢٣) المرجع نفسه، الفقرة ٧.

٥١ - وعند الانتهاء من التحقيق، يحيل مكتب مراجعة الحسابات والرقابة ما يتوصل إليه من نتائج إلى لجنة العقوبات التابعة للصندوق، التي تقوم باستعراضها وتصرف: (أ) بوصفها هيئة تتخذ القرارات بشأن العقوبة المناسبة التي يتعين فرضها على الشركات والكيانات الخاصة والأفراد، بمن فيهم الخبراء الاستشاريون، وقد توصي رئيس الصندوق بأن يحيل المسألة إلى السلطات الوطنية، خاصة إذا كانت تنطوي على انتهاكات محتملة للقوانين الجنائية الوطنية؛ (ب) بوصفها هيئة استشارية لدى الرئيس بشأن تقرير العقوبات أو التدابير المناسبة التي يتعين فرضها على موظفي الصندوق. وفي الحالة الأخيرة، تقدم لجنة العقوبات توصيات إلى رئيس الصندوق، وهي قد تشمل إحالة المسألة إلى السلطات الوطنية، خاصة إذا كانت تنطوي على انتهاكات محتملة للقوانين الجنائية الوطنية. ويتخذ الرئيس القرار النهائي على أساس توصيات اللجنة والقواعد والأنظمة المعمول بها في الصندوق.

جيم - منظمة الطيران المدني الدولي

٥٢ - تشمل سياسات منظمة الطيران المدني الدولي ذات الصلة مدونة الخدمة لمنظمة الطيران المدني الدولي، والنظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمة، وإطار المنظمة بشأن الأخلاقيات، وسياسة المنظمة لمكافحة الغش ومكافحة الفساد، والاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام ١٩٤٧، والمرفق الثالث للاتفاقية ("منظمة الطيران المدني الدولي") لعام ١٩٤٨.

٥٣ - وينص الإطار التنظيمي الحالي للمنظمة على الإبلاغ عن سوء السلوك غير القانوني الذي يرتكبه موظفو المنظمة أو خبراءها الموفدون في بعثات بتقديم تقرير إلى الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي أو إلى موظف الأخلاقيات في المنظمة. ويمكن أيضا أن تعتمد المنظمة على المعلومات المستقاة من مصادر أخرى ولها علاقة بسوء سلوك أحد موظفي المنظمة.

٥٤ - وعملا بالقاعدة ١٠١-١٩ من النظام الإداري لموظفي المنظمة، فإن على الموظف الذي يلقي عليه القبض، أو يتهم بارتكاب جرم غير مخالفة بسيطة لقواعد المرور، أو يستدعى للمثول أمام محكمة كمتهم في دعوى جنائية، أو يصدر ضده حكم إدانة، أو يلزم بدفع غرامة، أو يسجن لارتكابه أي جرم آخر غير مخالفة بسيطة لقواعد المرور، أن يبلغ الأمين العام بذلك فوراً. وعملا بسياسة منظمة الطيران المدني الدولي لمكافحة الغش والفساد، يبلغ موظفو المنظمة فوراً موظف الأخلاقيات بأي ممارسة مخالفة للسياسة، أو يشتهب بصورة معقولة أنها مخالفة لها. وعلاوة على ذلك، وبموجب إطار المنظمة بشأن الأخلاقيات، ينبغي للموظفين الإبلاغ عن الشواغل المتصلة بسوء السلوك مباشرة إلى موظف الأخلاقيات.

٥٥ - وإذا نشأ عن الجريمة المرتكبة مقاضاة أحد موظفي المنظمة أو خبراءها الموفدين في بعثات، من حق المنظمة وواجبها، وفقاً لأحكام البند ٢٢ من المادة السادسة من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، والفقرة ٢ '٣' من المرفق الثالث للاتفاقية، أن ترفع الحصانة عن أي موظف أو خبير في أي حالة ترى فيها المنظمة أن هذه الحصانة سوف تعوق سير العدالة وأنه يمكن رفعها دون المساس بمصالح المنظمة.

دال - المنظمة البحرية الدولية

٥٦ - تشمل القوانين والسياسات والإجراءات الواجبة التطبيق في المنظمة البحرية الدولية ما يلي: اتفاقية المنظمة البحرية الدولية؛ والاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها؛ والنظامين الأساسيين

والإداري لموظفي المنظمة، بما في ذلك التذليل واو بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بمنع وكشف الغش وسوء السلوك الجسيم^(٢٤)؛ ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛ ومدونة الأخلاقيات للمنظمة؛ ومبادرة منع التحرش للمنظمة؛ وسياسة المنظمة لية لحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول.

٥٧ - وتضم المنظمة مكتبا للرقابة الداخلية والأخلاقيات يضطلع بالمسؤولية العامة عن مساعدة الأمين العام للمنظمة في أداء مسؤوليات الرقابة فيما يتعلق بموارد المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، ينظر المكتب في الحالات المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. ويجري المكتب أيضا تحقيقات في حالات سوء السلوك المزعوم الجسيم. ولا يجري المكتب تحقيقات جنائية، ولا يتطرق التذليل واو للنظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمة إلى الجرائم الخطيرة أو حالات الاستغلال الجنسي التي تتطلب المحاكمة على الصعيد الوطني.

٥٨ - أما فيما يتعلق بسوء السلوك في البعثات، فإن موظفي المنظمة الموفدين في بعثات يخضعون للنظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمة البحرية الدولية، وتحديدًا التذليل واو. ويتولى مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات أيضا إجراء التحقيقات في سوء السلوك المزعوم في تلك الحالات، ويمكن فرض إجراءات تأديبية على الموظفين الموفدين في بعثات. وينطبق التذليل واو أيضا على خبراء المنظمة الموفدين في بعثات.

٥٩ - وقد تشكل أفعال سوء السلوك أيضا جرائم بموجب قوانين الدول المضيفة. وفي تلك الحالات، بالإضافة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظفين، يجوز للمنظمة كذلك أن تطلب من الدول الأعضاء محاكمة المعنيين من الموظفين والخبراء الموفدين في بعثات، ورفع الامتيازات والحصانات عنهم.

هاء - منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

٦٠ - تشمل السياسات والإجراءات المعمول بها في منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ما يلي: الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها؛ والاتفاق المبرم بين المنظمة وحكومة النمسا بشأن مقر المنظمة لعام ١٩٩٥؛ ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛ والنظام الأساسي لموظفي المنظمة (المادة الأولى، الواجبات والالتزامات والامتيازات، والمادة الحادية عشرة، الإجراءات التأديبية)؛ والنظام الإداري لموظفي المنظمة (المواد ١٠٣-٠٤ (د)، و ٢٠٣-٠٤ (ب)، و ٣٠٣-٠٥ (ج))؛ ونشرة المدير العام UNIDO/DGB/(M).94/Rev.1، المؤرخة ٢١ شباط/فبراير ٢٠١٣، بشأن سياسة التوعية بالغش ومنعه؛ ونشرة المدير العام UNIDO/DGB/2017/10، المؤرخة ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بشأن ميثاق مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات للمنظمة؛ والأمر الإداري الصادر عن المدير العام رقم ١٩، المؤرخ ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بتحقيقات المكتب؛ والقائمة المرجعية لإحالة السلوك الإجرامي المزعوم إلى السلطات الوطنية للتحقيق فيه وإمكانية النظر فيه أمام القضاء.

(٢٤) يتفق التذليل واو للنظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمة البحرية الدولية إلى حد كبير مع السياسات والإجراءات التي تتبعها الأمانة العامة للأمم المتحدة فيما يتعلق بسوء السلوك الجسيم.

- ٦١ - وأفادت المنظمة أن الادعاءات بارتكاب سلوك إجرامي من جانب موظفيها أو خبائها الموفدين في بعثات نادرة وأن عدد الإحالات إلى السلطات الوطنية هو بالمثل لا يذكر، وكذلك هو عدد الإخطارات الواردة من الدول فيما يتعلق بالتحقيق مع الموظفين أو الخبراء الموفدين في مهام أو مقاضاتهم.
- ٦٢ - ولئن كانت المنظمة لم تر ضرورة لإصدار سياسات أو إجراءات رسمية تنظم هذه المسائل، تتسم ممارسة مكتب الشؤون القانونية للمنظمة فيما يتعلق بالإحالة إلى السلطات الوطنية بأنها مستقرة. وعادة ما تكون الادعاءات بارتكاب سلوك إجرامي يستلزم الإحالة ناشئة عن تحقيقات يجريها مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات للمنظمة المكلف بالتحقيق في الادعاءات بارتكاب أفعال غير مشروعة داخل أمانة المنظمة. وإذا نص تقرير التحقيق على التوصية بإحالة قضية إلى السلطات الوطنية لإجراء محاكمة محتملة، يتولى مكتب الشؤون القانونية المسؤولية عن إسداء المشورة إلى المدير العام للمنظمة بشأن ما إذا كانت الإحالة هي الإجراء المناسب، وإذا كان الأمر كذلك، إلى أي سلطات وطنية. ويجوز أيضاً أن يقدم مكتب الشؤون القانونية للمنظمة توصية بالإحالة في ظل غياب تحقيقات داخلية، إذا انتهت إلى علمه، بطريقة مختلفة، معلومات ذات مصداقية.
- ٦٣ - ووضع مكتب الشؤون القانونية للمنظمة قائمة مرجعية غير رسمية بمجموعة من الأسئلة والاعتبارات لمساعدته في أداء مهمته الاستشارية فيما يتعلق بالإحالات الممكنة. وتجدر الإشارة إلى أن إحالة الادعاءات بارتكاب فعل إجرامي إلى السلطات الوطنية هي إجراء تقديري وليس تلقائياً. والمدير العام للمنظمة، بصفته كبير الموظفين الإداريين، هو الذي يتخذ القرار النهائي بالإذن بإحالة قضية بعينها من عدمه.
- ٦٤ - وإذا ارتوي أن جريمة مزعومة قد حدثت في المقر في فيينا، النمسا، فإنها تُحال إلى سلطات الدولة المضيفة فقط، بغض النظر عن جنسية الشخص المعني. وينطبق القانون الجنائي النمساوي في مقر المنظمة، وتحتفظ المحاكم الجنائية النمساوية بالاختصاص بالنظر في الجرائم التي ترتكب فيه، شريطة أن تسوى مسبقاً أي مسائل متعلقة بالحصانة. وإذا كان الموظف أو الخبير الموفد في بعثة غير موجود في النمسا، أو إذا كانت الجريمة المزعومة قد حدثت خارج أراضي النمسا، يجوز إحالة المسألة إلى سلطات الدولة التي ارتكبت فيها الجريمة أو إلى السلطات في الدولة التي يحمل الفرد المعني جنسيتها، أيهما أيسر من وجهة النظر القضائية بنظر مكتب الشؤون القانونية للمنظمة.
- ٦٥ - ويقوم مكتب الشؤون القانونية بالإحالات باستخدام القنوات الدبلوماسية؛ أي من خلال مذكرة شفوية يعدها المستشار القانوني وتوجه إلى وزارة الخارجية أو البعثة الدائمة للدولة المعنية. وعادة ما يُسلم تقرير التحقيق وأية أدلة مستندية هامة تكون في حوزة أمانة المنظمة في الوقت نفسه. وإذا لزم الأمر، ترفع الحصانة عن الموظف أو الخبير في المذكرة الشفوية التي تجري بها الإحالة، مما يضمن ألا تشكل هذه الحصانة عائقاً أمام التحقيق والمقاضاة. ويمكن بدلاً من ذلك أن تؤكد المذكرة الشفوية أن الفرد المعني لا يتمتع بالحصانة فيما يتعلق بالفعل المذكور. وإذا انتقلت المسألة إلى طور المحاكمة، يجوز أن يوفد مكتب الشؤون القانونية ممثلاً إلى المحكمة ويسر حضور الشهود العاملين في المنظمة.

واو - منظمة السياحة العالمية

- ٦٦ - ليس لدى منظمة السياحة العالمية إجراءات أو سياسات محدّدة بشأن الادعاءات الموثوق بها أو النظر أمام القضاء في الجرائم التي يحتمل أن يكون موظفوها أو خبراءها الموفدون في بعثات قد ارتكبوها.

وتشير الإجراءات الداخلية الموحدة لموظفي منظمة السياحة العالمية إلى النظامين الأساسيين والإداري لموظفي المنظمة. وتنص المادة ٩ من النظام الأساسي للموظفين على أنه حين تُثار مسألة الامتيازات والحصانات، يتعين على الموظف المعني أن يبلغ الأمر فوراً إلى الأمين العام للمنظمة، الذي يبت في مسألة ما إذا كانت ستترفع. وفيما يتعلق بالخبراء الموفدين في بعثات، تحيل المنظمة إلى إجراء مماثل منصوص عليه في المرفق الثامن عشر للاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام ١٩٤٧.

زاي - البنك الدولي

٦٧ - يعالج البنك الدولي الادعاءات المتعلقة باحتمال ارتكاب موظفيه لجريمة ما وفقاً للنظام الإداري للموظفين الخاص به ويحيل المسألة إلى السلطات الوطنية عند الاقتضاء.

حاء - منظمة الصحة العالمية

٦٨ - تقع على عاتق جميع موظفي منظمة الصحة العالمية مسؤولية التصرف وفقاً لمعايير السلوك المقررة للموظفين المدنيين الدوليين، والامتثال للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي منظمة الصحة العالمية، والتقيّد بمبادئ النزاهة، والمساءلة، والاستقلالية والحياد، والاحترام والالتزام المهني، على النحو المبين في مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني. ويخضع جميع موظفي المنظمة، بغض النظر عن الرتبة أو الوظيفة أو الموقع، لسياسة المنظمة بشأن منع الغش ومبادئها التوجيهية للتوعية بالغش، التي تطبق منذ عام ٢٠٠٥، والتي تُكملها سياسة المنظمة بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام لعام ٢٠١٥. ووضعت المنظمة مؤخراً سياسة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، تستلهم نشرة الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (ST/SGB/2003/13). ووضعت المنظمة أيضاً سياسة بشأن الاستخدام المقبول لنظم المعلومات والاتصالات.

٦٩ - ولدى المنظمة مكتب لخدمات الرقابة الداخلية يقوم، في جملة أمور، بإجراء تحقيقات في الأنشطة غير القانونية المزعومة (مثل الغش وسوء السلوك والتحرش والانتقام). ويقدم المكتب تقريراً سنوياً إلى المدير العام عن أنشطته وعن حالة تنفيذ التوصيات، ويرسل نسخة منه إلى مراجع الحسابات الخارجي^(٢٥). ولدى المنظمة أيضاً مكتب للامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات يقوم، في جملة أمور، بإسداء المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات. وتستخدم المنظمة خطأ هاتفياً خارجياً مباشراً لتيسير الإبلاغ عن المخالفات في المنظمة. وتُشكّل هذه الآلية دائرة مستقلة لا تستضيفها المنظمة، وهي تتلقى التقارير سراً، مع عدم الإفصاح عن هوية مقدميها حينما يكون ذلك مبرراً.

٧٠ - وفي حالة نشوء شبهات فيما يتعلق بارتكاب مخالفة تنطوي على خطر كبير على مصالح المنظمة أو سمعتها أو عملياتها أو حوكمتها^(٢٦)، فإن بإمكان الأفراد إبلاغ المشرفين عليهم من خلال سلسلة الإشراف العادية. وعندما يتلقى المشرفون أو المديرون تقريراً عن مخالفة يشتهب في ارتكابها، يتعين عليهم

(٢٥) يُقدّم التقرير أيضاً إلى جمعية الصحة العالمية عملاً بالفقرة ١١٢-٣ (هـ) من المادة الثانية عشرة من القواعد المالية. وهو يتضمن موجزاً للتحقيقات في حالات سوء السلوك ونتائج أي إجراءات تأديبية. ويُبلغ أيضاً عن حالات الإحالة إلى السلطات الوطنية، ولا سيما الحالات الجنائية، في التقرير الذي يقدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى مجالس إدارة منظمة الصحة العالمية.

(٢٦) انظر منظمة الصحة العالمية، "مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني"، نيسان/أبريل ٢٠١٧، الفقرة ١٢٤.

معالجتها بشكل كامل وفوري عن طريق التماس التوجيه من مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات أو الآليات المتخصصة الأخرى ذات الصلة للحصول على المشورة الأخلاقية، أو عن طريق إبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالأمر، حسب الاقتضاء. وحينما يعتبر مبلغ عن مخالفة أنه من الحصافة تجاوز سلسلة الإشراف العادية أو حينما لا تتوفر قنوات الاتصالات العادية، يجوز للمبلغ عن المخالفة الاتصال بمدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية مباشرة أو استخدام الصندوق البريدي السري للمكتب. وإذا ثبت المكتب بعد التحقيق من وقوع انتقام من المبلغ عن المخالفة، يبت المدير العام أو المديرون الإقليميون بشأن وسيلة الانتصاف والإجراءات التأديبية المناسبة استناداً إلى استنتاجات تقرير التحقيق الصادر عن المكتب.

٧١ - ويتولى المدير العام السلطة العامة فيما يتعلق باكتشاف ومنع الغش والاختلاس وغير ذلك من أنواع السلوك غير اللائق (بمساعدة المراقب المالي، ومدير مديرية إدارة الموارد البشرية، والمستشار القانوني ومدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، الذين يناط بهم دور جماعي لتنفيذ سياسة منع الغش). ويتخذ المدير العام الإجراءات التأديبية فيما يتعلق بأي موظف من موظفي المنظمة توجد ضده، في رأي المدير العام، أدلة كافية على ارتكاب الغش أو الاختلاس أو غير ذلك من أفعال سوء السلوك المشتبه فيها.

٧٢ - وحسب حسامة الحالة والأدلة المتاحة، يمكن أن تحيل المنظمة المسألة إلى السلطات الوطنية. وتتعاون المنظمة أيضاً مع السلطات الوطنية، بما في ذلك برفع الحصانة عن الفرد المعني عندما تعتبر ذلك مبرراً.

طاء - المنظمة العالمية للملكية الفكرية

٧٣ - موظفو المنظمة العالمية للملكية الفكرية ملزمون بالامتثال للقواعد الصادرة عن المنظمة والمتعلقة بغسل الأموال وتمويل الإرهاب وما يسمى بالممارسات المحظورة (أي، أي شكل من أشكال الفساد، أو الغش، أو التواطؤ أو الإكراه)^(٢٧). وتصدر المنظمة أيضاً تعليمات إدارية داخلية لتقديم المزيد من الإيضاحات عن السياسات والإجراءات التي يتعين على موظفي المنظمة اتباعها. وينص النظام الأساسي الأساسي والإداري لموظفي المنظمة صراحة على أنه "على الموظفين الامتثال للقوانين المحلية والوفاء بالتزاماتهم القانونية الخاصة"^(المادة ١-١٢). ويؤكد النظام المالي والقواعد المالية للمنظمة أنه يجب على الموظفين المعنيين بالمشترقيات التقيد بأحكام النظام الأساسي والإداري للموظفين ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. وبدأت مديرية إدارة الموارد البشرية بالمنظمة في توزيع تعميمات إعلامية على جميع الموظفين تصف التدابير التأديبية المطبقة في المنظمة^(٢٨).

٧٤ - ولدى المنظمة العالمية للملكية الفكرية عدد من السياسات المطبقة لكشف وجمع المعلومات المتعلقة بالانتهاكات المحتملة للقانون المحلي وسياسات وقواعد المنظمة. وموظفو المنظمة ملزمون بالإبلاغ الذاتي عن علاقتهم بنظام العدالة الجنائية المحلي إلى المنظمة. وعلى وجه التحديد، على موظفي المنظمة الذين يُلقى عليهم القبض أو يُتهمون بارتكاب جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أو يستدعون للمثول أمام

(٢٧) المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التعليمات الإدارية رقم ١٣/٢٠١٣، الفقرتان ١ و ١٢.

(٢٨) انظر، على سبيل المثال، التعميم الإعلامي للمنظمة العالمية للملكية الفكرية رقم ٨/٢٠١٧، الذي يصف التدابير التأديبية المطبقة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية خلال السنة التقويمية ٢٠١٦.

محكمة كمتهمين في دعوى جنائية، أو يدانون أو يصدر ضدهم حكم إدانة، أو يلزمون بدفع غرامة، أو يسجنون لأي جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أن يبلغوا الأمين العام بذلك في أقرب وقت ممكن^(٢٩).

٧٥ - وعلى جميع موظفي المنظمة أيضاً واجب عام "بالإبلاغ عن احتمال وقوع مخالفة، أو أي اعتقاد معقول بأن هذه المخالفة قد حدثت"^(٣٠). وفي السياقات المحددة للممارسات المحظورة أو غسل الأموال أو تمويل الإرهاب، فإن موظفي المنظمة ملزمون بإبلاغ شعبة الرقابة الداخلية^(٣١). ومدير شعبة الرقابة الداخلية ملزم "بتيسير إجراءات تقديم الشكاوى من فرادى الموظفين، فضلاً عن غيرهم من الأطراف الداخلية أو الخارجية، بشأن ادعاءات سوء السلوك"^(٣٢). ويجوز أيضاً لموظفي المنظمة أن يبلغوا عن ادعاءات سوء السلوك وغير ذلك من المخالفات إلى المسؤول المشرف عليهم، أو إلى مكتب المدير العام، أو رئيس لجنة التنسيق^(٣٣). واعتمدت المنظمة العالمية للملكية الفكرية سياسة لحماية المبلغين عن المخالفات بهدف حماية الأفراد المبلغين من الانتقام^(٣٤).

٧٦ - ويأذن ميثاق الرقابة الداخلية الخاص بالمنظمة لمدير شعبة الرقابة الداخلية بإجراء التحقيقات بشأن سوء السلوك المزعوم وغير ذلك من المخالفات^(٣٥). وتخضع هذه التحقيقات لسياسة التحقيق ودليل التحقيقات لشعبة الرقابة الداخلية. والتحقيقات جزء من نظام العدالة الداخلي للمنظمة، الذي يستند إلى أنظمة المنظمة وقواعدها الداخلية، وليس إلى القوانين الوطنية^(٣٦).

٧٧ - ووفقاً لدليل التحقيقات لشعبة الرقابة الداخلية، في الحالات التي يثبت فيها التحقيق ارتكاب أعمال قد تشكل جرائم خطيرة، يجوز لمدير الشعبة أن يوصي المدير العام بأن يحيل المسألة إلى سلطات إنفاذ القانون المختصة^(٣٧). وفيما يتعلق بالتحقيقات التي تشمل الممارسات المحظورة، وغسل الأموال، أو تمويل الإرهاب، تنص تعليمات المكتب ذات الصلة على أنه يجوز للمدير العام أن يحيل المسألة أو نتائج التحقيق الذي تقوم به المنظمة إلى السلطات الوطنية المختصة من أجل مواصلة التحقيق أو الملاحقة الجنائية، كما يجوز له النظر في رفع الحصانة^(٣٨).

(٢٩) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، "النظامان الإداري والأساسي"، القاعدة ١-١٣-١ (ج).

(٣٠) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التعليمات الإدارية رقم ٢٠١٢/٥٨، الفقرة ٥. ويرد هذا الواجب أيضاً في الفقرة ٢٠ من معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

(٣١) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التعليمات الإدارية رقم ٢٠١٣/١٣، الفقرة ١٣.

(٣٢) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، ميثاق الرقابة الداخلية، الفقرة ١٤.

(٣٣) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، "النظامان الإداري والأساسي"، القاعدة ١-٧ (ج).

(٣٤) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التعليمات الإدارية رقم ٢٠١٢/٥٨. وانظر أيضاً معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، الفقرة ٢٠.

(٣٥) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، ميثاق الرقابة الداخلية، الفقرتان ٧ و ٢٥.

(٣٦) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، الوثيقة IOD/IP/2017/1، الفقرة ١١.

(٣٧) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، الوثيقة IOD/IM/2017/1، الفقرة ١٧٤.

(٣٨) انظر المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التعليمات الإدارية رقم ٢٠١٣/١٣، الفقرة ٢٥.

ياء - المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

- ٧٨ - تشمل السياسات والإجراءات ذات الصلة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ما يلي: النظام المالي (المواد ١٣-٧ إلى ١٣-١٠)؛ وميثاق مكتب الرقابة الداخلية، بالإضافة إلى دليل تحقيقات المكتب؛ ومدونة الأخلاقيات للمنظمة؛ وسياسة الحماية من الانتقام.
- ٧٩ - ومكتب الرقابة الداخلية هو القناة الرئيسية لتلقي الادعاءات. وهو مسؤول عن التحقيق في جميع الادعاءات أو الافتراضات المتعلقة بالاحتيايل، أو التبديد، أو سوء الإدارة، أو سوء السلوك، وعن إجراء عمليات تفتيش الدوائر والوحدات التنظيمية.
- ٨٠ - وموظفو المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ملزمون بالإبلاغ عن حالات الغش وإساءة الاستعمال المشتبه فيها إلى مكتب الرقابة الداخلية وفقاً لمدونة الأخلاقيات للمنظمة. ويشجع أي شخص لديه معلومات بشأن عمليات غش مرتكبة ضد أنشطة ذات صلة بالمنظمة أو تشمل موظفي المنظمة أن يُبلغ عن هذه المعلومات عن طريق خط الاتصال المباشر. وعند الإبلاغ عن طريق خط الاتصال المباشر، يُشجّع الأفراد على أن يتوخوا الدقة بقدر الإمكان فيما يتعلق بالتفاصيل الأساسية للأحداث ذات الصلة.

كاف - الوكالة الدولية للطاقة الذرية

- ٨١ - ينص النظامان الأساسي والإداري لموظفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية على وجوب مراعاة الموظفين لمعايير السلوك المطلوب توافرها في الموظف المدني الدولي. وقد يفرض الإخلال بذلك إلى تدابير تأديبية، وفقاً للبند ١١-٠١ من النظام الأساسي للموظفين (انظر القاعدة ١-٠٥-١ من النظام الإداري للموظفين). ويتضمن التذييل زاي للنظامين الأساسي والإداري للموظفين الإجراءات الواجب اتباعها في حالة الإبلاغ عن سوء سلوك.
- ٨٢ - ومتى توافرت أسباب تدعو إلى الاعتقاد بأن موظفين في الوكالة تورطوا في سوء سلوك جنائي، يجوز للوكالة أن تتخذ عدداً من الإجراءات الداخلية، مثل: (أ) تذكير الموظفين بالتزاماتهم؛ (ب) التحقيق في المسألة؛ (ج) عدم دفع المرتبات في حالة وجود ديون لطرف ثالث؛ (د) البدء في الإجراءات التأديبية وفقاً للنظامين الأساسي والإداري للموظفين. وفي عام ٢٠١٨، عيّنت الوكالة مسؤولاً أولاً جديداً لشؤون الأخلاقيات.
- ٨٣ - ووفقاً للاتفاق المعقود بين الوكالة الدولية للطاقة الذرية والنمسا، ترفع الوكالة حصانات موظفيها وخبرائها الموفدين في بعثات في الحالات التي تعيق فيها الحصانة مسار العدالة وحيثما يمكن رفعها دون المساس بمصالح الوكالة^(٣٩).
- ٨٤ - ومن حيث الإجراءات الخارجية، حينما يكون هناك سبب للاعتقاد بأن جريمة يحتتمل أن تكون قد ارتكبت، يجوز للوكالة، بحسب الحالة، (أ) رفع الحصانة؛ أو (ب) التعاون مع السلطات الوطنية المعنية لتيسير حسن سير العدالة عن طريق توفير المعلومات ذات الصلة؛ أو (ج) الإجابة على استفسارات السلطات القضائية الوطنية.

(٣٩) الوكالة الدولية للطاقة الذرية، الوثيقة INF/CIRC/15، البنود ٤٠ (أ) و ٤٣ (ب).

رابعاً - الاستنتاجات

٨٥ - تبين السياسات والإجراءات القائمة المتبعة في منظومة الأمم المتحدة على النحو الوارد في هذا التقرير وجود قدر كبير من الاتساق والتنسيق داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج، فضلاً عن التنسيق مع الوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة، في القيام في نهاية المطاف بإحالة الادعاءات الموثوق بها التي تشير إلى احتمال أن يكون موظفو الأمم المتحدة أو خيراؤها الموفدون في بعثات قد ارتكبوا جريمة إلى الدول التي وُجّهت تلك الادعاءات ضد مواطنيها. ومع ذلك، سيواصل الأمين العام بذل الجهود داخل المنظومة لمواصلة تعزيز التنسيق والاتساق.

٨٦ - وبالإضافة إلى ذلك، يهيب الأمين العام بالدول الأعضاء أن تكفل قيام الهيئات التشريعية للوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة بمعالجة المشاكل العملية التي تنشأ في تنفيذ سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بالإبلاغ عن الادعاءات الموثوق بها التي تشير إلى احتمال أن يكون موظفو الوكالات أو المنظمات قد ارتكبوا جريمة وبالتحقيق في تلك الادعاءات وإحالتها ومتابعتها.