

Distr.: General
24 July 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والسبعون

البنود ١١٦ (ح) و ١٣٧ و ١٤٧ من جدول الأعمال المؤقت**
تعيينات لملء الشواغر في الأجهزة الفرعية وتعيينات أخرى:
تعيين قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات الميزانية البرنامجية
المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩
إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أن تنشئ نظاما لإقامة العدل في الأمم المتحدة يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية. وقد بدأ هذا النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

وقد أحاطت الجمعية العامة علما مع التقدير بما حققه هذا النظام من إنجازات منذ إنشائه وبتائج فريق التقييم المستقل المؤقت التي تفيد بأن النظام بدأ بداية طيبة وأنه يمثل تحسنا مقارنة بالنظام السابق وبأن غايات النظام وأهدافه قد تحققت إلى حد كبير.

وفي هذا التقرير، يقدم الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، معلومات عن أداء نظام إقامة العدل في السنة التقويمية ٢٠١٦، ويبيدي ملاحظات بشأنه.

وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٦٦/٧١، أن يقدم إليها تقريرا بشأن عدد من المسائل في دورتها الثانية والسبعين. ويتضمن هذا التقرير استجابة موحدة لتلك الطلبات. والجمعية العامة مدعوة إلى اتخاذ إجراءات على النحو المبين في الفقرتين ١٧١ و ١٧٢.

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.



المحتويات

الصفحة

أولا -	لمحة عامة	٣
ثانيا -	استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل	٣
ألف -	ملاحظات بشأن عمل النظام الرسمي لإقامة العدل	٣
باء -	وحدة التقييم الإداري	٤
جيم -	التقييم الإداري في الصناديق والبرامج	٧
دال -	محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	٧
هـ -	محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	١٤
واو -	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين	٢٠
زاي -	مكتب المدير التنفيذي	٢٨
حاء -	المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه	٢٩
ثالثا -	الإجراءات المتخذة للاستجابة للمسائل المتصلة بإقامة العدل	٣٤
ألف -	لمحة عامة	٣٤
باء -	إجراءات الاستجابة	٣٤
رابعا -	مسائل أخرى	٤٥
خامسا -	الاحتياجات من الموارد	٤٦
سادسا -	الجدول الزمني للتنفيذ	٤٩
سابعا -	الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها	٤٩
المرفقات		
الأول -	الرسم البياني لعملية إقامة العدل في الأمم المتحدة	٥١
الثاني -	المعلومات المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين	٥٢
الثالث -	التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة	٧٣
الرابع -	معدلات اختيار عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الشهرية في إطار آلية التمويل التكميلي الطوعي	٧٨
الخامس -	مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٦ أو التي سُددت في عام ٢٠١٦	٨٥

أولا - لمحة عامة

- ١ - أنشأت الجمعية العامة النظام الحالي لإقامة العدل في الأمم المتحدة بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، وبدأ النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقررت الجمعية العامة في قرارها ٢٦١/٦١ أن يكون النظام نظاما يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، وأن يعمل بطريقة تتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق الموظفين والتزاماتهم ومسألة المديرين والموظفين على حد سواء.
- ٢ - ويرد في المرفق الأول بيان الخطوات والعمليات في النظام الرسمي وصلاتها بالنظام غير الرسمي.
- ٣ - ويستعرض هذا التقرير أداء النظام الرسمي في عام ٢٠١٦، ويقدم إحصاءات وملاحظات بشأنه. ويستجيب أيضا لطلبات محددة قدمتها الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧١.

ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل

ألف - ملاحظات بشأن عمل النظام الرسمي لإقامة العدل

- ٤ - ترد إحصاءات عبء القضايا في الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٦ بالنسبة لوظيفة التقييم الإداري في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الجداول ١ و ٤ و ٥ و ٩ و ١٢ في هذا التقرير.
- ٥ - ويشير استعراض هذه الجداول إلى أنه رغم حدوث بعض التقلبات من سنة إلى أخرى، ما زال عبء قضايا كل كيان من هذه الكيانات كبيرا، أما بالنسبة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، فهو آخذ في التزايد.
- ٦ - وفي عام ٢٠١٦، ورد ما يقرب من ٧١ في المائة من طلبات التقييم الإداري التي تلقتها وحدة التقييم الإداري من موظفين يعملون في بعثات حفظ السلام. وشملت تلك الطلبات عدة طلبات جماعية متعلقة بخفض عدد الموظفين في الميدان وبالمرتبات والمزايا والاستحقاقات. ومنذ عام ٢٠١١، جاءت نسبة متزايدة من طلبات التقييم الإداري من هؤلاء الموظفين العاملين في الميدان.
- ٧ - وفي عام ٢٠١٦، ورد ٣٧ في المائة من طلبات التقييم الإداري التي تلقاها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من موظفين يعملون في بعثات حفظ السلام. وحافظ ذلك على اتجاه لوحظ في السابق، أي أن موظفي بعثات حفظ السلام يشكلون أكبر فئة منفردة من فئات عملاء المكتب.
- ٨ - وتعلق معظم الدعاوى المودعة لدى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١٦ بالمزايا والاستحقاقات والمسائل المتصلة بالتعيين وإنهاء الخدمة. وقد برزت بوضوح هذه الفئات من المواضيع منذ بدء عمل النظام في عام ٢٠٠٩.
- ٩ - وظل هناك عدد كبير من الموظفين الذين يمثلون أنفسهم أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، على الرغم من أن النسب المئوية الفعلية تقلبت من سنة إلى أخرى.
- ١٠ - وفي عام ٢٠١٦، تواصلت الجهود الرامية إلى تسوية الدعاوى المقدمة في إطار النظام الرسمي عن طريق وسائل غير رسمية. وأدت هذه الجهود إلى تسوية عدد كبير من الدعاوى المعلقة في النظام الرسمي

دون الحاجة إلى إصدار قرار نهائي بشأن الأسس الموضوعية. فمن أصل ٩٤٤ طلباً من طلبات التقييم الإداري التي تلقتها وحدة التقييم الإداري، جرت تسوية ٢٥٦ طلباً من خلال الجهود التي بذلتها الوحدة، أو بذلها أصحاب القرار، أو بمشاركة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين و/أو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وانتهى ما مجموعه ٤٤ من الدعاوى المعروضة على محكمة المنازعات إما إلى تسوية بالوسائل غير الرسمية فيما بين الطرفين أو عن طريق إدارة القضايا التي تقوم بها محكمة المنازعات، أو سُحبت من جانب رافعيها، أو سُويت عن طريق وساطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة.

١١ - وظلت تُلاحظ في عام ٢٠١٦ صلة قابلة للتمييز بين القرارات التي تؤثر في عدد كبير من الموظفين ولجوء الموظفين إلى النظام الرسمي، وهي صلة جرت الإشارة إليها لأول مرة في تقارير سابقة للأمين العام (A/69/227 و A/70/187 و A/71/164)، وتجلت في وجود الدعاوى الجماعية أو المجمعة. وعلى ما يبدو أن هذه الصلة قد أصبحت سمة مستمرة في النظام، على الرغم من أن المسائل قد تختلف من سنة إلى أخرى.

باء - وحدة التقييم الإداري

١ - الولاية

١٢ - وحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية هي الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل^(١). وتضطلع الوحدة بوظائف أساسية من بينها ما يلي: (أ) إجراء تقييمات إدارية في أوتام لقرارات إدارية غير تأديبية يطعن فيها موظفون وتتعلق بأحكام وشروط تعيينهم؛ و (ب) مساعدة وكيل الأمين العام في تقديم ردود معللة وفي أوتام على طلبات التقييم الإداري؛ و (ج) مساعدة وكيل الأمين العام في تفعيل المساءلة الإدارية^(٢). وتتيح عملية التقييم الإداري الفرصة للإدارة وللموظفين لتسوية المنازعات دون رفع دعاوى لا لزوم لها، وجمع الدروس المستفادة لتوفيرها لمتخذي القرارات من أجل خفض التكاليف بتحسين عملية اتخاذ القرارات وجعلها أكثر اتساقاً.

١٣ - وعندما توصي الوحدة بتأكيد قرار إداري مطعون فيه، يُبعث رد خطي معلل إلى الموظف المعني بالأمر يبين أساس التقييم. وهذا الرد المعلل وسيلة هامة لإظهار الإنصاف وإرساء مصداقية العملية. ويساعد الموظف أيضاً على فهم الأسباب الكامنة وراء القرار الإداري. وحسب تجربة الوحدة، من الأرجح أن يقرر الموظفون الذين يلجؤون إلى النظام الرسمي، بسبب شعورهم بغياب الشفافية أو بعدم احترامهم أثناء عملية اتخاذ القرار الإداري، عدم المضي في طلب الانتصاف لدى محكمة المنازعات عقب صدور التقييم الإداري، ومرد ذلك إلى شعورهم بأن العملية موضوعية ونزيهة.

٢ - عبء القضايا والحدود الزمنية القانونية والموارد

١٤ - تلقت وحدة التقييم الإداري في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ ما مجموعه ٦٦٩١ طلباً لإجراء تقييم إداري، على النحو المبين في الجدول ١.

(١) تجري الصناديق والبرامج التي تُدار بصورة منفصلة تقييماتها الإدارية بشكل مستقل.

(٢) ST/SGB/2010/9، البند ١٠.

الجدول ١
طلبات التقييم الإداري الواردة

السنة	الطلبات الواردة
٢٠٠٩	١٨٤
٢٠١٠	٤٢٧
٢٠١١	٩٥٢
٢٠١٢	٨٣٧
٢٠١٣	٩٣٣
٢٠١٤	١ ٥٤١ ^(أ)
٢٠١٥	٨٧٣
٢٠١٦	٩٤٤
المجموع	٦ ٦٩١

(أ) تعزى الزيادة في عام ٢٠١٤ مقارنة بالأعوام السابقة في المقام الأول إلى عاملين: (أ) تقديم ٦٣٧ موظفا طلبات تتعلق بنتائج عملية كبيرة لاستقدام الموظفين للعمل في إطار الخدمة الميدانية همت ٢٨ وظيفة عامة شاغرة وأكثر من ٣٠ ٠٠٠ مرشح؛ و (ب) تقديم نحو ٢٦٠ موظفا من المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة طلبات للطعن في قرار عدم منحهم تعيينا دائما.

١٥ - ويبين الجدول ٢ البت في طلبات التقييم الإداري المقدمة في عام ٢٠١٦ والمغلقة ملفاتها بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ومن أصل الطلبات الواردة في عام ٢٠١٦، أغلقت وحدة التقييم الإداري ٨٦٢ طلبا بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وخلال عام ٢٠١٦، أوصلت الوحدة بمنح تعويض فيما يتعلق بعشر طلبات للتقييم الإداري. ويبين الجدول ٣ أدناه مآل الدعاوى المرفوعة إلى محكمة المنازعات بعد إجراء تقييم إداري وُبت فيها من حيث الموضوع في عام ٢٠١٦.

الجدول ٢
البت في طلبات التقييم الإداري المقدمة في عام ٢٠١٦

الطلبات المقدمة	قرارات جرى	الطلبات التي ليست	الطلبات التي لا تستوفي	الطلبات	الطلبات الموجهة	الطلبات قيد النظر
في عام ٢٠١٦	تأييدها	ذات موضوع ^(١)	المسواة رسمياً	شروط القبولية	المسحوبة ^(٢)	خطأ ^(٣)
٩٤٤	٣٠٧	٢١٢	١٩	٢٧٨	٢٥	١١
						٨٢

(أ) تشمل التسويات التي اتفق عليها الطرفان.

(ب) عدد القضايا المغلقة حتى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٧ هو ٩٣١، وبذلك انخفض عدد القضايا المغلقة إلى ١٣.

الجدول ٣

مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١٦^(١)

تأييد القرار	تأييد جزئي للقرار	إبطال القرار
١٠٦	٤	٣٦

(١) تشمل قضايا بنت فيها المحكمة استنادا إلى الموضوع. وسحب أربعة عشر دعوى قدمت في عام ٢٠١٦ أو قبله أو جرى وقفها بسبب عدم السير في الإجراءات القضائية.

١٦ - ومن بين الطلبات الـ ٨٦٢ التي أغلقت الوحدة ملفاتها بحلول نهاية عام ٢٠١٦، جرت تسوية ٢٥٦ طلبا (٢٧ في المائة) بفضل جهود بذلتها الوحدة نفسها، أو بذلها متخذو القرارات، أو بمشاركة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وفي ٢٩ في المائة من القضايا المغلقة ملفاتها، اعتبر الطلب غير مستوف لشروط المقبولة.

١٧ - ومن أصل الـ ٩٤٤ طلبا المقدمة في عام ٢٠١٦، عرض الموظفون ١٢٠ منها (حوالي ١٣ في المائة) على محكمة المنازعات بحلول ٣١ آذار/مارس ٢٠١٧.

١٨ - وفي عام ٢٠١٦، بنت محكمة المنازعات من حيث الموضوع في ١٤٦ دعوى سبق أن قدمت بشأنها طلبات للتقييم الإداري. وفي تلك القضايا، كان قرار المحكمة متسقا تماما مع الموقف المتخذ خلال التقييم الإداري في ١٠٦ قضايا (حوالي ٧٢ في المائة).

١٩ - ومن بين القضايا الـ ٨٦٢ الواردة والمغلقة في عام ٢٠١٦، شملت أربع قضايا دفع تعويضات تراوحت بين ٨٣٣,٤٥ دولارا و ٥ ٠٠٠,٠٠ دولار، بما مجموعه ١١ ٨٣٣,٤٥ دولارا، وهو ما أدى إلى تفادي الاستمرار في الدعاوى وإلغاء أي تعرض لاحق لاحتمال دفع تعويضات عن الأضرار. ودفعت أيضا تعويضات تتراوح بين ٢٣٨,١٧ دولارا و ٢٩ ٧٦٥,٠٠ دولارا، بما ما مجموعه ٥٢ ٠٧٣,٦٦ دولارا، إلى خمسة موظفين كانوا قد قدموا طلبات في عام ٢٠١٥. وبلغ المجموع الكلي بالنسبة لجميع القضايا التي دُفعت فيها تعويضات في عام ٢٠١٦ ما قدره ٦٣ ٩٠٧,١١ دولارا. وسويت القضايا المتبقية إما بدفع الاستحقاقات التي كانت خلافا لذلك مستحقة للموظف المعني أو عن طريق إحدى سبل الانتصاف غير النقدية. وترد المعلومات المتعلقة بالتعويضات المدفوعة وفقا لتوصيات وحدة التقييم الإداري في المرفق الخامس.

٢٠ - ونظرت وحدة التقييم الإداري في عدة قضايا جماعية أكبر حجما، مثل قضية نحو ١٧٠ من موظفي عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار طعنوا في قرار إنهاء خدمتهم على مرحلتين؛ وحوالي ١١٠ موظفين من العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور (حراس الأمن) طعنوا في مسائل تتعلق بالعمل الإضائي وبدل العمل الليلي؛ وحوالي ١١٠ قضايا من هذه العملية الأخيرة تتعلق بدفع الأجر المستحق عن العمل الإضائي لعام ٢٠١٥ بالجنيه السوداني وليس بدولارات الولايات المتحدة.

٢١ - وبالنظر إلى أن هذا الحجم المرتفع من الطلبات بالنسبة للسنة يتسق مع المتوسط المسجل في السنوات السابقة، فإن الوحدة ظلت تواجه صعوبات في الالتزام بالآجال القانونية للتقييم الإداري (٣٠ يوما تقويميا بالنسبة لموظفي المقر و ٤٥ يوما تقويميا بالنسبة لموظفي المكاتب الموجودة خارج المقر). وإضافة إلى ذلك، تأثر عبء عمل الوحدة في استعراض الطلبات بالنهج الذي تتبعه للتعامل بفعالية مع

الطلبات والتواصل مع الموظفين والمديرين، وبمهمتها المتمثلة في تحليل الدروس المستفادة المحتملة وصياغتها في شكل أدلة وعروض تقدم للمديرين. وعلاوة على ذلك، واصلت الوحدة بذل كل جهد ممكن لحل القضايا قبل لجوء الموظفين إلى التقاضي؛ ويتطلب إيجاد حل من هذا القبيل إجراء اتصالات مستفيضة مع الموظف ومتخذ (متخذي) القرار، ويمكن أن يتجاوز الأطر الزمنية القانونية. وعلاوة على ذلك، حاجة الوحدة إلى تتبع البيانات المتعلقة بطلبات التقييم الإداري باستخدام قاعدة بياناتها (MEUtrix) وإجراء إحالة ترافقية يدوية إلى قرارات المحكمتين المنشورة يتطلبان استغراق وقت طويل في إدخال البيانات، وكذلك في تعهد قاعدة البيانات.

جيم - التقييم الإداري في الصناديق والبرامج

٢٢ - للصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة مهمة تقييم إداري خاصة بها، تتطابق مع مهمة وحدة التقييم الإداري، تبتُّ في الطلبات الواردة من المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية. وترد في الجدول ٤ إحصاءات عن طلبات التقييم الإداري في الصناديق والبرامج لعام ٢٠١٦.

الجدول ٤

طلبات التقييم الإداري في عام ٢٠١٦

مجموع طلبات التقييم	قرارات جرى	طلبات	القرارات المطعون فيها أمام محكمة	طلبات
الإداري المقدمة ^(١)	تأييدها ^(ب)	مسوّاة ^(ج)	الأمم المتحدة للمنازعات ^(د)	مرحلة ^(هـ)
١٢	٩	٣	٤	٥
١٠٠	١٠٤	٧	١٩	٤٦
٤	٢	-	٢	-
١٢	٢	٣	٣	صفر
٤١	٣٠	٣	١٠	٣
٢	١	١ ^(د)	-	-

- (أ) قضايا رفعت إلى الكيان المكلف بالتقييم الإداري داخل الكيان المعني التابع للأمم المتحدة في عام ٢٠١٦.
- (ب) تشمل القضايا المرحّلة من عام ٢٠١٥ وما قبله، والقضايا التي وردت في عام ٢٠١٦.
- (ج) تشمل جميع القضايا التي سُويت فيها المسألة كلياً أو جزئياً نتيجة لتقييم إداري.
- (د) تشمل جميع القضايا التي قُدّمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١٦.
- (هـ) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٦ ورُحلت إلى عام ٢٠١٧.
- (و) طلبات سُحبت.

دال - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - تشكيل المحكمة

٢٣ - في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، انتهت فترة ولاية السنوات السبع لثلاثة قضاة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات هم: القاضي توماس لاكر (ألمانيا)، والقاضي فينود بوليل (موريشيوس)، والقاضية

كورال شو (نيوزيلندا). وحل محلهم اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ ثلاثة قضاة جدد هم: القاضية تيريزا ماريا دا سيلفا برافو (البرتغال)، والقاضية أنييسكا كلونوفيك - ميلارت (بولندا)، والقاضي ألكسندر و. هنتر، الابن (الولايات المتحدة الأمريكية).

٢٤ - وقررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٦/٧١، تمديد فترة خدمة القضاة المخصصين الثلاثة والقضاة الحاليين إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٢٥ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عقد قضاة محكمة المنازعات جلسيتين عامتين: في نيروبي في الفترة من ١٦ إلى ٢٠ أيار/مايو ٢٠١٦، وفي جنيف في الفترة من ٧ إلى ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وانتُخب القاضي روان داونغ (أستراليا) رئيسا لمدة سنة واحدة، اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦.

٢ - الأنشطة القضائية

(أ) عبء القضايا

٢٦ - في عام ٢٠١٦، ورد ٣٨٣ طلبا جديدا^(٣) وجرى البت في ٤٠١ طلب. وحتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، كانت لدى محكمة المنازعات ٢٧٥ دعوى لم يبت فيها بعد. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، بقيت ٢٥٧ دعوى لم يبت فيها بعد. وشملت الطلبات الجديدة فئتين بارزتين: فئة من الدعاوى المتصلة باستقصاء دوري متعلق بالمرتبات^(٤) أعيدت إلى محكمة المنازعات من جانب محكمة الاستئناف، وفئة أخرى من الدعاوى تتعلق بعدم تجديد التعيينات المحددة المدة بسبب إلغاء وظائف في بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية. ويبين الجدول ٥ عدد الدعاوى الواردة، والتي بُت فيها، والتي لم يُبت فيها من الأعوام السابقة. ويبين الجدول ٦ توزيعها حسب قلم المحكمة.

الجدول ٥

الدعاوى التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والدعاوى التي بتت فيها وتلك التي لم تبت فيها بعد، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٦

السنة	الدعاوى الواردة	الدعاوى التي بُت فيها	الدعاوى التي لم يُبت فيها بعد (نهاية العام)
٢٠٠٩	٢٨١	٩٨	١٨٣
٢٠١٠	٣٠٧	٢٣٦	٢٥٤
٢٠١١	٢٨١	٢٧١	٢٦٤
٢٠١٢	٢٥٨	٢٦٠	٢٦٢
٢٠١٣	٢٨٩	٣٢٥	٢٢٦
٢٠١٤	٤١١	٣٢٠	٣١٧
٢٠١٥	٤٣٨	٤٨٠	٢٧٥
٢٠١٦	٣٨٣	٤٠١ ^(١)	٢٥٧
المجموع	٢ ٦٤٨	٢ ٣٩١	-

(٣) يشمل مصطلح "الدعاوى" أي طلب أو التماس أو غيره من المطالبات التي تعرض على محكمة المنازعات وتسفر عن تسجيل قضية.

(٤) بين الأمين العام هذه الفئة في الوثيقة A/70/187، الفقرة ٧؛ والوثيقة A/71/164، الفقرة ١٢.

(أ) تشمل ٢٢٠ حكماً، بت أربع منها في دعاوى متعددة، وحكماً إضافياً بشأن طلب تفسير حكم (٢٢١ حكماً في المجموع)؛ و ٥٦ دعوى لوقف التنفيذ بُت فيها بموجب أمر (سُحبت أربع منها)؛ و ٦٠ دعوى مسحوبة أخرى أغلقت بموجب أمر، بما في ذلك نتيجة إيجاد تسوية غير رسمية؛ و ٢٠ دعوى أغلقت عن طريق النقل بين أقاليم المحكمة بناءً على أوامر صادرة عن محكمة المنازعات؛ و ٢٥ دعوى أقيمت بسبب عدم السير في إجراءات الدعوى. ومن أصل الـ ٤٠١ دعوى التي جرى البت فيها، رفع ١٥٢ منها في عام ٢٠١٦، و ١٦٣ في عام ٢٠١٥، و ٧٢ في عام ٢٠١٤، و ١٠ في عام ٢٠١٣، و ٤ في عام ٢٠١٢.

الجدول ٦

الدعاوى التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والدعاوى التي بتت فيها وتلك التي لم تبت فيها بعد، حسب قلم المحكمة

السنة	الدعاوى الواردة			الدعاوى التي بُتت فيها			الدعاوى التي لم تُبت فيها بعد (نهاية العام)		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك
٢٠٠٩	١٠٨	٧٤	٩٩	٥٧	١٩	٢٢	٥١	٥٥	٧٧
٢٠١٠	١٢٠	٨٠	١٠٧	١٠١	٥٩	٧٦	٧٠	٧٦	١٠٨
٢٠١١	٩٥	٨٩	٩٧	١١٩	٥٩	٩٣	٤٦	١٠٦	١١٢
٢٠١٢	٩٤	٧٨	٨٦	١٠٦	٧٦	٧٨	٣٤	١٠٨	١٢٠
٢٠١٣	٧٥	٩٦	١١٨	٧٧	١٠٣	١٤٥	٣٢	١٠١	٩٣
٢٠١٤	٢٠٩	١١٥	٨٧	٦٧	١٢٨	١٢٥	١٧٤	٨٨	٥٥
٢٠١٥	١٨٢	١٩٠	٦٦	٢٨٥	١٢٧	٦٨	٧١	١٥١	٥٣
٢٠١٦	٢١٥	٩٢	٧٦	١٤٧	١٦٣	٩١	١٣٩	٨٠	٣٨
المجموع	١٠٩٨	٨١٤	٧٣٦	٩٥٩	٧٣٤	٦٩٨	—	—	—

(ب) عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة

٢٧ - يبين الجدول ٧ العدد الإجمالي لأحكام المحكمة وأوامرها وجلساتها للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ويبين الجدول ٨ توزيع الدعاوى حسب مركز العمل. وجرى البت في الدعاوى عن طريق حكم أو أمر. وقد بيت الحكم أو الأمر في أكثر من دعوى واحدة.

الجدول ٧

أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وأوامرها وجلساتها، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٦

السنة	الأحكام	الأوامر	جلسات المحكمة ^(١)
٢٠٠٩	٩٧	٢٥٥	١٧٢
٢٠١٠	٢١٧	٦٧٩	٢٦١
٢٠١١	٢١٩	٦٧٢	٢٤٩
٢٠١٢	٢٠٨	٦٢٦	١٨٧
٢٠١٣	١٨١	٧٧٥	٢١٨

السنة	الأحكام	الأوامر	جلسات المحكمة ^(١)
٢٠١٤	١٤٨	٨٢٧	٢٥٨
٢٠١٥	١٢٦	٩٩١	١٩٢
٢٠١٦	٢٢١ (ب)	١٠٣٦ (ج)	١٨٣
المجموع	١٤١٧	٥٨٦١	١٧٢٠

(أ) "جلسة محكمة" هي وحدة إحصائية تستخدم لكفالة الاتساق بين أقلام محكمة المنازعات الثلاثة في الإبلاغ عن جلسات الاستماع. وقد تتكون جلسة الاستماع من عدة جلسات يومية للمحكمة (الصباح، بعد الظهر، المساء)، وقد تجري على مدى عدة أيام. وفي عام ٢٠١٦، شملت جلسات المحكمة ٦٦ مناقشة لإدارة القضايا.

(ب) بت ٢٢١ حكما في ٢٤٧ دعوى (بنت ثلاثة أحكام في ٢٤ دعوى مترابطة، وبت حكم واحد في سبع دعاوى)، وُبت في دعوى واحدة عن طريق حكمين متتاليين، وبت حكم واحد في طلب لتفسير الحكم، وبت حكم واحد في دعوى لم يتابع المدعي إجراءاتها.

(ج) تشمل أوامر بتت في ١٥٤ دعوى (بما في ذلك ٥٦ طلبا لوقف التنفيذ، و ٤٤ دعاوى مسحوبة، و ٢٠ حالة نقل بين أقلام المحكمة (من الناحية التقنية تحتسب كحالات بت في الدعوى))؛ و ٢٥ دعوى أغلقت بسبب عدم السير في إجراءات الدعوى؛ و ٥١٤ أمرا يتعلق بإدارة القضايا؛ و ٧٣ أمرا يتعلق بتمديد الوقت؛ و ٢٦٤ أمرا آخر.

الجدول ٨

أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وأوامرها وجلساتها، حسب قلم المحكمة

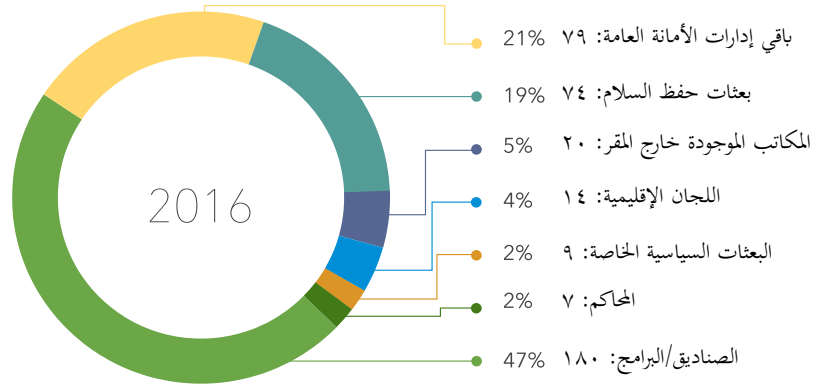
السنة	الدعاوى الواردة			الدعاوى التي بُت فيها			الدعاوى التي لم يُبت فيها بعد (نهاية العام)		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك
٢٠٠٩	٤٤	٢٠	٣٣	٣٩	٢٦	١٩٠	٢١	٣٣	١١٨
٢٠١٠	٨٣	٥٢	٨٢	٩٣	٢٤٨	٣٣٨	٥٤	١١٦	٩١
٢٠١١	٨٦	٥٢	٨١	٢٢٤	١٤٤	٣٠٤	٥٤	١١٧	٧٨
٢٠١٢	٧٩	٦٥	٦٤	١٧٢	١٨٣	٢٧١	٢٤	٨٨	٧٥
٢٠١٣	٤١	٦٧	٧٣	٢٠١	٢١٩	٣٥٥	٣٢	١١٤	٧٢
٢٠١٤	٣٧	٦٧	٤٤	١٩٧	٢٧٥	٣٥٥	٣١	١١٩	١٠٨
٢٠١٥	٤٨	٤٠	٣٨	٢٧٢	٤٠٥	٣١٥	٥٨	٦٦	٦٨
٢٠١٦	٦٤	١٠٧	٥٠	٢٥٠	٥٠١	٢٨٥	٥٥	٦٠	٦٨
المجموع	٤٨٢	٤٧٠	٤٦٥	١٤٤٨	٢٠٠١	٢٤١٣	٣٢٩	٧١٣	٦٧٨

(ج) مصادر الدعاوى

٢٨ - فيما يلي فئات المدعين الذين رفعوا دعاوى في عام ٢٠١٦: فئة المديرين (٢٠)؛ والفئة الفنية (١١٣)؛ وفئة الخدمات العامة (١٥٣)؛ وفئة الخدمة الميدانية (١٩)؛ وفئة موظفي الأمن (١٦)؛ وفئة الموظفين الوطنيين (٤٠)؛ وفئات أخرى (٢٢).

٢٩ - ورفع الدعاوى الـ ٣٨٣ الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير موظفون من عدد من كيانات الأمم المتحدة، على النحو المبين في الشكل الأول.

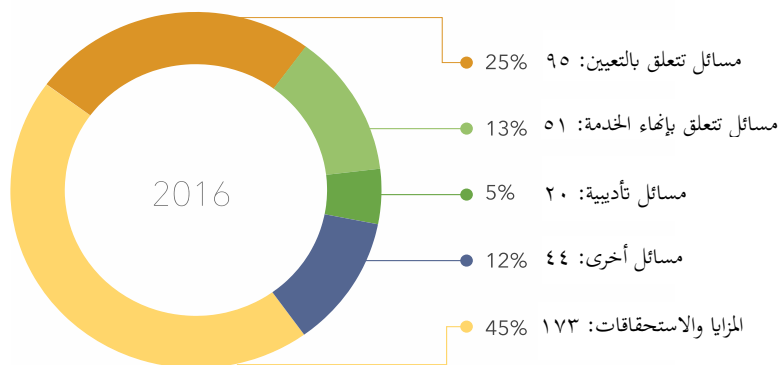
الشكل الأول
توزيع الدعاوى حسب الكيان الذي ينتمي إليه الموظف



(د) مواضيع الدعاوى

٣٠ - تتوزع الدعاوى التي وردت خلال الفترة المشمولة بالتقرير على خمس فئات رئيسية هي: (أ) المزاي والاستحقاقات: ١٧٣ دعوى؛ و (ب) مسائل تتعلق بالتعيين (عدم الاختيار، وعدم الترقية، ومسائل أخرى تتعلق بالتعيين): ٩٥ دعوى؛ و (ج) إنهاء الخدمة (عدم التجديد ومسائل أخرى تتعلق بإنهاء الخدمة): ٥١ دعوى؛ و (د) المسائل التأديبية: ٢٠ دعوى؛ و (هـ) فئات أخرى: ٤٤ دعوى. ويرد بيان ذلك في الشكل الثاني.

الشكل الثاني
الدعاوى الواردة حسب المواضيع

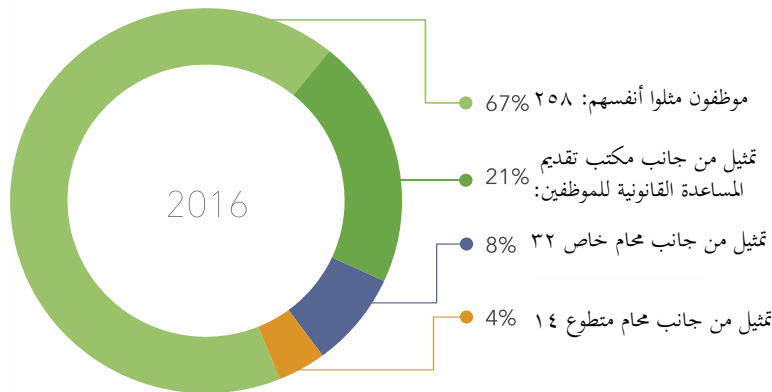


(هـ) تمثيل الموظفين

٣١ - قدم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين خدمات التمثيل في ٧٩ دعوى من الدعاوى الواردة في عام ٢٠١٦، وعددتها ٣٨٣ دعوى^(٥). وتولى محامون خاصون تمثيل الموظفين في ٣٢ دعوى؛ وتولى متطوعون إما من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة تمثيل الموظفين في ١٤ دعوى؛ وتولى موظفون تمثيل أنفسهم في ٢٥٨ دعوى. ويرد بيان ذلك في الشكل الثالث أدناه.

الشكل الثالث

تمثيل الموظفين



(و) التسوية بالوسائل غير الرسمية

٣٢ - نتيجة لإدارة القضايا من جانب محكمة المنازعات بما أفضى إلى تسوية غير رسمية، أو إحالة المحكمة دعاوى إلى الوساطة من جانب مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، أو سحب دعاوى من جانب مقدميها عقب تسوية غير رسمية بين الأطراف، أو التوصل إلى تسوية بوسائل أخرى، جرت تسوية ما مجموعه ٤٤ دعوى معلقة معروضة على المحكمة دون الحاجة إلى إصدار حكم نهائي من حيث الموضوع.

(ز) الإحالة إلى الوساطة

٣٣ - في عام ٢٠١٦، سوّيت ست دعاوى بنجاح عن طريق وساطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بعد أن أحالتها إليه محكمة المنازعات بموجب المادة ١٠-٣ من نظامها الأساسي.

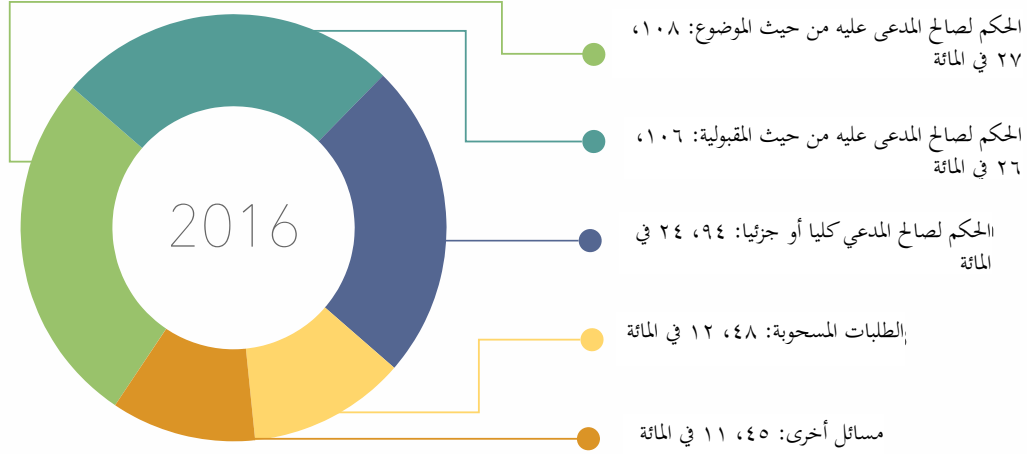
(ح) مآل القضايا

٣٤ - يرد في الشكل الرابع عرض لمآل ٤٠١ دعوى بنت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٦. وترد الدعاوى التي سوّيت بالوسائل غير الرسمية أو سُحبت بينما كانت قيد نظر المحكمة ضمن "الدعاوى المسحوبة".

(٥) قد تختلف بيانات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين عن التمثيل أمام محكمة المنازعات لأن المكتب يجمع بياناته على نطاق أوسع. ولم يتول المكتب صفة محامي دفاع معاون إلا في عام ٢٠١٦ فيما يتعلق بعدد من الدعاوى المقدمة إلى المحكمة في عام ٢٠١٥، غير أن المكتب أدرج أيضا في حسابه قضايا وردت في سنوات سابقة ولكن ما زال لم يُبت فيها بعد.

٣٥ - وفي عام ٢٠١٦، شملت الدعاوى التي رُدت لعدم المقبولية ٤٩ دعوى مترابطة تتعلق بتقليص حجم إحدى بعثات حفظ السلام و ٢٤ دعوى مترابطة تتعلق بتدابير تستند إلى نتائج استقصاء للمرتبات المحلية.

الشكل الرابع مآل القضايا التي بُتَّ فيها

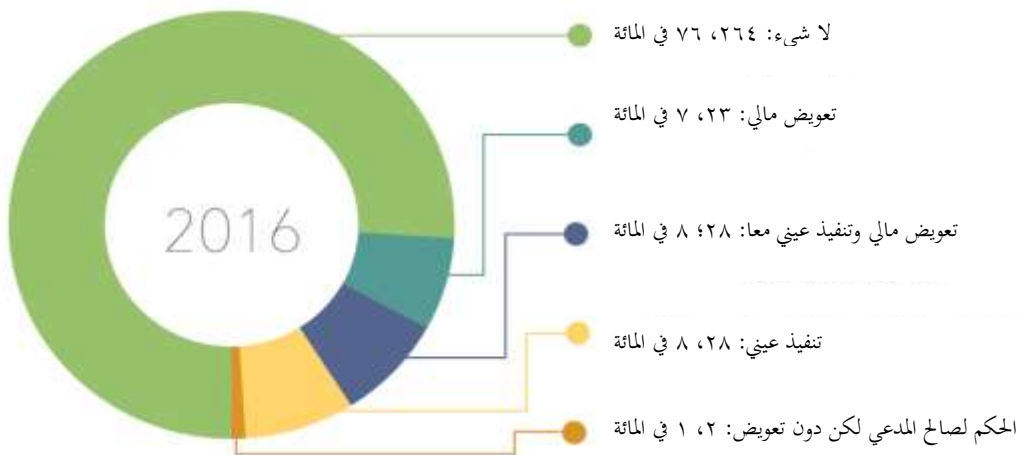


ملاحظة: تشمل طلبات وقف التنفيذ.

(ط) الانتصاف

٣٦ - أمرت محكمة المنازعات بالانتصاف على النحو المبين في الشكل الخامس.

الشكل الخامس الانتصاف الممنوح للمدعين



ملاحظة: لا تشمل طلبات وقف التنفيذ، نظراً لأن الانتصاف الوحيد هو قبول الدعوى أو رفضها.

(ي) الإحالة للمساءلة

٣٧ - أحالت محكمة المنازعات قضية واحدة لتنفيذ تدابير المساءلة بموجب المادة ١٠-٨ من نظامها الأساسي^(٦).

هـ - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - تشكيل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٨ - تتألف محكمة الأمم المتحدة للاستئناف من سبعة قضاة. وقد انقضت في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ الولايات البالغة مدتها سبع سنوات لأربعة قضاة هم: القاضية إينيس واينبرغ دي روكا (الأرجنتين)، والقاضي لويس ماريا سيمون (أوروغواي)، والقاضية صوفيا أدينييرا (غانا)، والقاضية ماري فاهرتي (أيرلندا). وفي ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، بدأ أربعة قضاة جدد ولاياتهم البالغة مدتها سبع سنوات، وهم: القاضي جون ريموند ميرفي (جنوب أفريقيا)، والقاضي ديميتريوس رايكوس (اليونان)، والقاضي ساين كنيريم (ألمانيا)، والقاضية مارتا هلفلد فورتادو دي ميندونسا شميدت (البرازيل).

٣٩ - وفي حزيران/يونيه ٢٠١٦، انتخبت محكمة الاستئناف أعضاء مكتبها للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، حيث شغلت القاضية ديورا توماس - فيليكس (ترينيداد وتوباغو) منصب الرئيسة، وشغل القاضي ريتشارد لوسيك (ساموا) منصب النائب الأول للرئيسة، بينما شغلت القاضية روزالين تشابمان (الولايات المتحدة الأمريكية)، منصب النائبة الثانية للرئيسة.

٢ - الأنشطة القضائية

(أ) الدورات

٤٠ - عقدت محكمة الاستئناف ثلاث دورات في عام ٢٠١٦، وذلك من ١٤ إلى ٢٥ آذار/مارس، ومن ٢٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه، ومن ١٧ إلى ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر.

٤١ - وفي تلك الدورات، نظرت المحكمة في طعون مقدمة في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وبتت فيها (انظر المادة ٢-١ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف)، وقامت بالنظر والبت في طعون في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة يُدعى فيها عدم التقيد بالنظام الأساسي للصندوق المشترك (انظر المادة ٢-٩ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، وفي طعون في أحكام وقرارات متصلة بكيانات أبرمت اتفاقات خاصة مع الأمين العام للأمم المتحدة (انظر المادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، وهي: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمحكمة الدولية لقانون البحار.

٤٢ - وعقدت محكمة الاستئناف جلسيتين شفويتين في عام ٢٠١٦.

(ب) عبء القضايا

٤٣ - في عام ٢٠١٦، تلقت محكمة الاستئناف ١٧٠ طعنا جديداً وبتت في ٢٢١ طعناً. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، كانت المحكمة قيد النظر في ١٤٧ طعناً. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ظل أمام المحكمة ٩٦ طعناً قيد نظرها. ويبين الجدول ٩ عدد الطعون الواردة إلى محكمة الاستئناف والتي فصلت فيها وتلك التي لم تبت فيها بعد لعام ٢٠١٦ والأعوام السابقة.

الجدول ٩

الطعون الواردة إلى محكمة الاستئناف والتي فصلت فيها وتلك التي لم تبت فيها بعد،
٢٠١٦-٢٠٠٩

السنة	الطعون الواردة	الطعون التي فصلت فيها	الطعون التي لم تُبت فيها بعد
٢٠٠٩	١٩	— ^(١)	١٩
٢٠١٠	١٦٧	٩٥	٩١
٢٠١١	٩٦	١٠٤	٨٣
٢٠١٢	١٤٢	١٠٣	١٢٢
٢٠١٣	١٢٥	١٣٧	١١٠
٢٠١٤	١٣٧	١٤٦	١٠١
٢٠١٥	١٩١	١٤٥	١٤٧
٢٠١٦	١٧٠	٢٢١	٩٦
المجموع	١٠٤٧	٩٥١	—

(أ) لم تعقد محكمة الاستئناف دورة في عام ٢٠٠٩؛ وعقدت دورتها الأولى في ربيع عام ٢٠١٠.

٤٤ - ويبين الجدول ١٠ عدد الالتماسات العارضة الواردة في عام ٢٠١٦ وفي السنوات السابقة.

الجدول ١٠

الالتماسات العارضة الواردة إلى محكمة الاستئناف، ٢٠١٦-٢٠١٠

السنة	الالتماسات العارضة الواردة
٢٠١٠	٢٦
٢٠١١	٣٨
٢٠١٢	٤٥
٢٠١٣	٣٩
٢٠١٤	٨٤
٢٠١٥	٨١
٢٠١٦	٤٥
المجموع	٣٥٨

(ج) مصادر الطعون

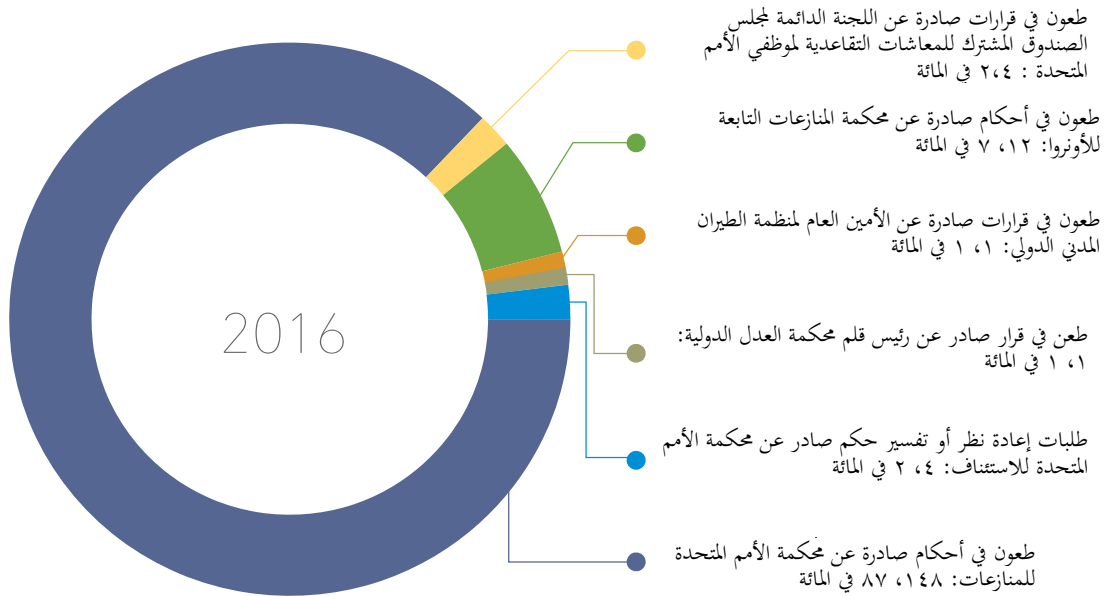
٤٥ - شملت الطعون الجديدة المقدمة في عام ٢٠١٦ والبالغ عددها ١٧٠ طعنا ١٤٨ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (١٠٥ طعون منها مقدمة من موظفين و ٤٣ طعنا مقدمة نيابة عن الأمين العام)؛ وأربعة طعون في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ و ١٢ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات التابعة للأونروا (كلها مقدمة من موظفين)؛ وطعنا واحدا في قرار صادر عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي؛ وطعنا واحدا في قرار صادر عن رئيس قلم محكمة العدل الدولية. وتضمنت أيضا ثلاثة طلبات لإعادة النظر في أحكام صادرة عن محكمة الاستئناف وطلبا واحدا لتفسير حكم صادر عن محكمة الاستئناف.

٤٦ - وقد تغيرت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين مقارنةً بتلك المقدمة نيابة عن الأمين العام من عام ٢٠١٥ إلى عام ٢٠١٦. ففي عام ٢٠١٥، بلغت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين ٨٩ في المائة، ونسبة الطعون المقدمة نيابة عن الأمين العام ١١ في المائة؛ أما في عام ٢٠١٦، فقد بلغت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين ٧١ في المائة، ونسبة الطعون المقدمة نيابة عن الأمين العام ٢٩ في المائة.

٤٧ - ويبين الشكل السادس توزيع الطعون الواردة في عام ٢٠١٦.

الشكل السادس

توزيع الطعون الواردة



٤٨ - ويوضح الجدول ١١ أعداد الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والجلسات التي عقدتها في الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٦.

الجدول ١١
الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والجلسات التي عقدتها،
٢٠٠٩-٢٠١٦

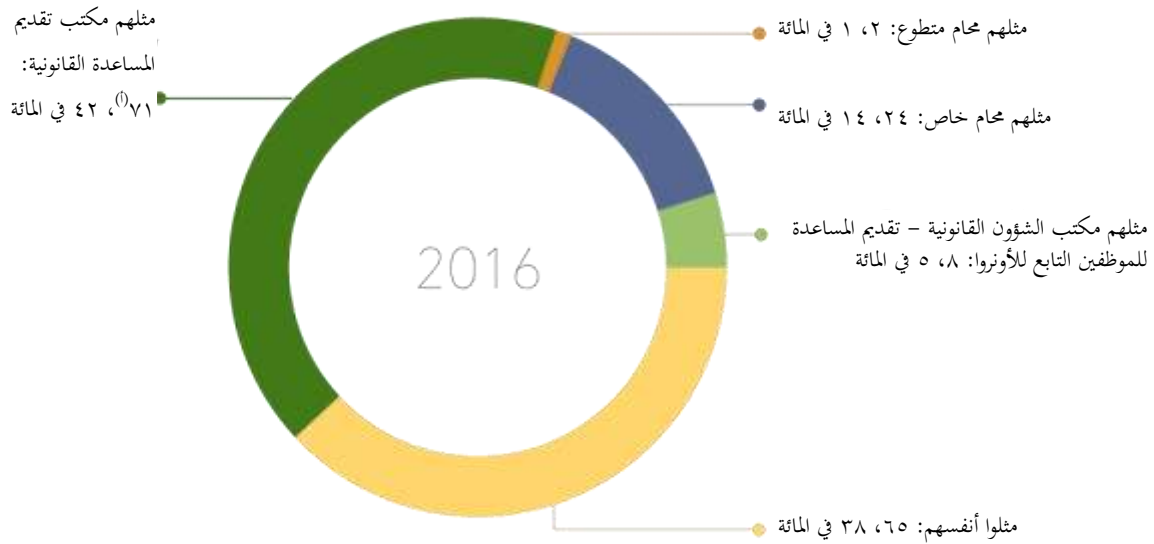
السنة	الأحكام	الأوامر	جلسات الاستماع
٢٠٠٩	-	-	-
٢٠١٠	١٠٢	٣٠	٢
٢٠١١	٨٨	٤٤	٥
٢٠١٢	٩١	٤٥	٨
٢٠١٣	١١٥	٤٧	٥
٢٠١٤	١٠٠	٤٢	١
٢٠١٥	١١٤	٣٩	٢
٢٠١٦	١٠١	٢٧	٢
المجموع	٧١١	٢٧٤	٢٥

(د) تمثيل الموظفين

٤٩ - يرد في الشكل السابع توزيع لتمثيل الموظفين فيما يتعلق بالطعون البالغ عددها ١٧٠ طعنا الواردة في عام ٢٠١٦.

الشكل السابع

تمثيل الموظفين



(أ) مثل المكتب ٣٢٢ موظفا في ٧١ طعنا.

(هـ) مآل القضايا

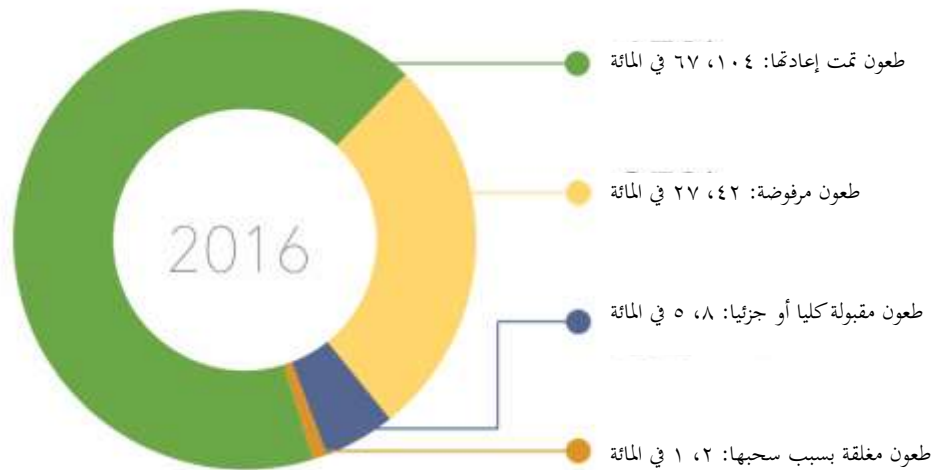
٥٠ - أصدرت محكمة الاستئناف ١٠١ حكما في عام ٢٠١٦ بتت فيها في ٢١٨ طعنا. فقد بتت محكمة الاستئناف في ١٨٧ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (في ٧٣ حكما أصدرتها محكمة الاستئناف)، وطعنين في قراراتين صادرين عن منظمة الطيران المدني الدولي، وطعن واحد في قرار صادر عن المحكمة الدولية لقانون البحار، وطعنين في قراراتين صادرين عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، و ٢٢ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة النزاعات التابعة للأونروا (في ١٩ حكما أصدرتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف). وأصدرت محكمة الاستئناف أيضا أربعة أحكام في طلبات تفسير وإعادة نظر، مدرجة في عدد الأحكام البالغ ٢١٨ حكما. ونظرت محكمة الاستئناف أيضا في ثلاثة طلبات استئناف مقابل، وفصلت فيها في أحكامها الصادرة في كل طعن من الطعون؛ علما بأن طلبات الاستئناف المقابل غير محسوبة على حدة.

٥١ - وإجمالا، فصلت محكمة الاستئناف في ٢١٨ طعنا بإصدار أحكام بشأنها (طعنان مقدمان من موظفي منظمة الطيران المدني الدولي؛ وطعن واحد مقدم من موظفي المحكمة الدولية لقانون البحار؛ و ١٨٧ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ وطعنان في قراراتين صادرين عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ و ٢٢ طعنا في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات التابعة للأونروا؛ وأربع طلبات تفسير/إعادة نظر)، وأغلقت ملفات ثلاثة طعون بإصدار أوامر قضائية أو أغلقتها إداريا.

٥٢ - ويوضح الشكلان الثامن والتاسع مآل الطعون المقدمة في أحكام أصدرتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، مصنفة حسب الطرف.

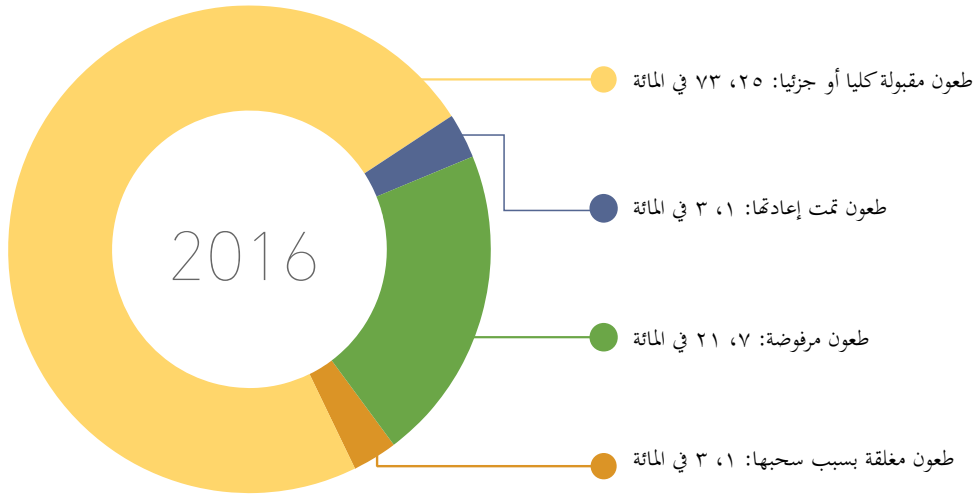
الشكل الثامن

مآل الطعون المقدمة من موظفين في أحكام أصدرتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات



الشكل التاسع

مآل الطعون المقدمة نيابة عن الأمين العام في أحكام أصدرتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات



(و) الانتصاف

١' الطعون في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٥٣ - في طعين، ألغت محكمة الاستئناف أو عدلت حكماً بمنح تعويضات وأبطلت التنفيذ العيني الذي أمرت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وفي ٣٥ طعناً، ألغت محكمة الاستئناف أو عدلت أحكاماً بمنح تعويضات أصدرتها محكمة المنازعات، وفي خمسة طعون أبطلت محكمة الاستئناف التنفيذ العيني الذي أمرت به محكمة المنازعات. وفي ١٠ طعون، أيدت محكمة الاستئناف التنفيذ العيني الذي أمرت به محكمة المنازعات فيما يتعلق بالنظر في تحويل تعيينات ٢٥٥ موظفاً من تعيينات محددة المدة إلى تعيينات دائمة؛ وأسفر ذلك حتى الآن عن تحويل أكثر من ٨٠ من التعيينات المحددة المدة. وأعادت محكمة الاستئناف ١٠٥ طعون إلى محكمة المنازعات. وشمل ذلك إعادة مجموعة واحدة مؤلفة من ٩٨ طعناً.

٢' الطعون في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

٥٤ - رفضت محكمة الاستئناف في حكمتين لها طعين في قرارات صادرة عن اللجنة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٣' الطعون في قرارات صادرة عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي

٥٥ - رفضت محكمة الاستئناف في حكمتين لها طعين مقدمين في قرارات صادرة عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي.

٤' الطعن في قرار صادر عن المحكمة الدولية لقانون البحار؛

٥٦ - رفضت محكمة الاستئناف في حكم لها الطعن المقدم في قرار صادر عن المحكمة الدولية لقانون البحار.

٥' الطعن في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

٥٧ - أمرت محكمة الاستئناف في حكم لها بالتعويض حيث لم يؤمر به في الحكم الابتدائي. وأعدت محكمة الاستئناف طعنين إلى محكمة المنازعات التابعة للأونروا.

٦' التكاليف

٥٨ - أبطلت محكمة الاستئناف في ثلاثة أحكام لها أمراً بدفع تكاليف صادرة ضد موظفين. وفي طعن واحد، أصدرت أمراً ضد موظفين في الأونروا بدفع التكاليف. وفي طعن واحد، أيدت أوامر بدفع التكاليف صادرة ضد الموظفين المعنيين.

(ز) الإحالة للمساءلة

٥٩ - لم تُحل محكمة الاستئناف في ٢٠١٦ أي دعوى تتعلق بالمساءلة.

واو - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١ - الإطار

٦٠ - واصل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تقديم المشورة الموجزة إلى موظفي الأمم المتحدة وتمثيلهم في جميع أنحاء العالم، وعلى جميع المستويات، وذلك في طائفة واسعة من المسائل المتعلقة بالعمل تتراوح من عدم التعيين إلى إنهاء الخدمة، ودعاوى التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة، واستحقاقات المعاشات التقاعدية، والقضايا التأديبية وقضايا سوء السلوك، ومسائل أخرى تتعلق بالحقوق والاستحقاقات بموجب النظام الإداري للموظفين.

٢ - أنشطة التوعية والتدريب

٦١ - في عام ٢٠١٦، زار مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بعثةً واحدة من بعثات حفظ السلام كما زار مكتب الأمم المتحدة في فيينا. وشارك المكتب في أنشطة منتظمة لتوعية وتدريب موظفي الأمم المتحدة في مراكز العمل الخمسة من خلال موظفيه الموجودين فيها، كما شارك في أنشطة التوعية والتدريب التي نظمتها رابطات الموظفين في مراكز العمل تلك.

٦٢ - وأتاحت هذه الأنشطة فرصاً لا تقدر بثمن لكي يقدم الموظفون القانونيون بالمكتب معلومات إلى الموظفين ورابطات الموظفين والمديرين بشأن نظام العدل الداخلي، بما في ذلك الدور الذي يؤديه المكتب. وثمة ملاحظة متكررة منبثقة من هذه الأنشطة ومن أعمال المكتب اليومية مع عملائه وهي أن العديد من الموظفين، ولا سيما في عمق الميدان، لديهم معرفة محدودة بنظام العدل الداخلي. ويواصل المكتب تلقي وقبول دعوات من بعثات حفظ السلام والعمليات الأخرى ومن رابطات الموظفين للاضطلاع بأنشطة التوعية والتدريب.

٦٣ - وخلال عام ٢٠١٦، استكشف المكتب الإمكانيات المتعلقة بالتوعية الموجهة في عام ٢٠١٧، حيث واصل التركيز على المناطق التي توجد بها أعداد كبيرة من موظفي الأمم المتحدة ولكن ينعهد أو يكاد ينعهد فيها أي وجود واضح لنظام العدل الداخلي، ومنها أمريكا اللاتينية وآسيا، وغرب ووسط أفريقيا.

٣ - الإحصاءات

٦٤ - يوفر المكتب طائفة واسعة من الخدمات القانونية للموظفين تشمل المشورة القانونية الموجزة؛ والمشورة والتمثيل خلال تسوية المنازعات بصورة غير رسمية وعملية الوساطة؛ والمساعدة في استعراض التقييم الإداري وخلال الإجراءات التأديبية؛ والتمثيل القانوني للموظفين أمام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وغيرهما من هيئات الانتصاف. ويتابع كل طلب للمساعدة القانونية باعتباره "قضية"، رغم تبين ما يتطلبه الأمر من موظف الشؤون القانونية من وقت وعمل.

(أ) طلبات المساعدة القانونية

٦٥ - في عام ٢٠١٦، تضمن عبء العمل للمكتب ٢٠٣٤ طلباً من طلبات المساعدة القانونية. ومن مجموع هذه الطلبات، كان هناك ١٧٥٦ طلباً فتحت حديثاً، و ٢٧٨ طلباً مرحلة من سنوات سابقة. وفي عام ٢٠١٦، بلغ عدد الطلبات التي تم إغلاقها أو تسويتها ١٨٠٢ طلب. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كان أمام المكتب ٢٣٢ طلباً لم يبت فيها بعد. ويوضح الجدول ١٢ عدد الطلبات الواردة وتوزيعها حسب نوع المسألة.

الجدول ١٢

طلبات المساعدة القانونية الواردة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ٢٠١٦-٢٠٠٩

السنة	المشورة الموجزة	الإداري	للمنازعات	للاستئناف	المسائل التأديبية	مسائل أخرى	المجموع	الطلبات التي لم يبت فيها بعد
٢٠٠٩	١٧١	٦٢	١٦٨	١٣	١٥٥	٣١	٦٠٠	٣٧٧
٢٠١٠	٣٠٩	٩٠	٧٧	٣٩	٧٠	١٢	٥٩٧	٢٦١
٢٠١١	٣٦١	١١٩	١١٥	٢١	٥٥	١٠	٦٨١	٢٩٣
٢٠١٢	٦٣٠	١٩٨	٩٦	٣١	٤٦	٢٨	١٠٢٩	٢٣٤
٢٠١٣	٤٩١	١١٦	٧٠	٣٣	٣٧	١٨	٧٦٥	٢١٣
٢٠١٤	٧٩٨	٢١٠	١٠٢	١٥	٤٤	١١	١١٨٠	٢٢٢
٢٠١٥	٨٣٠	١٩٦	٤١٥	١٦	٣٣	١٢	١٥٠٢	٢٧٨
٢٠١٦	١٠٠٦	٣١٩	٧١	٣٢٢a	٣٥	٣	١٧٥٦	٢٣٢
المجموع	٤٥٩٦	١٣١٠	١١١٤	٤٩٠	٤٧٥	١٢٥	٨١٠٨	-

(أ) بلغ عدد الطعون المعروضة على محكمة الاستئناف ٧١ طعناً، غير أنها اشتملت على قضيتين مشتركين، تضم إحداها ٢٤٥ موظفاً والأخرى ٧ موظفين. وبعد المكتب كل موظف من عملائه باعتباره "قضية" منفصلة أو طلباً قائماً بذاته.

٦٦ - وتتفاوت طبيعة طلبات "المشورة الموجزة". وكثيراً ما تسفر هذه الطلبات عن تسوية المنازعة. وهي تتضمن جمع المعلومات، وإجراء بحوث قانونية، وتحديد مواطن القوة والضعف في قضية ما، وتقديم المشورة للعميل بشأن الخيارات المتاحة له لالتماس الانتصاف والنتائج والآثار التي يرجح أن تترتب على مسار عمل أو نهج معين. ولا تتضمن هذه الطلبات أعداد مذكرات تقدم إلى هيئة رسمية مثل وحدة

التقييم الإداري أو المحكمتين، أو مخاطبة الإدارة في حالات سوء السلوك المزعوم، أو تمثيل الموظف على أي نحو آخر.

٦٧ - وحالات "التقييم الإداري" هي الطلبات التي يجري فيها المكتب مشاورات ويسدي مشورة قانونية إلى الموظفين، ويعد طلبات التقييم الإداري نيابة عنهم، ويجري مناقشات مع وحدة التقييم الإداري أو أي كيان معادل لها في الصناديق والبرامج، ويتفاوض من أجل التوصل إلى تسويات أو نتائج يُتفق عليها.

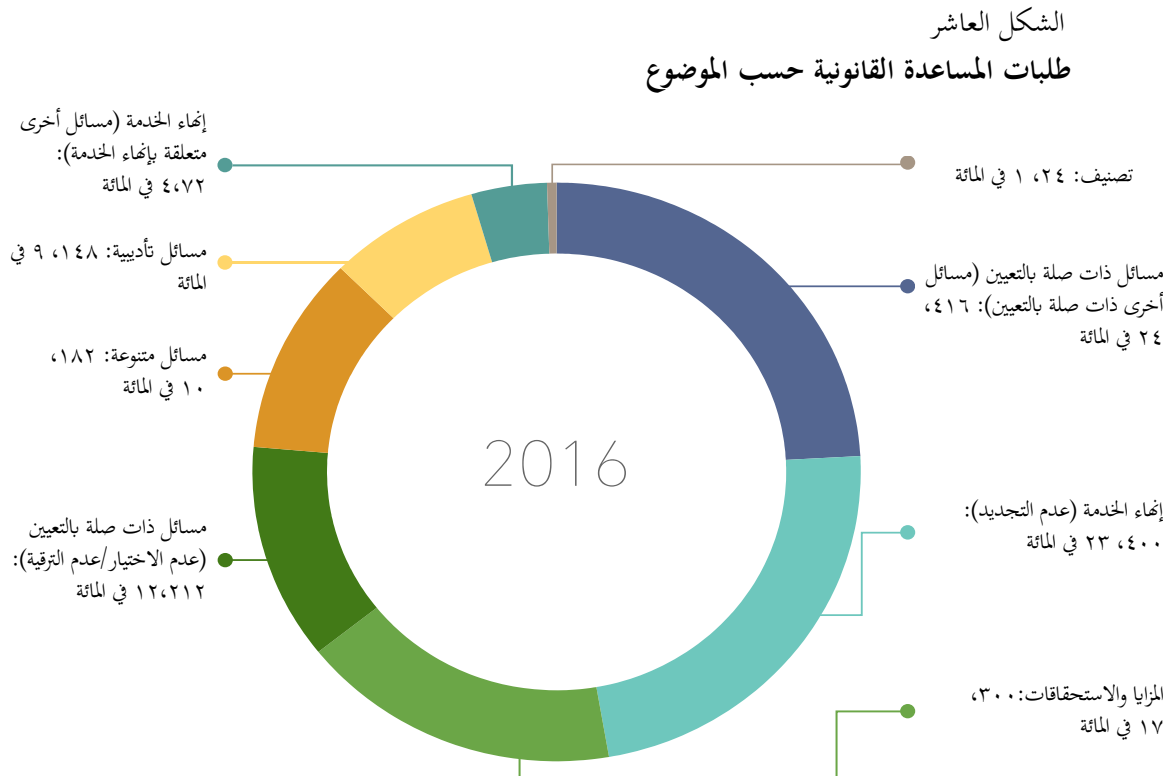
٦٨ - و "المسائل التأديبية" هي المسائل التي يقدم فيها المكتب المساعدة إلى الموظفين للرد على ادعاءات سوء السلوك في إطار النظام الإداري للموظفين.

٦٩ - وفيما يخص طلبات "التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات" و "التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف"، يجري المكتب مشاورات ويقدم المشورة القانونية إلى الموظفين ويعد مذكرات نيابة عنهم ويوفر لهم التمثيل القانوني في الجلسات الشفوية، ويجري مناقشات مع محامي الخصم، ويتفاوض بقدر الإمكان للتوصل إلى تسويات.

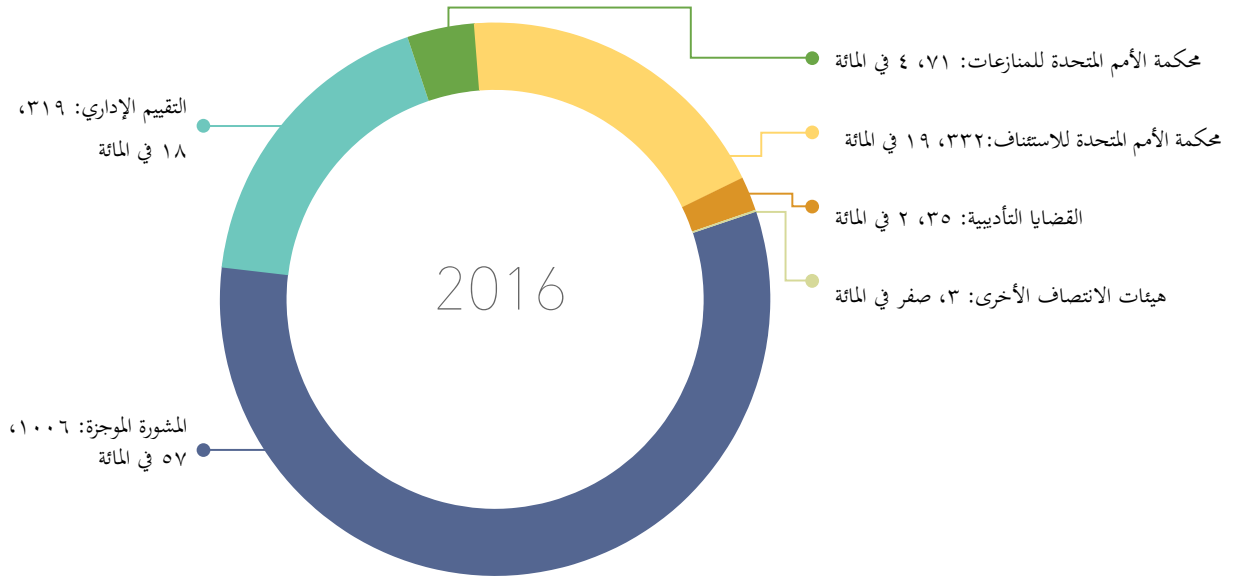
٧٠ - كما يقدم المكتب المشورة والمساعدة فيما يتعلق بالمذكرات التي تقدم إلى الهيئات الرسمية الأخرى والإجراءات التي تباشر أمامها، ويمثل الموظفين في الوساطة.

(ب) توزيع الطلبات

٧١ - توضح الأشكال العاشر إلى السادس عشر مختلف توزيعات طلبات المساعدة القانونية الواردة في عام ٢٠١٦ والبالغ عددها ١ ٧٥٦ طلباً.



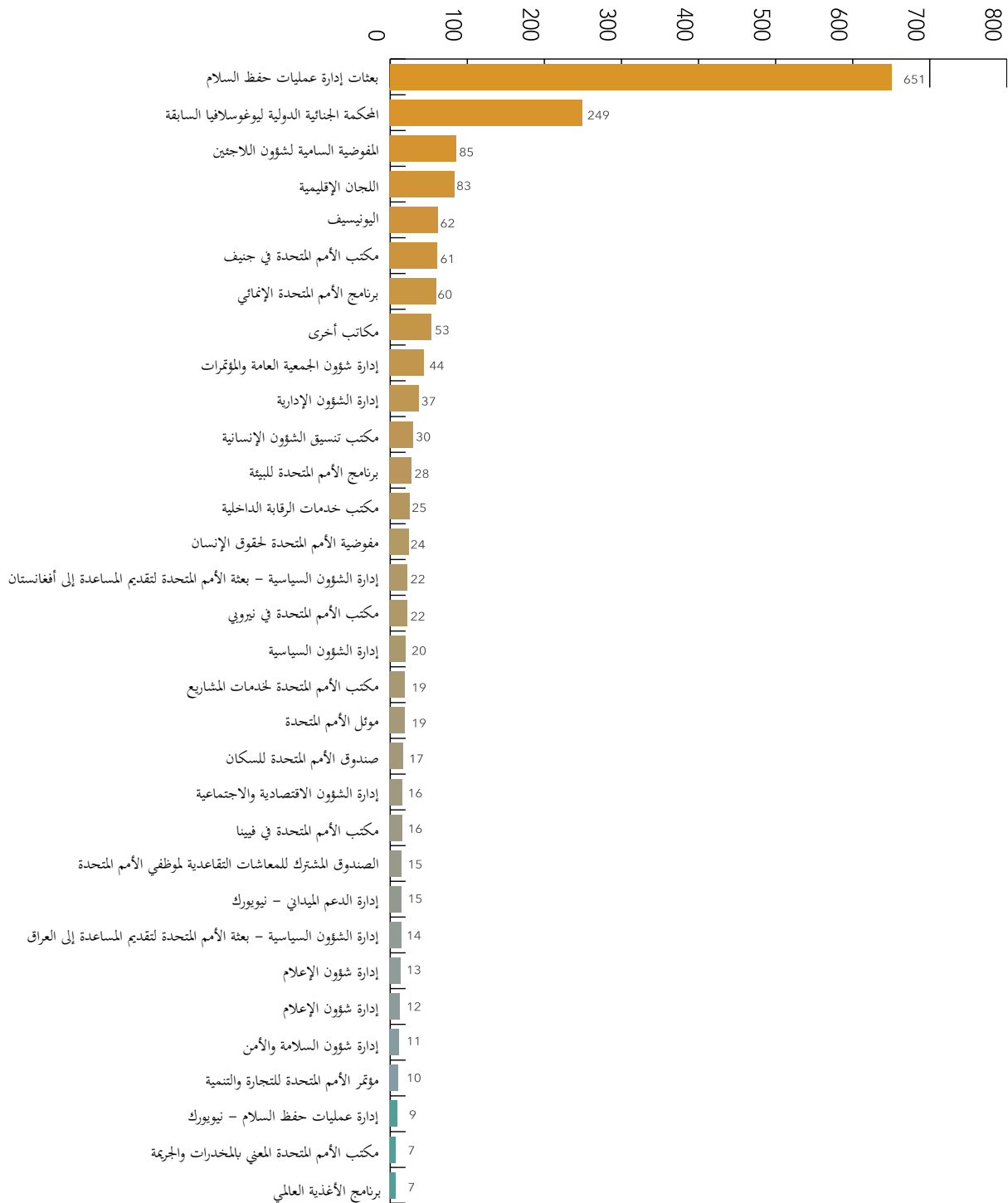
الشكل الحادي عشر
معالجة طلبات المساعدة القانونية



ملاحظة: بلغ عدد الطعون المعروضة على محكمة الاستئناف ٧١ طعنا، غير أنها اشتملت على قضيتين مشتركيتين، تضم إحداهما ٢٤٥ موظفا والأخرى ٧ موظفين. ويرد في الفقرة ٦٦ تعريف لعبارة "المشورة الموجزة".

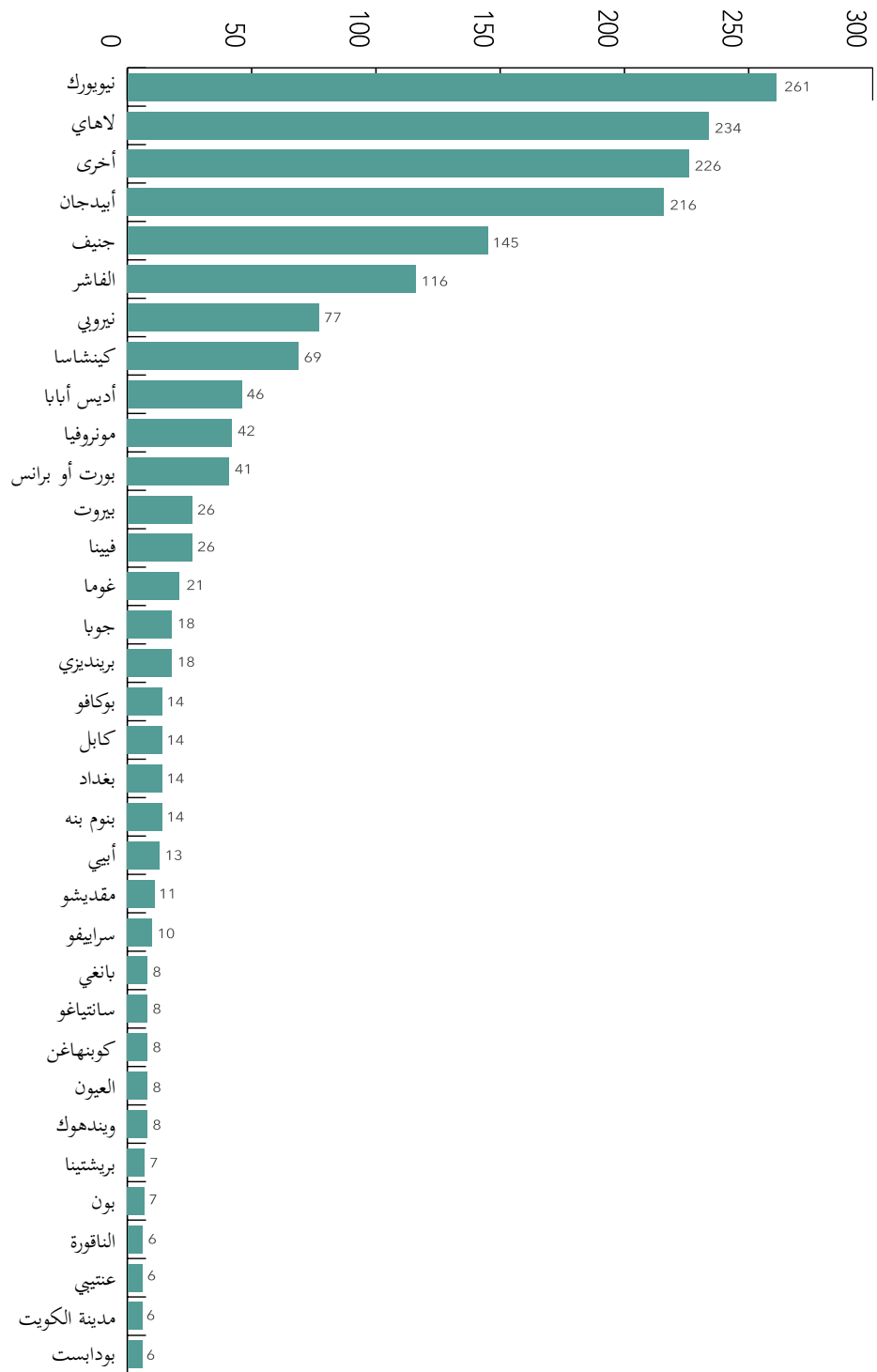
الشكل الثاني عشر

الكيان التابع للأمم المتحدة الذي كان الموظف يعمل فيه في وقت التماس المساعدة القانونية



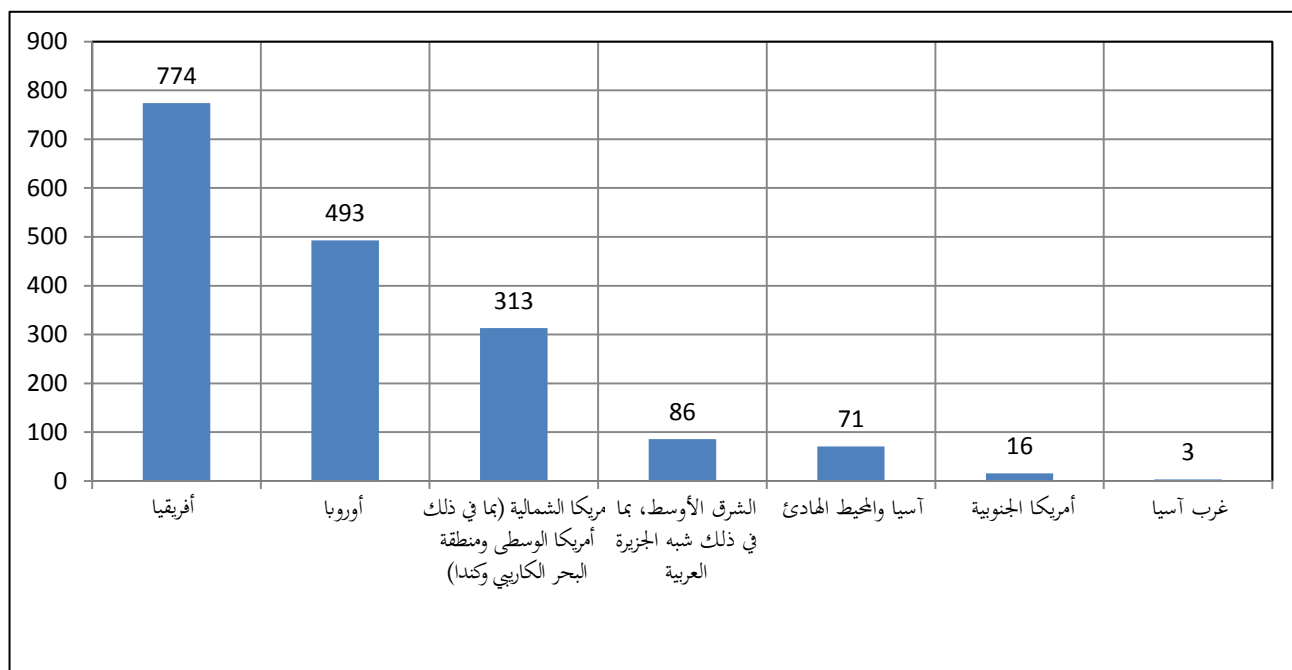
ملاحظة: يشمل العمود المعنون "مكاتب أخرى" مكاتب الأمم المتحدة الأخرى التي بلغ عدد الطلبات فيها خمسة طلبات أو أقل خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

الشكل الثالث عشر
الطلبات المقدمة من مركز عمل الموظف العميل

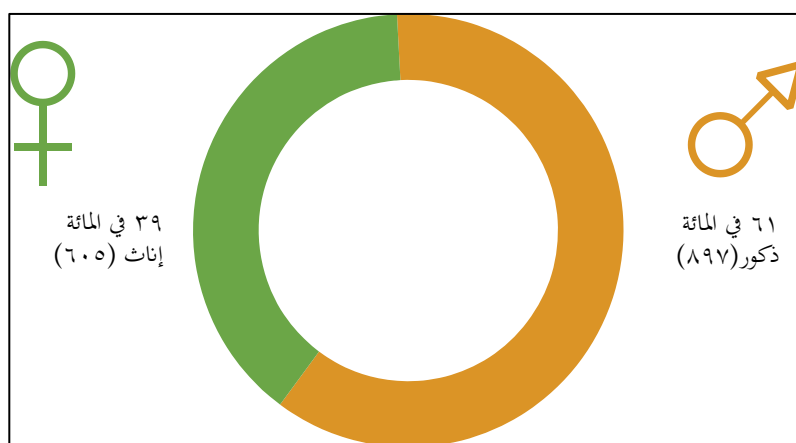


ملاحظة: تدرج تحت فئة "أخرى" جميع مراكز العمل التي بلغ عدد الطلبات فيها خمسة طلبات أو أقل.

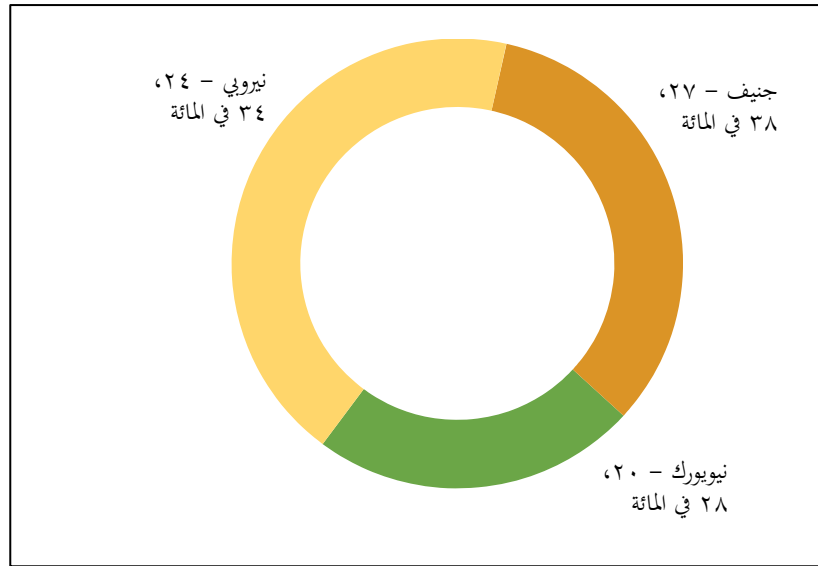
الشكل الرابع عشر
طلبات المساعدة القانونية، حسب المنطقة



الشكل الخامس عشر
طلبات المساعدة القانونية حسب نوع الجنس



الشكل السادس عشر
التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، حسب الموقع



٤ - التسوية

٧٢ - في عام ٢٠١٦، جرت تسوية ٥٧ في المائة من طلبات المساعدة القانونية المقدمة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو البت فيها على أي نحو آخر قبل الشروع في تسوية رسمية للمنازعة من خلال آلية تسوية المنازعات المنصوص عليها في الفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين. ومن أصل حالتين كان يجري التوسط فيهما، سويت حالة بالاتفاق من خلال التفاوض. ومن أصل الحالات التي أحيلت إلى الآليات الرسمية لتسوية المنازعات، تم التوصل إلى اتفاقات عن طريق التفاوض في ٢٧ من ٣١٩ حالة أمام وحدة التقييم الإداري، وفي ١٥ من ٧١ حالة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ويعرض الجدول ١٣ توزيع الطلبات التي جرت تسويتها.

الجدول ١٣

الطلبات التي سويت وأغلقت في عام ٢٠١٦

المرحلة الإجرائية		مجموع القضايا في عام ٢٠١٦ تسويتها في عام ٢٠١٦		مجموع القضايا التي جرت	
المشورة الموجزة المقدمة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين		١٠٠٦	١٤		
وحدة التقييم الإداري		٣١٩	٢٧		
محكمة الأمم المتحدة للمنازعات		٧١	١٥		
الإدارة (القضايا التأديبية)		٣٥	١		
أمين المظالم (قضايا الوساطة)		٢	١		
المجموع		١٤٣٣	٥٨		

زاي - مكتب المدير التنفيذي

٧٣ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام مكتب المدير التنفيذي التابع لمكتب إقامة العدل بتنسيق إعداد تقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/71/164) وعن نتائج وتوصيات فريق التقييم المستقل المؤقت بشأن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، والتقديرات المنقحة المتعلقة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (A/71/163)، وذلك في سياق تقرير فريق التقييم المستقل المؤقت عن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/71/62/Rev.1).

٧٤ - وقدم مكتب إقامة العدل معلومات إضافية إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنتين الخامسة والسادسة التابعتين للجمعية العامة، على النحو المطلوب، خلال مداولاتها بشأن التقارير المذكورة أعلاه. وأسفر نظر الجمعية العامة في نظام العدل الداخلي عن اتخاذها للقرار ٢٦٦/٧١.

٧٥ - وقدم مكتب إقامة العدل دعماً إدارياً وتقنياً، حسب الاقتضاء، إلى مجلس العدل الداخلي فيما يتصل بالولاية المنوطة به، بما في ذلك فيما يتعلق باجتماعاته ومداولاته عن بُعد وإعداد تقريره السنوي الذي يقدم إلى الجمعية العامة (A/71/158). وبعد انتهاء ولاية المجلس السابق في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، عيّن الأمين العام أربعة أعضاء جدد في المجلس بناء على ترشيح من الموظفين والإدارة، بالترتيب. واختار هؤلاء الأعضاء الأربعة العضو الخامس لرئاسة المجلس، وقام الأمين العام بتعيين ذلك العضو. وترد فيما يلي (بالترتيب الأبجدي) أسماء أعضاء المجلس الذي تنتهي ولايته في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠:

(أ) كارمن أرتيغاس، حقوقية خارجية مرموقة، رشحتها الموظفون؛

(ب) فرانك إيبرت، ممثل الإدارة؛

(ج) صمويل إيسترايتشر، حقوق خارجي مرموق رشحته الإدارة؛

(د) جمشيد غازييف، ممثل الموظفين؛

(هـ) القاضية إيفون موغورو، الرئيسة.

٧٦ - واستناداً إلى الإجراءات العلنية التي وضعها المجلس في عام ٢٠١٥ لتحديد المرشحين المناسبين للشواغر القضائية في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ملأت الجمعية العامة سبعة شواغر قضائية في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ من المرشحين الذين أوصى بهم المجلس. وتولى القضاة المعينون حديثاً مهامهم في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. وبناء على طلب رئيسي كل من المحكمتين، قدم مكتب إقامة العدل الدعم إلى رئيسي المحكمتين في تنظيم برامج توجيهية للقضاة الجدد. وقدم المكتب أيضاً المساعدة في تيسير مراسم أداء اليمين للقضاة السبعة الجدد في نيويورك وجنيف ونيروبي. وأدى القضاة الجدد لمحكمة الاستئناف والقاضي غير المتفرغ الجديد لمحكمة المنازعات اليمين أمام الأمين العام في نيويورك في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، بينما أدى القاضيان الجديان لمحكمة المنازعات اليمين أمام المديرين العامين لمكتبي الأمم المتحدة في جنيف ونيروبي في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦.

٧٧ - وواصل مكتب إقامة العدل تعزيز قدرات البحث عبر الإنترنت لمستخدمي محرك البحث في مسائل الاجتهاد القضائي، عن طريق إتاحة خصائص أكثر تقدماً للبحث، وقام بتحسين منصة نظام إدارة القضايا

لأغراض الإيداع وإبلاغ البيانات إلكترونياً، وتحديث موقعه الشبكي على النحو المطلوب. وبلغ عدد زوار الموقع الشبكي للمكتب ٢٢٥ ١٠٨ زائراً في عام ٢٠١٦، كان نحو ٣٣ في المائة منهم زواراً جديداً.

٧٨ - وواصل مكتب إقامة العدل نشر معلومات عن نظام إقامة العدل عن طريق أنشطة التوعية والتدريب بمشاركة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأقلام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وعن طريق الموقع الشبكي لمكتب إقامة العدل. وأتاحت أنشطة التوعية فرصاً قيمة لتزويد الموظفين والمديرين وممثلي الموظفين بمعلومات عن نظام العدل الداخلي. وثمة ملاحظة من أنشطة التوعية وهي أن العديد من الموظفين لا تزال لديهم فيما يبدو معرفة محدودة بالنظام، بما في ذلك كيفية الوصول إلى سبل الانتصاف المتاحة فيه. وفي مجال تنظيم أنشطة التوعية، يعمل مكتب إقامة العدل بالشراكة مع الكيانات المضيفة.

٧٩ - ونظم مكتب إقامة العدل أيضاً أنشطة تدريبية في مجال التطوير المهني وصقل مهارات موظفي الشؤون القانونية والمساعدين القانونيين العاملين في إطار نظام العدل الداخلي.

حاء - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

١ - التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

قسم القانون الإداري، مكتب إدارة الموارد البشرية

٨٠ - يتألف قسم القانون الإداري من وحدة الاستئناف والوحدة التأديبية. ويتولى القسم تمثيل الأمين العام في معظم القضايا المرفوعة من موظفي الأمانة العامة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. والقسم مسؤول أيضاً عن ضمان تنفيذ الأحكام النهائية. وهذا يعني أن القسم يوصل تناول القضية بعد أن تبت فيها محكمة المنازعات.

٨١ - ويقع قسم القانون الإداري في دائرة سياسات الموارد البشرية بمكتب إدارة الموارد البشرية. ويعمل موظفو الشؤون القانونية التابعون له في نيويورك ونيروبي. ويتعاون القسم تعاوناً وثيقاً مع مكاتب أخرى في مكتب إدارة الموارد البشرية، لأن الطعون القانونية المعروضة على محكمة المنازعات غالباً ما تكون منصبية على تطبيق وتفسير النظام الإداري للموظفين ونشرات الأمين العام والمنشورات الإدارية الأخرى. ويسدي القسم المشورة أيضاً إلى المديرين في الأمانة العامة بشأن نظام العدل الداخلي وعمليات التحقيق والإجراءات التأديبية.

٨٢ - وفي عام ٢٠١٦، تناول قسم القانون الإداري ٤٢٤ دعوى مرفوعة أمام محكمة المنازعات من موظفين في الأمانة العامة ضد الأمين العام^(٧). ومن بين المسائل التي جرى تناولها، كانت هناك ١٤٢ دعوى جديدة وردت في عام ٢٠١٦. وفي عام ٢٠١٥، تلقى القسم ٢٦٣ دعوى جديدة. والدعاوى التي جرى تناولها في عام ٢٠١٦ تتصل في المقام الأول بطعون تتعلق بقرارات التعيين وقرارات إنهاء الخدمة ومسائل المزايا والاستحقاقات والتدابير التأديبية المفروضة ومسائل التصنيف. ويرد في الجدول ١٤ توزيع الدعاوى الواردة في عام ٢٠١٦ والسنوات السابقة.

(٧) يشمل هذا العدد الدعاوى المرحلة من عام ٢٠١٥ وما قبله، والدعاوى الواردة في عام ٢٠١٦.

الجدول ١٤

توزيع الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والتي عالجها قسم القانون الإداري، ٢٠١١-٢٠١٦

نوع القضية التي جرت معالجتها ^(أ)	(ب) ٢٠١١	(ب) ٢٠١٢	(ب) ٢٠١٣	(ب) ٢٠١٤	(ب) ٢٠١٥	(ب) ٢٠١٦
قرار تعيين	١٢٣	١٣٨	٢٣٠	١٧٤	١٥٢	١٣٤
إنهاء الخدمة	٦٢	٥٥	٧٠	٦٤	١٥٨	١٣١
مسائل أخرى	٤٣	٤٨	٥٩	٨٢	٦٦	٥٦
المزايا والاستحقاقات	٤٠	٤٣	٥٢	٦٩	٨٤	٧٤
إجراء تأديبي	٦٠	٤٥	٤٢	٢٩	٣٠	٢٥
التصنيف	٩	٤	١٢	١٢	٥	٤
المجموع	٣٣٧	٣٣٣	٤٦٥	٤٣٠	٤٩٥	٤٢٤

- (أ) يشمل جميع القضايا التي تولى فيها القسم تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية، بما في ذلك طلبات تعليق التنفيذ وطلبات إعادة النظر والتفسير.
- (ب) يشمل القضايا الواردة في تلك السنة والقضايا المرحلة من السنوات السابقة.

٨٣ - وإضافةً إلى النظر في الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، يجري قسم القانون الإداري اتصالات مع مكتب الشؤون القانونية عندما تصدر محكمة المنازعات حكماً. ويقرر مكتب الشؤون القانونية استئناف الحكم من عدمه أمام محكمة الاستئناف. وبعد صدور أحكام نهائية، يحصل القسم على المعلومات اللازمة، ويبلغ الموظفين المعنيين بالأحكام الصادرة، بمن فيهم المراقب المالي من أجل تنفيذها.

٨٤ - وتقدم الوحدة التأديبية توصيات إلى الإدارة العليا بخصوص طريقة التصرف إزاء المسائل المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية للنظر في إمكانية اتخاذ إجراء تأديبي. وفي عام ٢٠١٦، عالجت الوحدة ٢٢٩ مسألة تأديبية. وتُنشر المعلومات المتعلقة بالمسائل التأديبية في تقرير سنوي يقدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة بعنوان "ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل" (للاطلاع على المعلومات المتعلقة بفترة الأشهر الاثني عشر المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، انظر A/72/204).

(ب) المكاتب الموجودة خارج المقر، والصناديق والبرامج واللجان الإقليمية

٨٥ - المكاتب الموجودة خارج المقر، والصناديق والبرامج واللجان الإقليمية، عادة ما يمثلها أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات موظفو الشؤون القانونية التابعون لها. وترد في الجدولين ١٥ و ١٦ إحصاءات لعام ٢٠١٦ والأعوام السابقة عن مآل ونوع القضايا التي يرفعها موظفو هذه الكيانات أمام المحكمة.

(أ) يشمل جميع القضايا التي تولى فيها الكيان تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (بما في ذلك طلبات تعليق التنفيذ) والتي فصلت فيها المحكمة أو تمت تسويتها على أي نحو آخر في عام ٢٠١٦، بغض النظر عن تاريخ تلقي الطلب.

(ب) يشمل مجموع القضايا التي كانت في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في انتظار القرار النهائي من المحكمة، أيًا كان تاريخ تلقي الطلب، وذلك بالنسبة إلى القضايا التي تولى فيها الكيان تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه.

(ج) يمثل مكتب الأمم المتحدة في جنيف أيضا مكتب الأمم المتحدة في فيينا؛ ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان؛ ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، جنيف؛ واللجنة الاقتصادية لأوروبا؛ ومركز التجارة الدولية؛ وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر في البلدان التي تعاني من الجفاف الشديد و/أو من التصحر، وبخاصة في أفريقيا؛ ولجنة الأمم المتحدة للتعويضات؛ ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية؛ ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح؛ ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة؛ ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛ ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية؛ ومكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث.

توزيع الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات خلال الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٦

17-12549

نوع القضية المنظورة ⁽¹⁾							الكيان التابع للأمم المتحدة
٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	
١٦	١٥	٦	١٢	١٨	١١	١٣	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٤	-	٤	٢	١	-	-	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
١١	٨	١٩	١٤	٨	٥	-	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
-	-	٢	١	١	١	-	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٢	-	١	١	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
-	٢	٣	-	٢	-	-	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
-	-	-	-	-	١	-	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
-	-	-	-	-	-	-	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
٢	-	١	٢	٧	-	-	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
١	١	-	-	٢	-	-	صندوق الأمم المتحدة للسكان
١	٢	٣	١	١	-	٤	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
-	١	-	١	٢	-	٤	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
١	١٢	٢	٢	-	١	-	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
-	-	-	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
١	١	-	٢	٤	١	٢	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
٢	١	-	٢	١	-	-	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
-	-	١	٢	١	١	-	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
-	-	-	-	-	-	-	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
١٠	١٣	٨	٧	٧	-	-	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
-	١	٤	٢	٢	-	-	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٢	٢	١	١	٤	-	-	صندوق الأمم المتحدة للسكان
٤	٢	٦	١	١	١٣	٣	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٢	٢	٥	٣	١	٦	٣	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
٢	١٠	٤	٢	٣	٢	-	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
١	-	-	٢	٤	٣	-	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
١	١	١	٣	٢	٣	٤	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
٢	١	١	١	-	-	-	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
-	-	-	-	-	١	١	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٣	-	-	-	-	-	-	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
٣٨	٣١	٢٨	-	-	-	-	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
-	-	-	١	-	-	-	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٢٣	٢٨	٢٨	-	-	-	-	صندوق الأمم المتحدة للسكان
١٤	-	١٩	-	-	١	١	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

نوع القضية المنظورة ^(١)	الكيان التابع للأمم المتحدة	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	-	١	-	١	-	١١١	٣٠	
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	-	٢	٢	٧	٣	٨	٥	
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	-	٣	٤	١٧	١٥	٤	٢	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٣	٢	٢	٢	٢	-	١	
قضايا متعلقة بمسائل أخرى	-	-	١	-	١	١	١	
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	-	-	-	-	-	-	-	
مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	١	-	-	٢	٤	١	-	
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	-	-	-	-	-	-	-	
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	-	-	٤	٤	٦	٨	٤	
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	-	١	٥	١٢	٣	١	١	
صندوق الأمم المتحدة للسكان	-	-	-	-	٨	١٠	١١	
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٦	٢	٣	١	٣	١	١	
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٢	-	-	-	٣	١	٢	
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	-	٤	٥	٣	٣	٣	٩	
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	-	٣	٥	١١	١٢	٢	١	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	-	-	١	٣	١	١	٢	
المجموع	٤٩	٦٨	١٠٩	١٣٤	١٩٥	٢٩٨	٢١١	

(أ) يشمل ذلك جميع القضايا التي يتولى فيها الكيان تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بغض النظر عما إذا كان قد صدر حكم في القضية من عدمه، بما في ذلك طلبات وقف تنفيذ القرارات.

٢ - تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

٨٦ - يقوم مكتب الشؤون القانونية، بصفته الدائرة القانونية المركزية للمنظمة، بإسداء المشورة القانونية إلى الأمين العام وإدارات الأمانة العامة ومكاتبها والصناديق والبرامج التي تدار بشكل مستقل والهيئات الفرعية الأخرى، وكذلك إلى الكيانات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، في عدة مجالات، منها نظام إقامة العدل. والوحدة المسؤولة داخل المكتب عن إسداء المشورة القانونية بشأن الأمور الإدارية والتنظيمية هي شعبة الشؤون القانونية العامة.

٨٧ - وتشتمل مهام الشعبة في هذا المجال على ما يلي: (أ) استعراض جميع المنشورات الإدارية ذي الصلة بسياسة إدارة الموارد البشرية قبل إصدارها للتأكد من اتساقها ودقتها؛ (ب) إسداء المشورة القانونية بشأن تفسير ميثاق الأمم المتحدة، وقرارات الجمعية العامة ومقرراتها، والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين فيما يتعلق بالإطار القانوني للموارد البشرية؛ (ج) تقديم المشورة بشأن الإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك نظام التنقل والتغييرات في مجموعة عناصر الأجر؛ (د) إسداء المشورة القانونية في الأمور المتعلقة بالقرارات الإدارية قبل اتخاذها، بما في ذلك التأكد من إبداء الرأي القانوني في التوصيات المتعلقة بفصل الموظفين.

٨٨ - وإضافة إلى ذلك، تقوم الشعبة بتحليل جميع أحكام المحكمتين، وتوفر من خلال هذا التحليل معرفة شاملة بالأحكام القضائية التي تصدر في إطار نظام إقامة العدل. وتعتمد الشعبة على هذا التحليل في القيام بالمهام الآتية: (أ) إسداء المشورة بشأن المطالبات المقدمة من الموظفين؛ (ب) إسداء المشورة إلى الكيانات التي تتولى تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ (ج) البت فيما إذا كان ينبغي الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات. وقد استعرضت الشعبة جميع الأحكام التي أصدرتها المحكمتين في عام ٢٠١٦ والتي بلغ عددها ٣٢٢ حكماً.

٨٩ - وتتولى الشعبة أيضاً المسؤولية عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الدعاوى المتعلقة بجميع كيانات الأمم المتحدة، بما فيها مقر الأمم المتحدة والمكاتب الموجودة خارج المقر والصناديق والبرامج واللجان الإقليمية. وتنطوي هذه المسؤولية على تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتشتمل أيضاً على تقديم الالتماسات والردود على الالتماسات، وكذلك تقديم المرافعات الشفوية في جلسات الاستماع التي تعقدها محكمة الاستئناف. وتقوم الشعبة أيضاً بإسداء المشورة بشأن تنفيذ الأحكام، وبشأن الآثار المترتبة عليها وبشأن ما إذا كانت هناك سياسات معينة تحتاج إلى تنقيح في ضوء الأحكام القضائية. وفي عام ٢٠١٦، أصدرت محكمة الاستئناف ٧٧ حكماً في قضايا كان الأمين العام طرفاً فيها.

ثالثاً - الإجراءات المتخذة للاستجابة للمسائل المتصلة بإقامة العدل

ألف - لمحة عامة

٩٠ - في القرار ٢٦٦/٧١، قدمت الجمعية العامة إلى الأمين العام عدة طلبات تلتزم فيها موافاتها بمعلومات ومقترحات لكي تنظر فيها في دورتها الثانية والسبعين. وأيدت الجمعية أيضاً الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إقامة العدل في الأمم المتحدة وأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة (A/71/436). وترد أدناه الإجراءات المتخذة للاستجابة لطلبات الجمعية العامة واستنتاجات اللجنة الاستشارية وتوصياتها.

باء - إجراءات الاستجابة

الاستجابة لطلبات الجمعية العامة

٩١ - استجابةً للفقرة ١١ من القرار ٢٦٦/٧١، يواصل الأمين العام النظر في توصيات فريق التقييم المستقل المؤقت التي يمكن أن تسهم في تعزيز نظام العدل الداخلي بدرجة أكبر. ويرد فيما يلي عرض لمعلومات إضافية تتعلق ببعض توصيات الفريق بعينها.

٩٢ - واستجابةً للفقرة ١٢ من القرار ٢٦٦/٧١ وبخصوص التوصية رقم ٩ للفريق، يواصل مكتب إقامة العدل تحديث موقعه الشبكي لتوفير معلومات دقيقة وحديثة عن نظام العدل الداخلي الرسمي. ويواصل مكتب تقديم المساعدة القانونية وأقلام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات إرسال بعثات توعية إلى بعثات حفظ السلام ومكاتب الأمم المتحدة الأخرى بناء على طلبها، ويتضمن ذلك إقامة شراكات مع أمماء المظالم في اللجان الإقليمية من أجل تنفيذ أنشطة التوعية والتدريب المنتظمة التي تنظمها كيانات الأمم المتحدة المستضيفة محلياً للموظفين المتقدمين حديثاً. وتتيح هذه الأنشطة فرصاً لا تقدر بثمن

لتقديم معلومات إلى الموظفين ورابطات الموظفين والمديرين بشأن نظام العدل الداخلي. وواصلت وحدة التقييم الإداري الاضطلاع بأنشطة التوعية، بما في ذلك إيفاد بعثات إلى ست بعثات لحفظ السلام، وتنظيم اجتماعات إعلامية مع المكاتب الموجودة خارج المقر عن طريق الفيديو، والمشاركة في التدريب الذي يقدمه مكتب إدارة الموارد البشرية في مجال إدارة الأداء.

٩٣ - وبخصوص التوصية رقم ١٣ للفريق، جرى على مدى سنوات عديدة تجميع القواعد والأنظمة والتعليمات في دليل إرشادي واحد. ومنذ عام ٢٠٠٠، أصبح هذا الدليل الإرشادي متاحا على الشبكة الداخلية وعلى الإنترنت في صورة إلكترونية باسم كتيب الموارد البشرية. وفي عام ٢٠١٥، تم إعداد نسخة من هذا الكتيب مبرمجة بلغة المواقع الشبكية، مما زاد من سهولة البحث فيه. وتعتبر مواصلة تطوير هذا الكتيب جزءا من العمل المستمر الذي يضطلع به مكتب إدارة الموارد البشرية، الذي شرع في التفاوض مع أصحاب المصلحة الرئيسيين من أجل تحديد المجالات التي تحتاج السياسات فيها إلى المزيد من الإيضاح. ويخطط المكتب حاليا لإجراء المزيد من الاتصالات التي تهدف إلى التوعية بالكتيب والتشجيع على استخدامه بوصفه "مستودع المعلومات" المتعلقة بالإطار التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في المنظمة.

٩٤ - وبخصوص التوصية رقم ١٥ للفريق، قام رئيسا محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف في عام ٢٠١٦ بتنظيم تدريب توجيهي للقضاة المنضمين حديثا إلى المحكمتين، بدعم لوجستي من مكتب إقامة العدل.

٩٥ - وبخصوص التوصية رقم ٣٣ للفريق، أرسل رئيس ديوان الأمين العام مذكرة إلى رؤساء الإدارات والمكاتب واللجان الإقليمية في ٩ نيسان/أبريل ٢٠١٤ لتشجيع الإدارة العليا على الاستجابة لجهود الوساطة بصورة إيجابية واستباقية. كما يُسلط المزيد من الضوء على هذه النقطة في التدريب الذي يقدمه مكتب إدارة الموارد البشرية في مجال تسوية النزاعات ومنع نشوبها، والتدريب الذي يقدمه مكتب أمين المظالم في مجال إدارة النزاعات.

٩٦ - وبخصوص التوصية رقم ٣٥ للفريق، يوفر مكتب إدارة الموارد البشرية تدريبا على تسوية النزاعات ومنعها، كما يوفر مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة تدريبا موحدا على مهارات إدارة النزاعات على الصعيد العالمي، في إطار أنشطة التوعية التي يضطلع بها. ومن منظور وقائي، تجري معالجة مسألة إدارة النزاعات في برامج الاتصالات التي يقدمها مكتب إدارة الموارد البشرية، والدورة التدريبية المعنونة "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة" وبرنامج التنمية الإدارية. وتتم معالجة المحادثات الصعبة بين المديرين والموظفين في حلقات العمل التي تُعقد لجميع المديرين والقيادات لتدريبهم على إدارة الأداء. ويقدم مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا الدورات المحددة التالية:

- دورة تسوية النزاعات: وهي عبارة عن منهج تدريبي يقدم على الإنترنت لمساعدة الموظفين على تحسين علاقاتهم مع زملاء العمل والعملاء والمشرفين وإيجاد وسيلة للانتقال من النزاع إلى التعاون
- دورة مهارات التفاوض التعاوني: وهي عبارة عن منهج تدريبي يقدم على الإنترنت لمساعدة الموظفين على الاستفادة من عملية التواصل التعاوني في المعالجة البناءة للتحديات العملية التي تواجههم أثناء التفاوض في مكان العمل.

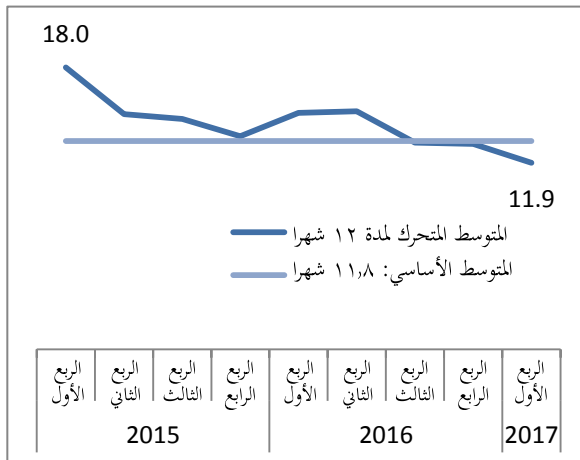
- دورة بناء الأفرقة: وهي عبارة عن برنامج يحضره المتدربون بشكل مباشر ويهدف إلى مساعدة أعضاء الأفرقة على إزالة جميع أنواع التحديات، بوسائل من بينها قيامهم بإحداث تغييرات وتنفيذ تدخلات من شأنها المساعدة في تسوية مسائل ونزاعات محددة.

٩٧ - وبخصوص التوصية رقم ٣٦ للفريق، يرى الأمين العام أن الأدلة الإرشادية التي تتضمن الدروس المستفادة تعد موردا مفيدا جدا للمديرين. وقد حدثت تأخيرات متكررة في نشر الأدلة، التي تتولى إعدادها وحدة التقييم الإداري، بسبب ارتفاع عدد القضايا التي يتعين على الوحدة أن تعالجها كل سنة. وفي ٢٠١٦، قامت إدارة الشؤون الإدارية بتعميم دليل بشأن إدارة الأداء ودليل بشأن إدارة التغيير التنظيمي. وتتوقع الإدارة أن يتم في أواخر عام ٢٠١٧ تعميم دليل آخر بشأن إعادة الانتداب.

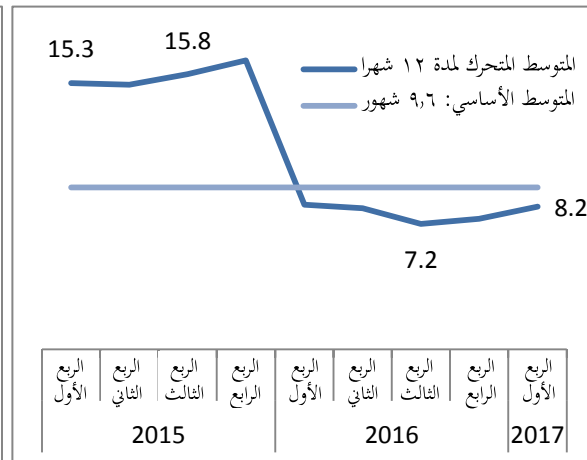
٩٨ - وبخصوص التوصية رقم ٥٨ للفريق، أحاط رئيس اللجنة السادسة علما بآراء الفريق، في رسالة موجهة إلى رئيس اللجنة الخامسة في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ (A/C.5/71/10)، ولا سيما الفقرات ٩٣ ومن ٣٩٦ إلى ٣٩٩، وكذلك استجابة الأمين العام في هذا الصدد (A/71/163)، الفقرات ١٤٦-١٥٠)، وأوصى بأن يُطلب إلى الأمين العام تقديم مزيد من المعلومات عن تحسين عمليات التحقيق في حالات سوء السلوك والتحرش وعن التدريب الذي يقدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية للموظفين في مجال التحقيقات التي تجري بالاستعانة بالأقران.

٩٩ - ويشير الأمين العام إلى أن شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية تطبق حاليا تدابير لضمان الاستمرار في تقليص متوسط المدة الزمنية التي تستغرقها التحقيقات. وتهدف هذه التدابير إلى إنجاز التحقيقات في خلال أربعة أشهر في جميع قضايا السلوك المحظور والانتقام، وفي خلال ستة أشهر في قضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وفي خلال ١٢ شهرا في جميع القضايا الأخرى. ويبين الشكلان السابع عشر والثامن عشر متوسط الوقت الذي يستغرقه إنجاز التحقيقات بالأشهر، ويظهران تحسنا ملموسا في وقت الإنجاز.

الشكل الثامن عشر
باقي القضايا



الشكل السابع عشر
قضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين



- ١٠٠ - فيما يتعلق بالتحقيقات التي تجرى بمقتضى نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5، لم يُحرز أي تقدم في الجهود الرامية إلى التحول من الاستعانة بالأقران في إجراء التحقيقات إلى تكليف مهنيين

متخصصين بإجراء التحقيقات تحت إشراف مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وذلك بسبب عدم توافر التمويل. وبدلاً من ذلك، استأنف مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقديم التدريب للأعضاء المقترحين في الأفرقة غير المتخصصة قبل اضطلاعهم بأنشطة التحقيق بموجب النشرة ST/SGB/2008/5، غير أن هذه الجهود تعرقلت هي الأخرى بسبب الافتقار إلى الموارد. ومع ذلك، يضطلع المكتب مع قسم القانون الإداري بإجراء تخطيط مشترك من أجل تيسير الإعداد لهذا التدريب وتقديمه على نطاق الأمانة العامة خلال الربعين الثالث والرابع من عام ٢٠١٧.

١٠١ - واستجابةً للفقرة ١٣ من القرار ٢٦٦/٧١، يشجع الأمين العام على تسوية المنازعات بطريقة غير رسمية في أقرب وقت ممكن، مع التسليم في الوقت نفسه بأن المواعيد النهائية المحددة في النظام الرسمي قد وضعت لتكفل سرعة تسوية المنازعات. وتواصل الإدارة مناقشة مسألة الإجراءات المناسبة لتمديد المواعيد النهائية من أجل ضمان تطبيق كلا النظامين الرسمي وغير الرسمي بالطريقة الملائمة.

١٠٢ - واستجابةً للفقرة ١٥ من القرار ٢٦٦/٧١، يضع مكتب إدارة الموارد البشرية من بين أهدافه البالغة الأهمية هدف الاستمرار في وضع سياسات ناجعة لإدارة الموارد البشرية يكون من شأنها دعم عمل المنظمة وتهيئة البيئة اللازمة لتمكين الموظفين والمديرين من تنفيذ ولاياتهم.

١٠٣ - وتعد دراسة المعوقات التشغيلية والتحديات التي تواجه التنفيذ، بما في ذلك مراعاة الدروس المستفادة، من المجالات الرئيسية التي يتم التركيز عليها عند مراجعة السياسات القائمة ووضع السياسات الجديدة. كما قام مكتب إدارة الموارد البشرية مؤخراً بإنشاء شبكة من الممارسين لتتولى جمع التعقيبات باستمرار من الزملاء العاملين في مجال في الموارد البشرية في الأمانة العامة والاستفادة منها عند تنقيح أي سياسة. وأخيراً، يواصل المكتب النظر في إمكانية استحداث أنشطة جديدة ترمي إلى زيادة المعرفة والوعي بالسياسات الرئيسية للموارد البشرية.

١٠٤ - وما فتئت عمليات تقييم الأداء تمثل مصدراً من أهم ١٠ مصادر للنزاعات. ونجح مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في تنظيم سلسلة جديدة من حلقات العمل التي يتم فيها تقديم المشورة في مجال إدارة الأداء، في المقر في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وركزت حلقات العمل على عملية استعراض منتصف المدة التي تتم في إطار نظام إدارة الأداء، وركزت كذلك على أفضل الممارسات في إبداء التعقيبات وفي استقبالتها، من أجل تقليل احتمالات نشوب النزاعات. وبعد أن شارك في حلقات العمل وجلسات المشورة الفردية أكثر من ٢٠٠ شخص من الموظفين والمديرين، يجري حالياً تنفيذ سلسلة مماثلة من حلقات العمل التي تقدم فيها المشورة في مجال إدارة الأداء، وذلك في الفترة المتزامنة مع استعراض نهاية الدورة، في المقر في نيويورك وكذلك في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠١٧. وسيجري توسيع نطاق البرنامج ليشمل مراكز عمل إضافية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، إذا سمحت الموارد بذلك.

١٠٥ - واستجابةً للفقرة ١٦ من القرار ٢٦٦/٧١، يسر الأمين العام أن يلاحظ أن السياسة الجديدة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2) صدرت في ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ ودخلت حيز النفاذ في ذلك التاريخ. ويعرب الأمين العام عن التزامه بكفالة مواكبة الأمم المتحدة لأفضل

الممارسات العالمية في هذا المجال الهام باستمرار. وسيجري اتخاذ المزيد من التدابير لتعزيز هذه السياسة حسب الاقتضاء.

١٠٦ - واستجابةً للفقرة ١٧ من القرار ٢٦٦/٧١، أجرى الأمين العام عملية واسعة النطاق لجمع المعلومات المطلوبة المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين. فقد طُلبت هذه المعلومات من العديد من مكاتب الأمم المتحدة وكياناتها وصناديقها وبرامجها ولجانها الإقليمية ووكالاتها المتخصصة وهيئاتها الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك ما يلي: مقر الأمم المتحدة، بما في ذلك المعلومات التي تتعلق بالبعثات الميدانية والبعثات السياسية الخاصة؛ ومكتب الأمم المتحدة في جنيف؛ ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي؛ ومكتب الأمم المتحدة في فيينا؛ ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية؛ ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة؛ ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع؛ وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ واللجنة الاقتصادية لأفريقيا؛ واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا؛ ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية؛ ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة؛ والوكالة الدولية للطاقة الذرية؛ ومنظمة الطيران المدني الدولي؛ والمحكمة الجنائية الدولية؛ والصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ ومنظمة العمل الدولية؛ وصندوق النقد الدولي؛ والمنظمة البحرية الدولية؛ والسلطة الدولية لقاع البحار؛ والمحكمة الدولية لقانون البحار؛ والاتحاد الدولي للاتصالات؛ ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة؛ ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية؛ ومنظمة السياحة العالمية؛ والاتحاد البريدي العالمي؛ ومجموعة البنك الدولي؛ ومنظمة الصحة العالمية؛ والمنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية؛ ومنظمة التجارة العالمية.

١٠٧ - ويعرض المرفق الثاني جدولاً تجميعياً للمعلومات التي وردت استجابةً لهذا الطلب.

١٠٨ - واستجابةً للفقرة ١٨ من قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٧١، وعملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣، يُتاح للمتدربين الداخليين والمتطوعين (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة) والصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل أن يلجئوا إلى وحدة التقييم الإداري، ولكن لا يتاح لهم اللجوء إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تتلق وحدة التقييم الإداري أي طلبات لإجراء تقييم إداري من أي فرد من الأفراد من غير الموظفين المنتمين إلى هذه الفئات. ومنذ إنشاء الوحدة في تموز/يوليه ٢٠٠٩، لم تتلق سوى ثلاثة طلبات، وكانت كلها مقدمة من متدربين داخليين. وفيما يتعلق بتلك الطلبات، تم تأييد القرار في حالة واحدة والتوصل إلى تسوية غير رسمية في الحالة الثانية والبت بأن الطلب لا يستوفي شروط المقبولية في الحالة الثالثة. وسترد في تقرير مستقل معلومات متعلقة بالأفراد من غير الموظفين الواردة من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة.

١٠٩ - وترد في التقرير المستقل لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة الإجراءات المتخذة للاستجابة لطلبات الجمعية الواردة في الفقرات ٢٢ و ٢٤ و ٢٧ من القرار ٢٦٦/٧١.

١١٠ - وترد في المرفق الثالث إجراءات الاستجابة للفقرة ٢٦ من القرار ٢٦٦/٧١.

١١١ - واستجابةً للفقرة ٣١ من القرار ٢٦٦/٧١، أصبحت أحكام المحكمتين تُنشر على الموقع الشبكي لمكتب إقامة العدل بالشكل الذي ترد به من المحكمتين. وتجدر الإشارة مع الاحترام إلى أن

تعليل القرارات والإشارة في الأحكام إلى بيانات شخصية هي مسائل تدخل في نطاق اختصاص المحكمتين.

١١٢ - واستجابةً للفقرة ٣٣ من القرار ٢٦٦/٧١، ترد البيانات المتعلقة بحجم القضايا المعروضة على وحدة التقييم الإداري ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات في فرعي هذا التقرير اللذين يتناولان أنشطتهما. وترد ملاحظات بشأن البيانات والاتجاهات الناشئة في الفرع ثانياً - ألف من هذا التقرير.

١١٣ - واستجابةً للفقرة ٣٤ من القرار ٢٦٦/٧١، يلاحظ الأمين العام أن الاجتماعات المشتركة بين الإدارات لمناقشة تفويض السلطة فيما يتعلق بالمسائل التأديبية سوف تُستأنف بمجرد صدور السياسة الجديدة المتعلقة بعملية التحقيق والتأديب.

١١٤ - واستجابةً للفقرة ٣٥ من القرار ٢٦٦/٧١، يلاحظ الأمين العام أنه لم ترد خلال الفترة المشمولة بالتقرير أي نتائج متعلقة بمساءلة المديرين الذين ثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم، وفقاً للأحكام ذات الصلة في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، وأنها أدت إلى التقاضي وترتبت عليها خسارة مالية لاحقة.

١١٥ - واستجابةً للفقرة ٣٧ من القرار ٢٦٦/٧١، يُذكر الأمين العام بالتوجيه الذي طالبت فيه الجمعية العامة ببذل كافة الجهود اللازمة لتسوية القضايا بالسبل غير الرسمية من أجل تفادي التقاضي، ويُذكر أيضاً بالملاحظة التي قالت فيها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إن وظيفة التقييم الإداري تمثل فرصة جيدة للقيام بذلك (A/65/557، الفقرة ١٦).

١١٦ - وتتولى وحدة التقييم الإداري تقييم قرارات مسؤولي الإدارة وتسهم بذلك في تحقيق هدف الحد من المخاطر القانونية والمالية بطرق منها كشف مواطن القصور في هذه القرارات. وعندما تخلص الوحدة إلى أن القرار المطعون فيه يتعارض مع الأنظمة والقواعد ذات الصلة، توصي بالإجراءات التصحيحية المناسبة. وكثيراً ما ينطوي ذلك على صدور توصية بإلغاء القرار السابق أو تصحيحه. وعند الاقتضاء، تقوم الوحدة بتيسير جهود التسوية من أجل تسوية المنازعات في نهاية المطاف.

١١٧ - وتشرح الوحدة للموظف، بلغة واضحة وبسيطة، الأساس الذي بنت عليه رأيها. ويعزز هذا الشرح نزاهة العملية وشفافيتها ومصداقيتها، وكثيراً ما يسهم في تيسير قبول الموظفين للقرار الإداري الذي تضطلع الوحدة بتقييمه.

١١٨ - وتتجلى فعالية وظيفة التقييم الإداري بالنظر إلى أن نسبة الحالات التي عُرضت على وحدة التقييم الإداري ثم انتقلت إلى مرحلة التقاضي لم تتجاوز ١٣ في المائة من الحالات التي عرضت على هذه الوحدة منذ إنشائها في عام ٢٠٠٩ وحتى نهاية عام ٢٠١٦.

١١٩ - وتقدم الوحدة أيضاً توصيات إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بشأن منع تعرض المنظمة في المستقبل لمخاطر تكبد الخسائر. وتستند هذه التوصيات إلى الحالات التي تقوم الوحدة بتيسير التوصل إلى تسوية. وتستند التوصيات أيضاً إلى الحالات التي يُعتبر فيها القرار صحيحاً من الناحية القانونية ولكنه يهدد بتحميل المنظمة المسؤولية عن الضرر.

١٢٠ - ويدرك الأمين العام أيضاً أن أنجع وسيلة لتفادي المسؤولية القانونية والمالية من الأساس هي تحسين فهم النظامين الأساسي والإداري للموظفين ومسؤوليات المديرين وأصحاب القرار. وبالنظر إلى

عدد الحالات التي يعرضها الموظفون على وحدة التقييم الإداري كل سنة في مقابل عدد الحالات التي تنتقل إلى مرحلة التقاضي، تتجلى المكانة الفريدة التي تحظى بها وظيفة التقييم الإداري.

١٢١ - وقد سبق للأمين العام أن قدم تقارير عن جهود الوحدة في تعميم ممارسات الإدارة الرشيدة على المستوى المؤسسي والمساهمة في اتخاذ قرارات إدارية سليمة. وفي هذا الصدد، تحدد الوحدة الاتجاهات والمشاكل النظامية، وتقدم الدعم إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في إعداد الأدلة الإرشادية التي تُجمع فيها الدروس المستفادة للمديرين والملاحظات الإرشادية التي تعميم على جميع رؤساء المكاتب والإدارات، وتعمم من خلالها على المديرين التابعين لهم، وتُنشر على شبكة الإنترنت التابعة لإدارة الشؤون الإدارية. وتسهم هذه الجهود في توعية المديرين بمسؤولياتهم، وتطلعهم على المستجدات في القوانين الداخلية للمنظمة، وتحدد المجالات الحرجة مثل إجراءات الاختيار، وعدم تجديد العقود، والمسائل التأديبية.

١٢٢ - وتعمل الوحدة على تعزيز هذه الأدلة الإرشادية بتنظيم أنشطة توعية، في حدود الموارد المتاحة، مثل عقد جلسات التداول بالفيديو وتنظيم زيارات إلى البعثات الميدانية والمكاتب الواقعة خارج المقر واللجان الإقليمية، وعقد اجتماعات إعلامية للإدارات في المقر. وتساعد الوحدة في التدريب الذي يقدمه مكتب إدارة الموارد البشرية في مجال إدارة الأداء، من خلال مناقشة الدروس المستفادة في هذا المجال مع المشاركين. وأخيراً، تقدم الوحدة إرشادات مخصصة للموظفين والمديرين خارج سياق التقييم الإداري. وقد لاحظت الوحدة أن تقديم تلك الطلبات يؤدي في كثير من الأحيان إلى الحد من تصعيد المنازعات إلى النظام الرسمي للعدالة الداخلية.

١٢٣ - واستجابةً للفقرة ٣٩ من القرار ٢٦٦/٧١، سيتبين من المرفق الرابع أن مساهمات الموظفين في آلية التمويل التكميلي الطوعي الخاصة بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ما فتئت توفر قدراً منتظماً من التمويل الإضافي. وتركز جهود التوعية والتواصل على المكاتب والكيانات التي ما زالت معدلات انسحاب موظفيها من هذه الآلية مرتفعة، من أجل تقليل هذه المعدلات.

١٢٤ - فالطابع الطوعي للآلية يعني أن استمرارها متوقف على استعداد الموظفين للمساهمة. ولم يتضح بعد ما إذا كان تنفيذ جدول المرتبات الموحد سيكون له تأثير على المساهمات الطوعية.

١٢٥ - واستجابةً للفقرتين ٤٠ و ٤٢ من القرار ٢٦٦/٧١، يواصل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تركيز جهود التوعية في المواقع التي يكون فيها معدل الانسحاب من آلية التمويل التكميلي الطوعي مرتفعاً، ويعتزم إضافة عيادات للمساعدة القانونية في تلك المواقع.

١٢٦ - واستجابةً للفقرة ٤١ من القرار ٢٦٦/٧١، ترد في المرفق الرابع المعدلات الشهرية المجمعة لانسحاب الموظفين من آلية التمويل التكميلي الطوعي والمساهمات الطوعية الشهرية التي يقدمها الموظفون المشاركون في الآلية، اعتباراً من بداية الفترة التجريبية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧.

١٢٧ - واستجابةً للفقرة ٤٥ من القرار ٢٦٦/٧١، ترد آراء المحكمتين مرفقة بتقرير مجلس العدل الداخلي.

١٢٨ - وفي الفقرة ٤٧ من القرار ٢٦٦/٧١، قررت الجمعية العامة أن تنظر في دورتها الثانية والسبعين في المسائل المتصلة بالموارد اللازمة لتحسين أداء نظام العدل الداخلي بحيث تجتمع فيه شروط الشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية.

١٢٩ - واستجابةً للفقرة ٤٧ من القرار ٢٦٦/٧١، وفيما يتعلق باحتياجات وحدة التقييم الإداري من الموارد، سبق للأمين العام أن وجه انتباه الجمعية العامة إلى الصعوبات التي تواجهها الوحدة في الوفاء بولايتها. فالملاك الوظيفي الحالي للوحدة يشمل ٣ موظفين قانونيين برتبة ف-٤ (اثنان مولان من الميزانية العادية وواحد ممول من حساب دعم عمليات حفظ السلام). وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، بلغ المتوسط السنوي للطلبات التي تلقتها الوحدة ٩٣٠ طلباً منذ عام ٢٠١٠.

١٣٠ - وبالنظر إلى ارتفاع عدد الطلبات وما يترتب عليه من تزايد في عبء العمل، فإن الإطار الزمني لإنجاز عملية التقييم الإداري في غضون ٣٠ يوماً و ٤٥ يوماً يدعم التسوية السريعة للمنازعات، ولكن يصعب جداً الالتزام به.

١٣١ - وقد ثبت بالتجربة أن اضطلاع الوحدة بمعالجة القضايا المعروضة عليها ينطوي على قيامها بإجراء اتصالات ممتدة مع الموظف ومع متخذ القرار، وهو ما يتجاوز الإطار الزمني القانوني في الكثير من الحالات، لا سيما فيما يتعلق بالجهود اللازمة لحل المسائل بصورة غير رسمية. ويؤدي اضطلاع الوحدة بهذا العمل الذي توليه الأولوية إلى تقليص قدرتها على الاضطلاع بجوانب أخرى من ولايتها، مثل تحليل الاتجاهات والمشاكل النظامية، ووضع توصيات لتحسين السياسات والبحوث، وإعداد أدلة إرشادية تجمع فيها الدروس المستفادة للمديرين، والتواصل مع المديرين والموظفين لمناقشة الدروس المستفادة وتبادل الخبرات في إطار نظام إقامة العدل الرسمي. ومن أجل معالجة هذه المسائل، يوصي الأمين العام مجدداً بإنشاء وظيفة لموظف قانوني برتبة ف-٣ ووظيفة أخرى لمساعد قانوني من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في ملاك موظفي الوحدة.

١٣٢ - وفيما يتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، تجدر الإشارة إلى أن فريق التقييم المستقل المؤقت خلص إلى أن المكتب يعاني من نقص في الموارد وأن ميزانيته الحالية لن تكفي حتى إذا تم تكميلها بموارد من آلية التمويل التكميلي الطوعي (A/71/62/Rev.1)، الفقرة ٣٣٣. وازداد الوضع صعوبة منذ أن أُجري التقييم المستقل المؤقت لأن عدد طلبات المساعدة القانونية ظل يرتفع من سنة لأخرى، كما يتبين من الجدول ١٢ (حيث ارتفع بنسبة ١٧ في المائة في عام ٢٠١٦)، مما ألقى بعبء إضافي على عاتق المكتب.

١٣٣ - وقد نشأت احتياجات المكتب الإضافية من الموارد على مدار السنوات الأخيرة. ويتمثل أهم هذه الاحتياجات حالياً في تعزيز عدد الموظفين القانونيين ومستوى الخبرة القانونية. فالمكتب يحتاج إلى ثلاث وظائف لموظفين قانونيين برتبة ف-٤، بواقع وظيفة واحدة في كل موقع من مواقع المحكمتين، لكي يضطلع شاغلو هذه الوظائف بالنظر في القضايا الأكثر تعقيداً التي تتطلب مستوى أكبر من الخبرة، وتقديم التدريب والتوجيه لموظفي المكتب الأقل منهم في الرتبة. ويحتاج المكتب أيضاً إلى مساعد قانوني واحد في نيروبي لتقديم المساعدة الإدارية في تلك المنطقة الزمنية.

١٣٤ - ولا يزال الأمين العام على رأيه بأن تمويل المكتب يجب أن يقوم على أساس مستدام^(٨). فقد أعرب سابقا عن رأيه بأنه ينبغي للمنظمة أن تُموّل تكلفة المكتب بكاملها، بما في ذلك الموارد الإضافية التي يحتاجها^(٩). ويشير إلى أن الجمعية العامة أنشأت المكتب باعتباره جزءا لا يتجزأ من نظام إقامة العدل، وبالتالي فهو يدخل ضمن نفقات المنظمة. ويشير أيضا إلى أن المكتب يعود بالنفع على الموظفين والمنظمة على السواء. ويلاحظ أن المستوى المثبت للمساهمات المقدمة من الموظفين في إطار الآلية لا يكفي لتغطية تكلفة ما يحتاج إليه المكتب من موارد إضافية.

١٣٥ - ويشير إلى أن الفترة التجريبية لآلية التمويل التكميلي الطوعي لتغطية الموارد الإضافية اللازمة للمكتب تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ونتيجة لذلك، لا يمكن تعيين موظفين قانونيين ومساعدين قانونيين إضافيين إلا بصفة مؤقتة، وهو ما لا يُحقّق الاستمرارية في تشغيل المكتب وإدارته. وفي حالة قرّرت الجمعية العامة "ترسيم" آلية التمويل التكميلي الطوعي، ينبغي إنشاء وظائف محددة المدة استنادا إلى مستوى مساهمات الموظفين المثبت حاليا؛ ولكن سيلزم تمويل إضافي من الميزانية العادية لتغطية الرصيد المتبقي من تكلفة الموارد الإضافية.

١٣٦ - وفيما يتعلق بقلم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، أعرب فريق التقييم المستقل المؤقت، ومجلس العدل الداخلي، وقضاة محكمة الاستئناف، والأمين العام عن رأي مفاده أن هناك حاجة إلى وظيفة إضافية واحدة من رتبة ف-٣ لموظف شؤون قانونية. وتظل تلك الحاجة قائمة إذا أُريدَ لقلم محكمة الاستئناف أن يقدم الدعم الكافي إلى المحكمة لتؤدي عملها بفعالية وكفاءة.

١٣٧ - وفيما يتعلق بقضاة محكمة الاستئناف، يكرر الأمين العام توصيته بأن يُدفع لهم مبلغ ٦٠٠ دولار عن كل التماس عارض^(١٠). ومبرر هذه التوصية والتحليل المفصّل إليها بسيطان: فالقضاة ينبغي لهم أن يتقاضوا أجرا عن عملهم في الفصل في القضايا، وهو عمل لا يقتصر على إجراءات الاستئناف من حيث الموضوع، حيث يتعين الفصل في الالتماسات العارضة قبل البت في الأسس الموضوعية. وفي الوقت الراهن، لا يتقاضى قضاة محكمة الاستئناف أجرا إلا لقاء إصدار الأحكام، غير أن الفصل في الالتماسات العارضة يكون بإصدار أمر وليس حكم. فالفصل في هذه الالتماسات يجب أن يتم على وجه السرعة حتى لا يتأخر البت في قضية الاستئناف.

١٣٨ - ويكرر الأمين العام أيضا توصيته بدفع أجر شهري قدره ١ ٥٠٠ دولار إلى رئيس محكمة الاستئناف لقاء قيامه بالعمل الإداري اللازم ذي الصلة بالمحكمة، الذي أثبتت التجربة أن أدائه يستغرق يومين في الشهر^(١١).

١٣٩ - وبالنسبة للمحكمة في حد ذاتها، أعرب فريق التقييم المستقل المؤقت، ومجلس العدل الداخلي، وقضاة محكمة المنازعات، والأمين العام عن رأي مفاده أنه يلزم قاضيان متفرغان في كل من جنيف

(٨) انظر A/71/163، الفقرات ١٠٧-١١٤.

(٩) انظر على سبيل المثال: A/68/346، الفقرات ١٢١-١٣١.

(١٠) يعكس هذا المبلغ تقدير رئيس محكمة الاستئناف أن العمل القضائي المطلوب للفصل في التماس عارض يُعادل تقريبا العمل القضائي الذي يقوم به كل قاض من القضاة المسند إليهم النظر في قضية استئناف دون قيامهم بصياغة الحكم، وهو العمل الذي حددت الجمعية العامة أجره في ٦٠٠ دولار.

(١١) يستند هذا المبلغ إلى الفقرة الفرعية المتعلقة بالأتعاب من المستوى دال من الفقرة ٦ بالمرفق الثالث للوثيقة ST/AI/2013/4.

ونيروبي ونيويورك لمواكبة عبء القضايا وللاسباب الأخرى المبينة في تقارير الأمين العام السابقة. ولا يزال الأمين العام على هذا الرأي بناء على الأسباب التي سبق وأن عرضها^(١٢).

١٤٠ - كما يرى فريق التقييم المستقل المؤقت، ومجلس العدل الداخلي، وقضاة محكمة المنازعات، والأمين العام أن التمديد للقضاة المخصصين سنة تلو الأخرى يقوض استقلال القضاء. وأعربت اللجنة السادسة هي أيضا عن قلقها إزاء الجوانب القانونية لهذه الحالة. وأوصى فريق التقييم المستقل المؤقت بتعيين ثلاثة قضاة دائمين إضافيين ليحلوا محل القضاة المخصصين. ويؤيد الأمين العام هذه التوصية.

١٤١ - وتجدر الإشارة إلى أن الشاغلين الحاليين لمناصب القضاة المخصصين يعملون في هذه المناصب منذ أعوام ٢٠٠٩ و ٢٠١٢ و ٢٠١٥ حسب ما يخص كلا منهم. وعمل واحد منهم حتى الآن لمدة تتجاوز فترة التعيين العادية وهي سبع سنوات، وقد ينتهي الأمر بعملهم جميعا لمدة تتجاوز هذه الفترة إذا تواصلت ممارسة التمديد للقضاة المخصصين^(١٣).

١٤٢ - وفي حال انخفاض عبء القضايا في المستقبل بحيث يتطلب مستوى أقل من الموارد القضائية، يمكن للجمعية العامة أن تنظر في الاستغناء تدريجيا عن القضاة الذين يعملون لنصف الوقت.

١٤٣ - وبناء على ذلك، يكرر الأمين العام توصيته بإنشاء ثلاثة مناصب دائمة إضافية لقضاة بدلا من القضاة المخصصين، وإنشاء وظائف في أقلام محكمة المنازعات ليشغلها الموظفون اللازمون لدعمها بحيث يحلوا محل الموظفين المؤقتين الذين يقدمون الدعم للقضاة المخصصين.

١٤٤ - وتجدر الإشارة إلى أن فريق التقييم المستقل المؤقت كان واضحا بشأن الحاجة إلى موارد إضافية. فقد ذكر الفريق في تقريره عن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/71/62/Rev.1) ما يلي:

لا يتم توفير الموارد الكافية لبعض مكونات النظام (وحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومحكمة الاستئناف)، وهو أمر ينبغي معالجته (الموجز)

...

يعاني [مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين] من نقص الموارد ولا تكفي ميزانيته الحالية لتلبية احتياجاته، حتى في حال استكمالها بخطة التمويل الطوعي (الفقرة ٣٣٣)

...

يرى الفريق أن أقلام المحكمتين مزودة بعدد كاف من الموظفين، باستثناء قلم محكمة الاستئناف. وكما ذكر أعلاه، لم يُبت بعد في طلب وظيفة إضافية من الرتبة ف-٣ ويقترح الفريق بقوة الموافقة عليه (الفقرة ٣٤١)

...

(١٢) انظر: A/71/163، الفقرات ١٢٦-١٣٠؛ والتقارير السابقة المشار إليها في هذا التقرير.

(١٣) تجدر الإشارة إلى أنه جاء في توصية مجلس العدل الداخلي، في سياق النظر في ما إذا كان القضاة المخصصون مؤهلين ليُنظر في تعيينهم لشغل منصب ثابت، أن القاضي المخصص يكون مؤهلا ليُنظر في تعيينه على أساس التفرغ إذا كانت مدة خدمته كقاض سيقبل مجموعها عن ١٠ سنوات (A/70/190، الفقرات ٣٠-٣٥). ونتيجة لذلك، أوصى مجلس العدل الداخلي بـألا يعمل أي قاض في محكمة المنازعات لمدة تتجاوز ١٠ سنوات.

لذلك يؤيد الفريق الرأي الذي طالما دافع عنه مجلس العدل الداخلي، منذ عام ٢٠١٠، والذي يشاطره إياه قضاة المحكمة، والقائل بأنه ينبغي تعيين ثلاثة قضاة دائمين إضافيين ليحلوا محل القضاة المخصصين (الفقرة ٣٦٧)

...

يرى الفريق أنه لا بد من الاستجابة لطلب وظيفة إضافية لموظف قانوني (ف-٣) من أجل تعزيز قلم [محكمة الأمم المتحدة للاستئناف] وتوفير الدعم الذي يكون القضاة في أمس الحاجة إليه لمعالجة عبء القضايا والبث في الالتماسات العاجلة بين الدورات (الفقرة ٣٧٩)

...

وبالنظر إلى أن الفريق لم يعثر على "فائض" في النظام، ولم يقترح أي من أصحاب المصلحة إجراء تخفيضات في الميزانية، فالمسألة ليست مسألة تخصيص الموارد المتاحة، بل يتعلق الأمر بضغط موارد إضافية في النظام (الفقرة ٤٠٦)

...

أشار العديد من أصحاب المصلحة الذين أجريت معهم مقابلات إلى الحاجة الماسة لتخصيص المزيد من الموارد لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وهو رأي يتشاطره أعضاء الفريق (الفقرة ٤٠٧)

١٤٥ - ويرى الأمين العام أن الوقت حان لتلبية حاجة النظام الرسمي لإقامة العدل إلى موارد إضافية، على نحو ما خلص إليه فريق التقييم المستقل المؤقت، وأن التوصيات الواردة في هذا التقرير بمنح هذه الموارد تستند إلى أسباب مقنعة.

١٤٦ - وأوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة ٧ من تقريرها، بمواصلة المرحلة التجريبية لآلية التمويل التكميلي الطوعي، بينما أوصت بعدم إنشاء وظائف جديدة في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وشجعت الأمين العام على أن يستقصي خيارات تُتيح استمرارية الآلية ليقدم مقترحات بشأنها في تقريره المقبل. وقد عولجت أعلاه مسألة استمرارية الآلية. وهي تتوقف على إبقاء الجمعية العامة على الآلية، وعلى مواصلة الموظفين دعم الآلية طوعاً. وعدم العلم على وجه اليقين الناجم عن ذلك يجعل من التخطيط والعمليات داخل المكتب على المدى البعيد أمراً بالغ الصعوبة. ففي إطار الآلية، لا يمكن تعيين موظفين قانونيين إضافيين إلا بصفة مؤقتة ولمدة قصيرة. ويحل ذلك بسير العمل ولا يفضي إلى بناء الخبرة والذاكرة المؤسستين في المكتب.

١٤٧ - وأكدت اللجنة الاستشارية، في الفقرة ٨ من تقريرها، على أنه ينبغي أن يكون للمقترح الداعي إلى سد الفجوة في هيكل ملاك الموظفين في المكتب ما يبرره من حيث متطلبات القيام بأعباء العمل، بحيث تتناسب رتب الوظائف مع المسؤوليات المرتبطة بالمهام المسندة إليها. ومبرر الحاجة إلى موظفين قانونيين برتبة ف-٤ مبرر واضح. فقد زاد عبء المكتب من القضايا سنة تلو الأخرى (انظر الجدول ١٢ أعلاه)، وهو يعالج قضايا في جميع جهات التقاضي، الرسمية منها وغير الرسمية، في إطار نظام العدل الداخلي والمسائل التأديبية. ولذلك، هناك حتماً قضايا بمرتبة عالية من التعقيد تتطلب مستوى مهارات أعلى في معالجة القضايا والدفاع عن أصحابها. ولا يتأتى ذلك إلا بخبرة الموظفين القانونيين في المكتب

وبدرايتهم الأوسع. وإضافة إلى ذلك، يلزم تقديم التوجيه إلى المزيد من المحامين المبتدئين في أداء عملهم، وهو أمر لا يمكن إلا للمحامين أكثر أقدمية القيام به على النحو الواجب.

١٤٨ - وأشارت اللجنة الاستشارية، في الفقرة ٢٨ من تقريرها، إلى ملاحظتها تأخراً لمدة سنة واحدة بين وقت الوقوف على مسائل عامة ومسائل شاملة لجوانب متعددة ووقت إصدار معلومات عن التدابير المتخذة لمعالجتها. وسعياً لتحسين استجابة النظام وشفافيته، ترى اللجنة الاستشارية أن التقرير السنوي للأمين العام بشأن إقامة العدل يمكن أن يقدم تعليقات على التوصيات المتعلقة بالمسائل العامة الواردة في التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة للدورة نفسها. ولذلك، أوصت اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج هذه المعلومات في تقريره المقبل عن إقامة العدل.

١٤٩ - ويرى مكتب إدارة الموارد البشرية أنه لن يكون عملياً الإبلاغ في التقرير نفسه عن المسائل الشاملة لعدة جوانب والتدابير المتخذة لمعالجتها. فلن يتوفر الوقت الكافي للوقوف على المسائل العامة ثم تنفيذ المكتب تدابير لمعالجتها ثم تقييمها وتقديم التقارير عنها.

١٥٠ - ويشير الأمين العام إلى أن الذكرى السنوية العاشرة لإنشاء النظام الحالي لإقامة العدل ستحل في ١ تموز/يوليه ٢٠١٩. ويلاحظ أن منظمات دولية عامة أخرى أحيت قطع نظمها للعدالة الداخلية أشواطاً هامة بعقد مؤتمر دولي أو ندوة دولية، ويرى أنه سيكون من المناسب الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة للنظام الداخلي لإقامة العدل في الأمم المتحدة بعقد مؤتمر مواضيعي أو ندوة مواضيعية لمدة يومين في عام ٢٠١٩ بنيويورك. وستتيح هذه المناسبة فرصة لجمع قضاة ورؤساء قلم من محاكم إدارية دولية أخرى، ومحامين، وأكاديميين في مجال القانون، وآخرين للنظر في مسائل ذات اهتمام مشترك بالنسبة لنظم إقامة العدل أو مسائل جديدة باهتمامها. ويمكن استغلال المناسبة أيضاً في نشر المعلومات عن النظام الداخلي لإقامة العدل في الأمم المتحدة.

١٥١ - وسيطلب عقد هذه المناسبة أعمالاً تشاور وتخطيط وتنظيم ينبغي أن تبدأ في أوائل عام ٢٠١٨، وسيطلب ميزانية تُرصد مرة واحدة. وسيُنظر من المشاركين تمويل تكاليف حضورهم، غير أن الميسرين، والمتكلمين الرئيسيين قد يحتاجون إلى المساعدة المالية، ومن المرجح أن تكون هناك تكاليف إضافية كتكاليف تحضير الورقات وتعميمها وتكاليف الضيافة.

١٥٢ - وفي حين يصعب في الوقت الراهن التنبؤ بدقة بقيمة التكاليف، يوصي الأمين العام برصد مبلغ ٥٠ ٠٠٠ دولار مرة واحدة لعقد هذه المناسبة التذكارية للاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

رابعاً - مسائل أخرى

١٥٣ - ترد في المرفق الخامس لهذا التقرير المعلومات المتعلقة بالتعويضات المدفوعة في عام ٢٠١٦ وفقاً لتوصيات وحدة التقييم الإداري، والتعويضات التي منحتها المحكمتان في عام ٢٠١٦، والتعويضات التي منحتها المحكمتان في عام ٢٠١٦ والتي لها صلة بقرارات تعويض سابقة.

خامسا - الاحتياجات من الموارد

١٥٤ - تبلغ الاحتياجات من الموارد اللازمة لتنفيذ المقترحات المبينة أعلاه لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ مبلغاً قدره ٥٩٦ ٣٠٠ دولار (لا يشمل الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين). ويرد أدناه موجز للتكاليف التقديرية المرتبطة بالمقترحات (انظر الجدول ١٧)، موزعة حسب أبواب الميزانية.

الجدول ١٧

الاحتياجات من الموارد موزعة حسب أبواب الميزانية البرنامجية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

تقديرات الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩			
٢٠١٩ كما هي معروضة / التغييرات / التقديرات المنقحة للفترة			
في الميزانية البرنامجية المقترحة الاحتياجات الإضافية ٢٠١٨-٢٠١٩			
أبواب الميزانية	(أ)	(ب)	(ج) = (أ) + (ب)
١ - تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً	١٢٠ ٧٠٧,٦	٣ ٩٤٦,٩	١٢٤ ٦٥٤,٥
٢٩ ألف - مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية	٢٦ ٥٢٩,٤	٢٧٢,٤	٢٦ ٨٠١,٨
٢٩ دال - مكتب خدمات الدعم المركزية	١٦٨ ٥٤٢,٩	٣٧٧,٠	١٦٨ ٩١٩,٩
صافي الاحتياجات الإضافية	٣١٥ ٧٧٩,٩	٤ ٥٩٦,٣	٣٢٠ ٣٧٦,٢
٣٦ - الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ^(١)	٥٠١ ٥٩٠,١	٣٥١,٩	٥٠١ ٩٤٢,٠
المجموع الكلي لجميع أبواب الميزانية	٨١٧ ٣٧٠,٠	٤ ٩٤٨,٢	٨٢٢ ٣١٨,٢

(أ) مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعروضة في العمودين (أ) و (ج) تتصل بجميع أبواب الميزانية البرنامجية المقترحة؛ أما المبالغ المعروضة في العمود (ب) فتتصل بأبواب الميزانية التي يُطلب موارد إضافية في إطارها.

اقترح وظيفة لموظف للشؤون القانونية (١ برتبة ف-٣) ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) في وحدة التقييم الإداري

١٥٥ - فيما يتعلق بوحدة التقييم الإداري بمكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، يقترح الأمين العام، بناء على الأسباب المبينة في الفقرات ١٢٨-١٣١ و ١٤٤ و ١٤٥ أعلاه، أن توافق الجمعية العامة على إنشاء وظيفة لموظف للشؤون القانونية (١ برتبة ف-٣) ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، وما يتصل بذلك من الموارد غير المتعلقة بالوظائف.

١٥٦ - وسيترتب عن إنشاء وظيفة لموظف للشؤون القانونية (١ برتبة ف-٣) ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٢٧٢ ٤٠٠ دولار في إطار الباب ٢٩ ألف: مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، وتشمل المرتبات والتكاليف العامة للموظفين (٢٥٨ ٠٠٠ دولار)، والخدمات التعاقدية ذات الصلة بتكاليف الخدمات المركزية لتجهيز البيانات (٨ ٤٠٠ دولار)، والاتصالات (١ ٤٠٠ دولار)، واللوازم والمواد (٢ ٠٠٠ دولار)، واقتناء معدات تكنولوجيا المعلومات (٢ ٦٠٠ دولار).

١٥٧ - وسيترتب أيضا عن إنشاء الوظائف السالف ذكرهما في نيويورك احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٦٠٠ ١٣٤ دولار، في إطار الباب ٢٩ دال: مكتب خدمات الدعم المركزية، لاستئجار أماكن العمل، واحتياجات غير متكررة من الموارد لتغطية تكاليف التعديلات البسيطة والأثاث والمعدات.

اقتراح وظيفة لموظف للشؤون القانونية (٣ برتبة ف-٤) ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١٥٨ - فيما يتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، يقترح الأمين العام، بناء على الأسباب المبينة في الفقرات ١٢٨ و ١٣٢-١٣٥ و ١٤٤-١٤٧ أعلاه، أن توافق الجمعية العامة على إنشاء ثلاث وظائف لموظفين للشؤون القانونية في نيويورك (١ برتبة ف-٤) وجنيف (١ برتبة ف-٤) و نيروبي (١ برتبة ف-٤)، ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية في نيروبي (١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية))، وما يتصل بذلك من الموارد غير المتعلقة بالوظائف.

١٥٩ - وسيترتب عن إنشاء الوظائف الثلاث لموظفين للشؤون القانونية (٣ برتبة ف-٤) ووظيفة مساعد للشؤون القانونية (١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية))، في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٦٨٩ ٠٠٠ دولار في إطار الباب ١: تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، وتشمل المرتبات والتكاليف العامة للموظفين (١٠٠ ٦٥٦ دولار)، والخدمات التعاقدية ذات الصلة بتكاليف الخدمات المركزية لتجهيز البيانات (٨٠٠ ١٤ دولار)، والاتصالات (٣٠٠ ٤ دولار)، واللوازم والمواد (٤٠٠ ٢ دولار)، واقتناء الأثاث ومعدات تكنولوجيا المعلومات (٤٠٠ ١١ دولار).

١٦٠ - وسيترتب أيضا عن إنشاء إحدى الوظائف السالف ذكرها برتبة ف-٤ في نيويورك احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٧٣ ٥٠٠ دولار، في إطار الباب ٢٩ دال: مكتب خدمات الدعم المركزية، لاستئجار أماكن العمل، واحتياجات غير متكررة من الموارد لتغطية تكاليف التعديلات البسيطة والأثاث والمعدات.

اقتراح تعيين ثلاثة قضاة متفرغين دائمين بدلا من القضاة المخصصين وتحويل وظائف موظفي الدعم إلى وظائف ممولة من المساعدة المؤقتة العامة، واقتراح دفع أجر لقاء الالتماسات العارضة ودفع أجر لرئيس محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١٦١ - فيما يتعلق بمحكمة المنازعات وأقسامها، يقترح الأمين العام، بناء على الأسباب المبينة في الفقرات ١٢٨ و ١٣٩-١٤٥ أعلاه، أن تنشئ الجمعية العامة ثلاثة مناصب لقضاة متفرغين دائمين بدلا من القضاة المخصصين، وأن تحول وظائف الملاك الوظيفي الحالي الست (١ ف-٣، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في نيويورك؛ و ١ ف-٣ و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في جنيف؛ و ١ ف-٣ و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية) في نيروبي)، التي تقدم الدعم إلى القضاة المخصصين والممولة من المساعدة المؤقتة العامة، إلى وظائف ثابتة.

١٦٢ - وسيترتب عن إنشاء المناصب الثلاثة للقضاة المتفرغين الدائمين، وتحويل وظائف موظفي الدعم الممولة من المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة، في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٣٠٠ ٣٠ ٣ دولار في إطار الباب ١: تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً،

وتشمل ما يلي: (أ) تحويل الوظائف الست لموظفي الدعم الممولة من المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة (١٠٠ ٤٢٢ ١ دولار)؛ (ب) وإنشاء المناصب الثلاثة للقضاة المتفرغين الدائمين بدلا من القضاة المخصصين في كل موقع من مواقع محكمة المنازعات في نيويورك وجنيف ونيروبي (٩٠٠ ٤٥٩ ١ دولار)؛ (ج) ودفع أجور لقاء اللتماسات العارضة التي يفصل فيها قضاة محكمة الاستئناف وأجر شهري لرئيس محكمة الاستئناف (٩٧ ٢٠٠ دولار)؛ (د) والتكاليف التشغيلية، بما فيها الخدمات التعاقدية ذات الصلة بالخدمات المركزية لتجهيز البيانات (٣٥ ١٠٠ دولار)، والاتصالات (٩ ٤٠٠ دولار)، واللوازم والمواد (٦ ٦٠٠ دولار).

١٦٣ - وسيترتب أيضا عن إنشاء المناصب الثلاثة السالف ذكرها للقضاة المتفرغين بدلا من القضاة المخصصين، ووظائف الموظفين لدعمهم، في نيويورك، احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٩٥ ٤٠٠ دولار، في إطار الباب ٢٩ دال: مكتب خدمات الدعم المركزية، لاستئجار أماكن العمل.

اقتراح وظيفة لموظف للشؤون القانونية (١ ف-٣) في قلم محكمة الاستئناف

١٦٤ - فيما يتعلق بمحكمة الاستئناف وقلمها، يقترح الأمين العام، بناء على الأسباب المبينة في الفقرات ١٢٨ و ١٣٦ و ١٤٤ و ١٤٥ أعلاه، بأن توافق الجمعية العامة على إنشاء وظيفة إضافية برتبة ف-٣ لموظف للشؤون القانونية وعلى ما يتصل بها من الموارد غير المتعلقة بالوظائف.

١٦٥ - وسيترتب عن إنشاء وظيفة موظف للشؤون القانونية (١ برتبة ف-٣)، في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، احتياجات إضافية من الموارد قدرها ١٧٧ ٦٠٠ دولار في إطار الباب ١: تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، وتشمل المرتبات والتكاليف العامة للموظفين (٤٠٠ ١٧٠ دولار)، والخدمات التعاقدية ذات الصلة بتكاليف الخدمات المركزية لتجهيز البيانات (٤ ٢٠٠ دولار)، والاتصالات (٧٠٠ دولار)، واللوازم والمواد (١ ٠٠٠ دولار)، واقتناء معدات تكنولوجيا المعلومات (١ ٣٠٠ دولار).

١٦٦ - وسيترتب أيضا عن إنشاء الوظيفة السالف ذكرها لموظف للشؤون القانونية (١ ف-٣) في نيويورك احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٧٣ ٥٠٠ دولار، في إطار الباب ٢٩ دال: مكتب خدمات الدعم المركزية، لاستئجار أماكن العمل، واحتياجات غير متكررة من الموارد لتغطية تكاليف التعديلات البسيطة والأثاث والمعدات.

اقتراح الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء نظام إقامة العدل

١٦٧ - بناء على الأسباب المبينة في الفقرات ١٥٠-١٥٢ أعلاه، يقترح الأمين العام عقد مناسبة لمدة يومين للاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء النظام الحالي لإقامة العدل التي ستحل في ١ تموز/يوليه ٢٠١٩.

١٦٨ - وسيترتب على عقد هذه المناسبة التذكارية للاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لنظام العدل الداخلي احتياجات إضافية من الموارد لمرة واحدة قدرها ٥٠ ٠٠٠ دولار، في إطار الباب ١: تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، لتغطية تكاليف سفر الميسرين والمتكلمين الرئيسيين (٤٥ ٠٠٠ دولار)، والضيافة (٢ ٥٠٠ دولار)، واللوازم والمواد (٢ ٥٠٠ دولار).

سادسا - الجدول الزمني للتنفيذ

١٦٩ - سيتوقف الجدول الزمني للتنفيذ على نتائج مداولات الجمعية العامة.

١٧٠ - وفي حالة وافقت الجمعية على التوصية بإنشاء ثلاثة مناصب جديدة لقضاة دائمين في محكمة المنازعات ليحلوا محل القضاة المخصصين، سيتطلب الأمر مهلة يُسمى مجلس العدل الداخلي المرشحين وتُجري الجمعية الانتخابات، وفي هذه الحالة يوصي الأمين العام بالتمديد للقضاة المخصصين الحاليين، ولموظفي قلم محكمة المنازعات الذين يقدمون الدعم إليهم، حتى انتهاء الفترة الانتقالية ليتسنى مواكبة عبء القضايا. وستمتد الفترة الانتقالية على مدى ١٢ شهرا.

سابعا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١٧١ - يرى الأمين العام أن المقترحات والتوصيات الواردة في هذا التقرير ستعزز فعالية عمليات إقامة العدل في الأمم المتحدة. ويطلب إلى الجمعية العامة أن توليها الاعتبار الواجب.

١٧٢ - وبناء عليه، يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تقوم بما يلي:

(أ) الموافقة على إنشاء وظيفة لموظف للشؤون القانونية (ف-٣) ووظيفة إضافية لمساعد للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، في وحدة التقييم الإداري، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

(ب) الموافقة على أن تُنشأ، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، ثلاث وظائف لموظفين للشؤون القانونية (برتبة ف-٤): واحدة في نيويورك وأخرى في جنيف وثالثة في نيروبي، ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في نيروبي، في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، على أن تُمول من الميزانية العادية؛

(ج) القيام، كبديل عما يرد في الفقرة الفرعية (ب) أعلاه، في حالة قررت الجمعية العامة تمديد الفترة التجريبية لآلية التمويل التكميلي الطوعي أو ترسيمها بحيث يمكن استخدام الأموال المتأتية منها لاقتناء أكبر قدر ممكن من الموارد الإضافية التي يحتاجها مكتب المساعدة القانونية للموظفين، بالموافقة على أن يُمول الرصيد المتبقي من تكلفة هذه الموارد الإضافية من الميزانية العادية؛

(د) الموافقة على إضافة ثلاثة قضاة متفرغين دائمين إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وتعديل المادة ٤ (١) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات ليصبح نصها "تتألف محكمة المنازعات من ستة قضاة متفرغين، وقاضيين يعملان لنصف الوقت؛"

(هـ) الموافقة على تمديد المناصب الثلاثة الحالية للقضاة المخصصين والتمديد للقضاة الذين يشغلونها حاليا إلى أن يُسمى مجلس العدل الداخلي المرشحين وتنتخب الجمعية العامة القضاة المتفرغين الدائمين السالف ذكرهم؛

(و) القيام، كبديل لما يرد في الفقرة الفرعية (هـ) أعلاه في حالة عدم موافقة الجمعية العامة على إضافة ثلاثة قضاة متفرغين دائمين إلى محكمة المنازعات، بالموافقة على تمديد الوظائف الثلاثة الحالية للقضاة المخصصين والتمديد للقضاة الذين يشغلونها حاليا لفترة ١٢ شهرا تمتد من ١

كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، لتمكين محكمة المنازعات من مواكبة عبء قضاياها؛

(ز) الموافقة على أن تُنشأ، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، ثلاث وظائف إضافية لموظفين للشؤون القانونية (برتبة ف-٣): واحدة في نيويورك وأخرى في جنيف وثالثة في نيروبي، ووظيفتان لمساعدين للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)): واحدة في جنيف وأخرى في نيويورك، ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في نيروبي، في أقلام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ليدعموا القضاة المتفرغين الدائمين الجدد الثلاثة بدلا من الموظفين المؤقتين الذين يدعمون حاليا القضاة المخصصين الثلاثة؛

(ح) الموافقة، كبديل لما يرد في الفقرة الفرعية (ز) أعلاه، على التمديد على مدى عام ٢٠١٨ للموظفين المؤقتين الذين يدعمون حاليا القضاة المخصصين الثلاثة، والذين يشغلون ثلاث وظائف لموظفين للشؤون القانونية (برتبة ف-٣): واحدة في جنيف وأخرى في نيروبي وثالثة في نيويورك، ووظيفتين لمساعدين للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)): واحدة في جنيف وأخرى في نيويورك، ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في نيروبي؛

(ط) الموافقة على إنشاء وظيفة إضافية لموظف للشؤون القانونية (برتبة ف-٣) في قلم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

(ي) الموافقة على دفع مبلغ ٦٠٠ دولار عن كل التماس عارض يبت فيه قاض من قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

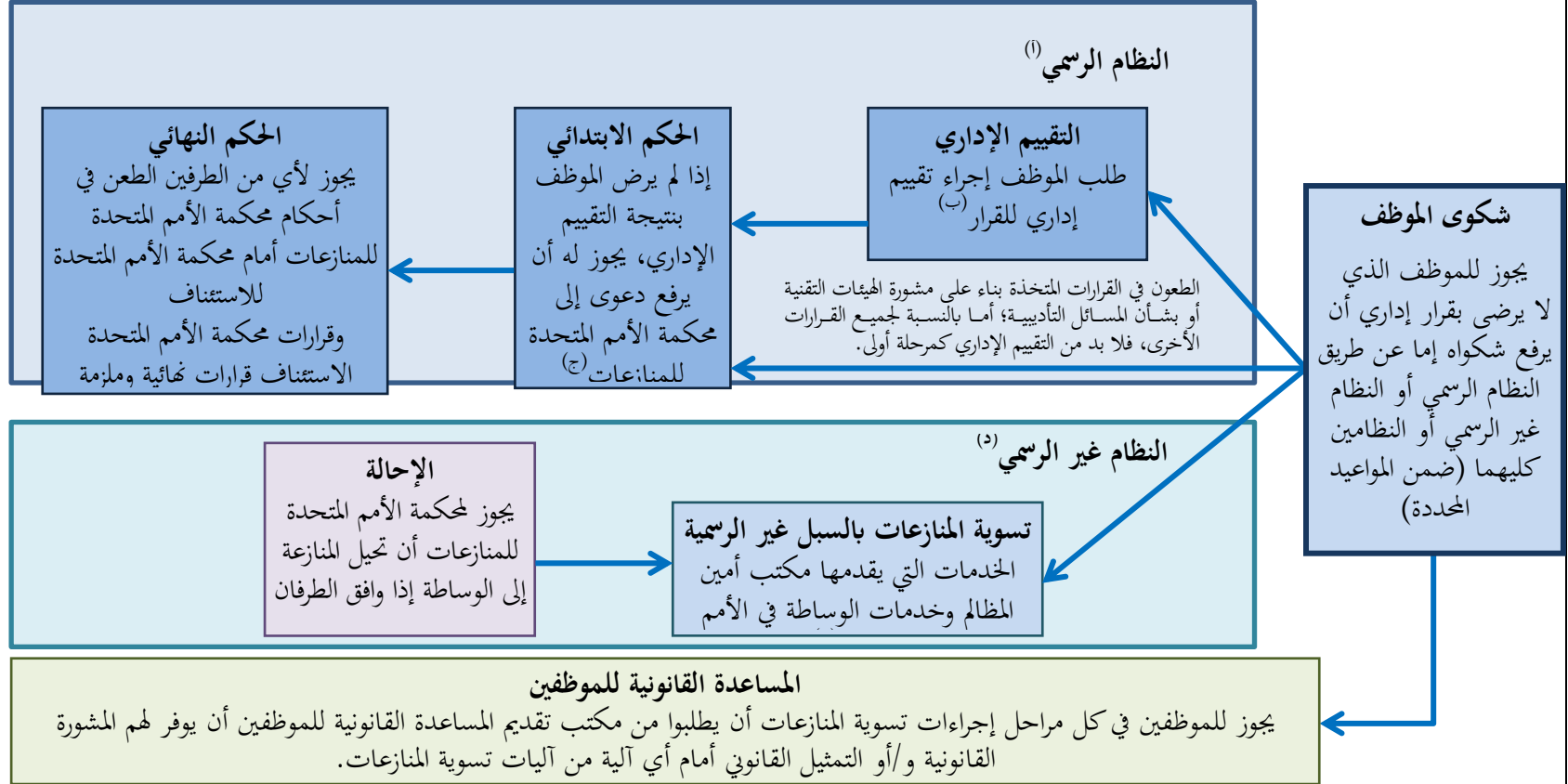
(ك) الموافقة على دفع أجر شهري قدره ١ ٥٠٠ دولار إلى رئيس محكمة الأمم المتحدة للاستئناف اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

(ل) الموافقة على مصروفات تُرصد مرة واحدة لعقد مؤتمر للاحتفال في عام ٢٠١٩ بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة؛

(م) الموافقة على موارد إضافية، يرد بيانها في الجدول ١٧ أعلاه، قدرها ٥٩٦ ٣٠٠ دولار (لا تشمل الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين): ٣٩٤٦ ٩٠٠ دولار في إطار الباب ١: تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، و ٢٧٢ ٤٠٠ دولار في إطار الباب ٢٩ ألف: مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، و ٣٧٧ ٠٠٠ دولار في إطار الباب ٢٩ دال: مكتب خدمات الدعم المركزية، ومبلغ إضافي قدره ٣٥١ ٩٠٠ دولار في إطار الباب ٣٦: الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، سيقابله مبلغ مماثل في إطار باب الإيرادات ١: الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، من الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وسيمثل مبلغ ٥٩٦ ٣٠٠ دولار مصروفاً يُقيد في حساب صندوق الطوارئ لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

المرفق الأول

الرسم البياني لعملية إقامة العدل في الأمم المتحدة



- (أ) في أي مرحلة من عملية التسوية الرسمية، يمكن للموظفين وأصحاب القرار أن يحاولوا تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية، إما بمساعدة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو بدونها.
- (ب) يستتبع التقييم تقديرًا موضوعيًا ومبررًا لمدى امتثال القرار المطعون فيه للقواعد. وتضطلع بهذا التقييم وحدة التقييم الإداري فيما يتعلق بالهيئات التابعة للأمانة العامة؛ وتوجد وظيفة مماثلة لدى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. والغرض من هذه المرحلة هو إتاحة الفرصة للإدارة لتصحيح قرارها أو تقديم وسائل انتصاف مقبولة في الحالات التي اتخذت فيها قرارات خاطئة. ويمكن أيضا لوحدة التقييم الإداري ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أن يقترحا تسوية غير رسمية للمنازعة وأن يحيلها إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.
- (ج) تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وتفصل في القضايا التي يرفعها الموظفون الحاليون والسابقون أو التي ترفع نيابة عنهم للطعن في قرارات إدارية يدعى أنها لا تمثل لشروط تعيينهم أو عقود عملهم.
- (د) محاولات تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية لا تمنع من التسوية بالسبل الرسمية (ضمن المواعيد المحددة) إذا لم تنجح التسوية غير الرسمية.
- (هـ) يقدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة خدماته للأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

المعلومات المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين

ألف - عدد المنازعات التي عُرضت على نظام إقامة العدل وأي تدابير أخرى للبت في المنازعات متاحة لكل فئة من الأفراد من غير الموظفين، وبيان الكيفية التي تمت بها تسوية تلك المنازعات، للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٦

الأفراد من غير الموظفين	طرائق تسوية المنازعات (الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٦)
الفئات ^(١)	التسوية الودية (بما في ذلك التقييم أو الاستعراض الإداري) الأنسيتال إجراءات التحكيم بموجب قواعد المرفوعة ضد موظفي الأمم المتحدة (انظر ST/SGB/2008/5)
الخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين العقد الفردي المبرم مع المنظمة، عملا بصيغة العقد والشروط العامة لعقود خدمات الاستشاريين وفردى المتعاقدين، على النحو المبين في الأمر الإداري المتعلق بالاستشاريين وفردى المتعاقدين (ST/AI/2013/4) أو بالإطار القانوني المماثل في الصناديق والبرامج.	مجموع عدد القضايا: مقرر الأمم المتحدة، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة في جنيف، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة في فيينا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية لأوروبا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، صفر؛ الإسكوا، صفر؛ برنامج الأمم المتحدة الإيمائي، ٣٣؛ صندوق الأمم المتحدة للسكان، ١؛ اليونيسيف الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ٢؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، صفر المسواة: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٨؛ صندوق الأمم المتحدة للسكان، ١؛ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ٢؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ١ غير المسواة: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٥؛ صندوق الأمم المتحدة للسكان، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، صفر المسواة أو التي بُت فيها نهائيا: مقرر الأمم المتحدة، ٢؛ إدارة الدعم الميداني (بما في ذلك البعثات الميدانية والبعثات السياسية الخاصة)، ١؛ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ١؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ١

الأفراد من غير الموظفين	طرائق تسوية المنازعات (الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٦)
الفئات ^(١)	التسوية الودية (بما في ذلك التقييم أو الاستعراض الإداري) الأونسيترال إجراءات التحكيم بموجب قواعد المرفوعة ضد موظفي الأمم المتحدة (انظر ST/SGB/2008/5)
	قيد النظر: مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ١
متطوعو الأمم المتحدة عقود متطوعي الأمم المتحدة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، عملاً بالعقد الفردي على النحو المبين في دليل الأمم المتحدة بشأن شروط خدمة متطوعي الأمم المتحدة الدوليين، التي يصدرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمتاحة في الموقع التالي: www.unv.org/sites/default/files/International_UN_Volunteers_Conditions_of_Service_0.pdf	مجموع عدد الطلبات: ٤٥ المساواة: ٤٥ غير المساواة: صفر مجموع عدد إخطارات التحكيم: ٢ قيد النظر: ٢ مجموع عدد الشكاوى الرسمية: اليونيسيف، ١ ومنها: مجموع عدد الشكاوى التي أُغلقت لعدم توفر أدلة: اليونيسيف، ١ أفضت إلى اتخاذ إجراءات: اليونيسيف، صفر
المتدربون الداخليون اتفاق التدريب الداخلي المبرم مع المنظمة، عملاً بالاتفاق على النحو المبين في الأمر الإداري بشأن "برنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة" (ST/AI/2014/1) أو بالإطار القانوني المماثل في الصناديق والبرامج، وقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، الفقرة ٧.	مجموع عدد الطلبات: مقر الأمم المتحدة، ٣؛ لا ينطبق مكتب الأمم المتحدة في جنيف، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة في فيينا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية لأوروبا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، صفر؛ الإسكوا، صفر؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صفر؛ اليونيسيف، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، صفر؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، صفر المساواة: مقر الأمم المتحدة، ١ غير المساواة: مقر الأمم المتحدة، ٢ (إحداها غير مقبولة والثانية تم تثبيت القرار المتخذ بشأنها) مجموع عدد الشكاوى التي أُغلقت لعدم توفر أدلة: اليونيسيف، ١ (المعني بالأمر طلب إغلاق الشكاوى) أفضت إلى اتخاذ إجراءات: اليونيسيف، صفر

الأفراد من غير الموظفين		طرائق تسوية المنازعات (الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٦)
الفئات ^(١)	الإطار القانوني الواجب التطبيق	التسوية الودية (بما في ذلك التقييم أو الاستعراض الإداري) الأونسيترال
الصف الثاني من الموظفين المتقدمين دون مقابل ^(٣)	تعهد مبرم مع المنظمة وقعه الموظفون المتقدمون دون مقابل من الصف الثاني، عملاً بمذكرة اتفاق مبرم بين الأمم المتحدة والحكومة المساهمة بموظفين على النحو المبين في الأمر الإداري بشأن "الموظفون المتقدمون دون مقابل" (ST/AI/1999/6) أو بالإطار القانوني الموازي في الصناديق والبرامج، وقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، الفقرة ٧.	مجموع عدد القضايا: مقرر الأمم المتحدة، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة في جنيف، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة في فيينا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية لأوروبا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، صفر؛ الإسكوا، صفر؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صفر؛ اليونيسيف، صفر (معلوم)؛ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، صفر؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، صفر
		مجموع عدد الشكاوى الرسمية: مقرر الأمم المتحدة ^(ب) ؛ مكتب الأمم المتحدة في جنيف، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة في فيينا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية لأوروبا، صفر؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، صفر؛ الإسكوا، صفر؛ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، صفر؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، صفر

ملاحظة: المعلومات المقدمة من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في السنوات الأخيرة كاملة، ولكن بالنسبة للسنوات السابقة، قُدمت المعلومات على أساس بذل أقصى الجهود؛ وليس لدى اليونيسيف أية بيانات عن مفاوضات غير رسمية وتسويات ودية، وليس لديها أيضاً بيانات عن الصف الثاني من الموظفين المتقدمين دون مقابل.

(أ) لا يشمل هذا الجدول الأشخاص الآتي ذكرهم: '١' الأشخاص المنتخبون أو المعينون، وفقاً لقرارات ومقررات الجمعية العامة أو الهيئات الأخرى المعنية، للعمل في مختلف أنواع اللجان أو الهيئات أو المجالس أو المحاكم أو الهيئات القضائية، على سبيل المثال، أعضاء اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ووحدة التفتيش المشتركة، ولجنة القانون الدولي، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والهيئة الدولية لمراقبة المخدرات، ولجنة الاشتراكات، ولجان التحقيق المنشأة تحت رعاية مفوضية حقوق الإنسان، والمقررون الخاصون، والخبراء المنتخبون لعضوية الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان، وقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف؛ '٢' وأفراد الشرطة والأفراد العسكريين الذين يتم نشرهم بشكل فردي ويوقعون على تعهدات عملاً بالسياسة العامة لإدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني المتعلقة "بشرطة الأمم المتحدة في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة" التي تطبق اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠١٤ أو دليل إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني/أعضاء الأمم المتحدة العسكريين الموفدون إلى البعثات المتعلقة باختيار خبراء الأمم المتحدة العسكريين الموفدين إلى بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام التي تمت الموافقة عليها في ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠١٠، ونشرهم وتناوبهم وتمديد مدة خدمتهم ونقلهم وإعادة تمهينهم إلى الوطن.

(ب) المعلومات غير متاحة.

(ج) لا ينطبق.

(د) ليس من الممكن، على الصعيد العالمي، تحديد متى حدث أي شكل من أشكال التفاوض بشأن إنجاز العقود والدفع.

(هـ) إخطارات التحكيم المعروضة على مكتب الشؤون القانونية.

(و) وفر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعلومات عن جميع الكيانات.

(ز) فئة لا تنطبق على صندوق الأمم المتحدة للسكان.

17-12549

ملاحظة: تعني الشرطة (“-”) أن الأمر لا ينطبق؛ وتعني النقطتان (“..”) أن البيانات غير متوافرة أو غير معروفة.

(أ) لا يحتفظ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بسجل المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين؛ والمعلومات المقدمة في السنوات الأخيرة كاملة أما التي قدمت في السنوات السابقة فقد كانت على أساس بذل أقصى الجهد.

(ب) من بين القضايا الثلاث، توجد قضية واحدة قيد النظر حالياً؛ ولا تعلم اليونيسيف شيئاً عن حالة القضيتين الأخريين.

(ج) قضايا محالة إلى مكتب الشؤون القانونية.

(د) التسوية بشرط سحب الشكوى وإلغاء أية أحكام صادرة.

(هـ) قدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعلومات المتعلقة بمتطوعي الأمم المتحدة عن جميع الصناديق والبرامج.

(و) على الرغم من أن إدارة الدعم الميداني لا تحتفظ بالسجلات المتعلقة بهذه البيانات، فإنها لم تتحقق، عقب بذل أقصى الجهد، من أي قضايا معروضة لدى المحاكم الوطنية وتشمل متطوعي الأمم المتحدة في البعثات الميدانية والبعثات السياسية الخاصة.

(ز) على الرغم من أن إدارة الدعم الميداني لا تحتفظ بالسجلات المتعلقة بهذه البيانات، فإنها لم تتحقق، عقب بذل أقصى الجهد، من وجود أي قضايا معروضة لدى المحاكم الوطنية وتشمل متدربين داخليين في البعثات الميدانية والبعثات السياسية الخاصة.

(ح) على الرغم من أن إدارة الدعم الميداني لا تحتفظ بالسجلات المتعلقة بهذه البيانات، فإنها لم تتحقق، عقب بذل أقصى الجهد، من أي قضايا معروضة لدى المحاكم الوطنية وتشمل الصنف الثاني من الموظفين المتقدمين دون مقابل في البعثات الميدانية والبعثات السياسية الخاصة.

جيم - معلومات عن التدابير العملية

يتضمن الجدول أدناه معلومات عن التدابير العملية التي اتخذتها الأمم المتحدة حتى الآن لكفالة تنفيذ نظام العدل على النحو السليم ولتجنب الثغرات، إضافةً إلى أي ممارسات جيدة أخرى، بما في ذلك ما يُتخذ في أمور من قبيل ترجمة الوثائق إلى اللغات المحلية، وإفساح المجال أمام الأطراف لـيستمع إليها، وإمكانية اللجوء إلى التحكيم، والمعلومات التي تُقدم إلى الأفراد من غير الموظفين عن سبل الانتصاف المتاحة. ويُقترح أن تعد الأمانة العامة استبياناً لهذا الغرض.

الطلب	الرد
بيّن ما هي التدابير المتخذة لكفالة التنفيذ السليم لآليات تسوية المنازعات المعمول بها ولتجنب الثغرات فيما يتعلق بالأفراد من غير الموظفين.	مقر الأمم المتحدة: تشير عقود الأفراد من غير الموظفين والاتفاقات المبرمة معهم إلى المعلومات ذات الصلة المتعلقة بتسوية المنازعات. مكتب الأمم المتحدة في جنيف (فيما يتعلق بمكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا واللجنة الاقتصادية لأوروبا): سُويت المسائل القليلة التي وُجه إليها انتباه موظفي الموارد البشرية بشكل غير رسمي. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ: تُقدم للأفراد من غير الموظفين المعلومات ذات الصلة بآلية تسوية المنازعات المحتملة. وإذا عرضت على موظفي الموارد البشرية مسائل فيما يتعلق بمنازعات محتملة، يقدم الدعم بشكل مباشر ويجري تيسير التوصل إلى تسوية غير رسمية أو يحال الأفراد من غير الموظفين إلى مكتب أمين المظالم. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: لا تتخذ الإسكوا إجراءات مستقلة بشأن هذه المسائل. وبوصفها جزءاً من الأمانة العامة للأمم المتحدة، تتأكد الإسكوا من تطبيق السياسات ذات الصلة على نطاق الأمانة العامة. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: يوقع المتطوع على إقرار بأنه استلم دليل شروط خدمة متطوعي الأمم المتحدة وقرأه. ويقيم الفريق الاستشاري المعني بالإجراءات التأديبية تعاوناً وثيقاً مع مكتب الشؤون القانونية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل التماس المشورة القانونية والتوضيح كلما دعت الحاجة إلى ذلك. اليونيسيف: كان لدى اليونيسيف عدد قليل من الحالات التي لجأ فيها فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريون إلى آليات تسوية المنازعات في العقد الخاص بكل منهم. وعلى حد علم اليونيسيف، يفهم فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريون ويدركون مختلف أحكام العقد المعني - بما في ذلك ما يتعلق بعملية تسوية المنازعات - ولا وجود في تجربة اليونيسيف "لثغرة" فيما يتعلق بتوفير الآليات والإجراءات التي يمكن بمقتضاها للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين تسوية المنازعات مع المنظمة. وإذا نشأت أي منازعة، ينبغي أن يقدم الدعم لوحدة العمل أو المكتب الميداني الذي نشأت فيه هذه المنازعة لكي تسويها وظيفة الموارد البشرية المرتبطة بهذه الوحدة أو ذلك المكتب أو بالاشتراك مع شعبة الموارد البشرية في المقر في نيويورك، حسب الاقتضاء؛ ومن شأن هذه الخدمات أن توفر إرشادات بشأن الطريقة التي يمكن بها تنظيم المناقشات بغية تحقيق هدف التسوية الودية بما يعود بالنفع على الطرفين. وفي حالة تعذر تسوية المنازعة ودياً واللجوء إلى التحكيم، تتلقى المنظمة الدعم من مكتب المستشار القانوني التابع لليونيسيف، وفي بعض الحالات، من مكتب الشؤون القانونية بالأمانة العامة. مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: يرم المكتب عقوداً مع الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، وكذلك تعهدات يوقع عليها الأفراد المعاونون من الكيانات الأخرى تنص على أن هؤلاء الأفراد الحق في إحالة المنازعات إلى التحكيم. وتنص العقود على أن التحكيم يخضع لقواعد الأونسيترال للتحكيم، المتاحة على الإنترنت. ولا تحتوي اتفاقات المكتب المبرمة مع المتطوعين والمتدربين الداخليين على أي حكم من هذا القبيل، ولكن المكتب على استعداد لإحالة أي منازعة مع أي متطوع أو متدرب إلى التحكيم، إذا لم تكلل الجهود المبذولة لحل المنازعة بالنجاح. مفوضية الأمم المتحدة للاجئين: تشير الشروط العامة لعقود المفوضية الخاصة بفرادى الاستشاريين والشروط العامة لعقود فرادى المتعاقدين إلى المعلومات ذات الصلة المتعلقة بتسوية المنازعات.

هل ترجمت الوثائق المتعلقة مقر الأمم المتحدة: الوثائق متاحة باللغتين الإنكليزية والفرنسية. مكتب الأمم المتحدة في جنيف (فيما يتعلق بمكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا واللجنة الاقتصادية لأوروبا): لا ينطبق في جنيف. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ: نعم. وهي متاحة باللغتين الإنكليزية والفرنسية. ولم تترجم الوثائق إلى اللغة التايلندية. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: العربية

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: بالنسبة لمتطوعي الأمم المتحدة: الفرنسية والإسبانية

ويتضمن التعاقد مع الأفراد من غير الموظفين بندا لتسوية المنازعات. والعقد متاح بلغات عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الثلاث: الإسبانية والإنكليزية والفرنسية. صندوق الأمم المتحدة للسكان: نماذج العقود متاحة في دليل سياسات وإجراءات صندوق الأمم المتحدة للسكان الذي بإمكان الموظفين والأفراد من غير الموظفين الاطلاع عليه.

اليونيسيف: لا تمتلك اليونيسيف موقعا مركزيا لتخزين أي من هذه الترجمات. ولا تعلم اليونيسيف شيئا عما إذا قدمت المكاتب المحلية أيا من الترجمات بشكل غير رسمي أكثر. مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: انظر أعلاه.

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين: الشروط العامة لعقود المفوضية الخاصة بفرادى الاستشاريين والشروط العامة لعقود فرادى المتعاقدين متاحة باللغة الإنكليزية. أما سياسة المفوضية بشأن التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة فمتاحة باللغتين الإنكليزية والفرنسية. ومدونة المفوضية لقواعد السلوك (التي ترشد الموظفين إلى مواطن الحصول على المشورة السرية والتوجيه بشأن المشاكل المتصلة بمكان العمل، بمن فيهم المتدربون الداخليون والخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين، الذين يجب عليهم التوقيع على استمارة تشير إلى أنهم قرأوا مدونة قواعد السلوك) متاحة بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية والروسية والعربية والفارسية والتايلندية والأوردو والتركية.

مقر الأمم المتحدة: يجوز للمتدربين الداخليين والصف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل والمتطوعين (من غير متطوعي الأمم المتحدة) أن يطلبوا من الإدارة أن تقيم القرارات التي يشعرون أنها تؤثر في الاتفاقات التي يبرمونها مع المنظمة.

مكتب الأمم المتحدة في جنيف (فيما يتعلق بمكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا واللجنة الاقتصادية لأوروبا): بإمكان الأفراد من غير الموظفين اللجوء إلى مكتب أمين المظالم، وبالتالي يمكن الاستماع إليهم في النظام غير الرسمي. وعلى نحو ما ذكر أعلاه، فإن موظفي الموارد البشرية أيضا شركاء في تسوية المنازعات بشكل غير رسمي.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ: نعم

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: يتمتع جميع الأفراد من غير الموظفين بحماية القواعد المنطبقة وبإمكانهم اللجوء إلى آليات الانتصاف المناسبة في إطار قواعد الأمانة العامة للأمم المتحدة وسياساتها.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: يكفل الفريق الاستشاري المعني بالتدابير التأديبية إتاحة فرصة للمتطوعين المتهمين لكي يعرضوا ملاحظاتهم وتعليقاتهم على تقرير التحقيق قبل أن يتولى الفريق استعراض الحالات.

ويتضمن العقد المبرم مع الأفراد من غير الموظفين بندا لتسوية المنازعات، بما في ذلك التحكيم.

اليونيسيف: الخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين: التحكيم (الأحكام والشروط العامة لعقود اليونيسيف الخاصة بخدمات الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، المادة ٨)؛ ومتطوعي الأمم المتحدة إمكانية اللجوء إلى أمين المظالم والاستفادة من إجراءات الانتصاف (الفصل ١٨ من دليل الأمم المتحدة لشروط خدمة متطوعي الأمم المتحدة)؛ المتدربون الداخليون: لا توجد إمكانية تحكيم وإنما إمكانية الإبلاغ عن سوء السلوك وتقديم تقييم نهاية المدة (CF/AI/2013-002، البند ٤-٩).

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: بالإمكان الاستماع إلى الأفراد من غير الموظفين (بما في ذلك اللجوء إلى التحكيم).

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين: يحظى أي شخص له علاقة تعاقدية مباشرة بالمفوضية بإمكانية الاستماع إليه في العملية غير الرسمية (مكتب أمين المظالم، ومكتب الأخلاقيات، وقسم رعاية الموظفين)، وباستطاعته تقديم شكاوى رسمية فيما يتعلق بالتمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة إلى مكتب المفتش العام، والحصول على الحماية من الانتقام. وبإمكانفراد المتعاقدين والخبراء الاستشاريين اللجوء إلى التحكيم وفقا لقواعد الأونسيترال للتحكيم، على النحو المنصوص عليه في الشروط العامة للعقود الملحقه بعقودهم. وتوفر شروط خدمة متطوعي الأمم المتحدة الوطنيين والدوليين أيضا آلية للانتصاف والتحكيم.

مقر الأمم المتحدة: تعلم بوابة i-Seek والصفحة الشبكية لوحدة التقييم الإداري المتدربين الداخليين والصنف الثاني من الموظفين المتقدمين دون مقابل والمتطوعين (من غير متطوعي الأمم المتحدة) بخيار أن يطلبوا تقييما إداريا للقرارات التي يشعرون أنها تؤثر في اتفاقاتهم مع المنظمة. وفيما يتعلق بالأفراد الآخرين من غير الموظفين الذين يطلبون إجراء تقييم إداري، فإن الوحدة تعلم صاحب الطلب كتابيا بسبل الانتصاف المتاحة.

مكتب الأمم المتحدة في جنيف (فيما يتعلق بمكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا واللجنة الاقتصادية لأوروبا): تتاح للخبراء الاستشاريين والمتدربين الداخليين نفس إمكانية الوصول إلى المعلومات (الشبكة الداخلية والإعلانات) كما الموظفين.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ: يمكن الوصول إليها عن طريق الشبكة الداخلية وإبلاغها لمديري الأفراد من غير الموظفين لإبلاغها إلى هؤلاء الأفراد وتوعيتهم. ويزود الخبراء الاستشاريون بالشروط المرجعية وشروط الخدمة. ويتلقى بعض الأفراد الآخرين من غير الموظفين توجيها.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: عن طريق الشبكة الداخلية للأمم المتحدة وتقدم المعلومات أثناء عملية الالتحاق بالعمل.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: يتلقى المتطوع مع خطاب التعيين نسخة من إجراءات الانتصاف بموجب الفصل ١٨-٢ من دليل شروط خدمة متطوعي الأمم المتحدة ويتضمن العقد مع الأفراد من غير الموظفين بندا لتسوية المنازعات.

صندوق الأمم المتحدة للسكان: يُبلغ الموظفون بسبل الانتصاف المتاحة في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمقر.

اليونيسيف: عن طريق وثائق موقعة (مثلا، بالنسبة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين: CF/AI/2013-001.Amend2، البند ٦-٦؛ ولمتطوعي الأمم المتحدة، CF/AI/2000-003، الفقرة ٤١) أو التوجيه (بالنسبة للمتدربين الداخليين: F/AI/2013-002، البند ٤-٧).

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: انظر أعلاه.

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين: تشكل الشروط العامة لعقود المفوضية الخاصة بالخبراء الاستشاريين والشروط العامة لعقود فرادى المتعاقدين، بما في ذلك شرط متعلق بتسوية المنازعات، جزءا من الوثائق التعاقدية التي يوقع عليها الخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين. وتتاح للخبراء الاستشاريين والمتدربين الداخليين نفس إمكانية الوصول إلى المعلومات بواسطة الشبكة الداخلية والإعلانات كما الموظفين.

مكتب الأمم المتحدة في جنيف (فيما يتعلق بمكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا واللجنة الاقتصادية لأوروبا): المعلومات غير متاحة أو غير معروفة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: فيما يتصل بمتطوعي الأمم المتحدة، والوحدات الميدانية لمتطوعي الأمم المتحدة والمكاتب القطرية والبعثات يمكن للمتطوع أن يستفيد من دورات التدريب المناسبة أو العناية الطبية، أي المشورة/العلاج التأهيلي عندما يكون ذلك ضروريا. ويضطلع مقر متطوعي الأمم المتحدة، على أساس دوري، بدورات التدريب التوجيهي، ويقدم الدعم اللازم إلى الوحدات الميدانية، بما في ذلك التوجيهات والمواد التدريبية المناسبة للتأكد من أن جميع المعنيين على علم أفضل بالقضايا المتعلقة بالسلوك وكذلك بإدارة القضايا التأديبية.

اليونيسيف: تعتقد اليونيسيف اعتقادا راسخا أن المنازعات يتم تجنبها بإدارة العقود إدارة رشيدة في جميع المراحل، بدءا من وضع الاختصاصات (لتجنب الخلافات بشأن نطاق أي مهمة وطبيعتها، وهي خلافات تنشأ عن الغموض أو الالتباس المعطل)، وصولا إلى توجيه الاهتمام إلى النواتج والعمل (لتجنب سوء الفهم حيال توقعات اليونيسيف أو معايير الأداء المقبولة لديها) وتقييمات الأداء النزهاء (على النحو المطلوب بموجب الأمر الإداري لليونيسيف CF/AI/2013-001.Amend2، البنود ٦-٤١ إلى ٦-٤٣).

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: قبل وقف عقود الأفراد من غير الموظفين، يستعرض الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير التابع للمكتب الحالات لتحديد ما إذا كانت القرارات غير مناسبة. ويشجع المكتب الأفراد من غير الموظفين (وكذلك الموظفين) على الاستفادة من خدمات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

يرجى بيان كيفية إتاحة المعلومات المتعلقة بآليات تسوية المنازعات وسبل الانتصاف للأفراد من غير الموظفين.

إتاحة أي ممارسات سليمة أخرى فيما يتعلق بآليات تسوية المنازعات وسبل الانتصاف التي تم تنفيذها للأفراد من غير الموظفين، بما في ذلك التوعية المتعلقة بها.

دال - طرائق تسوية المنازعات للأفراد من غير الموظفين - الردود الواردة من الوكالات المتخصصة والهيئات المعنية في الأمم المتحدة

الكيان	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات			
			الأفراد من غير الموظفين	الأفراد من غير الموظفين	الأفراد من غير الموظفين	الأفراد من غير الموظفين
منظمة العمل الدولية	المتعاونون ^(١) الخارجيون	التوجيه المكتبي المتعلق بالتعاون الخارجي (IGDS No. 224 المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠١١)	التسوية الإدارية للتظلمات من التحرش	لا توجد آليات أخرى لتسوية المنازعات	سياسة مكافحة الغش يسري التوجيه المكتبي (الاستفادة من خدمات الوسيط ليست متاحة إلا للموظفين). ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٩) على المتعاونين الخارجيين	المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تتلقى المحكمة التظلمات المقبولة وفقاً لأحكام الفقرة ٤ من المادة الثانية من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	الخبراء الاستشاريون ويتألفون من يلي: - الدوليون - المحليون	عقد الخدمات الاستشارية المبرم بين الفرد والصندوق عملاً بالأحكام المبينة في دليل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية المتعلق بالخبراء الاستشاريين والأشخاص الآخرين الذين يعينهم الصندوق بموجب عقود الأفراد من غير الموظفين	التسوية الودية	التحكيم ^(ب)		
المتدربون الداخليون		عقد التدريب الداخلي المبرم بين الفرد والصندوق عملاً بالأحكام المبينة في دليل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية المتعلق بالخبراء الاستشاريين والأشخاص الآخرين الذين يعينهم الصندوق بموجب عقود الأفراد من غير الموظفين	التسوية الودية	التحكيم ^(ب)		

الكيان	فئات الأفراد من غير الموظفين		الأفراد من غير الموظفين	
	الموظفين	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
	الحاصلون على عقد زمالة	عقد الزمالة المبرم بين كفيل/فرد والصندوق الدولي للتنمية الزراعية عملاً بالأحكام المبينة في دليل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية المتعلق بالخبراء الاستشاريين والأشخاص الآخرين الذين يعينهم الصندوق الدولي للتنمية الزراعية بموجب عقود الأفراد من غير الموظفين	التسوية الودية	التحكيم ^(ب)
	اتفاقيات الخدمة الخاصة	العقد المبرم بين الفرد والصندوق عملاً بالأحكام المبينة في دليل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية المتعلق بالخبراء الاستشاريين والأشخاص الآخرين الذين يعينهم الصندوق بموجب عقود الأفراد من غير الموظفين	التسوية الودية	التحكيم ^(ب)
المحكمة الجنائية الدولية ^(ج)	الخبراء الاستشاريون؛ وفرادى المتعاقدين والمستشارون الخاصون (على سبيل المثال، المستشار الخاص للمدعي العام ومساعداه) والموظفون أصحاب العقود المجانية	العقد الفردي، والأمر الإداري ICC/AI/2016/002/Corr.1 المتعلق بالخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين و/أو مرفقه؛ والأمر الإداري ICC/AI/2005/005 المتعلق بالتحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش؛ والأمر الإداري ICC/AI/2005/006 المتعلق بتكافؤ فرص العمل والمعاملة.	التسوية الودية	تحكيم الأونسيترال
		يبدل الطرفان قصارى جهدهما بغية تسوية منازعتهم ودياً عن طريق التوفيق وفقاً لقواعد الأونسيترال للتوفيق أو وفقاً لغيرها من الإجراءات المتفق عليها بينهما.	في حالة عدم تسوية المنازعة ودياً، يجوز لأي من الطرفين أن يحيل المنازعة إلى التحكيم وفقاً لقواعد الأونسيترال للتحكيم.	المجلس الاستشاري التأديبي ^(د)
				يجوز للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين والمستشارين الخاصين والموظفين الآخرين الذين يعتقدون أنهم تعرضوا للتحرش أو التمييز أن يقدموا شكوى رسمية إلى رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام (أو طرف ثالث) لبدء إجراءات تأديبية. ويحيل رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام الشكوى إلى المجلس الاستشاري التأديبي الذي يخطر رئيس قلم

الكيان	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
المتدربون الداخليون والفنيون الزائرون	اتفاق برنامج التدريب الداخلي للمحكمة الجنائية الدولية؛ واتفاق برنامج الزيارات الفنية للمحكمة الجنائية الدولية؛ والأمر الإداري ICC/AI/2005/005 المتعلق بالتحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش؛ والأمر الإداري ICC/AI/2005/006 المتعلق بتكافؤ فرص العمل والمعاملة.	التسوية الودية يئذل الطرفان قصارى جهودهما بغية تسوية منازعتهم وديا.	المحكمة أو المدعي العام بما إذا كان التحرش أو السلوك التأديبي قد حدث ويوصي بما ينبغي اتخاذه من تدابير، إن وجدت، (البندان ٢-٦ و ٣-٧ من الأمر الإداري ICC/AI/2005/005، والبندان ٢-٥ و ٣-٦ من الأمر الإداري ICC/AI/2005/006)
		المجلس الاستشاري التأديبي^(هـ) يجوز للمتدربين الداخليين والفنيين الزائرين الذين يعتقدون أنهم تعرضوا أو يتعرضون للتحرش أو التمييز أن يقدموا شكوى رسمية إلى رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام (أو طرف ثالث) لبدء إجراءات تأديبية. ويجيل رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام الشكوى إلى المجلس الاستشاري التأديبي الذي يخطر رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام بما إذا كان التحرش أو السلوك التأديبي قد حدث ويوصي بما ينبغي اتخاذه من تدابير، إن وجدت، (البندان ٢-٦ و ٣-٧ من الأمر الإداري ICC/AI/2005/005، والبندان ٢-٥ و ٣-٦ من الأمر الإداري ICC/AI/2005/006)	

الكيان	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
المسؤولون المنتخبون (القضاة والمدعي العام ونائب المدعي العام ورئيس قلم المحكمة)	المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ^(د) بالنظر إلى أن المسؤولين المنتخبين لا يعتبرون من موظفي المحكمة الجنائية الدولية بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين، فإن وسائل الانتصاف الداخلية المقدمة والمحددة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المحكمة الجنائية الدولية ليست متاحة لهم. بيد أنه يجوز لهم اللجوء إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بذريعة عدم مراعاة أحكام وشروط تعيينهم (انظر حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم ٣٣٥٩، الحثيات ١٤-١٨).	الموظفون الذين تعيّنهم الأمم المتحدة أو المنظمات الدولية الأخرى للمحكمة ^(ز) توقع مذكرة التفاهم على أساس مخصص بين المحكمة الجنائية الدولية والمنظمة المعيرة والموظف المعني. ولا توجد مذكرة تفاهم موحدة لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم من المحكمة الجنائية الدولية أو إليها؛ الأمر الإداري ICC/AI/2005/005 المتعلق بالتحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش؛ والأمر الإداري ICC/AI/2005/006 المتعلق بتكافؤ فرص العمل والمعاملة؛ والنظامان الأساسي والإداري	المجلس الاستشاري التأديبي ^(ط) يسري الفصل العاشر من النظام الإداري لموظفي المحكمة الجنائية الدولية على أي ادعاء بوقوع سوء سلوك أو سلوك غير مرضي خلال فترة إعارته الفرد للمحكمة الجنائية الدولية. وفي هذه الحالة، تتبع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها فيه. استنادا إلى مذكرة التفاهم المبرمة بين المحكمة الجنائية الدولية ومنظمة دولية واحدة بشأن الترتيب المؤقت لإعارة موظف من تلك المنظمة إلى المحكمة الجنائية الدولية، يجوز للموظف المعار الذي يعتقد أنه تم أو يتم التحرش به أو ممارسة التمييز ضده أن يقدم شكوى رسمية إلى رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام (أو طرف ثالث) للبدء في إجراءات تأديبية. ويجيل رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام الشكوى إلى المجلس الاستشاري

الكيان	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
		لموظفي المحكمة الجنائية الدولية، الفصلان العاشر والحادي عشر.	التأديبي الذي يخطر رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام ما إذا كان سلوك المضايقة أو التأديبية قد حدث والتوصية بما ينبغي اتخاذ من تدابير، إن وجدت (البند ٦ من الأمر الإداري ICC/AI/2005/005، والبند ٦ من الأمر الإداري ICC/AI/2005/006).
منظمة الطيران المدني الدولي	فراى الخبراء الاستشاريين/المتعاقد دين	التعاقد مع منظمة الطيران المدني الدولي عملا بالأوامر الإدارية المتعلقة بعقود فراى الخبراء الاستشاريين/المتعاقدين (التاريخ الفعلي للتنفيذ: ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١؛ التنقيح الأخير: ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣)	التحكيم ”تعرض أي منازعة تنشأ عن عقد الخبر الاستشاري الفرد أو تتصل به، ما لم تسو بصورة ودية عن طريق التفاوض، لتحكيم يجريه في مونتريال محكم واحد يتفق عليه الطرفان. ويكون حكم الحكم نهائيا وملزما للطرفين ويستبعد أي شكل آخر من أشكال المراجعة القضائية، سواء أكانت وطنية أم دولية. وإذا لم يتفق الطرفان على تعيين محكم في غضون ٣٠ يوما من تاريخ تقديم طلب التحكيم كتابيا، يعين رئيس مجلس الطعون المشترك الاستشاري لمنظمة الطيران المدني الدولي محكما“.
المتدربون الداخليون		اتفاق التدريب الداخلي المبرم مع منظمة الطيران المدني الدولي عملا بالأوامر الإدارية المتعلقة ببرنامج التدريب الداخلي لمنظمة الطيران المدني الدولي (حزيران/ يونيه ٢٠١٤)	الإحالة إلى أمين المظالم وموظف الأخلاقيات، عند الاقتضاء، فيما يتعلق بخرق إطار الأخلاقيات لمنظمة الطيران المدني الدولي. بيد أن المنظمة لا تتحمل المسؤولية عن أي مطالبات من أي أطراف في حالة فقدان ممتلكاتها أو الإضرار بها أو الوفاة أو الإصابة

الكيان	الأفراد من غير الموظفين	
	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق
	طرائق تسوية المنازعات	
	الشخصية الناجمة عن فعل أو تقصير من جانب المتدرب الداخلي أثناء مدة تدريبه الداخلي.	
	الموظفون المعارون/ الموظفون المتقدمون دون مقابل	
	الأوامر الإدارية المتعلقة بالإعارة (١١ آذار/مارس ٢٠١٤)	
	التسوية الودية من خلال مناقشة وتوضيح أحكام وشروط رسالة الإعارة واتفاق الإعارة المبرم مع الدولة/الهيئة المركزية هي آلية تسوية المنازعات السارية على الموظفين المعارين والأفراد المقدمين دون مقابل. ولا تسوي منظمة الطيران المدني الدولي والدولة/الهيئة المركزية كلتاهما أي خلاف بشأن تفسير الاتفاق أو تطبيقه (أي مذكرة التفاهم) بإحالة المسألة إلى محكمة دولية أو طرف ثالث للتسوية. وتتم تسوية المنازعات عن طريق إجراء عملية تشاور بين الطرفين.	
	الإحالة إلى أمين المظالم وموظف الأخلاقيات، عند الاقتضاء، فيما يتعلق بخرق إطار الأخلاقيات لمنظمة الطيران المدني الدولي والسلوك المتوقع من موظفي الخدمة المدنية الدولية.	
	التسوية الودية من خلال الرجوع إلى أحكام وشروط البرنامج ومناقشتها وتوضيحها هي تسوية المنازعات السارية على المتخصصين الشباب في الطيران في المنظمات المضيفة الثلاث (منظمة الطيران المدني الدولي؛ واتحاد النقل الجوي الدولي؛ والمجلس الدولي للمطارات)	
	عقد الموظف المعني بالمتخصصين الشباب في الطيران الصادر عن منظمة الطيران المدني الدولي عملاً بمذكرة التفاهم المتعلقة بالتعاون والمبرمة بين المنظمة واتحاد النقل الجوي الدولي (تم التوقيع عليها في ٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣) بشأن وضع برنامج للتوعية وتنمية القدرات للجيل القادم من المتخصصين في الطيران	
	برنامج المتخصصين الشباب في الطيران	
	وتنص المادة الحادية عشرة من مذكرة التفاهم المبرمة بين المشاركين الثلاثة على ما يلي:	

الكيان	الأفراد من غير الموظفين		طرائق تسوية المنازعات
	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	
		”يسعى المشاركون لتسوية أي خلاف بشأن تفسير مذكرة التفاهم هذه أو تطبيقها بالتشاور بين المشاركين. وليس في مذكرة التفاهم هذه أو يتصل بها ما يعد تنازلاً عن أي من امتيازات منظمة الطيران المدني الدولي وحصاناتها“.	
	برنامج المنح الدراسية للطيران رسالة المنح الصادرة عن منظمة الطيران المدني الدولي عملاً بمذكرة التفاهم المبرمة بين منظمة الطيران المدني الدولي ورابطة الطيران النسائية الدولية الموقعة في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ لتوفير فرص للنهوض بالمرأة في مجال الطيران	التسوية الودية من خلال مناقشة أحكام وشروط رسالة المنح وتوضيحها هي تسوية المنازعات السارية على الدارسين في مجال الطيران.	الإحالة إلى أمين المظالم وموظف الأخلاقيات، عند الاقتضاء، فيما يتعلق بخرق إطار الأخلاقيات لمنظمة الطيران المدني الدولي والسلوك المتوقع في الخدمة المدنية الدولية.
المنظمة البحرية الدولية	الموظفون المؤقتون	العقد الفردي والسياسات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالموظف المؤقت	شكوى رسمية من التحرش والتمييز التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال
	الخبراء الاستشاريون	العقود الفردية	شكوى رسمية من التحرش والتمييز التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال
	المترجمون الشفويون	العقود الفردية واتفاق الجمعية الدولية لمترجمي المؤتمرات الشفويين ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	شكوى رسمية من التحرش والتمييز التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال

الكيان	الموظفين	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
	الانتداب لغرض الخبرة المهنية، والمتدربون الداخليون القائمون ببحوث، والطلاب الخارجيون	السياسة المتعلقة بالمتدربين الداخليين من القائمين ببحوث بشأن أنشطة المنظمة البحرية الدولية، والطلاب الخارجيين، والطلاب المهنية الساعين إلى اكتساب خبرة مهنية	التسوية الودية الحوار	شكوى رسمية من التحرش والتمييز
	المتعاقدون	العقود وطلبات الشراء والأحكام والشروط العامة الصادرة للشركات.	التسوية الودية الحوار	شكوى رسمية من التحرش والتمييز التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال
المنظمة الدولية للهجرة	المتدربون الداخليون	عقد التدريب الداخلي عملاً بالأمر الإداري لمنظمة الدولية للهجرة المتعلق بالتدريب الداخلي (IN/19)	التسوية الودية	أمين المظالم (يقوم أمين المظالم أيضاً بدور الوساطة في المنازعات المتصلة بالتوظيف في المنظمة الدولية للهجرة) شكوى رسمية من التحرش والتمييز بموجب قواعد الأونسيترال (تشمل سياسة تهيئة بيئة عمل محترمة (IN/90) الأفراد من غير موظفي المنظمة الدولية للهجرة)
	الخبراء الاستشاريون	عقد الاستعانة بالخبراء الاستشاريين عملاً بالأمر الإداري للمنظمة المتعلق بالخبراء الاستشاريين (IN/84)	التسوية الودية	أمين المظالم (يقوم أمين المظالم أيضاً بدور الوساطة في المنازعات المتصلة بالتوظيف في) شكوى رسمية من التحرش والتمييز بموجب قواعد الأونسيترال (تشمل سياسة تهيئة بيئة عمل محترمة (IN/90) الأفراد من غير موظفي المنظمة الدولية للهجرة)
	المتطوعون	عقد متطوعي الأمم المتحدة عملاً بمذكرة التفاهم المبرمة بين برنامج متطوعي الأمم المتحدة والمنظمة الدولية للهجرة	التسوية الودية	الوصول إلى أمين المظالم غير متاح (تقدم الشكاوى إلى أمين مظالم الأمم المتحدة المعني بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها) شكوى رسمية من التحرش والتمييز بموجب قواعد الأونسيترال (تشمل سياسة تهيئة بيئة عمل محترمة (IN/90) الأفراد من غير موظفي المنظمة الدولية للهجرة)

الأفراد من غير الموظفين		فئات الأفراد من غير الموظفين		الكيان	
مذكرات التفاهم المبرمة بين المنظمة والتسوية الودية		الإطار القانوني الواجب التطبيق		طرائق تسوية المنازعات	
الأفراد المعاونون	مذكرات التفاهم المبرمة بين المنظمة الدولية للهجرة والحكومة	أمين المظالم	شكوى رسمية من التحكيم بموجب قواعد الأونسيتال غير متاح	أمين المظالم	(يقوم أمين المظالم أيضا بدور الوساطة في المنازعات المتصلة بالتوظيف في المنظمة الدولية للهجرة)
المحكمة الدولية لقانون البحار	الخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين	شروط خدمة فراى المتعاقدين/ الخبراء الاستشاريين	التحكيم في هامبورغ	المحكمة الدولية	شكوى رسمية من التحكيم بموجب قواعد الأونسيتال غير متاح
المتدربون الداخليون	برنامج التدريب الداخلي في المحكمة الدولية لقانون البحار	لا تتوفر أية آلية	المحكمة الدولية	المتدربون الداخليون	برنامج تدريب داخلي في المحكمة الدولية
المستفيدون من زمالات مؤسسة نيبون	برنامج مؤسسة نيبون للمحكمة الدولية لقانون البحار	لا تتوفر أية آلية	المحكمة الدولية	المستفيدون من زمالات مؤسسة نيبون	برنامج مؤسسة نيبون للمحكمة الدولية
الاتحاد الدولي للاتصالات	اتفاقات الخدمة الخاصة	العقد الفردي الموقع مع المنظمة	الاتحاد الدولي للاتصالات	الاتحاد الدولي للاتصالات	اتفاقات الخدمة الخاصة

تُسوى أي منازعة بين الطرفين ناشئة عن هذا العقد أو تتعلق به عن طريق المفاوضات المشتركة. وإذا ثبت أن إجراء هذه المفاوضات مستحيل أو أنها أخفقت، يتفق الطرفان على إحالة المنازعة إلى تحكيم يقوم به محكم واحد يعينه الطرفان بالاتفاق. ويكون حكم المحكم الوحيد نهائيا وملزما للطرفين ويستبعد اللجوء إلى أي شكل آخر من أشكال الانتصاف. وإذا لم يتفق الطرفان على تعيين محكم في غضون ٣٠ يوما من تاريخ تقديم طلب التحكيم كتابيا، يقوم رئيس مجلس الطعون التابع للاتحاد الدولي للاتصالات بتعيين محكم

الكيان	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
المتدربون الداخليون	اتفاق التدريب الداخلي مع المنظمة	لا يتضمن اتفاق التدريب الداخلي أي إجراء رسمي. وتسوى أي منازعة من خلال إجراءات التسوية الودية	
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ^(ي)	عقود الخدمات	العقد الفردي المبرم مع المنظمة والبند ٩-١٣ من دليل الموارد البشرية	التحكيم إذا لم يتسن تسوية المنازعة وديا، تسوى في نهاية المطاف عن طريق التحكيم. وتحال المنازعة إلى أحد إجراءي التحكيم التاليين أيهما يفضل صاحب عقد الخدمات: (أ) رئيس مجلس طعون اليونسكو بوصفه المحكم الوحيد، وفقا للقواعد المتفق عليها بين الطرفين، (ب) أو محكم واحد وفقا لقواعد الأونسيترال للتحكيم.
فراى الخبراء الاستشاريين/الأخصائيون	العقد الفردي مع المنظمة والبند ١٣-١٠ من دليل الموارد البشرية	التسوية الودية	التحكيم إذا لم يتسن تسوية المنازعة وديا، تسوى في نهاية المطاف عن طريق التحكيم. وتحال المنازعة إلى أحد إجراءي التحكيم التاليين أيهما يفضل صاحب عقد الخدمات: (أ) رئيس مجلس طعون اليونسكو بوصفه المحكم الوحيد، وفقا للقواعد المتفق عليها بين الطرفين، (ب) أو محكم واحد وفقا لقواعد الأونسيترال للتحكيم.
العقود القصيرة الأجل	العقد الفردي المبرم مع المنظمة والبند ١٣-٧ مكررا من دليل الموارد البشرية	التسوية الودية	التحكيم إذا لم يتسن تسوية المنازعة وديا، تعرض، بناء على مبادرة أحد الطرفين على رئيس مجلس طعون اليونسكو أو تخضع للتحكيم في إطار قواعد الأونسيترال للتحكيم المعمول بها. ويحول للمحكم أن

الأفراد من غير الموظفين		
فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	الكيان
الموظفون المعارون	مذكرة الاتفاق المبرمة بين المنظمة والكيان المعير، والعقد الفردي المبرم مع المنظمة، والبند ١٩-٣ من دليل الموارد البشرية بشأن "حالات الإعادة والانتداب"	يحكم بشأن تكاليف التحكيم التي إما يتقاسمها الطرفان وإما يتولى أحدهما فقط تسديدها. ويكون قرار التحكيم نهائياً ولا رجعة فيه.
	التسوية الودية	التحكيم
المتدربون الداخليون والمتدربون المكفولون	اتفاق التدريب الداخلي الفردي المبرم مع المنظمة من أجل التدريب الداخلي.	وفقاً للمادة ٥-٢ من مذكرة الاتفاق المبرم بين المنظمة والكيان المعير "ما لم يكن الكيان المعير دولة عضواً أو سلطة حكومية، يحيل أي من الطرفين إلى التحكيم وفقاً لقواعد الأونسيترال للتحكيم السارية آنذاك أي منازعة أو خلاف أو مطالبة بين الطرفين تنشأ عن هذا الاتفاق، أو عن خرقه أو إنتهائه أو بطلانه، ما لم تُسَوَّ ودياً عملاً بالمادة ٥-١، في غضون ستين (٦٠) يوماً بعد تلقي أحد الطرفين طلباً كتابياً من الطرف الآخر لإجراء هذه التسوية الودية"
	اتفاق التدريب المبرم بين المنظمة والمتدرب والاتفاق المتعلق بإنشاء البرنامج التدريبي المكفول المبرم بين المنظمة والمؤسسة الشريكة للمتدربين المكفولين.	التسوية الودية
متطوعو اليونسكو	اتفاق المتطوع المبرم مع المنظمة والبند ١٩-٦ من دليل الموارد البشرية	التسوية الودية

الكيان	الموظفين	فئات الأفراد من غير	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	الأفراد من غير الموظفين الذين يعملون بموجب اتفاقات الخدمة الفردية	الإطار المتعلق باتفاقات الخدمة الفردية (UNIDO/AI/2016/5) المؤرخ ١ تموز/يوليه ٢٠١٦	التسوية عن طريق التفاوض	التحكيم في فيينا
منظمة السياحة العالمية	المسؤول المعار	عقد التكليف بمهمة عملا بالتعميم NS/827	التسوية الودية	المراجعة الإدارية
	الحاصل على عقد خدمات	عقد التكليف بمهمة عملا بالتعميم NS/827	التسوية الودية	المراجعة الإدارية
	الخبير	عقد الخبير عملا بالتعميم NS/827	التسوية الودية	المراجعة الإدارية
	المتدرب الداخلي	اتفاق التدريب الداخلي عملا بالتعميم NS/827	التسوية الودية	المراجعة الإدارية
	مستشارو الأمين العام	خطاب عرض الوظيفة عملا بالتعميم NS/827	التسوية الودية	المراجعة الإدارية
مجموعة البنك الدولي	المديرون التنفيذيون	اللجوء إلى نظام العدل الداخلي (الوساطة، واستعراض الأقران، وأمين المظالم والمحكمة) أو إلى رابطة الموظفين غير متاح		

الكيان	فئات الأفراد من غير الموظفين		الأفراد من غير الموظفين	
	الموظفين	غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	طرائق تسوية المنازعات
			المتعاقدون	اللاجوء إلى نظام العدل السدخلي (الوساطة، واستعراض الأقران، وأمين المظالم والمحكمة) أو إلى رابطة الموظفين غير متاح
منظمة الصحة العالمية	فرادى الخبراء الاستشاريين والحاصلون على اتفاق لأداء العمل	البند ٣١ (أ) من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها؛ ^(ك) الشرط الصريح في العقد	التسوية الودية	التوفيق
	الحاصلون على اتفاقات الخدمات الخاصة	البند ٣١ (أ) من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها؛ الشرط الصريح في العقد	التسوية الودية	التوفيق
المستشارون المؤقتون		البند ٣١ (أ) من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها؛ الشرط الصريح في العقد	التسوية الودية	التوفيق
المتطوعون والمتدربون الداخليون		البند ٣١ (أ) من الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها	لا تنص رسالة الاتفاق على طريقة محددة لتسوية المنازعات، ولكن تمشيا مع امتيازات المنظمة وحصاناتها (التي يشار إليها في رسالة الاتفاق)، ومركز المتدربين والمتطوعين كأفراد من غير الموظفين، يتعين على الطرفين أن يلتصقا بطريقة مناسبة لتسوية المنازعات (أي التسوية الودية أو التوفيق و/أو التحكيم)	التسوية الودية

الكيان	الأفراد من غير الموظفين		طرائق تسوية المنازعات
	فئات الأفراد من غير الموظفين	الإطار القانوني الواجب التطبيق	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	المتعاقد المستقل	اتفاق الخدمات الخاصة (النظام المالي والنظام الأساسي للموظفين)	التحكيم: محكم واحد، بدون إشارة إلى الأونسيترال
	الموظف المعار	عقد الإعارة (النظام المالي والنظام الأساسي للموظفين)	التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال
(أ) لا تعرف منظمة العمل الدولية المتعاونين الخارجيين بوصفهم أفراداً من "غير الموظفين" في المنظمة لأن عملهم يستلزم علاقة بمتعاقدين مستقلين لتقديم خدمات فردية خارج علاقة العمل، وفقاً لمبادئ منظمة العمل الدولية وتوصياتها ذات الصلة بالموضوع. (ب) رهنا بقواعد التوفيق والتحكيم لغرفة التجارة الدولية، ويجوز أن يقدم إلى محكم واحد أو أكثر من المحكمين المعيّنين وفقاً للقواعد المذكورة. ويجري التحكيم في روما أو في أي مكان آخر يقبله الصندوق الدولي للتنمية الزراعية. ويكون القرار نهائياً وملزماً للطرفين ويحل محل أي سبيل انتصاف آخر. (ج) للمحكمة الجنائية الدولية أيضاً فئات من الأشخاص الذين يؤدون مهام تتصل بالمحكمة ويشاركون في الإجراءات الجنائية المعروضة على المحكمة، على النحو المنصوص عليه في نظام روما الأساسي والقواعد الإجرائية وقواعد الإثبات ولائحة المحكمة، ولائحة قلم المحكمة. وتشمل هذه الفئات محامي الدفاع والممثلين القانونيين للضحايا والشهود وغيرهم من الأشخاص الذين يعملون تحت إشرافهم (مثل المساعدين القانونيين والمحققين)، ومستشاري الدول وأصدقاء المحكمة. أما علاقتهم فيحكمها الإطار القانوني للمحكمة الجنائية الدولية. (د) المجلس الاستشاري التأديبي هو هيئة استشارية تابعة للمحكمة الجنائية الدولية، يسدي المشورة إلى رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام، حسب الاقتضاء، بشأن المسائل التأديبية. (هـ) المجلس الاستشاري التأديبي هو هيئة استشارية تابعة للمحكمة الجنائية الدولية، يسدي المشورة إلى رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام، حسب الاقتضاء، بشأن المسائل التأديبية. (و) أقرت المحكمة الجنائية الدولية باختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، عملاً بالمادة الثانية (٥) من النظام الأساسي للمحكمة. (ز) ليست المحكمة الجنائية الدولية طرفاً في الاتفاق المشترك بين المنظمات المتعلقة بنقل الموظفين أو اندماجهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات. (ح) أقرت المحكمة الجنائية الدولية باختصاص المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عملاً بالمادة الثانية (٥) من النظام الأساسي لهذه المحكمة. (ط) المجلس الاستشاري التأديبي هو هيئة استشارية تابعة للمحكمة الجنائية الدولية، يسدي المشورة إلى رئيس قلم المحكمة أو المدعي العام، حسب الاقتضاء، بشأن المسائل التأديبية. (ي) لا تخضع الفئات الست المدرجة في القائمة لنفس الشروط والإجراءات التي تسري على موظفي اليونسكو العاديين. (ك) "على كل وكالة متخصصة أن تتخذ التدابير للطرق المناسبة لتسوية: (أ) المنازعات الناشئة عن العقود وغيرها من المنازعات التي لها صفة القانون الخاص والتي تكون الوكالة الخاصة طرفاً فيها".			

المرفق الثالث

التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

ألف - الموظفون العاملون في مراكز عمل خطيرة: تقييم أداء واجب العناية

١ - ما زال التزام المنظمة بضمان توفير مستوى العناية المناسب للموظفين العاملين في مراكز عمل خطيرة يشكل بندا هاما من بنود الإصلاح بالنسبة إلى الأمين العام. بيد أن بعض التغييرات أُدخلت على تنفيذ بعض العناصر الضرورية لتوفير هذه الرعاية لجميع الموظفين بفعالية وكفاءة. فقد تبين مثلا أن من العسير توفير إمكانية استخدام تقنية الطب النفسي من بُعد وإسداء المشورة من بُعد من خلال خطط التأمين المعتمدة في الأمم المتحدة. ومع أن بعض الشركات أعربت عن استعدادها لقبول التأمين ووافقت أخرى على تغطية خارج الشبكة، فإن الأغلبية لم تقدم في الواقع هذه الخدمات إلى الموظفين.

٢ - ولمعالجة هذه المسألة، شكّل الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية وفريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بمحالات الإجهاد فريقا عاملا مشتركا بين الوكالات متعدد التخصصات لبلورة خطة لنظام الأمم المتحدة الموحد من أجل تحسين فرص الاستفادة من الخدمات الصحية المقدمة من بُعد إلى جميع الموظفين بغض النظر عن موقعهم أو عقدتهم. وكرست أيضا شعبة الخدمات الطبية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية في إدارة الشؤون الإدارية جزءا كبيرا من دور رئيس مكتب مستشار الموظفين للمشاركة في تقييمات المخاطر الصحية لمراكز العمل، متبعة في ذلك منهجية الإدارة المركزية للمخاطر بالأمم المتحدة. والهدف من ذلك هو وضع آلية تتيح إجراء تقييمات نفسية واجتماعية تمهيدا لإدراجها في جميع التقييمات المقبلة للمخاطر الصحية بحلول العام المقبل.

٣ - وأنجز مشروع وضع معايير الأداء الطبي للمستشفيات الميدانية الذي يقوم به الفريق المستقل الرفيع المستوى المعني بعمليات السلام عمله المتعلق بالسياسة العامة، وهو الآن قيد الانتقال إلى مرحلة التنفيذ. ووضع أيضا فريق عامل مشترك بين إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني ومكتب الشؤون العسكرية التابع لإدارة عمليات حفظ السلام سياسة لإجلاء المصابين تتضمن معايير الجودة والوقت اللازمة لتوفير الرعاية في حالات الطوارئ، هي حاليا موضع تشاور مع الموظفين العاملين في الميدان. وستعرض سياسة السلامة والصحة المهنتين على لجنة الإدارة هذا العام.

٤ - وبغية تقليص مدة المهام في مراكز العمل العالية الخطورة ومراكز العمل الشاق، التي يمكن أن تعرض الموظفين لمستويات معينة من الإجهاد والخطر، طبقت المنظمة النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم في عام ٢٠١٦. ويوفر هذا النظام الجديد للموظفين الذين يعملون في مراكز العمل هذه منذ فترة معينة فرصا للانتقال إلى مراكز عمل أقل خطورة ومشقة. وبموجب هذا النظام، يحدّد الحد الأقصى لفترة شغل الوظائف على أساس تصنيف المشقة. فعلى سبيل المثال، يبلغ الحد الأقصى لشغل الوظائف في مراكز العمل المصنفة من الفئة باء أو جيم أربع سنوات، في حين يبلغ ثلاث سنوات في مراكز العمل المصنفة من الفئة دال أو هاء. وفي حال عدم تمكن الموظفين من الانتقال ضمن الحد الزمني الأقصى لشغل الوظائف، تبذل المنظمة قصارها لتسهيل انتقالهم من خلال عملية التوظيف عبر التنقل المنظم. بيد أن هناك تحديات لا تزال قائمة تتعلق بنقل موظفين من مراكز العمل العالية الخطورة ومراكز

العمل الشاق إلى مراكز العمل الخالية من المشقة. وعلى وجه التحديد، فإن عدم إدراج الوظائف المؤقتة الشاغرة في موجز إعلانات الوظائف الشاغرة، على نحو ما أوصى به الأمين العام في تقريره (انظر A/71/323/Add.1، الفقرة ٣٠)، يحد من عدد فرص نقل الموظفين من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل الخالية من المشقة.

٥ - وتعززت قدرة المنظمة على الحد من ندب الموظفين في مراكز العمل العالية الخطورة ومراكز العمل الشاق ببدء تطبيق نظام التوظيف الجديد. فبموجب هذا النظام، تُستخدم عمليتا التوظيف وصنع القرار من خلال نهج مركزي التوجيه، تضطلع فيه أفرقة التوظيف في الشبكات الوظيفية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية بتجهيز عملية التوظيف، في حين يوصي مجلس الشبكة الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات والترقيات للترتب العليا بالموافقة على قرارات الاختيار وإعادة الانتداب من قبل الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية والأمين العام، تبعاً لترتب الوظائف. كما تعمل الشبكة الوظيفية على تنفيذ النظام الجديد على مراحل. وفي عام ٢٠١٦، كانت شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني أول شبكة يجري إطلاقها، والعمل جارٍ في عام ٢٠١٧ على إطلاق شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويُتوقع بدء تطبيق كل الشبكات الوظيفية التسع بحلول عام ٢٠٢١.

٦ - وتوافق المنظمة تماماً على أهمية توعية موظفي الموارد البشرية في الميدان فيما يتعلق بمطالبات التعويض واستحقاقات المعاشات التقاعدية. وفي هذا الصدد، عينت جميع البعثات جهات اتصال لتجهيز استحقاقات المعاشات التقاعدية، بما في ذلك استحقاقات العجز واستحقاقات الأرملة. وقامت شبكة الموظفين الميدانيين التابعة لإدارة الدعم الميداني بتدريب جهات اتصال من تسع بعثات، وهي حالياً في طور وضع برنامج تدريبي شامل سيجري تنفيذه في النصف الثاني من عام ٢٠١٧ سيشمل جميع جهات الاتصال في البعثات فضلاً عن جهات الاتصال في مراكز الخدمات. وإضافة إلى ذلك، وضعت قوائم مرجعية لتسهيل إعداد المطالبات على مستوى البعثات. ووُضعت على جميع البعثات الكراسيات وحزم المعلومات المتاحة.

باء - شهادات اللياقة الطبية الجزئية: تحد مستمر

٧ - يسلم مكتب إدارة الموارد البشرية تماماً بأهمية حل القضايا المطروحة في الفقرة ٦٩ من تقرير الأمين العام أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/71/157). ويعتزم المكتب تشكيل فريق مع الجهات المعنية الرئيسية من أجل معالجة هذه القضايا بصورة أوضح من وجهة نظر سياسية، بسبل منها توضيح مسألة سلطة الندب في هذه الحالات.

جيم - حالات تأخر الإجراءات الإدارية وعدم الرد على الاستفسارات، لا سيما في ما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة

٨ - شكلت عملية انتهاء الخدمة في الأمانة العامة، وكذلك على الصعيد العالمي ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة، محور تركيز لجميع الأطراف. ففي العام الماضي، وبناء على طلب الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، شرعت شركة برايس واترهوس كوبرز في استعراض يشمل جميع مراحل عملية انتهاء الخدمة بالأمانة العامة والعديد من الكيانات الأخرى في الصندوق.

٩ - ويجري حاليا تنفيذ التوصيات المتعلقة بإدخال تحسينات لفائدة موظفي الأمانة العامة العاملين في المقر من جانب فريق النشر بالمقر في دوائر الموارد البشرية، المسؤول عن هذه العملية في نيويورك.

١٠ - وتعكف إدارة الشؤون الإدارية حاليا على اتخاذ الإجراءات التالية:

(أ) أنشأ مكتب إدارة الموارد البشرية فريقا مخصصا لعمليات انتهاء الخدمة سيعمل على تنسيق طلبات انتهاء الخدمة قبل وقت كافٍ من خلال التنسيق والمراقبة المشتركة مع كلٍ من المكاتب التنفيذية. وسيعمل الفريق أيضا بشكل وثيق مع قسم كشوف المرتبات على تبسيط عمليات الدفع المتصلة بانتهاء الخدمة. ويتألف الفريق المعني بطلبات انتهاء الخدمة من أربعة من كبار الشركاء المتمرسين في الموارد البشرية خضعوا لكل التدريبات اللازمة، وسيجرى توجيههم وتدريبهم بشكل إضافي، حسب الاقتضاء، ليصبحوا متمكنين من القيام بمهام محددة متصلة بتجهيز طلبات انتهاء الخدمة. وخصص مكتب إدارة الموارد البشرية عنوان بريد إلكتروني واحدا في ما يتعلق بطلبات انتهاء الخدمة في المقر، هو NHQ separations/NY/UNO، لتوجّه إليه كل طلبات انتهاء الخدمة.

(ب) استحدث مكتب إدارة الموارد البشرية استعراضا للقوائم المرجعية المتعلقة بانتهاء الخدمة ليستخدمه الموظفون، كما وضع أدلة سريعة للشركاء في مجال الموارد البشرية في فريق النشر بالمقر والموظفي الموارد البشرية في المكاتب التنفيذية. ويعكف المكتب حاليا على مراجعة وتبسيط القائمة المرجعية لانتهاء الخدمة للموظفين، والأدلة السريعة ذات الصلة للجهات المختصة في الموارد البشرية وفي قسم كشوف المرتبات. وستسهل هذه العملية تحسين التواصل مع الموظفين من خلال تقديم تعليمات تفصيلية تتعلق بكيفية تجهيز إجراءات المغادرة، وسهولة الوصول إلى جهات الاتصال التي تُعنى بحالاتهم، فضلا عن تبسيط وتوحيد الوصول إلى البيانات الأساسية في مراحل الاستعراض المختلفة.

(ج) أدمجت إدارة الشؤون الإدارية أيضا عمليات الموارد البشرية وكشوف المرتبات. وقد أدى ذلك إلى تشاطر استخدام أداة تحليل كشوف المرتبات. وسيعمل الفريق المعني بإجراءات انتهاء الخدمة التابع لفريق النشر بالمقر وقسم كشوف المرتبات على إطلاق مراجعة لعملية التفاعل بين فريق النشر بالمقر وقسم كشوف المرتبات بغية تحديد المجالات التي يمكن إدخال تحسينات فيها. وسينظر مكتب إدارة الموارد البشرية في تجنب الازدواجية في العمل، وتحسين الأداة وتشاطر استعمالها تمهيدا لاستخدامها بصورة مشتركة لأغراض التتبع والإبلاغ. وسيستعرض المكتب مع الجهات المعنية المختلفة أيضا السياسات والممارسات المتبعة في استعراض حالات انتهاء الخدمة التي تتطلب اتخاذ إجراءات بأثر رجعي.

(د) اعتمدت إدارة الشؤون الإدارية أيضا اتفاقات مستوى الخدمات مع الإدارات والمكاتب التي تتلقى الخدمات. وبعد مراجعة وتبسيط عملية انتهاء الخدمة وتسلسل سير العمل، وتوضيح المسؤوليات بين مختلف المكاتب، سيشعر الفريق المعني بإجراءات انتهاء الخدمة التابع لفريق النشر بالمقر في تعميم تنفيذ اتفاقات مستوى الخدمات مع الإدارات التي تتلقى الخدمات بغية المساعدة في وضع المعايير، أو النقاط المرجعية، المتوقعة لتجهيز إجراءات انتهاء الخدمة.

(هـ) وأخيرا، سيجري مكتب إدارة الموارد البشرية استعراضا لسبل تحسين سير العمل مع صندوق المعاشات التقاعدية، قد يشمل تشاطر استخدام واجهة نظام أوموجا مع الصندوق في ما يتعلق بإجراءات انتهاء الخدمة، وإنشاء منصة إلكترونية جديدة لتقديم استمارات المعاشات التقاعدية من قبل الموظفين. بيد أنه تجدر الإشارة إلى أن هذا المسعى قد يشكل مبادرة طويلة الأجل.

دال - الخوف من الجهر بالشواغل والخوف من الانتقام

- ١١ - بدأ مكتب إدارة الموارد البشرية تعميم استخدام عيادات مديري البرامج بالتعاون مع أمين المظالم لتدريب المديرين على تقديم وتلقي ردود الفعل وتميئة الجو لإجراء حوار حقيقي.
- ١٢ - وأشرك مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا مكتب أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات في وضع أسئلة استقصاء الأمانة العامة للأمم المتحدة حول المشاركة بغية تقييم مناخ العمل. وسيجرى هذا الاستقصاء في النصف الثاني من عام ٢٠١٧.

هاء - تعزيز التحقيقات: ضرورة مستمرة

- ١٣ - تظطلع شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بسلسلة من المبادرات الواسعة النطاق الرامية إلى تعزيز قدراتها وإجراءاتها في مجال التحقيق. والغرض النهائي من هذه المبادرات هو الترويج لتقديم أعلى مستوى من الخدمات والتأكد في الوقت نفسه من أن العمليات والإجراءات المستخدمة لتوجيه وإرشاد عملية التحقيق فعالة ومحدثة بما يزيد من احتمال محاسبة المنتهكين على أفعالهم.
- ١٤ - وطبقت الشعبة خطة توظيف ستعزز بشكل ملحوظ قدرتها على جذب أفضل المرشحين المحتملين وتوظيفهم، مع إيلاء المراعاة الواجبة لضرورة تعزيز التنوع الجنساني والجغرافي والمهني. وإضافة إلى ذلك، عملت الشعبة، إدراكا منها لضرورة تحسين جودة المقابلات مع الأطفال، في شراكة مع فريق وطني للدعوة لصالح الأطفال، من أجل إعداد دورة دراسية تأسيسية بعنوان "إجراء المقابلات مع الأطفال لأغراض التحقيقات الجنائية". وعلاوة على ذلك، اتخذت تدابير للحفاظ على المنحى الهبوطي في متوسط طول الفترة اللازمة لإجراء التحقيقات. والهدف من ذلك هو إغلاق جميع قضايا السلوك المحظور وقضايا الأعمال الانتقامية في غضون أربعة أشهر، وقضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين في غضون ستة أشهر، وسائر القضايا في غضون اثني عشر شهرا. وفي ما يتعلق بالقدرة على استيعاب القضايا، يجري حاليا استعراض إجراءات الإبلاغ عبر الخط الساخن بهدف توفير أيسر النظم وصولا وأكثرها عملية للإبلاغ عن المخالفات.
- ١٥ - وتعاونت الشعبة أيضا مع مكاتب وكيانات أخرى في بذل الجهود لتعزيز الكفاءة في مجال التحقيق والتنسيق وتبادل المعلومات على نطاق المنظومة. وأنشئت فرقة عمل دائمة لتحسين التحقيق في الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تتألف من محققين من مكتب خدمات الرقابة الداخلية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والمنظمة الدولية للهجرة. وبرعاية الشعبة، كلفت فرقة العمل بضمان إجراء التحقيقات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بما يتماشى وأفضل الممارسات الدولية، باستخدام أحدث المنهجيات والتقنيات. ووافقت الشعبة أيضا على أن تصبح "الآلية المركزية لتلقي قضايا الغش" في ما يتعلق بالإبلاغ عن كل حالات الغش والفساد في منظومة الأمم المتحدة. ومن المتوخى كذلك، من خلال اتباع نهج قائم على الشراكة مع الشعب الأخرى التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، ولاسيما شعبة المراجعة الداخلية للحسابات، تحسين التحقيقات التي تجريها شعبة التحقيقات في قضايا الاحتيال والفساد، كما وكيفا. وفي ما يتعلق بالتحقيقات التي تجري بمقتضى نشرة الأمين العام المتعلقة بحظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة (ST/SGB/2008/5)، تأخر بذل الجهود الرامية إلى الاستعاضة عن التحقيقات الحالية القائمة على الأقران بتحقيقات تُجرى تحت إشراف

شعبة التحقيقات بسبب قيود متصلة بالتكاليف. كما عرقلت قيود متصلة بالتكاليف والموارد عزم المكتب على استئناف توفير التدريب للأعضاء المقترحين في الأفرقة من غير الخبراء قبل اضطلاعهم بنشاطهم في مجال التحقيق بمقتضى النشرة ST/SGB/2008/5.

واو - التكافؤ بين الجنسين والمساواة في المعاملة والمشاركة

١٦ - يعكف الأمين العام حاليا على وضع استراتيجية للتكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، دعما لبلوغ التكافؤ والمساواة بين الجنسين في جميع أنحاء الأمانة العامة قبل عام ٢٠٢٦. وتتناول الاستراتيجية مسألة التكافؤ بين الجنسين من خلال المواضيع الرئيسية التالية: (أ) التعيينات في الرتب العليا؛ (ب) التدابير الخاصة؛ (ج) البيانات والأهداف والمساءلة؛ (د) سياق كل من البعثات؛ (هـ) البيئات المؤاتية. وسيدرج في استراتيجية تكافؤ والمساواة بين الجنسين تمهيدا لتنفيذها، استعراض للسياسات المتصلة بنظامي اختيار الموظفين والتنقل المنظم؛ وسياسات دعم الموظفين، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر ترتيبات الدوام المرنة والإجازة الوالدية؛ والقضايا الثقافية التي يُحتمل أن تشكل عقبات تحول دون إشاعة ثقافة مؤاتية لجميع أنواع الجنس.

١٧ - ومن العناصر الرئيسية التي من المقرر إدراجها في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين آليات لدعم المديرين والموظفين كي يعوا التحيز اللاواعي في مكان العمل. وعلى وجه التحديد، يعمل مكتب إدارة الموارد البشرية حاليا لتوسيع نطاق التدريب على إجراء المقابلات معتمدا في ذلك على وحدة نموذجية بشأن التحيز اللاواعي ستدمج في نهاية المطاف كبرنامج تعليمي إلزامي لجميع الموظفين. وعلاوة على ذلك، يعكف المكتب حاليا على استحداث موقع شبكي سيكون بمثابة مستودع للمواد والاتصال في المجال الجنساني يتيح للمديرين والموظفين زيادة التوعية بهذا الشأن.

المرفق الرابع

معدلات اختيار عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الشهرية في إطار آلية التمويل التكميلي الطوعي

(بـدولارات الولايات المتحدة)

نيسان/ أبريل ٢٠١٤	أيار/مايو ٢٠١٤	حزيران/يونيه ٢٠١٤	تموز/يوليه ٢٠١٤	آب/ أغسطس ٢٠١٤		
معدل اختيار المساهمة عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار المساهمة عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة المساهمة (النسبة المئوية)		
٣٥,٢٨	٨ ٩٣٥,٣١	٣٦,٦٥	٨ ٣٢٤,٠٣	٣٨,٦٢	٨ ١٥١,٨٢	٣٨,٥١
٥٨	٣ ٣٠٤,٠٣	٦٢	١ ٩٠٧,٦٤	٦٦	١ ٧٨٩,٢٠	٦٥
٦١	٦ ٨٩٩	٥٤	٦ ٦٦٢,٣٢	٥٩	٦ ٥٩٨,٦٤	٦٠
٣٠,٠٥	٢٧ ٥٥٥,٩١	٣٧,٢٩	٢٤ ٧٤٧,٠٠	٤٠,٨	٢١ ٢٨٧,٠١	٣٦,٢٥
٦٩,٨٧	١ ١١٤,١٠	٦٨,٩٤	١ ٢٣٤,١٧	٧٣,٨٢	٩ ٦٧,٧٦	٧٥,١٨
٤١	١ ١٠٥,٦٠	٤٢	١ ٠٥١,٦٥	٤٢	١ ٠١٩,٢٣	٤٣
٤٠	١ ٨٥,٨٨	٣٨	١ ٨٣,٥	٣٧	١ ٨٣,٢٤	٣٦
٢٢,٦	١ ١٧١,١٥	٢٦,٩٦	٩ ١١,٥٨	٢٧,٩٤	٩ ١٧,٤٤	٢٦,٩
٧١,٧٩	٥٢٠,٢٣	٧٦,٣٤	٣٩٣,٥١	٧٨,٤٥	٣ ٦٥,٧١	٧٩
٧٦	٤٨٥,٧٢	٧٧	٤٨٤,٧٣	٧٩	٤٣٧,٣٤	٧٩
٣٤	٦٢٦,١	٥٠,٥	٤٦١,٦٦	٥٤,٥	٤١٨,٨	٥٧
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
٦٦ ٣٨٨,٩٦	٧٠ ٢٥١,٠٠	٤٢ ١٣٦,١٩	٤٦ ٣٦١,٧٩	٥١ ٩٠٣,٠٣	٤٢ ١٣٦,١٩	٧٠ ٢٥١,٠٠

المجموع

الكيان	أيلول/سبتمبر ٢٠١٤	تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤	كانون الثاني/يناير ٢٠١٥
	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٨,٦٢	٣٩,٣٥	٨ ٠٦٢,٦٥	٣٩,٠٣	٨ ٤٥٠,٩٨
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٦٦	٦٥	١ ٦٩٤,٠٠	٦٦	١ ٦٢٤,٠٠
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٥٩	٥٩	٦ ٥١٧,٥٧	٥٩	٦ ٢١١,٠٠
مقر الأمم المتحدة	٤٣,٦٦	٤٤,٧٨	٢١ ١١٧,٠١	٤٢,٩٢	٢١ ٥٤٢,٨٤
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٧٦,٨٢	٨٧٩,٠٩	٩٠٣,٥٧	٧٧,٥١	٩٠٤,٥٦
المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٤٢	٩٩٠,٢٨	٩٧٥,٤٣	٤٢	٩٥٠,٥٦
الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	٣٨	٢٠٥,٣٤	٢٠٧,٥٥	٣٧	٢٠٤,٦
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٢٨,٥٢	٩٣٣,٠٣	٩٢٩,١١	٢٨,٦٥	٩٣٣,٠٣
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٧٩,٤٧	٣٥٠,٧٦	٧٩,٠٦	٧٨,٦٤	٣٦٦,٨٣
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٨٠	٤٣٠,٥٨	٤٢١,٢٧	٨١	٤١١,٩٨
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٥٧,٨	٣٩٠,٢٤	٣٩٠,٥٢	٥٨,٥٩	٣٩٨,٢٨
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٣٩	١٨ ٣٤١,٢٥	١٨ ١٢٥,٠٠	٤٠	١٨ ٠٩٠,٠٠
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٨٥	٣ ٨١٧,٨٢	٣ ٦٤٤,٢٠	٨٥	٣ ٥٦٨,٨٢
المجموع	٦٠ ٠٢٤,١٣	٦٣ ٣٤٣,١٣	٦٣ ٨٣٩,٢٩	٦٤ ٣١٥,٣٧	٦٣ ٧٥٤,٦٥

شباط/ فبراير ٢٠١٥	آذار/ مارس ٢٠١٥	نيسان/ أبريل ٢٠١٥	أيار/ مايو ٢٠١٥	حزيران/ يونيه ٢٠١٥					
معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة المئوية)					
الكيان									
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٨,٥١	٨ ٣٢٥,٥٨	٣٧,٤٤	٨ ٥١١,٠٦	٣٨,٣٦	٨ ٤٨٦,١٦	٣٨,١٨	٨ ٥٠٥,٩٧	٣٧,٤٧
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٦٨	١ ٦٣١	٧٣	١ ٥٩٣,٠٠	٧٣	١ ٦١٧,٠٠	٧٣	١ ٩٩٢,٠٠	٥٦
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٥٨	٦ ٦٩٠,٠٠	٥٧	٦ ٥١١,٠٠	٥٨	٦ ٥٦٨,٠٠	٥٧	٦ ٧٢٠,٠٠	٥٩
مقر الأمم المتحدة	٤٠,٢٧	٢١ ٨٣٠,٣٠	٤٤,٥٧	٢٠ ٤٢٠,٦٩	٤٣,٥٩	٢١ ٦٤٠,٦٩	٤٣,٤٦	٢١ ٩٥١,٢٣	٤٥,٥٣
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٧٧,٥٨	٨١٧,٦٨	٧٨,٢٤	٧٨٠,٦٥	٧٧,٥٥	٨١١,٥٨	٧٨,٠٢	٨٠٨,٣١	٧٨,٤٢
المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٤٢	٧٩٦,٥٨	٤٦	٧٩١,٦٧	٤٨	٧٦٠,٧٤	٤٨	٧٦٩,٢٢	٤٨
الآلية الدولية لتصفير الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	٤٢	٢٣٧,٢٩	٤٦	٢٥٣,٨٩	٤٦	٢٢٨,٠٣	٤٤	٢٣٧,٩٩	٤٤
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٢٧,٥٣	٩٨١,٢٤	٢٧	١ ٠٦٣,٧٩	٢٨,٢٩	١ ٠٧٦,٧٣	٢١,٢٦	١ ١٧٩,٣٤	٢٧,٠٩
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٧٨,٠٦	٣٦٢,٣٨	٧٨,٢٩	٣٦٥,٢٨	٧٨,٦١	٣٥٦,١٥	٧٧,٦٩	٣٨٠,٦٧	٧٧,٥٨
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٨٢	٣٩٤,١٥	٨٢	٣٩٢,٩٤	٨٣	٣٧٦,٣١	٨٢	٣٨٨,٠٤	٦٥
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٥٩,٠٣	٣٩٢,٩٩	٥٩,٩	٣٨٤,٠٧	٦٠,٣٦	٤٠١,٥٣	٦٠,٢٦	٣٧٥,١٦	٦٠,٢٦
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٤٠	١٧ ٨١٢,٠٠	٤٠	١٧ ٨٢٠	٤١	١٨ ٠٧٤	٤١	١٧ ٧٦٩	٤١
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٨٦	٣ ٣٨٧,٧٨	٨٦	٣ ٤١٤	٨٦	٣ ٣٧٤	٨٧	٣ ٢٨٢,٥٢	٨٧
المجموع	٦٣ ٦٥٨,٩٧	٦٢ ٣٠٢,١٣	٦٣ ٧٧١	٦٤ ٣٥٩,٤٥	٦٢ ١٧٩,١٩				

الكيان	تموز/ يولييه ٢٠١٥		آب/ أغسطس ٢٠١٥		أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥		تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥	
	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمة	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمة	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمة	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	المساهمة
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٧,٠٩	٨ ٧٥٧,٨٠	٣٧,٤٣	٨ ٦٣٧,٥٠	٣٦,٨١	٨ ٩٧٨,١٢	٣٧,١٢	٩ ٠١٤,٦٣
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٥٦,٦٢	٢ ١١٠,٢٨	٥٥,١١	٢ ١٣٤,٠٠	٥٢,١٤	٢ ١٤٥,٨١	٤٩,٩٨	٢ ٢٠٦,١٩
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٥٨	٣ ٩٣٤,٠٠	٥٩	٣ ٩٤٢,٠٠	٥٩	٣ ٩٧٠,٠٠	٥٧	٤ ٠٤٢,٠٠
مقر الأمم المتحدة	~٤٥	١٩ ٣٨٨,٨٠	~٤٥	٢٠ ٠٧٧,٧٠	~٤٥	١٩ ٧٥٣,٦٩	~٤٥	١٩ ٩٤٠,١٥
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٧٨,٩٨	٧٦٨,٠٧	٧٨,٦٨	٧٤٩,٠٨	٧٨,٨١	٧٨٥,٤٨	٧٨,٧٤	٨٠٨,٢٦
المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٤٤	٦٩٥,٧٧	٤٤	٦٣١,٣	٤٣	٦٢٢,٣٧	٤٨	لا ينطبق
الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	٤٣	٢٤٣,٩١	٤٩	٢٤٩,٠٧	٤٨	٢٦٠,١	٣٢	لا ينطبق
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	١٩,٢٣	١ ٠٥٠,٣٢	١٩,٠٣	١ ٠٦٣,٤٦	١٩,٠٧	٩٩٨,٣٨	٣٣,٦٨	١ ١١٧,٣١
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٧٨,٠٦	٣٧٠,٣١	٧٨,٠٤	٣٦٣,٨١	٧٧,٩٧	٣٦٢,٥٢	٧٨,٣٣	٣٥٩,٠٥
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٦٧	٦٢١,٨٧	٦٨	٥٩٩,٧٧	٦٩	٥٨٩,٢٦	٦٩	٥٧٩,٩٥
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٥٩,٠٢	٤٠٢,٧٢	٥٩,٩	٤١٢,٤٨	٥٧,٤	٤٠٢,١١	٥٧,٣٢	٤٠٣,١٦
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٤١	١٨ ٠٠٧,٠٠	٤١	١٧ ٦٨٧	٤١	١٧ ٨٢٢	٤١	١٧ ٨٧٢
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٨٨	٣ ١٢٨,٣٠	٨٨	٣ ١٧٥,٧٤	٨٨	٣ ١٨٣,٧٧	٨٨	٣ ١٢٥,٥٠
المجموع	٥٩ ٤٧٩,١٥	٥٩ ٧٢٢,٩١	٥٩ ٨٧٣,٦١	٥٩ ٤٦٨,٢٠				

تشيرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥	كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦	شباط/ فبراير ٢٠١٦	آذار/ مارس ٢٠١٦						
معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)						
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٦,٧٩	٩ ١٤٤,٨٣	٣٦,٣٩	٩ ٢٨٤,٣٥	٣٦,٥٦	٨ ٩٩١,٢٢	٣٥,٧٥	٩ ٤٣١,٧٧	٣٨,٠١	٩ ٢٥٥,٧٨
مقر الأمم المتحدة ^(ب)	٤٣,٨	٣٨ ٢٥٨,٨٦	٤٤	٣٧ ٨٧٦,٢٤	٤٣,٧	٣٧ ٥٣٧,٠٨	٤٣,٦	٣٧ ٥٣٥,٣٢	٤٤,٩	٣٧ ٩٧٠,٤٦
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٤١	١٧ ٥٤٢,٠٠	٤١	١٧ ٦٧٢,٠٠	٤٢	١٦ ٢٥٢	٤٢	١٦ ٩٢٠	٤٢	١٦ ٢٠٤,٠٠
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٨٨	٣ ١٠٢,٢٥	٨٧	٣ ١٢٥,٠٤	٨٧	٣ ٠٦١,١١	٨٨	٣ ٠٨٧,٦٠	٨٧	٣ ٠٣٦,٦١
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ^(١)					٣٩	١ ٤٠٢,٨٩	٣٩	١ ٤٨٧,٩٦	٤٠	١ ٤٥٨,٣٤
المجموع	٦٨ ٠٤٧,٩٤	٦٧ ٩٥٧,٦٣	٦٧ ٢٤٤,٣٠	٦٨ ٤٦٢,٦٥	٦٧ ٩٢٥,١٩					

نيسان/ أبريل ٢٠١٦	أيار/ مايو ٢٠١٦	حزيران/ يونيه ٢٠١٦	تموز/ يوليه ٢٠١٦	آب/ أغسطس ٢٠١٦						
معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)						
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٨,٠٩	٩ ٣٧٣,٢١	٣٨,٣٧	٩ ٤١٦,١٨	٣٥,٨٤	٩ ٧٠٢,١٢	٣٥,٩٧	٩ ٦٣٢,٤١	٣٤,٩٢	٩ ٧٢٤,٢٤
مقر الأمم المتحدة**	٤٤,٦	٣٨ ٣١٣,٢٤	٤٤,٢	٣٨ ٠٠٦,٢٧	٤٣,٢٤	٣٨ ٣٢٢,٦٨	٤٣,٦٧	٣٢ ٢٩٠,٤١	٤٣,٦	٣١ ٦٣٦,٣٦
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٤٢	١٦ ٣١٥,٠٠	٤٢	١٦ ٢٢٨,٠٠	٤٢	١٦ ٢٨٣	٤٢	١٥ ٩٨٧	٤٢	١٥ ٩٩١,٠٠
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٨٩	٣ ٠٣٧,٧٤	٨٩	٢ ٩٩٦,٧٧	٨٩	٢ ٩٦٨,٤٠	٨٩	٢ ٩١٩,٠٧	٩٠	٢ ٩١٦,٨٢
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع*	٤٠	١ ٤٧٥,٨٧	٤٠	١ ٤٥١,١٠	٤١	١ ٤٣١,١٥	٤٠	١ ٤٤٢,٩١	٤٢	١ ٣٩١,١٢
المجموع	٦٨ ٥١٥,٠٦	٦٨ ٠٩٨,٣٢	٦٨ ٧٠٧,٣٥	٦٢ ٢٧١,٨٠	٦١ ٦٥٩,٥٤					

أيلول/سبتمبر ٢٠١٦	تشيرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦	تشيرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦	كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧					
معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)					
٣٥,٤٨	٩ ٩٠٦,٥٩	٣٥,١٢	١٠ ١١٦,٤٠	٣٤,٣٩	١٠ ٤٩٠,١٥	٣٤,٥٦	١٠ ٣٢٠,٥١	٣٣,٩٢	١٠ ٠٢٩,٢٣
٤٣,٠٣	٣٢ ١٤٦,٢٥	٤٣,٣١	٣٢ ٤٩٧,٥٨	٣٢,٩	٤١ ٣١٢,٥٤	٣٢,٥٥	٣١ ٦٣٩,٥٦	٣٢,٨٨	٣٦ ٢٥٩,٨١
٤٢	١٥ ٩٧١,٠٠	٤٢	١٦ ٠١٤,٠٠	٤٢	١٦ ٢٠٤,٩٧	٤٢	١٥ ٩٤١	٤٢	١٥ ٤٢١,٠٠
٩٠	٢ ٨٠٨,٨٨	٩٠	٢ ٨٨٤,٣٣	٩٠	٢ ٨٩٣,١٤	٩٠	٢ ٨٢٩,٦٤	٩٠	٢ ٧٧٢,٨٤
٤٣	١ ٣٧٥,١١	٤٣	١ ٣٦٧,١٢	٤٢	١ ٣٦٧,٤٤	٤٣	١ ٣٧٣,٣١	٤٤	١ ٢٢٤,٥٩
المجموع					٦٢ ٨٧٩,٤٣	٧٢ ٢٦٨,٢٤	٦٢ ١٠٤,٠٢	٦٢ ٧٠٧,٤٧	٦٥ ٧٠٧,٤٧

شباط/فبراير ٢٠١٧	آذار/مارس ٢٠١٧	نيسان/أبريل ٢٠١٧	أيار/مايو ٢٠١٧	حزيران/يونيه ٢٠١٧					
معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المساهمة)					
٣٤,١٤	١٠ ١٦٢,٦١	٣٤,٤١	١٠ ٢٨١,٦٣	٣٤,٢٩	١٠ ٢٤٠,١٨	٣٤,٢٤	١٠ ٣٥٨,٥٨	٣٣,٧٣	١١ ٧٥٣,٠٠
٣٢,٥٤	٣٥ ٣٣٧,٥٨	٣٢,٥٧	٣٦ ٤٥٧,٢٧	٣٢,٣٧	٣٧ ١٦٨,٨٩	٣٢,٣٤	٣٧ ٤١١,٧٤	٣٣,٥	٥١ ٤٨٠
٤٢	١٥ ٧١٤,٠٠	٤٢	١٥ ٥٥٨,٠٠	٤٢	١٥ ٦٣٢,٠٠	٤٢	١٦ ٢٢٨	٤٢	١٥ ٨٩٣,٠٠
٩٠	٢ ٨٤٧,٥١	٩٠	٢ ٧٢٨,١٧	٩٠	٢ ٨٥٤,٩٧	٩١	٢ ٧٧٥,١٥	٩١	٢ ٦٥٠,٢٢

شباط/	آذار/	نيسان/	أيار/	حزيران/	يوليه
فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو
٢٠١٧	٢٠١٧	٢٠١٧	٢٠١٧	٢٠١٧	٢٠١٧
معدل	معدل	معدل	معدل	معدل	معدل
اختيار عدم	اختيار عدم	اختيار عدم	اختيار عدم	اختيار عدم	اختيار عدم
المساهمة	المساهمة	المساهمة	المساهمة	المساهمة	المساهمة
(النسبة	(النسبة	(النسبة	(النسبة	(النسبة	(النسبة
المساهمة	المساهمة	المساهمة	المساهمة	المساهمة	المساهمة
٤٣	٤٤	٤٥	٤٤	٤٥	٤٥
١ ٢٦١,٨٧	١ ٢١٦,٣٣	١ ٢٠١,٢٠	١ ١٩٤,٨٤	١ ٢٠٢,٣١	١ ٢٠٢,٣١
٦٥ ٣٢٣,٥٧	٦٦ ٢٤١,٤٠	٦٧ ٠٩٧,٢٤	٦٧ ٩٦٨,٣١	٦٧ ٩٧٨,٥٣	٦٧ ٩٧٨,٥٣
مجموع المساهمات في حزيران/يوليه ٢٠١٧	٢ ٤٩٠ ٧٩٧,٩٧				

(أ) اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، بدأ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تقديم الإحصاءات مباشرة؛ إذ كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو الذي يقدم في السابق الإحصاءات الخاصة بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

(ب) اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، يقدم مقر الأمم المتحدة المعلومات أيضاً بالنسبة لكل من مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ومكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا ومقر الأمم المتحدة والمحكمة الدولية ليغوسلافيا السابقة والآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين واللجنة الاقتصادية لأفريقيا واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.

المرفق الخامس

مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية التي قضت المحكمتان
بمنحها في عام ٢٠١٦ أو التي سُددت في عام ٢٠١٦

ألف - مدفوعات التسوية التي سُددت بناء على توصيات وحدة التقييم الإداري

الإدارة التي ينتمي إليها متخذ القرار	نوع المدفوعات	رتبة الموظف	المبلغ (بدولارات الولايات المتحدة)	سبب منح التسوية
إدارة الدعم الميداني - قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض	مبلغ ثابت	خ ع-١١/٥	٥ ٠٠٠,٠٠	مخالفات إجرائية في رفض دفع البدل الأمني
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة	مبلغ ثابت	خ م-١١/٤	٣ ٠٠٠,٠٠	عملية اختيار شابتها عيوب إجرائية إلى العراق
إدارة الدعم الميداني - بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	الراتب الأساسي الصافي لثمانية أشهر	خ ع ر م-٧/٣	١٢ ٦٣٣,٦٦	مخالفات إجرائية متعلقة بإنهاء الخدمة
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة المتكاملة	مبلغ ثابت	خ م-٤/٥	٢٣٨,١٧	تأخير في تجهيز منحة التعليم (أضرار مالية ناتجة عن رسوم الفائدة)
إدارة الدعم الميداني - مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال	مبلغ ثابت	ف-٥/٤	٧ ٨٠٠,٠٠	التوقع المشروع
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي وإدارة الشؤون السياسية	الراتب الأساسي الصافي لأربعة أشهر	ف-١٠/٤	٢٩ ٧٦٥,٠٠	الادعاء بعدم قانونية قرار إنهاء الخدمة وعدم الاختيار (تمت تسوية قضيتين معا)
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مبلغ ثابت	خ ع-٣/٥	٣ ٠٠٠,٠٠	عيوب شابت تقييم الأداء
إدارة شؤون السلامة والأمن	مبلغ ثابت	أ-٢	٨٣٣,٤٥	حرمان من الفرصة في عملية الاختيار
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	تسع الفرق بين راتب وظيفته برتبة ف-١١/٣ (والاستحقاقات والبدلات) وراتب وظيفته برتبة ف-٤/٤ على مدى فترة سنتين	ف-١١/٣	١ ٦٣٦,٨٣	فقدان الفرص في عملية الاختيار
المجموع			٦٣ ٩٠٧,١١	

(أ) تمثل المدفوعات التي سُددت في القضايا المرفوعة في عام ٢٠١٦ إضافة إلى المدفوعات التي سُددت في عام ٢٠١٦ بالنسبة للقضايا المرحلة من عام ٢٠١٥.

باء - التعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٦ أو التي سُدِّدت في عام ٢٠١٦

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أُكِّدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2015/031 (٢٣ مدعياً)	نيويورك	مكتب إدارة الموارد البشرية	١' نقض قرار التصنيف ٢' إحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ قرار جديد ٣' رفض طلب التعويض	2016-UNAT-615 (٤ مستأنفين)	١' تأكيد الحكم ٢' إبطال الحكم ٣' الراتب الأساسي الصافي لستنتين كتعويض عن الراتب غير المدفوع، والراتب الأساسي الصافي لسنة واحدة كتعويض عن الأضرار المعنوية	٤٠٨٣ ٢٣١,٠٠	٨ تموز/يوليه ٢٠١٦
UNDT/2015/104	نيويورك	إدارة شؤون السلامة والأمن	١' إلغاء قرار رفض فتح تحقيق لتقصي الحقائق ٢' ٣٠٠٠ دولار كتعويض	-	-	٣٠٠٨,٩١	١٧ شباط/فبراير ٢٠١٦
UNDT/2015/112	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	١' تعليق رخصة القيادة غير قانوني ٢' ١٥٠٠ دولار كتعويض	-	-	١٥٠٨,٧٧	١٨ آذار/مارس ٢٠١٦
UNDT/2016/009	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١' إلغاء قرار عدم اتخاذ أي إجراء بشأن الشكوى والتحقيق ٢' حذف المذكرة من ملف المركز الرسمي ٣' ٤٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	-	-	٤٠١١,١٢	٢٨ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦
UNDT/2016/012	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	١' عدم تجديد التعيين المحدد المدة غير قانوني ٢' الراتب الأساسي الصافي لسنة واحدة كتعويض	-	-	٨٧ ٩٦٣,٠٠	٥ أيار/مايو ٢٠١٦

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/013	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	'١' إلغاء قرار ملء الوظيفة الثانية في إطار نفس الإعلان عن الشاغر '٢' ١ ٠٠٠ دولار كتعويض عن قرار الإلغاء '٣' ٤ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	2016-UNAT-691	'١' تأكيد الحكم '٢' تأكيد الحكم '٣' إبطال الحكم	١ ٠٠٦,٢٧	١٦ شباط/فبراير ٢٠١٧
UNDT/2016/016	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	'١' رفض التعيين المستمر غير قانوني '٢' ٥ ٠٠٠ دولار كتعويض	2016-UNAT-696	تأكيد الحكم	٥ ١٧٣,٩٠	٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٧
UNDT/2016/017	جنيف	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	'١' إلغاء قرار الفصل '٢' اللوم بدلا من الإجراء التأديبي '٣' الراتب الأساسي الصافي لسنة واحدة كتعويض عن قرار الإلغاء	-		١٣ ٢٢٥,٠٠ (٢٠٢٢ ٣٣٠,٠٠) روية سري لانكية)	١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٦
UNDT/2016/020	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في ليبريا	'١' عدم إعادة الانتداب غير قانوني '٢' عدم النظر على نحو كامل وعادل في الوظيفة الشاغرة '٣' الراتب الأساسي الصافي لأربعة أشهر كتعويض عن الإعادة إلى الخدمة بالإضافة إلى فرق الراتب لثمانية أشهر '٤' الراتب الأساسي الصافي لشهرين كتعويض عن مخالفات إجرائية/موضوعية	2016-UNAT-698	رُدَّت القضية جزئيا إلى محكمة الأمم المنازعات	١٩ ٧٦٠,٨٣ (لنقطة الواحدة)	١٤ تموز/يوليه ٢٠١٦
UNDT/2016/021	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر كتعويض عن انتهاك حقوق مراعاة الأصول القانونية المتعلقة بعملية اختبار	2016-UNAT-697	إبطال الحكم	-	-
UNDT/2016/022	نيروبي	مكتب إدارة الموارد البشرية	'١' إلغاء قرار الفصل دون سابق إنذار كإجراء تأديبي '٢' الراتب الأساسي الصافي لسنة واحدة كتعويض عن قرار الإلغاء	2016-UNAT-741	'١' إبطال الحكم '٢' إبطال الحكم	-	-

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/026	جنيف	مكتب إدارة الموارد البشرية	١' إلغاء قرار عدم التحويل إلى التعيين المستمر ٢' رد القرارات المطعون فيها ٣' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	2016-UNAT-692	١' تأكيد الحكم ٢' تأكيد الحكم ٣' إبطال الحكم	-	-
UNDT/2016/027	نيويورك	إدارة الشؤون الإدارية	١' إلغاء قراري رفض التعيين لتسولي وظيفة وإلغاء التعيين لوظيفة المدعي ٢' حذف الوثائق من ملف المركز الرسمي ٣' ٥٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار غير المالية	2017-UNAT-742	١' تأكيد الحكم ٢' تأكيد الحكم ٣' تأكيد الحكم	-	-
UNDT/2016/030-031 و UNDT/2016/033 و UNDT/2016/043 (أربع قضايا)	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١' إلغاء قرار عدم الترقية ٢' ٦ ٠٠٠ فرنك سويسري كتعويض عن قرار الإلغاء	-	-	030: ٦ ١٢٥,٠٠ فرنك سويسري 031/033: لا ينطبق رفض التعويض 043: ٦ ١١٨,٠٠ فرنك سويسري	٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ لا ينطبق ٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦
UNDT/2016/035	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١' إلغاء قرار إنهاء التعيين ٢' الراتب الأساسي الصافي لسنتين كتعويض عن قرار الإلغاء	2016-UNAT-705	١' إبطال الحكم ٢' إبطال الحكم	-	-
UNDT/2016/049	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١' إلغاء قرار عدم الترقية ٢' ٦ ٠٠٠ فرنك سويسري كتعويض عن قرار الإلغاء ٣' ٣ ٠٠٠ فرنك سويسري كتعويض عن الأضرار المعنوية	2016-UNAT-713	١' تأكيد الحكم ٢' تأكيد الحكم ٣' إبطال الحكم	٦ ١١٧,٠٠ فرنك سويسري	٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكتسبها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/052	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	'١' إلغاء قرار الاختيار '٢' ٢ ٠٠٠ دولار كتعويض عن قرار الإلغاء '٣' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	2017-UNAT-712	'١' تأكيد الحكم '٢' تأكيد الحكم '٣' إبطال الحكم	-	-
UNDT/2016/055-056 (قضيتان)	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	'١' إلغاء قرار عدم الترقية '٢' ٦ ٠٠٠ فرنك سويسري كتعويض عن قرار الإلغاء	-	-	٦ ١١٢,٠٠ فرنك سويسري في كل قضية	٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦
UNDT/2016/058	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	'١' إعادة الانتداب غير قانونية '٢' الراتب الأساسي الصافي لسنة واحدة كتعويض '٣' الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر كتعويض عن سوء النية والدافع غير المشروع '٤' الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر كتعويض عن الضرر اللاحق بإمكانات الترقى الوظيفي '٥' ٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن المعاملة المجحفة	2017-UNAT-720	'١' لم يُطعن فيه '٢' لم يُطعن فيه '٣' لم يُطعن فيه '٤' إبطال الحكم '٥' لم يُطعن فيه	-	-
UNDT/2016/067	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	'١' إلغاء قرار الاختيار '٢' ٣ ٥٠٠ دولار كتعويض عن قرار الإلغاء '٣' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	2017-UNAT-714	'١' تأكيد الحكم '٢' تأكيد الحكم '٣' إبطال الحكم	٣ ٦٣٨,٠٠	٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/068	جنيف	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	١' إلغاء قرار عدم تجديد التعيين المحدد المدة ٢' الراتب الأساسي الصافي لستة أشهر كتعويض عن قرار الإلغاء ٣' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية ٤' حذف وثائق الأداء والطعن لعام ٢٠١٣	-	-	١٥ ٢٦٦,٠٠ (٢٢٤,٥٠ ١ ٢٣١ تاكا بنغلاديشية)	١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٦
UNDT/2016/069	نيروبي	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	١' الراتب الأساسي الصافي لستة واحدة كتعويض عن إلغاء قرار عدم التجديد غير القانوني ٢' ١٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية المتعلقة بمراجعة الأصول القانونية	2017-UNAT-721	١' إبطال الحكم ٢' إبطال الحكم	-	-
UNDT/2016/071 - 083 (١٣ قضية)	نيروبي	إدارة الدعم الميداني	إلغاء قرار رفض دفع منحة الانتقال داخل منطقة البعثة	-	-	١٣ ٠٠٠,٠٠ (١٠ ٠٠٠ لكل مدع)	١٩ آب/أغسطس ٢٠١٦
UNDT/2016/84	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١' إلغاء قرار إلغاء الوظيفة وإنهاء الخدمة ٢' تعويض بقيمة الاستحقاقات المرتتبة على تعيين محدد المدة ٣' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن ضغط لا مبرر له	-	-	٣ ٠٠٠,٠٠	٣ آب/أغسطس ٢٠١٦
UNDT/2016/087	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	تعويض بقيمة الراتب الأساسي الصافي لسنة وستة أشهر عن إلغاء قرار عدم الاختيار وفقدان الفرصة.	2017-UNAT-724	تخفيض التعويض إلى ما قيمته الراتب الأساسي الصافي لستة أشهر	-	-

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/089	نيروبي	إدارة الدعم الميداني	١' تشكيل غير سليم لفريق التقييم المعني بالاختيار وتقييم غير قانوني ٢' دولار واحد كتعويض عن الأضرار المعنوية	2017-UNAT-723	١' إبطال الحكم ٢' تأكيد الحكم ٣' إلغاء قرار عدم إدراج المدعي في قائمة المرشحين المقبولين لشغل الوظيفة؛ وعوضاً عن ذلك، يجوز دفع تعويض بقيمة خمس الراتب المعني.	-	-
UNDT/2016/092	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١' مراجعة معيبة لدعوى المطالبة بالتعويض من قِبَل المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض ٢' الراتب الأساسي الصافي لشهر واحد	2017-UNAT-725	١' إبطال الحكم وردّ القضية إلى محكمة المنازعات ٢' إبطال الحكم	-	-
UNDT/2016/094	نيروبي	إدارة الدعم الميداني	١' انتهاك حقوق المدعي الأساسية ٢' الراتب الأساسي الصافي لسنة وثمانية أشهر كتعويض	-	-	١٢٩ ٧٠٠,٠٠٠	٢٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦
UNDT/2016/096	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	١' دفع جزء من الراتب الكامل غير المدفوع من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ إلى ١ آب/أغسطس ٢٠١١ ٢' ٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	-	-	١٠٦ ١٠٨,٤٣	٢٩ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦
UNDT/2016/100	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١' عيوب في إدارة التعويض عن فقدان القدرة على الكسب ٢' تعويض عن الضرائب الإضافية التي دفعها المدعي نتيجة الإدارة المعيبة ٣' ٩ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	-	-	٤٨ ٩٩٩,٦٤	١٩ تموز/يوليه ٢٠١٦

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/101	جنيف	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١' عيوب إجرائية في عملية الاختيار ٢' ١ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	-	-	١ ٠١٠,٠٠٨	٢٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦
UNDT/2016/102	جنيف	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١' إلغاء قرار إنهاء العقد الدائم ٢' الراتب الأساسي الصافي لسنتين كتعويض عن قرار الإلغاء ٣' ٢ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	2017-UNAT-730	١' تأكيد الحكم ٢' تخفيض التعويض إلى ما قيمته الراتب الأساسي الصافي لسنة وستة أشهر ٣' تأكيد الحكم	١٨٢ ٠٦٩,٦٦	٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٧
UNDT/2016/109	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١' إلغاء الإجراء التأديبي المتمثل في إنهاء الخدمة والتعويض المدفوع بدلاً من إعطاء مهلة الإشعار وتعويض إنهاء الخدمة والاستعاضة عن ذلك بإرجاء استحقاق الترقية لمدة سنتين ٢' الراتب الأساسي الصافي والاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية للمنظمة لمدة سنتين كتعويض عن قرار الإلغاء ٣' الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر كتعويض عن الأضرار المعنوية	2016-UNAT-745	١' إبطال الحكم ٢' إبطال الحكم ٣' إبطال الحكم	-	-
UNDT/2016/120	نيروبي	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	١' عيوب شابت عدم تجديد العقد ٢' الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر كتعويض	-	-	١٤ ٦٩٤,٢٥	٣١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦
UNDT/2016/125	نيويورك	إدارة الدعم الميداني	١' تأخير كبير في عملية الاختيار ٢' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض	-	-	٣ ٠١٣,٥٦	٢٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦
UNDT/2016/178	نيويورك	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	١' إلغاء قرار فصل المدعي من الخدمة ٢' الراتب الأساسي الصافي لسنة واحدة كتعويض عن قرار الإلغاء	-	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/181	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	١' إلغاء قرار إنهاء العقد ٢' الراتب الأساسي الصافي لثلاث سنوات كتعويض عن قرار الإلغاء، مخصصاً منه تعويض إنهاء الخدمة ٣' ٢٠.٠٠٠ دولار كتعويض عن المعاناة النفسية	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-	-
UNDT/2016/183	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١' عدم الاختيار غير قانوني ٢' الراتب الأساسي الصافي لسبعة أشهر كتعويض عن الخسارة المالية	-	-	٦٥ ٤٧٦,٧٢	١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦
UNDT/2016/186	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	١' الراتب الأساسي الصافي لثمانية أشهر زائداً المبالغ المدفوعة أصلاً كتعويض عن قرار إنهاء الخدمة غير القانوني ٢' ٥.٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي	-	-	٦٨ ٢٥١,٧٢	١١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧
UNDT/2016/190-92 (ثلاث قضايا)	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٣.٠٠٠ دولار كتعويض عن المعاناة النفسية المتعلقة بقرار إنهاء التعيين الدائم	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-	-
UNDT/2016/193-195 (ثلاث قضايا)	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	١' إلغاء قرار إنهاء العقد ٢' الراتب الأساسي الصافي لستين كتعويض عن قرار الإلغاء، مخصصاً منه تعويض إنهاء الخدمة ٣' ٧.٠٠٠ دولار كتعويض عن المعاناة النفسية.	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-	-
UNDT/2016/197	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	١' طرد غير قانوني من أماكن الإقامة التابعة للأمم المتحدة ٢' الراتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر كتعويض	-	-	-	-

رقم حكم محكمة المنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكتسبها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/204	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	١' إلغاء قرار إنهاء التعيين ٢' الراتب الأساسي الصافي لثلاث سنوات كتعويض عن قرار الإلغاء ٣' ٢٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	-	-	-	-
UNDT/2016/206	جنيف	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	١' حذف الملاحظات السلبية المتعلقة بالمدعي في السجلات ٢' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن خطأ في الإجراءات ٣' ١٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المتكبد	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-	-
UNDT/2016/210	نيويورك	مكتب إدارة الموارد البشرية	١' إلغاء قرار إنهاء الخدمة المستند إلى إجراء تأديبي ٢' الراتب الأساسي الصافي لستين كتعويض عن قرار الإلغاء ٣' ٣٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن المعاناة النفسية	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-	-
UNDT/2016/201	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	١' إلغاء قرار عدم التجديد ٢' الراتب الأساسي الصافي لسنة واحدة كتعويض عن قرار الإلغاء	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-	-
UNDT/2016/219	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإئمائي	١' إجراءات الاختيار شابتها عيوب ٢' ١٨ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية (٣ ٠٠٠ دولار لكل طلب من طلبات التوظيف الستة التي لم تفض إلى نتيجة)	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-	-

رقم حكم محكمة المنازعات	الكيان الذي ينتمي إليه	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الاستئناف	التعويضات التي أكتسبها/ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/220	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١' إلغاء قرار إنهاء الخدمة	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-
			٢' الراتب الأساسي الصافي لـ ٢٩ يوما كتعويض عن قرار الإلغاء			
			٣' تعويض يعادل مساهمة المنظمة والموظف في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لمدة سنتين و ٢٨ يوما			
			٤' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية			
UNDT/2016/221	نيويورك	مكتب إدارة الموارد البشرية	١' إلغاء قرار إنهاء الخدمة المستند إلى إجراء تأديبي	لم يُبت بعد في دعوى الاستئناف	-	-
			٢' الراتب الأساسي الصافي لسنتين مخصصا منه تعويض إنهاء الخدمة/المبلغ المدفوع بدلا من إعطاء مهلة الإشعار، كتعويض عن قرار الإلغاء			
			٣' حذف السجل من ملف المركز الرسمي			