**قواعد السلوك لقوات حفظ السلام
التابعة للأمم المتحدة**

الباحثة/ أمانى أحمد سليمان حريشة

باحثة لدرجة الدكتوراه فى القانون الدولى- كلية الحقوق- جامعة أسيوط

Amany.herisha@gmail.com

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور/

عصام محمد أحمد زناتى

أستاذ القانون الدولى العام

نائب رئيس جامعة أسيوط

لشؤون التعليم والطلاب سابقا

كلية الحقوق-جامعة أسيوط

الأستاذ الدكتور/

معمر رتيب محمد عبد الحافظ

أستاذ ورئيس قسم القانون الدولى العام

وكيل الكلية لشئون تنمية المجتمع

وخدمة البيئة

كلية الحقوق-جامعة أسيوط

قواعد السلوك لقوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة الباحثة/ أمانى أحمد سليمان حريشة

الملخص:

يلتزم موظفو الأمم المتحدة المنتشرون في البعثات الميدانية بالتصرف بطريقة مهنية ومنضبطة في جميع الأوقات. ويشمل ذلك احترام القوانين والأعراف والممارسات المحلية، ومعاملة سكان البلد المضيف باحترام وكياسة ومراعاة مشاعرهم، والتصرف بحياد ونزاهة واحترام للتنوع.

ويتعهد موظفو الأمم المتحدة في البعثات الميدانية بألا يسيئوا إلى سمعة الأمم المتحدة أو بلدهم الأصلي من خلال السلوك الشخصي غير اللائق أو التقصير في أداء الواجبات أو إساءة استخدام السلطة. ويشمل ذلك أنهم لن يرتكبوا أي فعل من أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسي.

ويتم إبلاغ موظفي الأمم المتحدة وتذكيرهم من خلال التدريب وحملات التوعية بمسؤوليتهم عن الالتزام بأعلى معايير المهنية والكرامة والنزاهة.

أهداف الدراسة:

على الرغم من أنه لا يمكن لأي بعثة أن تتحكم في جميع الآثار الجانبية لوجودها، إلا أنه يجب عليها أن تبذل العناية الواجبة في إدارة تأثيرها.

وحيثما تنشأ المشاكل يجب معالجتها بسرعة وصدق. وفي الوقت نفسه، فإن الشائعات والاتهامات الكيدية أو الخاطئة ضد البعثة يجب التصدي لها بقوة للحفاظ على السمعة الطيبة للبعثة.

يجب أن يكون جميع الموظفين في المناصب القيادية مثلاً يُحتذى به ويجب أن يخضعوا للمساءلة عن سلوكهم و أدائهم.

وفي حالة عدم ارتقاء أدائهم إلى مستوى التوقعات، ينبغي تقديم المشورة لهم وإذا لزم الأمر، إبعادهم من البعثة.

والهدف من هذه الدراسة هو القاء الضوء على معايير السلوك التي لا بد ان يتصف بها جميع حفظة السلام وكيفية تطبيق هذه المعايير على ارض الواقع وهى ضرورية لقيام البعثة بمهامها.

أهمية الدراسة:

إن ضمان أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هو الاعتبار الأسمى في توظيف موظفي الأمم المتحدة وتحديد شروط الخدمة.

و يعد موظفو الأمم المتحدة الدوليون والوطنيون والأفراد النظاميون في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام هي أئمن أصولها ويجب إدارتها بعناية ولذلك لا بد أن يكون لديهم أكبر قدر من المهنية للقيام بمهامهم.

والغالبية العظمى من النساء والرجال الذين يخدمون في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في جميع أنحاء العالم يمتلكون بالفعل هذه الصفات.

مشكلة الدراسة:

أظهرت التجربة أن بعض التصرفات التي تقوم بها أقلية من حفظة السلام لا تتحلى بالمهنية والنزاهة ومعايير السلوك الواجب توافرها في حفظة السلام مما قد يؤدي إلى أضرار لا يمكن إصلاحها لسمعة البعثة والأمم المتحدة ككل.

ولذلك فإن تطبيق كافة معايير السلوك على كل من الأفراد النظاميين والموظفين المدنيين على حد سواء، ليس فقط أمرًا حاسمًا للحفاظ على نزاهة البعثة بل هو أيضا أداة رئيسية لمنع حالات سوء السلوك الجسيم التي شوهت سجل الأمم المتحدة في مجال حفظ السلام.

منهج الدراسة:

سوف نعتمد في تلك الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمعايير السلوك الواجب تطبيقها على حفظة السلام وكيفية تطبيق هذه المعايير والتدابير التأديبية التي يتم توقيها على المخالفين.

خطة الدراسة:

نتناول الموضوعين من خلال فصلين:

الفصل الأول: معايير السلوك في الأمم المتحدة

يحتوى هذا الفصل على خمس مباحث:

المبحث الأول: الوقاية

المبحث الثالث: الاجراءات العلاجية

المبحث الرابع: التصدى للاستغلال والانتهاك الجنسيين

المبحث الخامس: ادارة المخاطر

الفصل الثانى: الاجراءات الادارية والتدابير التأديبية

ويحتوى هذا الفصل على ثلاث مباحث

المبحث الأول: الاجراءات الادارية والتأديبية

المبحث الثانى: الجهات المعنية

المبحث الثالث: كيفية الابلاغ عن سوء السلوك ودور المظمة

Rules of Conduct for United Nations Peacekeeping Forces

Summary:

United Nations staff deployed in field missions are committed to behaving in a professional and disciplined manner at all times. This includes respecting local laws, customs, and practices, treating the host country's inhabitants with respect and courtesy while being mindful of their feelings, and acting with neutrality, integrity, and respect for diversity. UN staff in field missions pledge not to damage the reputation of the United Nations or their home country through inappropriate personal behavior, negligence in performing their duties, or abuse of power. This includes not engaging in any acts of sexual exploitation or abuse. UN staff are informed and reminded through training and awareness campaigns of their responsibility to adhere to the highest standards of professionalism, dignity, and integrity.

Study Objectives

Although no mission can control all the side effects of its presence, it must exercise due diligence in managing its impact. Wherever problems arise, they should be addressed quickly and honestly. At the same time, rumors and baseless or false accusations against the mission must be firmly countered to maintain the mission's good reputation. All staff in leadership positions should set an example and be held accountable for their behavior and performance. If their performance does not meet expectations, they should be counseled, and if necessary, removed from the mission. The aim of this study is to shed light on the standards of behavior that all peacekeepers must embody and how to apply these standards in practice, which are essential for the mission to carry out its tasks.

Importance of the Study

Ensuring the highest standards of efficiency, capability, and integrity is the paramount consideration in the recruitment of United Nations staff and the establishment of terms of service. United Nations international and national staff, as well as personnel in UN peacekeeping operations, are its most valuable assets and must be managed carefully; therefore, they must possess the utmost professionalism to carry out their duties. The vast majority of the women and men who serve in United Nations peacekeeping operations around the world already possess these qualities.

Study Issue

Experience has shown that certain behaviors by a minority of peacekeepers do not reflect the professionalism, integrity and standards of conduct required of peacekeepers and may result in irreparable damage to the reputation of the mission and the United Nations as a whole.

The application of all standards of conduct to both uniformed and civilian personnel is therefore not only critical to maintaining the integrity of the Mission, but is also a key tool to prevent instances of serious misconduct that have tarnished the United Nations peacekeeping record.

Methodology

We will rely on a descriptive and analytical approach to the standards of behavior to be applied to peacekeepers, how these standards are applied, and the disciplinary measures that are imposed on violators.

Study Plan

We address the two topics through two chapters:

Chapter One: Standards of Behavior in the United Nations

This chapter contains five discussions:

- 1: Prevention
- 2: Enforcement
- 3: Remedial Measures
- 4: Addressing Sexual Exploitation and Abuse
- 5: Risk Management

Chapter Two: Administrative Procedures and Disciplinary Measures

This chapter contains three sections:

- 1: Administrative and Disciplinary Measures
- 2: Stakeholders
- 3: How to report misconduct and the role of the organization

Introduction

United Nations peacekeeping personnel must abide by national laws, respect human rights law, respect local culture, maintain the highest standards of personal and professional conduct, and be alert to and deal with any adverse or undesirable consequences of their actions as quickly, professionally and effectively as possible.

There are many examples of misconduct, including poor driving, vehicle accidents, lax waste management practices, abuse of authority, and sexual exploitation and abuse, which result in some negative impacts that may seriously undermine the legitimacy and credibility of the mission, and reduce public support for it.

UN peacekeeping operations also have a significant impact on the host country's economy by raising the prices of local housing and accommodation, or placing demands on local producers of food and essential items, putting these items beyond the reach of the local community.

All of these have the potential to create friction and discontent among the local population and should be continuously monitored and managed by mission leadership.

المقدمة

يجب أن يلتزم أفراد حفظ السلام التابعون للأمم المتحدة بالقوانين الوطنية، وكذلك احترام قانون حقوق الإنسان واحترام الثقافة المحلية والحفاظ على أعلى معايير السلوك الشخصي والمهني والالتباه إلى أي عواقب ضارة أو غير مرغوب فيها نتيجة لأفعالهم والتعامل معها بأسرع ما يمكن وبأكبر قدر ممكن من المهنية والفعالية.

هناك الكثير من الأمثلة على سوء السلوك منها سوء القيادة وحوادث المركبات والممارسات المتساهلة في إدارة النفايات، إساءة استخدام السلطة والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتي ينتج عنها بعض التأثيرات السلبية التي قد تقوض بشكل خطير شرعية ومصداقية البعثة، وتقلل من الدعم الشعبي لها.

تؤثر عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام أيضاً تأثيراً كبيراً على اقتصاد الدولة المضيفة من خلال رفع أسعار المساكن وأماكن الإقامة المحلية، أو فرض الطلبات على المنتجين المحليين للأغذية والمواد الأساسية، مما يجعل هذه المواد بعيدة عن متناول المجتمع المحلي.

كل ذلك ينطوي على إمكانية خلق الاحتكاك والسخط بين السكان المحليين وينبغي أن يتم رصدتها ومراقبتها وإدارتها باستمرار من قبل قيادة البعثة.

الفصل الأول

معايير السلوك في الأمم المتحدة

هناك العديد من وثائق السياسات التي تتضمن معايير السلوك في الأمم المتحدة. وينطبق بعضها على جميع موظفي الأمم المتحدة، وبعضها الآخر وُضع لفئات محددة من الموظفين، على سبيل المثال، الأفراد المدنيين والعسكريين وأفراد الشرطة. القواعد التي تنطبق على جميع موظفي الأمم المتحدة "مدنيين - شرطيين - عسكريين":

- ميثاق الأمم المتحدة
- سياسة المساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية
- القواعد التي تنطبق على الموظفين المدنيين بجميع الفئات:
- النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة
- نشرة الأمين العام بشأن وضع موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية
- نشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي
- نشرة الأمين العام بشأن التصدي للتمييز والحرش بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة

القواعد التي تنطبق على العسكريين والشرطة:

مشروع مذكرة تفاهم نموذجي منقح بين الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات يتضمن المرفق المعنون "نحن أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام" نشرة الأمين العام بشأن الأنظمة التي تحكم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية نشرة الأمين العام بشأن تقييد قوات الأمم المتحدة بالقانون الدولي الإنساني التوجيهات الخاصة بالمسائل التأديبية المتعلقة بضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين القواعد العشر/ مدونة قواعد السلوك الشخصي لذوي الخوذ الزرقاء، وقد تم إدراج المرفق التالي في نهاية الفصل التاسع من مشروع مذكرة تفاهم نموذجي منقح بين الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات، يتضمن المرفق المعنون "نحن أفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام"⁽¹⁾، نحن موظفو الأمم المتحدة لحفظ السلام تجسد منظمة الأمم المتحدة تطلعات جميع شعوب العالم من أجل السلام.

ولهذا يجب:

الحفاظ على أعلى معايير النزاهة والسلوك والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وسوف نلتزم بالمبادئ التوجيهية بشأن القانون الإنساني الدولي نحن، بصفتنا أفراداً في قوات

حفظ السلام، تمثل الأمم المتحدة ونحن موجودون في البلد لمساعدته على التعافي من صدمة النزاع.

ونتيجة لذلك يجب أن نكون مستعدين بوعي لقبول قيود خاصة في حياتنا العامة والخاصة من أجل القيام بالعمل والسعي لتحقيق مثل منظمة الأمم المتحدة. وسوف نمسح امتيازات وحصانات معينة يتم ترتيبها من خلال اتفاقات يتم التفاوض عليها بين الأمم المتحدة والبلد المضيف فقط لغرض الاضطلاع بواجباتنا في حفظ السلام، توقعات المجتمع الدولي والسكان المحليين ستكون عالية وستتم مراقبة تصرفاتنا وسلوكنا وكلامنا عن كثب سنعمل دائماً على التصرف بطريقة مهنية ومنضبطة في جميع الأوقات تكريس أنفسنا لتحقيق أهداف الأمم المتحدة فهم الولاية والمهمة والامتثال لأحكامهما احترام بيئة البلد المضيف الثقافة والدين والتقاليد والقضايا الجنسانية احترام القوانين والأعراف والممارسات المحلية والوعي واحترام ومراعاة مشاعرهم التعامل مع سكان البلد المضيف باحترام وكياسة التصرف بحيادية ونزاهة ولباقة دعم ومساعدة العجزة والمرضى والضعفاء إطاعة رؤسائنا/المشرفين التابعين للأمم المتحدة واحترام التسلسل القيادي المركز أو الرتبة أو الأصل أو العرق أو الجنس أو العقيدة. احترام جميع أفراد حفظ السلام الآخرين في البعثة بغض النظر عن دعم وتشجيع السلوك اللائق بين زملائنا في عمليات حفظ السلام الإبلاغ عن جميع الأفعال التي تنطوي على الاستغلال والاعتداء الجنسي الحفاظ على اللباس اللائق والسلوك الشخصي اللائق في جميع الأوقات المحاسبة السليمة على جميع الأموال والممتلكات المخصصة لنا كأفراد في البعثة العناية بجميع معدات الأمم المتحدة الموضوعة في عهدتنا: ولن نقوم أبداً بما يلي:

الإساءة إلى سمعة الأمم المتحدة أو إلى دولنا من خلال كموظفين لحفظ السلام سلوك شخصي غير لائق، أو التقاعس عن أداء واجباتنا أو إساءة استخدام مناصبنا القيام بأي عمل قد يعرض البعثة للخطر تعاطي الكحول أو تعاطي المخدرات أو الاتجار بها: إجراء اتصالات غير مصرح بها مع وكالات خارجية، بما في ذلك البيانات الصحفية غير المصرح بها الإفصاح عن معلومات تم الحصول عليها من خلال عملنا أو استخدامها بشكل غير لائق استخدام العنف غير الضروري أو تهديد أي شخص في الحجز ارتكاب أي فعل من شأنه أن يؤدي إلى ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي والأطفال إيذاء أو معاناة لأفراد من السكان المحليين، وخاصة النساء مع أطفال دون سن ١٨ عاماً، أو مبادلة المال أو العمل أو السلع أو الخدمات ارتكاب أي فعل ينطوي على استغلال وانتهاك أو أو أي نشاط مقابل الجنس.

التورط في علاقات جنسية يمكن أن تؤثر على حيادنا أو على سلامة الآخرين. أن يكون مسيئاً أو غير مهذب مع أي فرد من الجمهور الإضرار عمداً بأي من ممتلكات أو معدات الأمم المتحدة أو إساءة استخدامها استخدام مركبة بشكل غير لائق أو بدون تصريح جمع الهدايا التذكارية غير المصرح بها محاولة استخدام مناصبنا لتحقيق منفعة شخصية. المشاركة في أي أنشطة غير قانونية أو ممارسات فاسدة أو غير لائقة؛ أو قبول مزايا لا يحق لنا الحصول عليها قد يؤدي الى: نحن ندرك أن عواقب عدم التصرف ضمن هذه المبادئ التوجيهية زعزعة الثقة في الأمم المتحدة تعريض إنجاز المهمة للخطر تعريض وضعنا وأمننا كموظفين لحفظ السلام للخطر قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات إدارية أو تأديبية أو جنائية

القواعد العشر للسلوك الشخصي لأصحاب الخوذ الزرقاء (٢)

- (١) اللباس والتفكير والتحدث والتصرف بطريقة لائقة بكرامة جندي منضبط ومحترم وموثوق به، ويظهر أعلى درجات النزاهة والحياد "افتخر بمركزك كحافظ للسلام ولا تسئ استخدام سلطتك".
- (٢) احترام قانون البلد المضيف وثقافته المحلية وتقاليدهم وعاداتهم.
- (٣) معاملة سكان البلد المضيف باحترام ومجاملة ومراعاة انك هناك كضيف لمساعدتهم، وبفعلك هذا سوف يتم الترحيب بك، لا تقبل اي مكافأة مادية أو تكريم أو هدية.
- (٤) لا تنغمس في الأعمال الغير أخلاقية المتمثلة في الايذاء أو الاستغلال الجنسي أو الجسدى أو النفسى للسكان المحليين أو موظفى الأمم المتحدة، وخاصة النساء والأطفال.
- (٥) احترام حقوق الانسان، دعم ومساعدة المرضى والضعفاء. لا تتصرف بدافع الانتقام أو الحقد خاصة عند التعامل مع السجناء أو المعتقلين أو الأشخاص المحتجزين لديك.
- (٦) احرص على رعاية جميع أموال الأمم المتحدة ومركباتها ومعداتنا وممتلكاتها المخصصة لك بشكل مناسب. ولا تتاجر بها أو تقايضها للحصول على منافع شخصية.
- (٧) اظهر المجاملة العسكرية وتقديم التثاء المناسب لجميع أعضاء البعثة، بما فى ذلك وحدات الأمم المتحدة الاخرى، بغض النظر عن عقيدتهم او جنسيتهم أو رتبهم أو أصلهم.

٨) اظهار الاحترام وتعزيز البيئة، بما في ذلك النباتات والحيوانات في البلد المضيف.
٩) لا تشارك في الاستهلاك المفرط للكحول أو استهلاك أو الاتجار بالمخدرات.
١٠) ممارسة أقصى درجات التقدير في التعامل مع المعلومات السرية والمسائل المتعلقة بالأعمال الرسمية التي يمكن أن تعرض الأرواح للخطر أو تشوه صورة الأمم المتحدة.

مدونة قواعد السلوك

المسؤوليات الأساسية:

قيم الأمم المتحدة: يجب على جميع الموظفين أن يعكسوا قيم النزاهة والاحترافية واحترام التنوع في الأمم المتحدة، في حياتهم المهنية والشخصية. ويجب عليهم أداء واجباتهم بجد ونزاهة وكرامة، بما يدعم ويعزز معايير وممارسات حقوق الإنسان.

الصورة العامة: من الضروري إظهار مظهر عام خالٍ من الشوائب ويعكس صورة إيجابية للأمم المتحدة. لذلك، يُتوقع من حفظة السلام الامتناع عن أي سلوك قد يؤثر سلبًا على مصداقيتهم أو صورتهم المهنية أو نزاهتهم، وهو أمر بالغ الأهمية و يجب على جميع الموظفين التحلي بسلوك مهني أثناء العمل وخارجه.

المساءلة: يجب على جميع الموظفين دائمًا التصرف بطريقة مسؤولة وفقًا للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، وتحمل المسؤولية الشخصية عن أفعالهم.

الأخلاقيات: يجب أن يكون جميع حفظة السلام على دراية كاملة بالمسؤوليات الأخلاقية لمناصبهم، وعليهم السعي باستمرار للالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي.

أداء الواجب: يجب على كل موظف البعثة أثناء خدمتهم، الالتزام بسلوك يتسق مع أعلى مستويات الاحترافية والانضباط والتعامل مع جميع الأشخاص على قدم المساواة بكل لطف وتقدير واحترام، ويؤدون جميع واجباتهم بنزاهة ودون محاباة أو سوء نية، ودون أي تمييز من أي نوع، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو التوجهات السياسية أو غيرها.

استخدام السلطة التقديرية: الاستخدام المتسق والحكيم للسلطة التقديرية، القائم على الكفاءة والمهنية، سيساهم كثيرًا في الحفاظ على علاقة جيدة مع الجمهور، وتعزيز ثقته.

السرية: يجب الحفاظ على سرية جميع المعلومات التي يطلع عليها حفظة السلام نتيجة لواجباتهم الرسمية، ما لم تقتضى الإجراءات القانونية خلاف ذلك.

النزاهة: لن يتورط حفظة السلام في أي أعمال فساد أو رشوة أو يتعاضون عن مثل هذه الأعمال من قبل الآخرين.

التعاون مع الوكالات الأخرى: يجب على حفظة السلام التعاون مع جميع الوكالات المصرح لها قانونًا وممثليها.

الحياة الخاصة: يجب أن يكون سلوك حفظة السلام خارج أوقات عملهم مثاليًا دائمًا. وللحفاظ على مكانة مرموقة في المجتمع، يجب أن يكون سلوكهم الشخصي دائمًا فوق أي عيب.

وهناك بعض المسؤوليات كالتالي:

يجب الالتزام بجميع قواعد وإجراءات الأمم المتحدة المعمول بها الالتزام الكامل وتطبيق سياسة الأمين العام للأمم المتحدة بعدم التسامح مطلقًا مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين ونشرة الأمين العام، الأحكام الخاصة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي. يتمتع ضباط شرطة بعثة الأمم المتحدة عن استخدام القوة المفرطة عند التعامل مع أي شخص، سواء كان فردًا من أفراد الجمهور أو البعثة، سواء أثناء الخدمة أو خارجها باستثناء الحالات التي يُسمح فيها باستخدام القوة بموجب التوجيهات المتعلقة باستخدام القوة. الصدق والدقة لا يجوز عن عمد، إتلاف أو تشويه أو تغيير أي وثيقة رسمية.

من السلوكيات المحظورة:

تعاطي الكحول والمخدرات أو التواجد تحت تأثيره أثناء تأدية واجبهم لا يجوز لعناصر بعثة الأمم المتحدة زيارة أي منشأة أو مبنى محلي يُعرف أو تُحدده بعثة الأمم المتحدة على أنه غير مقبول أو "محظور" على موظفي الأمم المتحدة. يجب على موظفي بعثة الأمم المتحدة عدم الدخول في علاقات مع المواطنين المحليين تُمس بموضوعية وحياد ونزاهة البعثة.

يجب ألا يتورط حفظة السلام في بعثة الأمم المتحدة في أي علاقة قد يفسرها أي من الطرفين على أنها تحرش جنسي يُحظر على جميع موظفي الأمم المتحدة ارتكاب أفعال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، وعليهم واجب خاص برعاية النساء والأطفال.

لا يُتسامح مع هذه الأفعال بأي شكل من الأشكال. فهي تُشكل سوء سلوك جسيمًا وتُشكل أساسًا لفرض أقصى التدابير التأديبية الممكنة، بما في ذلك الإعادة إلى الوطن، والعقوبات الجنائية حسب الاقتضاء وفقًا لقوانين الدولة المضيفة، أو دولة الجنسية، حسب الاقتضاء:

- الاستغلال الجنسي
- الاعتداء الجنسي

- تبادل المال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس.

PEACEKEEPING OPERATIONS STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP)

كما انه يتم التأكيد دائماً في ولايه أى بعثة على ضرورة التزام جميع حفظة السلام بمعايير السلوك وتطبيق سياسة عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وضرورة التدريب على معايير السلوك قبل النشر واتخاذ كافة الاجراءات فى حالة الانتهاك.

مثال/ ولايه بعثة جنوب السودان

تؤكد الولاية على التزام الأمين العام بتطبيق سياسته القائمة على عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين بشكل صارم، مشيراً إلى التدابير المختلفة التي اتخذتها بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان والبلدان المساهمة بقوات وشرطة لمكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

يذكر بيانه الرئاسي وقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٧٢ (٢٠١٦) والذي يطلب فيه من الأمين العام اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان امتثال بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان امتثالاً كاملاً لسياسة الأمم المتحدة بعدم التسامح مطلقاً إزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وضمان فحص جميع أفراد البعثة للتحقق من سجلهم في سوء السلوك الجنسي أثناء خدمتهم لدى الأمم المتحدة، وإبقائه على اطلاع من خلال تقاريره بالتقدم الذي تحرزه البعثة في هذا الصدد، ويحث البلدان المساهمة بقوات عسكرية وشرطية على اتخاذ إجراءات وقائية مناسبة، بما في ذلك التدريب على التوعية قبل النشر، وتعزيز المساءلة الكاملة في حالات مثل هذا السلوك الذي يتورط فيه أفرادها^(٣).

المبحث الأول

الوقاية

وسوف نتناول ثلاث فروع هي:

١- التدريب

٢- التواصل مع الجمهور وزيادة الوعي

٣- التدريب المهني

لدى الأمم المتحدة استراتيجية ثلاثية الأبعاد للتصدي لسوء السلوك:

- منع سوء السلوك

- إنفاذ معايير الأمم المتحدة للسلوك

- الإجراءات العلاجية.

وتتخذ إجراءات في كل مجال من هذه المجالات لمعالجة جميع أنواع سوء السلوك، مع التركيز بشكل خاص على معالجة الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

(أ) منع سوء السلوك

يتمثل الإجراء الأول والأكثر أهمية في التصدي لسوء السلوك في منع حدوث سوء السلوك. ويجب الاضطلاع بمنع سوء السلوك بطريقة استباقية وشاملة بالشراكة بين الأمم المتحدة والدول الأعضاء فيها، بدءاً من وقت التخطيط للبعثات وحتى وقت نشر الموظفين وقيامهم بمهامهم في الميدان.

وتوضع مجموعة متنوعة من تدابير الوقاية في مقر الأمم المتحدة وعلى المستوى الميداني، وتشمل هذه التدابير الموظفين والسكان المحليين بالنسبة للموظفين تشمل التدابير (تدريب الموظفين على معايير السلوك في الأمم المتحدة قبل النشر وبعده على حد سواء) وبالنسبة للسكان المحليين تشمل التدابير (توعية السكان المضيفين من خلال الرسائل الإذاعية ونشر الكتيبات والملصقات والاجتماعات مع المجموعات المجتمعية).

كما تجري الأمم المتحدة أيضاً فحصاً لأفراد للتحقق من سجلات سوء السلوك السابق أثناء خدمتهم في عملية الأمم المتحدة.

ويمكن أن تشمل التدابير الوقائية الإضافية على المستوى الميداني، حسب عوامل الخطر الموجودة (فرض قيود على الحركة وحظر التجول وإلزام الجنود بارتداء الزي الرسمي خارج الثكنات وتعيين مناطق محظورة وفرض سياسات عدم الاختلاط وزيادة الدوريات حول المناطق ذات المخاطر العالية).

وتشكل أنشطة الوقاية الفعالة أساساً متيناً لضمان أن يحافظ جميع موظفي الأمم المتحدة المنتشرين في البعثات الميدانية على أعلى معايير السلوك والنزاهة في جميع الأوقات.

(أ) التدريب

تدريب كافي وفعال لأفراد وحدتها على معايير السلوك الخاصة بالأمم المتحدة قبل نشرها تكفل الحكومة تزود الأمم المتحدة الوحدات الوطنية بمواد تدريبية خاصة بالبعثات بشأن معايير السلوك في الأمم المتحدة والقواعد والأنظمة الخاصة بالبعثة والقوانين والأنظمة المحلية ذات الصلة وتجري الأمم المتحدة تدريباً تمهيدياً كافياً وفعالاً على معايير الأمم المتحدة للسلوك في البعثات.

التدريب السابق للنشر

تُجري دائرة التدريب المتكامل التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام التدريب السابق للنشر لجميع الموظفين المدنيين الدوليين في قاعدة عنيتيبي للدعم في أوغندا (اعتباراً من ١ يناير ٢٠١٧). ويخضع الموظفون المدنيون الدوليون لهذا التدريب، الذي يتضمن أجزاء مخصصة عن السلوك والانضباط، بما في ذلك سياسة عدم التسامح المطلق. وتتحمل البلدان المساهمة بقوات عسكرية وأفراد شرطة مسؤولية توفير التدريب الإلزامي السابق للنشر للأفراد العسكريين وأفراد الشرطة. وعادة ما تقدم هذا التدريب مؤسسات التدريب على حفظ السلام التي تعمل على أساس وطني أو إقليمي/دون إقليمي. ويجب أن يفي التدريب السابق للنشر الذي تقدمه البلدان المساهمة بقوات عسكرية وأفراد شرطة بالمعايير التي وضعتها الأمم المتحدة ويجب أن يتناول معايير الأمم المتحدة للسلوك وحظر الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتساعد الأمانة العامة للأمم المتحدة البلدان المساهمة بقوات عسكرية والبلدان المساهمة بأفراد شرطة على تحسين تدريبها السابق للنشر في مجال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال إتاحة مواد التدريب الأساسية ونشر فرق تدريب متنقلة في البلدان المساهمة بقوات عسكرية والبلدان المساهمة بأفراد شرطة استجابة للطلبات الواردة من تلك البلدان.

التدريب التمهيدي

بالتعاون مع البعثات المتكاملة للتدريب، توفر فرق السلوك والانضباط في البعثات الميدانية التدريب التعريفي المباشر والتدريب التشغيلي في البعثات ويغطي مجموعة من المواضيع بما في ذلك ولاية ووظيفة فرق السلوك والانضباط، ومدونة قواعد السلوك والقيم الأساسية، وتعريفات وأنواع وعواقب سوء السلوك مع التركيز بشكل خاص على الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والمسؤوليات الفردية والإدارية، والالتزام بالإبلاغ عن سوء السلوك، وكيفية الإبلاغ عن المخالفات، والإجراءات التأديبية والإدارية، وحقوق ومسؤوليات أفراد حفظ السلام.

كما توفر فرق التدريب "دورات تدريب المدربين" على منع الانتهاكات الجنسية المستمرة لجميع فئات الموظفين.

برنامج تدريب عبر الإنترنت حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين

تم إطلاق برنامج تدريبي عبر الإنترنت حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في سبتمبر ٢٠١٦، والبرنامج التدريبي إلزامي لجميع الأفراد النظاميين والمدنيين، ويهدف

إلى تعزيز التدريب على معايير السلوك، وكذلك توقعات المساءلة والمسؤولية الفردية في مسائل السلوك والانضباط، مع التركيز بشكل خاص على الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

٢) التواصل مع الجمهور وزيادة الوعي

تعتبر مبادرات التوعية العامة وسيلة هامة لمنع سوء السلوك والتصدي له، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتسعى فرق السلوك والانضباط بالتعاون مع كيانات البعثات الأخرى في كثير من الأحيان، إلى توعية السكان المضيفين بالسلوك المقبول من قبل موظفي الأمم المتحدة وكيفية الإبلاغ عن المخالفات.

وتواصل فرق معالجة الشكاوى المجتمعية مع المجتمعات المضيفة، بما في ذلك المسؤولين الحكوميين المحليين ومنظمات المجتمع المدني والمجموعات المجتمعية والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والمدارس والمجتمعات الدينية. وقد أنشأت البعثات آليات لتلقي الشكاوى المجتمعية التي يمكن أن تشمل تحديد جهات اتصال مجتمعية كقنوات موثوقة يشعر من خلالها أفراد السكان المضيفين بالارتياح للإبلاغ عن سوء السلوك من قبل موظفي الأمم المتحدة، وتشمل المجموعة الواسعة من تدابير التوعية المتخذة في البعثات الميدانية حملات الملصقات والكتيبات والمواقع الشبكية والبرث الإذاعي، وغالبا ما تكون باللغات المحلية.

٣) التدريب المهني

تسعى الأمم المتحدة إلى ضمان ألا يتم توظيف سوى الأفراد الذين يتمتعون بأعلى معايير النزاهة والكفاءة والفعالية.

ومن المهم للغاية بالنسبة لنزاهة الأمم المتحدة ضمان عدم إعادة توظيف الأفراد الذين سبق لهم التورط في الاستغلال والانتهاك الجنسيين أثناء خدمتهم في عمليات الأمم المتحدة.

وتجري دائرة السلوك والانضباط، بالتعاون مع مختلف مكاتب وكيانات الأمم المتحدة الأخرى، فحصا للمرشحين للتوظيف في ضوء سجلات سوء السلوك السابق أثناء الخدمة في إحدى عمليات الأمم المتحدة. وتُحفظ هذه السجلات في النظام السري لتتبع سوء السلوك الذي تديره دائرة السلوك والانضباط.

وتقوم إدارة الدعم الميداني بإبلاغ مكاتب التعيين إذا أظهرت السجلات أن فردا ما قد خضع لإجراءات تأديبية، أو في حالة الأفراد النظاميين، إذا أعيد إلى الوطن لأسباب

تأديبية ومنع من المشاركة في عمليات الأمم المتحدة في المستقبل، نتيجة لسوء سلوك ارتكب أثناء خدمته في الأمم المتحدة.

تقر الحكومة بأن قائد وحدتها الوطنية مسؤول عن الانضباط وحسن النظام بين جميع أفراد وحدتها الوطنية. كما تتعهد الحكومة بأن يكون قائد وحدتها الوطنية مخول بالسلطة اللازمة ويتخذ جميع التدابير اللازمة لتحقيق الانضباط وحسن النظام والالتزامات تجاه القوانين والأنظمة الوطنية والمحلية وفقاً لاتفاق مركز القوات.

المبحث الثاني

الإنفاذ

وسوف نتناول الفروع الآتية:

١- الشكاوى

٢- التحقيقات

٣- الاجراءات التأديبية

٤- المساءلة .

ويضمن الإنفاذ وجود مساءلة عن انتهاكات معايير السلوك في الأمم المتحدة، وبالتالي فهو ضروري لضمان احترام معايير السلوك في الأمم المتحدة.

١) الشكاوى

تلقي الشكاوى

من العناصر الرئيسية للإنفاذ وجود آلية لتلقي الشكاوى تعمل بشكل جيد. ومن المهم أن يعرف موظفو الأمم المتحدة والسكان المضيفون على حد سواء كيفية الإبلاغ عن المخالفات التي يرتكبها موظفو الأمم المتحدة.

يتلقى موظفو الأمم المتحدة معلومات حول كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك خلال الدورات التدريبية التعريفية والتنشيطية وغالباً ما تتاح المعلومات أيضاً على مواقع الإنترنت الخاصة بالبعثات ويتم نشرها من خلال حملات الملصقات و/أو الرسائل الإذاعية.

وفي حين أن سبل الإبلاغ تختلف إلى حد ما بين البعثات، يمكن لموظفي الأمم المتحدة في البعثات عموماً الإبلاغ عن سوء السلوك عبر عنوان بريد إلكتروني آمن، أو عبر خط هاتفي ساخن، أو باستخدام صندوق شكاوى مغلق، أو شخصياً إلى فريق السلوك والانضباط.

يمكن لأي شخص أيضاً الإبلاغ عن سوء السلوك من قبل موظفي الأمم المتحدة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية ولزيادة وعي السكان المضيفين بالسلوك المقبول من قبل موظفي الأمم المتحدة وكيفية الإبلاغ عن المخالفات، تتواصل فرق معالجة الشكاوى المجتمعية مع المجتمعات المضيفة، بما في ذلك المسؤولين الحكوميين المحليين ومنظمات المجتمع المدني والجماعات المجتمعية والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والمدارس والطوائف الدينية، وذلك بالتعاون مع عناصر أخرى في البعثات في كثير من الأحيان.

التعامل مع الشكاوى

عند تلقي بلاغ بشأن سوء سلوك محتمل، يتم البدء في عمليات محددة. حيث يتم استعراض المعلومات الواردة وتقييمها لتحديد ما إذا كانت الأفعال المزعومة، صحيحة وترقى إلى مستوى انتهاك معايير السلوك في الأمم المتحدة. وإذا توافرت معلومات كافية لاتخاذ هذا القرار وكانت الأفعال المزعومة تشكل سوء سلوك، تتم إحالة المسألة للتحقيق فيها. وفي بعض الحالات، يكون من الضروري أن تقوم فرق مكافحة سوء السلوك بجمع معلومات إضافية لكي تتمكن من إجراء تقييم سليم تسجل فرق السلوك والانضباط شكاوى سوء السلوك والادعاءات المرتبطة بها في نظام تتبع سوء السلوك، وهو قاعدة بيانات سرية للغاية ومحدودة الوصول تديرها وحدة السلوك والانضباط في إدارة الدعم الميداني

تم تصنيف الادعاءات إلى فئتين:

الفئة الأولى:

جميع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والحالات التي تنطوي على خطر تعريض حياة الموظفين أو الآخرين للخطر، وإساءة استخدام السلطة وتضارب المصالح، وسوء الإدارة الجسيم، والرشوة/ الفساد، وتجارة المعادن غير المشروعة، والاتجار بالسلع المحظورة، والتهديد بالقتل/ القتل، وإساءة معاملة المحتجزين أو تعذيبهم، وتجارة الأسلحة، والاعتداء الجسدي، والتزوير، والاختلاس، والسرقه/الاحتيال الجسيم، واستخدام أو حيازة أو توزيع المخدرات غير المشروعة، وإهدار الموارد والاحتيال في الاستحقاقات، ومخالفات المشتريات.

الفئة الثانية:

التمييز، والتحرش، والتحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة- إساءة استخدام المعدات والسرقه/الاحتيال البسيط، ومخالفات اللوائح أو القواعد أو الإصدارات الإدارية،

والمخالفات المتعلقة بالمرور، والسلوك الذي يمكن أن يسيء إلى سمعة الأمم المتحدة، ومخالفة حظر التجول، والنزاعات المتعلقة بالعقود، وسوء الإدارة الأساسي.

٢) التحقيقات

من المهم أن تكون التحقيقات في الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك المحتمل شاملة وأن تُجرى في الوقت المناسب، مع مراعاة أي ضحايا محتملين. يمكن إجراء التحقيقات من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية أو كيانات التحقيق في البعثة، بما في ذلك وحدة التحقيقات الخاصة والشرطة العسكرية وشرطة الأمم المتحدة والفرق المخصصة.

ولا تجري فرق السلوك والانضباط تحقيقات التحقيق في أي أعمال سوء سلوك يرتكبه أحد أفراد وحدتها الوطنية حيث تتحمل الحكومة المسؤولية الرئيسية عن يظل أفراد الوحدات العسكرية المنتشرة في عمليات الأمم المتحدة تحت الولاية القضائية الحصرية لحكوماتهم الوطنية. وتقع مسؤولية التحقيق في أي ادعاء بسوء السلوك واتخاذ الإجراءات التأديبية اللاحقة على عاتق البلد المساهم بقوات، وفقاً لمذكرة التفاهم النموذجية التي أقرتها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٧. وتختار بعض البلدان المساهمة بقوات التحقيق في ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وإذا لم تختار إحدى البلدان المساهمة بقوات التحقيق في الادعاءات المتعلقة بأفرادها، تجري الأمم المتحدة تحقيقاتها الإداري الخاص في المسألة. في حالة ما إذا كان لدى الحكومة أسباب ظاهرة الوجيهة تشير إلى أن أي فرد من أفراد وحدتها الوطنية قد ارتكب فعلاً من أفعال سوء السلوك الجسيم فعليها أن تقوم دون إبطاء بإبلاغ الأمم المتحدة وإحالة الحالة إلى سلطاتها الوطنية المختصة لأغراض التحقيق.

وعندما تتلقى الأمم المتحدة معلومات عن سوء سلوك جسيم محتمل، على النحو المحدد في مذكرة التفاهم، يتعلق بواحد أو أكثر من أفراد وحدة عسكرية، تقوم الأمم المتحدة في الغالبية العظمى من الحالات بإحالة المسألة إلى البعثة الدائمة للبلد المعني، وتطلب من الحكومة تعيين ضابط تحقيق وطني للتحقيق في الادعاء (الادعاءات).

ومنذ يوليو ٢٠١٦، يُطلب من البلدان المساهمة بقوات أن تضم ضباط تحقيق وطنيين ضمن وحداتها لضمان بدء التحقيقات في الوقت المناسب، وإذا كان ذلك ضرورياً للحفاظ على الأدلة وحيثما لا تقوم الحكومة بإجراءات نقصي الحقائق، يجوز للأمم المتحدة في حالات سوء السلوك الجسيم، حسب الاقتضاء، أن تشرع في إجراء

تحقيق أولي لتقصي الحقائق في المسألة، إلى أن تبدأ الحكومة تحقيقها الخاص، وفي المسائل التي تتطوي على سوء سلوك (لا يرقى إلى سوء سلوك جسيم)، تُحال المسألة عادةً إلى قائد الوحدة للتحقيق فيها ويجب على البلد المعني المساهم بقوات أن يقدم تقريراً إلى الأمم المتحدة عن نتائج التحقيق وعن أي إجراءات تم اتخاذها، ويتعين على كيانات التحقيق التابعة للأمم المتحدة إكمال التحقيقات في مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين في غضون ستة أشهر.

كما يُطلب من البلدان المساهمة بقوات إكمال تحقيقاتها ضمن هذا الإطار الزمني. وفي المسائل التي تُعتبر عاجلة بشكل خاص، يُطلب من البلدان المساهمة بقوات إكمال التحقيقات في غضون ٩٠ يوماً^(٤).

يقوم مكتب التحقيقات بما يلي:

- أ) تسجيل جميع القضايا التأديبية سنويًا بشكل فردي.
- ب) متابعة إجراءات جميع الملفات/القضايا المعلقة.
- ج) الاحتفاظ بسجل لجميع القضايا التأديبية والنتائج والقرارات المتخذة.
- د) تعامل جميع السجلات المتعلقة بالقضايا التأديبية على أنها سرية.

٣ الإجراءات التأديبية

عند التحقيق في ادعاءات سوء السلوك وثبوت الادعاءات، يتخذ مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجية الإدارية والسياسات والامتثال للقرارات المتعلقة بالتدابير التأديبية للموظفين المدنيين.

وينظر الفريق التأديبي لمتطوعي الأمم المتحدة في المسائل المتعلقة بمتطوعي الأمم المتحدة. وتبعاً لطبيعة سوء السلوك، يمكن أن تتراوح الإجراءات المتخذة ضد الموظفين المدنيين بين التوبيخ والفصل من الخدمة، وتُحال المسائل المتعلقة بالمتعاقدين إلى إدارة الدعم الميداني أو إلى البعثة، حسب الجهة التي تشرف على العقد المعني، وعند ثبوت ادعاءات سوء السلوك الجسيم المتعلقة بالأفراد العسكريين وأفراد الشرطة، يجوز للأمم المتحدة إعادة الأفراد المعنيين إلى أوطانهم لأسباب تأديبية ومنعهم من المشاركة مستقبلاً في عمليات حفظ السلام.

وتظل الجزاءات التأديبية وأي إجراءات قضائية أخرى، والتي قد تشمل المساءلة الجنائية أو المساءلة المدنية المتعلقة بإعالة الأطفال، من مسؤولية الولاية القضائية الوطنية للفرد المعني. ويتعين على الدول الأعضاء إبقاء الأمانة العامة على علم بالتقدم

المحرز في التحقيقات ونتائجها، وكذلك بأي إجراء تأديبي أو إداري يتم اتخاذه على المستوى الوطني.

وعندما تثبت الادعاءات التي لا ترقى إلى سوء سلوك جسيم، يمكن اتخاذ إجراءات إدارية على مستوى البعثة. ويمكن أن تشمل هذه الإجراءات توجيه تحذير شفوي أو إصدار رسالة توبيخ.

٤) المسألة

سياسة المساءلة

في أغسطس ٢٠١٥، صدرت السياسة المتعلقة بالمساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية. وتوضح هذه السياسة، التي تطبقها إدارة الاستراتيجية الإدارية والسياسات والامتثال وإدارة عمليات السلام وإدارة بناء السلام والشؤون السياسية، الأدوار والمسؤوليات في البعثات الميدانية وفي المقر الرئيسي لمعالجة سوء السلوك وتشرح كيفية تحقيق المساءلة عندما لا يلتزم الموظفون بمعايير السلوك في الأمم المتحدة.

كما تسلط السياسة الضوء على مسؤوليات رؤساء البعثات وكبار المديرين والقادة في هذا الصدد إذا خلص تحقيق تجريه الأمم المتحدة أو السلطات المختصة في الحكومة إلى أن الشبهات المتعلقة بسوء سلوك من جانب أي فرد من أفراد الوحدة الوطنية التابعة للحكومة تكفل الحكومة إحالة القضية إلى سلطاتها المختصة لاتخاذ الإجراءات الواجبة^(٥).

الإبلاغ عن سوء السلوك

من واجب جميع موظفي الأمم المتحدة، سواء كانوا مدنيين أو عسكريين أو أفراد شرطة، الإبلاغ عن سوء السلوك إلى المسؤولين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية اتخاذ الإجراءات المناسبة ويجوز اعتبار أي موظف من موظفي الأمم المتحدة لا يمثل لهذا الواجب متورطاً في سوء السلوك بنفسه.

الأفراد النظاميون

عند ثبوت مزاعم سوء السلوك الجسيم الذي يتورط فيه الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة يجوز للأمم المتحدة إعادة الأفراد المعنيين إلى أوطانهم لأسباب تأديبية ومنعهم من المشاركة في عمليات حفظ السلام في المستقبل.

وتظل الجزاءات التأديبية وأي إجراءات قضائية أخرى، والتي قد تشمل المساءلة الجنائية أو المساءلة المدنية المتعلقة بإعالة الأطفال، من مسؤولية الولاية القضائية الوطنية للفرد المعني.

ويتعين على البلدان المساهمة بقوات عسكرية وأفراد شرطة إبلاغ الأمم المتحدة بالإجراءات التي تم اتخاذها في الحالات التي تشمل أفرادها النظاميين^(٦). ومنذ يوليو ٢٠١٥، يتم تعليق المدفوعات للأفراد النظاميين الذين يُزعم تورطهم في الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى حين الانتهاء من التحقيق أو إلى حين إعادة الفرد إلى وطنه من البعثة.

يتم حجب المدفوعات المعلقة في الحالات التي ثبتت صحتها من خلال التحقيق، ويتم تحويلها إلى الصندوق الاستئماني لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين. أما في الحالات غير المثبتة، فيتم الإفراج عن المدفوعات المعلقة ودفعها بالكامل. وقد طلب الأمين العام من الدول الأعضاء إقامة إجراءات قضائية عسكرية في الموقع في حالة الادعاءات التي ترقى إلى مستوى الجرائم الجنسية بموجب التشريعات الوطنية في حالة الوحدات العسكرية. كما حُثت الدول الأعضاء على الموافقة على الحصول على عينات من الحمض النووي لأفراد وحداتها العسكرية الذين يُزعم ارتكابهم الاستغلال والانتهاك الجنسيين لتسهيل التحقيقات وتعزيز المساءلة.

الإيقاف المؤقت

في الحالات المتعلقة بالادعاءات الخطيرة، يجوز لمفوض الشرطة، بعد التشاور مع رئيس الأركان و/أو قائد الضابط المتهم أو المشرف عليه، أن يُقرر أنه من غير المناسب للضابط المتهم الاستمرار في الخدمة، سواءً في منصبه الأصلي أو في وظيفة أُعيد تعيينه فيها، ويجوز له إيقاف الضابط عن العمل ريثما ينتهي التحقيق. ويمكن النظر في الإيقاف إذا كان السلوك المعني قد يُشكل خطرًا على أفراد آخرين أو على الأمم المتحدة، أو إذا كان هناك خطر من إتلاف الأدلة أو إخفائها، إيقاف الإجازة/ الإعفاء من الخدمة العسكرية لتسهيل إتمام قضية تأديبية في الوقت المناسب، لا يجوز للضابط المتهم الاستفادة من الإعفاء من الخدمة العسكرية أو الإجازة. يُعلق حقه في الإجازة خلال فترة التحقيق، إلا في حالات الضرورة القصوى التي تستدعي منح الإجازة لأسباب إنسانية أو طبية.

الأفراد المدنيين

عندما يتم التحقيق في ادعاءات سوء السلوك المتعلقة بالموظفين المدنيين ويتم إثبات الادعاءات، يتخذ مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجية والسياسات والامتثال الإداريين قراراً بشأن التدابير التأديبية، وتحال القضايا المتعلقة بمتطوعي الأمم المتحدة إلى الفريق التأديبي لمتطوعي الأمم المتحدة لاتخاذ إجراءات بشأنها.

واعتماداً على طبيعة سوء السلوك، يمكن أن تتراوح الإجراءات المتخذة ضد الموظفين المدنيين من التوبيخ إلى الفصل، وقد تشمل غرامة أو نوعاً آخر من المساءلة المالية.

المساءلة الجنائية

في ديسمبر ٢٠٠٧، اعتمدت الجمعية العامة القرار المتعلق بالمساءلة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات لتوسيع نطاق الولاية القضائية الوطنية للدول الأعضاء لتشمل سوء السلوك الجنائي لموظفي الأمم المتحدة أو خبرائها الموفدين في بعثات وشجعت الجمعية العامة الدول الأعضاء على التعاون مع بعضها البعض ومع الأمم المتحدة في تبادل المعلومات وتيسير التحقيقات، وحسب الاقتضاء، مقاضاة الأشخاص المعنيين^(٧).

ومن أجل ضمان مساءلة موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات عن الأفعال التي ترقى إلى مستوى السلوك الإجرامي، تحيل الأمم المتحدة، من خلال مكتب الشؤون القانونية، مثل هذه الحالات إلى البلد الذي يحمل الجاني المزعوم جنسيته للتحقيق في السلوك الإجرامي المحتمل، ومن ثم إمكانية مقاضاته، ويطلب من الدول الأعضاء إبقاء مكتب الشؤون القانونية على علم بالإجراءات التي اتخذتها استجابة لهذه الحالات.

وبالإضافة إلى ذلك، ولتعزيز المساءلة الجنائية، طلب الأمين العام إلى الدول الأعضاء تقييم التشريعات الوطنية القائمة لتحديد مدى انطباقها على الجرائم الجنسية التي يرتكبها مواطنوها أثناء خدمتهم في الأمم المتحدة، وتقييم ما إذا كان يلزم اتخاذ إجراءات تشريعية جديدة بما في ذلك السماح بالولاية القضائية خارج الحدود الإقليمية على أساس الجنسية.

المبحث الثالث

الإجراءات العلاجية

ويضم هذا المبحث فرعين:

١- مساعدة الضحايا

٢- مطالبات الأبوة

في عام ٢٠٠٧، اعتمدت الجمعية العامة استراتيجية الأمم المتحدة الشاملة لمساعدة ودعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها. وتدعو الاستراتيجية منظومة الأمم المتحدة إلى أن تقدم، بطريقة منسقة،

المساعدة للأفراد الذين لديهم احتياجات ناشئة مباشرة عن حادث استغلال جنسي أو اعتداء جنسي.

ويمكن أن تتمثل هذه المساعدة، على سبيل المثال، في الرعاية الطبية والدعم النفسي والاجتماعي والمساعدة القانونية والاحتياجات المادية الفورية مثل الغذاء والملبس والمأوى الآمن. ويشمل مصطلح "الأفراد ذوي الصلة" الوارد في عنوان الاستراتيجية الشاملة الاستشاريين والمتطوعين والمتعاقدين الأفراد وموظفي المنظمات الشريكة والخبراء الموفدين في بعثات وأفراد حفظ السلام، بما في ذلك الأفراد المدنيين والنظاميين على حد سواء^(٨).

١) مساعدة الضحايا

مساعدة ودعم أصحاب الشكاوى والضحايا

يتم تقديم المساعدة والدعم لمقدمي الشكاوى والضحايا والأطفال الذين يولدون نتيجة الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالتعاون بين جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة المشاركة في الاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد شاركت الفرق المعنية بالسلوك والانضباط العاملة في مختلف العمليات الميدانية في جميع أنحاء العالم في تحديد الخدمات والمساعدة المتاحة لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد تم ذلك في العديد من الحالات بالتشاور مع شركاء آخرين من الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية والمحلية.

وبالتالي، عندما يتقدم أحد الأفراد كضحية للاستغلال والانتهاك الجنسيين، يتم تقديم المساعدة والدعم من قبل الأمم المتحدة من خلال الخدمات والبرامج والشبكات والآليات المجتمعية المحلية القائمة التي تم تحديدها والتي تتناسب مع السياق المحدد وبطريقة تستجيب للاحتياجات الفردية لأصحاب الشكاوى أو الضحايا ولا تعزلهم أو توصلهم بالعار.

يتم تقديم المساعدة والدعم حتى قبل اكتمال التحقيق في الادعاءات لا يحتاج مقدم الشكاوى إلى تحديد هوية الجاني أو إثبات تعرضه للاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي من قبل أحد موظفي الأمم المتحدة أو الأفراد المرتبطين به من أجل الحصول على المساعدة الأساسية.

وقد تشمل هذه المساعدة والدعم المساعدة الطبية والمساعدة في الحصول على المشورة النفسية والعثور على مأوى أو ملابس أو طعام أو حماية، إذا كان أمنهم في خطر.

كما تتم مساعدة مقدمي الشكاوى على فهم كيفية تعامل الأمم المتحدة مع شكاوهم. وإذا ثبتت صحة ادعاء الضحية من خلال التحقيق، فيمكنه الحصول على دعم ومساعدة إضافية.

التعاون بين كيانات الأمم المتحدة

من أجل الحصول على نهج منسق بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المواقع الميدانية بين مختلف الجهات الفاعلة في منظومة الأمم المتحدة، تم إنشاء شبكات للتنسيق تحت إشراف رؤساء فرق العمل الإنمائي والإنساني. وتتعاون هذه الشبكات وتشرف على جميع الأنشطة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتضم ممثلين من كل منظمة من منظمات الأمم المتحدة الموجودة في البلد، وكذلك من المنظمات الدولية الأخرى والمنظمات غير الحكومية والحكومة المضيفة.

الصندوق الاستئماني لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين

في مارس ٢٠١٦، أنشأ الأمين العام الصندوق الاستئماني لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين^(٩).

٢) مطالبات الأبوة

عندما يولد طفل نتيجة للاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة أو الأفراد المرتبطين بها، ستعمل الأمم المتحدة على تيسير متابعة دعاوى الأبوة وإعالة الطفل.

وفي عام ٢٠١٤، نفذت إدارتنا عمليات حفظ السلام والدعم الميداني تدابير مؤقتة في البعثات الميدانية تهدف إلى زيادة تأثير دور المنظمة في هذه العملية. وقد تم وضع بروتوكول لجمع عينات الحمض النووي وتم تزويد البعثات الميدانية بمجموعات جمع عينات الحمض النووي وإرشادات لاستخدامها. وفي الحالات التي تسمح فيها التشريعات الوطنية لدولة عضو باستخدام عينات الحمض النووي لاختبار الأبوة، يمكن للأمم المتحدة تيسير جمع العينات ونقلها للاختبار. ومن واجب الدول الأعضاء تيسير المسائل المتعلقة بمطالبات الأبوة المتعلقة بالأفراد العسكريين أو أفراد الشرطة، حتى لو لم يكن الموظف المعني في الخدمة الحكومية عند تقديم المطالبة.

وكتدبير عملي، طلب الأمين العام من الدول الأعضاء تقديم معلومات الاتصال بجهة اتصال مناسبة داخل نظامها القانوني الوطني لتلقي مطالبات الأبوة وإعالة الأطفال

من رعايا البلدان التي خدم فيها مواطنها لدى الأمم المتحدة وتقديم المشورة بشأنها. ستساعد هذه المعلومات أصحاب الدعاوى في فهم ما هو مطلوب منهم لالتماس الانتصاف بموجب النظام القانوني الوطني للأب المزعوم.

وحيثما يتم تأكيد الأبوة إما من خلال اختبار الحمض النووي أو من خلال اعتراف الأب، يمكن للأمم المتحدة تيسير تبادل الوثائق القانونية لضمان الاعتراف بالأبوة قانوناً من قبل المحاكم في بلدان الأم والأب على حد سواء، واتخاذ الترتيبات اللازمة لدفع نفقة الطفل.

وفيما يتعلق بالموظفين المدنيين، يحدد الإطار القانوني للمنظمة الإجراءات الواجب اتباعه عندما لا يمثل الموظف لالتزامات إعالة الطفل التي أمرت بها المحكمة بعد حصول المدعي على أمر نهائي من المحكمة بإعالة الأسرة.

المبحث الرابع

التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين

مواجهة أوجه القصور والالتزام بالتغيير

عندما يرتكب موظفو الأمم المتحدة أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين ضد نفس الأشخاص الذين يتطلعون إلى المنظمة من أجل الحماية والمساعدة، فإن الثقة بين الأمم المتحدة والمستفيدين منها تتقوض. ومن خلال الأفعال الفظيعة التي ترتكبها قلة من الأفراد، يتم خيانة قيم ومبادئ الأمم المتحدة وتشويه مصداقية عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والأمم المتحدة ككل.

وقد واجهت الأمم المتحدة على مر السنين مشكلة الاستغلال والانتهاك الجنسيين من قبل موظفيها في بعثاتها الميدانية حول العالم. ففي أبريل ٢٠٠٣، اعتمدت الجمعية العامة قراراً^(١) طلبت فيه من الأمين العام اتخاذ تدابير لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في العمليات الإنسانية وعمليات حفظ السلام والاستجابة السريعة عند ظهور ادعاءات بهذا الشأن.

وتم تحديد حظر الاستغلال الجنسي في وقت لاحق من ذلك العام في نشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي^(١).

استجابة منهجية للاستغلال والانتهاك الجنسيين

في عام ٢٠١٥، تقاسم العالم الشعور بالغضب لدى علمه بمزاعم العنف الجنسي من قبل قوات أجنبية غير تابعة للأمم المتحدة تعمل في جمهورية أفريقيا الوسطى ونتيجة لذلك، قام الأمين العام بتعيين فريق مستقل لمراجعة تلك الادعاءات.

وقدم الفريق في تقريره توصيات بشأن الإصلاحات اللازمة لردع حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المستقبل وتحسين استجابة الأمم المتحدة للدعوات الواردة إليها.

وفي فبراير ٢٠١٦، عين الأمين العام المنسق الخاص المعني بتحسين استجابة الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين مع تكليفه بتنظيم وتوحيد التدابير المتخذة على نطاق منظومة الأمم المتحدة للوقاية والاستجابة على مستوى المنظومة وترتيب أولوياتها. ويجري بذل الجهود لضمان الاتساق والمواءمة بين كيانات الأمم المتحدة، وبناءً على العمل المنجز حتى الآن، يجري معالجة الثغرات من خلال تدابير قوية وجديدة لتنفيذ سياسة الأمين العام المتمثلة في عدم التسامح مطلقاً.

المبحث الخامس **إدارة المخاطر**

يشكل التخطيط وإدارة المخاطر المتعلقة بقضايا السلوك والانضباط جزءاً هاماً من نهج الأمم المتحدة لمعالجة سوء السلوك في كل مجال من مجالات الاستراتيجية الثلاثية المحاور:

١. منع سوء السلوك،
 ٢. إنفاذ معايير الأمم المتحدة للسلوك،
 ٣. اتخاذ إجراءات علاجية، بما في ذلك تقديم الدعم للضحايا والأطفال الذين يولدون من الاستغلال والانتهاك الجنسيين
- تُشجّع البعثات على إدماج إدارة المخاطر في جميع عمليات البعثات منذ البداية في تخطيط البعثات وتخصيص الموارد على جميع مستويات سلسلة المساءلة في تنفيذ الولاية. ويجب أن ينعكس هذا الفهم المشترك في الهياكل وأطر المساءلة وكجزء من أنشطة إدارة المخاطر ذات الصلة، تقوم البعثات، حسب الاقتضاء، بزيارات ودوريات لتقييم المخاطر، وتحديد وتقييم المخاطر ومصادرها، واتخاذ إجراءات التخفيف من حدة المخاطر، وإجراء زيارات متابعة لضمان معالجة المخاطر المحددة والتخفيف من حدتها على نحو كاف. تسترشد البعثات بمجموعة أدوات إدارة مخاطر سوء السلوك والانضباط في إدارة السلوك والانضباط.

وتقدم البعثات تقارير ربع سنوية إلى دائرة السلوك والانضباط بشأن تقييم المخاطر وأنشطة التخفيف من حدتها. وقد طُلب من البعثات أيضاً وضع خطط عمل خاصة بكل بعثة، استناداً إلى الحقائق على أرض الواقع في كل بعثة، ولدعم البعثات في تحديد

المخاطر وتدابير التخفيف من حدتها، وضعت وحدة السلوك والانضباط سابقا التي أصبحت الآن دائرة السلوك والانضباط، في عام ٢٠١٨ مجموعة أدوات لإدارة مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تم تصميم مجموعة الأدوات بحيث تكون قابلة للتكيف مع الظروف المحددة السائدة في مختلف أنواع عمليات السلام.

الممارسات الجيدة في مجال السلوك والانضباط

دعا الأمين العام للأمم المتحدة، من خلال مبادرته "العمل من أجل حفظ السلام"، الدول الأعضاء ومجلس الأمن والبلدان المضيفة والبلدان المساهمة بقوات عسكرية وقوات شرطة والشركاء الإقليميين والمساهمين الماليين إلى تجديد الالتزام الجماعي بحفظ السلام التابع للأمم المتحدة والالتزام المتبادل بتحقيق التميز. ويحدد إعلان المبادرة التزام الدول الأعضاء والأمانة العامة بـ"مساءلة" الأفراد والقيادة عن السلوك السليم، بما في ذلك من خلال دعم سياسة الأمم المتحدة بعدم التسامح مطلقاً مع نهجها الذي يركز على الضحايا بشأن جميع أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تبادل الاجتماع الرفيع المستوى بشأن تعزيز سلوك أفراد حفظ السلام والمنعقد في ٢٨ يونيو ٢٠٢١ الممارسات الجيدة:

- قامت الدول الأعضاء بإدماج الممارسات الجيدة وإضفاء الطابع المؤسسي عليها في الأطر والإجراءات التشريعية الوطنية، كما نفذت تدابير جديدة ومبتكرة.
 - وللاستفادة من هذه الجهود، عقدت الأمانة العامة اجتماعاً رفيع المستوى لمناقشة الممارسات الجيدة للدول الأعضاء والدروس المستفادة في مجال دعم معايير السلوك في الأمم المتحدة.
 - وقد دُعيت الدول الأعضاء للمشاركة وتبادل الممارسات الجيدة في مجالات منع جميع أنواع سوء السلوك، وإنفاذ معايير الأمم المتحدة للسلوك، وتقديم الدعم لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي نفذتها بلدانهم^(١٢).
- على دراية بمعايير الأمم المتحدة للسلوك وفهمها فهماً كاملاً وتكفل الحكومة أن يكون جميع أفراد وحدتها الوطنية وأن يكون مخول بالسلطة اللازمة ويتخذ جميع التدابير اللازمة لتحقيق الانضباط وحسن النظام بين جميع أفراد الوحدة الوطنية لكفالة الامتثال لمعايير الأمم المتحدة و معايير السلوك، والقواعد والأنظمة الخاصة بالبعثة والالتزامات تجاه القوانين والأنظمة الوطنية والمحلية وفقاً لاتفاق مركز القوات^(١٣).

وعادة ما يتم التعامل مع ضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين من قبل القادة أو غيرهم من المشرفين المسؤولين عن المحافظة على الانضباط وفقا لقواعد وتوجيهات البعثة الموحدة والإجراءات التشغيلية والإدارية الموحدة.

سوء السلوك الجسيم

أي فعل أو إغفال أو إهمال، بما في ذلك الأفعال الإجرامية يشكل انتهاكا لإجراءات التشغيل الموحدة للبعثة أو التوجيهات أو أي من قواعد أو لوائح أو تعليمات إدارية أخرى معمول بها، ينتج عنه أو يحتمل أن ينتج عنه ضرر أو إصابة خطيرة للفرد أو للبعثة. مصطلح "الضرر" إلى أي ضرر يلحق بأي شخص مهما كان بشكل غير مشروع، سواء كان في البدن أو العقل أو السمعة أو الممتلكات

ويشمل سوء السلوك الجسيم على سبيل المثال لا الحصر:

- الاعتداء الجنسي والاستغلال الجنسي لأي فرد و خاصة الأطفال
- التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي
- إساءة استخدام السلطة "امتيازات وحصانات الأمم المتحدة"
- إطلاق الأسلحة النارية بشكل غير قانوني
- خرق السرية
- السلوك المخل بالنظام والانضباط
- القيادة تحت تأثير الكحول أو القيادة بإهمال جسيم
- السكر أثناء الخدمة أو في الأماكن العامة في مناسبات متكررة
- الغياب المتكرر عن العمل دون إذن بما في ذلك ترك الوظيفة دون تصريح
- الاتجار أو استخدام، أو حيازة أو توزيع مخدرات غير مشروعة
- الاختلاس أو أي مخالفات مالية أخرى
- العصيان المتعمد لأمر قانوني
- الأعمال غير المشروعة (مثل السرقة، الاحتيال، التهريب، الرشوة، القتل، السطو، الحرق العمد، وما الى ذلك) داخل أو خارج مباني الأمم المتحدة بمشاركة مركبات الأمم المتحدة أو بدونها وسواء كان الفرد في الخدمة رسميًا وقت ارتكاب الجريمة أم لا.

سوء السلوك البسيط:

أي فعل أو إغفال أو إهمال يمثل انتهاكًا لإجراءات التشغيل القياسية للمهمة إجراءات التشغيل القياسية (SOPs) أو التوجيهات أو أي قواعد أو تعليمات إدارية أخرى

معمول بها أو اللوائح أو التعليمات الإدارية المعمول بها، ولكنه لا يؤدي أو لا يحتمل أن يؤدي إلى ضرر أو إصابة كبيرة للفرد أو للبعثة.

يشمل سوء السلوك، على سبيل المثال لا الحصر:

- المظهر غير اللائق للزي الرسمي
- الإهمال في أداء الواجب الذي لا يصل إلى حد الفعل المتعمد
- السكر أثناء الخدمة أو في الأماكن العامة
- الإهمال في القيادة
- التغيب عن العمل دون إذن
- التمارض.
- يصنف مكتب الرقابة الداخلية الجرائم التالية على أنها أقل خطورة:
 - أ) السرقات البسيطة
 - ب) النزاعات التعاقدية
 - ج) النزاعات المتعلقة بإدارة المكاتب
 - د) سوء الاستخدام الأساسي للمعدات أو الموظفين
 - و) قضايا سوء الإدارة الأساسية

معيار السلوك

يتمتع ضباط الشرطة المدنية والمراقبون العسكريون عن القيام بأي عمل أو نشاط يتنافى مع الطبيعة المحايدة والمستقلة لمهامهم ويتنافى مع نص أو روح الولاية المأذون بها للعملية أو مع روحها العملية واتفاق مركز القوات وغير ذلك من القواعد والمعايير القانونية الواجبة التطبيق والمعايير القانونية الأخرى المعمول بها.

يجب على ضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين احترام جميع القوانين واللوائح المحلية يتعين على ضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين الالتزام بأعلى معايير النزاهة أثناء خدمتهم في الأمم المتحدة وعليهم:

الامتناع عن أي سلوك من شأنه أن ينعكس سلباً على الأمم المتحدة ولا يشتركون في أي نشاط يتعارض مع أهداف الأمم المتحدة ومقاصدها وأهدافها ويتعين عليهم أيضاً الالتزام بإجراءات التشغيل الموحدة للبعثة أو التوجيهات أو أي قواعد أو أنظمة أو لوائح أو تعليمات إدارية أخرى معمول بها أو الإصدارات الإدارية الأخرى المعمول بها.

الوضع القانوني

يتمتع ضباط الشرطة المدنية والمراقبون العسكريون بمركز "الخبراء" يؤدون مهام للأمم المتحدة، بموجب المادة السادسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ ووفقاً لهذا الوضع، فإنهم يتمتعون بجملة أمور منها الحصانة لأغراض الأعمال الرسمية التي يؤدونها. وتُمنح هذه الامتيازات والحصانات من أجل مصالح الأمم المتحدة وليس للمنفعة الشخصية للأفراد أنفسهم وللأمين العام الحق في رفع الحصانة عن أي فرد في أية حالة يرى فيها الأمين العام من شأن الحصانة أن تعيق سير العدالة.

ويكون هذا الرفع دون المساس بمصالح الأمم المتحدة يخضع المراقبون العسكريون للولاية القضائية للبلد المضيف/ الإقليم المضيف فيما يتعلق بأية جرائم جنائية قد يرتكبونها وأية منازعات/ مطالبات ذات طابع مدني لا تتعلق بأداء مهامهم الرسمية.

الإخطار

في الحالات التي يعتقد فيها أن ضباط الشرطة المدنية أو المراقبين العسكريين متورطون في عمل من أعمال سوء السلوك الجسيم أو عمل ينطوي أو يحتمل أن يسيء إلى صورة الأمم المتحدة أو مصداقيتها أو نزاهتها، يتم إبلاغ رئيس البعثة على الفور وعلى أي عضو في البعثة الميدانية يصبح على علم بهذه الأفعال أن يبلغ رئيس البعثة بها ويجوز أيضاً تقديم الإخطار إلى الموظف المعني بسلوك الأفراد، الذي يتعين عليه أن يوجه انتباه رئيس البعثة إليها.

وعند نشرهم في البعثة الميدانية، يتلقى جميع أفراد الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين إحاطة بشأن هذه التوجيهات ويجب أن يتلقى جميع ضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين إحاطة بشأن هذه التوجيهات وأنواع سوء السلوك الجسيم المحظور والعملية التأديبية التي ستتبع في حالة وجود ادعاء بسوء السلوك، وفي هذه الإحاطة، يجب إيلاء اهتمام خاص بالقوانين والأعراف المحلية وضرورة احترامها.

التحقيق الأولي

عند تلقي تقرير عن أي سوء سلوك جسيم يتورط فيه أحد أفراد الشرطة المدنية أو المراقبين العسكريين ويشعر رئيس البعثة على الفور في إجراء تحقيق أولي ويجوز مساعدة مسؤولي البعثة في هذا التحقيق من قبل الشرطة المحلية. ويمكن أن يضم فريق التحقيق، عند الاقتضاء، عضواً مدنياً من البعثة الميدانية مثل مراقب حقوق الإنسان، أو

ضابط أمن تابع للأمم المتحدة أو مستشار في مجال حماية الطفل، للمساعدة في إجراء التحقيق الأولي.

يجب إكمال التحقيق الأولي قبل مغادرة الأفراد المعنيين وأي شهود منطقة البعثة ويجب ألا تتم إعادة الأفراد المعنيين إلى أوطانهم قبل الانتهاء من التحقيق الأولي وتحديد الإجراء الإداري المناسب الذي يجب اتخاذه.

مجلس التحقيق

يتم عقد مجلس تحقيق في مقر البعثة و يكون الغرض من مجلس التحقيق هو إثبات وقائع القضية، ويحدد المجلس السبب والمسؤولية في الحادثة ويجوز لمجلس التحقيق أيضاً أن يقدم توصيات لاتخاذ الإجراءات الإدارية المناسبة ولا يجوز أن يكون مجلس التحقيق هيئة قضائية بل هو أداة إدارية لمساعدة رئيس البعثة. ويجوز له أيضاً أن يساعد الدولة المشاركة المعنية في التحقيق الخاص بها في الحادث أو الفعل، لغرض اتخاذ الإجراءات التأديبية الوطنية المناسبة ولا يجوز لمجلس التحقيق أن ينظر في مسائل التعويض أو المسؤولية القانونية.

ينعقد مجلس التحقيق في غضون ٤٨ إلى ٧٢ ساعة بعد أن تصبح نتائج التحقيق الأولى متاحة، ويتألف المجلس من ثلاثة على الأقل من كبار المسؤولين المحايدين يعينهم رئيس البعثة تُجرى إجراءات مجلس التحقيق بأسرع ما يمكن ولا يجوز لأعضاء المجلس أن يذهبوا في بعثات أخرى أو في إجازات حتى ينتهي المجلس من مداولاته. ويحال التقرير النهائي لمجلس التحقيق إلى الأمم المتحدة في نيويورك، مشفوعاً بقرار رئيس البعثة ووصف التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار يغلق ملف مجلس التحقيق بعد أن يكون رئيس البعثة قد وافق على تقرير المجلس وإرسال نسخ منه إلى مقر الأمم المتحدة في نيويورك ويُحتفظ بملف مجلس التحقيق وجميع الوثائق ذات الصلة في محفوظات البعثة إلى حين إغلاق البعثة وتنقل بعد ذلك إلى مقر الأمم المتحدة في نيويورك، وتكون تقارير مجلس التحقيق ووثائق سرية وداخلية للأمم المتحدة.

حقوق والتزامات الضابط الخاضع للتحقيق

- الحق في إبلاغه كتابياً بالادعاء (الادعاءات) المحددة الموجهة ضده.
- الحق في استشارة ضباط آخرين من عناصر شرطة البعثة (غير مشاركين في التحقيق) أو محامٍ.
- الحق في الرد على أي ادعاء محدد ضده سبق إبلاغه كتابياً به.
- الحق في الطعن في أي قرار يفرض إجراءات تأديبية أو إدارية.

يجب على المحقق أيضًا إخطار المشتكي والضابط المتهم بنتيجة التحقيق.
الطعون:

يحق لضابط مكون شرطة بعثة الأمم المتحدة الطعن في أي شكل من أشكال الإجراءات الإدارية.

يجب أن يكون الطعن في شكل خطاب، مدعم بأي إقرارات وأدلة يرغب الضابط في النظر فيها، إلى الممثل الخاص للأمين العام، يوضح أسباب اعتقاده بأن القرار المتخذ قد فُرض ظلماً.

يمكن إحالة الاستئناف على أي إجراءات تأديبية يفرضها مقر الأمم المتحدة إلى إدارة الدعم الميداني/إدارة عمليات حفظ السلام من خلال البعثة الدائمة للضابط المتهم وفقاً للتعليمات والمبادئ التوجيهية الإدارية لإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني.

الفصل الثاني

الإجراءات الإدارية والتدابير التأديبية

ويتناول هذا الفصل ثلاث مباحث:

المبحث الأول: الإجراءات الإدارية والتأديبية

المبحث الثاني: الجهات المعنية

المبحث الثالث: كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك ودور المنظمة

المبحث الأول

الإجراءات الإدارية والتأديبية

تكون هذه الإجراءات كالتالي:

الإجراءات الإدارية:

- الارشاد الشفهي (مع إخطار كتابي إلى قائد وحدة الضابط المتهم)
- المنع من التعيين في وحدة خاصة
- تعليق رخصة قيادة الأمم المتحدة لفترات زمنية محددة. (للمخالفات المتعلقة باستخدام/تشغيل مركبات الأمم المتحدة)
- إلغاء رخصة قيادة الأمم المتحدة. (للمخالفات المتعلقة باستخدام/تشغيل مركبات الأمم المتحدة)
- العزل من منصب القيادة لفترات زمنية محددة

- تخفيض الرتبة من أى منصب قيادى
- النقل إلى موقع/منطقة أخرى بعد إعادة التدريب، إذا لزم الأمر
- الحرمان من المزايا والامتيازات المقدمة لموظفي الأمم المتحدة
- تعليق الإجازات/الإجازات التعويضية
- الاسترداد الكامل أو الجزئي لبدل الإقامة المخصص للبعثة، في حالات الخسارة المالية للمنظمة

الاجراءات التأديبية:

- التوصية بالإعادة إلى الوطن
- توجيه اللوم أو التوبيخ الكتابي، بما في ذلك التوصية المحتملة بعدم الأهلية للتعين في المستقبل مع الأمم المتحدة.
- الحرمان من اصدار ميدالية الأمم المتحدة.

الجرائم الجنائية

إذا كان سوء السلوك الذي يرتكبه أحد ضباط الشرطة المدنية أو المراقبين العسكري يرقى إلى جريمة جنائية مزعومة، يكون للأمين العام الحق وواجب رفع الحصانة، إن وجدت، عن الفرد المعني (الأفراد المعنيين)، إذا رأى الأمين العام أن من شأن الحصانة أن تعيق سير العدالة تتفق الأمم المتحدة والبلد المضيف على ما إذا كان يتعين رفع الحصانة أم لا لإقامة الدعوى الجنائية.

وينظر رئيس البعثة في اتخاذ التدابير المناسبة لمساعدة ضحايا أفعال سوء السلوك الجسيمة، بما في ذلك توجيههم إلى المنظمات/ مجموعات الدعم التي يمكن أن تقدم المساعدة.

تطلب الأمم المتحدة معلومات من الدول الأعضاء فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية أو الجنائية الوطنية المتخذة بشأن ضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين الذين أعيدوا إلى أوطانهم، وفي حالة عدم تلقي أي رد، ترسل إدارة عمليات حفظ السلام رسائل تذكيرية دورية إلى البعثة الدائمة المعنية وإذا لم يرد أي رد، تُتخذ الخطوات المناسبة للفت انتباه الحكومة المعنية إلى هذه المسألة المعنية على أعلى المستويات الممكنة للتأكيد على خطورة المسألة ومتابعتها بهدف التأكد من اتخاذ الخطوات التأديبية المناسبة^(١٤).

وتكفل الأمم المتحدة والدول الأعضاء التحقيق في جميع الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك واتخاذ الإجراءات المناسبة عند ثبوت الادعاءات.

وتقع سلطة معالجة المسائل المتعلقة بالمساءلة الجنائية أو المدنية على عاتق الدول الأعضاء، وتحيل الأمم المتحدة مثل هذه المسائل إلى الدول الأعضاء لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

المبحث الثاني

الجهات المعنية

تتولى إدارة الشؤون الإدارية والاستراتيجية والسياسات والامتثال مسؤولية إنفاذ سياسات الأمم المتحدة بشأن السلوك في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وفي هذا الصدد، تعمل إدارة الشؤون الإدارية والاستراتيجية والامتثال عن كثب مع إدارة عمليات السلام وإدارة بناء السلام والشؤون السياسية. ويشرف على وظيفة السلوك والانضباط في جميع البعثات الميدانية وكيل الأمين العام للاستراتيجية الإدارية والسياسات والامتثال.

١) شعبة القانون الإداري

أنشئت شعبة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية رسمياً في ١ يناير ٢٠١٩ بموافقة الجمعية العامة A/RES/72/266B وتوفر دائرة السلوك والانضباط، بالنيابة عن الأمين العام، الخبرة الاستراتيجية والسياسية والقانونية والتوجيه، ولديها نهجاً متكاملًا لتنفيذ معايير السلوك في الأمم المتحدة لجميع فئات الموظفين العاملين في جميع أنحاء الأمانة العامة، بما في ذلك البعثات الميدانية.

٢) دائرة السلوك والانضباط

تقدم الدائرة المعنية بالسلوك والانضباط، وهي جزء من شعبة القانون الإداري، التوجيه العام لقضايا السلوك والانضباط، بما في ذلك مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويشمل نطاق عمل دائرة السلوك والانضباط صياغة السياسات، وتطوير أنشطة التدريب والتوعية، وضمان الإشراف على التعامل مع ادعاءات سوء السلوك. ويتولى قسم مكافحة الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي التنسيق مع الدول الأعضاء بشأن ادعاءات سوء السلوك المتعلقة بأفرادها النظاميين.

٣) قسم الطعون والمساءلة ودائرة الاستجابة للحوادث الخطيرة

يعالج كل من قسم الطعون والمساءلة ودائرة الاستجابة للحوادث الخطيرة، وهما جزء من قسم مكافحة سوء السلوك، الادعاءات ضد الموظفين (الوطنيين والدوليين على حد سواء) التي أُحيلت إلى مكتب الموارد البشرية بعد التحقيق في سوء السلوك.

ويستعرض إما مكتب خدمات الرقابة الإدارية أو دائرة العلاقات الخارجية (إذا كانت المسألة تتعلق بموظف كبير محال إلى الأمين العام) التقارير وجميع المواد الداعمة ويقدمان المشورة إلى الأمين العام المساعد للموارد البشرية في اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان ينبغي الشروع في عملية تأديبية.

ويمكن أن تؤدي هذه العملية التأديبية إلى فرض تدابير تأديبية، بما في ذلك الفصل من الخدمة، أو تدابير إدارية. كما تقوم إدارة الشؤون الإدارية وفريق السلوك والانضباط بالتنسيق مع المكاتب الأخرى وتقديم المشورة بشأن المسائل التأديبية والمسائل ذات الصلة.

٤) فرق السلوك والانضباط

توجد فرق السلوك والانضباط في العديد من بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في جميع أنحاء العالم. ويوجد في بعض البعثات الميدانية منسق للسلوك والانضباط.

وتتصدى لجميع أشكال سوء السلوك من جانب موظفي الأمم المتحدة في البعثات الميدانية، بما في ذلك أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتوفير الفرق المعنية بالسلوك والانضباط التدريب لموظفي حفظ السلام بشأن قواعد الأمم المتحدة وسلوكها، وتقوم بصياغة وتنفيذ استراتيجيات مصممة لردع انتهاكات القوانين المحلية وقواعد الأمم المتحدة وأنظمتها. كما تتولى مسؤولية تطوير وتنفيذ أنشطة التواصل والتوعية لسكان البلد المضيف، تتلقى فرق مكافحة النزاعات وتقيم ادعاءات سوء السلوك، وبناءً على قرار رئيس البعثة بأن هناك ما يبرر إجراء تحقيق، تحيلها إلى سلطات التحقيق المختصة. كما تقوم أيضاً بتسجيل وتتبع ومتابعة جميع حالات سوء السلوك المتعلقة ببعثتهم.

وعلاوة على ذلك، تقوم بمساعدة ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسي، بالتعاون مع شركاء الأمم المتحدة الآخرين في البعثة وكذلك مع شركاء المجتمع المدني.

٥) مكاتب الأمم المتحدة وشركاؤها الآخرون

قد تشارك عدة مكاتب أخرى تابعة للأمم المتحدة في مراحل مختلفة من معالجة سوء السلوك من قبل موظفي الأمم المتحدة في البعثات الميدانية، بما في ذلك:

١) مكتب خدمات الرقابة الداخلية

وهو هيئة الرقابة الداخلية المستقلة في الأمم المتحدة. وتقوم شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بالتحقيق في التقارير المتعلقة بانتهاكات أنظمة الأمم

المتحدة وقواعدها وإصداراتها الإدارية، بما في ذلك تلك التي تحدث في البعثات الميدانية.

ب) مكتب الشؤون القانونية

يشارك عندما تثير ادعاءات سوء السلوك أيضاً مسائل تتعلق بالمساءلة الجنائية أو الامتيازات والحصانات.

ج) الدول الأعضاء

عندما تشمل ادعاءات سوء السلوك أفراداً عسكريين أو أفراداً من الشرطة، يجب على الأمم المتحدة والدول الأعضاء معاً ضمان التحقيق في جميع الادعاءات الموثوقة واتخاذ الإجراءات المناسبة عندما تثبت صحة الادعاءات.

تتحمل البلدان المساهمة بقوات عسكرية والبلدان المساهمة بأفراد الشرطة مسؤولية ضمان تلقي جميع الأفراد النظاميين تدريباً قبل النشر قبل وصولهم إلى البعثة الميدانية، استناداً إلى مواد التدريب الأساسية لما قبل النشر التي تقدمها الأمم المتحدة.

ويجب على الدول الأعضاء أيضاً أن تشهد بأن الأفراد النظاميين الذين يتم نشرهم لم يسبق لهم التورط في أي انتهاك للقانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الإنساني الدولي، أو سبق إعادتهم إلى أوطانهم لأسباب تأديبية أو منعهم من المشاركة في بعثات الأمم المتحدة الحالية أو المستقبلية فيما يتعلق بعمل من أعمال سوء السلوك الجسيم.

د) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

عندما تتعلق الادعاءات بمتطوعي الأمم المتحدة، يتولى برنامج متطوعي الأمم المتحدة العملية التأديبية بدعم قانوني من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي^(١٥).

المبحث الثالث

ودور المنظمة كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك

١- كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك:

تقدم الفرق المعنية بالسلوك والانضباط في البعثات الميدانية معلومات لموظفي بعثات الأمم المتحدة وسكان البلد المضيف عن كيفية الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك من قبل موظفي الأمم المتحدة. يقع على عاتق جميع موظفي الأمم المتحدة واجب الإبلاغ عن جميع حالات سوء السلوك المشتبه فيها، ولا سيما أي شواغل تتعلق باحتمال حدوث استغلال وانتهاك جنسيين.

وقد يشكل عدم الإبلاغ عملاً من أعمال سوء السلوك في حد ذاته.

وفي حين أن طرق الإبلاغ تختلف إلى حد ما بين البعثات، إلا أنه يمكن عموماً الإبلاغ عن سوء سلوك محتمل عبر عنوان بريد إلكتروني آمن، أو عبر خط هاتفي ساخن، أو باستخدام صندوق شكاوى مقفل، أو شخصياً إلى فريق مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو غيره من كيانات البعثات التي ستحيل المسألة إلى فريق مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

ويمكن لأي شخص أيضاً الإبلاغ عن سوء السلوك من قبل موظفي الأمم المتحدة مباشرة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو إلى وحدة السلوك والانضباط في نيويورك^(١٦).

قام الأمين العام بإصدار نشرة التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة^(١٧).

بغرض كفالة معاملة جميع الموظفين والأفراد من غير الموظفين في الأمانة العامة وأن يكونوا على دراية بدورهم ومسؤولياتهم في الحفاظ على مكان عمل خالٍ من أي شكل من أشكال التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة وأن يكونوا مدركين لضرورة منع مثل هذا السلوك، وفي حالة حدوثه، يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة في الوقت المناسب مع تقديم الدعم للمستهدفين من هذا السلوك.

إجراءات الإبلاغ

يجب الإبلاغ فوراً عن جميع الانتهاكات المشتبه بها للقواعد واللوائح، من خلال التسلسل القيادي المناسب.

يجب استخدام التقرير العاجل لتقديم جميع المعلومات المتعلقة بالحوادث أو الأحداث الخطيرة في أسرع وقت ممكن ويجوز أن يسبقها تقرير شفوي.

لا تُحال التقارير العاجلة، تحت أي ظرف من الظروف، إلى أي جهة خارج الأمم المتحدة.

تشمل أمثلة الحوادث الخطيرة التي يجب الإبلاغ عنها في "التقارير العاجلة"، على سبيل المثال لا الحصر:

أ) الحوادث التي قد تجذب انتباه الجمهور أو وسائل الإعلام، مثل " حالات القتل والسطو المسلح المتكررة"

ب) عمليات الاختطاف، والجرائم ذات الدوافع العرقية والحوادث التي تنطوي على سوء سلوك أو أفعال غير قانونية

ويلتزم فريق السلوك والانضباط في البعثة بالإبلاغ المباشر عن ادعاءات سوء السلوك التي تتدرج ضمن سوء السلوك بما في ذلك:

- جميع المسائل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين (الاغتصاب، والجنس التبادلي، والعلاقات الاستغلالية، والاعتداء الجنسي)
- القضايا التي تنطوي على خطر فقدان الحياة للموظفين أو للآخرين
- إساءة استخدام السلطة وتضارب المصالح،
- سوء الإدارة الجسيم
- الرشوة/ الفساد
- الاتجار غير المشروع بالمعادن أو الأنواع المهددة بالانقراض، والاتجار بالسلع المحظورة
- تهديد الحياة/القتل، وإساءة معاملة أو تعذيب المعتقلين
- تجارة الأسلحة، والتزوير، والاختلاس، والسرققة/الاحتيال الجسيم
- حيازة أو توزيع المخدرات غير المشروعة، وإهدار موارد كبيرة، وانتهاكات المشتريات.

ج) الحوادث التي قد تؤدي إلى انهيار الأمن العام، مثل:- الاضطرابات المدنية (الشغب) والعصيان- الهروب أو محاولة الهروب من منشآت الاحتجاز التابعة لبعثة الأمم المتحدة- احتلال المباني وحالات احتجاز الرهائن.

هـ) الحوادث التي تشمل موظفي الأمم المتحدة أو الأفراد المرتبطين بها، أو موظفي المنظمات الدولية غير الحكومية، أو أي مواطن أجنبي آخر، مثل:

- الجرحى أو القتلى أو المحتجزين كرهائن- حوادث السيارات التي تنطوي على إصابة أو وفاة- التهديدات المبلغ عنها- أي عضو تم اعتقاله لارتكابه أي جريمة.

ويجب أيضًا إبلاغ جميع ادعاءات سوء السلوك الجسيم التي تتدرج ضمن تصنيف مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمسائل الفئة الأولى فورًا عن طريق برقية مشفرة إلى وكيل الأمين العام لإدارة الدعم الميداني، مع إرسال نسخة إلى وكيل الأمين العام لإدارة عمليات حفظ السلام ووكيل الأمين العام لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، مع الإبلاغ عن تلك الادعاءات والإجراءات المتخذة لمعالجة الأمر.

لا تُغلق أي قضية تأديبية تتعلق بأفراد من مكوّن شرطة البعثة دون مراجعة لاحقة من قبل مركز التدريب والتطوير في البعثة.

بعض التعاريف:

السلوك المحظور

الخلافاً على أداء العمل أو على مسائل أخرى متعلقة بالعمل عادةً لا يعتبر سلوكاً محظوراً ولا يتم التعامل معه بموجب أحكام هذه النشرة ولكن في سياق إدارة الأداء.

سوء السلوك

بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة، قد ينشأ سوء السلوك من خلال عدم امتثال الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو غير ذلك من الإصدارات الإدارية ذات الصلة أو عدم مراعاة معايير السلوك المتوقعة من موظف مدني دولي.

ويشكل الاستغلال والانتهاك الجنسيان سوء سلوكاً جسيماً وقد يؤديان إلى إقامة عملية تأديبية وفرض تدابير تأديبية.

وبالنسبة لأفراد الوحدات العسكرية التابعة للأمم المتحدة: يُقصد بسوء السلوك أي فعل أو امتناع عن فعل يشكل انتهاكاً لمعايير الأمم المتحدة للسلوك أو القواعد والأنظمة الخاصة بالبعثة أو الالتزامات تجاه القوانين والأنظمة الوطنية والمحلية وفقاً لاتفاق مركز القوات أو اتفاق مركز البعثة عندما يكون الأثر خارج نطاق الوحدة الوطنية للقوات العسكرية أو بعثة الأمم المتحدة.

ويعتبر سوء السلوك جسيماً عندما يتضمن أفعالاً إجرامية تؤدي أو من المحتمل أن تؤدي إلى خسارة جسيمة أو ضرر أو إصابة جسيمة لفرد أو لبعثة.

ويشكل الاستغلال والاعتداء الجنسي سوء سلوكاً جسيماً.

التمييز

التمييز هو أي معاملة غير عادلة أو تفرقة تعسفية على أساس عرق الشخص، أو جنسه، أو نوع جنسه، أو توجهه الجنسي، أو هويته الجنسية، أو تعبيره عن جنسه أو الدين، أو الجنسية، أو الأصل العرقي، أو الإعاقة، أو العمر، أو اللغة، أو الأصل الاجتماعي، أو أي خاصية أو سمة مشتركة مماثلة.

قد يكون التمييز حدثاً منفرداً يؤثر على شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص في وضع مماثل، أو قد يتجلى من خلال المضايقة أو إساءة استخدام السلطة.

التحرش

التحرش هو أي سلوك غير مرحب به يمكن توقعه أو تصويره بشكل معقول أن يسبب إهانة أو إذلالاً لشخص آخر، عندما يكون هذا السلوك يتعارض مع العمل أو يخلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مسيئة.

قد تتخذ المضايقات شكل كلمات أو إيماءات أو أفعال تميل إلى الإزعاج أو الإساءة أو التحقير أو الترهيب أو التحقير أو الإذلال أو الإحراج. قد يكون التحرش موجهاً إلى شخص أو أكثر على أساس خاصية أو سمة مشتركة.

التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو أي سلوك غير مرحب به ذو طبيعة جنسية قد يُتوقع أو يُتصور بشكل معقول أن يسبب الإساءة أو الإذلال، عندما يكون هذا السلوك يتعارض مع العمل أو يصبح شرطاً من شروط التوظيف أو يخلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مسيئة.

قد يحدث التحرش الجنسي في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل.

التحرش الجنسي هو مظهر من مظاهر ثقافة التمييز (الامتيازات القائمة على العلاقات غير المتكافئة بين الجنسين وديناميكيات السلطة الأخرى).

قد ينطوي التحرش الجنسي على أي سلوك ذي طبيعة لفظية أو غير لفظية أو جسدية بما في ذلك الاتصالات المكتوبة والإلكترونية.

قد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من نفس الجنس أو من جنسين مختلفين، ويمكن أن يكون الأفراد من أي جنس قد يحدث التحرش الجنسي خارج مكان العمل وخارج ساعات العمل، بما في ذلك أثناء السفر الرسمي أو المناسبات الاجتماعية المتعلقة بالعمل.

قد يتم ارتكاب التحرش الجنسي من قبل أي زميل، بما في ذلك المشرف أو النظير أو المرؤوس. قد تكون صفة الجاني كمشرف أو مسؤول كبير يمكن اعتباره ظرفاً مشدداً للعقوبة.

إساءة استعمال السلطة

إساءة استعمال السلطة هو الاستخدام غير اللائق لمنصب ذي نفوذ أو سلطة ضد شخص آخر. وهذا أمر خطير بشكل خاص عندما يستخدم الشخص نفوذه أو سلطته للتأثير بشكل غير لائق على المسار الوظيفي أو ظروف عمل شخص آخر، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التعيين أو التكليف أو العقد أو التجديد أو تقييم الأداء أو ظروف العمل أو الترقية.

قد يشمل أيضاً السلوك الذي يخلق بيئة عمل عدائية أو مسيئة. والتي تشمل، على

سبيل المثال لا الحصر:

استخدام الترهيب أو التهديد أو الابتزاز أو الإكراه.

سياسة عدم التسامح مطلقاً

هي سياسة الأمم المتحدة التي تنص على حظر الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة.

الاعتداء الجنسي

الاعتداء الجنسي هو الاعتداء الجسدي الفعلي ذو الطابع الجنسي أو التهديد به، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية. وتعتبر جميع الأنشطة الجنسية مع طفل (دون سن ١٨ عاماً) اعتداءً جنسياً.

الاستغلال الجنسي

الاستغلال الجنسي هو أي إساءة استغلال فعلي أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو تفاضل في السلطة أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاستفادة مالياً أو اجتماعياً أو سياسياً من الاستغلال الجنسي للغير. ويشمل ذلك أفعالاً مثل ممارسة الجنس في إطار معاملات جنسية، والتحرير على ممارسة الجنس في إطار معاملات جنسية، والعلاقات الاستغلالية.

العلاقة الاستغلالية

العلاقة الاستغلالية هي العلاقة التي تشكل استغلالاً جنسياً، أي استغلال فعلي أو محاولة استغلال موقف ضعف أو تفاضل في السلطة أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاستفادة المالية أو الاجتماعية أو السياسية من الاستغلال الجنسي للغير.

الجنس القائم على المعاملات

مبادلة المال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية، أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو الاستغلالي. ويشمل ذلك أي تبادل للمساعدة المستحقة للمستفيدين من المساعدة.

الفرد المتضرر

الفرد المتضرر هو شخص في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل موجه نحوه سلوك محظور محتمل.

الجاني/ المعتدي المزعوم

الجاني هو الشخص الذي ارتكب سلوكاً محظوراً
الجاني المزعوم هو الشخص الذي يُزعم أنه ارتكب سلوكاً محظوراً

الأفراد المتأثرون

الأفراد المتأثرون قد يشملون الفرد المتأثر، الشهود على السلوك المحظور المحتمل أو التأثير على الشخص المتضرر، وأي زميل تدخل في الموقف الذي ينطوي على سلوك محظور.

الأفراد من غير الموظفين

الأفراد من غير الموظفين هم أولئك الأفراد الذين يؤديون خدمات بشكل مباشر أو علاقة مباشرة أو علاقة أخرى متفق عليها مع المنظمة وبخلاف كتاب تعيين بموجب النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة.

ويشملون على سبيل المثال لا الحصر: متطوعي الأمم المتحدة والخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد والمتدربين الداخليين والأشخاص الذين يقدمون الخدمات بموجب ترتيبات مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

منسقو السلوك والانضباط

منسق السلوك والانضباط هو موظف يعينه رئيس الكيان الذي يكلفه الأمين العام بمهامه لتقديم المشورة والدعم بشأن المسائل المتعلقة بالسلوك والانضباط. ويعمل منسق السلوك والانضباط في جملة أمور أخرى، كنقطة اتصال لكل من الشخص المتضرر والجاني المزعوم طوال فترة التعامل مع البلاغات الرسمية عن سلوك محظور محتمل لتوفير معلومات عن العملية والأطر الزمنية ذات الصلة.

Clear Check

تطبيقاً مركزياً لفحص المرشحين للوظائف. وهو يلتقط المعلومات المتعلقة بمرتكبي التحرش الجنسي والجناة المزعومين التي تقدمها كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة والقسم المعني بالتنسيق.

موظفو الأمم المتحدة

موظفو الأمم المتحدة، بما في ذلك موظفو الأمم المتحدة ومتطوعو الأمم المتحدة وخبراء الأمم المتحدة الموفدون في بعثات، بمن فيهم الخبراء العسكريون الموفدون في بعثات، وضباط الشرطة المدنية وأفراد وحدات الشرطة المشكلة التابعة للأمم المتحدة ومستشارو الشرطة والموظفون المقدمون من الحكومات وضباط الأركان العسكريين التابعون للأمم المتحدة وأفراد الوحدات العسكرية التابعة للأمم المتحدة.

التحقيق

عملية قانونية وتحليلية مصممة لجمع المعلومات من أجل تحديد ما إذا كان قد حدث خطأ، وإذا كان الأمر كذلك، الأشخاص أو الكيانات المسؤولة.

وتحقق الأمم المتحدة في المسائل المتعلقة بأفراد الشرطة والأفراد المدنيين. أما بالنسبة لأفراد الوحدات العسكرية، فوفقاً لمذكرة التفاهم النموذجية التي أقرتها الجمعية العامة في عام ٢٠٠٧، حيثما يتعلق الادعاء بأفراد الوحدات العسكرية، يتم إبلاغ البلد المساهم بقوات بالادعاءات ويطلب منه بيان ما إذا كان يعتزم تعيين ضباط تحقيق وطنيين لإجراء التحقيق في الادعاءات المبلغ عنها.

لا يجوز لقادة الوحدات إجراء تحقيقات في المسائل التأديبية المتعلقة بأفراد وحداتهم إلا إذا كانت الانتهاكات المزعومة لا تتطوي على انتهاكات لقواعد وإجراءات الأمم المتحدة، أو مدونة قواعد السلوك لبعثة الأمم المتحدة أو إجراءات التشغيل القياسية لشرطة الأمم المتحدة في البعثة أو ما لم يُصدر فريق التدريب الميداني التابع للبعثة تعليمات بذلك.

وإذا لم يرد أي رد في غضون المهلة الزمنية المحددة، تجري الأمم المتحدة تحقيقها الخاص في المسألة.

يجب، قدر الإمكان، استكمال التحقيق الأولي قبل مغادرة الأفراد المعنيين وأي شهود منطقة البعثة بسبب التناوب أو لأي سبب آخر. لا تُفرض أي عقوبة، بما في ذلك الإعادة إلى الوطن، على الأفراد المعنيين قبل انتهاء التحقيق الأولي وتحديد الإجراء الإداري المناسب.

ومع ذلك، يجوز السماح للأفراد المعنيين بمغادرة منطقة البعثة بعد تقديمهم لبياناتهم وعدم الحاجة إليهم طوال مدة التحقيق.

إذا تبين أن المعلومات الواردة ليست موثوقة بما يكفي لتبرير التحقيق، فستقوم الأمم المتحدة بإجراء المزيد من التحقق. وفي مثل هذه الحالات، سيتم وضع علامة "مراجعة الأمم المتحدة" على الادعاء. إذا لم تكن المعلومات الواردة غير كافية لتبرير إجراء تحقيق، فسيتم وضع علامة "للعلم" على المسألة.

يجب أن يتضمن تقرير التحقيق سرداً كاملاً للوقائع، وأن يوثق جميع مراحل التحقيق، وأن يكون مصحوباً بجميع الوثائق ذات الصلة، بما في ذلك:

- أ) مقابلات/ إفادات جميع الأفراد المعنيين والشهود على الواقعة
- ب) التقارير الطبية ذات الصلة أو الآراء المتخصصة الأخرى، إن وجدت
- ج) تقارير الأضرار/ التناقضات لجميع الممتلكات المتضررة، إن وجدت
- د) تقارير التفتيش الفني على أي من الأسلحة و/ أو الذخيرة إن وجدت
- هـ) الرسومات والخرائط والصور الفوتوغرافية المتعلقة بالحادثة
- و) المعلومات ذات الصلة بسلسلة حيازة الأدلة

ز) أي وثائق أخرى ذات صلة

يجب أن يتضمن التقرير، حيثما أمكن، تحديدًا لوقائع القضية و/أو توصيات بإجراءات تحقيق إضافية، إذا لزم الأمر.

قد يؤدي تقرير التحقيق إلى أحد القرارات التالية:

أ) **مُثَبَّت:** وجد التحقيق أن الادعاء مدعوم بأدلة كافية وأن سوء السلوك قد حدث بالفعل
ب) **مُبْرَأ:** يقرر التحقيق أن الفعل المزعوم قد حدث بالفعل، ولكنه كان مُبررًا وقانونيًا وسليماً.

ج) **لا أساس له:** خلص التحقيق إلى أن الادعاء مدعوم بأدلة كافية وأن الفعل أو الامتناع المزعوم لم يقع.

د) **غير مثبتة:** وجد التحقيق أن الأدلة غير كافية لإثبات الادعاء أو دحضه بوضوح.

هـ) **مغلقة بالتسوية:** يتم حل التحقيق في القضية والقضايا في اجتماع بين الشخص (الأشخاص) المعنيين.

• تُعدّ ملفات قضايا التحقيق الداخلي ملفات إدارية، وتُجمع لتحديد ما إذا كان قد حدث سوء سلوك أم لا ولا تُستخدم كأدلة في محكمة جنائية.

تُعتبر ملفات قضايا التحقيق الداخلي سرية، ولن يتم إصدارها أو مراجعتها إلا من قبل الأفراد التاليين:

موظف تحقيق وطني

فرد أو أكثر من الأفراد الذين تعيّنهم أحد البلدان المساهمة بقوات في بعثة ميدانية تابعة للأمم المتحدة لإجراء تحقيق في ادعاء محال إلى أحد البلدان المساهمة بقوات.

ويقتصر هذا التعريف على التحقيقات التي تُجرى بموجب مذكرة التفاهم الخاصة بالبلدان المساهمة بقوات في بعثة ميدانية تابعة للأمم المتحدة ولا ينطبق على التحقيقات المحالة إلى الدول الأعضاء بموجب عمليات مختلفة (أي القوات غير التابعة للأمم المتحدة)

الضحية (في سياق الاستغلال والانتهاك الجنسيين)

شخص تعرض للاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي من قبل موظفي الأمم المتحدة أو الأفراد المرتبطين بها وتم إثبات الادعاء من خلال عملية إدارية للأمم المتحدة أو عمليات الدول الأعضاء، حسب الاقتضاء.

الطفل

الشخص الذي يقل عمره عن ١٨ عامًا، بغض النظر عن سن الرشد أو سن الرضا محليًا

المساءلة الجنائية

المفهوم القائل بأن السلوك المحظور يمكن أن ينتهك القانون الجنائي ويؤدي بالتالي إلى اتخاذ إجراء جنائي أمام نظام قضائي قائم. يمكن تقديم البلاغات عن السلوك المحظور في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل. و يقدمها أي شخص وضد أي شخص، بغض النظر عما إذا كان هؤلاء الأشخاص لديهم أي وضع تعاقدية مع المنظمة. يجوز أن يخضع الموظفون الذين يُدعى ارتكابهم سلوكًا محظورًا لإجراءات تأديبية أو إجراءات إدارية أخرى وفقا للوثيقة^(١٨) ST/AI/2017/1 يجوز أن يخضع الأفراد من غير الموظفين الذين يُدعى أنهم ارتكبوا سلوكًا محظورًا لإجراءات وفقا لأحكام وشروط العقد الذي ينظم خدماتهم والسياسات الأخرى المعمول بها فيما يتعلق بالأفراد من غير الموظفين بما في ذلك إمكانية الإحالة إلى السلطات المحلية.

٢- دور المنظمة:

- (أ) اتخاذ التدابير المناسبة لتعزيز بيئة عمل متناغمة وحماية الموظفين من السلوكيات المحظورة من خلال التدابير الوقائية على النحو المبين في هذه النشرة^(١٩) ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev. وفي النشرة
- (ب) إجراء فحوص مرجعية للمرشحين الخارجيين أثناء عمليات التوظيف للتأكد من أن الأفراد الذين لديهم تاريخ موثق من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات المحظورة الأخرى لا يتم تعيينهم أو التعاقد معهم.
- (ج) أن تطلب من المتعاقدين والشركاء التقيد بسياسة عدم التسامح مطلقا إزاء السلوك المحظور والالتزام باتخاذ الإجراءات المناسبة في حال وجود مزاعم السلوك المحظور، وإبلاغهم بأن عدم القيام بذلك قد يؤدي إلى إنهاء الترتيبات التعاقدية.
- (د) وضع المعايير، بما في ذلك برنامج للتدريب الموجه ويفضل أن يتم إجراؤها بشكل شخصي وتهدف إلى بناء مهارات التواصل الفعال مع الأفراد المتضررين والجنة المزعومين والاستجابة على النحو المناسب.
- الجمهور المستهدف لمثل هذه البرامج هم المديرون وجهات التنسيق المعنية بالسلوك والانضباط، وممثلي الموظفين، وموظفي الموارد البشرية، والموظفين الطبيين وجميع الموظفين الذين يقدمون الدعم أو من المحتمل أن يقدموا الدعم للأفراد المتضررين لا سيما أولئك الذين يستهدفهم التحرش الجنسي.

الخاتمة

- من المهم أن يلتزم كافة حافظى السلام بأعلى معايير النزاهة والحرفية واحترام الآخر.

ولذلك هناك معايير للسلوك لجميع حافظى السلام حيث أنهم هم سفراء لمنظمة الأمم المتحدة لمساعدة المجتمعات المحلية والتي عانت من ويلات الحروب ولذلك فهم يتعاملون مع أشخاص فى أضعف حالاتهم وفى أمس الحاجة الى المساعدة والى الأمن والسلام.

فمن غير المقبول أن يكونو هم أنفسهم من يقوم بانتهاك الحقوق وذلك بعدم التزامهم بمعايير السلوك المطلوبة من حافظى السلام.

- تعرفنا على مدونة قواعد السلوك ومراحل الوقاية من سوء السلوك وذلك بتدريب عناصر حفظ السلام وفى نفس الوقت العمل على زيادة وعى المجتمع المحلى بكيفية وضرورة الابلاغ عن أى سوء سلوك من قبل حافظى السلام.

وفى حالة حدوث أى انتهاك لقواعد السلوك تعرفنا على كيفية تلقي الشكاوى والتعامل معها ومساعدة الضحايا.

وعلى الصعيد الآخر التحقيقات والمساءلة وجميع الاجراءات الادارية والتأديبية لمنتھكى معايير السلوك.

التوصيات

لتطبيق معايير السلوك على حفظة السلام لابد من الآتى:

- تدريب جميع المشاركين فى حفظ السلام سواء مدنيين أو عناصر عسكرية أو شرطية قبل الانتشار فى البعثات على قواعد السلوك كاملة وبشكل مفصل والتأكيد على أهمية احترامها وأنه سوف يتم العقاب ليس فقط من قبل المنظمة الدولية ولكن أيضا من خلال القوانين الوطنية لأفراد حفظة السلام حين العودة لأوطانهم.

كذلك يتم التدريب على عادات وتقاليد وتاريخ وسبب الصراع فى الدولة المضيفة وكذلك مرجعيات الأفراد وتصنيفهم القبلى والقوانين المحلية والأعراف. حتى يكون حافظى السلام على دراية كاملة بالأطراف التى يتعاملون معها. صحيح أن حفظة السلام يتعاملون مع الجميع على قدم المساواة ولكن من المهم أن يكونو على دراية بالخلفيات والمرجعيات حتى لا يتم انتهاك أى أعراف أو تقاليد للمجتمع المحلى دون دراية من حافظى السلام.

- بذل الجهود لتوعية المجتمع المحلى بحقوقهم وواجباتهم والسلوك المأمول من حافظى السلام وضرورة الابلاغ الفورى عن أى انتهاك أو استغلال يحدث من قبل أى فرد وتدريبهم على كيفية الابلاغ والقنوات التى يمكن أن يتواصلو معها وابلاغهم من كل ما يتخذ من اجراءات والعقوبة التى تم توقيعيها.

وضرورة أن تمر كل هذه الاجراءات بسرية كاملة حتى لا يهاب أفراد المجتمع المحلى من عواقب التبليغ عن أى انتهاك.

هناك توعية فى كثير من البعثات ولكن لا أرى أنها كافية فيمكن استخدام محطات البث الاذاعى ان أمكن وكذلك جميع وسائل التواصل الاجتماعى وعمل دوريات فى المدارس ودور العبادة ومنظمات المجتمع المدنى والمجموعات النسائية والشبابية والأسواق وأماكن التجمعات وغيرها من الأماكن والتي تختلف من بعثة لأخرى.

كل ذلك لزيادة الوعى لدى المجتمع المحلى.

كذلك يتم زيادة الوعى داخل البعثة نفسها حيث أنه من الممكن أن تتم هذه الانتهاكات داخل البعثة نفسها.

وهناك بالفعل قوانين ولوائح صارمة للتصدى لهذه الانتهاكات ولكن أرى أن يتم زيادة الوعى أكثر لكل الوافدين الجدد من حفظة السلام على كيفية الابلاغ وعدم الخوف أو الرهبة من أى شخص أو منصب أو نفوذ حيث أن المنظمة قد وضعت قوانين صارمة لمعاقبة كل منتهكى معايير السلوك ولكن بعض الأشخاص من حفظة السلام يكون لديهم رهبة من الابلاغ خوفا من التورط فى بعض المشاكل أو من رؤسائهم ولذلك لا بد من توعيتهم بالقوانين والقنوات التى يمكن الابلاغ من خلالها وعلى نظام سرية هذه المعلومات.

- قد يستغل البعض هذه القوانين للنيل من بعض الأشخاص دون ارتكابهم أى انتهاكات وذلك بالادعاء عليهم كذبا.

ولذلك فان الفريق المعنى بمراقبة معايير السلوك والانضباط لا بد أن يتحرى الدقة بسرية كاملة أثناء اجراء التحقيقات للتحقق من صدق الادعاء قبل اتخاذ أى اجراء وذلك للتحقق من صدق الادعاء قبل اتخاذ أى اجراء.حيث أن جميع الاجراءات المتعلقة بسوء السلوك صارمة وقوية وقد تؤدى الى حرمان الأشخاص من العمل فى منظمة الأمم المتحدة مدى الحياة وفى بعض الأحيان حرمانهم أيضا من العمل فى أى منظمة أخرى.

هوامش ومراجع البحث:

- (1) Revised draft model Memorandum of Understanding between the UN and Troop Contributing Countries, incorporating the annex "We are the UN Peacekeeping Personnel"
- (2) Ten Rules/Code of Personal Conduct for Blue Helmets., 17 May 2022
- (3) UNMISS MANDATE
- (4) Directives for Disciplinary Matters Involving Civilian Police Officers and Military Observers DPKO/CPD/DDCPO/2003/001 DPKO/MD/03/00994
(^٥) المادة ٧ مكررا ثانيا (٤)
- (6) (A/70/729)
- (7) (A/RES/62/63)
- (8) General Assembly Distr. General 12 June 2007
Report of the Special Committee on Peacekeeping Operations and its Working Group on the 2007 resumed session, New York, 11 June 2007, A/61/19 (Part III)
- (9) (A/69/779)
- (10) (A/RES/57/306)
- (11) (SG/SGB/2003/13)
- (12) 'Highest standards of conduct' required for successful UN peacekeeping (UN News).
- (13) General Assembly Distr.: General 12 June 2007
Report of the Special Committee on Peacekeeping Operations and its Working Group on the 2007 resumed session* New York, 11 June 2007,
- (14) Directives for Disciplinary Matters Involving Civilian Police Officers and Military Observers DPKO/CPD/DDCPO/2003/001 DPKO/MD/03/00994
- (15) CONDUCT AND DISCIPLINE TEAM WEBSITE
- (16) (<https://oios.un.org/report-wrongdoing>) cdt-misconduct@un.org
- (17) United Nations Secretariat 10 September 2019, ST/SGB/2019/8
- (18) ST/AI/2017/1
- (19) ST/SGB/2017/2/Rev
-S/PRST/2015/22
-PEACEKEEPING OPERATIONS, STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP)
UN Charter
Policy on Accountability for Conduct and Discipline in Field Missions
Secretary-General's Bulletin on Status, basic rights and duties of UN staff members
Secretary-General's Bulletin on Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse
Secretary-General's bulletin on Addressing discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority
Secretary-General's Bulletin on Observance by United Nations forces of international humanitarian law