

Distr.: General  
5 October 2004  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون  
البند ١٢٠ من جدول الأعمال  
إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمانة العامة: دور الأفرقة المعنية بالتمييز  
والمظالم الأخرى

تقرير الأمين العام\*

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لقرار الجمعية العامة ٣٠٧/٥٧، الذي طلبت فيه إلى الأمين العام أن يقدم، بالتشاور مع أمين المظالم وممثلي الموظفين، مقترحات مفصلة بشأن دور وعمل الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى، لتنظر فيها الجمعية في دورتها الثامنة والخمسين. ويتضمن التقرير خيارات تتعلق بدور هذه الأفرقة لكي تنظر فيها الجمعية.

\* "يقدم هذا التقرير، الذي كان من المتوخى أصلاً أن يكون جزءاً من التقرير الشامل للأمين العام بشأن إقامة العدل في الأمانة العامة، في شكل وثيقة منفصلة تلبية لطلب اللجنة الخامسة الذي أبلغته إلى الأمانة العامة في منتصف آب/أغسطس ٢٠٠٤".

## أولا - معلومات أساسية عن الموضوع

### ألف - آلية الطعن الرسمي وغير الرسمي في الأمانة العامة

١ - توجد لدى الأمانة العامة للأمم المتحدة آلية للطعن الرسمي وغير الرسمي لتسوية المنازعات المتصلة بالعمل.

٢ - ويتألف نظام الطعن الرسمي من مرحلتين من مراحل التقاضي الرسمي: أولاً، أمام مجلس الطعون المشترك وهو هيئة استعراض مشترك بين الأقران ويتألف من ممثلين للإدارة والموظفين، ويقوم بإثبات الوقائع وتقديم توصيات إلى الأمين العام<sup>(١)</sup>؛ وثانياً، أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، التي تصدر أحكاماً ملزمة.

٣ - ويشمل نظام الطعن غير الرسمي حالياً، في جملة أمور، الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى، مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة، منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢. وتهدف آلية الطعن غير الرسمي إلى تجنب أن تأخذ الشكاوى الصفة الرسمية وما يتبع ذلك من بدء عملية التقاضي الرسمي وهي عملية مكلفة ومرهقة في آن واحد. وبالإضافة إلى ذلك، فبينما يقتصر نظام الطعن الرسمي على معالجة الشكاوى التي تنشأ عن قرارات إدارية يمكن الطعن فيها، يمكن أن يعالج نظام الطعن غير الرسمي أيضاً شكاوى لا تنشأ بالضرورة عن أي قرار إداري وإنما أسباب مثل صعوبات العلاقات الشخصية المتبادلة في مكان العمل. ولذا فإن نظام الطعن غير الرسمي، بطبيعته وتكوينه، أكثر مرونة وأقل تقييداً من النظام الرسمي.

### باء - الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى

٤ - الفريق المعني بالتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية في الأمانة العامة للأمم المتحدة أنشئ في عام ١٩٧٧، بوصفه إجراء تظلم غير رسمي، يعالج أساساً ادعاءات المعاملة التمييزية. وفي عام ١٩٧٨، أنشئت أفرقة مماثلة في مراكز العمل الرئيسية خارج المقر. وتم توسيع نطاق اختصاصات الأفرقة، في عام ١٩٨٣، لتشمل جميع أنواع مظالم الموظفين، وبناء على ذلك تم تغيير اسم الأفرقة فأصبح الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى (انظر ST/AI/308/Rev.1، الفقرة ١). وتتمثل ولاية الأفرقة في السعي لحل المظالم بالطرق غير الرسمية، أو حين تتعذر هذه، بتقديم توصية إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراء المناسب.

(١) يشمل نظام الطعن الرسمي أيضاً هيئات طعون متخصصة لحالات محددة تحديداً دقيقاً، مثل الطعون في تقييمات الأداء أو الطعون في تصنيف الوظائف.

٥ - وقد وضع نظام الطعن إلى الأفرقة لتكملة إجراءات الطعن الرسمية، وهي مجلس الطعون المشترك، وهيئات الطعون المتخصصة والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة وللتشديد على الوساطة. ورئي أن الموظفين سيفضلون هذه الآلية غير الرسمية إذ من خلالها يمكن أن تتحقق التسوية الودية بسهولة أكبر مما يمكن عن طريق التقاضي الرسمي.

٦ - بيد أن الأفرقة، من ناحية الممارسة العملية، لم تعمل على النحو المراد، ولذا استمر في الماضي النظر فيما إذا كان وضع نظام أمين مظالم عوضاً عنها سيكون أصح للمنظمة (انظر A/C.5/41/14، الفقرة ١٤). فهذه الأفرقة، كما تبين في التقارير الأخيرة للأفرقة ذاتها، لم يستفد منها الموظفون الاستفادة الكاملة. ولم تكن الإدارة دائماً تُعير انتباهها لتوصياتها. وأحد الأسباب المهمة لذلك، ناشئ عن أن الأفرقة تفتقر إلى السلطات القانونية التي تتمتع بها مجالس الطعون المشتركة أو أمين المظالم، حتى يتسنى لها الوصول إلى جميع الأشخاص والوثائق الضرورية لعملها، وبالتالي ليس بإمكانها أن تحصل دائماً أو بسهولة على المعلومات والبيانات التي تبحث عنها عند التحقيق في مظالم الموظفين. ويضاف إلى ذلك أن أعضاء هذه الأفرقة ينقصهم التدريب في مجال الوساطة والدراية العملية القانونية الموضوعية وبالتالي فإن الاستنتاجات التي تتوصل إليها قد لا تؤيدها الأدلة<sup>(٢)</sup>. ولهذه الأسباب، كثيراً ما ترفض توصياتها من قبل الإدارة من وجهة النظر الإجرائية و/أو المتعلقة بالسياسة العامة.

### جيم - إنشاء مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة

٧ - للأسباب سالفه الذكر، اقترح الأمين العام في تقريرين (انظر A/55/253، المرفق الخامس، الفقرة ٣؛ و A/56/800، الفقرات ٢٧-٣٠)، الاستعاضة عن الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى بمؤسسة أمين المظالم<sup>(٣)</sup>. وارتئي أن إلغاء الأفرقة، وإنشاء منصب أمين مظالم متفرغ ومحيد ومستقل، يتمتع بالمرونة في أسلوب عمله، ويستطيع أن يعمل على حل المنازعات بصورة غير رسمية وله مسؤولية واضحة أمام الأمين العام وإمكانية الوصول إلى جميع المسؤولين رفيعي المستوى، من شأنه تبسيط وتعزيز عملية حل المنازعات بالطرق غير الرسمية.

(٢) انظر، على سبيل المثال قرار المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم ٥٠٧، فياشي (١٩٩١)، الذي رفضت بموجبه المحكمة استنتاجات الأفرقة لأنها غير مدعومة بالأدلة وإن كان قد تم في نهاية المطاف دفع تعويض لمقدم الشكوى لتأخر الإدارة في اتخاذ إجراء بشأن (أي رفض) توصية الأفرقة.

(٣) تجدر الإشارة إلى أن الأمين العام كان قد اقترح قبل ١٨ عاماً الاستعاضة عن الأفرقة بوظيفة أمين المظالم (انظر A/C.5/41/14، الفقرة ١).

٨ - ورحبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٨/٥٥، باقتراح الأمين العام إنشاء وظيفة أمين مظالم، وقررت، في الفقرة ٧٩ من قرارها ٢٥٣/٥٦، إنشاء وظيفة أمين مظالم بدرجة أمين عام مساعد بمكتب الأمين العام. وتم إصدار ونشر اختصاصات أمين المظالم في نشرة الأمين العام (ST/SGB/2002/12)، وبدأ مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة العمل في ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢. وتبعاً لتلك الاختصاصات توكل لأمين المظالم سلطات واسعة "للنظر في النزاعات أياً كانت طبيعتها، المتصلة بالعمل في الأمم المتحدة. وينبغي تفسير تسمية "نزاع" بمعناها الأوسع بحيث تشمل، في جملة أمور، المسائل المتعلقة بشروط العمل وإدارة الاستحقاقات، والممارسات الإدارية إلى جانب المسائل الفنية والمتعلقة بعلاقات الموظفين" وفيما يتعلق بالأسلوب الذي يستخدمه أمين المظالم في حل المظالم بصفة غير رسمية، تمنح الاختصاصات أمين المظالم أقصى قدر من المرونة بالنص على أنه يجوز لأمين المظالم أن يستخدم "آية وسيلة ملائمة من أجل تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في تسوية المنازعات بين الأطراف وتجنب اللجوء إلى عمليات التظلم الرسمية". وتحقيقاً لهذه الغاية، فبينما لا تخول لأمين المظالم سلطات اتخاذ القرارات، يقوم/تقوم "بإسداء المشورة أو تقديم الاقتراحات أو التوصيات، حسب الاقتضاء، بشأن الإجراءات اللازمة لتسوية النزاعات، مع مراعاة الحقوق والواجبات القائمة بين المنظمة والموظف والعدالة بينهما".

٩ - ولم تتخذ الجمعية قراراً نهائياً بشأن ما إذا كانت وظيفة أمين المظالم المنشأة حديثاً ستحل محل الأفرقة، مثلما اقترح الأمين العام في الأصل. بل طلبت، في قرارها ٣٠٧/٥٧، إلى الأمين العام أن يقدم، بالتشاور مع أمين المظالم وممثلي الموظفين، مقترحات مفصلة عن دور وعمل الأفرقة لكي تنظر فيها.

## ثانياً - مساهمة أمين المظالم في دور وعمل الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى

١٠ - على ضوء قرار الجمعية ٣٠٧/٥٧، طلبت أمينة المظالم الاستعانة بفريق أخصائيين مدربين على حل المنازعات بالمنظمات، لمساعدة مكتبها في استعراض وظائف الأفرقة، لتقديم توصيات من منظور أمين المظالم. وبفضل الدعم المقدم من مكتب أمين المظالم، التقى الفريق بممثلي جميع الكيانات المتصلة بنظام العدالة في الأمم المتحدة والتمس آراءها وتوصياتها بشأن الأفرقة. كما اجتمع الفريق أيضاً بالأعضاء الحاليين في الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى في نيويورك وتداول عن بُعد مع أعضاء أفرقة أديس أبابا، ونيروبي، وجنيف، وفيينا. ودرس الفريق نظام العدالة في الأمانة العامة دراسة متأنية، وأجرى تحليلاً مقارناً لهذا النظام بالنظم القائمة في المنظمات الأخرى، ثم قدم تقريراً إلى أمينة المظالم.

١١ - ولاحظ الفريق أنه لكي يكون أي نظام للتظلم مصمما بشكل جيد ينبغي أن يشتمل على آليات للحل رسمية وغير رسمية على السواء، وأنه ينبغي تشجيع موظفي الأمم المتحدة على السعي أولا لالتماس الحل غير الرسمي. فالإجراءات غير الرسمية لا تؤدي إلى نتائج أسرع من العمليات الرسمية، فحسب، بل إن الإجراءات غير الرسمية كثيرا ما تنجح في حسم أي تظلم لا يمكن، لأسباب متعددة، حله عن طريق عملية التظلم الرسمية؛ فضلا عن أنها يمكن أن تُساعد في تجنب اللجوء إلى نظام التظلم الرسمي. وأشار الفريق أيضا إلى أنه يوجد في إطار القنوات غير الرسمية العديد من الخيارات المدعومة تنظيميا التي يمكن للموظف أن يختار من بينها<sup>(٤)</sup>. ولاحظ الفريق أن مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة يعمل تحديدا في إطار المنظمة كقناة محايدة وغير رسمية مخصصة لحل التظلمات. وليست لأمين المظالم سلطات اتخاذ القرار، ولكنه يستطيع تقديم مشورة غير رسمية ويسر حل المنازعات في مناخ من الثقة، بما في ذلك بوسائل المصالحة والوساطة.

١٢ - ولاحظ الفريق أن مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة، في حين يمكنه أن يوفر حلا غير رسمي، لا يمكن إلحاقه بهياكل المظالم الرسمية التي يوفر لها دوما بديلا طوعيا. ومن ناحية أخرى، بالرغم من أن الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى جزء من نظام الطعن غير الرسمي تتداخل بجوانب من إجراءاتها مع نظام الطعن الرسمي بالأمانة العامة. إذ يجوز لها أن تتقدم إلى مكتب إدارة الموارد البشرية بتوصيات لاتخاذ إجراءات محددة بصدد الشكاوى التي ترد إليها ويمكن أن يعتبر، الرفض، قرارا إداريا، ويشكل أساسا للطعن أمام مجلس الطعون المشترك. هذا إلى جانب أنها مكلفة بإجراء تحقيقات فاصلة. واعتبر الفريق أسلوب المرونة الذي قد تتبعه الأفرقة، بالاقتران باختصاصها الأفرقة ببحث الحالات التي لا تنشأ عن قرارات إدارية محددة، سمتين فريدتين يجدر الإبقاء عليهما ضمن نظام إقامة العدالة في الأمانة العامة.

١٣ - وبناء على التغذية المرتدة من المقابلات وتحليل الأفرقة الحالية، حدد الفريق ما يلي باعتباره بعض المزايا الرئيسية للأفرقة:

(أ) تتعامل الأفرقة مع التفاعلات بين الأقران؛

(ب) لديها القدرة على الاستجابة للمنازعات سواء بصورة غير رسمية أو رسمية وبأسلوب مرن؛

(٤) بالإضافة إلى أمين المظالم والأفرقة، يجوز لموظفي الأمم المتحدة أن يلتمسوا الحلول غير الرسمية لتظلماتهم باللجوء إلى (أ) زملاء العمل والأصدقاء؛ (ب) المشرفين وموظفي الموارد البشرية أو شؤون الموظفين؛ (ج) مستشاري الموظفين؛ (د) فريق من المستشارين؛ (هـ) مسؤولي شؤون المرأة بالإدارات؛ (و) ممثلي الموظفين؛ و (ز) أعضاء مجالس الطعون المشتركة عندما يعملون بصفتهن وسطاء صلح.

- (ج) يمكنها العمل بصورة أسرع من مجلس الطعون المشترك؛
- (د) تعد أفرقة استعراض من جانب الأقران، بهذه الصفة، ينظر إليها الموظفون على أنها أكثر عدالة، وبالتالي يشكل الموظفون فيها جزءاً من حل المشكلة وحل النزاع؛
- (هـ) توفر فرصة تعليمية للمتطوعين الأعضاء في الأفرقة؛
- (و) تعزز صورة أكيدة لنظام العدالة ولذلك تحظى بثقة أكبر والأرجح أن يستخدمها الموظفون.

١٤ - وضمن بعض بواعث القلق من أداء الأفرقة التي جرى الإعراب عنها للفريق ما يلي:

- (أ) افتقار أعضاء الأفرقة للتدريب في القانون الموضوعي أو السياسة العامة بشأن التمييز أو تقصي الحقائق والوساطة؛
- (ب) ضعف العلاقات بين الأفرقة والآليات الأخرى العاملة في حل المنازعات؛
- (ج) تلاشى إلى حد كبير دور الإدارة في إنشاء ودعم الأفرقة وانفرد ممثلو الموظفين بعملية تعيين الأعضاء؛
- (د) بعض تقارير الأفرقة لا تدعمها الأدلة الكافية؛
- (هـ) تبدو تحقيقات الأفرقة أحادية الجانب وينظر إلى أعضائه على أنهم يناصرون الموظفين؛ و
- (و) عدم اتخاذ الإجراءات من جانب الإدارة بشأن توصيات الأفرقة أو متابعتها.

١٥ - وفحص الفريق خيارات عديدة يمكن أن تعتمد عليها المنظمة: (أ) يمكن استمرار الأفرقة في شكلها الحالي؛ (ب) يمكن إلغاء الأفرقة؛ (ج) يمكن توسيع اختصاصات الإجراءات الحالي المخصص للمضايقات الموضوع في الأمر الإداري ST/AI/379؛ (د) يمكن الإبقاء على الأفرقة مع منحها اختصاص لإصدار قرارات ملزمة؛ (هـ) يمكن تحويل العناصر الرئيسية للأفرقة إلى لجان يعاد تشكيلها؛ (و) يمكن تعزيز وظائف الوساطة والمصالحة الداخلية للأمم المتحدة. وحسب تقييم أمينة المظالم فإن جميع هذه الخيارات تتوافق مع اختصاصات مكتبها على النحو الموجز في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/12. وقدمت أمينة المظالم هذه الخيارات إلى الأمين العام، للنظر فيها واستعراضها، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٣٠٧/٥٧.

١٦ - والخيار المفضل الذي أوصى به الفريق، هو إعادة تشكيل الأفرقة في شكل ما اصطلح على تسميته لجان المظالم المشتركة، التي تسعى إلى الإبقاء على السمات الفريدة التي تتمتع بها الأفرقة على النحو الموجز في الفقرتين ١٣ و ١٤ أعلاه. وينظر مجلس الطعون

المشترك في القضايا المرفوعة من لجان المظالم المشتركة، ثم ترفع إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وينبغي أن يكون تشكيل هذه اللجان متنوعا بالقدر الكافي وأن يشمل موظفين من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية والمديرين لضمان توفير فرصة أكبر لقبول وتنفيذ توصياتها. وينبغي صياغة مبادئ توجيهية لعمل لجان المظالم المشتركة، بما في ذلك مبادئ توجيهية لمساعدة أعضاء الأفرقة في تقييم حالات التمييز. ولزيادة فعالية لجان المظالم المشتركة، دعا الفريق إلى تعزيز جميع الوظائف الوسطة والمصالحة الداخلية بالأمم المتحدة. وأوصى أيضا بأن يوفر مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة، ما أمكن، خدماته في البعثات الإقليمية ومراكز العمل خارج المقر.

### ثالثا - آراء ممثلي الموظفين

١٧ - يلاحظ الأمين العام أن أي قرار بشأن الأفرقة سيؤثر على جميع الموظفين وأن الجمعية، طلبت إليه، في قرارها ٣٠٧/٥٧، التشاور مع ممثلي الموظفين بشأن هذا الموضوع. ولأسباب عديدة، لم يكن بالإمكان التشاور مع الموظفين عن طريق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، لدى إعداد المقترحات التي طلبتها الجمعية. ومع ذلك، أخذ الأمين العام في الاعتبار الآراء التي أعرب عنها ممثلو الموظفين حول هذا الموضوع في الاجتماع الأخير للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.

١٨ - وقد أعرب ممثلو الموظفين، بخاصة، عن اعتقادهم بأهمية وجود فريق مشترك لتقصي الحقائق، سواء كانت الأفرقة القائمة أو أي هيئة ذات اختصاصات جديدة لدعم عمل مكتب أمين المظالم. ولاحظ ممثلو الموظفين أيضا أن الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى في فيينا وحينئذ فعالة تماما. وبما أنها تقدم مساهمات قيّمة، يرى الموظفون أنه لا مبرر لإلغائها.

١٩ - وبالإضافة إلى ذلك، نظر الأمين العام في مقترح محدد قدمه اتحاد الموظفين في نيويورك، في حزيران/يونيه ٢٠٠٤، يقضي بأن يرجع الموظف المتظلم أولا إلى مكتب أمين المظالم، ثم تتبع ذلك عملية رسمية للتظلم أمام فريق مظالم له تشكيل وولاية مختلفان عن الأفرقة الحالية.

٢٠ - وتبعا لذلك المقترح، يتكون فريق المظالم من ثلاثة أعضاء مصوتين (موظف يمثل الإدارة، وموظف يختاره الشخص المتظلم، وعضو ثالث يختاره العضوان الآخران المصوتان) وثلاثة أعضاء غير مصوتين يعملون كخبراء للأعضاء المصوتين. ويتألف الأعضاء غير المصوتين من موظف عضو في مجلس الموظفين وأمين المظالم وموظف موارد بشرية. وبعد النظر في التظلم، يتخذ الفريق قرارا يكون ملزما لوكيل الأمين العام لشؤون الإدارة.

٢١ - ويلاحظ الأمين العام أنه بالرغم من أن المقترحات المحددة الواردة في تقرير الفريق الذي قدم المشورة إلى أمين المظالم، ومقترحات اتحاد الموظفين في نيويورك تختلف في نواح كثيرة، تشترك هذه المقترحات في وجهة النظر بشأن عدد من النقاط الأساسية، وهي الحاجة إلى توفير آلية للموظفين تمكن من النظر في تظلماتهم خارج عملية الطعون الرسمية المبينة في النظام الأساسي للموظفين، بالإضافة إلى مكتب أمين المظالم، للأمم المتحدة وضرورة إعادة تسمية الأفرقة وإعادة توجيهها وإعادة هيكلتها لتحويلها إلى أداة ذات جدولها في حل المنازعات.

٢٢ - ويلاحظ الأمين العام أيضا أن المقترحات التي قدمها اتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك تغير كثيرا طبيعة ودور أمانة المظالم، إذ تشترط عليها المشاركة في المرحلتين غير الرسمية والرسمية على حد سواء وتفرض قيودا كبيرة على الأسلوب الذي يؤدي به مكتب أمانة المظالم ولايته. وفي حين يمكن إعادة النظر في ولاية مكتب أمانة المظالم للأمم المتحدة وأدائه على ضوء التجربة، وبعد إيلاء الاعتبار الواجب لأساس ومضمون التحسينات الممكنة، قد لا يكون من الملائم القيام بذلك في هذه المرحلة، حيث تم بالفعل تحقيق تقدم ملحوظ في الفترة القصيرة التي انقضت منذ إنشاء المكتب في عام ٢٠٠٢.

## رابعا - آراء الأمين العام حول دور الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى: الخيارات الممكنة

٢٣ - يقدر الأمين العام التحليل الموسع والقيّم للأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى الذي قدمه الفريق في تقريره، ويلاحظ ويتفق مع ما توصل إليه من أن الأفرقة بصورتها الحالية غير صالحة للاستمرار. ونظر أيضا في مقترح الفريق بتحويل بعض خصائص الأفرقة إلى لجان مظالم مشتركة يعاد تشكيلها. وإدراكا من الأمين العام للأهمية التي يعلقها كثير من الموظفين على الإبقاء على عملية نظر الأقران المتنوعة والمشكلة بصورة مشتركة لحل المظالم بصورة غير رسمية، يقدم الأمين العام الخيارات التالية لتنظر وتبت فيها الجمعية.

### الخيار ١:

#### إلغاء الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى: لا يلزم اتخاذ إجراء آخر

٢٤ - يتمثل موقف الأمين العام، الذي أعرب عنه في تقاريره السابقة، في أن الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى لا تعمل بفعالية بشكلها الحالي وينبغي إلغاؤها. ويشير الأمين العام إلى أن هذا هو السبب وراء مقترحاته السابقة المقدمة إلى الجمعية العامة (انظر A/55/253،



المرفق الخامس، الفقرة ٣ و A/56/800، الفقرات ٢٧-٣٠) وهي إلغاء الأفرقة وإسناد مهامها إلى مكتب أمين المظالم بالأمم المتحدة.

٢٥ - بيد أن انتباه الأمين العام وجه إلى الملاحظة التي أوردها الفريق في تقريره وهي أنه إذا قُدر لأمين المظالم أن يتولى وظائف الأفرقة، ستكون بعض هذه الوظائف غير متوافقة مع دوره على النحو الموجز في اختصاصاته. بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/12. وبالإضافة إلى ذلك وُجّه انتباه الأمين العام إلى ما أورده الفريق في تقريره بشأن الأهمية التي يعلقها الموظفون على ضرورة أن ينظر أقرانهم في شكاواهم على مستوى غير رسمي، وإلى أن وظائف أمين المظالم لا تنطوي على مراجعة من جانب الأقران.

٢٦ - بيد أن الأمين العام يعتقد أن إلغاء الأفرقة لا يحرم الموظفين بالضرورة من أن ينظر أقرانهم في شكاواهم، إذ يمكن أن يتم ذلك بصورة غير رسمية، في إطار المصالحة التي يمكن أن يقوم بها مجلس الطعون المشترك (انظر القاعدة ١١١-٢ (ب) من النظام الإداري للموظفين) ورسمياً في سياق إجراء الطعن الرسمي إلى مجلس الطعون المشترك (انظر القاعدة ١١١-٢ من النظام الإداري). وفيما يتعلق بالمظالم غير المتصلة بقرارات إدارية محددة، يجوز للموظفين رفع قضايا متصلة بالعمل إلى أمين المظالم من أجل الحل غير الرسمي، أو إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لأجل الحل غير الرسمي أو الرسمي. ويمكن استئناف قرار مكتب إدارة الموارد البشرية عن طريق النظام الرسمي للطعن. غير أنه من المعروف أن وسائل حل هذه المظالم بصورة غير رسمية لا تشمل استعراض من جانب الأقران.

## الخيار ٢:

**نقل بعض وظائف الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى إلى لجان مظالم جديدة مشتركة**

٢٧ - يحيط الأمين العام علماً بالخيار المفضل في تقرير الفريق بإنشاء آلية تخلف الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى، تضمن استمرارية الاستعراض من جانب الأقران في حل المظالم بصورة غير رسمية. ولهذا السبب يقدم الأمين العام لنظر الجمعية العامة الخيار التالي الذي يتضمن بشكل أساسي المقترح الوارد في تقرير الفريق، والذي يقضي بإلغاء الأفرقة وبأن توكل بعض وظائفها (وأبرزها تقصي الحقائق ورفع التوصيات المكتوبة) إلى هيئات جديدة مشتركة للأقران، تسمى لجان المظالم المشتركة تكون تابعة إدارياً لمجلس الطعون المشترك.

٢٨ - وأوصى الفريق في تقريره بأن يدير الهيكل التنظيمي للجان المظالم المشتركة المقترحة أمين مجلس الطعون المشترك. ويلاحظ الأمين العام أن الوظائف الأساسية الخاصة بإدارة عمل

مجلس الطعون المشترك وعملياته بموجب النظام الداخلي للمجلس، يديرها رئيس المجلس ومشورة ودعم أمانة المجلس. ولذا فمن الأصوب، من وجهة نظر الأمين العام، أن يتولى رئيس المجلس وليس أمين المجلس مهمة الإشراف على لجان المظالم المشتركة وأن تحتفظ أمانة المجلس بدور تقديم الدعم والدور الاستشاري. وبما أن هناك أربعة مجالس طعون مشتركة دائمة حالياً، فسيتعين إنشاء لجان مظالم مشتركة في كل مركز من مراكز العمل التي يوجد بها مجالس طعون مشتركة دائمة أي في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي.

٢٩ - ويقر الأمين العام بالمساهمة القيمة التي يمكن أن يوفرها هذا الخيار لآلية الطعن للتظلم غير الرسمي. ويلاحظ، مع ذلك، أنه تترتب عليه آثار في الميزانية أعلى كثيراً من الخيار الآخر، إذ سيتعين، فضلاً عن توفير التدريب لأعضاء لجان المظالم المشتركة، توفير مزيد من الدعم الإداري من جانب أمانة مجلس الطعون المشترك والإشراف من جانب رؤساء المجلس، وبالتالي سيكون من الضروري إنشاء وظيفة رئيس متفرغ لمجالس الطعون المشتركة في نيويورك، وجنيف وفيينا ونيروبي، وكذلك توفير دعم إداري إضافي إلى أمانات مجالس الطعون المشتركة في كل من فيينا ونيروبي التي تعمل حالياً على أساس غير متفرغ.

٣٠ - ويوجه الأمين العام انتباه الجمعية أيضاً إلى الاعتبارات التالية الواردة في الفقرتين ٣١ و ٣٢ أدناه.

٣١ - إن وجود لجان مظالم جديدة جنباً إلى جنب مع مكتب أمين المظالم ضمن إجراءات الطعن غير الرسمية قد يحدو بالموظفين، في بعض الحالات، إلى اللجوء إلى كلتا الآليتين لحل شكاواهم بطريقة غير رسمية<sup>(٥)</sup>، مما قد يؤخر العملية و/أو يؤدي إلى نتائج متناقضة. بيد أن الخيار الثاني كما أُشير في تقرير الفريق، يوفر بديلاً إضافياً غير رسمي للموظفين لحل منازعاتهم. هذا إلى جانب أن لجان المظالم الجديدة ستواصل وظيفة الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى المتعلقة بتقديم توصيات خطية إلى الإدارة، وهي وظيفة لا يقوم بها أمين المظالم ولا تنطوي بالتالي على خطر ازدواجية الوظائف.

٣٢ - وهناك اعتبار آخر يتعلق بالخيار الثاني يتمثل في صعوبة تعيين متطوعين للعمل في لجان المظالم. ويلاحظ الأمين العام أن النظام يعاني حالياً من صعوبات العثور على عدد كاف من المتطوعين لمجلس الطعون المشترك، والهيئات الاستشارية المتخصصة الأخرى المؤلفة أيضاً من المتطوعين. وعلى افتراض إمكانية تعيين العدد الكافي من المتطوعين للعمل في اللجان الجديدة، سيحتاجون، لكي يكونوا فعالين، إلى تدريب موسّع في مجالات شتى منها الوساطة

(٥) وقد أثار هذا الشاغل اتحاد الموظفين في نيويورك في التعليقات التي قدمها إلى الأمين العام في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ فيما يتعلق بالأفرقة.

والمصالحة، وإجراء التحقيقات/تقصي الحقائق، وكتابة التقارير، والقانون والسياسة العامة في مجال التمييز، وما إلى ذلك، وفي مجال النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. وسيتعين استكمال هذا التدريب بانتظام لضمان تحقيق أقصى قدر من الفعالية.

## خامسا - الخلاصة

٣٣ - خلاصة القول إن الأمين العام يعتقد أن الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى غير ذات فعالية بشكلها الحالي، وإن كان يسلم بأن كثيرا من الموظفين يقدرّون وجودها. فإذا أيدت الجمعية العامة الخيار الثاني أعلاه، وقررت الاستعاضة عن الأفرقة بلجان المظالم المشتركة (المقترحة) التي ستتواجد في مقار مشتركة مع مجلس الطعون المشترك، سيكون من الضروري تزويد أعضاء هذه اللجان بالموارد الكافية من حيث التدريب والدعم الإداري. كما أن تنفيذ الخيار الثاني سيتطلب أيضا مشاورات مع الموظفين على نطاق المنظومة.