

Distr.: General
31 October 2022
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون
البند 149 من جدول الأعمال
إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة وأنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/77/156) وعن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/77/151). وكان معروضا على اللجنة أيضا تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/77/130). وتلقت اللجنة أثناء نظرها في التقريرين معلومات وإيضاحات إضافية، واختتمت برود خطية مؤرخة 20 تشرين الأول/أكتوبر 2022.

2 - ويقدم الأمين العام، في تقريره عن إقامة العدل في الأمم المتحدة، معلومات عن أداء نظام إقامة العدل في عام 2021، بما في ذلك بيانات إحصائية واستجابة موحدة لطلبات الجمعية العامة الواردة في قرارها 242/76. ويتضمن التقرير المتعلق بأنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة معلومات عن أنشطة ذلك المكتب في عام 2021.

ثانيا - إقامة العدل في الأمم المتحدة

ألف - الاتجاهات والملاحظات بشأن النظام الرسمي لإقامة العدل في عام 2021

3 - تبين المعلومات التي قدمها الأمين العام في الفرع الثاني من تقريره الاتجاهات التالية فيما يتعلق بالقضايا التي عرضها موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة على كيانات النظام الرسمي لإقامة العدل:



الرجاء إعادة استعمال الورق



(أ) تلقى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين 1 123 طلبا في عام 2021، مقارنة بما عدده 1 728 طلبا في عام 2020، مما يعكس انخفاضا قدره 605 طلبات (35 في المائة). ويشهد العدد السنوي للطلبات انخفاضا منذ عام 2018، عندما تلقى المكتب 3 216 طلبا. وفي عام 2021، أغلق المكتب 792 طلبا (مقارنة بما عدده 891 طلبا في عام 2020)، وقدم 163 طلبا للتقييم الإداري (مقارنة بما عدده 120 طلبا في عام 2020) ورفع 66 دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (مقارنة بما عدده 79 طلبا في عام 2020)، ومثل الموظفين أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في خمس حالات (مقارنة بما عدده 574 حالة في عام 2020). وفي عام 2021، عولج ما نسبته 67,5 في المائة من الطلبات الجديدة البالغ عددها 758 طلبا من خلال المشورة الموجزة (A/77/156)، الفقرتان 46 و 47 والجدول 10، و A/76/99، الفقرتان 41 و 42 والجدول 10)؛

(ب) تلقت وحدة التقييم الإداري 652 طلبا في عام 2021، مقارنة بما عدده 404 طلبات في عام 2020، مما يعكس زيادة قدرها 248 طلبا (41 في المائة). وباستثناء تلك الزيادة الأخيرة، انخفض عدد الطلبات بشكل عام خلال السنوات الماضية، بعد ذروة في الطلبات بلغت 1 888 طلبا في عام 2017. ومن بين 652 طلبا وردت في عام 2021، تم إغلاق 600 طلب بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وكانت معظم الطلبات الواردة في عام 2021 تتعلق بانتهاء الخدمة (نحو 26 في المائة)، والتعيين والترقية (نحو 18 في المائة)، والعلاقات مع الموظفين، وهي تألفت أساسا من قضية جماعية تتعلق بزيادة عبء العمل (16 في المائة) (A/77/156، الفقرة 4). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن القضية الجماعية رفعها 94 موظفا للطعن في قرار تنفيذ توصيات الفريق العامل المنشأ لأغراض تنفيذ ولاية الجمعية العامة المتمثلة في زيادة معايير عبء العمل لدوائر الترجمة التحريرية اعتبارا من 1 أيار/مايو 2021. وقد قررت وحدة التقييم الإداري أن الطلبات غير مقبولة، لأن قرارات الجمعية العامة ملزمة للأمين العام، ولذلك يجب اعتبار القرار الإداري المطعون فيه قانونيا، بالنظر إلى أن الأمين العام اتخذته وفقا لمضمون قواعد أعلى؛

(ج) تلقت محكمة المنازعات 215 قضية جديدة في عام 2021، مقارنة بما عدده 216 قضية جديدة في عام 2020. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، كان لدى محكمة المنازعات 131 قضية قيد النظر، مقارنة بما عدده 189 قضية حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وما فتى عدد القضايا قيد النظر في نهاية العام ينخفض منذ عام 2018، عندما بلغ ذروته عند 404 قضايا. وقد أصدرت المحكمة 168 حكما في عام 2021، مقارنة بما عدده 221 حكما في عام 2020. وبنت المحكمة في 278 قضية، مقارنة بما عدده 352 قضية في عام 2020 (A/77/156، الفقرة 18 والجدول 4). وأبلغت اللجنة، عند استفسارها، بأن التذبذب في عدد القضايا التي تبت فيها محكمة المنازعات في سنة تقويمية يعزى إلى تعقد القضايا وطبيعتها، ومقدار التقاضي في المسائل القانونية والوقائية، والقضايا التأديبية التي تتطلب عموما جلسات استماع وقدا أكبر من العمل والمسائل اللوجستية، وإدخال الترجمة الشفوية عن بعد، التي تتسم بمزيد من التعقيد وتستغرق وقتا أطول. ورؤدت اللجنة أيضا، عند استفسارها، بمعلومات تبين أن محكمة المنازعات قبلت بين عامي 2017 و 2021 قضية المدعي إما جزئيا أو بالكامل في 194 حكما. وأبلغت اللجنة كذلك بأن المدعين حصلوا إما كليا أو جزئيا في عام 2021 على سبل الانتصاف التي التمسوها في 16 في المائة من القضايا؛ وسُحب ما نسبته 15 في المائة من الدعاوى؛ ورفضت قضايا المدعين إما على أساس المقبولية أو من حيث الأسس الموضوعية في 68 في المائة من القضايا. وكان العدد الأكبر من القضايا يرد غالبا من موظفين موجودين في كيانات ميدانية؛

(د) تلقت محكمة الاستئناف 140 قضية في عام 2021، مقارنة بما عدده 159 قضية في عام 2020، وهو ما يمثل انخفاضاً قدره 19 قضية (13,5 في المائة). وأصدرت محكمة الاستئناف 109 أحكام في عام 2021، مقارنة بما عدده 100 حكم في عام 2020. ويشهد عدد الأحكام تزايداً منذ عام 2018، الذي صدر فيه 86 حكماً. وبنت المحكمة في 122 قضية في عام 2021، مقارنة بما عدده 118 قضية في عام 2020. ويشهد عدد القضايا التي تم البت فيها تزايداً منذ عام 2018، الذي تم فيه البت في 89 قضية. وازداد عدد القضايا قيد النظر في نهاية العام من 105 قضايا في عام 2020 إلى 123 قضية في عام 2021. ويشهد هذا العدد تزايداً منذ 31 كانون الأول/ديسمبر 2018، عندما بلغ عدد القضايا قيد النظر 35 قضية فقط. وأبلغت اللجنة، عند استفسارها، بأن محكمة الاستئناف ما فتئت تعمل منذ أواخر عام 2020 بستة قضاة، بدلاً من سبعة.

4 - وتحيط اللجنة الاستشارية علماً بالمعلومات المقدمة بشأن الاتجاهات الناشئة، على النحو المشار إليه في البيانات المقدمة عن عبء عمل المحكمتين والأعمال المتراكمة فيهما، إلى جانب شرح العوامل المساهمة، بما في ذلك التحديات اللوجستية التي طرأت خلال الفترة، وتثق في أن الأمين العام سيدرج في التقرير المقبل معلومات عن التدابير المتخذة لمواجهتها.

باء - الإجراءات المتخذة للاستجابة للمسائل المتصلة بإقامة العدل

مسألة المديرين

5 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 8 من قرارها 242/76، أن يواصل العمل على كفاءة مسألة المديرين حين يثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم، وأنها أدت إلى رفع دعاوى قضائية وتكبّد خسارة مالية لاحقة. وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، أنه لم تكن هناك أي استنتاجات، من عام 2011 إلى عام 2021، تقيد بأن أحد المديرين قد أهمل إهمالاً جسيماً باتخاذ قرار أدى إلى رفع دعوى قضائية وتكبّد خسارة مالية لاحقة. وفي قضية أغلقت في عام 2022، حُمل أحد الموظفين مسؤولية جزء صغير من الخسارة التي تكبّدها المنظمة نتيجة لفرض محكمة المنازعات على المنظمة منح تعويض. وترد في تقرير الأمين العام (A/76/602) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، بما في ذلك المسائل التي تتعلق بالمديرين، للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.

6 - ويشير الأمين العام إلى أن مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدأ العمل بنهج جديد أكثر مرونة إزاء إدارة الأداء لدورة 2021-2022. فمنهجية تعدد المقيمين/نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين ومؤشر إدارة الأفراد ذي الصلة للموظفين برتبة مدير تتيح تلقي تعقيبات على تقاريرهم الأولى أو الثانية. وقد عُيِّنت هذه الخاصية الوظيفية في دورة الأداء 2022-2023 على جميع الرؤساء المباشرين الذين لديهم أربعة أو أكثر من التقارير الأولى والتقارير الثانية، إذا انطبق الأمر، وذلك لإتاحة تقييم الموظفين لرؤسائهم. والهدف النهائي من إدراج منهجية إبداء الرأي هذه في النهج الجديد لإدارة الأداء هو دعم المنظمة لإرساء ثقافة قائمة على تبادل التعليقات، وبناء المساءلة عن الإدارة الفعالة للأفراد، ومساعدة المديرين على تربية عقلية موجهة نحو النماء. وتمثل نتائج التقييم أحد العناصر التي توفر مدخلات في تصنيف أداء الرئيس المباشر (A/77/156)، الفقرتان 51 و 53).

7 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه بين عامي 2011 و 2021، لم يكن هناك مدير واحد تبين أنه ارتكب إهمالا جسيما في قضية أدت إلى رفع دعوى قضائية وتكبد المنظمة خسارة مالية لاحقة. وتشجع اللجنة الأمين العام على تعزيز مساءلة المديرين، بما في ذلك من الناحية المالية. وتحيط اللجنة علما أيضا بالنهج الجديد لإدارة الأداء، الذي يشمل استحداث منهجية نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين، وهي تثق في أن هذه الجهود ستسهم في الإدارة الفعالة للأفراد وتهيئة بيئة عمل تمكينية وأمنة (انظر أيضا الفقرة 65 أدناه).

تعدد اللغات

8 - أثنت الجمعية العامة على الأمين العام، في الفقرة 9 من قرارها 242/76، لكفالاته إتاحة وثائق التوعية بجميع اللغات الرسمية الست، وطلبت إلى الأمين العام أن يواصل اتخاذ تدابير لتنفيذ تعدد اللغات في إطار نظام إقامة العدل.

9 - ويشير الأمين العام إلى أن الموقع الشبكي لنظام العدل الداخلي متاح باللغات الرسمية الست للمنظمة. ومنذ أيار/مايو 2021، ينشر مكتب إقامة العدل الوثائق ذات الصلة باللغات الست في الموقع الشبكي (A/77/156، الفقرة 65). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن لوحة متابعة القضايا أتيحت بجميع اللغات الرسمية الست في الموقع الشبكي لمكتب إقامة العدل، وأن محتويات الموقع الشبكي الأخرى، مثل التوجيهات الإجرائية للمحكمة والجدول الزمني للمحكمة، ليست متاحة بعد بلغات غير الإنكليزية. وجهود الترجمة جارية باستخدام الموارد المتاحة.

10 - ويشير الأمين العام أيضا إلى أن بوابة السوابق القضائية، التي بدأ العمل بها في تشرين الأول/أكتوبر 2022، تتضمن معايير وأدوات تنظيم للبحث وموجزات للأحكام الصادرة في القضايا متاحة باللغتين الإنكليزية والفرنسية (A/77/156، الفقرة 63). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأنه بعد إجراء التحليل المطلوب وتقييم التكاليف، قدر أنه لن يكون من الممكن ترجمة الحجم الكبير من الوثائق - ولا سيما أكثر من 3 500 حكم و 9 003 أوامر منذ تموز/يوليه 2009 - إلى جميع اللغات الرسمية الست في إطار زمني معقول أو بدون موارد مالية إضافية.

11 - ويشير الأمين العام كذلك إلى أن المادة 8-6 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات تنص على أن الدعاوى وسائر المذكرات ترفع بأي لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة؛ وأن المادة 11 من النظام الأساسي تنص على أن تصاغ الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات بأي من اللغات الرسمية للأمم المتحدة، ويتسلم المدعي نسخة منها باللغة التي رفعت الدعوى بها أصلا، إلا إذا طلب نسخة بإحدى اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة. ومع ذلك، يتولى المحامي الذي يمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات إدارة الإجراءات باللغتين الإنكليزية أو الفرنسية، اللتين هما لغتا عمل المحكمتين (A/77/156، الفقرتان 66 و 68). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأنه حتى 21 أيلول/سبتمبر 2022، يستطيع حاليا مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تقديم المساعدة باللغات الإسبانية والإنكليزية والروسية والفرنسية، ولكنه غير قادر على تقديم المساعدة باللغتين الرسميتين المتبقيتين، وهما الصينية والعربية، لأن موظفيه الحاليين لا يتقنون هاتين اللغتين.

12 - وتعترف اللجنة الاستشارية بالجهود الكبيرة المبذولة، وكذلك التحديات المتبقية، بما في ذلك القيود المالية، فيما يتعلق بكفالة توافر الوثائق بجميع اللغات الرسمية الست، وتشجع الأمين العام على مواصلة الجهود الرامية إلى تنفيذ تعدد اللغات داخل نظام إقامة العدل والإبلاغ عن ذلك في تقريره المقبل.

الحماية من الانتقام

13 - في الفقرة 10 من القرار 242/76، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن تنفيذ السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول فيما يتعلق بجميع فئات الموظفين التي يتناولها تقريره المقبل. ويشير الأمين العام إلى أن نشرته بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها وفق الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1) تنطبق على جميع الموظفين أو المتدربين أو متطوعي الأمم المتحدة أو فرادى المتعاقدين أو الخبراء الاستشاريين. ويتولى مكتب الأخلاقيات تنفيذ هذه السياسة (A/77/156، الفقرة 72). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن مكتب الأخلاقيات يجري استعراضات أولية لطلبات الحماية من الانتقام ويقدم تقارير عن استعراضاته (انظر A/77/75، الفقرات 44-55).

14 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن الأمين العام يستعرض ويقمّ سنوياً شروط وتنفيذ السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام. وبعد سلسلة من الاستعراضات السنوية في الأعوام 2019 و 2020 و 2021، تهدف التغييرات المقترحة الحالية إلى ما يلي: مواءمة سياسة الحماية من الانتقام مع السياسات الأخرى التي صدرت مؤخراً؛ وتقديم توضيح بشأن نطاق الحماية المقدمة وعبء الإثبات ومعيار الاستعراض في مختلف مراحل العملية؛ وتوضيح تفويض السلطة إلى رؤساء الكيانات؛ وتقديم إيضاحات بشأن أدوار مكتب الأخلاقيات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات في هذه العملية. وأوصى مجلس العدل الداخلي في تقريره بأن تُتخذ، بالاقتران مع تنقيح السياسات ذات الصلة، خطوات إضافية لزيادة وعي جميع فئات الموظفين بوجود سياسة الإبلاغ عن المخالفات وتدابير الحماية من الانتقام ومضمونها (A/77/130، الفقرتان 35 و 36 والتوصية 7).

15 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية الاستعراض السنوي للسياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها وفق الأصول، وتثق في أنه سيُبذل مزيد من الجهود لزيادة وعي جميع فئات الموظفين بوجود السياسة ومضمونها، على النحو الذي أوصى به مجلس العدل الداخلي، وأنه سيتم تقديم معلومات مستكملة عن السياسة المنقحة في وقت نظرها في هذا التقرير وفي التقرير المقبل للأمين العام.

سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين

16 - يشير الأمين العام إلى أنه إلحاقاً بطلبات الجمعية العامة الواردة في قرارها 276/73 بتقديم مقترحات جديدة لتحسين سبل منع المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين وتسويتها، وجهت الأمانة العامة انتباه الجمعية العامة إلى خطة لتبسيط وترشيد الإجراءات الحالية لتسوية المنازعات المتاحة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين (انظر A/74/172، الفقرة 95، و A/77/156، الفقرة 113). ويشير الأمين العام إلى أن الإجراء الجديد لتسوية المنازعات سيشمل مرحلة تضم التسوية غير الرسمية المعززة الودية

للمنازعات، وإذا تعذر ذلك، فإن إجراءات التحكيم المعجل المبسط والمرشد سيفصل فيها محكم منفرد، استناداً إلى قواعد لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال) للتحكيم المعجل التي أقرت مؤخراً. وستدعم المحكمة الدائمة للتحكيم سير إجراءات التحكيم بين الأمم المتحدة والأفراد من غير الموظفين بموجب قواعد الأونسيترال للتحكيم المعجل مقابل أتعاب قدرها 3 000 يورو لكل قضية. وسيشمل دعم المحكمة تعيين محكم منفرد وتقديم الخدمات الإدارية وخدمات قلم المحكمة للأطراف والمحكم أثناء التحكيم. وسيتولى المحكم الوحيد الذي تعينه المحكمة القضية دون تحصيل أتعاب، أو مقابل رسوم مخفضة تبلغ نحو 10 000 دولار. وستتقاسم الأطراف بالتساوي أتعاب المحكم، ريثما يتم تخصيص التكاليف في قرار التحكيم (انظر A/77/156، الفقرتان 114 و 116). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن الأمانة العامة كانت لا تزال حتى 21 أيلول/سبتمبر 2022 تعمل على تبسيط الإجراءات الحالية لتسوية المنازعات المتاحة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، وأنه من المتوقع أن يكتمل هذا العمل في أوائل عام 2023. وأبلغت اللجنة أيضاً، عند استفسارها، بأن الأفراد من غير الموظفين لديهم بالفعل إمكانية اللجوء إلى التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال للتحكيم. ومع ذلك، عمل مكتب الشؤون القانونية خلال السنوات الخمس الماضية كمستشار للمنظمة في أربع عمليات تحكيم فقط شملت أفراداً من غير الموظفين، اختتمت اثنتان منها ولا تزال اثنتان جاريين. ومن بين عمليات التحكيم الأربعة تلك، تتعلق ثلاث قضايا بطعون قدمها متطوعون سابقون للأمم المتحدة في التدابير التأديبية المفروضة عليهم بسبب سوء السلوك، وتتعلق حالة واحدة بمطالبة قدمها خبير استشاري لدفع أتعاب المشورة التي حجبها المنظمة على أساس الاضطلاع بعمل غير مرضٍ. وعلى النقيض من ذلك، أبلغت اللجنة، عند استفسارها، بأن 1 537 موظفاً رفعوا على مدى السنوات الخمس الماضية قضايا أمام نظام العدالة الرسمي.

17 - وأبلغت اللجنة الاستشارية كذلك بأنه في الوقت الراهن، إذا شُرع في التحكيم أفراد من غير الموظفين، فإن الترتيبات اللازمة لدعم إدارة المحكم للإجراءات تتفق عليها الأطراف وتتقاسمها في كل حالة على أساس مخصص، ريثما يتم تخصيص التكاليف في قرار التحكيم. وأبلغت اللجنة استجابة لطلبها جدولاً يبين تحليل التكاليف والفوائد المتعلقة بالإبقاء على الترتيبات الحالية والترتيبات التي سيتم وضعها في حالة قبول عرض المحكمة الدائمة للتحكيم، بأن كل حالة تعالج على أساس مخصص، وزودت بالمعلومات الواردة في الجدول 1 أدناه عن التكاليف ذات الصلة للترتيبات الحالية والترتيبات التي سيتم وضعها إذا دعمت المحكمة الدائمة للتحكيم إجراءات التحكيم بين الأمم المتحدة والأفراد من غير الموظفين.

الجدول 1

التكاليف ذات الصلة لترتيبات التحكيم الحالية والمقترحة

الترتيبات المقترحة من جانب المحكمة الدائمة للتحكيم	الترتيبات المخصصة الحالية
أتعاب المحكم - محكم واحد: صفر إلى 38 800 يورو ^(أ) - صفر إلى 10 000 دولار	
- 3 محكمين: 60 000 فرنك سويسري إلى 82 968 دولار - لا ينطبق	
رسوم المحكمة الأمانة/الإدارة/قلم المحكمة: صفر إلى 13 390 يورو ^(أ) ؛ رسوم التعيين: 3 000 يورو الدائمة للتحكيم 3 000 يورو	

(أ) نطاق إرشادي استناداً إلى الخبرة السابقة؛ وقد تختلف الأرقام حسب كل قضية.

18 - وفيما يتعلق بالوصول إلى نظام العدالة في الأمم المتحدة، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن الأفراد من غير الموظفين يمكنهم الاستفادة من خدمات أمانة المظالم والوساطة، في حين أن المتدربين الداخليين والصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل والمتطوعين (من غير متطوعي الأمم المتحدة) يمكنهم الاستفادة من عملية التقييم الإداري.

19 - ورؤيت اللجنة الاستشارية أيضا، عند الاستفسار، بمعلومات عن عدد الأفراد من غير الموظفين خلال الفترة من 2017-2021، على النحو المبين في الجدول 2 أدناه.

الجدول 2

عدد الأفراد من غير الموظفين في كيانات الأمانة العامة، 2017-2021

نوع الأفراد	2017-2016	2019-2018	2021-2020
المتدربون الداخليون	4 339	4 445	3 707
الخبراء في مجال التعاون التقني	56	74	102
الصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل	171	113	121
الخبراء الاستشاريون	7 692	8 977	11 562
المتعاقدون الأفراد	20 857	17 737	12 351
الأفراد المقدمون من الحكومات	بيانات غير متاحة	بيانات غير متاحة	529 ^(أ)
متطوعو الأمم المتحدة	بيانات غير متاحة	3 679 ^(ب)	4 270 ^(ب)
الزملاء	بيانات غير متاحة	بيانات غير متاحة	237 ^(ج)
المجموع	33 115	35 025	32 969

(أ) استنادا إلى عدد الأفراد المقدمين من الحكومات حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.

(ب) تمثل الأرقام المتعلقة بمتطوعي الأمم المتحدة عدد المشاركات وتشمل فقط تلك التي تستضيفها كيانات الأمانة العامة.

(ج) يستند الرقم المتعلق بالزملاء إلى عدد الزملاء الذين تعاقدت معهم اللجنة الاقتصادية لأفريقيا وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

20 - وتحيط اللجنة الاستشارية علما بالمعلومات الإضافية المقدمة وبأن الأمانة العامة تواصل العمل على تبسيط الإجراءات الحالية لتسوية المنازعات. وبينما ترى اللجنة أن جميع أنواع الأفراد ينبغي أن تتاح لهم إمكانية اللجوء إلى نظام عدالة منصف ويسهل الوصول إليه، فإنها تعيد التأكيد على رأيها القائل بأن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات قبل قبول عرض الخدمات الذي قدمته المحكمة الدائمة للتحكيم. ولذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء تحليل أوفى لعرض المحكمة وأن يعجل بعمله على تبسيط الطريقة القائمة لإدارة قضايا التحكيم في إطار النظام المخصص الحالي (الأونسيترال)، بما في ذلك الأسباب الكامنة وراء الانخفاض الشديد في عدد قضايا التحكيم، وأن يدرج هذا التحليل في تقريره المقبل (انظر أيضا A/76/499، الفقرة 13).

آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

21 - وافقت الجمعية العامة في قرارها 254/68 على آلية التمويل التكميلي من خلال التبرعات المقدمة من الموظفين، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2014. وأنشأت الجمعية العامة صندوقاً على أساس تجريبي وقامت بتمديده دورياً، وكان آخر تمديد في قرارها 242/76 لمدة ثلاث سنوات من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024.

22 - وبناء على توصية اللجنة الاستشارية التي أيدتها الجمعية العامة، أجرى الأمين العام تقييماً لتقديم المساعدة القانونية للموظفين في عدة منظمات دولية. ويبين التقييم أن الأمم المتحدة تنفرد بآلية التمويل التكميلي الطوعي (انظر A/77/156، الفقرة 84، و A/76/99، الفقرة 19، والقرار 242/76، الفقرة 2). وأبلغت اللجنة، عند استفسارها، بأنه لم تجر دراسة استقصائية مستفيضة عن آراء الموظفين بشأن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وأبلغت اللجنة أيضاً، عند استفسارها، بأن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يغتني كل فرصة لتشجيع الموظفين على الإسهام في آلية التمويل التكميلي الطوعي وعدم الانسحاب منها، ولا سيما عن طريق طلب مساهمات من الموظفين أثناء أعمال التوعية التي يضطلع بها، ولكن أيضاً عن طريق نشر مقالات عن ولايتها على الشبكة الداخلية وتوزيع معلومات عن نظام العدل الداخلي. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب إقامة العدل حالياً بتحديث استراتيجية التواصل الخاصة به بهدف رئيسي هو إنكاء الوعي وتحسين معارف الموظفين، ولا سيما في المواقع الميدانية، بشأن نظام العدل الداخلي، والبوابة الجديدة للسوابق القضائية، وكيفية الوصول بفعالية إلى نظام العدالة والخدمات ذات الصلة، مثل المساعدة القانونية للموظفين. وستظل أنشطة التواصل أيضاً تشمل تشجيع الموظفين على الإسهام في صندوق التبرعات.

23 - وأبلغت اللجنة الاستشارية كذلك، عند استفسارها، بأن موقف الأمين العام كان مفاده دائماً أن تكاليف مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، بوضعه الحالي من حيث إنشائه وولايته، تشكل "نفقات للمنظمة" يتعين أن تتحملها الدول الأعضاء وفقاً للفقرة 2 من المادة 17 من ميثاق الأمم المتحدة. وبما أن المكتب لا يمول بالكامل في إطار الميزانية العادية، فإن التمويل الإضافي من آلية التبرعات يمكنه من تعيين موظفين إضافيين لتلبية احتياجات الموظفين الذين يلتمسون المساعدة القانونية. وإذا لم يكن هذا التمويل الإضافي متاحاً، فإن المكتب سيحتاج إلى موارد إضافية من الميزانية العادية. وزودت اللجنة أيضاً، عند استفسارها، بمعلومات عن المبلغ الإجمالي للتبرعات المقدمة من الموظفين في نهاية العام منذ عام 2017 ولغاية عام 2022 حتى آب/أغسطس 2022، وهي معلومات ترد في الجدول 3 أدناه.

الجدول 3

المساهمة في آلية التمويل الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، 2017-2022^(أ)

(ب) دولارات الولايات المتحدة

مساهمات الموظفين	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ^(ب)
	881 111	1 085 807	1 194 066	1 264 208	1 286 170	893 353

(أ) بما في ذلك الصناديق والبرامج.

(ب) حتى آب/أغسطس 2022.

24 - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة وافقت في قرارها 242/76، بناء على توصيتها، على مواصلة تمديد آلية التمويل التكميلي الطوعي، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل عن إقامة العدل تقييماً للآلية، بما في ذلك خيارات بديلة ومعلومات عن أفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى، إن وجدت. وتكرر اللجنة توصيتها وتشجع مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومكتب إقامة العدل على مواصلة جهودهما في مجال التواصل دعماً لآلية تمويل التبرعات.

التوصية بتعيين رئيسي المحكمتين لمدة سبع سنوات

25 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة 18 من قرارها 242/76، أن يبدي، بالتشاور مع محكمتي الأمم المتحدة، آراءه بشأن توصية مجلس العدل الداخلي بتعيين رئيس لمدة سبع سنوات. وسيختار المجلس رئيسي المحكمتين ويوصي بهما الجمعية العامة (انظر A/77/130، الفقرتان 17 و 18 والتوصية 2).

26 - ويشير الأمين العام إلى أن قضاة محكمة المنازعات لا يؤيدون التوصية ويرون أنه يجب انتخاب الرئيس من بينهم. وهم يرون أن فترة ولاية مدتها سبع سنوات هي طويلة جداً ومن شأنها أن تحول دون أي تناوب. ويعارض قضاة محكمة الاستئناف أيضاً هذه التوصية. وهم يرون أن التناوب السنوي أو المنتظم على الرئاسة يتيح للقضاة أن يكتسبوا الإلمام بدورها الفريد قبل أن يصبحوا رئيساً لها، وعادة ما يكون ذلك بعد شغل ولاية نائب الرئيس. ويكفل النظام الحالي أن تكون للرئيس الخبرة السابقة المناسبة، وهو يعزز روح الزمالة والتضامن بين قضاة المحكمة (انظر A/77/156، الفقرات 75-77).

27 - ويذكر الأمين العام بأن الجمعية العامة لم تتبع التوصيتين السابقتين بتمديد فترة ولاية الرئيس من سنة إلى سنتين (انظر A/73/218، التوصية 12، و A/74/169، التوصية 10). وتقر الأمانة إقراراً العامة تماماً بالحاجة إلى الحفاظ على الكفاءة التشغيلية للمحكمتين، بما في ذلك من خلال إسناد القضايا على وجه السرعة إلى القضاة، وإصدار الأحكام في الوقت المناسب بواسطة اعتماد حدود زمنية داخلية صارمة ومنع تراكم القضايا. ومع ذلك، يرى الأمين العام أنه لا يزال من غير الواضح لماذا سيكون تمديد فترة ولاية الرئيس إلى سبع سنوات ضرورياً لتحسين حالة القضايا المتراكمة في نظم إدارة القضايا. وستدعم الأمانة العامة اتباع نهج أكثر مرونة بناء على فترات ولاية أقصر قابلة للتجديد (A/77/156، الفقرات 80 و 82 و 83). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن الأمين العام لا يطلب اتخاذ أي إجراء بشأن التوصية.

جيم - مسائل أخرى

التعديلات على النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

28 - يقترح الأمين العام إضافة الفقرة 4 إلى المادة 9 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف على النحو التالي: "تصدر محكمة المنازعات، لدى النظر في دعوى استئناف قرار إداري يفرض إجراء تأديبياً، حكماً في الدعوى، وتقرر ما إذا كان القرار ممارسة معقولة لسلطة الأمين العام استناداً إلى الأدلة المعروضة على الأمين العام وقت اتخاذ القرار الإداري. ويتحمل المدعي عبء إثبات أن القرار لم يكن ممارسة معقولة لسلطة الأمين العام."

29 - ووفقاً لما ذكره الأمين العام، ففي خروج كبير عن السوابق القضائية الماضية، لا تتسق الأحكام الأخيرة الصادرة عن محكمة الاستئناف، والتي تتناول سلطة الأمين العام في فرض إجراءات تأديبية مع الإطار

التنظيمي الذي وضعته الجمعية العامة⁽¹⁾. ويرى الأمين العام أن المحكمة تعيد إلى حد كبير، في تلك الأحكام، تعريف سلطة الأمين العام بموجب البند 10-1 من النظام الأساسي للموظفين في فرض تدابير تأديبية على الموظفين الذين يبدرون عنهم سوء سلوك. وقد أعادت المحكمة فعليا، بقيامها بذلك، صياغة البند 10-1 من النظام الأساسي للموظفين، ونزعت بذلك سلطة الجمعية العامة التي تخول وضع أنظمة تحكم الموظفين والأمين العام بوصفه كبير الموظفين الإداريين بموجب المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة. ويرى الأمين العام أيضا أن الأحكام التي أصدرتها محكمة الاستئناف مؤخرا تبين أن المحكمتين لم تعودا تعتبران أن دورهما يقتصر على مراجعة قضائية لقراراته بفرض إجراءات تأديبية. وبدلا من ذلك، ترى المحكمتان نفسيهما تجربان محاكمة من جديد، يشبهانها بمحاكمة جنائية (A/77/156، الفقرتان 121 و 126).

30 - وفيما يتعلق بالسلطة الإدارية والقضائية في القضايا التأديبية، أبلغ ممثلو الأمين العام اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأنه وفقا للفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين وغيره من الإصدارات الإدارية، فإن قرار فرض الأمين العام إجراءات تأديبية تسبقه عملية تأديبية. ووفقا للمادة 2-1 (ب) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، تختص المحكمة بالنظر في الطعون المقدمة من أحد الموظفين في قرارات إدارية أصدرها الأمين العام وتقضي بفرض تدابير تأديبية. وأبلغت اللجنة أيضا، عند استفسارها، بأن الجمعية العامة، في قرارها 237/66، أكدت من جديد أن محكمة المنازعات لن تكون لها أي صلاحيات تتجاوز الصلاحيات المخولة إليها بموجب نظامها الأساسي. وأبلغت محكمة المنازعات اللجنة كذلك، عند استفسارها، بأن محكمة المنازعات اقترحت مادة تدون ما تنطوي عليه المراجعة القضائية بالنسبة للإجراءات التأديبية وتوضح أنها ليست محاكمة من جديد. ولم يحظ هذا الاقتراح بتأييد المكاتب المدعى عليها، وبذلك لم يدرج في نهاية المطاف في المشروع المقدم إلى الجمعية العامة.

31 - وأبلغ مجلس العدل الداخلي اللجنة الاستشارية كذلك، عند استفسارها، بأنه نظرا إلى الأثر المحتمل المترتب على التغيير، فإن المسألة ستستفيد من نظر اللجنة السادسة.

تعديلات لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

32 - حثت الجمعية العامة، في قرارها 258/74، المحكمتين على استعراض وتعديل لائحتهما رهنا بموافقة الجمعية العامة، بغية تبسيط ومواءمة النهج الذي يتبعه كل منهما في إدارة القضايا، بوسائل منها ضمان اتخاذ أول إجراء قضائي في قضية ما في موعد أقصاه 90 يوما من تاريخ رفع الدعوى. وستضع محكمة المنازعات لائحتهما، بموجب المادة 7-1 من نظامها الأساسي، وستكون هذه اللائحة رهنا بموافقة الجمعية العامة عليها. وتقتصر محكمة المنازعات تعديلات على 27 مادة من أصل 38 مادة من نظامها الداخلي و 6 مواد جديدة (انظر A/77/156، الفقرة 118 والمرفق الثاني).

33 - ويساور المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام القلق لأن بعض التعديلات المقترحة تؤثر على مسائل موضوعية ينبغي ألا يعالجها إلا الجمعية العامة من خلال إدخال تغييرات على النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. وتتصل تلك التعديلات بمسائل الشفافية وسلطة الاستئناف ومعايير الإثبات، وتتطلب النظر في أثرها على كامل نظام إقامة العدل، بما في ذلك محكمة الاستئناف. ومما يثير القلق بوجه خاص بالنسبة للمكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام التعديلات المقترحة على المادة 18 والإضافة المقترحة للمادة 18 مكررا بشأن الأدلة التي تعالج المسائل التي لا يمكن، وفقا لهذه المكاتب، أن تعالجها إلا الجمعية

(1) الحكم رقم 1187-UNAT-2022 ورقم 1210-UNAT-2022.

العامّة بواسطة تعديلات تُدخل على النظام الأساسي لمحكمة المنازعات؛ فضلا عن الإضافة المقترحة للمادة 26 مكررا بشأن إخفاء الهوية في الأحكام التي من المرجح أن تجعل حجب أسماء المدعين والمديرين المسؤولين عن القرارات المطعون فيها هو القاعدة. وبالإضافة إلى ذلك، أعربت المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام عن قلقها إزاء المواد 7 و 11 و 16 و 17 (A/77/156)، المرفق الثاني، الفقرتان 6 و 8).

34 - ويشير مكتب إقامة العدل إلى أنه لم يستشر، وقدم تعليقات على المواد 3 و 4 و 7 و 9 و 19 (انظر A/77/156، المرفق الثالث). وقد أبلغت محكمة المنازعات اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن العملية التشاورية بدأت في عام 2020 وأنه تم اتخاذ قرار بتشكيل فريق عامل معني بالنظام الداخلي، تحت رعاية المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل. ووفقا لمحكمة المنازعات، يمثل المكاتب المدعى عليها 16 شخصا ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين شخصان. ودعت محكمة المنازعات أيضا أربعة محامين خاصين يمثلون الموظفين بصورة روتينية في المقاعد الثلاثة للمحكمة. وعين مكتب إقامة العدل رئيس قلم نيويورك ممثلا له. وفي الفترة من 22 نيسان/أبريل 2021 إلى 14 نيسان/أبريل 2022، عقد الفريق العامل 14 جلسة تشاورية عن طريق الإنترنت.

35 - وأُطْلِعَت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، على رأي الأمانة العامة بشأن التعديلات المقترحة التالية على النظام الداخلي التالي لمحكمة المنازعات:

(أ) ينص التعديل المقترح على المادة 7-2 من النظام الداخلي على ما يلي: "تبدأ فيها المهلة ذات الصلة لمقبولية الدعوى باستلام الخطاب المرسل بالبريد الإلكتروني، وفي غياب تأكيد إلكتروني للاستلام، سيعتبر أن الخطاب قد سُلِمَ في اليوم التالي لإرساله". وترى الأمانة العامة أن هذا التعديل، بإنشائه افتراضا بأن الرسائل الموجهة بالبريد الإلكتروني ترد في اليوم التقويمي التالي، يمدد فعليا المهلة الزمنية لتقديم الدعاوى إلى المحكمة، وهو ما يتنافى مع الفقرة 1 من المادة 7 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات؛

(ب) تنص المادة 16-2 الحالية من النظام الداخلي على أن جلسة استماع شفوية "تُعقد في العادة" في القضايا التي تطعن في "قرار إداري بتوقيع تدبير تأديبي". وينص التعديل المقترح من جانب محكمة المنازعات للمادة 16-2 على أن جلسة استماع "تُعقد" في هذه القضايا، "ما لم تقرر المحكمة ... أنها ليست ضرورية". وترى الأمانة العامة أن النظام الداخلي ينبغي ألا يتضمن افتراضا يؤيد عقد جلسة استماع في القضايا التي تطعن في قرار إداري يفرض تدبيرا تأديبيا؛

(ج) تنص المادة 26 مكررا المقترحة من النظام الداخلي على حجب اسم المدعي "في النسخة المنشورة من قرارات [المحكمة] عندما يكون من المحتمل أن يلحق الكشف عن الهوية ضررا بالمدعي". وترى الأمانة العامة أن المادة 26 مكررا المقترحة ستجعل إخفاء الهوية في أحكام محكمة المنازعات القاعدة وليس الاستثناء، ولا سيما في القضايا التأديبية. وتشير الأمانة العامة إلى أن المدعي، في هذه الحالات، هو موظف تبين أنه ارتكب سوء سلوك. وترى الأمانة العامة أن مصلحة المدعي ينبغي ألا تكون العامل الوحيد الذي يؤخذ في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان ينبغي إخفاء الهوية في الأحكام، وأنه ينبغي مراعاة اعتبارات مثل الشفافية والمساءلة.

36 - وترى اللجنة الاستشارية أنه، عملا بالفقرة 21 من قرار الجمعية العامة 242/76، ينبغي للجنة السادسة أن تنظر في التعديلات المقترحة على النظام الأساسي والنظام الداخلي لمحكمة المنازعات، دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المختصة بالمسؤولية عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية.

دال - الخلاصة

37 - ترد الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة 129 من تقرير الأمين العام (A/77/156).

ثالثا - أنشطة أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

ألف - لمحة إحصائية عامة عن القضايا واتجاهاتها في الأمانة العامة

38 - يشير الأمين العام إلى أن مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة فتح في عام 2021 ما مجموعه 1 611 قضية، تشمل الوساطة، وهو ما يمثل انخفاضا قدره 269 قضية (أو 14,3 في المائة) مقارنة بعام 2020. ويشهد عدد القضايا تناقصا منذ عام 2018، عندما بلغ ذروته عند 2 776 قضية (انظر A/77/151، الفقرة 16 والشكل الأول). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن عدة عوامل يمكن أن تسهم في الانخفاض المستمر في عدد القضايا، بما في ذلك نموذج العمل المختلط الجاري تطبيقه الذي يتطلب من الموظفين إعطاء الأولوية للطلبات الأخرى وتأخير معالجة المسائل المعلقة المتصلة بالعمل. وواجه بعض الموظفين صعوبات تقنية في الوصول إلى الأدوات الافتراضية التي من شأنها أن تسمح لهم بالاتصال بأمينة المظالم وخدمات الوساطة والتعامل معها. وبالإضافة إلى ذلك، حالت القيود المستمرة المفروضة على السفر بسبب الجائحة والاضطرابات السياسية دون قيام موظفي المكتب بزيارات شخصية إلى البعثات كان من شأنها أن توفر للموظفين في المواقع النائية إمكانية الاستفادة المباشرة من الموظفين المعنيين بالقضايا.

39 - ويشير الأمين العام أيضا إلى أن المسائل المبلغ عنها الأكثر شيوعا كانت في عام 2021، على غرار السنوات السابقة، تندرج ضمن الفئات الثلاث التالية: العلاقات التقييمية؛ والوظائف والحياة المهنية؛ والتعويضات والاستحقاقات. وفيما يتعلق بتوزيع القضايا حسب الموقع في عام 2021، وُجّه انتباه المكتب إلى 765 قضية (47 في المائة) رفعها موظفون موجودون في العمليات الميدانية؛ و 603 قضايا (38 في المائة) صدرت عن موظفين يعملون في مكاتب خارج المقر؛ و 243 قضية (15 في المائة) تتصل بموظفين يعملون في المقر (A/77/151، الفقرة 17 والشكل الثاني).

40 - وفيما يتعلق بمعدل الاستفادة من خدمات المكتب حسب الجنس، تظهر البيانات أن الموظفين استعن بخدمات المكتب في عام 2021 أكثر من نظرائهم من الرجال، في مراكز العمل غير الميدانية وفي الميدان على حد سواء. فعلى سبيل المثال، في العمليات الميدانية التي تمثل فيها النساء 24 في المائة من مجموع الموظفين، شكلت النساء 30 في المائة من أصحاب القضايا التي تلقاها المكتب (A/77/151، الفقرة 19).

41 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية انخفاض عدد القضايا التي فتحتها مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة خلال السنوات الثلاث الماضية. وتذكر اللجنة بأن الجمعية العامة شددت مرارا على أنه ينبغي الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بالنظام غير الرسمي لإقامة العدل لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية (انظر القرار 242/76، الفقرة 12، والقرار 246/75، الفقرتان 14 و 15، والقرار 258/74، الفقرتان 13 و 14، والقرار 276/73، الفقرتان 12 و 13).

باء - الوساطة

42 - يشير الأمين العام إلى أن 170 قضية وساطة فتحت في الأمانة العامة في عام 2021، مقارنة بما عدده 167 قضية وساطة في عام 2020 و 190 قضية وساطة في عام 2019. وأبلغ الأمين العام في تقريره السابق عن 112 قضية وساطة في عام 2019 و 96 قضية وساطة في عام 2020. ويقدم مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة الآن تقارير عن قضايا الوساطة الرسمية وغير الرسمية على حد سواء (انظر A/77/151، الفقرة 26 والشكل الثالث، و A/76/140، الشكل السادس).

43 - وفيما يتعلق باقتراح مجلس العدل الداخلي المتعلق بمشروع تجريبي مدته 12 شهرا لاختبار الوساطة القضائية، يمكن الإشارة إلى أن محكمة المنازعات أحالت 10 قضايا إلى مكتب الوساطة في عام 2018، وقضيتين في عام 2019، و 5 قضايا في عام 2020، و 7 قضايا في عام 2021 (A/77/130، الفقرة 14، و A/77/151، الشكل الثالث). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن المكتب يشجع القضاة على إحالة القضايا إلى الوساطة، وأنه الجهة المحايدة الوحيدة المعنية في المنظمة المكلفة بالانخراط في الوساطة في النزاعات في مكان العمل.

44 - وينظر الأمين العام، في تقريره عن إقامة العدل، في الفرص المتاحة لزيادة استخدام الوساطة، بما في ذلك إمكانية إجراء محادثة إلزامية لاستكشاف الحلول غير الرسمية، بما في ذلك الوساطة، كخطوة أولى في وقت مبكر من عملية تسوية المنازعات، وقبل بدء العملية الرسمية حيثما أمكن، عندما تصبح الأطراف ثابتة على مواقفها (A/77/156، الفقرة 106). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة سيدعم الإجراءات التي تتطلب عقد اجتماع أولي مع وسيط لضمان اتخاذ الأطراف قرارا مستتيرا، بما في ذلك عقد اجتماع مشترك أول إلزامي عندما يطلب أحد الأطراف الوساطة ويرى الوسيط أن الوساطة ستكون مناسبة للقضية. ومع ذلك، وفقا لاختصاصات المكتب (ST/SGB/2016/7)، فإن الخدمات غير الرسمية لتسوية المنازعات، بما في ذلك الوساطة، هي دائما طوعية.

45 - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام ذكر، في تقريره السابق عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، توقيع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها على تعهد بالوساطة يلزم هذه المنظمات بإجراء مناقشة أولية يستضيفها أمين المظالم المخصص لها بشأن أي منازعة تحدث في مكان العمل بين المنظمة وأفرادها (A/76/140، الفقرة 94).

46 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية الفوائد المحتملة لإجراء محادثة إلزامية بشأن آليات التسوية غير الرسمية، بما في ذلك الوساطة، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل دراسة قيمة هذا الخيار وجدواه وأن يقدم معلومات عنه في تقريره المقبل. وتكرر اللجنة تأكيد رأيها القائل بأن المتطلبات المحددة للوساطة الرسمية مقارنة بالأشكال الأخرى لتسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية ينبغي الحفاظ عليها والإبلاغ عنها (A/76/499، الفقرة 34).

جيم - الأفراد من غير الموظفين

47 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها 276/73 أن ينشئ مشروعاً تجريبياً لإتاحة إمكانية لجوء الأفراد من غير الموظفين إلى خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. وطلبت

الجمعية العامة في قرارها 258/74 إلى الأمين العام أن يعد لمحة عامة عن أداء هذا المشروع التجريبي. وشجعت الجمعية العامة الأمين العام في قرارها 248/75 على مواصلة المشروع التجريبي في حدود موارده الحالية، وطلبت إلى الأمين العام الإبلاغ عن ذلك في تقريره المقبل.

48 - ويشير الأمين العام إلى أن المكتب فتح 114 قضية تتعلق بأفراد من غير الموظفين في عام 2021، مقارنة بما عدده 195 قضية في عام 2020 و 332 قضية في عام 2019. وفي فئة الأفراد من غير الموظفين، بلغت نسبة الزوار من الذكور 54 في المائة (61 قضية) ومن الإناث 46 في المائة (53 قضية). ومن ضمن الزوار من الأفراد من غير الموظفين، بلغت نسبة متطوعي الأمم المتحدة 34 في المائة (39 قضية) ونسبة المتعاقدين 29 في المائة (33 قضية) (A/77/151، الفقرة 29 والشكل الرابع).

49 - ويشير الأمين العام أيضاً، إلى أن المكتب يتوقع أن يتصل به، مع استتباب الاستقرار في مكان العمل في أعقاب حالات التعطيل التي حدثت أثناء الجائحة، المزيد من الأفراد من غير الموظفين طلباً للحصول على الخدمات. بيد أنه يصعب في هذه المرحلة التنبؤ باتجاه موثوق به لما بعد الجائحة يتيح للمكتب أن يقوم بأي تكهن محدد فيما يتعلق بالاستعانة بخدماته في المستقبل، إلى جانب الآثار المالية المحتمل أن تترتب على إدراج الأفراد من غير الموظفين رسمياً في ولاية المكتب. ولذلك يوصى بمواصلة العمل بالطريقة الحالية (A/77/151، الفقرة 31). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن المكتب ملتزم، في إطار المشروع التجريبي بصيغته المقترحة في البداية على الجمعية العامة، بتقديم الخدمات في ما يصل إلى 300 قضية مرفوعة من جانب أفراد من غير الموظفين، في حدود موارده الحالية ودون التماس القضايا من خلال التواصل الاستباقي. وإذا أضفي الطابع النظامي على وصول جميع الأفراد من غير الموظفين إلى النظام غير الرسمي وزاد عدد القضايا، سيحتاج المكتب إلى موارد إضافية.

50 - وترى اللجنة الاستشارية أن المشروع التجريبي قد اضطلع بدور مفيد في توفير آلية انتصاف للأفراد من غير الموظفين، وتكرر توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل مزيداً من المعلومات، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالآثار المالية المترتبة على توسيع نطاق ولاية المكتب لتشمل الأفراد من غير الموظفين (انظر A/76/499، الفقرة 40)، ومع مراعاة الخبرة المكتسبة منذ وضع المشروع التجريبي.

دال - ملاحظات عامة

51 - ترد الملاحظات العامة في الفرع الرابع من تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/77/151). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن آخر رد من الأمين العام على الملاحظات الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة المكتب قدم إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين (انظر A/74/172، المرفق الثالث). ويُعتقد أن الممارسة السابقة ينبغي أن تُستأنف على سبيل الأولوية، حتى يتسنى إطلاع الجمعية العامة في الوقت المناسب على الإجراءات التي اتخذها الأمين العام استجابة للملاحظات العامة التي أبدتها المكتب. وتشجع اللجنة الاستشارية الأمين العام على استئناف ممارسته المتمثلة في تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المحددة في تقرير مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

جهود مناهضة العنصرية

52 - لاحظت الجمعية العامة، في الفقرة 14 من قرارها 242/76، الجهود التي يبذلها الأمين العام لتعزيز المعرفة والوعي بالعنصرية والعمل على مكافحتها داخل المنظمة، وكررت طلبها إلى الأمين العام أن يدرج معلومات عن العنصرية والحالات التي تنطوي على تمييز عنصري في سياق تقريره المقبل عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

53 - ويشير الأمين العام إلى أنه يمكن لموظفي الأمم المتحدة الذين يرغبون في مناقشة مسائل التمييز الحقيقي أو المتصور بجميع أنواعه الاتصال بالمكتب بموجب الأحكام المنصوص عليها في نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، التي تتناول حالات التمييز المحتمل، بما في ذلك التمييز العنصري. ويتمثل دور المكتب في مساعدة الزوار على استكشاف الخيارات الممكنة، بما في ذلك كيفية الإبلاغ والتماس سبل الانتصاف الرسمية. ولا يحل المكتب محل قنوات الإبلاغ الرسمية، لأنه لا يقصد به أن يكون مكتباً للتسجيل (A/77/151، الفقرة 53).

54 - ويشير الأمين العام أيضاً، في إطار حملته المعنونة "متحدون ضد العنصرية"، إلى أن المكتب نظم محادثتين عالميتين مع الخبراء حضرهما عدد كبير جداً من المشاركين. وشاهد المحادثة التي تتناول موضوع "ما هي العنصرية؟" على الهواء مباشرة أكثر من 2 000 موظف أرسلوا أكثر من 190 سؤالاً وتعليقاً؛ وكذلك المحادثة المتعلقة بالتحيز الضمني وأشكال الإيذاء البسيط، التي شاهدها نحو 7 000 من موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى المكتب 38 حواراً بشأن العنصرية في أماكن العمل بالأمم المتحدة لفائدة المكاتب في جميع مراكز العمل. وشارك في هذه الحوارات أكثر من 1 500 شخص، مما أتاح لهم مجالاً لتبادل وجهات نظرهم بشأن العنصرية داخل أماكن العمل بالأمم المتحدة والاستماع إلى بعضهم البعض (A/77/151، الفقرتان 55 و 56).

55 - ولاحظ مجلس العدل الداخلي في تقريره أن الجمعية العامة كررت مرارا تأكيد ضرورة أن يقدم مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة معلومات مفصلة عن الجهود المبذولة للتصدي للعنصرية والقضايا التي تنطوي على تمييز عنصري، وأوصى بأن يقدم مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة بالأمم المتحدة البيانات المتعلقة بالقضايا التي تنطوي على تمييز عنصري (انظر A/77/130، الفقرة 32 والتوصية 5). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن المكتب ليس مكتباً للإشعار أو التسجيل وأنه لا يجمع إلا المعلومات التي تساعد على تقديم الآراء إلى الجهات صاحبة المصلحة، فضلا عن إطلاع الجمعية العامة على الأنماط والاتجاهات الإجمالية العامة. ولا يتلقى المكتب ادعاءات، ولا يتخذ قرارات محددة بشأن طبيعة المسائل.

56 - وفي حين تسلم اللجنة الاستشارية بضرورة الحفاظ على السرية، فإنها ترى أن مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ينبغي أن يكون قادراً على الإبلاغ عن الاتجاهات المتعلقة بالقضايا التي تنطوي على تمييز عنصري، ومن ثم فإنها تكرر تأكيد ثقتها في أن التقرير المقبل عن أنشطة المكتب سيتضمن، وفقاً لقرار الجمعية العامة 242/76، معلومات بشأن العنصرية والقضايا التي تنطوي على تمييز عنصري (انظر أيضاً A/76/499، الفقرة 46، و A/75/560، الفقرة 23).

الصحة العقلية والرفاه

57 - يشير الأمين العام إلى أن الآثار السلبية المستمرة لتواصل الجائحة على الصحة العقلية لموظفي الأمم المتحدة ورفاههم في جميع أنحاء العالم ملحوظة في العديد من المنازعات التي عُرضت على المكتب. وأوضحت السنة الثانية من الجائحة الآثار المدمرة للتعرض للمخاطر الصحية لفترات طويلة، والشواغل المتعلقة بالسلامة، ومشاعر الفقد والحزن، إلى جانب حالة عدم اليقين العام بشأن المستقبل. ولاحظ المكتب أن التعرض المستمر لعوامل الإجهاد قد أضعف قدرة الموظفين على الصمود وكان له تأثير كبير على صحتهم العقلية ورفاههم، مما أدى إلى تسجيل إجازات مرضية لفترات أطول، واتسام المحادثات مع المديرين والأقران بالصعوبة، وانخفاض مستويات الإنتاجية في بعض المجالات (A/77/151، الفقرة 70).

58 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأنه تم إنشاء فريق للصحة العقلية والقيادة في الأمانة العامة للأمم المتحدة داخل جميع كيانات الأمانة العامة، إلى جانب مستشار للموظفين وموظفين طبيين، واتحاد الموظفين، ومكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وينصب تركيز هذا الفريق على تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، التي تركز على الوقاية وتهيئة بيئة عمل صحية، فضلاً عن ضمان وجود دعم للموظفين الذين يعانون من اعتلال الصحة النفسية. وتم تطوير الموارد للحد من الوصم وتهيئة بيئة عمل صحية. وأنشئ فريق عامل إداري للنظر في المسائل المتعلقة بالإجازات المرضية والعودة إلى العمل ومسائل التأمين. بيد أن الموارد اللازمة للاضطلاع بهذا العمل محدودة للغاية، مما يؤثر على القدرة على تنفيذ الإجراءات في الوقت المناسب.

الاستفادة من خدمات تقديم المشورة للموظفين

59 - يشير الأمين العام إلى أن المكتب أحال الزوار إلى جهات تقديم المشورة للموظفين لتلقي خدمات الدعم النفسي الاجتماعي بمعدلات أكبر مما كان عليه الحال قبل الجائحة. ولاحظ عدة زوار عدم كفاية الموارد اللازمة لخدمات تقديم المشورة الفورية، ولا سيما خارج مراكز العمل التي بها مقار. وفي كثير من الأحيان، أعرب الموظفون عن مخاوفهم من التعرض للفيروس في مكان العمل، مما أثر على استعدادهم للعودة إلى أماكن العمل الفعلية، لا سيما في الحالات التي لا تتاح فيها للموظفين مكاتب فردية. وجسدت بعض هذه الحالات تحديات خاصة بالنسبة للموظفين العاملين في مراكز العمل الشديدة الخطورة والشاقة. ويبدو أن خدمات تقديم المشورة للموظفين يجري التخطيط لها وإدراجها في الميزانية بأشكال تختلف من كيان إلى آخر، مما يخلق تفاوتاً في إمكانية الحصول على الخدمات والدعم. وترى أمينة المظالم أنه سيكون من المهم للمنظمة أن تواصل تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه وأن تجعل خدمات تقديم المشورة للموظفين متاحة بسهولة (A/77/151، الفقرتان 72 و 77).

60 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن خدمات المشورة متاحة من خلال مكتب تقديم المشورة للموظفين وقسم معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة. ولا تزال الموارد محدودة ولا توزع بالتساوي على نطاق الأمانة العامة للأمم المتحدة. وكيانات الأمانة العامة مسؤولة عن تمويل الموارد في هذا المجال. وتؤثر محدودية الموارد على القدرة على تلبية احتياجات الموظفين المتصلة بالصحة العقلية والرفاه.

61 - وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية تلبية احتياجات الموظفين في مجال الصحة العقلية والرفاه، وترى أنه ينبغي بذل الجهود لكفالة حصول الموظفين على قدم المساواة، إلى أقصى حد ممكن، على الدعم

الذي يحتاجون إليه، وتذكر برأيها القائل بضرورة زيادة الوضوح بشأن تقسيم العمل بين إدارة شؤون السلامة والأمن وإدارة الدعم العملياتي بشأن إساءة المشورة للموظفين (انظر A/77/7، الفقرة ثاني عشر-9).

العودة إلى العمل وترتيبات العمل المرنة

62 - يشير الأمين العام إلى أن الحاجة إلى إيجاد حلول وطرائق عمل مرنة على أساس كل حالة على حدة شكلت أحد المواضيع المتكررة محل النزاع. ووفقا للعديد من الموظفين الذين اتصلوا بالمكتب طلبا للمساعدة، يظهر عدم الاستعداد من جانب المديرين لاستخدام سلطتهم التقديرية لمنح ترتيبات عمل مرنة، سواء للرعاية الذاتية أو لرعاية الأسرة أو الوفاء بالتزامات أخرى. وكان المديرون يحيلون الموظفين إلى الدائرة الطبية للحصول على موافقة على الترتيبات التيسيرية في مكان العمل في حالات تكون فيها المسألة خارج المجال الطبي، لأنهم وجدوا أنفسهم مضطرين إلى التعامل مع المسائل الإدارية وشؤون الموظفين المعقدة، في الوقت الذي يتعاملون فيه أيضا مع أوضاع عصبية بالفعل تنطوي على تحديات عاطفية (A/77/151، الفقرتان 74 و 75). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأنه قد يكون من المفيد، وفقا لأمانة المظالم، توضيح أي من المهام يمكن الاضطلاع بها عن بعد.

63 - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضا، عند استفسارها، بأن مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ومكتب عمليات الدعم في إدارة الدعم العملياتي يواصلان العمل معا لتزويد الكيانات بالتوجيهات اللازمة بشأن تنفيذ وتعميم السياسة المتعلقة بترتيبات العمل المرنة، في محاولة لمعالجة الأسئلة التي يثيرها الموظفون والمديرون، بما في ذلك الأسئلة المتعلقة بأكثر المسائل شيوعا، مثل الظروف الشخصية القاهرة والتعديلات على الاستحقاقات عند العمل عن بُعد خارج مركز العمل. وأبلغت اللجنة كذلك، عند استفسارها، بأن أي ترتيب عمل مرن يتعين أن يعطي الأولوية لاحتياجات المنظمة أولا وقبل كل شيء. وينبغي استعراض كل طلب للعمل عن بُعد على أساس كل حالة على حدة، مع مراعاة ليس فقط مهام الموظف، ولكن أيضا الأثر المحتمل للترتيب على بقية الفريق وديناميات الفريق. ومن شأن التحديد المسبق أن يحد من قدرة المديرين على ممارسة سلطتهم التقديرية فيما يتعلق بأفضل ترتيب لفريقهم مع مراعاة مقتضيات الخدمة.

64 - وتحيط اللجنة الاستشارية علما بالمعلومات المقدمة بشأن العوامل التي تؤثر على بيئة مكان العمل، وترى أنه ينبغي أن يكون جميع موظفي الأمم المتحدة قادرين على العمل في بيئة آمنة وتمكينية، وأنه ينبغي أن يكونوا قادرين على تقديم إفاداتهم دون خوف من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. وتثق اللجنة في أن الأمين العام سيواصل بذل جهوده وسيلبلغ عن التدابير المتخذة في تقريره المقبل.

65 - وتحيط اللجنة الاستشارية علما بالمعلومات المقدمة وتقر بالجهود التي يبذلها مكتب أمانة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ومساهمته المهمة.