



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединённых Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة



لجنة الشؤون الدستورية والقانونية

الدورة التاسعة عشرة بعد المائة

روما، 9-11 أكتوبر/تشرين الأول 2023

التوصية 7 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة بعنوان استعراض حالة وظيفة التفتيش: التقدم المحرز في منظمات منظومة الأمم المتحدة لتعزيز وظيفة التفتيش" (الوثيقة JIU/REP/2020/1)

أولاً - مقدمة

- 1- أوصت وحدة التفتيش المشتركة في الأمم المتحدة في التوصية 7 من تقريرها المتعلق باستعراض حالة وظيفة التحقيق، بأنه: "ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد، أن تعد وتعتمد إجراءات ملائمة للتحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون" ("التوصية 7").¹
- 2- ويُعرض هذا البند على لجنة الشؤون الدستورية والقانونية وفقاً لولايتها على نحو ما تنص عليه في الفقرة 8 من المادة 34 للاتفاقية العامة للمنظمة التي تقوم اللجنة بموجبها بالنظر في "الجوانب القانونية والدستورية لأية مسائل أخرى قد يحيلها إليها المجلس". وهي تستجيب لقرارات المجلس على النحو المبين أدناه.

ثانياً - معلومات أساسية

- 3- خلصت لجنة الشؤون الدستورية والقانونية، في دورتها السابعة عشرة بعد المائة التي عقدت في أكتوبر/تشرين الأول 2022، إلى ما يلي:
"33- أشارت اللجنة إلى أنّ مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لم يباشر "العملية التشاورية لنهج منسق في التنفيذ" كما كان متوقّعا وبالتالي فإنّ عدداً من الوكالات المتخصصة إما باشرت أو أكملت عملها بشأن تنفيذ توصية وحدة التفتيش المشتركة، خاصة في ما يتعلق بتحديد هيئة التفتيش.
34- ورأت اللجنة أنه لا يوجد أي عائق قانوني لأن تبادر المنظمة بدورها إلى وضع وتنفيذ إجراءات من طرفها، مع مراعاة الإطار القانوني للمنظمة.

¹ لمزيد من المعلومات الأساسية حول استعراض الأجهزة الرئاسية لهذه المسألة، انظر الوثيقة [CCLM 117/4](#).

35- ودعت اللجنة المجلس إلى الطلب من إدارة المنظمة إسناد الأولوية لوضع هذه الإجراءات، مع مراعاة آراء لجنة المالية، وشجعت مواصلة المشاورات مع سائر الوكالات المتخصصة.

36- ودعت اللجنة المجلس إلى توصية إدارة المنظمة بتحديد الصكوك القانونية الملائمة، فضلاً عن أي تعديلات ضرورية في الصكوك القائمة، لتنفيذ التوصية 7 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة.²

4- وبعد ذلك، قامت لجنة المالية، في دورتها الرابعة والتسعين بعد المائة التي عُقدت في نوفمبر/تشرين الثاني 2022، في جملة أمور، بما يلي:

"(ج) أيدت توصية لجنة الشؤون الدستورية والقانونية التي تدعو فيها المجلس إلى الطلب من إدارة المنظمة إسناد الأولوية لوضع هذه الإجراءات، وتحديد الصكوك القانونية الملائمة، فضلاً عن أي تعديلات ضرورية على الصكوك القائمة لتنفيذ توصية وحدة التفتيش المشتركة؛

(د) وأوصت بأن تأخذ المنظمة بعين الاعتبار، عند وضع هذه الإجراءات، طابعها الحكومي الدولي، وإطارها القانوني القائم، وهيكل حوكمتها، وقدرتها على التحقيق، وضمان مراعاة الأصول القانونية الواجبة؛

(هـ) وشجعت على مواصلة التشاور مع الوكالات المتخصصة الأخرى لكفالة أن يتم، قدر الإمكان، اتباع نهج منسق ومتوائم داخل منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً؛

(و) وطلبت عرض معلومات محدثة أخرى عن التقدم المحرز على اللجنة في دورتها التي من المزمع عقدها في ربيع 2023، وطلبت إلى الإدارة عرض الإجراءات الأولية، إلى جانب الآراء ذات الصلة للجنة الشؤون الدستورية والقانونية حسب الاقتضاء، على لجنة المالية للنظر فيها في دورتها المزمع عقدها في خريف عام 2023.³

5- وأيد المجلس، في دورته الحادية والسبعين بعد المائة المنعقدة في ديسمبر/كانون الأول 2022، توصيات لجنة الشؤون الدستورية والقانونية ولجنة المالية المذكورة أعلاه.⁴

6- وأحاط المجلس علماً، في دورته الثانية والسبعين بعد المائة المنعقدة في أبريل/نيسان 2023، "باعتبارات لجنة الشؤون الدستورية والقانونية بشأن حالة التوصيات المقدمة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بعنوان استعراض حالة وظيفة التفتيش: التقدم المحرز في منظمات منظومة الأمم المتحدة لتعزيز وظيفة التفتيش (الوثيقة JIU/REP/2020/1)"⁵ وأيد توصيات لجنة المالية المتعلقة "بالتقدم المحرز في ما يتعلق بالتوصيات الواردة تقارير وحدة التفتيش المشتركة، واستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، واستعراض حالة وظيفة التفتيش: والتقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق."⁶

7- وقدمت اللجنتان، في تقريريهما المقدمين إلى الدورة الثانية والسبعين بعد المائة للمجلس، الملاحظات والتوصيات التالية في سياق ولاية كل منهما:

² الوثيقة [CL 171/10](#)، الفقرات 33-36.

³ الوثيقة [CL 171/9](#)، الفقرة 20.

⁴ الوثيقة [CL 171/REP](#)، الفقرة 35 (ج) والفقرة 32 (ب).

⁵ الوثيقة [CL 172/REP](#)، الفقرة 27 (ج) (3).

⁶ الوثيقة [CL 172/REP](#)، الفقرة 24 (ز).

(أ) لجنة الشؤون الدستورية والقانونية

"20- رُحبت اللجنة بالمعلومات المحدثة التي قدمها المستشار القانوني شفهيًا، بما فيها ما يتعلق بالمشاورات مع الوكالات المتخصصة الأخرى التابعة للأمم المتحدة.

21- وإذ تذكّر اللجنة بالتوصيات المتعلقة بهذه المسألة الصادرة عن لجنة الشؤون الدستورية والقانونية ولجنة المالية في دورتيهما المعقودتين في خريف عام 2022 والتي أقرها المجلس في دورته الحادية والسبعين بعد المائة، فهي تتطلّع إلى البحث في الإجراءات التمهيدية خلال الدورة التي ستعقدتها في خريف عام 2023، مع الإشارة إلى أنه ينبغي صياغة هذه التوصيات بالتشاور مع الوكالات المتخصصة الأخرى التابعة للأمم المتحدة ومع مراعاة الإطار القانوني للمنظمة.⁷

(ب) لجنة المالية

"(أ) رُحبت بالتحديث الشفهي الذي قدّمته المستشار القانونية بما في ذلك عن المشاورات مع سائر الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، وأوصت في الوقت نفسه بتقديم معلومات محدّثة خطية عن المسائل المماثلة في المستقبل؛

(ب) وتطلّعت إلى البحث في الإجراءات الأولية في دورتها في نوفمبر/تشرين الثاني 2023، إلى جانب وجهات نظر لجنة الشؤون الدستورية والقانونية في هذا الشأن، مشيرةً إلى أنه يتعين بلورة هذه الإجراءات بالتشاور مع سائر الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة مع مراعاة الإطار القانوني للمنظمة؛

(ج) وطلبت من الإدارة تزويد الأعضاء في لجنة المالية بفرصة استعراض الإجراءات الأولية وتقديم إسهاماتهم قبل عرضها رسميًا على لجنة الشؤون الدستورية والقانونية ولجنة المالية في دورتيهما في خريف عام 2023.⁸

8- وتم تعميم الإجراءات الأولية بشكل غير رسمي على أعضاء لجنة الشؤون الدستورية والقانونية ولجنة المالية. وقد تم أخذ بعض الملاحظات الواردة من أعضاء لجنة الشؤون الدستورية والقانونية بعين الاعتبار عند إعداد هذه الوثيقة. بيد أنّ الأمانة رأت أنّ عددًا كبيرًا من المساهمات، ولا سيما تلك التي تتناول المسائل المتعلقة بالمبدأ العام أو العملية، ينبغي أن يُعالج أولاً في سياق المناقشات بين الأعضاء. وبناءً على ذلك، عُمت المساهمات الواردة على أعضاء لجنة الشؤون الدستورية والقانونية بحيث يمكن طرحها خلال المداولات في الدورة المقبلة للجنة الشؤون الدستورية والقانونية.

ثالثًا - المبادئ التوجيهية لإعداد عمليات لتنفيذ التوصية 7

9- وُضعت الخيارات لتنفيذ التوصية 7، الواردة في هذه الوثيقة، مع مراعاة المبادئ العامة المبينة أدناه. وهي مستمدة من النصوص الأساسية للمنظمة، والمبادئ العامة للقانون الإداري الدولي، والاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.⁹ وكما هو موضح في القسم الرابع أدناه، فإن الخيارات المقدمة في ما يتعلق بعملية التحقيق والعملية التأديبية، على التوالي، تهدف إلى موازنة العمليات القياسية المطبقة على الموظفين إلى الحد الممكن والملائم.

⁷ الوثيقة [CL 172/10](#)، الفقرتان 20-21.

⁸ الوثيقة [CL 172/9](#)، الفقرة 38.

⁹ إن جميع الأحكام المذكورة في هذه الوثيقة تحيل إلى الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والتي تتمتع بسلطة إصدار قرارات ملزمة للمنظمة، بما في ذلك الحكم بالتعويضات.

10- **الالتزام بالنصوص الأساسية والاتساق معها:** يجب أن تكون آليات معالجة ادعاءات سوء السلوك ضد المدير العام متسقة مع النصوص الأساسية، بما في ذلك الأحكام التي تمنح سلطة تعيين المدير العام في المؤتمر، والتي لا يمكن تفويضها إلى المجلس.¹⁰ ويجب أن تحترم العمليات أيضًا مساءلة المدير العام أمام المؤتمر والمجلس.¹¹ وكما هو مذكور في القسم السابع ("الخطوات التالية") أدناه، يجب النظر في ما إذا كانت الإجراءات ينبغي أو يمكن أن تؤدي إلى تعديلات على النصوص الأساسية.

11- **الإجراءات القانونية الواجبة ومبدأ الخصومة وحقوق الدفاع:** ينطبق الحق في الإجراءات القانونية الواجبة في ما يتعلق بتعيين الرؤساء التنفيذيين من قبل الأجهزة الرئاسية، ويمكن الطعن في القرارات المتعلقة بشروط وأحكام تعيين الرؤساء التنفيذيين أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.¹² وقد أقرت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أنه لا يمكن فرض إجراء تأديبي إلا بعد اختتام إجراءات المخاصمة التي تضمن حق الموظف في الاستماع إليه بشكل كامل. ويجب ذكر الوقائع موضع الشكوى بوضوح والإخطار بما في الوقت المناسب حتى يتمكن الموظف من المشاركة بشكل فعال وكامل في جمع الأدلة أمام الجهاز المسؤول عن إجراء التحقيق أثناء العملية التأديبية وأمام سلطة اتخاذ القرار.¹³ ويجب أن يتمتع الموظف، كقاعدة عامة، بإمكانية الوصول إلى جميع الأدلة التي تستند إليها سلطة اتخاذ القرار (أو تنوي أن تبني عليها) القرار الذي يؤثر عليه شخصيًا. ولا يمكن حجب مثل هذه الأدلة على أساس السرية ما لم تكن هناك حالة خاصة تقف فيها مصلحة أعلى في طريق الكشف عنها.¹⁴

12- **واجب الرعاية:** هناك واجب بالامتناع عن أي نوع من السلوك الذي قد يضر بكرامة الفرد المعني أو بسمعته، مع الملاحظة بأن وضع أحد كبار المسؤولين في إجازة خاصة في انتظار مراجعة أدائه قد اعترفت به المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بأنه يؤثر حتمًا على كرامة ذلك الشخص وسمعته الطيبة وله عواقب على حياته المهنية.¹⁵ وينبغي إيلاء الاعتبار الواجب للطبيعة السرية للغاية للتحقيقات والعمليات التأديبية، وينبغي تقييد تداول المعلومات الحساسة، خاصة أثناء سير العمليات.

13- **افتراض البراءة ومعياري وعبء الإثبات:** يُفترض أن الفرد المعني بريء ويقع عبء إثبات ادعاءات سوء السلوك على عاتق المنظمة. وتنطبق معايير إثبات مختلفة على التحقيقات والعمليات التأديبية. وإن معيار الإثبات المطبق أثناء التحقيق لإثبات الادعاء هو "كما هو محدد في القاعدة أو السياسة التي تحكم سوء السلوك المزعوم، أو، في حالة عدم وجود مثل هذه القاعدة أو السياسة، فيتم اختبار الأدلة إلى أقصى حد ممكن وفقًا للظروف".¹⁶ ويقضي القانون الإداري الدولي بعدم فرض التدابير التأديبية إلا عندما تثبت الادعاءات بما لا يدع مجالاً للشك.¹⁷

¹⁰ انظر المادة الخامسة (3) والمادة السابعة من الدستور.

¹¹ المادة السابعة (4) من الدستور، والمادة 38 (1) من اللائحة العامة للمنظمة.

¹² انظر على سبيل المثال، الحكم 2232، الاعتباران 10 و16.

¹³ انظر على سبيل المثال، الحكم 2741، الاعتبار 4(أ)؛ والحكم 1133؛ والحكم 1212؛ والحكم 2254، الاعتبار 6؛ والحكم 2475، الاعتبار 20؛ والحكم 4615، الاعتبار 7، والحكم 4310، الاعتبار 11؛ والحكم 3640، الاعتباران 16 و20؛ والحكم 2741، الاعتبار 4(أ).

¹⁴ انظر على سبيل المثال، الحكم 4310، الاعتبار 11.

¹⁵ انظر على سبيل المثال، الحكم 2324، الاعتبار 13؛ والحكم 4448، الاعتبار 9؛ والحكم 4411، الاعتبار 22.

¹⁶ الخطوط التوجيهية للمنظمة بشأن التحقيقات، الفقرة 2-10.

¹⁷ انظر على سبيل المثال، الحكم 4491، والحكم 2741، الاعتبار 4(أ)؛ والحكم 4363، الاعتبار 10؛ والحكم 4051، الاعتبار 5؛ والحكم 3297، الاعتبار 8؛ والحكم 3875، الاعتبار 8.

رابعاً - تعريف سوء السلوك

14- يجب أن يكون هناك وضوح بشأن طبيعة السلوك الذي يجب معالجته، عند اعتماد عملية لتنفيذ التوصية رقم 7. ويلاحظ أن التوصية تشير إلى "سوء السلوك".

15- يشير "سوء السلوك" إلى السلوك غير المرضي ذي الطبيعة الخطيرة بشكل خاص. وكما هو مبين في لوائح المنظمة السارية على الموظفين، يُعرّف "السلوك غير المرضي" على أنه "السلوك الذي يتنافى مع التزام الموظف المتعهد به أو الضمني تجاه المنظمة أو عدم الامتثال لمقتضيات المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين". وهي تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

(أ) استخدام المنصب الرسمي أو السلطة أو الممتلكات لتحقيق مكاسب أو مزايا مالية للموظف أو أشخاص آخرين.

(ب) إساءة استخدام السلطة أو الثقة على حساب المنظمة، أو أي سلوك من هذا القبيل يضر باسم المنظمة.

(ج) التصريح الكاذب أو التحريف أو الاحتيال، سواء أكان شفهيًا أم كتابيًا، في ما يتعلق بالأمر الرسمية.

(د) أي عمل يهدف إلى إعاقة العمل الفعال للمنظمة.

(هـ) الانتهاك الخطير لأي قانون وطني معمول به.

(و) الأفعال المتعمدة أو الإهمال الجسيم الذي يعرض الأرواح للخطر أو يسبب أضرارًا للممتلكات.

(ز) إهمال أو تجنب المطالبة العادلة بالديون أو أي التزام مماثل.

(ح) العصيان أو رفض الانصياع للتعليمات.

(ط) عدم الرغبة في أداء الواجبات المقررة أو عدم الرغبة في أدائها بطريقة مرضية.

(ي) السلوك الذي يجعل الموظف غير قادر على أداء واجباته بشكل صحيح، على سبيل المثال أن يكون في حالة سكر أثناء العمل، أو الغياب بدون إذن عن العمل.

(ك) الافتقار إلى الحياد، والفشل المماثل في الامتثال لمتطلبات المادة الأولى "الواجبات والالتزامات والامتيازات" من النظام الأساسي للموظفين، ولا سيما 1-1-301 و 1-1-3 و 1-1-4 و 1-1-5 و 1-1-7 و 1-1-9.¹⁸

16- وتتناول لوائح المنظمة "سوء السلوك" في سياق الإجراءات التأديبية المتمثل في الفصل. وعلى وجه الخصوص، فإن "الفصل بسبب سوء السلوك هو إنهاء الخدمة بسبب السلوك غير المرضي الذي يهدد، أو من المحتمل أن يعرض للخطر، سمعة المنظمة وموظفيها"، ويُفرض الفصل بدون سابق إنذار بسبب سوء السلوك "عندما يكون سوء سلوك الموظف المعني خطير إلى حد أنه يهدد أو من المحتمل أن يعرض سمعة المنظمة وموظفيها للخطر الشديد"¹⁹.

17- وتُستكمل هذه اللوائح بتعاريف في سياسات مختلفة تتناول أنواعًا محددة من سوء السلوك مثل الفساد والغش، والتحرش الجنسي وسوء استخدام السلطة، والاستغلال الجنسي.

¹⁸ القسم 1-330-5 من دليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة.

¹⁹ القسم 2-330-4 من دليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة.

18- ويُعتبر أن طبيعة السلوك الذي يعتبر سلوكًا غير مرض وسوء سلوك للموظفين، يشكل بالمثل سلوكًا غير مرض وسوء سلوك في حالة الرئيس التنفيذي. ومع ذلك، فإن دور ذلك الفرد ووظائفه من شأنها أن تزيد من خطورة أي سلوك غير مرض.

19- وفي حالة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، تم إدراج تعاريف السلوك غير المرضي وسوء السلوك في الإجراءات الخاصة المعتمدة حديثًا والموضحة أدناه.²⁰ وهي مدرجة، شأنها شأن الإجراءات، في العقد المبرم مع الأمين العام. وتتشابه التعاريف إلى حد كبير مع تعاريف منظمة الأغذية والزراعة المبنية أعلاه. فيُعرّف السلوك غير المرضي بأنه "أي سلوك لا يمثل الأمين العام بموجب التزاماته التي تنص عليها اتفاقية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ولوائحها وقواعدها، وميثاق الأمم المتحدة أو في مراعاة معايير السلوك المتوقعة من موظف مدني دولي. ويشمل السلوك غير المرضي سلوكًا على درجة كافية من الخطورة يصل إلى مستوى سوء السلوك". ويُعرّف سوء السلوك بأنه "أي لا يمثل الأمين العام بموجب التزاماته التي تنص عليها اتفاقية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ولوائحها وقواعدها، وميثاق الأمم المتحدة أو في مراعاة معايير السلوك المتوقعة من موظف مدني دولي، وقد يؤدي ذلك إلى تكون خطيرة بما يكفي لتؤدي إلى بدء عملية تأديبية وفرض تدابير تأديبية على سوء السلوك". وتتضمن إجراءات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أيضًا قائمة غير مستفيضة لأنواع سوء السلوك التي قد ترتب فرض تدابير تأديبية.

20- وقد ترغب اللجنة في النظر في ما إذا كان ينبغي إدراج تعاريف للسلوك غير المرضي وسوء السلوك في الإجراءات التي سيتم وضعها. وبدلاً من ذلك، قد تقرر أن العملية يمكن أن تشير ببساطة إلى التعاريف الواردة في قواعد وسياسات المنظمة الحالية، إذا خلصت إلى أن العملية - لا نوع السلوك - هي التي تميز حالة الرئيس التنفيذي عن غيره من موظفي المنظمة.

خامسًا - عملية التحقيق والعملية التأديبية

21- ينقسم التعامل مع ادعاءات سوء السلوك في المنظمة إلى مرحلتين: عملية التحقيق والعملية التأديبية. وترد الإجراءات المطبقة على الموظفين أثناء عملية التحقيق والعملية التأديبية في الملحقين 1 و2 على التوالي. وترد الخيارات الممكنة لعمليات تنفيذ التوصية 7 في الملحقين 3 و4، وتهدف هذه الخيارات إلى موازنة العملية القياسية إلى الحد الممكن والملائم.

أ- عملية التحقيق

22- عملية التحقيق هي عملية فنية لتقصي الحقائق. ووفقًا للخطوط التوجيهية للتحقيقات التي وضعتها منظمة الأغذية والزراعة، فإنها تتألف من ثلاث مراحل (انظر الملحق 1): الاستلام؛ والاستعراض الأولي؛ والتحقيق. وتتم بعد ذلك إحالة الادعاءات التي يقرر التحقيق إثباتها إلى العملية التأديبية.

23- وبموجب الخطوط التوجيهية للتحقيقات الخاصة بمنظمة الأغذية والزراعة، يجوز لمكتب المفتش العام أن يوصي بإيقاف الفرد المعني بالتحقيق عن العمل لحين الانتهاء من التحقيق.

²⁰ انظر قرار مؤتمر المنظمة العالمية للأرصاد الجوية الصادر عن دورته التاسعة عشرة (مايو/أيار - يونيو/حزيران 2023) الذي وافق على الشروط المنقحة لعقد الأمين العام الذي يحدد عمليات التحقيق والتأديب، في القسم الثالث.

ب - العملية التأديبية

- 24- تتضمن العملية التأديبية تقييم الوقائع التي أثبتتها التحقيق للتأكد مما إذا كان قد ثبت بما لا يدع مجالاً للشك أن هناك انتهاكاً للائحة أو لسياسة، وإذا ثبت ذلك، تحديد الإجراء المناسب الذي سيتم فرضه على ذلك الانتهاك (انظر الملحق 2). وكما هو الحال في عملية التحقيق، تنص لوائح المنظمة على إمكانية إيقاف الموظف عن العمل بأجر أو بدون أجر، لحين الانتهاء من العملية التأديبية، على أن لا يخل الإيقاف عن العمل بحقوق هذا الموظف.
- 25- وعادة ما يتم اتخاذ القرارات أثناء العملية التأديبية من قبل سلطة التعيين، مع الأخذ في الاعتبار لأي توصيات صادرة عن الوحدات ذات الخبرة في المجال المعني.

ج - الاعتبارات الخاصة الناشئة في سياق الادعاءات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين

- 26- شدد العديد من الوكالات المتخصصة الأخرى التابعة للأمم المتحدة التي استشارتها المنظمة على ضرورة النظر في كيفية منع إساءة استخدام هذه الإجراءات. ومن المفهوم أنه في بعض الوكالات، بدلاً من الاعتماد على عمليات الشكاوى القائمة، أو بالإضافة إليها، عمد موظفون إلى تقديم ادعاءات بسوء السلوك ضد رؤساء تنفيذيين لغاية الطعن في قرارات قانونية متعلقة، على سبيل المثال، بالتوظيف أو الترقية أو إعادة الهيكلة. وأشارت تلك الوكالات إلى أن ذلك قد عرقل الممارسة القانونية للرئيس التنفيذي لسلطته الإدارية، ما أدى إلى تأخير تنفيذ القرارات وفي الوقت نفسه تسييسها.

سادساً - المسائل الأولية التي تتطلب اتخاذ قرار

- 27- تتشابه سياسات المنظمة ولوائحها المتعلقة بادعاءات سوء السلوك مع تلك المتبعة في المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. ومن المقترح أن تنطبق سياسات المنظمة ولوائحها المتعلقة بادعاءات سوء السلوك ضد الموظفين، مع إجراء ما يلزم من تعديل، عند معالجة الادعاءات الموجهة ضد المدير العام.
- 28- وترد الإجراءات الأولية لعمليات التحقيق والعمليات التأديبية، بما في ذلك الخيارات التي سينظر فيها الأعضاء، في الملحقين 3 و4، على التوالي. ويحدد هذان الملحقان أيضاً العناصر التي يتعين على الأعضاء اتخاذ قرارات بشأنها للتمكين من مواصلة تطوير الإجراءات واقتراح التعديلات على الصكوك القانونية ذات الصلة.

أ- الاعتبارات المتعلقة بالمقترحات الأولية لإجراء تحقيق

- 29- على تصميم التحقيق في ادعاءات سوء السلوك بحق رئيس تنفيذي أن يعكس الطبيعة الفنية لتقصي الحقائق التي تتسم بها هذه العملية. ويجب أيضاً الانتباه إلى المبادئ المنصوص عليها في القسم الثالث أعلاه.
- 30- ويجب إدماج اعتبارات الحياد في عملية التحقيق. وبغية تجنب أي تضارب فعلي أو متصور في المصالح، تقوم معظم المنظمات بإحالة الادعاءات ضد كبار مسؤوليها إلى كيانات خارجية معنية بالتحقيق. ومع ذلك، وبهدف الحد من إساءة استخدام هذه العمليات (على النحو المبين في الفقرة 26 أعلاه)، تجري وظيفة التحقيق الداخلي الاستعراض الأولي في بعض المنظمات، بالتشاور مع لجان الرقابة المستقلة التابعة لها، حيث تتولى كيانات خارجية معنية بالتحقيق فقط التحقيقات الكاملة.
- 31- وفي ما يتعلق بالتحقيق الكامل، فقد حددت بعض المنظمات كياناً خارجياً معنياً بالتحقيق، مثل مكتب الرقابة الداخلية للأمم المتحدة، وهي قد أبرمت، أو في صدد إبرام، اتفاقيات لهذه الأغراض. ولم تحدد دول أخرى كياناً خارجياً

واحدًا معنيًا بالتحقيق، واشترطت فقط أن تقوم كيانات خارجية معنية بالتحقيق بإجراء التحقيقات. ومع ذلك، فقد وضعت دول أخرى قوائم بأسماء المحققين الأفراد الذين يمكن استدعاؤهم للتحقيق عند تلقي الادعاءات.

32- وعند تحديد الكيان الذي يجب أن يجري التحقيق في الادعاءات، يجب مراعاة الاعتبارات التالية:

(أ) تلتزم معظم وظائف التحقيق في منظومة الأمم المتحدة بالمبادئ والخطوط التوجيهية الموحدة للتحقيقات نفسها التي أقرها مؤتمر المحققين الدوليين.²¹

(ب) تتمتع بعض الشركات الخاصة بخبرة في إجراء التحقيقات لصالح وكالات منظومة الأمم المتحدة.

(ج) يقدم مكتب الرقابة الداخلية، إذ يمارس الاستقلالية التشغيلية، تقاريره إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة ويؤدي وظائفه تحت سلطة الأمين العام للأمم المتحدة. وفي حين أن منظمة الأغذية والزراعة يمكن أن تطلب من مكتب الرقابة الداخلية تقديم خدمات التحقيق على أساس سداد التكاليف والسعي إلى إبرام اتفاق لهذا الغرض، إلا أنها لا تستطيع أن تطلب من مكتب الرقابة الداخلية الموافقة على القيام بذلك.

(د) ينبغي لأي ترتيب مع الكيان الخارجي المعني بالتحقيق أن يعكس ويحترم استقلالية المنظمة وسيادة أجهزتها الرئاسية في المسائل المتعلقة بمنظمة الأغذية والزراعة وبمديرها العام. وينبغي لها أيضًا أن تدرك أن المنظمة تعمل ضمن إطارها القانوني الخاص.

33- وأيًا كان الخيار الذي ينتقيه الأعضاء في ما يتعلق بالكيان الخارجي المعني بالتحقيق، يوصى بتحديد فرد أو كيان لتوفير ضمان الجودة والإشراف في ما يتعلق بإجراء التحقيقات في الكيان الخارجي المعني بالتحقيق، على غرار الطريقة التي يقدمها بها المفتش العام في ما يتعلق بالتحقيقات مع موظفي المنظمة الآخرين.

34- ومع مراعاة الطبيعة الفنية للتحقيقات والخبرة المتخصصة ذات الصلة للجنة الإشراف الاستشارية، يمكن للأعضاء النظر في تكليف لجنة الإشراف الاستشارية أو رئيسها بالإشراف على الاستعراض الأولي وعملية التحقيق.²² وستطلب ذلك ولاية جديدة للجنة الإشراف الاستشارية لهذا الغرض المحدد، حيث إنه، بموجب اختصاصاتها الحالية، فإنها تقدم تقاريره إلى لجنة المالية والمدير العام. وتجدر الإشارة إلى أن لجنة الإشراف الاستشارية تدعم التحقيقات في الادعاءات ضد المفتش العام، التي يجب أن يجريها كيان خارجي معني بالتحقيق.²³

35- وهناك خيار آخر يتمثل في إسناد مسؤولية الإشراف على الاستعراض الأولي و/أو التحقيق الكامل إلى لجنة أو آلية خاصة دائمة ("الآلية الخاصة") يعينها المؤتمر، ويتم إنشاؤها على النحو المبين في الفقرات 38 إلى 46 أدناه. وفي هذا

²¹ المبادئ والخطوط التوجيهية الموحدة للتحقيقات، الطبعة الثانية، التي أقرها مؤتمر المحققين الدوليين في مؤتمهم العاشر في يونيو/حزيران 2009.
²² "تجنار الأعضاء على أساس مؤهلاتهم وخبراتهم ذات الصلة على مستوى رفيع في مجالات الرقابة، بما في ذلك المراجعة والتحقيق والشؤون الأخلاقية والإدارة المالية والحوكمة والمخاطر والضوابط. ولدى اختيارهم يراعى التمثيل الجنساني والجغرافي في اللجنة"، اختصاصات لجنة الإشراف الاستشارية في منظمة الأغذية والزراعة، الفقرة 3-4.

²³ "تبلغ ادعاءات سوء السلوك بحق المفتش العام إلى المدير العام الذي يقوم بإبلاغ رئيس لجنة المالية بذلك، من دون تأخير، والتماس مشورة لجنة الإشراف الاستشارية حول كيفية العمل. وترتّب لجنة الإشراف الاستشارية لإجراء استعراض أولي من جانب كيان مستقل خارجي معني بالتحقيق. وبالاستناد إلى نتائج هذا الاستعراض، ترفع لجنة الإشراف الاستشارية توصية إلى المدير العام ورئيس لجنة المالية عما إذا كان يتعين إقتال هذه المسألة أو إحالتها إلى التحقيق من جانب كيان مستقل خارجي معني بالتحقيق غير الكيان الذي أجرى الاستعراض الأولي. وبالاستناد إلى نتائج التحقيق، ومع مراعاة مشورة لجنة الإشراف الاستشارية، يقوم المدير العام، بالتشاور مع لجنة المالية، إما بإغلاق الدعوى أو بمباشرة إجراءات تأديبية"، ميثاق مكتب المفتش العام، الفقرة 22.

الصدد، سيتعين على الأعضاء النظر في الطبيعة التقنية لتقصي الحقائق في عملية التحقيق. وعلى وجه الخصوص، ينبغي أخذ جانبيين في الاعتبار: فمن الضروري ضمان نزاهة وحيادية عملية التحقيق للامتنال للمبادئ المنصوص عليها في القسم الثالث أعلاه؛ وتميز قواعد وكالات منظومة الأمم المتحدة - بما في ذلك منظمة الأغذية والزراعة - بين نشاط التحقيق وعملية صنع القرار التأديبي، حيث تتولى سلطة التعيين اتخاذ القرار التأديبي مع مراعاة النتائج التي يتوصل إليها خبراء التحقيق المحايدون.

36- وكما هو مبين في الإجراءات الأولية المقترحة في الملحق 3، يُطلب من الأعضاء تقديم التوجيهات بشأن الأسئلة التالية:

- أ- هل ينبغي لمكتب المفتش العام أو الكيان الخارجي المعني بالتحقيق إجراء الاستعراض الأولي؟
 ب- من ينبغي أن يكون الكيان الخارجي معني بالتحقيق في عملية التحقيق؟
 ج- إذا تم تحديد كيان خارجي معني بالتحقيق على أساس محدد، فمن يجب أن يختار الكيان الخارجي المعني بالتحقيق؟
 د- من يجب أن يشرف على عملية التحقيق، بما في ذلك الاستعراض الأولي؟ لجنة الإشراف الاستشارية أو آلية خاصة؟

ب- الاعتبارات المتعلقة بالمقترحات الأولية لإجراء تأديبي

- 37- يتطلب تصميم الإجراء التأديبي لمعالجة ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد رئيس تنفيذي النظر بشكل خاص في كيفية مشاركة الأعضاء في العملية التأديبية واتخاذ القرارات؛ ومن يجب أن يدعم الأعضاء في هذا السياق؟
 38- وعادة ما يتم اتخاذ القرارات التأديبية بشأن ادعاءات سوء السلوك من قبل سلطة التعيين. وسيتعين على الأعضاء النظر في الآلية التي يمكن للمؤتمر من خلالها، باعتباره سلطة التعيين، أن يشارك في الإجراءات ويتخذ القرارات، في ضوء النصوص الأساسية. ويلاحظ ما يلي:

- (أ) لا توجد حاليًا أي أجهزة رئاسية مكلفة باستعراض الادعاءات الموجهة ضد المدير العام.
 (ب) في الوكالات المتخصصة الأخرى، عادةً ما تتم الإجراءات التأديبية ضد الرئيس التنفيذي على يد رئيس و/أو مكتب سلطة التعيين. غير أنه في تلك المنظمات، يقوم أعضاء الأجهزة الرئاسية ذات الصلة بمهامهم بين الدورات. أما في منظمة الأغذية والزراعة، فلا يؤدي رئيس المؤتمر وأعضاء مكتبه مهامهم إلا طوال مدة دورة المؤتمر. وعلاوة على ذلك، ليس للمجلس مكتب.
 (ج) لا تمنح النصوص الأساسية الرئيس المستقل للمجلس أي سلطة على المدير العام. وفي الواقع، فهي تنص على أنه لا ينبغي لدور الرئيس المستقل للمجلس أن يفضي إلى أي تعارض محتمل مع المهام الإدارية للمدير العام في إدارة المنظمة.²⁴
 (د) مع مراعاة واجب العناية وفائدة الشك كما ذكر في القسم الثالث أعلاه، لن يكون من المناسب تعميم الادعاءات والأدلة ذات الصلة واستعراضها من قبل جميع أعضاء المؤتمر أو المجلس.

²⁴ القرار 2009/9، النصوص الأساسية (طبعة عام 2017)، المجلد الثاني، القسم هاء.

(هـ) يجب معالجة الادعاءات الموجهة ضد رئيس تنفيذي بأقل قدر من التأخير، نظرًا لما لذلك من آثار خطيرة على الفرد والمنظمة المعنية. وإذا لم يتم إنشاء هيئات مخصصة إلا عند ظهور الادعاءات، فقد يؤدي ذلك إلى التأخير.

39- وفي ضوء ما ورد أعلاه، يمكن أن يتمثل أحد الخيارات في قيام المؤتمر بتعيين آلية خاصة لمعالجة الادعاءات الموجهة ضد المدير العام، نيابة عن المؤتمر، وعند ظهور تلك الادعاءات، كما فعلت المنظمة العالمية للأرصاد الجوية مؤخرًا.²⁵

40- ومن شأن آلية خاصة من هذا النوع أن تعكس سلطة التعيين في المؤتمر وقد تسهل قيام الدول الأعضاء بتحديد الممثلين ذوي الخبرة المطلوبة.

41- وإذا وافق الأعضاء على إنشاء آلية خاصة، فسيحتاجون إلى تحديد ما إذا كانت ستقدم توصيات إلى المؤتمر مع انعقاد المؤتمر في جلسة خاصة لاتخاذ القرارات، أو ما إذا كان المؤتمر سيفوض عملية صنع القرار إليها.

42- وبغية الحفاظ على الاتساق مع تكوين أجهزة المنظمة الأخرى كما هو مبين في النصوص الأساسية، يمكن أن تعكس الآلية الخاصة التوزيع الإقليمي المعتاد، على سبيل المثال، ممثل واحد من كل من أفريقيا، وآسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، والشرق الأدنى، وأمريكا الشمالية، وجنوب غرب المحيط الهادئ. ويوصى، في ضوء ضرورة الحفاظ على السرية أثناء سير الإجراءات التأديبية، أن يكون عدد الممثلين محدودًا.²⁶

43- وإذا قرر الأعضاء إنشاء آلية خاصة، فسيتمتعون عليهم أيضًا أن يقرروا ما إذا كان ينبغي أيضًا تعيين رئيس ذلك الجهاز من قبل المؤتمر.

44- وقد يحتاج الأعضاء إلى الدعم أثناء العملية التأديبية، على سبيل المثال، في ما يتعلق بالجوانب القانونية. وبالنسبة إلى الإجراءات المعتادة بموجب لوائح المنظمة على النحو المبين في الملحق 1، تقدم شعبة الموارد البشرية المشورة للمدير العام بدعم من مكتب الشؤون القانونية. وسيحتاج الأعضاء إلى النظر في ما إذا كان ينبغي، في ضوء التسلسل الإداري للوحدات الداخلية المعنية، وصولًا إلى المدير العام، تقديم المشورة والدعم من قبل كيان آخر، مثل لجنة الإشراف الاستشارية أو الوحدات ذات الصلة في سائر المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة.²⁷ وتجدر الإشارة إلى أنه في منظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، تدعم مكاتب الشؤون القانونية الداخلية لهاتين المنطمتين ما يعادل لجنة الإشراف الاستشارية، وبشكل عام، العملية التأديبية.²⁸

²⁵ انظر [قرار المجلس التنفيذي](#) للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية في دورته السادسة والسبعين (فبراير/شباط-مارس/آذار 2023) الذي أنشأ اللجنة التأديبية للمجلس التنفيذي، وقرار مؤتمر المنظمة العالمية للأرصاد الجوية في دورته التاسعة عشرة (مايو/أيار-يونيو/حزيران 2023) بالموافقة على الشروط المنقحة لعقد الأمين العام التي تحدد إجراءات التحقيق والتأديب.

²⁶ تتألف اللجنة التأديبية للمجلس التنفيذي في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية من عضو واحد عن كل إقليم.

²⁷ انظر، على سبيل المثال، التعديلات على اختصاصات اللجنة الاستشارية والمراجعة التابعة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والتي تفوضها "بتقديم المساعدة والمشورة لرئيس المنظمة العالمية للأرصاد الجوية واللجنة التأديبية للمجلس التنفيذي، حسب الطلب، بشأن العملية التأديبية أو أي نقاط قانونية مرتبطة بها، على النحو المنصوص عليه في قواعد سوء السلوك المرفقة بعقد الأمين العام". وينص ميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، الفقرات 40 إلى 42، وكذلك اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة المكلفة "بتقديم المشورة في حالة ادعاءات سوء السلوك ضد المدير العام وفقًا لميثاق الرقابة الداخلية. (الفقرات 24 و 41 و 42)".

²⁸ يجري حاليًا استعراض "عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المدير العام للمنظمة والتحقيق فيها" في منظمة الصحة العالمية.

45- وفي حين أنه يمكن للأعضاء أن يقرروا تكليف لجنة الإشراف الاستشارية بدعم العملية التأديبية، نظرًا إلى تركيزها على المراجعة والتحقيق، فإن عضوية لجنة الإشراف الاستشارية لا تشمل بالضرورة الخبرة في القانون الإداري الدولي والإجراءات. وبالمثل، فإن ممثلي الأعضاء في الآلية الخاصة قد لا يتمتعون بالخبرة في هذه المجالات القانونية. ومن المهم أن نأخذ في الاعتبار أن أي قرار تأديبي قد يكون خاضعًا للاستئناف أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

46- وعند تحديد الجهة التي يجب أن تدعم سير العملية التأديبية، يجب مراعاة الاعتبارات التالية:

- (أ) مدى توفر الخبرات القانونية وغيرها من الخبرات اللازمة بين ممثلي الأعضاء.
- (ب) وأن بعض الشركات الخاصة تتمتع بخبرة في دعم المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في تنفيذ الإجراءات التأديبية المتعلقة بكبار المسؤولين.
- (ج) وأن الإجراءات التأديبية للوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة متشابهة إلى حد كبير، وكثيرًا ما تساعد الوكالات بعضها البعض في معالجة الحالات التأديبية الأكثر حساسية حيث تكون تنحية الوظيفة الداخلية ضرورية. غير أن توفير هذا الدعم مرهون بتوافر القدرات.

47- وكما هو مبين في الإجراءات الأولية المقترحة في الملحق 4، يُطلب من الأعضاء تقديم التوجيهات بشأن الأسئلة التالية:

- (أ) هل ينبغي للجهاز الرئاسي الحالي لمنظمة الأغذية والزراعة أن يتولى الإجراءات التأديبية، أم ينبغي إنشاء آلية خاصة جديدة؟
- (ب) إذا كان سيتم إنشاء آلية خاصة بتفويض من المؤتمر، فما هو تشكيلها ومن يجب أن يرأسها؟
- (ج) إذا كان سيتم إنشاء آلية خاصة، فهل ينبغي تكليفها باتخاذ القرار النهائي أو تقديم توصيات إلى المؤتمر؟
- (د) من الذي يجب عليه تقديم المساعدة والدعم للجهاز الذي أنيطت به الإجراءات التأديبية، بما في ذلك تقديم المشورة القانونية والإجرائية؟

ج- الإبلاغ والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالادعاءات

48- نظرًا إلى مسؤولية المدير العام أمام المؤتمر والمجلس، هناك حاجة إلى الشفافية المناسبة تجاه هذين الجهازين. ولكن يجب أن يكون ذلك متوازنًا مع واجب الرعاية والاستفادة من الشك المستحق للشخص الذي قدمت الادعاءات ضده (انظر المبادئ المنصوص عليها في القسم الثالث أعلاه).

49- وتشكل كمية المعلومات التي سيتم الكشف عنها، والجمهور الذي ينبغي كشفها له، وتوقيت الكشف، أيضًا اعتبارات ذات صلة بالسعي إلى منع إساءة استخدام هذه الإجراءات الخاصة كما هو موضح في الفقرة 12 أعلاه.

50- وفي العمليات الداخلية المتعلقة بالموظفين، لا يتم إبلاغ المشرفين تلقائيًا بوجود تحقيقات جارية؛ وبدلاً من ذلك، يتم إبلاغهم بالتحقيقات الجارية فقط في حال وجوب معرفة ذلك (على سبيل المثال، يتم إبلاغ المشرفين بقدر ما يكون ذلك مطلوبًا للأغراض الإدارية). ويتم إيلاء عناية خاصة للالتزام بافتراض البراءة والحفاظ على كرامة الموظفين وسمعتهم أثناء استمرار التحقيقات والإجراءات التأديبية.

51- وقد يرغب الأعضاء في النظر في ما إذا كان ينبغي إبلاغهم بالادعاءات ومتى وإلى أي مدى. ومع مراعاة المبادئ المبينة أعلاه، يمكن للأعضاء أن يقرروا ضرورة إبلاغهم بذلك في نهاية الاستعراض الأولي أو في ختام التحقيق. وعند تحديد الوقت الذي ينبغي فيه الكشف عن المعلومات ذات الصلة، سيتعين على الأعضاء أن يأخذوا في الاعتبار الآلية التي ينبغي من خلالها إجراء العملية التأديبية.

سابعاً - الخطوات التالية

52- بالإضافة إلى التحقيقات المحددة والإجراءات التأديبية، يجب أيضاً النظر في مسائل أخرى، كما لوحظ في بعض المساهمات الواردة في أعقاب التعميم غير الرسمي للإجراءات التمهيدية على نحو ما تشير إليه الفقرة الثامنة من هذه الوثيقة. وهي تشمل، على سبيل المثال، أحكاماً بشأن الإجازة الخاصة أثناء إجراء التحقيق و/أو الإجراء التأديبي، والنطاق المحتمل للتدابير التأديبية، ومخصصات الميزانية للأشطة ذات الصلة (على سبيل المثال، للاسترشاد بقرارات الأعضاء بشأن من يجب أن يدعم هذه العمليات من منظور قانوني وتحقيقي وإداري).

53- وكما تمت الإشارة إليه سابقاً، من المرجح أن يتطلب اعتماد إجراءات لمعالجة ادعاءات سوء السلوك من قبل الرئيس التنفيذي تعديل العديد من الصكوك. ويمكن أن تشمل هذه، على سبيل المثال لا الحصر، اختصاصات لجنة الإشراف الاستشارية، وميثاق مكتب المفتش العام، والخطوط التوجيهية للتحقيقات في منظمة الأغذية والزراعة، والبنود القياسية في قرار المؤتمر بتعيين المدير العام، والعقد المبرم بين المدير العام والمنظمة، والنظام الأساسي للموظفين ودليل الأقسام المتعلقة بالتحقيقات والمسائل التأديبية، والسياسات المتعلقة بالتحرش والغش والفساد، وحماية المبلغين عن المخالفات. ومع ذلك، قبل الشروع في تحديد الصكوك المعنية على وجه التحديد واقتراح التعديلات، يجب أن يتخذ الأعضاء القرارات بشأن عناصر الإجراءات الأولية المحددة في هذه الوثيقة. وبالإضافة إلى ذلك، ستكون هناك حاجة إلى توجيهات بشأن ما إذا كان ينبغي لأي من جوانب من هذه العمليات أن يدعو إلى تعديل النصوص الأساسية.

54- ومع التوجيهات المطلوبة، سيتم وضع مقترحات نصية محددة، لمراجعتها من قبل الأعضاء.

ثامناً- الإجراء المقترح اتخاذه من جانب اللجنة

55- إن اللجنة مدعوة إلى استعراض هذه الوثيقة وإبداء الملاحظات التي تعتبرها مناسبة، بشأنها ضمن سياق ولايتها. ومع مراعاة الإطار القانوني للمنظمة، اللجنة مدعوة إلى الإدلاء بآرائها أو اقتراحاتها لإرشاد صياغة مقترحات من قبل الأمانة بشأن (1) عملية للتحقيق (2) وعملية تأديبية تسريان على المدير العام للمنظمة، مع المراعاة الواجبة للتطوير الجاري لهذا الموضوع لدى وكالات متخصصة أخرى تابعة للأمم المتحدة.

التحقيق القياسي للموظفين

إرسال الشكوى إلى مكتب المفتش العام

إزالة الشكاوى التي تشكل بريدًا عشوائيًا أو خداعًا أو تظلمات عامة، وتقييم ما إذا كانت كل شكوى، في ظاهرها، تصف سوء السلوك المزعوم الذي يقع ضمن ولاية التحقيق لمكتب المفتش العام وتحديد المسائل التي يمكن لمكاتب أخرى داخل المنظمة أن تعالجها بكفاءة وفعالية أكبر.

يقرر مكتب المفتش العام إغلاق المسألة أو إحالتها إلى مكتب آخر

الاستلام

يقرر مكتب المفتش العام إجراء استعراض أولي

جمع الأدلة الأساسية وحفظها وضمانها وتقييمها لتحديد ما إذا كان هناك أساس مشروع يبرر القيام بالتحقيق

يقرر مكتب المفتش العام إغلاق المسألة (على سبيل المثال، إذا تبين أنها غير مدعومة بأدلة، أو لا أساس لها من الصحة، أو تمت إحالتها إلى مكتب آخر، أو تم سحبها)

الاستعراض الأولي

يقرر مكتب المفتش العام فتح تحقيق

جمع مجمل الأدلة المتاحة بشكل معقول، سواء أكانت تجرّم الشخص أم تبرئه، للثبوت من الوقائع المادية؛ والتوصل إلى استنتاج بشأن الادعاء(ات) قيد الدرس؛ وصياغة توصية تتيح بدورها للمنظمة اتخاذ القرار بشأن أي إجراء مناسب. وتتضمن هذه العملية مقابلات مع الشخص المعني بالتحقيق والشهود.

يقرر مكتب المفتش العام أن الادعاء ليس مدعومًا بالأدلة

التحقيق

يقرر مكتب المفتش العام أن الادعاء مدعوم بالأدلة، ويعد تقرير تحقيق يلخص النتائج الواقعية، ويقدم تحليلًا للنتائج دعمًا لاستنتاجات وتوصيات مكتب المفتش العام. ويقدم التقرير إلى المدير العام لمراجعته واتخاذ قرار بشأنه.

تحال النتائج لاتخاذ قرار بشأن الشروع في العملية التأديبية

العملية التأديبية القياسية للموظفين

الاستعراض الأولي
والتوصيات الأولية

استعراض تقرير التحقيق وكافة الأدلة في ضوء اللوائح ومعايير الإثبات المعمول بها.

يقرر المدير العام، مع مراعاة توصيات شعبة الموارد البشرية، التي تم وضعها بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية، أن العقوبات التأديبية غير مبررة ويتم إغلاق المسألة. وتوجه المسائل التي تتطلب اتخاذ إجراءات إدارية أو غيرها إلى المكاتب ذات الصلة.

يقرر المدير العام، مع مراعاة توصيات شعبة الموارد البشرية، التي تم وضعها بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية، أنه يبدو أن العقوبات التأديبية مبررة ويجب البدء بالإجراءات التأديبية.

التواصل مع الموظفين المعنيين
والإجراءات الواجبة

إحالة التقرير، مع الإشارة إلى الإجراء التأديبي المقترح، إلى الموظف المعني الذي يُمهّل خمسة أيام للتعليق. وفي حالة تلقي رد، يجوز لمدير شعبة الموارد البشرية، إما بمبادرة منه وإما بناءً على طلب الموظف، مناقشة الرد مع الموظف.

الاستعراض النهائي
والقرار

الاستمرار في مراجعة تقرير التحقيق وجميع الأدلة، وكذلك تعليقات الموظف المعني، في ضوء اللوائح ومعايير الإثبات المعمول بها. والنظر في ما إذا كان سيتم فرض الإجراء المقترح أو إجراء أقوى أو أخف، أو إلغاء الإجراء المقترح، أو تعليق الإجراء في انتظار المزيد من التحقيق.

يقرر المدير العام، مع مراعاة توصيات شعبة الموارد البشرية، التي تم وضعها بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية، أن العقوبات التأديبية غير مبررة ويتم إغلاق المسألة. وتوجه المسائل التي تتطلب اتخاذ إجراءات إدارية أو غيرها إلى المكاتب ذات الصلة.

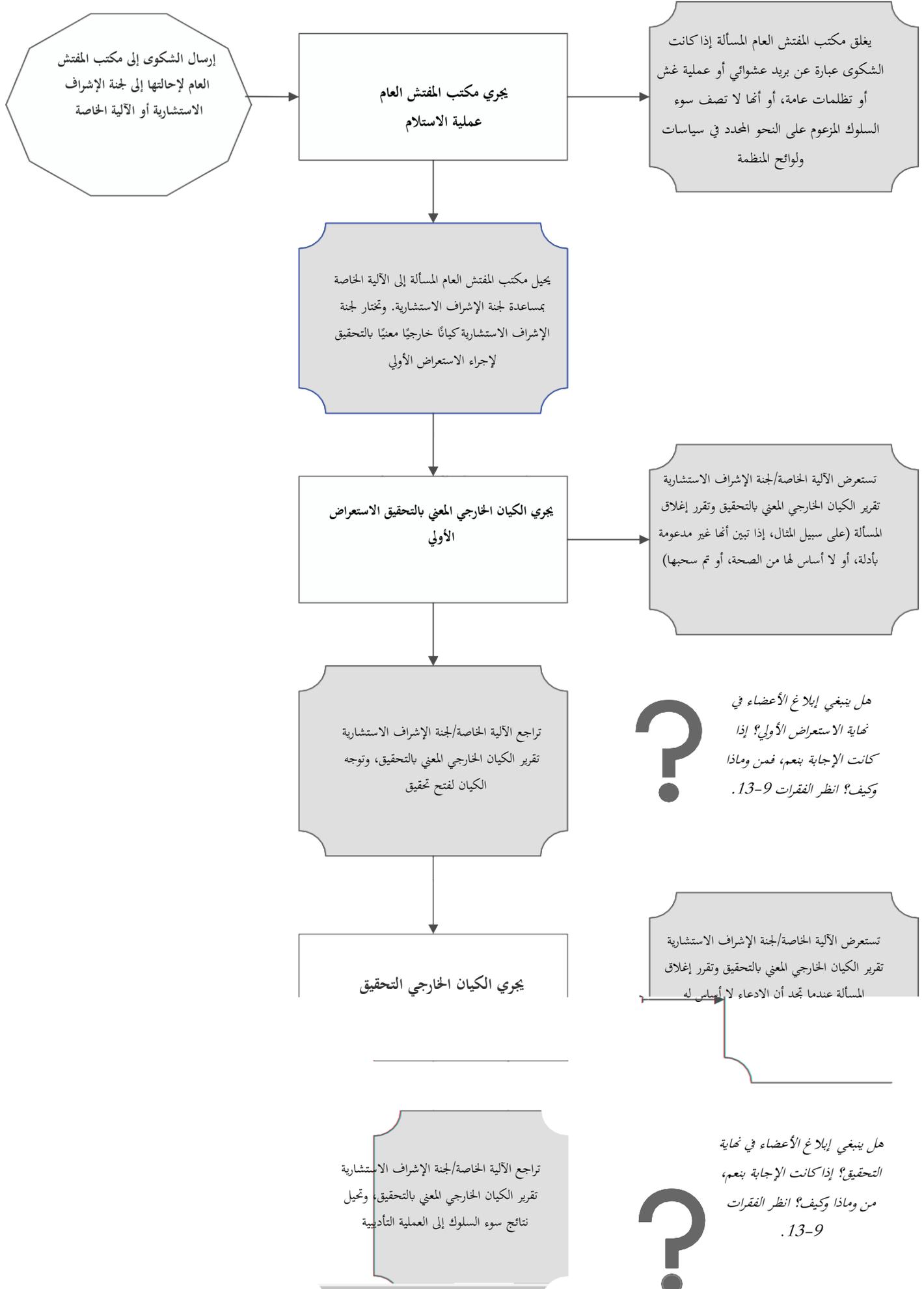
يقرر المدير العام، مع مراعاة توصيات شعبة الموارد، التي تم وضعها بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية، فرض إجراء تأديبي ويؤكد التدبير الواجب تطبيقه.

حق الاستئناف

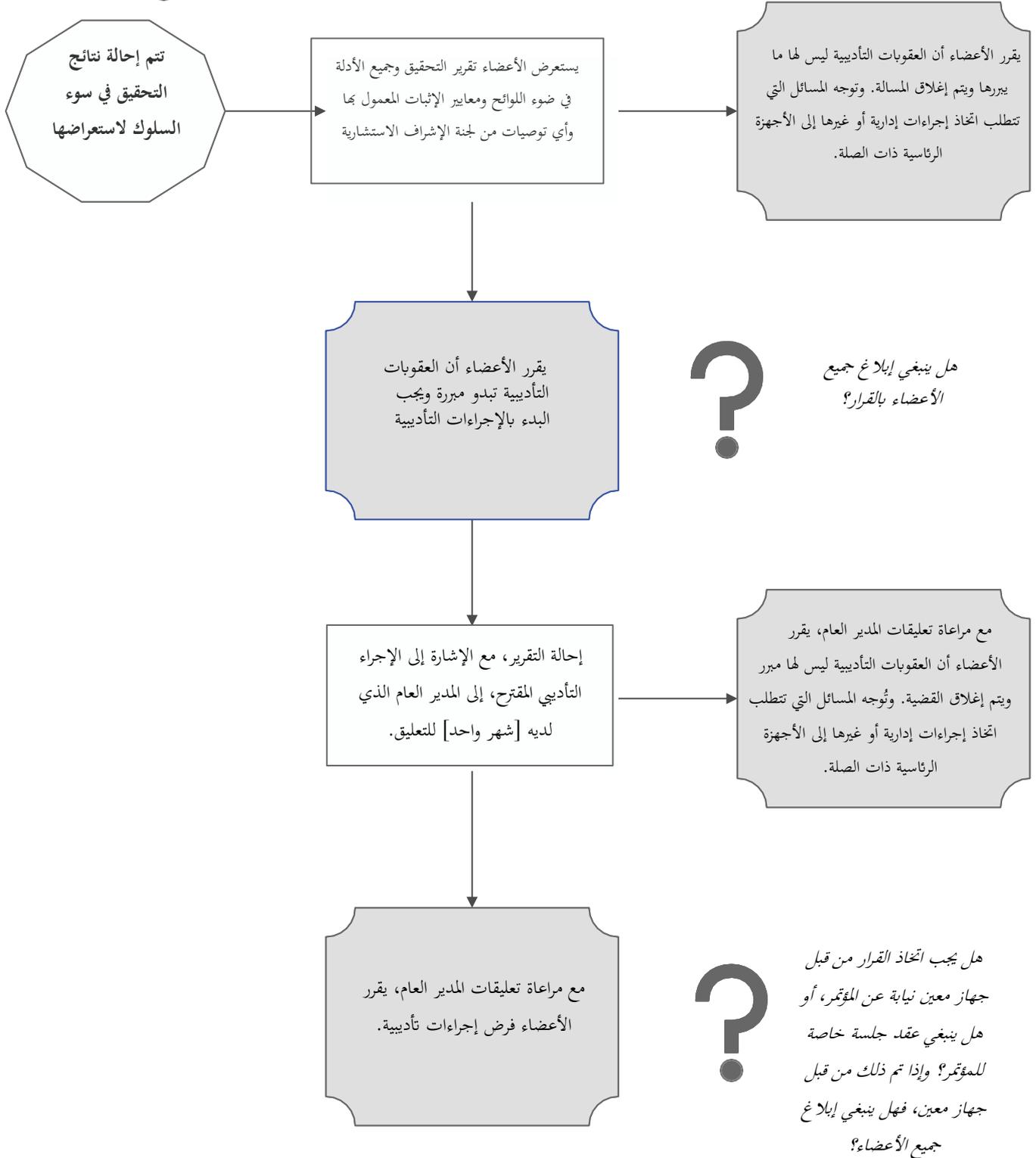
يجوز للموظف أن يقدم استئنافاً ضد فرض إجراء تأديبي. ولا يحول الاستئناف دون تنفيذ الإجراء.

يقرر المدير العام، مع مراعاة تقرير لجنة الاستئناف، تعديل أو إلغاء الإجراء، ويتم اتخاذ الإجراء التصحيحي المناسب.

يقرر المدير العام، مع مراعاة تقرير لجنة الاستئناف، الإبقاء على هذا الإجراء، ويحق للموظف تقديم استئناف إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية للحصول على قرار ملزم.



كيف ينبغي للأعضاء أن يشاركوا في العملية التأديبية؟ انظر الفقرات 9-13 و38-42. تحيل الإشارة إلى "الأعضاء" أدناه إلى الهيئة التي اختارها الأعضاء للقيام بالعملية التأديبية. من يجب أن يساعد الأعضاء في هذه العملية؟



يكون قرار فرض الإجراءات التأديبية "قرارًا نهائيًا"، ويحق للمدير العام تقديم شكوى مباشرة إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. ولا يجوز الاستئناف دون تنفيذ الإجراء.