

Distr.: General
21 November 2022
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون

اللجنة الخامسة

البند 149 من جدول الأعمال

إقامة العدل في الأمم المتحدة

**رسالة مؤرخة 21 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 موجهة من رئيس الجمعية العامة
إلى رئيس اللجنة الخامسة**

يشرفني أن أحيل طيّه رسالة مؤرخة 18 تشرين الثاني/نوفمبر موجهة من رئيس اللجنة السادسة (اللجنة القانونية)، بيدرو كوميساريو أفونسو، فيما يتعلق بالبند 149 من جدول الأعمال، "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (انظر المرفق).

(توقيع) تشابا كوروشي



الرجاء إعادة استعمال الورق



المرفق

- 1 - يشرفني أن أكتب إليكم بشأن البند 149 من جدول الأعمال المتعلق بإقامة العدل في الأمم المتحدة.
- 2 - فكما تعلمون، قامت الجمعية العامة في جلستها العامة الثالثة المعقودة في 16 أيلول/سبتمبر 2022 بإحالة هذا البند من جدول الأعمال إلى كل من اللجنتين الخامسة والسادسة، بناءً على توصية المكتب. ودعت الجمعية العامة اللجنة السادسة، في الفقرة 21 من قرارها [242/76](#)، إلى النظر في الجوانب القانونية للترتيب الذي سيقدمه الأمين العام، دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المختصة بالمسؤولية عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية.
- 3 - وخلال الدورة الحالية، نظرت اللجنة السادسة في البند في جلستها الحادية عشرة المعقودة في 11 تشرين الأول/أكتوبر 2022، وكذلك خلال مشاورات غير رسمية أجرتها في 12 و 14 و 18 و 21 و 27 تشرين الأول/أكتوبر و 3 تشرين الثاني/نوفمبر. وعُقدت أيضاً مشاورات غير رسمية جانبية في 1 و 8 تشرين الثاني/نوفمبر. ونظرت اللجنة في الجوانب القانونية لترتيب الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ([A/77/151](#))، وقرار الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة ([A/77/156](#))، وقرار مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة ([A/77/130](#)).
- 4 - وخلال المشاورات غير الرسمية المعقودة في 12 تشرين الأول/أكتوبر، قدم كل من المديرية التنفيذية لمكتب إقامة العدل وأمانة المظالم بالأمم المتحدة ورئيس مجلس العدل الداخلي عروضاً وأبدوا استعدادهم، إلى جانب ممثلي الوحدات الأخرى التابعة للأمانة العامة، لتقديم الإجابات والإيضاحات إلى الوفود، التي أعربت إثر ذلك عن الامتنان لإتاحة هذه الفرصة لها.
- 5 - وأعربت الوفود عن تقديرها للأمين العام لتقريره الشامل عن إقامة العدل في الأمم المتحدة المقدم عملاً بالقرار [242/76](#)، ولتقريره عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. ونظرت اللجنة السادسة في الطلبات التي وجهها الأمين العام إلى الجمعية العامة، الواردة في تقريره ([A/77/156](#)، الفقرة 129). ونظرت الوفود أيضاً في تقرير مجلس العدل الداخلي والتوصيات الواردة فيه.
- 6 - وأود أن أوجه نظركم إلى عدد من المسائل المحددة المتصلة بالجوانب القانونية لتلك التقارير، على نحو ما ناقشته اللجنة السادسة.

استقلال السلطة القضائية

- 7 - رغم تأكيد ضرورة التعاون والتنسيق بشكل فعال بين اللجنة الخامسة واللجنة السادسة، شددت اللجنة السادسة مرة أخرى على أن الجمعية العامة كانت قد قررت، في الفقرة 4 من قرارها [261/61](#)، أن النظام الجديد لإقامة العدل ينبغي أن يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية وأن يتماشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق والتزامات الموظفين ومسؤولية المديرين والموظفين على حد سواء. لذا فقد ارتأت الوفود أنه ينبغي للجمعية العامة، عند النظر فيما يرد في التقارير الآتية الذكر من مقترحات مختلفة قد تترتب عليها آثار مالية، أن تأخذ في الحسبان على النحو الواجب أحكام الفقرة 4 من قرارها [261/61](#).

التعريف بالنظام وأنشطة التوعية به

8 - أشارت الوفود إلى التوصيات الصادرة عن اللجنة السادسة في عام 2020 (انظر [A/C.5/75/16](#)، المرفق) التي حثت فيها اللجنة الأمانة العامة على مواصلة تعزيز أنشطتها في مجال التوعية وزيادتها، فرحبت بالجهود المتواصلة والمكثفة التي أبلغت عنها مختلف قطاعات نظام إقامة العدل في هذا الصدد، بما في ذلك القيام بزيارات منتظمة للمكاتب الميدانية وعمليات حفظ السلام وتنظيم إحاطات إعلامية لفائدتها، إضافة إلى حلقات العمل المنظمة عن طريق التداول بالفيديو والتداول عن بُعد. ورحبت اللجنة بالنهج الابتكارية التي اعتمدها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لكفالة استمرارية أنشطة التوعية من خلال تصميم "نموذج للبعثة الافتراضية" ليكون بديلاً عن الزيارات التي تتم بالحضور الشخصي واستحداث بعثات افتراضية تعمل على نطاق المكاتب الإقليمية الثمانية ([A/76/140](#)، الفقرات 10 إلى 13)، كما رحبت بمساعي المكتب إلى التوصل لطرق جديدة للتواصل على نحو مناسب مع الموظفين على الصعيد العالمي باستخدام حلول إلكترونية لتعزيز ما للخدمات غير الرسمية لتسوية المنازعات من قيمة وتشجيع استخدامها كخطوة أولى آمنة نحو معالجة الشواغل المتعلقة بمكان العمل (المرجع نفسه، الفقرتان 51 و 52).

9 - وأحاطت اللجنة السادسة علماً أيضاً بأن الأمانة العامة تظل ملتزمة بتنفيذ الاستراتيجية ذات الأبعاد الثلاثة المتمثلة في منع أعمال سوء السلوك، ومعالجة حالات سوء السلوك المبلغ عنها، ومحاسبة المتورطين في سوء السلوك واتخاذ إجراءات تصحيحية حسب الانطباق ([A/76/99](#)، الفقرة 50). وأشارت اللجنة إلى الدور الهام لتلك الأنشطة في كفالة إمكانية وصول الجميع إلى نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

10 - وحثت اللجنة السادسة الأمانة العامة أيضاً على مواصلة ما تجريه من أنشطة توعية بهدف توفير المعلومات عن دور وعمل مختلف قطاعات النظام وعما يتيح من إمكانيات لمعالجة الشكاوى المتصلة بالعمل، بما فيها شكاوى الأفراد من غير الموظفين، مع إيلاء اهتمام خاص للبعثات والمكاتب الميدانية.

الشفافية والاتساق في الاجتهادات والتوجيهات القضائية

11 - ذكرت اللجنة السادسة بأنها أشارت سابقاً إلى أن توفير الاجتهادات القضائية الصادرة عن المحكمتين على نحو كامل ودقيق وتيسير الاطلاع عليها أمر ذو بُعد قانوني هام، إذ إنه يتيح للموظفين وللمديرين، ولأي شخص يعمل بصفة ممثل قانوني، الاطلاع على آخر مستجدات الاجتهادات القضائية، وتحديد السوابق القضائية التي يمكن الاسترشاد بها في تقييم قضايا أخرى، والتوصل إلى فهم أفضل للقواعد والأنظمة ذات الصلة على نحو ما تطبقها المحكمتان (انظر [A/C.5/71/10](#)، المرفق، و [A/C.5/73/11](#)، المرفق). وأبرزت اللجنة أنها لاحظت من قبل عدم وجود قاعدة بيانات لأحكام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف يمكن البحث فيها لتيسير إجراء بحوث مجددة ومنظمة (انظر [A/C.5/75/16](#)، المرفق). وقد أيدت لذلك توصية المجلس بأن يتخذ مكتب إقامة العدل الإجراءات اللازمة لإنشاء قاعدة بيانات يمكن البحث فيها تتضمن قرارات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وبأن يبلغ الجمعية العامة بما يحرز من تقدم في هذا الصدد ([A/75/154](#)، الفقرتان 36 و 37، التوصية 6). وبناء على ذلك، رحبت اللجنة بإطلاق بوابة السوابق القضائية، التي ستسهم في زيادة شفافية نظام إقامة العدل وسهولة اللجوء إليه (انظر [A/77/156](#)، الفقرات 60 إلى 64)، ودعت الأمين العام إلى تقديم مزيد من المعلومات عن أداء قاعدة

البيانات في تقريره المقبل. وتقوم اللجنة باستعراض الجوانب القضائية للنظام الموحد للأمم المتحدة لتعزيز الاتساق، وستقدم آراءها في رسالة منفصلة موجهة إلى رئيس اللجنة الخامسة.

12 - وذكرت اللجنة السادسة أيضاً بأنها كانت قد أشارت سابقاً إلى أهمية اعتماد مثل هذه الشفافية فيما يتعلق بالتوجيهات القضائية. وأوصت اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة أن يستمر نشر التوجيهات القضائية ذات نطاق التطبيق العام على شبكة الإنترنت لكي تكون بذلك متاحة لجميع الجهات المعنية، بما فيها الجمعية.

الإطار التنظيمي

13 - شددت اللجنة السادسة على الجهود التي يبذلها الأمين العام ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لتعزيز التوصل إلى بيئة عمل يسودها الوئام ولا مكان فيها للتمييز أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، أو إساءة استعمال السلطة، ولا سيما من خلال حملة الأمين العام للتشجيع على الكياسة (A/76/140، الفقرات 21 إلى 26)، والتدابير المختلفة الرامية إلى مواصلة تحسين مساءلة المديرين (A/76/99، الفقرات 50 إلى 56). ولاحظت الوفود مع القلق التقارير المقدمة من النساء، ولا سيما اللائي جرى تعيينهن في مناصب عليا، التي تفيد بأن تقييمهن يتم على ما يبدو وفقاً لمعايير مختلفة مقارنةً بنظرائهن من الذكور، وأن عدة قيادات نسائية أبلغت عن التعرض لمضايقات (A/77/151، الفقرة 83). وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن طلبات الجمعية العامة الواردة في الفقرات 17 و 24 و 25 من القرار 248/75 ستعالج في تقرير منفصل للأمين العام (A/76/99، الفقرة 62). ولاحظت اللجنة مع التقدير الأنشطة التي يضطلع بها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة من أجل معالجة مسألة العنصرية النظمية (A/77/151، الفقرات 52 إلى 57).

14 - ولاحظت اللجنة السادسة إطلاق خطة العمل الاستراتيجية لفرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة، التي أنشأها الأمين العام، وأشارت أيضاً إلى القرار 271/76 في هذا الصدد.

15 - وأشارت اللجنة السادسة أيضاً إلى ملاحظات أمينة المظالم بالأمم المتحدة التي كان مفادها أن المنظمة لا توجد لديها آلية ترصد بصورة منهجية رفاه الموظفين في مراكز العمل الشاقة حتى تتمكن من اتخاذ تدابير سريعة عندما تبدأ الظروف السائدة فيها في التأثير على صحة الموظفين بطريقة تمنعهم من مواصلة العمل في ذلك الموقع (A/75/160، الفقرة 88).

النظام غير الرسمي

16 - شددت اللجنة السادسة على أن تسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية عنصر حاسم الأهمية في النظام الداخلي لإقامة العدل، وجددت دعوتها إلى وضع حوافز أفضل للتشجيع على حل النزاعات بالطرق غير الرسمية.

17 - وأثنت الوفود على أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ولا سيما التطورات التشغيلية التي شهدتها المكتب خلال جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) (A/76/140، الفقرات 5 إلى 9)، وجهوده الرامية إلى الاستمرار في كفالة حضور عالمي وأنشطة إقليمية لزيادة خدمات تسوية المنازعات المقدمة إلى الموظفين والأفراد من غير الموظفين العاملين بعيداً عن المقر.

18 - وفي هذا الصدد، أشادت اللجنة السادسة بنموذج الحوار الذي وضعه مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في حدود الموارد المتاحة له، موفراً بذلك إطاراً يستخدم مبادئ لتوجيه المحادثات وأسئلة مدروسة بعناية من أجل إيجاد حيز آمن يتبادل فيه المشاركون وجهات النظر والخبرات فيما يتعلق بالعنصرية في مكان العمل، كما أثنت على المكتب لاستضافته جلسات حوار عديدة شارك فيها أكثر من 500 1 من موظفي الأمم المتحدة العاملين في مختلف كيانات الأمانة العامة في أنحاء أفريقيا، وآسيا، والشرق الأوسط، وأوروبا، وأمريكا الوسطى والشمالية (A/77/151، الفقرتان 55 و 56). ورحبت اللجنة أيضاً بالتوصية التي قدمها المكتب، بناءً على الفقرتين 22 و 23 من القرار 248/75، والتي كان مفادها أن التعلم والتثقيف المستمرين بشأن العنصرية سيكونان ضروريين من أجل ترسيخ الوعي والثقافة المناهضين للعنصرية في المنظمة (A/76/140، الفقرات 14 إلى 20). ولذلك شجعت اللجنة على مواصلة التعلم والتثقيف بشأن العنصرية.

19 - وأشارت اللجنة السادسة إلى توصية الأمين العام، في تقاريره السابقة، بأن تضع المنظمة نهجاً إدارياً شاملاً لمعالجة حالة المديرين الذين قد يبدو أداؤهم جيداً ولكنهم يتسمون بسلوك فظ يؤثر سلباً في الموظفين، ولا يفهمون أثر سلوكهم في الآخرين (A/70/151، الفقرات 63 إلى 69 و 70 (ج)؛ و A/73/167، الفقرات 56 و 57 و 60 و 62 إلى 65؛ و A/74/171، الفقرتان 60 و 61؛ و A/75/160، الفقرة 85). ورحبت بأنه تجري توعية كبار المديرين بأهمية سلطة اتخاذ القرار المخولة لهم وخضوعهم للمساءلة، وذلك من خلال التدريب والدورات الإعلامية والخدمات الاستشارية (A/77/156، الفقرة 55).

20 - وشجعت اللجنة السادسة كذلك جميع الأطراف في أيّ منازعة ذات صلة بالعمل على بذل كل جهد ممكن لتسويتها مبكراً في إطار النظام غير الرسمي، دون المساس بحق كل موظف في تقديم شكوى لاستعراضها في إطار النظام الرسمي. وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علماً بأن عدداً قليلاً نسبياً من المنازعات في مكان العمل التي تشهدها الأمم المتحدة يتم حله عن طريق الوساطة (A/77/151، الفقرات 25 إلى 27 والشكل الثالث، و A/77/130، الفقرة 28). وأكدت أن الوساطة تسهل الحوار وتقلل من حدة النزاع وتتميز بأنها تقدم حلولاً مقبولة للطرفين دون الحاجة إلى إجراءات تقاضي مطوّلة ومكلفة. ورحبت اللجنة بكون مختلف الآليات في النظام الرسمي تدعم زيادة استخدام الوساطة في الحالات المناسبة، وبكونها مستعدة للمشاركة في مشروع تجريبي يقدم مناقشة إلزامية بشأن الوساطة كخطوة أولى (A/77/156، الفقرة 111). وأحاطت علماً بأن مجلس العدل الداخلي سيبقي مسألة تعزيز نهج الوساطة قيد النظر وسيقدم المزيد من التوصيات في الدورة اللاحقة (A/77/130، الفقرة 39 (د)). وشجعت جميع أصحاب المصلحة على مواصلة وضع توصيات أخرى محسنة لتعزيز استخدام خدمات الوساطة من جانب موظفي المنظمة بجميع فئاتهم.

النظام الرسمي

21 - أشادت اللجنة السادسة بوحدة التقييم الإداري لاستمرارها في أداء دورها الهام في التمكين من حل منازعات الموظفين المتصلة بالعمل.

22 - وذكرت اللجنة السادسة بتوصية مجلس العدل الداخلي المتعلقة بتعزيز سبل حصول الموظفين على الوثائق والمعلومات (A/72/210، الفقرة 19؛ و A/73/218، التوصية 1). وشددت الوفود مرة أخرى على ضرورة أن توفر وحدة التقييم الإداري للأطراف المشتكية الوثائق والمعلومات الأخرى التي اعتمدت عليها

الوحدة في قراراتها القاضية بتأييد قرارات المديرين التنفيذيين، حيثما أمكن ذلك ودون المساس بما يلزم من سرية.

23 - وسلّمت اللجنة السادسة أيضاً بما تقوم به محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف من عمل يساهم في تعزيز العدالة في الأمم المتحدة. وأشارت اللجنة كذلك إلى أن التقيّد بمدة معقولة لسير الإجراءات يعتبر سمة هامة في أي نظام فعال لإقامة العدل. وفي هذا الصدد، أشادت اللجنة بالزيادة في المخرجات المنجزة لمحكمة المنازعات وبالاخفاض في أعمالها المتراكمة غير المنجزة وبالزيادة في المخرجات المنجزة لمحكمة الاستئناف، عملاً بتوصيتها أن تنتظر الجمعية العامة في آراء الأمين العام ومجلس العدل الداخلي لتعزيز الكفاءة والشفافية، على التوالي، في نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، ولا سيما في معالجة القضايا المتراكمة وحالات التأخير في معالجة القضايا (A/75/154)، التوصيات 1 و 3 و 8). ورحبت اللجنة أيضاً بالاستمرار في تنفيذ خطة البت في القضايا من خلال لوحة متابعة لتتبع سير القضايا في الوقت الحقيقي ومؤشرات أداء عن حالة البت في القضايا أُدخل العمل بها في أوائل عام 2019 (A/75/162)، الفقرات 97 إلى 100)، كما رحبت بكون لوحة المتابعة الخاصة لعام 2020 لتتبع سير القضايا في الوقت الحقيقي قد أُنشئت لعامة الجمهور على الموقع الشبكي لمحكمة المنازعات بجميع اللغات الرسمية، وذلك عملاً بالفقرة 27 من القرار 248/75، في حين أصبحت لوحة متابعة عبء القضايا لعام 2021 متاحة الآن باللغة الإنكليزية وستُحمل قريباً النسخ الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية، مما سيزيد من الشفافية في إدارة عبء القضايا (A/76/99)، الفقرة 73). ورحبت اللجنة كذلك بأن أهداف الإنجاز والحكم في القضايا التي حُدّدت لمحكمة المنازعات في عام 2019 قد تم الإبقاء عليها في عام 2021، وأن جميع القضايا التي كانت قيد النظر في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 قد تم البت فيها بحلول تموز/يوليه 2021 (A/77/156)، الفقرة 87). ورحبت اللجنة كذلك بتوسيع نطاق العمل بممارسة نشر الجدول الزمني لعمل كل قاض من القضاة العاملين بدوام جزئي وقائمة القضايا المسندة إليهم على الموقع الشبكي لنظام العدل الداخلي بحيث تشمل أيضاً القضاة العاملين بدوام كامل، بما يتفق مع الفقرة 29 من القرار 248/75.

24 - وأكدت اللجنة السادسة أن محكمة المنازعات سلطة قضائية مستقلة يتوقع منها أن تدير شؤونها وفقاً لنظامها الأساسي ولائحتها ومدونتها لقواعد السلوك.

25 - ولاحظت اللجنة السادسة التوصيتين 1 و 3 الواردتين في تقرير مجلس العدل الداخلي (A/76/124)، الفقرة 14) والتعليقات الإضافية التي قدمها كل من مجلس العدل الداخلي (A/77/130)، الفقرتان 17 و 18)، ومحكمة الاستئناف، ومحكمة المنازعات، والأمين العام في التقارير المقدمة إلى الدورة السابعة والسبعين. وأحاطت علماً بعدم وجود تأييد للتوصية المتعلقة بتعيين رئيس لمدة سبع سنوات (A/77/156)، الفقرات 74 إلى 83).

التمثيل الذاتي وآلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

26 - لاحظت اللجنة السادسة أن الأمين العام أفاد، في ضوء رصده المستمر لمسألة التمثيل الذاتي عملاً بالفقرة 30 من القرار 248/75، بأن التمثيل الذاتي لا يزال يشكل سمة من سمات نظام العدل الداخلي، وإن كان عدّد القضايا الواردة إلى محكمة المنازعات التي يمثل فيها المدعون أنفسهم أمام المحكمة والنسبة المئوية للدعوى التي ردتها محكمة المنازعات لعدم المقبولية قد انخفضا في عام 2020 عما كانا عليه في

عام 2019. ولاحظت اللجنة أيضاً أن جهود التوعية الموجهة إلى المدعين الذين يمثلون أنفسهم قد استمرت، بما في ذلك من خلال نشر المواد الإعلامية (A/76/99، الفقرات 77 إلى 84).

27 - ورحبت اللجنة السادسة باستمرار جهود الأمين العام المبذولة، عملاً بالفقرة 33 من القرار 248/75، من أجل تعزيز الحوافز المقدمة إلى الموظفين لثيهم عن عدم الانضمام إلى آلية التمويل التكميلي الطوعي.

سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين

28 - أعربت اللجنة السادسة عن امتنانها للمعلومات المتعلقة بسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين التي عرضها الأمين العام في تقريره (A/77/156، الفقرات 113 إلى 116) المقدم عملاً بالفقرة 18 من القرار 248/75. وشددت اللجنة على أهمية الوصول العادل والمناسب إلى آليات تسوية المنازعات للموظفين وغير الموظفين على حد سواء، والحاجة إلى مراعاة أي قيود تعوق إمكانية الوصول إلى المعلومات والموارد المتاحة لغير الموظفين، مثل تلك المحددة في التقرير المتعلق بأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/77/151، الفقرة 30).

29 - وأشارت اللجنة السادسة إلى أنها أكدت مراراً أنه ينبغي للأمم المتحدة أن تضمن إتاحة سبل انتصاف فعالة لجميع فئات الأفراد، بمن فيهم الأفراد من غير الموظفين (انظر A/66/275 و A/66/275/Corr.1، بما في ذلك المرفق الثاني المعنون "مقترح يتعلق بآليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين"، و A/67/265 و A/67/265/Corr.1، بما في ذلك المرفق الرابع المعنون "إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين"، والمرفق السادس المعنون "إتاحة سبل استقادة مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين الذين لا تشملهم آلية تسوية المنازعات من نظام إقامة العدل والتدابير الأخرى المتاحة لهم لمعالجة المنازعات"). وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علماً بخطة إدارة المنازعات مع الأفراد من غير الموظفين، بما في ذلك التسوية غير الرسمية المعززة الودية للمنازعات، وفي حال فشلها، إجراءات التحكيم المعجل المبسط والمرشد (A/77/156، الفقرتان 113 و 114). وأحاطت علماً أيضاً بالفرصة التي حددها الأمين العام للأمم المتحدة للتعاون مع المحكمة الدائمة للتحكيم لدعم إجراءات التحكيم المخصصة (المرجع نفسه، الفقرتان 115 و 116)، وشجعت الأمين العام على مواصلة البحث عن خيارات لتقليل التكاليف المتوقعة إلى أدنى حد ممكن من أجل تعزيز إمكانية الوصول إلى آليات تسوية المنازعات. وأشارت اللجنة أيضاً إلى الآراء التي أعرب عنها فريق التقييم المستقل المؤقت (A/71/62/Rev.1، الفقرة 413، التوصية 23 والفقرات 233 إلى 243)، إضافة إلى الخيارات التي وضعها مجلس العدل الداخلي فيما يتعلق بإرساء نظام للانتصاف من أجل الأفراد من غير الموظفين (A/71/158، الفقرات 142 إلى 153، والمرفق الأول، الفقرة 13). وأوصت اللجنة بمواصلة المناقشات بشأن سبل إتاحة إمكانية الوصول إلى آليات عادلة وميسورة وفعالة لتسوية المنازعات المتصلة بالعمل للأفراد من غير الموظفين.

30 - ولاحظت الوفود المبادرات الخمس التي اتخذت من أجل تحسين منع المنازعات المتعلقة بأفراد من غير الموظفين وتسويتها (A/74/172، الفقرة 95) وأحاطت علماً بالمعلومات المستكملة التي قدمها الأمين العام فيما يتعلق بآلية التسوية المعجلة للمنازعات وفرصة التعاون مع كيان محايد (A/77/156، الفقرات 113 إلى 116). وأحاطت اللجنة السادسة علماً بالتقرير الموجز عن "دراسة القدرات المتعلقة بغير الموظفين".

31 - وأحاطت الوفود علماً أيضاً بالمعلومات المتعلقة بحصول الأفراد من غير الموظفين على الخدمات التي يقدمها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، بما في ذلك الطلب الوارد في الفقرة 97 من تقرير الأمين العام (A/76/140). وعلى وجه الخصوص، لاحظت الوفود أنه على الرغم من معالجة 114 قضية لأفراد من غير الموظفين في عام 2021، بالمقارنة مع 195 قضية في عام 2020، فإن المكتب يتوقع أن يسعى المزيد من الأفراد من غير الموظفين إلى الحصول على الخدمات مع استتباب الاستقرار في مكان العمل في أعقاب حالات التعطيل التي حدثت أثناء الجائحة (A/77/151)، الفقرات 28 إلى 31). وشجعت اللجنة السادسة على مواصلة تنفيذ المشروع التجريبي بالطريقة الحالية، في حدود الموارد المتاحة، وطلبت إلى المكتب أن يضمن تقريره المقبل معلومات عن الموارد المتوقع أن تلزمه لتوسيع نطاق ولايته بحيث تشمل الأفراد من غير الموظفين.

الحماية من الانتقام

32 - أحاطت اللجنة السادسة علماً بالمعلومات المتعلقة بتوفير الحماية من الانتقام للموظفين الذين يقيمون دعاوى أمام المحكمتين (A/76/99)، الفقرات 57 إلى 60). ولاحظت اللجنة أن الشهود الذين يدلون بشهاداتهم في قضايا تنطوي على الإبلاغ عن حالات سوء سلوك والموظفين الذين يتعاونون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول قد يكونون بالفعل مشمولين بالحماية المقدمة من مكتب الأخلاقيات بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2017/2/Rev.1. وشددت اللجنة كذلك على أهمية التنفيذ التام للأوامر الصادرة عن المحكمتين فيما يتعلق بحماية المشتكين والشهود من محاولات الانتقام منهم.

33 - وأحاطت اللجنة السادسة علماً برأي مجلس العدل الداخلي القائل بأن مكتب الأخلاقيات ينبغي أن يوفر الحماية للموظفين الذين يرفعون دعاوى لدى المحكمتين أو الذين يمثلون أمامهما كشهود وبأن الدعاوى التي يرفعها الموظفون ينبغي أن تُعتبر نشاطاً مشمولاً بالحماية (A/73/218)، الفقرتان 12 و 13). وفي رأي مجلس العدل الداخلي، يوصى بوضع سياسة صريحة على نطاق المنظومة لحماية أطراف الدعاوى والشهود فيها من الانتقام. ولاحظت الوفود أن عدم توافر الحماية من الانتقام للموظفين الذين يقدمون طلبات انتصاف إلى المحكمتين ويمثلون أمامهما كشهود لا يزال يمثل مشكلة خطيرة (A/77/130)، الفقرة 35). وأشارت اللجنة إلى أن الانتقام من المشتكين أو من الموظفين الذين يمثلون أمام المحكمتين كشهود يشكل سوء سلوك، وإلى أن سياسة الأمين العام المتعلقة بالحماية من الانتقام تحمي الموظفين من العقاب بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك. وأحاطت الوفود علماً بأن نشرة الأمين العام المنقحة عن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيق المأذون بها وفق الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1) تنطبق على جميع الموظفين (بصرف النظر عن نوع التعيين أو مدته) أو المتدربين أو متطوعي الأمم المتحدة (بمن فيهم متطوعو الأمم المتحدة العاملون في الأمانة العامة) أو فرادى المتعاقدين أو الخبراء الاستشاريين (A/77/156)، الفقرة 72). وشددت اللجنة كذلك على أهمية التنفيذ التام للأوامر الصادرة عن المحكمتين فيما يتعلق بحماية المشتكين والشهود من محاولات الانتقام منهم. وفي حين أحاطت اللجنة علماً برأي مجلس العدل الداخلي فيما يتعلق بضرورة تمكين المحكمتين من إصدار أوامر حماية، فقد شددت على أن المحكمتين تملكان بالفعل صلاحية متأصلة وصريحة لإصدار أوامر من هذا القبيل بما يتسق مع نظاميهما الأساسيين ولاحتيهما ومدونتيهما لقواعد السلوك.

34 - وأحاطت الوفود علماً بأن مجلس العدل الداخلي سيواصل دراسة مسألة الخوف من الانتقام وتوفير الحماية منه للموظفين الذين يرفعون دعاوى أمام المحكمتين وأولئك الذين يمثلون أمامهما للشهادة وللمبلغين عن سوء السلوك، بما في ذلك تقديم مزيد من المعلومات عن التقدم المحرز في الحماية من الانتقام لكل من الموظفين والأفراد من غير الموظفين في سياق الاستعراضات الجارية حالياً (A/77/130، الفقرة 39 (ج)). وأعربت عن تأييدها للتوصية 7 التي قدمها مجلس العدل الداخلي فيما يتعلق بالتوعية (المرجع نفسه، الفقرة 36).

التعديلات على النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

35 - أحاطت اللجنة السادسة علماً بمقترح الأمين العام (A/77/156، الفقرة 128) وبمختلف الآراء التي أعربت عنها الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة والدول الأعضاء. وشجعت الأمين العام على مواصلة التشاور مع مختلف الجهات صاحبة المصلحة بشأن هذه المسألة القانونية الهامة والعودة إلى اللجنة المختصة للنظر في هذه المسألة.

تعديلات لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

36 - أوصت اللجنة السادسة بالموافقة على المادة 19 (2) من التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، التي يرد نصها في الضميمة، وأحاطت علماً بطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تنتظر في التعليقات، على النحو المبين في المرفقات الثاني إلى الرابع لتقريره عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (المرجع نفسه)، قبل أن تقرر ما إذا كانت ستوافق على ما تبقى من التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة محكمة المنازعات، على النحو المبين في المرفق الأول لذلك التقرير. وفيما يتعلق بالتعديلات المتبقية، يُقترح إرجاء البت فيها إلى الدورة الثامنة والسبعين للجمعية.

ملاحظات ختامية

37 - أوصت اللجنة السادسة بأن تدرج الجمعية العامة البند المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة" في جدول الأعمال المؤقت لدورتها الثامنة والسبعين.

38 - ويُرجى مع الامتنان إطلاع رئيس اللجنة الخامسة على هذه الرسالة، وتعميمها باعتبارها وثيقة من وثائق الجمعية العامة في إطار البند 149 من جدول الأعمال المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة".

الضميمة

تعديلات لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
محكمة الأمم المتحدة للمنازعات⁽¹⁾

المادة 19

إدارة القضايا

- 1 - يجوز لمحكمة المنازعات، إما بناء على طلب أحد الطرفين أو من تلقاء نفسها، أن تصدر متى شئت أي أمر أو توجيه يرى قاض من القضاة أنه مناسب للفصل في القضية بصورة نزيهة وسريعة ولإقامة العدل بين الطرفين.
- 2 - تتخذ المحكمة إجراء قضائيا في غضون 90 يوما اعتبارا من تاريخ رفع الدعوى بالكامل.

(1) تظهر التعديلات المقترحة بأحرف داكنة.