

Distr.: Limited
22 December 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

اللجنة الخامسة

البند ١٤٧ من جدول الأعمال

إقامة العدل في الأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من رئيس اللجنة عقب مشاورات غير رسمية

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى الجزء الحادي عشر من قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، وقراراتها ٣٠٧/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، و ٢٨٣/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، و ٢٦١/٦١ المؤرخ ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، و ٢٢٨/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، و ٢٥٣/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، و ٢٣٣/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، و ٢٥١/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، و ٢٣٧/٦٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، و ٢٤١/٦٧ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، و ٢٥٤/٦٨ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، و ٢٠٣/٦٩ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، و ١١٢/٧٠ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، و ٢٦٦/٧١ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ و ٢٥٦/٧٢ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(١) وعن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة^(٢)، وفي تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في

(١) A/73/217/Add.1 و A/73/217.

(٢) A/73/167.



- الأمم المتحدة^(٣) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة بالموضوع^(٤) والرسالة المؤرخة ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ الموجهة من رئيسة الجمعية العامة إلى رئيسة اللجنة الخامسة^(٥)،
- ١ - **تحيط علماً** بتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(١) وعن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة^(٢)، وبتقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة^(٣) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة بالموضوع^(٤)؛
- ٢ - **تقر** الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية^(٤)، رهنا بأحكام هذا القرار؛

أولاً

نظام إقامة العدل

- ٣ - **تشدد** على أهمية مبدأ استقلال القضاء في نظام إقامة العدل؛
- ٤ - **تؤكد** أهمية أن تُكفل لجميع الموظفين إمكانية اللجوء إلى نظام إقامة العدل، بغض النظر عن مركز عملهم؛
- ٥ - **تسَلِّم** بالطابع المتغير لنظام إقامة العدل وبضرورة رصد تنفيذه بدقة لكفالة بقاءه في إطار المعايير التي حددتها الجمعية العامة؛
- ٦ - **تؤكد من جديد** ما قررته في الفقرة ٤ من قرارها ٢٦١/٦١ من إنشاء نظام جديد لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والكفاءة المهنية وكفاية الموارد واللامركزية ويتماشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون ومراعاة الإجراءات القانونية الواجبة من أجل كفالة احترام حقوق الموظفين والتزامهم ومسئالة المديرين والموظفين على حد سواء؛
- ٧ - **تلاحظ** أن الموظفين ما زال وعيهم بنظام إقامة العدل محدوداً على ما يبدو، وتحث الأمين العام على مواصلة تعزيز أنشطة التوعية التي يضطلع بها وزيادتها، بغية التوعية بدور وعمل مختلف أجزاء النظام والإمكانيات التي يتيحها لمعالجة الشكاوى المتصلة بالعمل، مع إيلاء اهتمام خاص للبعثات والمكاتب الميدانية؛
- ٨ - **تشير** إلى الفقرة ٢٧ من قرارها ٢٦٦/٧١، وتشدد مجدداً على أهمية الاستمرار في تنفيذ استراتيجية شاملة للتوعية والاتصال لجميع الموظفين المشمولين بالجزأين الرسمي وغير الرسمي من نظام إقامة العدل، وتدعو في هذا الصدد الأمين العام إلى اتخاذ المزيد من التدابير، في حدود الموارد المتاحة، تمسحياً مع الفقرة ٤٤ من تقرير مجلس العدل الداخلي، وتلبية الحاجة إلى تحسين معرفة الموظفين بالنظام وفهمه؛
- ٩ - **ترحب** بتحليل الأسباب الجذرية للمنازعات الوارد في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وتشدد على أهمية تحسين أداء المديرين والاتصال

(٣) A/73/218.

(٤) A/73/428.

(٥) A/C.5/73/11.

بالموظفين، وتحث الأمين العام على مواصلة معالجة المسائل العامة المحددة في التقرير من أجل تحسين سياسات المنظمة وإجراءاتها، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن التغييرات الناجمة عن الإجراءات المتخذة في سياق تقريره المقبل؛

١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل كفالة وجود ثقافة قوية للمساءلة في كامل الأمانة العامة وتمكّن جميع فئات الموظفين الذين ربما يكونون قد تعرضوا لسلوك محظور في ظرف من ظروف العمل من الوصول إلى سبل انتصاف فعالة^(٦)؛

١١ - **تلاحظ** السياسة المنقحة الجديدة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول^(٧) والجهود المستمرة الرامية إلى القيام سنويا باستعراض وتقييم أحكام تلك السياسة وتنفيذها، وتطلب إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يقدم معلومات في سياق التقرير المقبل عن نظام إقامة العدل بشأن الكيفية التي يعالج بها الانتقام من الموظفين الذين يرفعون قضايا أمام المحاكم أو الذين يمثلون أمامها كشهود؛

ثانيا

النظام غير الرسمي

١٢ - **تسلم** بأن النظام غير الرسمي لإقامة العدل خيار يتسم بالكفاءة والفعالية لكل من الموظفين الذين يلتمسون الانتصاف من المظالم والمديرين الذين تُتاح لهم المشاركة فيه؛

١٣ - **تؤكد من جديد** أن حلّ المنازعات بالوسائل غير الرسمية عنصر حاسم في نظام إقامة العدل، وتشدد على ضرورة الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بالنظام غير الرسمي لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية، دون المساس بالحقوق الأساسي للموظفين في اللجوء إلى النظام الرسمي، وتشجع على اللجوء إلى تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛

١٤ - **ترحب** مع التقدير بالمعدل المرتفع للقضايا التي تسوى عن طريق الوساطة، وتشجع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة على مواصلة جهوده في تسوية المنازعات بطريقة غير رسمية، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل تقديم معلومات مفصلة عن أنشطة المكتب، بما في ذلك لمحات إحصائية عامة عن القضايا التي سويت عن طريق الوساطة؛

١٥ - **تشجع** مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة على تكثيف أنشطة التوعية التي يقوم بها للتشجيع على تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛

١٦ - **تشير** إلى الفقرة ٣٧ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى الأمين العام أن ينشئ، في حدود الموارد المتاحة، المشروع التحريبي الرامي إلى إتاحة إمكانية لجوء الأفراد من غير الموظفين إلى خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية؛

١٧ - **تقرر** أن المشروع التحريبي لن يؤثر في ولاية أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وتسلم بأن مكتب أمين المظالم يمكن أن يقرر القيام بأنشطة التواصل مع غير الموظفين؛

(٦) ST/SGB/2008/5.

(٧) ST/SGB/2017/2/Rev.1.

١٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يجري، عند تقييمه لحجم العمل الحالي والمتوقع للمكتب الناجم عن الخدمات المقدمة إلى الأفراد من غير الموظفين، تحليلاً كمياً ونوعياً على السواء، يشمل نوع التظلمات وكفاءة إدارة القضايا، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم هذه المعلومات، وإذا دعت الحاجة، توصيات إضافية في سياق تقريره المقبل؛

ثالثاً

النظام الرسمي

١٩ - **تنوه** بالإسهام الإيجابي المستمر الذي يقدمه مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في نظام إقامة العدل؛

٢٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل العمل على كفالة مساءلة المديرين الذين يثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم، وفقاً لأحكام النظامين الأساسي والإداري المنطبقين على موظفي الأمم المتحدة^(٨)، وأن قراراتهم تلك أدت إلى رفع دعاوى قضائية وتكبد خسارة مالية لاحقة، وأن يوافي الجمعية العامة بتقرير عن ذلك في دورتها الرابعة والسبعين؛

٢١ - **تلاحظ بقلق** عدد الطلبات التي لم يبت فيها بعد المقدمة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛

٢٢ - **تشير** إلى الفقرة ١٠ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتلاحظ استمرار التغييرات في عدد القضايا الواردة إلى مختلف أجزاء النظام الرسمي، وتشدد على الحاجة إلى التحليل المستمر للاتجاهات في القضايا الجديدة الواردة، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل جمع الإحصاءات المتعلقة بحجم العمل للكيانات المختلفة داخل المنظومة وأن يدرج ملاحظاته على تلك الإحصائيات في التقارير المقبلة؛

٢٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدعو مجلس العدل الداخلي إلى رصد إصدار الأحكام في الوقت المناسب والإبلاغ عنه، تمشياً مع اختصاصات المجلس، وأن يقدم آرائه بشأن تطبيق نظام إقامة العدل؛

٢٤ - **تشير** إلى الفقرة ١٤ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى رئيس محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ورئيس قلم محكمة المنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف العمل معاً من أجل وضع وتنفيذ خطة لإنجاز القضايا تشمل لوحة متابعة لتتبع سير القضايا في الوقت الحقيقي ومؤشرات أداء عن حالة إنجاز حجوم القضايا، وتأخذ علماً بالتوصيات ٧ إلى ١١ الواردة في تقرير مجلس العدل الداخلي عن الكفاءة القضائية والتشغيلية، وتؤكد على الحاجة إلى تحسين الكفاءة الإدارية، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن التقدم المحرز إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين؛

٢٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل تتبع البيانات المتعلقة بعدد القضايا التي تتلقاها وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات من أجل تحديد أي اتجاهات ناشئة وأن يدرج ملاحظاته على تلك الإحصائيات في التقارير المقبلة؛

(٨) ST/SGB/2017/1 و ST/SGB/2017/1/Corr.1.

٢٦ - **تلاحظ** الزيادة المستمرة في حجم عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وتعرب عن ارتياحها لكون الغالبية العظمى من طلبات المساعدة القانونية التي تلقاها المكتب سويت أو حسمت بطريقة أخرى من دون حق الرجوع إلى أي آلية رسمية، وتسلم بضرورة تزويد المكتب بالموارد الكافية؛

٢٧ - **تلاحظ أيضا** استمرار ارتفاع درجة التمثيل الذاتي أمام محكمة المنازعات، وتطلب إلى الأمين العام أن يمضي قدما، في حدود الموارد المتاحة، بمقترحاته بتقديم التوجيه إلى المدعين الذين يمثلون أنفسهم وتعزيز فهمهم للنظام وقدرتهم على استخدامه والتخفيف من حدة الشواغل المتعلقة بالكفاءة، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام أن يواصل رصد هذه المسألة وأن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها الرابعة والسبعين؛

٢٨ - **تحيط علما** بالفقرة ٣٠ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتقرر تمديد آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لفترة ثلاث سنوات، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١، وتطلب إلى الأمين العام مواصلة تقديم آخر ما يستجد من معلومات في سياق التقارير المقبلة؛

٢٩ - **تشدد** على ألا تؤثر أي تغييرات في آلية التمويل الطوعي بواسطة الموظفين في طبيعة تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛

٣٠ - **تلاحظ** استمرار ارتفاع معدلات اختيار عدم الانضمام إلى آلية التمويل الطوعي بواسطة الموظفين، وتشجع الأمين العام، في هذا الصدد، على مواصلة تعزيز الحوافز التي تدفع الموظفين إلى ألا يختاروا عدم الانضمام إلى الآلية، ولا سيما في الأماكن وكيانات الأمم المتحدة التي يكون فيها معدل المشاركة منخفضا؛

٣١ - **تشدد** على ضرورة الاستمرار في بحث السبل الكفيلة بتوعية الموظفين بأهمية تقديم المساهمات المالية إلى مكتب المساعدة القانونية للموظفين، وتطلب إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يشجع الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة على التواصل مع موظفيهم في هذا الصدد؛

٣٢ - **تحيط علما** بالفقرتين ٢٠ و ٢١ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتوافق على إضافة أربعة قضاة يعملون لنصف الوقت بدلا من القضاة الثلاثة المخصصين في محكمة المنازعات، بحيث يكلفون بمهامهم حسب ما يقتضيه حجم القضايا وأي حالات غياب تؤثر في عمل المحكمة؛

٣٣ - **تقرر** تعديل المادة ٤-١ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على النحو التالي:

”تتألف محكمة المنازعات من ثلاثة قضاة متفرغين وستة قضاة يعملون لنصف الوقت“؛

٣٤ - **تقرر** أيضا تعديل المادة ٥ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على النحو التالي:

”١ - يباشر قضاة محكمة المنازعات المتفرغون الثلاثة مهامهم في نيويورك وجنيف ونيروبي، بصورة منفصلة.

٢ - يكلف القضاة الذين يعملون لنصف الوقت في محكمة المنازعات بمهامهم لفترة تراكمية تصل إلى ستة أشهر في السنة، على نحو ما يقرره الرئيس بناء على حجم القضايا وأي حالات غياب تؤثر في عمل المحكمة.

٣ - يجوز لمحكمة المنازعات أن تقرر عقد دورات في مراكز عمل أخرى بخلاف نيويورك وجنيف ونيروبي، وفقا لما يقتضيه حجم القضايا المعروضة عليها.

٣٥ - تشجع محكمة المنازعات على الاستفادة الكاملة من العمل عن بعد في تكليف القضاة الذين يعملون لنصف الوقت بالعمل من أجل تعزيز أوجه الكفاءة في استخدام الموارد، وتطلب إلى رئيس المحكمة، بعد التشاور مع رئيس القلم، أن يبت كل ثلاثة أشهر في ما إذا كان سيكلف قضاة يعملون لنصف الوقت بالعمل وفي أماكن عملهم؛

٣٦ - تشدد على أنه لا يجوز تكليف القضاة الذين يعملون لنصف الوقت بالعمل في سنة معينة أو أنه يجوز تكليفهم بالعمل لفترة تراكمية تقل عن ستة أشهر في السنة إذا لم يكن تكليفهم مبررا بحجم القضايا المعروضة على محكمة المنازعات؛

٣٧ - تقرر تمديد وظيفتي القاضيين المخصصين العاملين في جنيف ونيروبي لفترة خدمة القاضيين اللذين يشغلاهما حاليا إلى أن يُسمي مجلس العدل الداخلي المرشحين وتعين الجمعية العامة القضاة الأربعة الذين يعملون لنصف الوقت المذكورين أعلاه، وهو ما ينبغي أن يجري في موعد لا يتجاوز ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩؛

٣٨ - تقرر أيضا عدم تمديد وظيفة القاضي المخصص في نيويورك التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨؛

٣٩ - تحيط علما بالفقرة ٢٦ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتدعو مجلس العدل الداخلي إلى تقديم معلومات أكثر تفصيلا بشأن الشواغر القضائية غير المتوقعة، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بنطاق قائمة رسمية للمرشحين، إلى الجمعية العامة في سياق تقريره المقبل؛

٤٠ - توافق على مقترح الأمين العام تعديل المادة ٧ من لائحة محكمة الاستئناف على النحو الوارد في الفقرة ١٢٠ (ز) من تقريره عن إقامة العدل؛

رابعا

مسائل أخرى

٤١ - تدعو اللجنة السادسة إلى النظر في الجوانب القانونية للتقرير الذي سيقدمه الأمين العام، دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المختصة بالمسؤولية عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية؛

٤٢ - ترحب بتقديم مجلس العدل الداخلي مزيدا من الآراء في تقريره المقبل إلى الجمعية العامة بشأن السبل الممكنة لتحسين الكفاءة القضائية والتشغيلية؛

٤٣ - **تؤكد** أن بإمكان مجلس العدل الداخلي أن يساعد على ضمان الاستقلالية والكفاءة المهنية والمساءلة في نظام إقامة العدل، وتطلب إلى الأمين العام أن يعهد إلى المجلس بمهمة إدراج آراء كل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في تقاريره؛

٤٤ - **تؤكد أيضا** ضرورة أن تؤدي جميع عناصر نظام إقامة العدل، بما فيها محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، مهامها وفقا لميثاق الأمم المتحدة والإطار القانوني والتنظيمي الذي وافقت عليه الجمعية العامة، وتشدد على أن قرارات الجمعية المتصلة بإدارة الموارد البشرية وشؤون الإدارة والميزانية تخضع للمراجعة من جانب الجمعية وحدها؛

٤٥ - **تؤكد من جديد** أنه، وفقا للفقرة ٥ من قرارها ٢٤١/٦٧ والفقرة ٢٨ من قرارها ٢٥٣/٦٣، لن يكون لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أي صلاحيات تتجاوز الصلاحيات المخولة لهما بموجب النظام الأساسي لكل منهما؛

٤٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يعد، في حدود الموارد المتاحة، وبغية إثراء المناقشات في الدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة، تحليلا شاملا، في سياق تقريره المقبل، لسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين، بما في ذلك مدى فعاليتها، والجهود التي يمكن بذلها لمنع المنازعات وتسوية القائم منها بين كل طرفين وتحديد الممارسات الجيدة، استنادا إلى المعلومات والمقترحات الواردة في تقاريره المقدمة إلى الجمعية في دوراتها السادسة والستين^(٩) والسابعة والستين^(١٠) والثانية والسبعين^(١١) والثالثة والسبعين^(١٢)؛

٤٧ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم، إلى الدورة الخامسة والسبعين للجمعية العامة، تقييما متعمقا، في حدود الموارد المتاحة، بشأن تأثير التدابير الجديدة التي استحدثت في هذا القرار.

(٩) A/66/275 و A/66/275/Corr.1، المرفق الثاني.

(١٠) A/67/265 و A/66/275/Corr.1، المرفقات الرابع والخامس والسادس.

(١١) A/72/204، المرفق الثاني.

(١٢) A/73/217، الفقرات ٩٦-١٠٥.