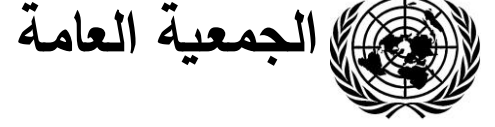


Distr.: General
26 June 2023
Arabic
Original: English



الدورة الثامنة والسبعون
البند 149 من القائمة الأولية*
إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير مجلس العدل الداخلي

موجز

يركز هذا التقرير الصادر عن مجلس العدل الداخلي، وهو التقرير الثالث للفريق الحالي للمجلس، على الكفاءة القضائية والتشغيلية لنظام العدل الداخلي، ويستند إلى قرارات الجمعية العامة ذات الصلة والمشاورات مع الجهات صاحبة المصلحة. ولزيادة تحسين النظام، يقدم المجلس توصيات بشأن أداء المحكمتين وسلطتيهما، ونظام الوساطة القضائية، ونطاق المراجعة القضائية، فضلا عن المسائل الشاملة المتصلة بالنظامين الرسمي وغير الرسمي على حد سواء. ويقدم المجلس أيضا، تنفيذا لما طلب منه، برنامج عمله للفترة 2023-2024.



المحتويات

الصفحة

3	أولا - مقدمة
4	ثانيا - التوصيات
4	ألف - النظام الرسمي
10	باء - النظام غير الرسمي
11	جيم - المسائل الشاملة المتصلة بالنظامين الرسمي وغير الرسمي
11	ثالثا - برنامج العمل للفترة 2023-2024
12	رابعا - شكر وتقدير

أولا - مقدمة

- 1 - أنشأت الجمعية العامة، في قرارها 261/61 نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة ليكون نظاماً يتسم بالاستقلالية والشفافية والكفاءة المهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويعمل بطريقة تتماشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبدأ سيادة القانون ومراعاة الإجراءات القانونية الواجبة من أجل كفالة احترام حقوق الموظفين والتزاماتهم ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء.
- 2 - وفي عام 2008، أنشأت الجمعية العامة، في قرارها 228/62 مجلس العدل الداخلي لضمان الاستقلالية والأهلية المهنية والمساءلة في نظام إقامة العدل. وتتمثل المهام الرئيسية للمجلس في اختيار القضاة، وصياغة مدونة لقواعد سلوك القضاة، ونقل آرائه بشأن تنفيذ نظام إقامة العدل. ووفقاً للولايات التي تنص عليها قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، يُعدّ المجلس برنامج عمل تفصيلياً لكل سنة تقويمية ويدرجه في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة، للموافقة عليه.
- 3 - وتتكون عضوية مجلس العدل الداخلي الرابع من الأعضاء التالية أسماؤهم: دينيس بايرون (سانت كيتس ونيفيس)، وهو حقوقي مرموق رشحه الأعضاء الأربعة الآخرون لرئاسة المجلس؛ وكارمن أرتيغاس (أوروغواي)، وهي حقوقية خارجية مرموقة رشحها الموظفون؛ وأداما ديبينغ (السنغال)، وهو ممثل الإدارة؛ ولوليز أوتيس (كندا)، وهي حقوقية خارجية مرموقة رشحتها الإدارة؛ وماثيو بيركنز (الولايات المتحدة الأمريكية)، وهو ممثل الموظفين.
- 4 - وفيما يتعلق بولاية المجلس المتمثلة في أن يوافي الجمعية العامة سنوياً بأرائه بشأن تنفيذ نظام إقامة العدل، استعرض المجلس البيانات الخطية المقدمة من أصحاب المصلحة التالية أسماؤهم: محكمة الاستئناف، ومحكمة المنازعات، ورئيس القلم، والمديرة التنفيذية لمكتب إقامة العدل، ورئيسة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأمانة المظالم في الأمم المتحدة، ومديرة مكتب الأخلاقيات، ومدير شعبة الشؤون القانونية العامة في مكتب الشؤون القانونية، ومدير شعبة خدمات الموارد البشرية في إدارة الدعم العملي، والأمين العام المساعد للموارد البشرية، ورئيس وحدة التقييم الإداري، والأمين العام المساعد لخدمات الرقابة الداخلية، والمدافعة عن حقوق الضحايا، والمحامي الذي يمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، ورؤساء اتحادات رابطات الموظفين، بما في ذلك في المقار وفي البعثات الميدانية وفي الصناديق والبرامج ورؤساء اتحادات رابطات الموظفين والمحامون الخارجيون الذين يمثلون الموظفين أمام المحكمتين.
- 5 - وفي سياق إعداد هذا التقرير عن نظام إقامة العدل، اعتمد المجلس على قرارات الجمعية العامة ذات الصلة وعلى المعلومات التي تلقاها من مختلف الجهات صاحبة المصلحة في نظام العدل الداخلي.
- 6 - وفي التقارير السابقة، أُدرجت آراء محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات في شكل مرفقات. بيد أنه نظراً لأن هذه الولاية لم تدرج في آخر قرار، أي 260/77 فقد أدرج المجلس في هذا التقرير مساهمات المحكمتين في عملية التشاور مع الجهات صاحبة المصلحة والتوصيات.

ثانياً - التوصيات

ألف - النظام الرسمي

الكفاءة القضائية والتشغيلية

- 7 - يؤكد المجلس أنه حدث تحسن كبير في بت المحكمتين في القضايا في عام 2022.
- 8 - ونتيجة لتنفيذ خطة البت في القضايا، واصلت محكمة المنازعات تخفيض عبء القضايا قيد النظر في عام 2022، في حين زاد عدد القضايا الواردة بنسبة 7 في المائة مقارنة بالعام السابق. وبحلول نهاية عام 2022، لم يكن هناك سوى تسع قضايا لم يُبْت فيها لأكثر من 400 يوم، بانخفاض قدره 68 في المائة منذ 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.
- 9 - وخلال عام 2022، واصلت محكمة المنازعات العمل بثلاثة قضاة متفرغين وستة قضاة يعملون بدوام جزئي. وفي الربع الثالث من عام 2022، شهد قلما المحكمتين انتقالات في ملاك الموظفين فيما يتعلق بوظائف رئيس القلم في نيويورك والموظفين القانونيين. ومع ذلك، واصلت المحكمة العمل بأقصى قدر من الكفاءة القضائية والتشغيلية. ونتيجة لذلك، وعلى الرغم من التحديات، بنّت محكمة الاستئناف في عدد أكبر من الطعون في عام 2022 مقارنة بالسنوات السابقة.
- 10 - وبدأت محكمة الاستئناف عام 2022 بـ 123 قضية معروضة للبت فيها وتلقت 124 قضية جديدة خلال العام. ومع ذلك، فقد بنت في ما مجموعه 147 قضية في عام 2022، مما قلل بشكل فعال من تراكم الطعون. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كانت هناك 98 قضية مدرجة في جدول الدعاوى.
- 11 - وعمل رئيسا محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف مع قلبي المحكمتين في الأمم المتحدة ومكتب إقامة العدل فيها لتقديم البرنامج التدريبي المعتاد لمدة ثلاثة أيام للقضاة الجدد.
- 12 - وشمل برنامج التوجيه القضائي استعراضا للاجتهادات القضائية للمحكمتين، والمسائل المشتركة، وقواعد محددة بشأن إدارة القضايا. ونُفذ البرنامج في حزيران/يونيه 2023 لتمكين القضاة المنتهية مدتهم، والذين يتمتعون بالخبرة، ليس فقط في الاجتهادات القضائية للمحكمتين ولكن أيضا في قانون العمل الدولي والقانون الإداري بشكل عام، من المساعدة في تدريب القضاة الجدد والحاكمهم بالعمل.
- 13 - وأخيرا، يكرر المجلس التأكيد على أن الوقت قد حان لتعيين رئيس متفرغ لكل محكمة لفترة ثلاث سنوات، ليحل محل النظام الحالي لتناوب الرئاسة. وسيتولى المجلس اختيار الرئيسين المتفرغين، ويقدم توصية بذلك إلى الجمعية العامة.
- 14 - وسيشرف الرئيسان المتفرغان على أداء الواجبات الإدارية المتصلة مباشرة بالمهام القضائية، بما في ذلك تحديد أهداف بالنسبة لأداء القضاة، والعمل في تعاون وثيق مع رئيس القلم في توزيع القضايا، ورصد وكفالة كفاءة المحكمتين وبذلها للعناية، والتحضير لجلسات العمل وعقدها، والتعامل مع مسألة ضم الدعاوى.
- 15 - والأهم من ذلك أن الرئيس المتفرغ لكل محكمة سيكون السلطة الأولى التي تقرر، بعد إجراء استعراض أولي، ما إذا كان الأمر يستدعي اتخاذ مزيد من الإجراءات ضد قاض فيما يتعلق بشكوى مقدمة بموجب مدونة قواعد السلوك لقضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وسيحدد رئيس المحكمة أيضا

اختصاصات فريق الخبراء. وفي الحالات التي تستدعي فرض جزاءات، سيكون الرئيس مخولا سلطة إصدار أمر باتخاذ إجراءات تصحيحية حسبما يراه الرئيس مناسبا، باستثناء الفصل. وبسبب هذه الصلاحيات والمسؤوليات، يجب أن يكون رئيس المحكمة مستقلا ومحايذا تماما. وسيخضع الرئيس لآلية معالجة الشكاوى في حال سوء السلوك أو العجز.

طلبات تفسير الحكم المقدمة من محكمة الاستئناف

16 - يكتسي البت السريع في طلبات تفسير الحكم أهمية، على وجه الخصوص، عندما يُلزم الحكم المنظمة بدفع تعويض عن الأضرار، ويكون هناك عدم وضوح في ما يتعلق بالمبلغ الواجب دفعه. وعلى الرغم من ذلك، فإن محكمة الاستئناف تنظر حاليا في هذه الطلبات في الدورة التي تلي إصدار الحكم الذي يتطلب تفسيراً، الذي غالبا ما يمدد تنفيذ الحكم بما يزيد عن 60 يوما.

17 - ولكفالة الإنفاذ الفعال للأحكام، يوصي المجلس بأن تنظر محكمة الاستئناف في طلبات تفسير الأحكام فيما بين الدورات.

النظام الداخلي

18 - يعتبر النظام الداخلي ضروريا لضمان كفاءة المحكمتين واستقلالهما. ويشير المجلس إلى أن وضع النظام الداخلي هو من الصلاحيات القانونية للمحكمتين، رهنا بموافقة الجمعية العامة. وعلى وجه الخصوص، ينص النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، الذي اعتمده الجمعية العامة في قرارها 253/63، على ما يلي:

المادة 7

1 - تضع محكمة المنازعات لائحتها بما لا يخل بأحكام هذا النظام الأساسي، وتكون هذه اللائحة رهنا بموافقة الجمعية العامة عليها.

2 - تتضمن لائحة محكمة المنازعات أحكاما تتصل بما يلي:

...

(ل) المسائل الأخرى المتعلقة بعمل محكمة المنازعات.

19 - وفي الحالات التي توجد فيها شواغل تتعلق باعتماد أو تعديل نظاميهما الداخليين، ينبغي أن تتاح للمحكمتين الفرصة للتعبير عن موقفيهما أمام اللجنة الخامسة واللجنة السادسة للجمعية العامة.

20 - وعلاوة على ذلك، يجب على الإدارة أن تتشاور مع المحكمتين قبل اقتراح أي تعديلات تشريعية تؤثر على عمل المحكمتين.

نطاق المراجعة القضائية

21 - يلاحظ المجلس أن الجمعية العامة قد دعيت إلى تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بإدراج مادة جديدة هي المادة 9-4. وينص النظام الأساسي في المادة 2-1 (ب) على ما يلي:

المادة 2

1 - تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد، على النحو المنصوص عليه في الفقرة 1 من المادة 3 من هذا النظام الأساسي، ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين الإداريين للأمم المتحدة:

...

(ب) للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً؛

ويتسق هذا الحكم مع سلطة إجراء مراجعة قضائية لقرار إداري، وهي سلطة قضائية في جميع النظم القضائية الرئيسية على الصعيد العالمي. ويشمل سلطة تحديد الأساس المتبع في ما يتعلق بالقرار المطعون فيه، بما في ذلك دقة الأساس الوقائعي.

22 - وتسعى المادة 9-4 المقترحة، كما نوقشت في المذكرات التي تبرر الاقتراح، إلى تغيير الاجتهاد القضائي لمحكمة الاستئناف بشأن تفسير المادة 2-1 (ب) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بمنعها من إجراء أي تحقيق قضائي عن الأساس الوقائعي الذي يستند إليه أي قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً. ويود المجلس أن يؤكد على الفرق بين سلطة التحقيق وسلطة القضاء. ويرى المجلس بكل احترام أن المذكرات والتعديل القانوني المقترح معيَّبان، ولا يوافق على المذكرات التي تشكو من أن المحكمة مخطئة فيما يلي:

(أ) في تشبيه التحقيق الذي يجريه مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالتحقيق الذي تجريه الشرطة؛

(ب) في خلوصها إلى أن تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليس بديلاً عن قرار قضائي

بشأن ما إذا كان قد حدث سوء سلوك؛

(ج) في اتخاذها قراراً بأنه لا يكفي للأمين العام أن يدافع عن قرار ما على أساس تقرير

التحقيق، بدون تقديم شهادة أمام المحكمة لإثبات صحة التقرير والمواد الأخرى المستمدة من التحقيق.

23 - والاقتراح الداعي إلى أن تتخذ الجمعية العامة قراراً بغرض إلغاء القرارات القضائية التي لا توافق عليها الإدارة، باعتبارها طرفاً في الإجراءات القضائية، يتعارض مع مبدأ استقلال القضاء المقبول عالمياً.

24 - واتخاذ قرار من هذا القبيل يشير إلى أن الجمعية العامة ستجبر المحكمتين على اعتماد مذكرات الإدارة في المنازعات التي تكونان طرفين فيها، مما يحرم الموظفين، أو يبدو على الأقل أنه يحرمهم، من الحق في جلسة استماع مستقلة ونزيهة لطعونهم في قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً.

25 - ويسيء الاقتراح إلى أبسط مبدأ للعدالة، وهو قاعدة "سماع الطرف الآخر"، وهو في هذه الحالة حق الشخص الذي يشكو من قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً، في الاستماع إلى دفاعه.

26 - وتحدد الجمعية العامة دور مكتب خدمات الرقابة الداخلية في العملية التأديبية في الفقرة 5 (ج) '4' من القرار 218/48 بآء بأنه التحقيق في البلاغات وإحالة نتائج التحقيقات مصحوبة بتوصيات. وليس لديه سلطة ممارسة أي وظيفة قضائية وليس من واجبه الاستماع إلى موقف صاحب الشكوى والنظر فيه، أو تزويد صاحب الشكوى بنسخة من تقريره. وفي الوقت الذي يتخذ فيه الأمين العام قراراً استناداً إلى التقرير المذكور، لا يخضع التقرير لأي تقييم، ويجوز أن يتضمن أنواعاً من الأخطاء التي تتسق عموماً مع عملية التحقيق.

- 27 - وأي قرار إداري يستند إلى تقرير يتضمن أخطاء في الوقائع سيعكس حتما تلك الأخطاء. والفرصة الوحيدة المتاحة لصاحب الشكوى للمساهمة في النتائج التي يستند إليها القرار أو الطعن فيها هي الفرصة المنصوص عليها في المادة 2-1 (ب) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. ومن المسلم به، بكل احترام، أن الاجتهادات القضائية لمحكمة الاستئناف تتسق مع مبادئ المراجعة القضائية المقبولة عالمياً، التي يجب أن تشمل فرصة لإجراء استجواب قضائي للأساس الوقائعي الذي يُتخذ القرار على أساسه.
- 28 - ويعرب المجلس عن قلقه لأن اعتماد المادة 4-9 المقترحة سيقوض استقلال النظام القضائي الداخلي للأمم المتحدة، ويوصي بكل احترام بعدم اعتمادها من قبل الجمعية العامة.

إمكانية اللجوء إلى القضاء

قاعدة بيانات السوابق القضائية

- 29 - رحب جميع أصحاب المصلحة بإنشاء قاعدة بيانات السوابق القضائية التي تتضمن موجزات القضايا وآليات البحث. وهي تتيح إمكانية أكبر بكثير لوصول المحامين والمتقاضين غير الممثلين أو الموظفين المهتمين بالنظام إلى القانون.
- 30 - وشهدت بوابة السوابق القضائية الجديدة تحسناً كبيراً وجعلت البحوث القانونية أكثر كفاءة وبديهية ويمكن الاطلاع عليها. وباقتنائها بالنظام الإلكتروني الجديد لإيداع الملفات، كانت التحسينات مفيدة لعمل الممارسين في مجال إقامة العدل.

تمثيل الموظفين

- 31 - في عام 2013، وافقت الجمعية العامة، في الفقرة 33 من قرارها 254/68، على أساس مؤقت وتجريبي، على آلية التمويل التكميلي التي تُقدم من خلالها مساهمات يتبرع بها الموظفون لتعزيز قدرة ملاك موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2014. وفي الوقت الراهن، تكمل المساهمات المقدمة من الموظفين ملاك موظفي المكتب بسبع وظائف إضافية (ست وظائف لموظفين قانونيين ومساعد قانوني واحد). ولا يزال نظام المساهمات الاختيارية الذي بدأ في عام 2013 يعمل على أساس تجريبي. ووفقاً لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أتاحت خطة المساهمات الاختيارية للمكتب تعزيز فريقه القانوني تعزيزاً كبيراً، مما كان له أثر على الخدمات المقدمة. وقد حان الوقت لجعل خطة المساهمات الاختيارية آلية تمويل دائمة.

الإعادة إلى الوضع السابق في مقابل التعويض

- 32 - لا تزال مسألة التنفيذ/الإعادة إلى الوضع السابق مقارنة بالتعويض مسألة تثير قلقاً عميقاً بالنسبة لإقامة العدل على نحو منصف وسليم.
- 33 - وأعرب المجلس بالفعل عن رأي مفاده أن نهج "لا إلغاء ولا إعادة" لا يخدم العدالة في كل حالة.
- 34 - ويرى المجلس أنه ينبغي تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث ينص على أنه ينبغي للمدعى عليه، قبل أن يختار دفع تعويض بدلاً من الإلغاء أو الإعادة إلى المنصب، أن يقدم أدلة مقنعة إلى

المحكمة على أن الإلغاء أو اتباع أداء معين غير ممكن لأسباب قاهرة تتعلق بالتشغيل أو الإدارة أو الميزانية.

35 - وينبغي لذلك أن يكون للمحكمتين الحق في أن تأمرا بالإعادة إلى العمل في الحالات المناسبة.

المنازعات الطبية ومنازعات التصنيف

36 - ينص الأمر الإداري ST/AI/2019/1 المؤرخ 15 شباط/فبراير 2019 على ما يلي:

البند 4

المراجعة من قبل مجلس طبي

3-4 يتولى الممارس الطبي المستقل الثالث الذي يختاره العضوان الآخران في المجلس الطبي رئاسة المجلس. وإذا لم يتوصل العضوان الآخران إلى اتفاق، يجب على المدير الطبي إحالة القرار إلى سلطة طبية خارجية مناسبة تقوم باختيار الرئيس.

...

البند 7

رفع دعوى للمراجعة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

وفقا للقاعدة 11-2 (ب) من قواعد النظام الإداري للموظفين، لا يُلزم الموظف بأن يطلب إجراء تقييم إداري إذا كان يود الطعن رسميا في قرار إداري اتخذ عملا بمشورة قدمها طبيب مستقل أو هيئة طبية قبل رفع دعوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

37 - ولضمان استقلالية المجلس الطبي وتجنب أي تضارب في المصالح، ينبغي ألا يشارك كبير المديرين الطبيين في تعيين الرئيس المحايد للمجلس في حالة عدم توصل العضوين الآخرين إلى اتفاق.

38 - وينبغي لذلك تعديل لائحة ممارسات محكمة المنازعات بحيث تأذن لقاضي المحكمة بالبت في طلب التعيين عندما يتعذر على العضوين الآخرين الاتفاق على تعيين رئيس المجلس الطبي.

الوساطة القضائية

39 - تم تنفيذ الوساطة القضائية، التي تعرف بأنها الوساطة التي يقودها قاض، في بلدان مختلفة. ويكرر المجلس توصيته لعام 2021 بوضع واختبار برنامج تجريبي للوساطة القضائية مدته 18 شهرا. ومن شأن عقد دورة تدريبية أساسية مدتها ثلاثة أيام أن يزود القضاة الذين يعملون كوسطاء بالمهارات اللازمة للقيام بوساطة فعالة وسريعة. ولن يُطلب من القضاة القيام بالوساطات إلا إذا تطوعوا للقيام بذلك.

40 - وفي المحاكم الوطنية التي اعتمدت الوساطة القضائية، يتم تسوية حوالي 70 في المائة من جميع القضايا المعلقة في جلسة واحدة تستغرق في المتوسط من أربع إلى ست ساعات. ويثبت هذا النظام كفاءة عالية بسبب السلطة المعنوية للمحكمة. وإذا لم يتم تسوية القضية، يُستبعد القاضي الذي عمل كوسيط من النظر في القضية كجزء من المحكمة ولا يعرب عن آرائه بشأن وقائع القضية. وستظل عملية الوساطة توافقية وسرية تماما.

41 - وعلى الرغم من النتائج الناجحة للوساطة، فإن النظام الدولي لم يستخدم الوساطة بالقدر الكافي في معالجة المنازعات الإدارية ومنازعات العمل. ولا يزال نظام العدالة الدولي متخلفاً عن الركب فيما يتعلق بالعمل على اغتنام فرص الاستخدام الاستباقي للوساطة كأداة لتحسين نوعية العلاقة بين الإدارة والموظفين، وبالتالي تحسين نوعية العمل المنجز داخل المنظمة.

حقوق الضحايا

42 - يلاحظ المجلس أنه على الرغم من أنه لا يزال هناك مجال للتحسين، فإن المدافعة عن حقوق الضحايا تشعر بالارتياح لأن الأفراد في نظام إقامة العدل يؤيدون النهج الذي يركز على الضحايا وتنفيذه.

التوصية 1

يوصي المجلس بأن تنظر محكمة الاستئناف في طلبات تفسير الأحكام فيما بين الدورات.

التوصية 2

يوصي المجلس بمنح رئيسي المحكمتين الحق في إبداء آرائهما أمام اللجنة الخامسة واللجنة السادسة للجمعية العامة في المسائل المتعلقة باعتماد أو تعديل النظام الداخلي لكل من المحكمتين.

التوصية 3

يوصي المجلس بأنه في الحالات التي تعتم فيها الإدارة اقتراح تعديلات تشريعية يكون لها أثر على عمل المحكمتين، يجب أن تنطوي الخطوة الأساسية على إجراء مشاورات مسبقة مع المحكمتين. وينبغي أن تكون هذه المشاورات إلزامية.

التوصية 4

يوصي المجلس بالاستعاضة عن آلية التمويل التكميلي الطوعي بتمويل من الميزانية العادية.

التوصية 5

يوصي المجلس بمنح المحكمتين سلطة الأمر بالإعادة إلى المنصب السابق في الحالات المناسبة.

التوصية 6

ينبغي تعديل قواعد ممارسة محكمة المنازعات بحيث تأذن للقضاة بالبث في طلب تعيين رئيس للمجلس الطبي عندما يتعذر على العضوين الآخرين في المجلس الطبي الاتفاق على تعيينه.

التوصية 7

يوصي المجلس بأن تقر اللجنة السادسة برنامجاً تجريبياً للمجلس ومحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف لوضع توصيات لتوسيع نطاق استخدام الوساطة القضائية في النظام الرسمي، بالاعتماد على الهيئات القائمة، مثل جلسات الاستماع لإدارة القضايا.

باء - النظام غير الرسمي

الوساطة والتسوية غير الرسمية

43 - في 30 كانون الأول/ديسمبر 2022، اعتمدت الجمعية العامة القرار 260/77، الذي طلبت فيه إلى الأمين العام زيادة وعي الموظفين بإمكانية إجراء محادثات مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لاستكشاف حلول غير رسمية، بما في ذلك الوساطة، كخطوة أولى، حيثما تسنى ذلك، قبل تقديم شكوى رسمية.

44 - ومن أجل الامتثال لأحكام القرار، قدم المكتب سلسلة من الجلسات الإعلامية بشأن الوساطة للموظفين. وتساعد هذه الجلسات، التي تعقد في مناطق زمنية مختلفة باللغات الإسبانية والانكليزية والفرنسية، موظفي الأمم المتحدة على الصعيد العالمي على اتخاذ قرارات مستنيرة عند مواجهة منازعات في مكان العمل.

45 - ويرى المجلس أن أداة المعلومات هذه أداة قيمة لزيادة استخدام الوساطة من أجل حل المنازعات قبل التقاضي.

46 - بيد أن المجلس أشار إلى أنه وفقاً لتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/77/151)، فإن عدد القضايا التي فتحتها المكتب في عام 2021 بلغ 1 611 قضية، بما في ذلك قضايا الوساطة. وعلاوة على ذلك، فإن المكتب استجاب لـ 170 طلباً للوساطة في عام 2021، منها جلسات غير رسمية تسمى الحوارات الميسرة، وهي جلسات لا ينبغي إدراجها في حساب عدد قضايا الوساطة المعروضة على المكتب.

47 - والحوارات الميسرة متصلة في مهمة أمانة المظالم في رصد الإدارة السليمة للمنظمة. وينبغي تكريس شعبة الوساطة، التي هي جزء من المكتب، لتسوية المنازعات بغية تخفيف عبء القضايا المعروضة على المحكمتين وتسويتها على النحو الأمثل.

48 - وفي عام 2022، قامت الأطراف بتسوية ما مجموعه 24 قضية معروضة على محكمة المنازعات قبل عقد جلسة استماع: تم تسوية 22 قضية منها بشكل غير رسمي بين الطرفين ومحاميهما، وتم تسوية قضيتين عن طريق الوساطة الرسمية. ولا تزال الوساطة لذلك غير مستغلة بالقدر الكافي في معالجة المنازعات الرسمية في مكان العمل.

49 - ويوصي المجلس بأن يتعاون مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة مع مكاتب الوساطة الناجحة الأخرى في منظومة الأمم المتحدة من أجل تحسين شعبة الوساطة وتعزيزها.

التوصية 8

يوصي المجلس بأن يتعاون مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة مع مكاتب الوساطة الناجحة الأخرى في منظومة الأمم المتحدة من أجل تحسين وتعزيز شعبة الوساطة بما يخدم مصالح الموظفين والمنظمة على أفضل وجه.

جيم - المسائل الشاملة المتصلة بالنظامين الرسمي وغير الرسمي

مكتب الأخلاقيات

50 - في عام 2022، عقد مكتب الأخلاقيات العديد من جلسات التوعية بحضور شخصي، وواصل نشر المعلومات المتعلقة بسياسة الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

51 - ولا يزال مكتب الأخلاقيات يعتقد أن القضاة هم الأقدر على تقييم مخاطر الانتقام أو الانتقام الفعلي أثناء قضية معروضة على المحكمتين. وعلاوة على ذلك، تنص الفقرة 6 (د) من مدونة قواعد سلوك قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف صراحة على أن على القضاة واجب حماية الشهود والأطراف من المضايقة والتسلط أثناء إجراءات المحكمة. ويكرر المكتب تأييده للجملتين الأوليين من التوصية 1 من تقرير المجلس في عام 2019 (A/74/169)، اللتين تمنحان قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف سلطة صريحة لإصدار أوامر لحماية الموظفين الذين يُعتقد أنهم معرضون لخطر المضايقات الانتقامية لأنهم تصرفوا بصفتهم أطرفاً أو شهوداً في النظام الداخلي لتسوية المنازعات.

52 - وفي عام 2022، عاد مكتب الأخلاقيات إلى عقد جلسات التوعية بالحضور الشخصي، حيث زار تسع بعثات ومكاتب. وعلى الرغم من أن مكتب الأخلاقيات واصل إجراء حوارات عامة خلال الجلسات المذكورة، فقد بدأ أيضاً في تنظيم حلقات عمل موجهة وتشاركية بقدر أكبر بشأن تضارب المصالح والحماية من الانتقام.

53 - ويرحب المجلس بإطلاق مكتب الأخلاقيات صفحة خاصة به على موقع iSeek في آذار/مارس 2022، تتضمن معلومات عن عمل المكتب، وروابط إلى وثائق وأشرطة فيديو. ويوجز أحد أشرطة الفيديو خطوط خدمات المكتب الخمسة، ويركز فيديو آخر على تضارب المصالح المحتمل عندما يستأجر الموظفون عقارات. ويخطط المكتب لنشر مقاطع فيديو قصيرة أخرى حول مواضيع ذات أهمية في عام 2023، منها الحماية من الانتقام.

54 - وفي عامي 2021 و 2022، نظم مكتب الأخلاقيات 336 دورة توعية مصممة خصيصاً عن الأخلاقيات، منها 104 إحاطات توجيهية للموظفين المعيّنين حديثاً برتبة أمين عام مساعد وما فوق، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 247/65 وكذلك لكبار موظفي البعثات والمنسقين المقيمين. وتُنَاقَش في هذه الإحاطات الإعلامية مسألة الحماية من الانتقام.

55 - وأنجز مكتب الأخلاقيات العديد من المبادرات الهامة في عام 2022. ويشدد المجلس على أنه ينبغي لمكتب الأخلاقيات، لدى اضطراره بمهمته الهامة، أن يمتثل دائماً لواجبه الأساسي المتمثل في السرية وأن يكفل أن تظل جميع المعلومات المقدمة سرية إلا عندما تطلب المحكمتان ذلك.

ثالثاً - برنامج العمل للفترة 2023-2024

56 - وفقاً لشروط خدمة أعضاء المجلس ومتطلبات تعيينهم (المرفق الخامس للوثيقة A/75/162)، التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها 248/75 يُعدّ المجلس برنامج عمل تفصيلياً لكل سنة تقييمية

ويدرجه في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة للموافقة عليه وفقا للولايات التي تنص عليها قرارات الجمعية العامة ذات الصلة.

57 - ويعتزم المجلس تناول المسائل الإضافية التالية في الأشهر المقبلة:

(أ) استعراض مدونة قواعد سلوك قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف؛

(ب) مواصلة 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 حاليا؛

(ج) تقديم توصيات لتقليل عدد الدعاوى التي لا أساس لها من الصحة.

58 - وسيحضر رئيس المجلس بالطريقة المناسبة، كما هو الحال في كل عام، جلسة اللجنة السادسة للجمعية العامة لتقديم تقرير المجلس، وسيكون ممثنا لو تمكن بقية الأعضاء من الحضور أيضا.

رابعاً - شكر وتقدير

59 - يود المجلس أن يعرب عن الامتنان لجميع الجهات صاحبة المصلحة على الفرصة التي أتاحتها للاجتماع بهم وعلى المساهمات التي قدموها أثناء المقابلات وبعدها. فقد كانت مساهماتهم حاسمة في صياغة التوصيات الواردة في هذا التقرير.

60 - والمجلس مدين أيضا لمكتب إقامة العدل على ما قدمه من دعم.

(توقيع) دينيس بايرون

(توقيع) كارمن أرتيغاس

(توقيع) أداما دينغ

(توقيع) لويز أوتيس

(توقيع) ماثيو بيركنز