



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

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

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الاغذية والزراعة
للأمم المتحدة



لجنة المالية

الدورة السادسة بعد المائتين

روما، 3-7 نوفمبر/تشرين الثاني 2025

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

مقتبس من تقرير الدورة الثالثة والعشرين بعد المائة للجنة الشؤون الدستورية والقانونية

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة Donata Rugarabamu

المستشارة القانونية

الهاتف: +39 06570 55132

البريد الإلكتروني: LEG-Director@fao.org

[...]

رابعاً- البند 3: التوصية 7 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة، استعراض حالة وظيفة التحقيق:

التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق

(JIU/REP/2020/1) (الوثيقة CCLM 123/3)

11- استعرضت اللجنة الوثيقة CCLM 123/3 بعنوان "التوصية 7 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة، استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق (JIU/REP/2020/1)"، والوثيقة CCLM 123/INF/1 بعنوان "مذكرة إعلامية - التوصية 7 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة، استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق (JIU/REP/2020/1) - تحليل ممارسات وكالات الأمم المتحدة المتخصصة". وترد مسودة الإجراءات بصيغتها المعدلة من جانب اللجنة في الملحق بهذا التقرير¹.

12- ورَّحبت اللجنة بـمجلسات العمل المشتركة غير الرسمية مع لجنة المالية والمساهمة الخطية التي قدَّماها الأعضاء، مشيرةً إلى ما أحرز من تقدم.

13- وأشارت اللجنة إلى نقاط التقارب الناشئة بشأن مسودة الإجراءات، وتحديدًا مقدماتها، وتعريف سوء السلوك، وإسناد مرحلة تقصي الحقائق إلى خبراء فنيين، وكون مرحلة صنع القرار من اختصاص الأعضاء، والتدابير المؤقتة، وحماية المبلغين عن المخالفات، والمساعدة القانونية والطعن. كما أشارت اللجنة إلى التعديلات المدخلة على مسودة الإجراءات في ما يتعلق بالإشارة إلى إجراءات التصويت في مداوالات المجلس والمؤتمر، والإشارة إلى اللائحة الداخلية للجنة المالية في ما يتصل باللجنة الخاصة، وصانع القرار النهائي لعملية التحديد الأولي، والإجراءات المطبقة على نواب المدير العام، وتلقي لجنة الإشراف الاستشارية خدمات الدعم من الأمانة، وعدم اعتبار الادعاءات المقدمة بسوء نية سوء سلوك إلاّ عند ثبوت سوء النية.

14- ووجهت اللجنة انتباهها إلى إمكانية قبول الشكاوى المجهولة المصدر، وأوصت بمواءمة الصياغة مع الخطوط التوجيهية الصادرة عن مكتب المفتش العام، بما يشمل الخطوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة بشأن عمليات التحقيق.

15- ونظرت اللجنة أيضًا في الجداول الزمنية المنصوص عليها في مسودة الإجراءات، آخذةً في الاعتبار توجيهات الأمانة بأن الجداول الزمنية المحددة في النصوص الأساسية لعقد دورات المجلس والمؤتمر تمثل خيارًا مُجددًا. وعليه، أوصت بمواءمة الجداول الزمنية مع تلك الواردة في النصوص الأساسية.

16- وأوصت اللجنة بإبقاء مقدمي الشكاوى على اطلاع بموجب الإجراءات.

17- وإذ تضع اللجنة في اعتبارها التقدم الهام المحرز، فقد أكدت مجددًا مدى أهمية وضع إجراءات صارمة في الوقت المناسب.

¹ ترد النسخة المنقحة من مسودة الإجراءات (من دون تتبع التغييرات) أيضًا في الملحق (مكررًا).

الملحق

مسودة - النسخة 3-0-1

إجراءات معالجة الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الموجهة ضد المدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة

أولاً - المقدمة

- 1- تعالج ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد المديرين العاملين لمنظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) باستقلالية وحياد، ووفقاً للمبادئ العامة للقانون الإداري الدولي، على أن تكفل الإجراءات المتبعة ما يلي:
 - (أ) الامتثال للنصوص الأساسية لمنظمة الأغذية والزراعة، والاتساق معها؛
 - (ب) والالتزام بالإجراءات الواجبة، بما في ذلك مبدأ وجاهية المحاكمة والحق في الدفاع؛
 - (ج) والتقيّد بواجب العناية الذي تتحمّله المنظمة إزاء موظفيها والعاملين الآخرين؛
 - (د) والالتزام بقرينة البراءة، مع وقوع عبء الإثبات على عاتق المنظمة.
- 2- وإن واجب المديرين العاملين في ممارسة مهامهم وفقاً لأعلى معايير السلوك الأخلاقي مكرّس في أحكام وشروط التعيين المنصوص عليها في العقد الموقع بين المنظمة والمدير العام بموجب الفقرة 4 من المادة 37 من اللائحة العامة.
- 3- ويخضع استعراض ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد المديرين العاملين حصرياً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القرار ("الإجراءات").

ثانياً - تعريف سوء السلوك

- 4- لأغراض هذه الإجراءات، يعرف سوء السلوك بأنه عدم الامتثال، بالفعل أو الإهمال، لواجبات المديرين العاملين المنصوص عليها في النصوص الأساسية لمنظمة الأغذية والزراعة. ويشمل سوء السلوك عدم الامتثال لمعايير السلوك الخاصة بالخدمة المدنية الدولية، وللنظامين الأساسي والإداري لموظفي منظمة الأغذية والزراعة، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في المنظمة، والمنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة المنطبقة على العاملين في المنظمة، بما في ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، المنشورات المتعلقة بمنع التحرش، والتحرش الجنسي، وسوء استعمال السلطة، والغش، وممارسات الفساد الأخرى، والإهمال الجسيم. ولا يشمل سوء السلوك الأفعال أو حالات الإغفال المرتبطة بالأداء الإداري للمديرين العاملين، متى كانت في إطار الممارسة المشروعة والمعقولة لسلطاتهم وصلاحياتهم في توجيه أعمال المنظمة.

ثالثاً - الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك

5- يجوز الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك المتعلقة بالمدير العام من خلال تقديم شكوى إلى مكتب المفتش العام عن طريق قنوات الإبلاغ المعتادة التي يشرف عليها المكتب. ويجوز لأي فرد أن يبلغ عن مثل هذه الادعاءات بغض النظر عن علاقته بالمنظمة. ولا تُقبل بقاء الادعاءات المجهولة المصدر التي يجري تداولها عبر وسائل الإعلام أو مصادر خارجية متعددة ويتم التعامل مع الادعاءات المجهولة المصدر التي يتم الإبلاغ عنها وفقاً للخطوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة بشأن عمليات التحقيق، والأحكام السارية من المبادئ والإرشادات الموحدة لإجراء التحقيقات التي صادق عليها مؤتمر المحققين الدوليين.

6- ويتم التعامل مع الشكاوى والمعلومات ذات الصلة المبلغ عنها أو المستعرضة أو المصدّرة وفقاً لهذه الإجراءات بسريّة تامة في جميع المراحل ولا يجوز الإفصاح عنها ما لم تنص هذه الإجراءات وسياسة حماية البيانات في المنظمة على خلاف ذلك. كما أن التقارير الصادرة بموجب هذه الإجراءات تظل خاضعة للسرية التامة، ولا يُفصح عن المعلومات ذات الصلة إلا على أساس "الضرورة الوظيفية للاطلاع". وينطبق واجب الحفاظ على السريّة من دون استثناء على كل من يشارك في استعراض أي شكوى بموجب هذه الإجراءات، بما في ذلك مقدّم الشكوى والشهود والموظفين والعاملين الآخرين في المنظمة، وأعضاء الهيئات الاستشارية أو هيئات التحقيق، وممثلي البلدان الأعضاء أو المنظمات الأعضاء.

7- وينبغي أن تتضمن الشكاوى، قدر الإمكان، المعلومات التالية:

(أ) وصف مفصّل لسوء السلوك المزعوم؛

(ب) ووقت (أوقات) ومكان (أماكن) حدوث سوء السلوك المزعوم؛

(ج) وأسماء أي شهود محتملين على سوء السلوك المزعوم؛

(د) وجميع الوثائق المساندة المتاحة.

8- وينبغي أن تقدّم بحسن نيّة ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد أي مدير عام. وينبغي ألا تستخدم هذه الادعاءات لنقل أو نشر بيانات عبثية أو كيدية أو شائعات لا أساس لها من الصحة. وبالمثل، ينبغي عدم تقديم الشكاوى بغرض التدخل في الممارسة المشروعة للسلطة التنفيذية المنوطة بالمدير العام بموجب الفقرة 4 من المادة 7 من الدستور وسائر الأحكام ذات الصلة من النصوص الأساسية. وإن أي ادعاءات بسوء السلوك يوجهها العاملون في منظمة الأغذية والزراعة ضد المدير العام ويُتَبَيَّن أنها قُدمت بسوء نية أو بقصد سيء، تعتبر سوء سلوك وتعالج على هذا النحو وفقاً للنظام الأساسي للموظفين، والنظام الإداري لشؤون العاملين، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة.

رابعاً- مرحلة تقصي الحقائق

ألف- التحديد الأولي

- 9- يقوم المفتش العام، لدى استلامه شكوى معيّنة عن طريق القنوات المعتادة، باستعراض الادعاءات وتحديد ما إذا كانت، في ظاهرها، تستوجب إجراء استعراض إضافي. وبعد ذلك، تُحال هذه النتيجة الأولية إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية في غضون ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ استلام الشكوى، من أجل إقرارها بالموافقة عليها من جانب اللجنة.
- 10- وإذا أشار التحديد الأولي للمفتش العام ولجنة الإشراف الاستشارية إلى أن الادعاءات، كما تم تقديمها، لا تستدعي إجراء مزيد من الاستعراض، يغلق مكتب المفتش العام القضية على الفور ويبلغ صاحب الشكوى بذلك. ويكون هذا التحديد الأولي نهائياً.
- 11- وتدرج لجنة الإشراف الاستشارية، في تقريرها السنوي، موجزاً إحصائياً عن القضايا التي تم إغلاقها بموجب الفقرة 10.
- 12- وإذا أشار التحديد الأولي للمفتش العام ولجنة الإشراف الاستشارية إلى أن هناك ما يبرر إجراء مزيد من الاستعراض، يحيل رئيس لجنة الإشراف الاستشارية الشكوى إلى الرئيس المستقل للمجلس مصحوبة بأي وثائق ثبوتية وبلاغ خطي يبيّن الأساس المنطقي للتحديد الأولي.
- 13- في غضون خمسة (5) أيام عمل من استلام الشكوى وفقاً للفقرة 12، يقوم الرئيس المستقل للمجلس بما يلي:
 - (أ) إحالتها، مشفوعة بالوثائق ذات الصلة، إلى هيئة التحقيق الخارجية لإجراء استعراض إضافي؛
 - (ب) إخطار المدير العام بتقديم شكوى تستوجب استعراضاً إضافياً، مع إرفاق نسخة من الشكوى والوثائق ذات الصلة بهذا الإخطار، ثم تنقيحها أو حجبتها بالقدر الذي يراه رئيس لجنة الإشراف الاستشارية مناسباً للحفاظ على السرية وعلى سلامة مرحلة تقصي الحقائق؛
 - (ج) إبلاغ المجلس بتقديم شكوى تستوجب استعراضاً إضافياً، وذلك من خلال تقرير خطي يلخص الادعاءات الموجهة ضد المدير العام مع الحفاظ على السرية وعلى سلامة مرحلة تقصي الحقائق.

باء- الاستعراض الإضافي

- 14- يتم اختيار هيئة التحقيق الخارجية هذه من قائمة بالهيئات الخارجية التي أبرمت اتفاقاً دائماً مع منظمة الأغذية والزراعة لتقديم خدمات التحقيق بموجب هذه الإجراءات. وعند التعاقد مع هذه الهيئات، تأخذ المنظمة في الاعتبار معرفتها بالمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وخبرتها معها، فضلاً عن قدرتها على الحفاظ على السرية التامة وآلياتها المتينة للرقابة على الجودة. ويعدّ مكتب المفتش العام هذه القائمة ويتولى إدارتها.
- 15- ويجري الرئيس المستقل للمجلس عملية الاختيار، آخذاً في الاعتبار مشورة لجنة الإشراف الاستشارية، مع مراعاة المعايير الإلزامية التالية: (1) القدرة الفورية لهيئة التحقيق الخارجية المختارة على الاضطلاع بتحقيق في الادعاءات الموجهة ضد المدير العام واستكمالها في الوقت المناسب؛ (2) وحُلو هذه المشاركة من أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح قد ينشأ عنها.

16- وبالإضافة إلى المعايير الإلزامية المنصوص عليها في الفقرة 15، يمكن أيضاً مراعاة المعايير المستصوبة التالية: (1) أن تضم هيئة التحقيق الخارجية المختارة موظفين ذوي معرفة متخصصة تتعلق بنوع الادعاء المطروح؛ (2) أو أن تضم الهيئة موظفين لديهم مهارات في مجال التحقيق متصلة بنوع الادعاء المطروح.

17- وتنفرد هيئة التحقيق الخارجية بسلطة استعراض الشكوى والوثائق ذات الصلة، وجمع وتأمين وتقييم أي معلومات تراها ذات صلة لتحديد ما إذا كانت هناك أسس للمضي في إجراء التحقيق. ويجري هذا التحديد وفقاً للخطوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة بشأن عمليات التحقيق، والأحكام السارية من المبادئ والخطوط التوجيهية الموحدة لإجراء التحقيقات التي صادق عليها مؤتمر المحققين الدوليين، والأحكام والتعريفات الواردة في النظام الأساسي للموظفين، والنظام الإداري لشؤون العاملين في منظمة الأغذية والزراعة، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في المنظمة، والمنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة التي تحكم قضايا سوء السلوك المزعوم، والتي تطبق بعد إجراء التعديلات الضرورية.

18- ويتم إنجاز الاستعراض في غضون ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ استلام هيئة التحقيق الخارجية للشكوى، ما لم تبلغ الهيئة الرئيس المستقل للمجلس بالحاجة إلى فترة إضافية تصل مدتها إلى خمسة عشر (15) يوم عمل.

19- وإذا حددت هيئة التحقيق الخارجية أن الادعاءات المعروضة في الشكوى لا تستدعي إجراء تحقيق، تبلغ الرئيس المستقل للمجلس بذلك خطياً، مع إرسال نسخة إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس خلال الأيام الثلاثة (3) التالية بما يلي:

(أ) إبلاغ مقدم الشكوى بإغلاق القضية؛

(ب) وإخطار المدير العام بإغلاق القضية وإرفاق هذا الإخطار بنسخة عن قرار هيئة التحقيق الخارجية والوثائق الثبوتية؛

(ج) وإحالة موجز عن قرار هيئة التحقيق الخارجية والوثائق الثبوتية إلى المجلس.

20- ويكون قرار هيئة التحقيق الخارجية نهائياً.

21- وإذا قرّرت هيئة التحقيق الخارجية أن هناك أسساً تبرّر فتح تحقيق، فإنه يجب عليها أن تباشر بهذا التحقيق وأن تبلغ الرئيس المستقل للمجلس بفتح التحقيق، مع صورة إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس، في غضون ثلاثة (3) أيام عمل من استلامه هذا التبليغ، بإعلام مقدم الشكوى، والمدير العام، ولجنة الإشراف الاستشارية، والمجلس بأن هيئة التحقيق الخارجية قد فتحت تحقيقاً.

جيم- التحقيق

22- يتمثل الغرض من التحقيق في جمع الأدلة، المتصلة بالإدانة أو التبرئة على السواء، للثبوت من الحقائق وتقييم الادعاءات المقدمة. وتجري هيئة التحقيق الخارجية وفقاً للخطوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة بشأن عمليات التحقيق، والأحكام السارية من المبادئ والخطوط التوجيهية الموحدة لإجراء التحقيقات التي صادق عليها مؤتمر المحققين الدوليين، فضلاً عن النظام الأساسي للموظفين، والنظام الإداري لشؤون العاملين في منظمة الأغذية والزراعة، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في المنظمة، والمنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة بإجراء التحقيقات.

- 23- وتنفرد هيئة التحقيق الخارجية بسلطة إجراء التحقيق، بعيداً عن أي تدخل، وبطريقة عادلة ومحايدة.
- 24- ويتعين على المدير العام وجميع العاملين في المنظمة أن يتعاونوا تعاوناً كاملاً مع التحقيق، وأن يقدموا جميع السجلات والوثائق والمعلومات والأشياء الخاضعة لسلطتهم، وذلك بناءً على طلب الهيئة الخارجية للتحقيق، بما في ذلك أي شكل من أشكال السجلات المادية أو الرقمية. ويُعتبر عدم التعاون مع التحقيق، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إتلاف أي سجل أو معلومة أو شيء، أو تهريب أو مضايقة أو تهديد شاهد محتمل، عرقلةً على النحو المعرف في الخطوط التوجيهية للتحقيق الصادرة عن المنظمة، وقد يتم التعاطي مع ذلك باعتباره سوء سلوك.
- 25- وينبغي استكمال التحقيق والانتهاء من إعداد تقرير التحقيق في غضون أربعين (40) يوم عمل، ما لم تبلغ هيئة التحقيق الخارجية الرئيس المستقل للمجلس بالحاجة إلى فترة إضافية تصل مدتها إلى عشرة (10) أيام عمل.
- 26- وتقدم هيئة التحقيق الخارجية تقرير التحقيق مباشرة إلى الرئيس المستقل للمجلس، مع إرسال نسخة إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية. وينبغي أن يتضمن التقرير تحليل هيئة التحقيق الخارجية للمعلومات التي تم الحصول عليها وخلاصتها في هذا الصدد. وينبغي أن يُرفق بجميع الوثائق الثبوتية، بما في ذلك سجلات المقابلات والبيانات الخطية.

خامساً - مرحلة صنع القرار

ألف - مداوالات اللجنة الخاصة

- 27- في غضون ثلاثة (3) أيام عمل من استلام تقرير التحقيق، يقوم الرئيس المستقل للمجلس بإحالاته، مشفوعاً بجميع الوثائق الثبوتية، إلى ~~ممثل إحدى الدول الأعضاء الممثل~~ الذي يتولى في ذلك الوقت وظيفة رئيس لجنة المالية. ويتولى هذا الممثل رئاسة لجنة خاصة تتألف من ~~ممثلين~~ أعضاء لجنة المالية، على أن تضطلع فقط وبشكل حصري بالمهام المسندة إليها بموجب هذه الإجراءات.
- 28- ويدعو رئيس اللجنة الخاصة، في غضون خمسة (5) أيام عمل من استلام تقرير التحقيق، إلى عقد جلسة خاصة للجنة بحضور أعضاء لجنة الإشراف الاستشارية لكي يقدموا المشورة حسب الاقتضاء، أثناء الجلسة. وتستعرض وتقرر اللجنة الخاصة تقرير التحقيق وتقرر ما إذا كان هناك ما يبرر فتح مرحلة صنع القرار والقرار، بالاستناد إلى تقييمها للنتائج وتقييم الأدلة المتاحة الواردة لتقرير التحقيق مع جميع الوثائق الداعمة، بما في ذلك سجلات المقابلات والإفادات الخطية المقدمة من المدير العام أو الشهود.
- 29- ويمكن استدعاء ممثلي الهيئة الخارجية للتحقيق لعرض نتائجهم شفهيًا أمام اللجنة الخاصة خلال هذه الجلسة المغلقة، وذلك للمساعدة في استعراض تقرير التحقيق.
- 30- وإذا قررت اللجنة الخاصة أن ليس هناك ما يبرر بدء العمل في إجراءات صنع القرار، ينبغي عندها أن تغلق القضية وأن يقوم رئيس اللجنة في غضون أيام العمل الثلاثة (3) التالية بما يلي:
- (أ) إبلاغ مقدم الشكوى بذلك خطيًا؛
- (ب) وإخطار المدير العام بإغلاق القضية وإرفاق هذا الإخطار بنسخة عن تقرير التحقيق، والأدلة ذات الصلة، والأساس المنطقي لقرار اللجنة الخاصة؛

(ج) وإعلام الرئيس المستقل للمجلس بهذا القرار لإحالة إلى المجلس مصحوبًا بموجز عن تقرير التحقيق والأساس المنطقي الداعم لقرار اللجنة الخاصة. ~~ويكون هذا القرار نهائيًا.~~

31- ويكون قرار اللجنة هذا نهائيًا.

31-32- وإذا قررت اللجنة الخاصة أن هناك ما يبرر فتح مرحلة صنع القرار، فإنه ينبغي لرئيسها أن يصدر خلال ثلاثة (3) أيام عمل مذكرة يبلغ فيها المدير العام بأنه تم توجيه تهم بسوء السلوك ضده. وتحيط هذه المذكرة المدير العام علمًا بالتهمة وبالعقوبة المقترحة. ويُرفق قرار العقوبة بتقرير التحقيق وبجميع الوثائق الثبوتية، بما في ذلك سجلات المقابلات والإفادات الخطية.

32-33- ويكون معيار الإثبات المعمول به هو "إثبات التهمة بشكل قاطع لا لبس فيه" حيث تُعدّ الادعاءات مثبتة متى استندت إلى مجموعة من القرائن الدقيقة والأدلة الظرفية المتوافقة.

33-34- ويُمنح المدير العام خمسة عشر (15) يوم عمل بدءًا من تاريخ استلامها للردّ خطيًا على التهمة الواردة في المذكرة. وبناءً على طلب المدير العام، يجوز لرئيس اللجنة الخاصة، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية، تمديد هذه المهلة بما يصل إلى خمسة (5) أيام عمل.

34-35- ويجوز لرئيس اللجنة الخاصة أن يوافق، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية، على منح المدير العام، بناءً على طلب منه، إجازة مدفوعة الأجر للسماح له بتحضير ردّه على التهمة الموجهة ضده. وينبغي ألا تتجاوز مدة هذه الإجازة الخاصة المدفوعة الأجر المدة الزمنية لتقديم الردّ المنصوص عليها في الفقرة 33-34.

35-36- ويبلغ رئيس اللجنة الخاصة المجلس ومقدم الشكوى، عن طريق الرئيس المستقل للمجلس، بدء مرحلة اتخاذ القرار، وذلك خلال ثلاثة (3) أيام عمل من تاريخ بدئها. ويُرفق بهذا التبليغ الموجه إلى المجلس ملخصٌ للتقرير الذي أعدته اللجنة الخاصة بشأن ما توصّلت إليه من نتائج، والتهم الموجهة إلى المدير العام. ويُعدّ هذا الملخص مع مراعاة متطلبات السرية، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية.

36-37- ويدعو رئيس اللجنة الخاصة إلى عقد جلسة خاصة للجنة في غضون عشرة (10) أيام عمل من استلام ردّ المدير العام على التهمة الموجهة ضده. وتستعرض اللجنة الخاصة القضية بكاملها بتوجيه من لجنة الإشراف الاستشارية حسب الاقتضاء، وتوصي المجلس بالقيام بما يلي:

(أ) إما فرض عقوبة؛

(ب) أو إغلاق القضية وإبلاغ المدير العام ومقدم الشكوى بذلك. ~~ويكون هذا القرار نهائيًا.~~

باء- مدد/ولات المجلس

37-38- يُرفق بالتبليغ الموجه من جانب اللجنة الخاصة إلى المجلس، وفقًا للفقرة 35-37، تقريرُ التحقيق وجميع الوثائق الثبوتية، بما في ذلك سجلات المقابلات والإفادات الخطية المقدمة من المدير العام أو من الشهود. ويجوز حجب التقرير والوثائق الثبوتية أو تنقيحها لأغراض تتعلق بالسرية، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية.

38-39- ويدعو الرئيس المستقل للمجلس، عند استلامه تقرير اللجنة الخاصة، إلى عقد جلسة خاصة للمجلس في غضون **خمس (5) أيام عمل أسبوعين (2)**، وذلك بموجب الفقرة 8(ب) من المادة 25 من اللائحة العامة. ويقرر المجلس، آخذاً في الاعتبار تقرير اللجنة الخاصة، ما إذا كانت الادعاءات قد ثبتت بما لا يدع مجالاً للشك المعقول أم لا. فإذا رأى المجلس أن الادعاءات قد ثبتت على هذا النحو، وجب عليه أيضاً أن يوصي بالعقوبة الواجب تنزيها. واستناداً إلى ما توصل إليه من نتائج، يوصي المجلس في تقريره المرفوع إلى المؤتمر إما بفرض عقوبة أو بإغلاق القضية.

39-40- ويمكن استدعاء ممثلي الهيئة الخارجية للتحقيق لعرض نتائجهم شفهيًا أمام المجلس خلال هذه الجلسة المغلقة، وذلك للمساعدة في استعراض تقرير التحقيق.

40-41- وينبغي أن يقدم المجلس في تقريره إلى المؤتمر توجيهات تقضي بأن يعقد الرئيس المستقل للمجلس جلسة خاصة استثنائية للمؤتمر في مهلة **أقصىها عشرة (10) أيام عمل تتجاوز ثلاثين (30) يومًا** تقويميًا من صدور قرار المجلس. ويقوم المجلس أيضًا بتسمية مرشحين لشغل منصبي الرئيس ونائب الرئيس من أجل رئاسة هذه الجلسة الخاصة.

41-42- ويقوم الرئيس المستقل للمجلس، في غضون يوم عمل واحد (1) من اتخاذ المجلس قراره، بإبلاغ المدير العام خطيًا بهذا القرار وبالأسباب المساندة له. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس أيضًا بإبلاغ **مقدم الشكوى**، ونواب المدير العام ومدير الديوان بالقرار الذي اتخذته المجلس.

جيم- مداوالات المؤتمر

42-43- يتأسس الرئيس المستقل للمجلس الجلسة الخاصة الاستثنائية للمؤتمر التي يدعو المجلس إلى عقدها، إلى حين انتخاب رئيس ونائب رئيس واحد (1). ويرد هذا البند كأول بند على جدول أعمال الدورة الاستثنائية للمؤتمر.

43-44- ويقرر المؤتمر، آخذاً في الاعتبار تقرير المجلس والسجل المقدم من اللجنة الخاصة، ما إذا كانت الادعاءات قد ثبتت بما لا يدع مجالاً للشك المعقول أم لا. وإذا تبين أنها قد ثبتت، يقرر العقوبة الواجب إنزالها. وإذا خلص المؤتمر إلى أن الادعاءات لم تثبت بما لا يدع مجالاً للشك المعقول، وجب عليه إغلاق القضية.

44-45- وفي سياق التوصل إلى هذا القرار، يجوز للمؤتمر أيضاً أن يعتمد تدابير إضافية، قد تشمل التعويض عن الخسائر المادية التي تكبدتها المنظمة، أو ضمان الامتثال لالتزام المنظمة بموجب القانون الدولي بالتعاون مع السلطات الوطنية لتيسير المجرى الصحيح للعدالة.

45-46- ويجوز استدعاء ممثلي الهيئة الخارجية للتحقيق لعرض نتائجهم شفهيًا أمام المؤتمر خلال هذه الدورة الاستثنائية المغلقة، وذلك للمساعدة في استعراض تقرير التحقيق.

46-47- ويجوز للمؤتمر، وفقاً لتقديره الخاص، أن يتيح للمدير العام فرصة الاستماع إليه قبل أن يشرع في مداوالاته المغلقة ويتخذ قراره.

47-48- ويقوم رئيس المؤتمر بإبلاغ المدير العام خطيًا بالقرار الذي اتخذته المؤتمر مع ذكر الأسباب المساندة لهذا القرار، وذلك في غضون يوم عمل واحد (1) من انتهاء دورة المؤتمر. ويقوم رئيس المؤتمر أيضاً بإبلاغ مقدم الشكوى، ونواب المدير العام، ومدير الديوان بالقرار الذي اتخذته المؤتمر. ويكون القرار الذي اتخذته المؤتمر نهائياً.

دال- اللائحة الداخلية

49- تخضع مداورات اللجنة الخاصة والمجلس والمؤتمر، المنصوص عليها في مرحلة صنع القرار من هذه الإجراءات، بعد إجراء التعديلات الضرورية، لللائحة الداخلية، بما في ذلك إجراءات التصويت، المطبقة على لجنة المالية والمجلس والمؤتمر على التوالي، على النحو المنصوص عليه في النصوص الأساسية للمنظمة.

دلهاء- خدمات الأمانة

48-50- يتعين على العاملين في المنظمة المسؤولين عن تقديم الخدمات الداعمة لأنشطة الأجهزة الرئاسية أن يقدموا هذا الدعم إلى أنشطة الرئيس المستقل للمجلس، ورئيس لجنة الإشراف الاستشارية وأعضائها، وكذلك جلسات اللجنة الخاصة والمجلس والمؤتمر المنصوص عليها في مرحلة اتخاذ القرار من هذه الإجراءات. وتقدم هذه الخدمات وفقاً لواجبات النزاهة والاستقلالية والحياد الملقاة على عاتق العاملين في المنظمة، وذلك عملاً بمعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، النظام الأساسي للموظفين، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة، وغيرها من التعليمات الإدارية ذات الصلة المطبقة على العاملين في المنظمة. وعند تقديم هذه الخدمات وفقاً لهذا الإجراء، يتحلىكون العاملون في المنظمة المسؤولية على التوالي أمام رئيس اللجنة الخاصة، أو الرئيس المستقل للمجلس، أو رئيس لجنة الإشراف الاستشارية أو رئيس اللجنة الخاصة أو رئيس المؤتمر، ويتمتعون بالحماية نفسها الممنوحة للمبلغين عن المخالفات بموجب القسم السابع.

سادساً- التدابير المؤقتة

49-51- عقب فتح تحقيق من جانب الهيئة الخارجية للتحقيق، يجوز للرئيس المستقل للمجلس أن يوصي المجلس، استناداً إلى توصية مسبقة صادرة عن الهيئة الخارجية للتحقيق وبتأييد من أعضاء لجنة الإشراف الاستشارية، بمنح المدير العام إجازة إدارية مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر. ويجوز اتخاذ هذا التدبير الإداري من أجل:

(أ) المحافظة على نزاهة التحقيق؛

(ب) أو حماية العاملين في المنظمة، أو الأطراف الثالثة، من الانتقام، بما في ذلك مقدم الشكوى أو الشهود المحتملون؛

(ج) أو تجنب احتمال أن يكون لاستمرار ممارسة المدير العام مهامه تأثير سلبي كبير على المنظمة أو أن يعرض سمعتها لخطر حقيقي أو متصور كبير.

50-52- وعقب صدور تقرير التحقيق، يجوز للجنة الخاصة، بناءً على مشورة من أعضاء لجنة الإشراف الاستشارية، أن توصي المجلس بمنح المدير العام إجازة إدارية سواء بأجر أو من دون أجر.

51-53- وإذا صدرت التوصية بمنح المدير العام إجازة إدارية عملاً بالفقرتين 48 51 أو 49 52، يجوز للرئيس المستقل للمجلس أن يحيل هذه التوصية مع تفسير لأساسها المنطقي إلى المجلس في غضون ثلاثة (3) أيام عمل للبت فيها.

52-54- ويدعو الرئيس المستقل للمجلس إلى عقد جلسة خاصة للمجلس بموجب الفقرة 8(ب) من المادة 25 من اللائحة العامة للنظر في التوصية واتخاذ قرار بشأنها في غضون خمس (5) عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلامها. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس بإبلاغ المدير العام خطياً بالقرار الذي اتخذته المجلس وبالأسباب المساندة لهذا القرار في غضون

ثلاثة (3) أيام عمل من صدوره. وإذا وافق المجلس على توصية بمنح المدير العام إجازة إدارية مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر، فإنه ينبغي للرئيس المستقل للمجلس أن يبلغ نواب المدير العام ومدير الديوان بالقرار الذي اتخذه المجلس. **وفي هذه الحالة وخلال الإجازة الإدارية، يتولى نائب المدير العام الأكثر أقدمية مهام المدير العام وفقاً للفقرة 5 من المادة 37 من اللائحة العامة، ويخضع لهذا الإجراء بالنسبة إلى الأنشطة التي يُضطلع بها بهذه الصفة.**

53-55- ولا تفسد الإجازة الإدارية بحقوق المدير العام. ولا تعني ضمناً أن ادعاءات سوء السلوك صحيحة، كما أنها لا تشكل عقوبة مرتبطة بهذه الادعاءات. ويمكن أن تستمر الإجازة الإدارية إلى حين انتهاء مرحلة صنع القرار.

سابعاً- حماية المبلغين عن المخالفات

54-56- يكون لأي فرد يبلغ بحسن نية عن ادعاءات سوء سلوك تتعلق بالمدير العام، الحق في الحصول على حماية من الأعمال الانتقامية. وتُمنح حماية مماثلة أيضاً للأفراد الذين يتعاونون مع الجهات التي تنظر في مثل هذه الادعاءات في أي مرحلة من مراحل تقصّي الحقائق أو اتخاذ القرار. وتنطبق المبادئ العامة والتعاريف والأنشطة المحمية التي تنص عليها سياسة منظمة الأغذية والزراعة لحماية المبلغين عن المخالفات على هذه الإجراءات بعد إجراء التعديلات الضرورية، بما في ذلك اتخاذ التدابير الوقائية أو الحماية المناسبة.

55-57- ولأغراض هذه الإجراءات، يعني الانتقام أي فعل ضارّ يرتكبه المدير العام أو يُرتكب بطلب منه، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ويؤثر سلباً في عمل موظفي المنظمة أو في ظروف عمله، أو له تداعيات سلبية على طرف ثالث، عندما يوصى بهذا الفعل أو يتم التهديد به أو ارتكابه كلياً أو جزئياً بسبب قيام الموظف أو الطرف الثالث بالإبلاغ عن سوء سلوك أو تعاونه مع إجراء منصوص عليه في هذه الإجراءات.

56-58- ويتم الإبلاغ عن الشكاوى التي يُزعم فيها التعرض للانتقام من جانب المدير العام أو بتحريض منه وفقاً لهذه الإجراءات إلى مكتب المفتش العام، مع استبعاد جميع آليات الإبلاغ الأخرى المنصوص عليها في الإطار الإداري للمنظمة. ويشكل الانتقام، في حال إثباته بما لا يدع مجالاً للشك، سوء سلوك.

ثامناً- المساعدة القانونية

57-59- يتم بشكل مؤقت انتداب أمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية من مهامه في مكتب الشؤون القانونية ليعمل مستشاراً قانونياً دعماً للإجراء المنصوص عليه في هذه الإجراءات إلى حين اكتماله. ويشمل ذلك تقديم الدعم والمشورة القانونية إلى كلّ من رئيسي اللجنة الخاصة ولجنة الإشراف الاستشارية، وأعضاء هاتين اللجنتين، والرئيس المستقل للمجلس، وكذلك إلى أعضاء المجلس والمؤتمر في اضطلاعهم بمسؤولياتهم بموجب هذه الإجراءات. وعند الحاجة، يجوز لأمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية أن يقدم أيضاً الدعم والمشورة القانونية إلى الهيئة الخارجية للتحقيق المكلفة النظر في الادعاء. ويرفع أمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية، لدى أدائه هذا الدور، تقاريره حصرياً إلى الرئيس المستقل للمجلس ويمتنع عن إحالة أي معلومات أو الكشف عنها للمستشار القانوني أو لأي فرد آخر، وذلك وفقاً لواجب السرية المنصوص عليه في الفقرة 6. ويجوز استبدال أمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية، بصفة نهائية أو مؤقتة، بنائب الأمين، بالشروط ذاتها المنصوص عليها في هذه الإجراءات.

تاسعاً- الطعن

58-60- يجوز للمدير العام الطعن في القرار الذي يتخذه المؤتمر أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية حصراً، وذلك بموجب القسم 331-8 من دليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة والأحكام ذات الصلة من النظام الأساسي للمحكمة وشروط وأحكام تعيينه.

الملحق (مكرراً)

مسودة - النسخة 3-1

إجراءات معالجة الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الموجهة ضد المدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة

أولاً - المقدمة

- 1- تعالج ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد المديرين العامين لمنظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) باستقلالية وحياد، ووفقاً للمبادئ العامة للقانون الإداري الدولي، على أن تكفل الإجراءات المتبعة ما يلي:
 - (هـ) الامتثال للنصوص الأساسية لمنظمة الأغذية والزراعة، والاتساق معها؛
 - (و) والالتزام بالإجراءات الواجبة، بما في ذلك مبدأ وجاهية المحاكمة والحق في الدفاع؛
 - (ز) والتقيّد بواجب العناية الذي تتحمّله المنظمة إزاء موظفيها والعاملين الآخرين؛
 - (ح) والالتزام بقرينة البراءة، مع وقوع عبء الإثبات على عاتق المنظمة.
- 2- وإن واجب المديرين العامين في ممارسة مهامهم وفقاً لأعلى معايير السلوك الأخلاقي مكرّس في أحكام وشروط التعيين المنصوص عليها في العقد الموقع بين المنظمة والمدير العام بموجب الفقرة 4 من المادة 37 من اللائحة العامة.
- 3- ويخضع استعراض ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد المديرين العامين حصرياً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القرار ("الإجراءات").

ثانياً - تعريف سوء السلوك

- 4- لأغراض هذه الإجراءات، يعرف سوء السلوك بأنه عدم الامتثال، بالفعل أو الإهمال، لواجبات المديرين العامين المنصوص عليها في النصوص الأساسية لمنظمة الأغذية والزراعة. ويشمل سوء السلوك عدم الامتثال لمعايير السلوك الخاصة بالخدمة المدنية الدولية، وللنظامين الأساسي والإداري لموظفي منظمة الأغذية والزراعة، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في المنظمة، والمنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة المنطبقة على العاملين في المنظمة، بما في ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، المنشورات المتعلقة بمنع التحرش، والتحرش الجنسي، وسوء استعمال السلطة، والغش، وممارسات الفساد الأخرى، والإهمال الجسيم. ولا يشمل سوء السلوك الأفعال أو حالات الإغفال المرتبطة بالأداء الإداري للمديرين العامين، متى كانت في إطار الممارسة المشروعة والمعقولة لسلطاتهم وصلاحياتهم في توجيه أعمال المنظمة.

ثالثاً - الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك

5- يجوز الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك المتعلقة بالمدير العام من خلال تقديم شكوى إلى مكتب المفتش العام عن طريق قنوات الإبلاغ المعتادة التي يشرف عليها المكتب. ويجوز لأي فرد أن يبلغ عن مثل هذه الادعاءات بغض النظر عن علاقته بالمنظمة. ويتم التعامل مع الادعاءات المجهولة المصدر التي يتم الإبلاغ عنها وفقاً للخطوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة بشأن عمليات التحقيق، والأحكام السارية من المبادئ والإرشادات الموحدة لإجراء التحقيقات التي صادق عليها مؤتمر المحققين الدوليين.

6- ويتم التعامل مع الشكاوى والمعلومات ذات الصلة المبلغ عنها أو المستعرضة أو المصدرة وفقاً لهذه الإجراءات بسرية تامة في جميع المراحل ولا يجوز الإفصاح عنها ما لم تنص هذه الإجراءات وسياسة حماية البيانات في المنظمة على خلاف ذلك. كما أن التقارير الصادرة بموجب هذه الإجراءات تظل خاضعة للسرية التامة، ولا يُفصح عن المعلومات ذات الصلة إلا على أساس "الضرورة الوظيفية للاطلاع". وينطبق واجب الحفاظ على السرية من دون استثناء على كل من يشارك في استعراض أي شكوى بموجب هذه الإجراءات، بما في ذلك مقدم الشكوى والشهود والموظفين والعاملين الآخرين في المنظمة، وأعضاء الهيئات الاستشارية أو هيئات التحقيق، وممثلي البلدان الأعضاء أو المنظمات الأعضاء.

7- وينبغي أن تتضمن الشكاوى، قدر الإمكان، المعلومات التالية:

(هـ) وصف مفصّل لسوء السلوك المزعوم؛

(و) ووقت (أوقات) ومكان (أماكن) حدوث سوء السلوك المزعوم؛

(ز) وأسماء أي شهود محتملين على سوء السلوك المزعوم؛

(ح) وجميع الوثائق المساندة المتاحة.

8- وينبغي أن تقدّم بحسن نية ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد أي مدير عام. وينبغي ألا تستخدم هذه الادعاءات لنقل أو نشر بيانات عبثية أو كيدية أو شائعات لا أساس لها من الصحة. وبالمثل، ينبغي عدم تقديم الشكاوى بغرض التدخل في الممارسة المشروعة للسلطة التنفيذية المنوطة بالمدير العام بموجب الفقرة 4 من المادة 7 من الدستور وسائر الأحكام ذات الصلة من النصوص الأساسية. وإن أي ادعاءات بسوء السلوك يوجهها العاملون في منظمة الأغذية والزراعة ضد المدير العام ويتبين أنها قُدمت بسوء نية أو بقصد سيء، تعتبر سوء سلوك وتعالج على هذا النحو وفقاً للنظام الأساسي للموظفين، والنظام الإداري لشؤون العاملين، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة.

رابعاً- مرحلة تفصي الحقائق

ألف- التحديد الأولي

- 9- يقوم المفتش العام، لدى استلامه شكوى معيّنة عن طريق القنوات المعتادة، باستعراض الادعاءات وتحديد ما إذا كانت، في ظاهرها، تستوجب إجراء استعراض إضافي. وبعد ذلك، تُحال هذه النتيجة الأولية إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية في غضون ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ استلام الشكوى، من أجل الموافقة عليها من جانب اللجنة.
- 10- وإذا أشار التحديد الأولي للمفتش العام ولجنة الإشراف الاستشارية إلى أن الادعاءات، كما تم تقديمها، لا تستدعي إجراء مزيد من الاستعراض، يغلق مكتب المفتش العام القضية على الفور ويبلغ صاحب الشكوى بذلك. ويكون هذا التحديد الأولي نهائياً.
- 11- وتدرج لجنة الإشراف الاستشارية، في تقريرها السنوي، موجزاً إحصائياً عن القضايا التي تم إغلاقها بموجب الفقرة 10.
- 12- وإذا أشار التحديد الأولي للمفتش العام ولجنة الإشراف الاستشارية إلى أن هناك ما يبرر إجراء مزيد من الاستعراض، يحيل رئيس لجنة الإشراف الاستشارية الشكوى إلى الرئيس المستقل للمجلس مصحوبة بأي وثائق ثبوتية وبلاغ خطي يبيّن الأساس المنطقي للتحديد الأولي.
- 13- في غضون خمسة (5) أيام عمل من استلام الشكوى وفقاً للفقرة 12، يقوم الرئيس المستقل للمجلس بما يلي:
 - (د) إحالتها، مشفوعة بالوثائق ذات الصلة، إلى هيئة التحقيق الخارجية لإجراء استعراض إضافي؛
 - (هـ) إخطار المدير العام بتقديم شكوى تستوجب استعراضاً إضافياً، مع إرفاق نسخة من الشكوى والوثائق ذات الصلة بهذا الإخطار، ثم تنقيحها أو حجبتها بالقدر الذي يراه رئيس لجنة الإشراف الاستشارية مناسباً للحفاظ على السرية وعلى سلامة مرحلة تفصي الحقائق؛
 - (و) إبلاغ المجلس بتقديم شكوى تستوجب استعراضاً إضافياً، وذلك من خلال تقرير خطي يلخص الادعاءات الموجهة ضد المدير العام مع الحفاظ على السرية وعلى سلامة مرحلة تفصي الحقائق.

باء- الاستعراض الإضافي

- 14- يتم اختيار هيئة التحقيق الخارجية هذه من قائمة بالهيئات الخارجية التي أبرمت اتفاقاً دائماً مع منظمة الأغذية والزراعة لتقديم خدمات التحقيق بموجب هذه الإجراءات. وعند التعاقد مع هذه الهيئات، تأخذ المنظمة في الاعتبار معرفتها بالمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وخبرتها معها، فضلاً عن قدرتها على الحفاظ على السرية التامة وآلياتها المتينة للرقابة على الجودة. ويعدّ مكتب المفتش العام هذه القائمة ويتولى إدارتها.
- 15- ويجري الرئيس المستقل للمجلس عملية الاختيار، آخذاً في الاعتبار مشورة لجنة الإشراف الاستشارية، مع مراعاة المعايير الإلزامية التالية: (1) القدرة الفورية لهيئة التحقيق الخارجية المختارة على الاضطلاع بتحقيق في الادعاءات الموجهة ضد المدير العام واستكمالها في الوقت المناسب؛ (2) وحُلو هذه المشاركة من أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح قد ينشأ عنها.

16- وبالإضافة إلى المعايير الإلزامية المنصوص عليها في الفقرة 15، يمكن أيضاً مراعاة المعايير المستصوبة التالية: (1) أن تضم هيئة التحقيق الخارجية المختارة موظفين ذوي معرفة متخصصة تتعلق بنوع الادعاء المطروح؛ (2) أو أن تضم الهيئة موظفين لديهم مهارات في مجال التحقيق متصلة بنوع الادعاء المطروح.

17- وتنفرد هيئة التحقيق الخارجية بسلطة استعراض الشكوى والوثائق ذات الصلة، وجمع وتأمين وتقييم أي معلومات تراها ذات صلة لتحديد ما إذا كانت هناك أسس للمضي في إجراء التحقيق. ويجري هذا التحديد وفقاً للخطوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة بشأن عمليات التحقيق، والأحكام السارية من المبادئ والخطوط التوجيهية الموحدة لإجراء التحقيقات التي صادق عليها مؤتمر المحققين الدوليين، والأحكام والتعريفات الواردة في النظام الأساسي للموظفين، والنظام الإداري لشؤون العاملين في منظمة الأغذية والزراعة، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في المنظمة، والمنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة التي تحكم قضايا سوء السلوك المزعوم، والتي تطبق بعد إجراء التعديلات الضرورية.

18- ويتم إنجاز الاستعراض في غضون ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ استلام هيئة التحقيق الخارجية للشكوى، ما لم تبلغ الهيئة الرئيس المستقل للمجلس بالحاجة إلى فترة إضافية تصل مدتها إلى خمسة عشر (15) يوم عمل.

19- وإذا حددت هيئة التحقيق الخارجية أن الادعاءات المعروضة في الشكوى لا تستدعي إجراء تحقيق، تبلغ الرئيس المستقل للمجلس بذلك خطياً، مع إرسال نسخة إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس خلال الأيام الثلاثة (3) التالية بما يلي:

(د) إبلاغ مقدم الشكوى بإغلاق القضية؛

(هـ) وإخطار المدير العام بإغلاق القضية وإرفاق هذا الإخطار بنسخة عن قرار هيئة التحقيق الخارجية والوثائق الثبوتية؛

(و) وإحالة موجز عن قرار هيئة التحقيق الخارجية والوثائق الثبوتية إلى المجلس.

20- ويكون قرار هيئة التحقيق الخارجية نهائياً.

21- وإذا قررت هيئة التحقيق الخارجية أن هناك أسساً تبرّر فتح تحقيق، فإنه يجب عليها أن تباشر بهذا التحقيق وأن تبلغ الرئيس المستقل للمجلس بفتح التحقيق، مع صورة إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس، في غضون ثلاثة (3) أيام عمل من استلامه هذا التبليغ، بإعلام مقدم الشكوى، والمدير العام، ولجنة الإشراف الاستشارية، والمجلس بأن هيئة التحقيق الخارجية قد فتحت تحقيقاً.

جيم- التحقيق

22- يتمثل الغرض من التحقيق في جمع الأدلة، المتصلة بالإدانة أو التبرئة على السواء، للثبوت من الحقائق وتقييم الادعاءات المقدمة. وتجري هيئة التحقيق الخارجية وفقاً للخطوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة بشأن عمليات التحقيق، والأحكام السارية من المبادئ والخطوط التوجيهية الموحدة لإجراء التحقيقات التي صادق عليها مؤتمر المحققين الدوليين، فضلاً عن النظام الأساسي للموظفين، والنظام الإداري لشؤون العاملين في منظمة الأغذية والزراعة، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في المنظمة، والمنشورات الإدارية الأخرى ذات الصلة بإجراء التحقيقات.

- 23- وتنفرد هيئة التحقيق الخارجية بسلطة إجراء التحقيق، بعيداً عن أي تدخل، وبطريقة عادلة ومحايدة.
- 24- ويتعين على المدير العام وجميع العاملين في المنظمة أن يتعاونوا تعاوناً كاملاً مع التحقيق، وأن يقدموا جميع السجلات والوثائق والمعلومات والأشياء الخاضعة لسلطتهم، وذلك بناءً على طلب الهيئة الخارجية للتحقيق، بما في ذلك أي شكل من أشكال السجلات المادية أو الرقمية. ويُعتبر عدم التعاون مع التحقيق، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إتلاف أي سجل أو معلومة أو شيء، أو تهريب أو مضايقة أو تهديد شاهد محتمل، عرقلةً على النحو المعرف في الخطوط التوجيهية للتحقيق الصادرة عن المنظمة، وقد يتم التعاطي مع ذلك باعتباره سوء سلوك.
- 25- وينبغي استكمال التحقيق والانتهاء من إعداد تقرير التحقيق في غضون أربعين (40) يوم عمل، ما لم تبلغ هيئة التحقيق الخارجية الرئيس المستقل للمجلس بالحاجة إلى فترة إضافية تصل مدتها إلى عشرة (10) أيام عمل.
- 26- وتقدم هيئة التحقيق الخارجية تقرير التحقيق مباشرة إلى الرئيس المستقل للمجلس، مع إرسال نسخة إلى رئيس لجنة الإشراف الاستشارية. وينبغي أن يتضمن التقرير تحليل هيئة التحقيق الخارجية للمعلومات التي تم الحصول عليها وخلاصتها في هذا الصدد. وينبغي أن يُرفق بجميع الوثائق الثبوتية، بما في ذلك سجلات المقابلات والبيانات الخطية.

خامساً - مرحلة صنع القرار

ألف - مداوالات اللجنة الخاصة

- 27- في غضون ثلاثة (3) أيام عمل من استلام تقرير التحقيق، يقوم الرئيس المستقل للمجلس بإحالته، مشفوعاً بجميع الوثائق الثبوتية، إلى الممثل الذي يتولى في ذلك الوقت وظيفة رئيس لجنة المالية. ويتولى هذا الممثل رئاسة لجنة خاصة تتألف من أعضاء لجنة المالية، على أن تضطلع فقط وبشكل حصري بالمهام المسندة إليها بموجب هذه الإجراءات.
- 28- ويدعو رئيس اللجنة الخاصة، في غضون خمسة (5) أيام عمل من استلام تقرير التحقيق، إلى عقد جلسة خاصة للجنة بحضور أعضاء لجنة الإشراف الاستشارية لكي يقدموا المشورة حسب الاقتضاء، أثناء الجلسة. وتقرّر اللجنة ما إذا كان هناك ما يبرّر فتح مرحلة صنع القرار، بالاستناد إلى تقييمها لتقرير التحقيق مع جميع الوثائق الداعمة، بما في ذلك سجلات المقابلات والإفادات الخطية المقدمة من المدير العام أو الشهود.
- 29- ويمكن استدعاء ممثلي الهيئة الخارجية للتحقيق لعرض نتائجهم شفهيًا أمام اللجنة الخاصة خلال هذه الجلسة المغلقة، وذلك للمساعدة في استعراض تقرير التحقيق.
- 30- وإذا قرّرت اللجنة الخاصة أن ليس هناك ما يبرر بدء العمل في إجراءات صنع القرار، ينبغي عندها أن تغلق القضية وأن يقوم رئيس اللجنة في غضون أيام العمل الثلاثة (3) التالية بما يلي:

(د) إبلاغ مقدّم الشكوى بذلك خطياً؛

(هـ) وإخطار المدير العام بإغلاق القضية وإرفاق هذا الإخطار بنسخة عن تقرير التحقيق، والأدلة ذات الصلة، والأساس المنطقي لقرار اللجنة الخاصة؛

(و) وإعلام الرئيس المستقل للمجلس بهذا القرار لإحالته إلى المجلس مصحوباً بموجز عن تقرير التحقيق والأساس المنطقي الداعم لقرار اللجنة الخاصة.

- 31- ويكون قرار اللجنة هذا نهائياً.
- 32- وإذا قرّرت اللجنة الخاصة أن هناك ما يبرر فتح مرحلة صنع القرار، فإنه ينبغي لرئيسها أن يصدر خلال ثلاثة (3) أيام عمل مذكرة يبلغ فيها المدير العام بأنه تم توجيه تهم بسوء السلوك ضده. وتحيط هذه المذكرة المدير العام علماً بالتهم وبالعقوبة المقترحة. ويُرفق قرار العقوبة بتقرير التحقيق وبجميع الوثائق الثبوتية، بما في ذلك سجلات المقابلات والإفادات الخطية.
- 33- ويكون معيار الإثبات المعمول به هو "إثبات التهم بشكل قاطع لا لبس فيه" حيث تُعدّ الادعاءات مثبتة متى استندت إلى مجموعة من القرائن الدقيقة والأدلة الظرفية المتوافقة.
- 34- ويُمنح المدير العام خمسة عشر (15) يوم عمل بدءاً من تاريخ استلامها للردّ خطياً على التهم الواردة في المذكرة. وبناءً على طلب المدير العام، يجوز لرئيس اللجنة الخاصة، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية، تمديد هذه المهلة بما يصل إلى خمسة (5) أيام عمل.
- 35- ويجوز لرئيس اللجنة الخاصة أن يوافق، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية، على منح المدير العام، بناءً على طلب منه، إجازة مدفوعة الأجر للسماح له بتحضير ردّه على التهم الموجهة ضده. وينبغي ألا تتجاوز مدة هذه الإجازة الخاصة المدفوعة الأجر المدة الزمنية لتقديم الردّ المنصوص عليها في الفقرة 34.
- 36- ويبلغ رئيس اللجنة الخاصة المجلس ومقدم الشكوى، عن طريق الرئيس المستقل للمجلس، ببدء مرحلة اتخاذ القرار، وذلك خلال ثلاثة (3) أيام عمل من تاريخ بدئها. ويُرفق بهذا التبليغ الموجه إلى المجلس ملخصٌ للتقرير الذي أعدته اللجنة الخاصة بشأن ما توصّلت إليه من نتائج، والتهم الموجهة إلى المدير العام. ويُعدّ هذا الملخص مع مراعاة متطلبات السرية، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية.
- 37- ويدعو رئيس اللجنة الخاصة إلى عقد جلسة خاصة للجنة في غضون عشرة (10) أيام عمل من استلام ردّ المدير العام على التهم الموجهة ضده. وتستعرض اللجنة الخاصة القضية بكاملها بتوجيه من لجنة الإشراف الاستشارية حسب الاقتضاء، وتوصي المجلس بالقيام بما يلي:
- (ج) إما فرض عقوبة؛
- (د) أو إغلاق القضية وإبلاغ المدير العام ومقدم الشكوى بذلك.

باء- مداولات المجلس

- 38- يُرفق بالتبليغ الموجه من جانب اللجنة الخاصة إلى المجلس، وفقاً للفقرة 37، تقريرُ التحقيق وجميع الوثائق الثبوتية، بما في ذلك سجلات المقابلات والإفادات الخطية المقدمة من المدير العام أو من الشهود. ويجوز حجب التقرير والوثائق الثبوتية أو تنقيحها لأغراض تتعلق بالسرية، وبمشورة من رئيس لجنة الإشراف الاستشارية.
- 39- ويدعو الرئيس المستقل للمجلس، عند استلامه تقرير اللجنة الخاصة، إلى عقد جلسة خاصة للمجلس في غضون أسبوعين (2)، وذلك بموجب الفقرة 8(ب) من المادة 25 من اللائحة العامة. ويقرر المجلس، آخذاً في الاعتبار تقرير اللجنة الخاصة، ما إذا كانت الادعاءات قد ثبتت بما لا يدع مجالاً للشك المعقول أم لا. فإذا رأى المجلس أن

الادعاءات قد ثبتت على هذا النحو، وجب عليه أيضًا أن يوصي بالعقوبة الواجب تنزيلها. واستنادًا إلى ما توصل إليه من نتائج، يوصي المجلس في تقريره المرفوع إلى المؤتمر إما بفرض عقوبة أو بإغلاق القضية.

40- ويمكن استدعاء ممثلي الهيئة الخارجية للتحقيق لعرض نتائجهم شفهيًا أمام المجلس خلال هذه الجلسة المغلقة، وذلك للمساعدة في استعراض تقرير التحقيق.

41- وينبغي أن يقدم المجلس في تقريره إلى المؤتمر توجيهات تقضي بأن يعقد الرئيس المستقل للمجلس جلسة خاصة استثنائية للمؤتمر في مهلة لا تتجاوز ثلاثين (30) يومًا تقويميًا من صدور قرار المجلس. ويقوم المجلس أيضًا بتسمية مرشحين لشغل مناصب الرئيس ونائب الرئيس من أجل رئاسة هذه الجلسة الخاصة.

42- ويقوم الرئيس المستقل للمجلس، في غضون يوم عمل واحد (1) من اتخاذ المجلس قراره، بإبلاغ المدير العام خطيًا بهذا القرار وبالأَسباب المساندة له. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس أيضًا بإبلاغ مقدّم الشكوى، ونواب المدير العام ومدير الديوان بالقرار الذي اتخذه المجلس.

جيم- مداوَلات المؤتمر

43- يترأس الرئيس المستقل للمجلس الجلسة الخاصة الاستثنائية للمؤتمر التي يدعو المجلس إلى عقدها، إلى حين انتخاب رئيس ونائب رئيس واحد (1). ويرد هذا البند كأول بند على جدول أعمال الدورة الاستثنائية للمؤتمر.

44- ويقرّر المؤتمر، آخذًا في الاعتبار تقرير المجلس والسجل المقدّم من اللجنة الخاصة، ما إذا كانت الادعاءات قد ثبتت بما لا يدع مجالًا للشك المعقول أم لا. وإذا تبين أنها قد ثبتت، يقرّر العقوبة الواجب إنزالها. وإذا خلص المؤتمر إلى أن الادعاءات لم تثبت بما لا يدع مجالًا للشك المعقول، وجب عليه إغلاق القضية.

45- وفي سياق التوصل إلى هذا القرار، يجوز للمؤتمر أيضًا أن يعتمد تدابير إضافية، قد تشمل التعويض عن الخسائر المادية التي تكبدتها المنظمة، أو ضمان الامتثال لالتزام المنظمة بموجب القانون الدولي بالتعاون مع السلطات الوطنية لتيسير المجرى الصحيح للعدالة.

46- ويجوز استدعاء ممثلي الهيئة الخارجية للتحقيق لعرض نتائجهم شفهيًا أمام المؤتمر خلال هذه الدورة الاستثنائية المغلقة، وذلك للمساعدة في استعراض تقرير التحقيق.

47- ويجوز للمؤتمر، وفقًا لتقديره الخاص، أن يتيح للمدير العام فرصة الاستماع إليه قبل أن يشرع في مداوَلاته المغلقة ويتخذ قراره.

48- ويقوم رئيس المؤتمر بإبلاغ المدير العام خطيًا بالقرار الذي اتخذه المؤتمر مع ذكر الأسباب المساندة لهذا القرار، وذلك في غضون يوم عمل واحد (1) من انتهاء دورة المؤتمر. ويقوم رئيس المؤتمر أيضًا بإبلاغ مقدّم الشكوى، ونواب المدير العام، ومدير الديوان بالقرار الذي اتخذه المؤتمر. ويكون القرار الذي اتخذه المؤتمر نهائيًا.

دال- اللائحة الداخلية

49- تخضع مداوالات اللجنة الخاصة والمجلس والمؤتمر، المنصوص عليها في مرحلة صنع القرار من هذه الإجراءات، بعد إجراء التعديلات الضرورية، لللائحة الداخلية، بما في ذلك إجراءات التصويت، المطبقة على لجنة المالية والمجلس والمؤتمر على التوالي، على النحو المنصوص عليه في النصوص الأساسية للمنظمة.

هاء- خدمات الأمانة

50- يتعين على العاملين في المنظمة المسؤولين عن تقديم الخدمات الداعمة لأنشطة الأجهزة الرئاسية أن يقدموا هذا الدعم إلى أنشطة الرئيس المستقل للمجلس، ورئيس لجنة الإشراف الاستشارية وأعضائها، وكذلك جلسات اللجنة الخاصة والمجلس والمؤتمر المنصوص عليها في هذه الإجراءات. وتُقدّم هذه الخدمات وفقاً لواجبات النزاهة والاستقلالية والحياد الملقة على عاتق العاملين في المنظمة، وذلك عملاً بمعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، النظام الأساسي للموظفين، ودليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة، وغيرها من التعليمات الإدارية ذات الصلة المطبقة على العاملين في المنظمة. وعند تقديم هذه الخدمات وفقاً لهذا الإجراء، يكون العاملون في المنظمة مسؤولين أمام الرئيس المستقل للمجلس أو رئيس لجنة الإشراف الاستشارية أو رئيس اللجنة الخاصة أو رئيس المؤتمر، ويتمتعون بالحماية نفسها الممنوحة للمبلغين عن المخالفات بموجب القسم السابع.

سادساً- التدابير المؤقتة

51- عقب فتح تحقيق من جانب الهيئة الخارجية للتحقيق، يجوز للرئيس المستقل للمجلس أن يوصي المجلس، استناداً إلى توصية مسبقة صادرة عن الهيئة الخارجية للتحقيق وبتأييد من أعضاء لجنة الإشراف الاستشارية، بمنح المدير العام إجازة إدارية مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر. ويجوز اتخاذ هذا التدبير الإداري من أجل:

(د) المحافظة على نزاهة التحقيق؛

(هـ) أو حماية العاملين في المنظمة، أو الأطراف الثالثة، من الانتقام، بما في ذلك مقدّم الشكوى أو الشهود المحتملون؛

(و) أو تجنب احتمال أن يكون لاستمرار ممارسة المدير العام مهامه تأثير سلبي كبير على المنظمة أو أن يعرض سمعتها لخطر حقيقي أو متصور كبير.

52- وعقب صدور تقرير التحقيق، يجوز للجنة الخاصة، بناءً على مشورة من أعضاء لجنة الإشراف الاستشارية، أن توصي المجلس بمنح المدير العام إجازة إدارية سواء بأجر أو من دون أجر.

53- وإذا صدرت التوصية بمنح المدير العام إجازة إدارية عملاً بالفقرتين 51 أو 52، يجوز للرئيس المستقل للمجلس أن يحيل هذه التوصية مع تفسير لأساسها المنطقي إلى المجلس في غضون ثلاثة (3) أيام عمل للبت فيها.

54- ويدعو الرئيس المستقل للمجلس إلى عقد جلسة خاصة للمجلس بموجب الفقرة 8(ب) من المادة 25 من اللائحة العامة للنظر في التوصية واتخاذ قرار بشأنها في غضون عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلامها. ويقوم الرئيس المستقل للمجلس بإبلاغ المدير العام خطياً بالقرار الذي اتخذه المجلس وبالأسباب المساندة لهذا القرار في غضون ثلاثة (3) أيام عمل من صدوره. وإذا وافق المجلس على توصية بمنح المدير العام إجازة إدارية مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر،

فإنه ينبغي للرئيس المستقل للمجلس أن يبلغ نواب المدير العام ومدير الديوان بالقرار الذي اتخذه المجلس. وخلال الإجازة الإدارية، يتولى نائب المدير العام الأكثر أقدمية مهام المدير العام وفقاً للفقرة 5 من المادة 37 من اللائحة العامة، ويخضع لهذا الإجراء بالنسبة إلى الأنشطة التي يُضطلع بها بهذه الصفة.

55- ولا تمس الإجازة الإدارية بحقوق المدير العام. ولا تعني ضمناً أن ادعاءات سوء السلوك صحيحة، كما أنها لا تشكل عقوبة مرتبطة بهذه الادعاءات. ويمكن أن تستمر الإجازة الإدارية إلى حين انتهاء مرحلة صنع القرار.

سابعاً- حماية المبلغين عن المخالفات

56- يكون لأي فرد يبلغ بحسن نية عن ادعاءات سوء سلوك تتعلق بالمدير العام، الحق في الحصول على حماية من الأعمال الانتقامية. وتُمنح حماية مماثلة أيضاً للأفراد الذين يتعاونون مع الجهات التي تنظر في مثل هذه الادعاءات في أي مرحلة من مراحل تقصّي الحقائق أو اتخاذ القرار. وتنطبق المبادئ العامة والتعاريف والأنشطة المحمية التي تنص عليها سياسة منظمة الأغذية والزراعة لحماية المبلغين عن المخالفات على هذه الإجراءات بعد إجراء التعديلات الضرورية، بما في ذلك اتخاذ التدابير الوقائية أو الحمائية المناسبة.

57- ولأغراض هذه الإجراءات، يعني الانتقام أي فعل ضارّ يرتكبه المدير العام أو يُرتكب بطلب منه، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ويؤثر سلباً في عمل موظفي المنظمة أو في ظروف عمله، أو له تداعيات سلبية على طرف ثالث، عندما يوصى بهذا الفعل أو يتم التهديد به أو ارتكابه كلياً أو جزئياً بسبب قيام الموظف أو الطرف الثالث بالإبلاغ عن سوء سلوك أو تعاونه مع إجراء منصوص عليه في هذه الإجراءات.

58- ويتم الإبلاغ عن الشكاوى التي يُزعم فيها التعرض للانتقام من جانب المدير العام أو بتحريض منه وفقاً لهذه الإجراءات إلى مكتب المفتش العام، مع استبعاد جميع آليات الإبلاغ الأخرى المنصوص عليها في الإطار الإداري للمنظمة. ويشكل الانتقام، في حال إثباته بما لا يدع مجالاً للشك، سوء سلوك.

ثامناً- المساعدة القانونية

59- يتم بشكل مؤقت انتداب أمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية من مهامه في مكتب الشؤون القانونية ليعمل مستشاراً قانونياً دعماً للإجراء المنصوص عليه في هذه الإجراءات إلى حين اكتماله. ويشمل ذلك تقديم الدعم والمشورة القانونية إلى كلّ من رئيسي اللجنة الخاصة ولجنة الإشراف الاستشارية، وأعضاء هاتين اللجنتين، والرئيس المستقل للمجلس، وكذلك إلى أعضاء المجلس والمؤتمر في اضطلاعهم بمسؤولياتهم بموجب هذه الإجراءات. وعند الحاجة، يجوز لأمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية أن يقدم أيضاً الدعم والمشورة القانونية إلى الهيئة الخارجية للتحقيق المكلفة النظر في الادعاء. ويرفع أمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية، لدى أدائه هذا الدور، تقاريره حصرياً إلى الرئيس المستقل للمجلس ويمتنع عن إحالة أي معلومات أو الكشف عنها للمستشار القانوني أو لأي فرد آخر، وذلك وفقاً لواجب السرية المنصوص عليه في الفقرة 6. ويجوز استبدال أمين لجنة الشؤون الدستورية والقانونية، بصفة نهائية أو مؤقتة، بنائب الأمين، بالشروط ذاتها المنصوص عليها في هذه الإجراءات.

تاسعاً- الطعن

60- يجوز للمدير العام الطعن في القرار الذي يتخذه المؤتمر أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية حصراً، وذلك بموجب القسم 331-8 من دليل التعليمات الإدارية المعمول بها في منظمة الأغذية والزراعة والأحكام ذات الصلة من النظام الأساسي للمحكمة وشروط وأحكام تعيينه.