

كيف يمكنك الإبلاغ

عن سوء سلوك

وماذا تنتظر؟

أين تبليغ عن إدّعاءات

وقع فيها سوء سلوك؟

البريد الإلكتروني:

[inspector@unhcr.org](mailto:inspector@unhcr.org)

الفاكس الخاص: +41 -227397380

العنوان البريدي:

Inspector General's office,  
UNHCR  
Case postale 2500,  
CH-1211 Geneva 2 Depot

الخط الساخن

+41 -227398844

اختصاصات مكتب

المفتش العام

يقوم مكتب المفتش العام بإجراء ت تحقيق عندما يكون هناك سبب للاعتقاد بأن أحد الموظفين قد أساء التصرف.

سوء السلوك يشمل ولا يقتصر على :

- ◆ التحرش الجنسي
- ◆ الاستغلال والاعتداء الجنسي
- ◆ التحرش في مكان العمل وسوء استغلال السلطة
- ◆ السرقة
- ◆ الإعتداء أو التهديد
- ◆ التحريف أو الشهادة الكاذبة فيما يتعلق بمطالبات أو منافع خاصة بالأمم المتحدة
- ◆ سوء استخدام أصول المفوضية بما في ذلك معدات المكاتب والملفات والسيارات
- ◆ عدم احترام الخصوصية
- ◆ إساءة استعمال إمتيازات وحصانات الأمم المتحدة
- ◆ أفعال أو سلوك من شأنها أن تشوّه صورة الأمم المتحدة
- ◆ عدم الامتثال للقوانين المحلية



يستغرق التحقيق عادة 6 أشهر لكنه، اعتماداً على طبيعة التحقيق، يمكن أن يكون في بعض الأحيان إجراءً مطولاً.

## الإبلاغ عن سوء السلوك

إذا كنت تعتقد أن لديك معلومات عن سوء سلوك مُحتَمَل من أحد موظفي المفوضية، يجب الإبلاغ عن ذلك.

يمكنك الإبلاغ عن سوء السلوك

المحتمل الى مديرك، الذي هو منوط باتخاذ الإجراء اللازم، أو الى أحد أعضاء مكتب المفتش العام مباشرة، حيث يمكنهم إرشادك الى أفضل السبل للمضي قدماً مع شكاوك.

يجب أن يكون التقرير محدداً وأن يتضمن، إذا أمكن، تاريخ الواقعة/الوقائع، وأسماء الشهود ومرتكب/بي الواقعة/الوقائع المزعوم/ المزعومين.

يرحب مكتب المفتش العام بأي دليل على ما إذا كانت الأدلة الداعمة متاحة أو قد تكون متاحة.

فور ورود شكوى الى قسم الوارد في دائرة التحقيقات بمكتب المفتش العام، يتلقى مقدم الشكوى إخطاراً باستلام الشكوى خلال خمس أيام عمل.

## عملية التحقيق

إذا أبلغت عن سوء سلوك واعتبر إجراء تحقيق أمراً ضرورياً، فإنك ستتلقى معلومات في هذا الصدد، بما في ذلك رقم تسجيل الحالة لأي مرجع آخر إذا لزم الأمر.

سوف يحقق مكتب المفتش العام لتحديد اذا ما كانت الوقائع تعزز وجود سوء السلوك؛

تحتزم التحقيقات الحقوق والواجبات الفردية لجميع الموظفين؛

تُجرى التحقيقات مع المراعاة التامة للنزاهة والحياد وافترض البراءة والمحكمة العادلة؛

إذا خُصت التحقيقات الى وجود أدلة كافية لإثبات سوء

السلوك، يتم إرسال تقرير الى قسم إدارة الموارد البشرية؛

يقع قرار رفع دعوى تأديبية على عاتق مدير قسم إدارة الموارد البشرية؛

إذا خُص التحقيق الى أن إدعاء سوء السلوك ليس له أساس أو دليل، تُغلق القضية ويحصل الموظف على خطاب براءة الذمة.



## نقاط هامة يجب تذكرها

♦ واجب على جميع الموظفين الإبلاغ عن حالات سوء السلوك تصل الى علمهم.

♦ التحقيق عبارة عن ممارسة لتقصي الحقائق وليس إجراءً عقابياً.

♦ الإجراء يكون سرّياً ويتم احترام الإجراءات القانونية الواجبة في جميع الأوقات.

♦ لا يتم إخبار مقدّم الشكوى عن سير التحقيق ولا إعلامه بنتائج هذا التحقيق (مع بعض الاستثناءات القليلة المتصلة بطبيعة الشكوى).

## وثائق مرجعية ذات قيمة خاصة

♦ مذكرة داخلية رقم 2005/54 تاريخ 3 نوفمبر 2005 بشأن: "دور ومهام وطريقة عمل مكتب المفتش العام.

♦ مطبوعة "معالجة المظالم في المفوضية - أين تذهب لطلب المساعدة".

♦ مذكرة داخلية رقم 2005/29: سياسة المفوضية بشأن التحرش، التحرش الجنسي وسوء استخدام السلطة.

♦ مذكرة داخلية رقم 2009/34 بشأن الإدارة الجديدة لنظام العدالة.