|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الطقس المناخ الماء | **المنظمة العالمية للأرصاد الجوية****المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية**الدورة التاسعة عشرة22 أيار/ مايو – 2 حزيران/ يونيو 2023، جنيف | **Cg-19/Doc. 6.4(1)** |
| وثيقة مقدمة من:الرئيس11.V.2023**المسودة 1** |

**البند 6 من جدول الأعمال: المسائل العامة والقانونية والسياساتية والتنظيمية والمالية والإدارية**

**البند الفرعي 6.4 من جدول الأعمال: المسائل القانونية والإدارية**

عقد الأمين العام

|  |
| --- |
| **ملخص** |
| **وثيقة مقدمة من:** رئيس المنظمة (WMO) استناداً إلى [التوصية 1/7.1(4) (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bC8DB4C8C-B67A-4157-9376-34DDBDF50277%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_ar.docx&action=default) - الإطار التشريعي لتنفيذ التوصية 7 الواردة في التقرير JIU/REP/2020/1، التي توصي بأن يعتمد المؤتمر مشروع القرار هذا.**الهدف الاستراتيجي 2020-2023:** 5.1 مواءمة عقد الأمين العام مع ممارسة النظام الموحد للأمم المتحدة ومع توصية وحدة التفتيش المشتركة**الآثار المالية والإدارية:** تنعكس في الخطة التشغيلية للفترة 2024-2027**الجهات المنفذة الرئيسية:** المجلس التنفيذي**الجدول الزمني:** اعتباراً من عام 2024 فصاعداً**الإجراء المتوقع:** اعتماد قرار يتضمن العقد المنقح للأمين العام بمرفق ذي صلة يتضمن أحكاماً لإدارة ادعاءات سوء السلوك. |

اعتبارات عامة

مقدمة

1. تعرض هذه الوثيقة مشروع القرار للمؤتمر الذي أوصى به المجلس التنفيذي، استناداً إلى توصيات فرقة العمل التابعة للمجلس التنفيذي والمعنية بالتوصية 7 الواردة في التقرير JIU/REP/2020/1 والتي أُنشئت في عام 2020 استجابةً لتقرير وحدة التفتيش المشتركة [JIU/REP/2020/1](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/204/34/PDF/G2020434.pdf?OpenElement) المعنون "استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق". ويبرز هذا التقرير أنه لا يوجد حتى الآن إجراء مُرض في الوكالات المتخصصة للتحقيق في الادعاءات الموجَّهة ضد الرؤساء التنفيذيين، وأوصى بأنه "ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تعد وتعتمد إجراءات رسمية ملائمة للتحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون، وأن تعتمد السياسات الملائمة بحلول نهاية عام 2021.

2. وبناء على ذلك، اقترحت فرقة العمل المعنية بالتوصية 7 (TF-R7) مشروع قواعد سوء السلوك التي تنظم الإجراءات التأديبية في حالات الادعاءات التي تُثار ضد الأمين العام. وفي هذا الصدد، أوصت فرقة العمل المعنية بالتوصية 7 (TF-R7) المجلس التنفيذي بإدخال تعديلاته على عقد الأمين العام وعلى النظام الأساسي للموظفين من أجل وضع عملية تأديبية جديدة فيما يتعلق بالرئيس التنفيذي.

وضع قواعد تنظم الإجراءات التأديبية فيما يتعلق بالادعاءات الموجهة ضد الأمين العام

3. في الدورة الخامسة والسبعين للمجلس التنفيذي (EC-75)، اعتمد المجلس التنفيذي في [المقرر 16 (EC‑75)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11556#page=125) - قواعد سوء السلوك للاستجابة للتوصية 7 الواردة في التقرير JIU/REP/2020/1، مشروع قواعد سوء السلوك[[1]](#footnote-1) الذي سيُرفق بعقد الأمين العام. واستعرض المجلس التنفيذي هذا النظام الداخلي، ويُقدم إلى المؤتمر لاعتماده.

عقد الأمين العام ومشروع قواعد سوء السلوك المرفق به

4. طلب المجلس التنفيذي أيضاً في دورته الخامسة والسبعين (EC-75) من فرقة العمل (TF‑R7) بأن توصي بإدخال تعديلات على عقد الأمين العام لمواءمته مع العقود الحالية للرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة الأخرى، مثل المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) ومنظمة الصحة العالمية (WHO). وفي هذا الصدد، أجرت فرقة العمل (TF‑R7) استعراضاً لعقد الأمين العام ونصحت بتبسيط هيكل العقد والتقيد بالنظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك: (أ) المزايا المنظمة التي تتطلب الإقامة في منطقة جنيف في سويسرا؛[[2]](#footnote-2) (ب) المعاش التقاعدي واستحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة على أساس أربع سنوات على الأقل من الخدمة.[[3]](#footnote-3) وعلاوة على ذلك، نظر المجلس التنفيذي في هذه المسألة في دورته السادسة والسبعين، وأوصى في [التوصية 1/7.1(4) (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bC8DB4C8C-B67A-4157-9376-34DDBDF50277%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_ar.docx&action=default) - الإطار التشريعي لتنفيذ التوصية 7 الواردة في التقرير JIU/REP/2020/1 بأن يعتمد المؤتمر مشروع القرار هذا فيما يتعلق بعقد الأمين العام.

5. واستناداً إلى [المقرر 1/7.1(4) (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bC8DB4C8C-B67A-4157-9376-34DDBDF50277%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_ar.docx&action=default) - اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، سيتناول المجلس التنفيذي في دورته السابعة والسبعين التعديلات ذات الصلة على [*النظام الداخلي للمجلس التنفيذي*](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=21829)(مطبوع المنظمة رقم 1256) وعلى اختصاصات لجنة المراجعة والرقابة، استناداً إلى مقررات المؤتمر.

الإجراء المتوقع

6. بناءً على ما تقدَّم، فإن المؤتمر مدعو إلى اعتماد [مشروع القرار 1/6.4(1) (Cg-19)](#مشروع).

مشروع القرار

مشروع القرار 1/6.4(1) (Cg-19)

عقد الأمين العام

إن المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية،

**إذ يشير** إلى ما يلي:

(1) المادة 21 (أ) من اتفاقية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية،

(2) [القرار 86 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9834#page=312) - عقد الأمين العام،

**وقد درس** [التوصية 1/7.1(4) (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bC8DB4C8C-B67A-4157-9376-34DDBDF50277%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_ar.docx&action=default) - الإطار التشريعي لتنفيذ التوصية 7 الواردة في التقرير JIU/REP/2020/1،

**وقد وافق** على **وقد درس** [التوصية 1/7.1(4) (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bC8DB4C8C-B67A-4157-9376-34DDBDF50277%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_ar.docx&action=default)،

**يدعو** أعضاء المجلس التنفيذي إلى تقديم ترشيحات إلى رئيس المنظمة لغرض التعيين في اللجنة التأديبية؛

**يقرر** أن تكون شروط تعيين الأمين العام كما هي محدَّدة في العقد، بما يشمل قواعد سوء السلوك المرفقة به، بالصيغة الواردة في مرفق هذا القرار والمزمع إرفاقها *بالنظام الأساسي للموظفين*؛

**يطلب** من المجلس التنفيذي القيام بما يلي إبّان دورته السابعة والسبعين (EC-77):

(أ) تعديل [*النظام الداخلي للمجلس التنفيذي*](https://library.wmo.int/?lvl=notice_display&id=21829#.Y7vjq3bMJ3g) (مطبوع المنظمة رقم 1256) فيما يتعلق باللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي؛

(ب) إنشاء اللجنة التأديبية؛

(ج) تعديل اختصاصات لجنة المراجعة والرقابة فيما يتعلق بدورها الاستشاري لدى الرئيس واللجنة التأديبية.

ـــــــــــــــــــــــــ

مرفق مشروع القرار 1/6.4(1) (Cg-19)

#### عقد الأمين العام

أُبرم هذا العقد في اليوم (......) من شهر (......) 2023

بين

المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (ويُشار إليها فيما يلي باسم "المنظمة" أو "المنظمة (WMO)")

والسيدة/ السيد (......)

حيث إن:

ألف - المادة 21 من اتفاقية المنظمة (WMO) تنص على أن يعيِّن المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية الأمين العام للمنظمة (WMO).

باء - المادة 150 من اللائحة العامة تنص على أنه يجوز لأي أمين عام أن يشغل منصبه لولايتين كحد أقصى فترة كل منهما أربع سنوات.

جيم - مدة التعيين يجوز أن تنتهي وفقاً للأحكام المعنية الواردة في اتفاقية المنظمة (WMO)، وهذا العقد ومرفقاته، والنظام الأساسي لموظفي المنظمة (WMO) ولائحته.

دال - المؤتمر العالمية للأرصاد الجوية التابع للمنظمة (WMO) عيَّن الأمين العام في (......) 2023.

فقد اتُّفق بمقتضى هذا العقد على ما يلي:

**مدة التعيين**

1. يتم تعيين السيدة/ السيد (......) في منصب الأمين العام للمنظمة (WMO) لفترة محددة مدتها أربع سنوات تبدأ في 1 كانون الثاني/ يناير 2024.

**الراتب والبدلات**

2. تؤدِّي المنظمة للأمين العام، طوال مدة التعيين، ما يلي:

(1) راتب سنوي صافٍ يعادل أعلى راتب يؤدَّى لرئيس وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة يكون مقرها في جنيف؛

(2) بدل تمثيل سنوي قدره 870 62 فرنكاً سويسرياً يُحدَّث سنوياً على أساس مؤشر أسعار الاستهلاك في جنيف؛

(3) بدل سكن سنوي قدره 145 77 فرنكاً سويسراً يؤدَّى فقط لاستئجار مسكن في سويسرا (كانتون جنيف) ويُحدَّث سنوياً على أساس مؤشر أسعار الاستهلاك في جنيف.

3. يحق للأمين العام التمتع بحماية أمنية مناسبة عند الاقتضاء.

**المعاش التقاعدي**

4. يحق للأمين العام الاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وفقاً للنظام الأساسي للصندوق ولائحته والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمحدَّد وفقاً لمنهجية الجمعية العامة للأمم المتحدة.

**تطبيق النظام الأساسي للموظفين ولائحته والمرفق**

5. يكون للأمين العام الحقوق وعليه الالتزامات المنصوص عليها في النظام الأساسي لموظفي المنظمة (WMO) ولائحته.

6. يشكِّل المرفق المعنون *القواعد الإجرائية لادعاءات سوء السلوك الموجَّهة ضد الأمين العام* جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد.

وإثباتاً لما تقدَّم، وقع الطرفان هذا العقد في اليوم (......) من شهر (......) 2023.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

البروفيسور Gerhard Adrian (السيدة/ السيد .....................)

رئيس المنظمة (WMO)

#### مرفق بالعقد

##### **السلوك غير المرضي والتحقيقات والإجراء التأديبي**

**البند 1 - نطاق التطبيق**

1.1 تنطبق هذه التعليمات على الأمين العام للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

**البند 2 - التعاريف**

2.1 لأغراض هذه التعليمات، يُقصد بالمصطلحات التالية ما يلي:

(أ) "الرئيس": رئيس المنظمة العالمية للأرصاد الجوية؛

(ب) "الأمين العام": الأمين العام للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية الذي يعيِّنه المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية عملاً بالمادة 21 من اتفاقية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية؛

(ج) "التدبير الإداري": كل توبيخ شفهي أو خطي؛

(د) "الإجراء الإداري": كل إنذار أو تحذير أو إيعاز شفهي أو خطي؛

(هـ) "كيان التحقيق": كيان تحقيق داخل منظومة الأمم المتحدة، مثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أو كيان خبير مماثل يُنشأ بالاتفاق مع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية بعد موافقة المجلس التنفيذي؛

(و) "التحقيق": عملية لجمع المعلومات تهدف إلى إثبات وقائع ما أو نفيها بغية البت في ارتكاب الأمين العام السلوك غير المرضي المشتبه به. وهي عملية ذات طابع إداري؛

(ز) "التقييم الأولي": استعراض ادعاء السلوك غير المرضي وتحليله للبت في كفاية الأسباب لبدء تحقيق؛

(ح) "اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي": لجنة تتألف من ستة (6) أعضاء في المجلس التنفيذي يعيِّنهم المجلس التنفيذي لإسداء المشورة إلى الرئيس فيما يخص المسائل المتعلقة بالإجراءات التأديبية المتخذة ضد الأمين العام في حالة ارتكابه سلوكاً غير مرضٍ؛

(ط) "المجلس التنفيذي": الهيئة التنفيذية للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية المسؤولة أمام المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية؛

(ي) "لجنة المراجعة والرقابة": الهيئة المُنشأة بموجب [القرار 17 (EC-72)](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=21788) والمكلَّفة بتعزيز الإدارة السليمة والنهوض بالمعايير الأخلاقية الرفيعة؛

(ك) "التدبير التأديبي": أي من الجزاءات المحددة في القاعدة 1101.2 من لائحة موظفي المنظمة العالمية للأرصاد الجوية؛

(ل) "التمييز": أي معاملة غير عادلة أو تعسفية على أساس العرق أو الجنس أو الدين أو الجنسية أو الأصل الإثني أو الميل الجنسي أو الإعاقة أو السن أو اللغة أو الأصل الاجتماعي أو أي أساس آخر. وقد يكون التمييز حدثاً معزولاً يؤثر في شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص في وضع مماثل أو قد يتجلى في أفعال المضايقة أو سوء استعمال السلطة؛

(م) "المضايقة": أي سلوك غير لائق وغير مرحب به يمكن توقع أو اعتبار على نحو معقول أنه يتسبب في إساءة أو إهانة لشخص آخر. وقد تتخذ المضايقة شكل عبارات أو إيماءات أو أفعال تميل إلى إزعاج شخص آخر أو إنذاره أو إساءة معاملته أو إهانته أو ترهيبه أو احتقاره أو إذلاله أو إحراجه أو إقامة بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مسيئة. وتنطوي المضايقة عادةً على وقوع مجموعة من الحوادث؛

(ن) "التحرش الجنسي": أي محاولة تقرب جنسية غير مرحب بها، أو طلب خدمة جنسية، أو سلوك لفظي أو بدني أو إيماءة ذات طابع جنسي، أو أي سلوك آخر ذي طابع جنسي يمكن توقع أو اعتبار على نحو معقول أنه يتسبب في إهانة أو إذلال لشخص آخر، عندما يتعارض هذا السلوك مع سير العمل أو يصبح شرطاً للتوظيف أو يقيم بيئة ترهيبية أو عدائية أو مسيئة. وينطوي التحرش الجنسي عادةً على نمط سلوكي غير أنه يمكن أن يتخذ شكل حادث واحد. وقد يحدث التحرش الجنسي بين شخصين من جنسين مختلفين أو من الجنس نفسه. ويمكن للضحايا أو الجناة أن يكونوا رجالاً أو نساءً؛

(س) "إساءة استعمال السلطة": استعمال مركز نفوذ أو موقع قوة أو سلطة اعتسافاً ضد شخص آخر. وهو أمر خطير بخاصةٍ عندما يستخدم الشخص نفوذه أو قوته أو سلطته للتأثير اعتسافاً في المسار الوظيفي لشخص آخر أو شروط خدمته، بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، التعيين والانتداب، وتجديد العقود، وتقييم الأداء، والترقية. وقد تشمل إساءة استعمال السلطة أيضاً السلوك الذي يؤدي إلى إقامة بيئة عمل عدائية أو مسيئة تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، اللجوء إلى الترهيب أو التهديد أو الابتزاز أو القسر. ويكون التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، خطيرين بخاصةٍ عندما يقترنان بإساءة استعمال السلطة؛

(ع) "الاستغلال الجنسي": أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية، بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق كسب مالي أو اجتماعي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر؛

(ف) "الاعتداء الجنسي": التعدي البدني ذو الطابع الجنسي، بالفعل أو بالتهديد، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية؛

(ص) "الانتقام": أي إجراء ضار مباشر أو غير مباشر يؤثر سلباً في عمل شخص ما أو في ظروف عمله، عندما يكون ذلك الإجراء قد أُوصي باتخاذه أو هُدِّد باتخاذه أو اتُّخذ لغرض معاقبة شخص ما أو ترهيبه أو إلحاق الأذى به لقيامه بنشاط محمٍ؛

(ق) "النشاط المحمي": الأفعال المرتبطة '1' بالإبلاغ عن عدم امتثال الأمين العام لالتزاماته بموجب اتفاقية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والنظام الأساسي لموظفيها ولائحته؛ '2' والتعاون بحسن نية مع تحقيق أو تدقيق مأذون به حسب الأصول.

**البند 3 - السلوك غير المرضي وسوء السلوك**

***السلوك غير المرضي***

3.1 السلوك غير المرضي هو كل سلوك لا يمتثل فيه الأمين العام لالتزاماته بموجب اتفاقية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والنظام الأساسي لموظفيها ولائحته وميثاق الأمم المتحدة، أو لا يتقيّد فيه بمعايير السلوك المتوقعة من الموظفين المدنيين الدوليين. ويشمل السلوك غير المرضي السلوكيات الخطيرة بما يكفي لتصل إلى مستوى سوء السلوك.

3.2 قد يؤدي الانتهاء إلى أن السلوك غير المرضي خطيرٌ بما يكفي ليصل إلى مستوى سوء السلوك إلى اتخاذ تدابير تأديبية أو تدابير لاسترداد الخسائر المالية أو تدابير إدارية أو إجراءات إدارية. وقد يؤدي الانتهاء إلى أن السلوك غير المرضي ليس خطيراً بما يكفي ليصل إلى مستوى سوء السلوك إلى اتخاذ تدابير إدارية أو إجراءات إدارية.

***سوء السلوك***

3.3 سوء السلوك هو كل سلوك لا يمتثل فيه الأمين العام لالتزاماته بموجب اتفاقية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والنظام الأساسي لموظفيها ولائحته وميثاق الأمم المتحدة، أو لا يتقيّد فيه بمعايير السلوك المتوقعة من الموظفين المدنيين الدوليين، وقد يكون خطيراً بما يكفي لبدء الإجراء التأديبي وفرض التدابير التأديبية.

3.4 يشمل سوء السلوك الذي يستدعي فرض تدابير تأديبية، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

(أ) الأفعال أو الإغفالات التي تتعارض والالتزامات العامة للموظفين المنصوص عليها في المادة 1 من النظام الأساسي لموظفي المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ولائحته والتعليمات الإدارية المرتبطة بهما؛

(ب) الأفعال غير المشروعة (مثل السرقة، أو الغش أو الاحتيال، أو حيازة المواد غير المشروعة أو بيعها، أو التهريب) داخل مباني المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أو مباني الأمم المتحدة المرتبطة بها أو خارجها؛

(ج) التحريف أو التقليد أو تزوير الشهادات أو عدم الكشف عن واقعة جوهرية فيما يتعلق بأي مطالبة أو منفعة لدى المنظمة العالمية للأرصاد الجوية؛

(د) التمييز والمضايقة والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة والانتقام؛

(هـ) إساءة استخدام ممتلكات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، بما في ذلك المعدات أو الملفات المطبوعة أو الإلكترونية؛

(و) إساءة استعمال المنصب، بما في ذلك انتهاك السرية وإساءة استعمال امتيازات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية وحصاناتها؛

(ز) الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي؛

(ح) الأفعال أو السلوكيات التي من شأنها تشويه سمعة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

3.5 يمكن لسوء السلوك أن يشمل أيضاً المساعدة على ارتكاب سوء السلوك أو المساهمة فيه.

**البند 4 - تقديم البلاغات عن السلوكيات غير المرضية المشتبه بها**

4.1 تُرسَل البلاغات المتعلقة بادعاءات السلوك غير المرضي والمقدَّمة ضد الأمين العام مباشرةً إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بوصفه كيان التحقيق. وتُرسَل البلاغات المتعلقة بادعاءات السلوك غير المرضي والمقدَّمة ضد الأمين العام إلى كيان التحقيق وفقاً للتعليمات الواردة على الموقع الإلكتروني العام لكيان التحقيق والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. ويجوز لكيان التحقيق أن يتلقى بلاغات عن السلوكيات غير المرضية من الموظفين أو غير الموظفين على حد سواء. ويشمل ذلك أي معلومات يُحصَل عليها في أثناء تحقيق، أو إجراء تأديبي، أو عملية تدقيق، أو عملية استفسار أو استعراض من الإدارة، أو من جراء حكم صادر عن محكمة وطنية، وأي معلومات واردة من منظمة أخرى.

4.2 لا يجوز الانتقام من الموظفين أو غير الموظفين لتقديمهم بلاغاً عن واقعة انتهاك للنظام الأساسي لموظفي المنظمة العالمية للأرصاد الجوية إلى كيان التحقيق الذي تقع على عاتقه مسؤولية إجراء عمليات التدقيق والتحقيق المأذون بها حسب الأصول.

4.3 تُرفع إلى علم كيان التحقيق البلاغات المتعلقة بالسلوك غير المرضي.

4.4 ينبغي أن تتضمن المعلومات الواردة من موظف أو من غير موظف يدّعي أن الأمين العام قد ارتكب سلوكاً غير مرضٍ تفاصيل كافية لتقييمها بموجب هذه التعليمات، ومنها ما يلي:

(أ) وصف مفصَّل للسلوك غير المرضي؛

(ب) مكان وزمان حدوث السلوك غير المرضي؛

(ج) أسماء الشهود المحتملين على السلوك غير المرضي؛

(د) جميع الوثائق الداعمة المتاحة.

**البند 5 - التقييم الأولي للمعلومات المتعلقة بالسلوك غير المرضي**

5.1 لكيان التحقيق الصلاحية المطلقة في تقرير إذا كانت المعلومات الواردة عن السلوك غير المرضي تستدعي اتخاذ أي إجراء.

5.2 متى تلقى كيان التحقيق ادعاءات بسوء السلوك، سجَّل الشكوى على الفور وأجرى، في غضون ثلاثة أسابيع من تلقي تلك الادعاءات عند الإمكان، تقييماً أولياً لما إذا كانت تلك الادعاءات تستدعي بدء تحقيق. ويجوز لكيان التحقيق، في إجراء ذلك التقييم الأولي، أن يأخذ العوامل التالية في الاعتبار:

(أ) وصول واقعة السلوك غير المرضي إلى مستوى سوء السلوك؛

(ب) حسن النية في تقديم البلاغ عن سوء السلوك المدّعى به، واشتمال البلاغ على تفاصيل كافية ليكون أساساً للتحقيق؛

(ج) احتمال كشف التحقيق أدلة كافية تتطلب اتخاذ مزيد من الإجراءات؛

(د) أي عامل أو عوامل أخرى معقولة بحسب ملابسات الواقعة.

5.3 بعد الانتهاء من التقييم الأولي، يقرر كيان التحقيق ما يلي:

(أ) بدء تحقيق كلي أو جزئي في المسائل المطروحة في البلاغ المقدَّم عن السلوك غير المرضي؛

(ب) أو عدم بدء تحقيق.

5.4 متى قرر كيان التحقيق عدم بدء تحقيق، حفظ البلاغ المقدَّم بدون إجراء مزيد من التحقيقات.

5.5 متى قرر كيان التحقيق أن البلاغ المقدَّم يستدعي بدء تحقيق، وجب عليه إجراء ذلك التحقيق. ويخطر كيان التحقيق الرئيس بأن بلاغ من هذا القبيل قد أحيل إليه. ثم يخطر الرئيس اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي بذلك.

**البند 6 - التحقيقات**

***الغرض والنطاق***

6.1 الغرض من أي تحقيق هو جمع معلومات لإثبات أو نفي الوقائع التي أدت إلى ادعاء حدوث السلوك غير المرضي. وينبغي للمحقق أو المحققين أن يتبعوا كل مسارات التحقيق المناسبة وأن يجمعوا ويسجلوا المعلومات، سواء أكانت معلومات إدانة أو تبرئة، من أجل إثبات الحقائق أو نفيها. ولا يجوز للمحقق أو المحققين اتخاذ قرار قانوني بشأن الوقائع المثبتة.

***واجب التعاون***

6.2 الأمين العام والموظفون ملزمون بأن يتعاونوا تعاوناً تاماً في جميع التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، وأن يقدِّموا ما يُطلب منهم من سجلات أو وثائق أو معدات لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو معلومات أخرى تخضع لسيطرة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أو الأمين العام أو الموظفين. ويجوز اعتبار عدم التعاون سلوكاً غير مرضٍ قد يصل إلى مستوى سوء السلوك.

***التحقيق***

6.3 بعد اتخاذ قرار ببدء التحقيق، تُطبَّق الأصول الإجرائية التالية.

***المقابلات***

6.4 يجوز للمحقق أو المحققين تسجيل المقابلات رقمياً. ولا يجوز للأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات تسجيل مقابلاتهم. وإذا أُريد إرسال تقرير تحقيق إلى الرئيس للنظر في بدء الإجراء التأديبي، يُعدّ محضر خطي بالمقابلات المسجَّلة رقمياً، مثل محاضر المقابلات التي أجريت مع الشخص أو الأشخاص المعنيين بالتحقيق والشهود الرئيسيين وملخصات المقابلات التي أجريت مع الأشخاص الآخرين، ويُرسَل ذلك المحضر مع تقرير التحقيق. وفي أثناء مرحلة التحقيق، يبقي الرئيسُ اللجنةَ التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي على علم بالمستجدات.

6.5 في حالة عدم تسجيل المقابلة رقمياً، يُعدّ محضر للمقابلة، مثل ملخص أو بيان خطي أو محضر بالأسئلة والأجوبة، ويُقدَّم إلى الشخص الذي أجريت معه المقابلة لتوقيعه. وتتاح لمن أجريت معهم المقابلات فرصة معقولة للنظر في محضر المقابلة وإبداء تعليقاتهم عليه، بما في ذلك على مسار المقابلة، قبل توقيع المحضر. وإذا لم يقم الشخص الذي أجريت معه المقابلة بالنظر في محضر المقابلة أو توقيعه، وجب تدوين الأسباب المقدَّمة، إن وجدت، في محضر المقابلة أو في تقرير التحقيق. ولا يحق للشخص الذي أجريت معه المقابلة عادةً الاحتفاظ بنسخة من محضر المقابلة.

6.6 لا يحق لمن تُجرى معهم مقابلات طلب حضور طرف ثالث، مثل محامٍ، في أثناء المقابلة. وإذا قرر المحقق أو المحققون أن الشخص الذي ستُجرى معه المقابلة لديه احتياجات خاصة، مثل أن يكون عمره أقل من 18 عاماً، فيجوز حضور "شخص داعم". ويقتصر دور ذلك الشخص الداعم على تسهيل سير المقابلة عند الاقتضاء، ولا يشمل الدفاع عن الشخص الذي تُجرى معه المقابلة أو المشاركة في المقابلة بأي طريقة كانت. وينبغي عدم تأجيل المقابلات لعدم توفر شخص داعم. ويقرر المحقق أو المحققون إذا كان توجد حاجة إلى مترجم فوري لإجراء المقابلة.

6.7 إن الأمين العام محل التحقيق:

(أ) يُسمح له بأن يرافقه شخص يختاره للحضور بصفة مراقب في أثناء المقابلة. ولا يجوز للمراقب المشاركة بأي شكل من الأشكال في المقابلة، بما في ذلك عن طريق التحدث أو الإيماء بأي شكل من الأشكال. ويُخرَج المراقب الذي لا يلتزم بهذا الشرط من المقابلة. ويجوز للمراقب تدوين ملاحظات عن المقابلة بخط اليد ويجب عليه تقديم نسخة من هذه الملاحظات إلى المحقق أو المحققين. ويكفل الأمين العام حضور المراقب في الموعد المحدد. ولا تؤجَّل المقابلات لعدم توفر المراقب؛

(ب) يُخطَر خطياً، قبل المقابلة أو في بدايتها، بأنه محل التحقيق وبطبيعة السلوك غير المرضي المدّعى به؛

(ج) يُخطَر خطياً باسم المحقق أو أسماء المحققين قبل بداية المقابلة؛

(د) يُعطى فرصة معقولة، في أثناء المقابلة أو المقابلات، ليقدِّم روايته للأحداث وملابسات الادعاءات الموجَّهة ضده وأي معلومات أخرى يراها وجيهة؛

(هـ) يُعطى فرصة معقولة ليزوِّد المحقق أو المحققين بأسماء الأشخاص الذين قد تكون لديهم معلومات وجيهة بشأن الموضوع قيد التحقيق وبيانات الاتصال بهم؛

(و) يُعطى فرصة معقولة ليقدِّم، في غضون أسبوعين من تاريخ المقابلة، بياناً خطياً يتضمن مزيداً من المعلومات عن المسائل قيد التحقيق أو المسائل المتناولة في أثناء المقابلة ويكون مشفوعاً بالمعلومات الوثائقية الوجيهة. ويجب أن تُقدَّم التماسات تمديد مهلة تقديم تلك البيانات كتابةً إلى المحقق أو المحققين وأن تتضمن سبب التمديد المطلوب وإلا يُعدّ الشخص المعني وكأنه رفض تقديم البيان الخطي؛

(ز) يُزوَّد بنسخة من التسجيل الرقمي للمقابلة، إذا سُجِّلت المقابلة رقمياً، ومحضر خطي إن وُجد.

***الوصول إلى سجلات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية***

6.8 تُتاح للمحقق إمكانية الوصول المباشر والسريع إلى جميع السجلات أو الوثائق أو المعلومات الأخرى الخاضعة لسيطرة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

6.9 لا يجوز للمحقق الاطلاع على السجلات السرية (بما في ذلك الوثائق والمراسلات وغيرها من المعلومات) المحفوظة لدى مكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة التابع للأمم المتحدة، ومكتب المساعدة القانونية للموظفين، وشعبة الخدمات الطبية، شريطة أن تكون هذه السجلات قد أُعدّت أو جُمعت نتيجة الممارسة السليمة للمهام الرسمية للجهة المعنية. وإذا حصل أحد المحققين على هذه السجلات عن غير قصد (مثلاً عند النظر في سجلات البريد الإلكتروني أو القرص الصلب لحاسوب الأمين العام)، تُحذف تلك السجلات من سجل التحقيق ولا يجوز الاستناد إليها في التحقيق أو الإشارة إليها في تقرير التحقيق.

***الوصول إلى السجلات غير التابعة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية***

6.10 يجوز أن تشكل الوثائق التي يُحصَل عليها من السلطات الوطنية أو من منظمات خارجية جزءاً من سجل التحقيق عند الاقتضاء.

***تقرير التحقيق***

6.11 يُعدّ تقرير التحقيق بعد انتهاء التحقيق. ويجب أن يتضمن تحليلاً للمعلومات المجمعة في أثناء التحقيق وأن يكون مشفوعاً بنسخة من جميع الوثائق الداعمة التي قد تشمل محاضر المقابلات، والبيانات الخطية التي يقدِّمها الشخص محل التحقيق أو الشهود الآخرون، والوثائق، والصور الفوتوغرافية، ونسخاً من الأدلة المادية.

6.12 يتضمن تقرير التحقيق قسماً يبيِّن النتائج الوقائعية للتحقيق.

6.13 إذا خلص التحقيق إلى وقوع خسائر مالية للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية نتيجة لأفعال الأمين العام، فينبغي لتقرير التحقيق أن يحدد، عند الإمكانية، قيمة الخسائر المالية المنسوبة إلى الأمين العام ويتضمن حسبة تلك الخسائر. ويجوز استخدام تلك المعلومات في فرض تدبير استرداد الخسائر المالية على الأمين العام عملاً بالتدابير التأديبية المنصوص عليها في القاعدة 1101.2 من لائحة موظفي المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

6.14 يجوز استنتاج قرينة ضد الأمين العام في الحالات التالية:

(أ) عدم حضور الأمين العامة مقابلة أو أكثر بدون تفسير مرضٍ؛

(ب) تقديم الأمين العام معلومات كاذبة أو إغفاله أو حجبه معلومات جوهرية؛

(ج) إخفاء الأمين العام، في أثناء التحقيق، مسألة ما أو عدم تقديمه معلومة ما بدون تفسير مرضٍ سعياً إلى الاستناد إليها في أثناء الإجراء التأديبي؛

(د) رفض الأمين العام تزويد المحقق أو المحققين بما لديه أو يمكنه بطريقة معقولة الحصول عليه أو الوصول إليه من المعلومات أو الوثائق المطلوبة.

6.15 إذا كان الأمين العام في إجازة مرضية معتمدة، تسير إجراءات التحقيق والتأديب بالطريقة الاعتيادية على النحو المتوخى في هذا المرفق، رهناً بالتشاور مع شعبة الخدمات الطبية. وإذا كان الأمين العام في أي إجازة أخرى، بما في ذلك إجازة الأمومة والأبوة، ينبغي أن تسير إجراءات التحقيق والتأديب بالطريقة الاعتيادية على النحو المتوخى في هذا المرفق.

**البند 7 - التدابير المؤقتة**

***الإجازة الإدارية***

7.1 يجوز إحالة الأمين العام إلى إجازة إدارية مدفوعة الأجر أو إجازة إدارية بدون أجر في أي وقت بعد تلقي ادعاء بسلوك غير مرضٍ مشتبه به ريثما ينتهي الإجراء التأديبي. ويجوز أن تدوم فترة الإجازة الإدارية حتى انتهاء الإجراء التأديبي. ولا يخل هذا التدبير بحقوق الأمين العام ولا يشكل تدبيراً تأديبياً. ويُسلَّم الأمين العام الذي أحيل إلى إجازة إدارية بياناً خطياً يوضح سبب أو أسباب هذه الإجازة ومدتها المحتملة.

7.2 لا يخل اتخاذ قرار بإحالة الأمين العام إلى إجازة إدارية بدون أجر باستمرار أي منحة تعليم مستحقة له ولا باستمرار تغطية التأمين الصحي وتأمين الأسنان والتأمين على الحياة والمشاركة في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويكون المبلغ المحتجز من أجر الأمين العام في أثناء الفترة التي يكون فيها محالاً إلى إجازة إدارية بدون أجر صافياً من جميع اشتراكات الأمين العام ومساهمات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية اللازمة للاحتفاظ بهذه الاستحقاقات والامتيازات.

***الإجازة الإدارية المدفوعة الأجر***

7.3 يجوز للرئيس أن يتخذ قرار إحالة الأمين العام إلى إجازة إدارية مدفوعة الأجر بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي وبناءً على توصية من كيان التحقيق في أي وقت بعد تلقي بلاغ عن سلوك غير مرضٍ مشتبه به وبعد أن يخلص كيان التحقيق إلى ثبوت إحدى الحالات التالية:

(أ) عدم قدرة الأمين العام على مواصلة أداء مهامه بفعالية نظراً لطبيعة تلك المهام؛

(ب) استمرار الأمين العام في الخدمة قد يؤدي إلى خطر أن يتمكن الأمين العام من إتلاف الأدلة المحتملة أو إخفائها أو العبث بها بأي طريقة أخرى أو التدخل بأي شكل من الأشكال في التحقيق أو الإجراء التأديبي، بما في ذلك عن طريق الانتقام من الأفراد أو ترهيب الشهود؛

(ج) استمرار وجود الأمين العام في مباني المنظمة العالمية للأرصاد الجوية يمكن أن يشكل خطراً أمنياً أو مالياً على المنظمة أو موظفيها، أو يمكن أن يضر بمصالح المنظمة أو سمعتها؛

(د) استمرار وجود الأمين العام في المكتب يمكن أن يكون له تأثير سلبي في الحفاظ على بيئة عمل متناغمة؛

(هـ) وجود خطر تكرار السلوك غير المرضي أو استمراره.

***الإجازة الإدارية بدون أجر***

7.4 يجوز للرئيس إحالة الأمين العام إلى إجازة إدارية بدون أجر بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي وبناءً على توصية من كيان التحقيق في حال ثبوت إحدى الحالتين التاليتين:

(أ) وجود أسباب معقولة (مبدأ السبب الكافي) لاعتقاد أن الأمين العام مارس ضرباً من ضروب الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي؛ وفي هذه الحالة تكون الإجازة الإدارية التي يُحال إليها الأمين العام بدون أجر؛

(ب) وجود ظروف استثنائية تبرر إحالة الأمين العام إلى إجازة إدارية بدون أجر لأن السلوك غير المرضي بلغ من الخطورة ما يبرر، إذا ثبت، إنهاء خدمة الشخص المعني أو فصله، وتوفر معلومات لدى الرئيس عن السلوك غير المرضي ترجِّح (مبدأ الأدلة الراجحة) أن الأمين العام قد ارتكب سلوكاً غير مرضٍ.

7.5 يجوز للرئيس، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي وبناءً على توصية من كيان التحقيق، أن يحوِّل الإجازة الإدارية للأمين العام المدفوعة الأجر إلى إجازة إدارية بدون أجر في أي وقت حتى ينتهي الإجراء التأديبي، شريطة ثبوت حالة واحدة على الأقل من الحالتين الواردتين في البند 7.4.

7.6 إذا أُحيل الأمين العام إلى إجازة إدارية بدون أجر ولم تثبت ادعاءات سوء السلوك فيما بعد أو تبيَّن لاحقاً أن السلوك المعني لا يبرر الفصل أو إنهاء الخدمة، يُعاد للأمين العام المبلغ المحتجز من أجره. ويجوز للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية أن تقرر عدم إعادة المبلغ المحتجز من أجر الأمين العام في أثناء الفترة التي أُحيل فيها إلى إجازة إدارية بدون أجر إذا أنهى الأمين العام خدمته في المنظمة لأي سبب من الأسباب قبل انتهاء التحقيق أو الإجراء التأديبي ولم يعد من الممكن مواصلة التحقيق أو الإجراء التأديبي نتيجةً لعدم تعاون الأمين العام.

***الإخطار بالإحالة إلى إجازة إدارية***

7.7 يجوز إرسال إخطار الإحالة إلى إجازة إدارية إلى الأمين العام في شكل مطبوع أو إلكتروني. ومتى كان الإخطار المُرسَل إلى الأمين العام إخطاراً مطبوعاً، أُرسل اعتيادياً بالبريد المسجَّل أو سُلِّم باليد.

***التزامات الأمين العام المحال إلى إجازة إدارية***

7.8 يقوم الأمين العام المحال إلى إجازة إدارية بما يلي:

(أ) تسليم بطاقة دخول المباني وأي تصاريح مرور للأمم المتحدة؛

(ب) تسليم ما في عهدته من المعدات المملوكة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية؛

(ج) الحصول على موافقة خطية إذا رغب في دخول مباني المنظمة العالمية للأرصاد الجوية في أثناء فترة الإجازة الإدارية؛

(د) الحصول على موافقة خطية قبل مغادرة مركز العمل في أثناء فترة الإجازة الإدارية؛

(هـ) تزويد الرئيس فوراً ببيانات الاتصال الحالية الخاصة به، بما في ذلك رقم أو أرقام الهاتف، وعنوان أو عناوين البريد الإلكتروني الشخصي، وعنوان الإقامة الحالي، وموافاة الرئيس فوراً عند الاقتضاء بأي تحديث لتلك البيانات في أثناء فترة الإجازة الإدارية؛

(و) البقاء على أهبة الاستعداد للرد على اتصالات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية من وسائل الاتصال التي قدَّم بياناتها؛

(ز) البقاء على أهبة الاستعداد للتعاون مع التحقيق، والمشاركة في الإجراء التأديبي، واتباع أي توجيهات وتعليمات يصدرها الرئيس؛

(ح) طلب الإذن بممارسة أي نشاط خارجي.

7.9 إذا قام الرئيس أو كيان التحقيق بثلاث محاولات موثقة على الأقل للاتصال بالأمين العام المحال إلى إجازة إدارية باستخدام أحدث بيانات الاتصال التي قدَّمها ذلك الأمين العام ولم يتصل الأمين العام بالرئيس أو الكيان المحقق في غضون ثلاثة أسابيع من آخر محاولة موثقة، جاز اعتبار أن الأمين العام قد استقال من منصبه.

**البند 8 - الإجراءات الأولية المتعلقة بتقرير التحقيق**

8.1 متى خلص كيان التحقيق إلى عدم وجود أي أساس وقائعي يشير إلى أن الأمين العام قد ارتكب سلوكاً غير مرضٍ، قدَّم إشعاراً بإغلاق التحقيق إلى الرئيس. ثم يُخطر الرئيسُ الأمينَ العام بأن التحقيق قد أُغلق. ويُخطر الرئيس أيضاً اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي بذلك.

8.2 متى خلص كيان التحقيق إلى وجود أساس وقائعي يشير إلى أن الأمين العام قد ارتكب سلوكاً غير مرضٍ، قدَّم إلى الرئيس تقرير التحقيق وما يرتبط به من الوثائق الداعمة، بما في ذلك نسخ من جميع المحاضر الخطية للمقابلات ونسخ من أي تسجيلات رقمية للمقابلات. ويحيل الرئيس وثائق التحقيق هذه إلى اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي.

**البند 9 - الإجراء التأديبي**

***البت في تقرير التحقيق***

9.1 بمجرد تسلّم تقرير التحقيق، يقوم الرئيس، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي وبمساعدة لجنة المراجعة والرقابة، بتقييم التقرير والمعلومات الداعمة والتعليقات الواردة من الأمين العام المعني. ويجوز للرئيس أن يقوم، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، بالتماس المشورة من لجنة المراجعة والرقابة فيما يتعلق بالمسائل القانونية أو الإجرائية.

9.2 لا يتقيّد الرئيس، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، بالنتائج الوقائعية للتحقيق في أثناء مرحلة التقييم.

9.3 يقوم الرئيس، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي وبالاستناد إلى تقرير التحقيق والمعلومات الداعمة والمعلومات الإضافية التي حصل عليها، بالبت في ما يلي:

(أ) بدء إجراء تأديبي عملاً بأحكام البند 9.4 من هذا المرفق بإصدار بيان خطي بادعاءات سوء السلوك؛

(ب) اتخاذ إجراءات إدارية أو تدابير إدارية، إذا كان السلوك غير المرضي لا يصل، في رأي الرئيس بعد التشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، إلى مستوى سوء السلوك؛

(ج) إنهاء الإجراء التأديبي؛ وفي هذه الحالة، يقوم الرئيس، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، بإخطار الأمين العام بذلك.

***الإجراء التأديبي***

9.4 بعد اتخاذ قرار ببدء الإجراء التأديبي، يقوم الرئيس، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، بتزويد الأمين العام بما يلي:

(أ) بيان خطي بادعاءات سوء السلوك يوضِّح الالتزامات أو معايير السلوك المحددة التي أخل بها الأمين العام؛

(ب) إخطار بما يلي:

'1' حق الأمين العام في الرد على ادعاءات سوء السلوك وفي تقديم أي أدلة في غضون فترة محددة عملاً بأحكام البند 9.7؛

'2' حق الأمين العام في التماس المساعدة من محامٍ عن طريق مكتب المساعدة القانونية للموظفين أو من محامٍ آخر على نفقة الأمين العام الخاصة؛

'3' إمكانية فرض تدبير استرداد الخسائر المالية في الحالات الوجيهة إذا ثبت حدوث سوء السلوك.

9.5 تقدَّم إلى الأمين العام نسخة من تقرير التحقيق والوثائق الداعمة المتصلة به. ويجوز أن تخضع نسخ هذه الوثائق لأي تدابير، بما في ذلك التنقيح، لضمان عدم تأثر مصالح المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أو موظفيها، بما في ذلك المعلومات السرية والشواغل المتعلقة بالسلامة والأمن، تأثراً سلبياً بالكشف عن معلومات معينة.

9.6 يجوز إحالة بيان ادعاءات سوء السلوك وتقرير التحقيق والوثائق الداعمة إلى الأمين العام في شكل مطبوع أو إلكتروني. وفي حالة إحالة تلك المستندات إلى الأمين العام في شكل مطبوع، فإنها تُرسَل اعتيادياً بالبريد المسجَّل أو تُسلَّم باليد.

9.7 تُتاح للأمين العام فرصة للرد كتابةً على ادعاءات سوء السلوك في غضون شهر من تاريخ تسلّم بيان الادعاءات. وللأمين العام أن يلتمس خطياً مهلة إضافية للرد. ويجب تقديم أي التماس من هذا القبيل قبل انقضاء المهلة المحددة، ويجب أن يحتوي على أسباب الالتماس. وإذا لم يرد أي رد على بيان ادعاءات سوء السلوك في غضون المهلة الزمنية المحددة، جاز المضي قدماً في الإجراء التأديبي بدون توجيه إخطار آخر إلى الأمين العام.

9.8 يجوز للرئيس أن يطلب، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، مزيداً من المعلومات من أي مصدر وجيه. ويجب تقديم أي معلومات إضافية جديدة يتلقاها الرئيس إلى الأمين العام للحصول على رده عليها. ويُمهل الأمين العام أسبوعين للرد على تلك المعلومات الإضافية. وللأمين العام أن يلتمس خطياً مهلة إضافية للرد. ويجب تقديم أي التماس من هذا القبيل قبل انقضاء المهلة المحددة، ويجب أن يحتوي على أسباب الالتماس. وإذا لم يرد أي رد على المعلومات الإضافية في غضون المهلة الزمنية المحددة، جاز المضي قدماً في الإجراء التأديبي بدون توجيه إخطار آخر إلى الأمين العام.

9.9 الأمين العام مسؤول، في أثناء الإجراء التأديبي، عن أن يدرج في تعليقاته جميع المعلومات المتعلقة بادعاءات سوء السلوك التي يود أن ينظر فيها الرئيس واللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي.

**البند 10 - نتيجة الإجراء التأديبي**

10.1 معيار الإثبات المعمول به كما يلي:

(أ) وجود أدلة واضحة ومقنعة لفصل الأمين العام أو إنهاء خدمته. ومعيار الإثبات هذا أدنى من المعيار الجنائي المتمثل في "الإثبات بما لا يدع مجالاً للشك"؛

(ب) رجحان الأدلة (من المرجَّح أن الوقائع والملابسات المتعلقة بسوء السلوك حقيقية أو حدثت) لفرض أي تدبير تأديبي آخر.

10.2 يقوم الرئيس، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي وبالاستناد إلى تقرير التحقيق وكل الوثائق الداعمة والمعلومات الإضافية التي حصل عليها، بالبت في ما يلي:

(أ) عدم اتخاذ أي إجراء آخر وإخطار الأمين العام بذلك؛

(ب) عدم متابعة النظر في الواقعة بوصفها قضية تأديبية والبت في ضرورة اتخاذ تدابير إدارية أو إجراءات إدارية؛

(ج) فرض تدبير تأديبي.

10.3 يُبلَّغ قرار الرئيس المتّخذ بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي أو مع المجلس التنفيذي إلى الأمين العام خطياً.

***استرداد الخسائر المالية التي تكبدتها المنظمة العالمية للأرصاد الجوية***

10.4 إلى جانب قرار فرض التدبير التأديبي، يجوز للرئيس أن يقوم، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، بالبت فيما إذا كانت أفعال الأمين العام متعمدة أم متهورة أم من باب الإهمال الجسيم. ويجوز للرئيس أن يقرر، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، استرداد الخسائر المالية التي تكبدتها المنظمة العالمية للأرصاد الجوية كلياً أو جزئياً. ويجوز للرئيس أن يقوم، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، بالتماس المشورة من لجنة المراجعة والرقابة فيما يتعلق بالمسائل القانونية أو الإجرائية المرتبطة باسترداد الخسائر المالية.

10.5 إذا أنهى الأمين العام خدمته قبل انتهاء التحقيق أو الإجراء التأديبي، فيجوز للرئيس أن يقرر، بالتشاور مع اللجنة التأديبية التابعة للمجلس التنفيذي، اقتطاع مبلغ الخسارة المالية المقدَّرة التي تكبدتها المنظمة العالمية للأرصاد الجوية من استحقاقات الأمين العام النهائية بعد إنهاء خدمته، إلى أن ينتهي التحقيق وتدعم نتائجه فرض تدبير استرداد الخسائر المالية. وفي الحالات التي يتعذر فيها استكمال التحقيق أو الإجراء التأديبي بسبب عدم تعاون الأمين العام السابق، يحق للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية استرداد مبلغ الخسائر المالية التي تكبدتها.

**البند 11 - الكشف عن المعلومات التي حُصِل عليها في أثناء التحقيق**

11.1 جميع المعلومات التي حُصِل عليها في أي مرحلة من مراحل الإبلاغ عن السلوك غير المرضي والتقييم الأولي والتحقيق والإجراء التأديبي معلومات سرية.

11.2 إذا طلب المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية أو المجلس التنفيذي معلومات بشأن الإجراء التأديبي، فينبغي موافاته إلى جانب نتائج التحقيق بملخص للشكوى تُحجب فيه أسماء صاحب الشكوى والشهود.

**البند 12 - إجراء الطعن**

12.1 يجوز للأمين العام الطعن في قرار الرئيس فيما يتعلق بأي جزاء يُفرض عليه. ويخضع إجراء الطعن لأحكام الفقرتين (ج) و(د) من القاعدة 1101.3 من لائحة موظفي المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

12.2 يُعتبر الأمين العام موظفاً للأغراض المتصلة بالمسائل التأديبية عملاً بالمادة 2 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

12.3 لا يسفر أي قرار ضد المنظمة العالمية للأرصاد الجوية فيما يتعلق بإنهاء عقد الأمين العام إلا عن منح تعويض. ولا يجوز إلغاء القرار المطعون فيه.

ـــــــــــــــــــــــــ

1. يرد اقتراح إضافي لفرقة العمل في البند 11.2 من قواعد سوء السلوك. [↑](#footnote-ref-1)
2. الغرض من ذلك هو بيان تشديد الحكومة المضيفة على ضرورة أن يقيم الأمين العام داخل سويسرا لأغراض الامتيازات والحصانات وما يتصل بها من خدمات الحماية. [↑](#footnote-ref-2)
3. يتطلب استحقاق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة فترة خدمة لا تقل عن 10 سنوات. وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية، يتطلب استحقاق المعاش التقاعدي للأمم المتحدة فترة خدمة لا تقل عن 5 سنوات في منظومة الأمم المتحدة. [↑](#footnote-ref-3)