

Distr.: General  
30 October 2020  
Arabic  
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون  
البند 152 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

#### أولاً - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/75/162 و A/75/162/Add.1) وعن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/75/160). وكان معروضاً على اللجنة الاستشارية أيضاً تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/75/154). وتلقت اللجنة خلال نظرها في التقارير معلومات وتوضيحات إضافية، اختتمت برودود خطية وردت في 4 تشرين الأول/أكتوبر 2020.

2 - ويتضمن تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة معلومات عن أداء نظام إقامة العدل في عام 2019، تشمل بيانات إحصائية ورداً موحداً على طلبات الجمعية العامة الواردة في قراراتها 276/73 و 258/74. ويتضمن التقرير عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة معلومات عن أنشطة المكتب في عام 2019.

#### ثانياً - إقامة العدل في الأمم المتحدة

##### ألف - اتجاهات وملاحظات بشأن النظام الرسمي لإقامة العدل في عام 2019

3 - يقدم الأمين العام في الفرع الثاني من تقريره معلومات وبيانات واتجاهات تتعلق بعمليات النظام الرسمي لإقامة العدل في عام 2019، بما في ذلك ما يلي:



(أ) تلقت وحدة التقييم الإداري في الأمانة العامة 704 دعاوى، مقارنة بالدعاوى الـ 182 طلبا التي وردت في عام 2018 عندما تسبب عدد كبير من الدعاوى الجماعية في زيادة حادة في عبء العمل. وأغلقت الوحدة 629 طلبا، أو ما نسبته 89,3 في المائة، من الطلبات الواردة عام 2019، تمشيا مع النسبة المئوية لنواتجها في الأعوام السابقة. وعلاوة على ذلك، لم تُحل 78 في المائة من دعاوى التقييم الإداري في الأمانة العامة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام 2019 (A/75/162، الفقرتان 3 و 4)؛

(ب) تلقت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات 308 دعاوى، وهو عدد أدنى بقليل من الدعاوى الـ 316 التي وردتها في عام 2018. وتلقى سجل نيروبي ما يزيد قليلا عن نصف الدعاوى (158 دعوى). وفصلت محكمة المنازعات في 389 قضية، بزيادةٍ نسبتها 36 في المائة مقارنة بعام 2018. وأصدرت أيضا 159 حكماً، بزيادةٍ نسبتها 24 في المائة مقارنة بالأحكام الـ 128 الصادرة في عام 2018 (باستثناء أحكام سحب الدعاوى). ومن الدعاوى التي جرى البت فيها الدعاوى الجماعية القديمة العهد (المرجع نفسه، الفقرة 5). ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن محكمة المنازعات كانت تتألف في الجزء الأول من عام 2019 من ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين عاملين لنصف الوقت وقاضيين مخصصين، وفي منتصف عام 2019، تغير تشكيل المحكمة ليصبح ثلاثة قضاة متفرغين وستة قضاة عاملين لنصف الوقت (المرجع نفسه، الفقرتان 11 و 12). ولذلك كان تشكيل المحكمة طوال عام 2019 معادلاً لستة قضاة متفرغين، مقارنة بما يعادل سبعة قضاة متفرغين (ثلاثة قضاة متفرغين، وثلاثة قضاة مخصصين، وقاضيان عاملان لنصف الوقت) خلال سنواتها التسع الأولى (المرجع نفسه، الحاشية 10) (انظر أيضاً الفقرة 9 أدناه)؛

(ج) في 1 كانون الثاني/يناير 2019 كانت 35 قضية عالقة أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وخلال ذلك العام، تلقت محكمة الاستئناف 124 قضية جديدة وبتت في 95 قضية، وظلت 64 قضية عالقة في نهاية عام 2019 (المرجع نفسه، الفقرة 26)؛

(د) تلقى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين 978 طلبا جديدا للمساعدة، وأغلق 695 طلباً عن طريق التسوية أو غير ذلك من الوسائل. ومع أن العدد الإجمالي للدعاوى الجديدة كان أقل من مثيله لعام 2018 الذي اتسم بعدد مرتفع من الدعاوى الجماعية، فهو ظل يعكس الاتجاه العام لزيادات في الطلب على المساعدة (المرجع نفسه، الفقرات 41-43) (انظر أيضا الفقرة 13 أدناه).

4 - إن اللجنة الاستشارية على ثقة من أن الأمين العام سيواصل تجميع وتحليل المعلومات المتعلقة بعبء العمل، مع تسليط الضوء على أي اتجاهات ناشئة في تقاريره المقبلة (انظر أيضا A/73/428، الفقرة 10).

## باء - الردود على طلبات الجمعية العامة

5 - يقدم الأمين العام، في الفرع الثالث من تقريره، ردودا على طلبات الجمعية العامة الواردة في قراره 276/73 و 258/74، بما في ذلك التوعية، والسلوك المحظور، والحماية من الانتقام، والأسباب الجزئية للنزاع، وسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين، ومساءلة المديرين عن الإهمال الجسيم، والتمثيل الذاتي أمام المحكمتين، والتعديلات التي أدخلت على قواعد محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وكذلك على النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، وخطة البت في القضايا واستخدام القضاة العاملين لنصف الوقت في محكمة المنازعات، وآلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وشروط

خدمة أعضاء مجلس العدل الداخلي وشروط تعيينهم، وأثر التدابير التي اعتمدها الجمعية في قرارها 276/73.

### القضايا المتراكمة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والتدابير ذات الصلة

6 - لاحظت الجمعية العامة في قرارها 258/74 و 276/73 العدد الكبير من القضايا العالقة والقديمة العهد في محكمة المنازعات وطلبت تنفيذ خطة للبت في القضايا تشمل لوحة متابعة لسير القضايا في الوقت الحقيقي ومؤشرات أداء للمرحلة التي بلغها البت في القضايا (القرار 258/74، الفقرة 28، والقرار 276/73، الفقرة 24). ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن رئيسة محكمة المنازعات وضعت في مطلع عام 2019 خطة للبت في القضايا مشفوعة بأهداف شهرية، وإلى أن لوحة المتابعة أنجزت في آب/أغسطس 2019. وفي نهاية عام 2018، كانت هناك 404 قضية عالقة، منها 205 قضايا، أو ما نسبته 51 في المائة، لم يُبت فيها بعد منذ أكثر من 401 يوم. وبحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، جرى البت في 267 قضية، أو ما نسبته 66 في المائة، من تلك القضايا الـ 404، تشمل 91 في المائة من القضايا الـ 205 القديمة العهد التي كانت عالقة منذ أكثر من 401 يوم (A/75/162، الفقرات 97-100). ويشير مجلس العدل الداخلي في تقريره إلى أنه رغم إحراز تقدم في تقليص حجم العمل المتراكم، فحتى 1 تموز/يوليه 2020 كانت 278 قضية لا تزال عالقة (37 قضية منها قائم منذ ما يراوح بين 401 و 500 يوم، و 66 قضية قائمة منذ ما يراوح بين 501 و 1 000 يوم)، ويتوقع ورود أكثر من 300 قضية جديدة في السنة، ظل العمل المتراكم يمثل مشكلة كبيرة (A/75/154، الفقرتان 17 و 20).

7 - واقترح مجلس العدل الداخلي توصيات لتحسين الوضع تدعو إلى ما يلي: (أ) وضع مؤشر أداء أساسي يقضي بإنجاز سبعة أحكام لكل قاض في الشهر، لا تشمل الأحكام الموجزة، و (ب) إسناد كل القضايا الجديدة عند ورودها، عوض الممارسة الحالية المتمثلة في إسناد ما لا يزيد عن 10 إلى 15 قضية إلى قاض في أي وقت من الأوقات (المرجع نفسه، التوصيتان 1 و 3). ولم تعتبر رئيسة محكمة المنازعات أن المعيار الذي أوصى به المجلس قابل للتطبيق، وأشارت إلى أن من صلاحيات هيئة المحكمة وضع مقاييس للأداء، مثل الهدف المتمثل في إنجاز أربع قضايا في الشهر (حكمان وقرارا تصرف آخرا) الذي حددته في مطلع عام 2020 (المرجع نفسه، الفقرة 24).

8 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن قضاة محكمة المنازعات اتخذوا في 1 تشرين الأول/أكتوبر 2019، بناءً على طلب من الجمعية العامة (القرار 258/74، الفقرة 26) قراراً يسند إلى رئيسة المحكمة، في جملة أمور، المسؤولية الإدارية عن نشر القضاة في مراكز العمل، ورصد التقدم المحرز في ما يتعلق بخطة إزالة العمل المتراكم وخطة البت في القضايا، ورصد الامتثال لمجموعة مؤشرات الأداء.

9 - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة 47 من قرارها 276/73، أن يقدم، خلال دورتها الخامسة والسبعين، تقييماً معمقاً، في حدود الموارد المتاحة، عن أثر التدابير الجديدة المعتمدة في ذلك القرار. ومع أن تقرير الأمين العام يشير إلى أن الوقت لا يزال مبكراً جداً لإجراء هذا التقييم، فإنه يورد بعض الملاحظات التمهيدية بشأن استخدام قضاة عاملين لنصف الوقت في محكمة المنازعات. ويشير الأمين العام، على وجه الخصوص، إلى أن نموذج القضاة العاملين لنصف الوقت يعزز الكفاءة القضائية، كما يتضح من العدد المتزايد للأحكام والأوامر الصادرة في عام 2019 بوجود أقل من قاض متفرغ واحد (انظر الفقرة 3 (ب) أعلاه)، ويضيف مرونة إلى النظام، ما يسمح بتوزيع القدرة القضائية على مركز العمل

الذي يضم أكبر عدد من القضايا. وإضافة إلى ذلك، يشير الأمين العام إلى أن الممارسة المتبعة مؤخرا في نشر جدول نشر القضاة العاملين لنصف الوقت وقائمة القضايا المحالة قد زادت من الوضوح والشفافية بشأن حالة القضايا (A/75/162، الفقرة 129).

10 - إن اللجنة الاستشارية، مع تسليمها بالتقدم المحرز، لا تزال تشعر بالقلق إزاء القضايا المتراكمة في محكمة المنازعات وترى أنه ينبغي بذل مزيد من الجهود لمواصلة تقليص عدد القضايا العالقة والقديمة العهد. وتؤكد اللجنة، على وجه الخصوص، أهمية أن يضمن الأمين العام تقريره المقبل معلومات محدثة عن تنفيذ التدابير التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها 276/73 و 258/74، وتقييما شاملا لذلك التنفيذ، بما يشمل خطة البت في القضايا، ولوحة متابعة سير القضايا، ومؤشرات الأداء، والمسؤوليات الإدارية لرئيسة المحكمة، والاستعانة بالقضاة العاملين لنصف الوقت.

#### وسائل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين

11 - يورد الأمين العام في تقريره معلومات محدثة عن المبادرات الرامية إلى تحسين منع وتسوية المنازعات التي تشمل أفرادا من غير الموظفين، على النحو المطلوب في الفقرتين 20 و 21 من قرار الجمعية العامة 258/74 (A/75/162، الفقرة 74). ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن شعبة خدمات الموارد البشرية التابعة لإدارة الدعم العملياتي أنجزت في آب/أغسطس 2020 دراسة عن الاستعانة بأفراد من غير الموظفين داخل الأمانة العامة، سنتشكل الأساس لوضع توصيات متعلقة بالسياسات. ويتوقع نشر الدراسة، التي تتضمن 32 توصية، بحلول مطلع تشرين الثاني/نوفمبر 2020، في أعقاب مشاورات نهائية. وأبلغت اللجنة أيضا بأن الإصدار الإداري المنقح بشأن الاستعانة بالاستشاريين وفرادى المتعاقدين، الجاري إعداده حاليا، سيتوخى إنشاء آلية مخصصة مبسطة لتسوية المنازعات، ما سيجنب المنظمة تكبد أي تكاليف دائمة. إن اللجنة الاستشارية على ثقة من أن الأمين العام سيضمن تقريره المقبل معلومات محدثة عن التقدم المحرز في ما يتعلق بآلية تسوية المنازعات المبسطة غير المكلفة بالنسبة إلى الأفراد من غير الموظفين (انظر أيضا الفقرات 25-28 أدناه).

#### التمثيل الذاتي أمام المحكمتين

12 - انسجاما مع طلب الجمعية العامة مواصلة رصد التمثيل الذاتي والإبلاغ عنه (القرار 258/74، الفقرة 25)، يشير الأمين العام في تقريره إلى أن 45,1 في المائة من القضايا المعروضة على محكمة المنازعات في عام 2019، و 44 في المائة من الطعون والطعون المضادة أمام محكمة الاستئناف قدمها مدعون يمثلون أنفسهم. وعلى سبيل المقارنة، في عام 2018 بلغ معدل التمثيل الذاتي نسبة 39,2 في المائة أمام محكمة المنازعات ونسبة 45 في المائة أمام محكمة الاستئناف (A/75/162، الفقرة 77).

13 - وفي ما يتعلق بالأسباب الكامنة وراء المستوى المرتفع للتمثيل الذاتي، أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين رفض في عام 2019 تمثيل مدعين في 527 قضية، بعد إخضاع هذا التمثيل لاختبار للأسس الموضوعية لـ "فرصة معقولة للنجاح". وعلاوة على ذلك، واستنادا إلى الأمانة العامة، فإن لدى بعض الموظفين غير الممثلين تصورا سلبيا عن كفاءة و/أو استقلالية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ في حين يعتقد آخرون أن بإمكانهم تمثيل أنفسهم بنفس فعالية المكتب أو بفعالية أفضل، بسبب مؤهلاتهم أو إلمامهم بنظام إقامة العدل. وأبلغت اللجنة أيضا

بأنه على الرغم من أن المكتب لم يرفض التمثيل صراحةً نتيجةً لنقص في القدرات، فإن نقص الموظفين، عند حدوثه، يؤثر سلباً على جودة ونطاق الخدمة المقدمة إلى الموظفين. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة أن المكتب لم يتمكن من ملء 5 من وظائفه الـ 10 في إطار الميزانية العادية، التي شغرت في مطلع عام 2020، بسبب حالة السيولة (المرجع نفسه، الفقرة 132 (ب)).

14 - وتشير البيانات الواردة في تقرير الأمين العام إلى أن نسبة قضايا المدعين غير الممثلين الذين رُفضت لأسباب تتعلق بالمقبولية هي أعلى بكثير من تلك التي رفعها متقاضون مُمثلون: فمن الدعاوى الـ 161 التي اعتبرتها محكمة المنازعات غير مقبولة في عام 2019، كانت 122 دعوى مقدمة من مدعين غير ممثلين. بيد أن ذلك يشير أيضاً إلى أنه بمجرد استيفاء المدعي عتبة المقبولية، يصبح التمثيل القانوني للمدعي أقل أهمية بالنسبة لنتيجة الدعوى (المرجع نفسه، الفقرتان 81 و 82). وتتوفر مجموعات أدوات لمساعدة المدعين الذين يمثلون أنفسهم عبر الموقع الشبكي لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف اعتباراً من أيار/مايو 2019. كما يسترشد المدعون بمجموعات أدوات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين هذه لدى رفض تمثيلهم (المرجع نفسه، الفقرتان 78 و 80).

#### التعديلات على النظامين الداخليين للمحكمتين

15 - حثت الجمعية العامة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف على تعديل نظاميهما الداخليين رهناً بموافقة الجمعية، بغية تبسيط ومواءمة النهج الذي يتبناه كل منهما في إدارة القضايا (القرار 258/74، الفقرة 27). ويتضمن المرفقان الأول والثاني لتقرير الأمين العام تعديلات على النظامين الداخليين بصيغتهما المعتمدة من محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات في 24 تشرين الأول/أكتوبر 2019 و 8 حزيران/يونيه 2020، على التوالي. تلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذه المسائل تشكل مسائل قانونية خارج نطاق اختصاصها يتعين على الجمعية العامة أن تبت فيها. إن اللجنة على ثقة بأنه إذا ترتبت على هذه المقترحات أي آثار مالية، فإنه سيتم الامتثال للقواعد والإجراءات المتصلة بالنظر في المقترحات.

#### شروط الخدمة ومتطلبات التعيين في مجلس العدل الداخلي

16 - يعرض المرفق الخامس لتقرير الأمين العام شروط الخدمة المقترحة ومتطلبات التعيين التي يطلبها مجلس العدل الداخلي، على نحو ما طلبته الجمعية العامة (القرار 258/74، الفقرة 39). ويشير الأمين العام إلى أن الموافقة على شروط الخدمة ومتطلبات التعيين المقترحة لا تترتب عليها آثار مالية إضافية، لأن الميزانية المعتمدة لمكتب إقامة العدل تشمل أجور أعضاء المجلس (A/75/162، الفقرة 127).

#### جيم - مسائل أخرى

##### أثر مرض فيروس كورونا

17 - أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن أثر جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) على نظام إقامة العدل لا يزال آخذاً في الظهور، وأنه لم يجزَ بعد تحليل كامل للدروس المستفادة. بيد أنه لم يترتب على الجائحة حتى الآن أثر سلبي على البت في القضايا. وحتى 31 آب/أغسطس 2020، كانت محكمة المنازعات أصدرت 159 حكماً، وهو ما يعادل عدد الأحكام الصادرة في عام 2019 بأكمله، وكان عدد القضايا العالقة انخفض بنسبة 29,7 في المائة، من 323 في كانون الثاني/يناير 2020 إلى 227. وكانت

محكمة الاستئناف، التي عقدت دورتين من دوراتها السنوية الثلاث من بُعد، أصدرت 62 حكماً حتى 29 أيلول/سبتمبر 2020، ويُتوقع أن تصدر ما مجموعه 98 حكماً بحلول نهاية العام، وهو ما ينسجم مع متوسطها السنوي منذ عام 2010.

### المشاورات مع الجهات المعنية

18 - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن المعلومات المقدمة إليها تشير، في بعض الحالات، إلى عدم التشاور الكامل بين الجهات المعنية في نظام إقامة العدل. ووفقاً للأمانة العامة، يقدم مجلس العدل الداخلي، في بعض الحالات، توصيات من دون استشارة أي من الجهات المعنية أو جميعها. وعلى غرار ذلك، يشير مجلس العدل الداخلي إلى أن رأيه لم يُلتَمَس بشأن توصيات معينة واردة في تقرير الأمين العام، بما في ذلك شروط الخدمة فيه والتعديلات المدخلة على النظام الداخلي لمحكمة المنازعات. وتؤكد اللجنة الاستشارية أهمية المشاورات وتشجع إجراءها بين جميع الجهات المعنية، حسب الاقتضاء، بغية تقديم صورة شاملة عن حالة نظام إقامة العدل إلى الجمعية العامة، وضمان تحسين أدائه في نهاية المطاف.

19 - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بالمعلومات الواردة في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة رهنا بمراعاة ملاحظاتها الواردة أعلاه.

## ثالثاً - أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

### لمحة إحصائية عامة عن القضايا وأنماطها في الأمانة العامة

20 - يشير الأمين العام في تقريره عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/75/160)، إلى أن المكتب فتح، في عام 2019، ما مجموعه 2 238 قضية ناشئة من الأمانة العامة. ويمثل هذا المجموع، الذي يشمل قضايا الوساطة، انخفاضاً من 538 قضية (أو ما نسبته 19,3 في المائة) مقارنة بعام 2018. ويعزو المكتب هذا الانخفاض إلى العناصر التالية: (أ) تأجيل أو إرجاء عدة بعثات؛ (ب) تغييرات في الإبلاغ عن القضايا، حيث تُحسب الآن كل قضية جماعية باعتبارها قضية واحدة؛ (ج) الحركة المرتفعة لتتُّل الموظفين في المكاتب الإقليمية والتغييرات في ملاك الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير (المرجع نفسه، الفقرات 22-24).

21 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الفئات الثلاث من المسائل التي أُبلغ بها المكتب في عام 2019 كانت، على غرار السنوات السابقة، العلاقات التقييمية؛ والوظائف والمهن؛ والتعويضات والاستحقاقات (المرجع نفسه، الفقرة 26). ومن المسائل المنظومية، يلاحظ الأمين العام زيادة في تصاعد المضايقات أو المناكفات المهنية الموجهة ضد المديرات. واستناداً إلى أمين المظالم، لا تلقى دائماً المديرية الجديدة المعرضة للمضايقة الدعم اللازم من الإدارة العليا، ولا سيما عند استقدامها من خارج المنظمة. لذا، يجب على المنظمة أن توفر التدريب الكافي لشاغلي الوظائف الجدد كي يشعروا بأنهم يحظون بدعم كامل (المرجع نفسه، الفقرات 67-71). وفي ما يتعلق بتسوية حالات المضايقة التي يتعرض لها المدبرون، أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن المكتب تناول هذه القضايا بطرق مختلفة، بينها إجراءات التدخّل المباشر التي تركز على التدريب، وإجراءات التدخّل التي تقوم بها الأفرقة، وإشراك موظفي الإدارة العليا.

22 - تلاحظ اللجنة الاستشارية بقلقٍ الزيادة الأخيرة في قضايا المضايقة التي تتعرض لها المديرات، وهي على ثقة بأن المعلومات المفصلة عن هذه المسألة ستُدْرَج في التقرير المقبل عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

23 - وفي ما يتعلق بمسألة العنصرية، أشير في التقرير إلى أن الأمين العام طلب إلى أمينة المظالم أن تقوم، بالاشتراك مع مكتب الموارد البشرية وبتعاون وثيق مع ممثلي الموظفين، بإعداد خطة عمل لحملةٍ مدتها سنة واحدة تهدف إلى تعزيز المعرفة والتوعية والعمل بشأن العنصرية داخل المنظمة، والتوصل إلى استنتاجات تمكّن الأمين العام من اتخاذ الإجراءات المناسبة (المرجع نفسه، الفقرة 91). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن المكتب هو جزء من فرقة العمل المختصة التي أنشأها الأمين العام، وأن العنصرية كثيراً ما تنتشأ كمسألة فرعية ضمن مجموعة أوسع من الشواغل المتعلقة بالتمييز. لذا كان من الصعب الوقوف على العدد المحدد للقضايا التي تنطوي على شكل من أشكال العنصرية. إن اللجنة الاستشارية على ثقة بأن التقرير المقبل عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة سيضمّن معلومات مفصلة عن العنصرية والقضايا التي تنطوي على تمييز عنصري.

24 - وفي ما يتعلق بالوساطة، أشير في التقرير إلى أن المكتب فتح 112 قضية وساطة في عام 2019، تمثل زيادة من 49 قضية (أو ما نسبته 77,7 في المائة) مقارنة بعام 2018. واستناداً إلى أمينة المظالم، تعزى هذه الزيادة جزئياً إلى فرز القضايا التي تكون أساليب الوساطة المنظمة أو الحوار الميسّر هي الأنسب لحلها. وإضافة إلى قضايا الوساطة، نظر المكتب في 78 قضية من قضايا الحوار الميسّر، جرى معظمها في المكاتب الإقليمية الثمانية لأمناء المظالم. وعلاوة على ذلك، تولت دائرة الوساطة معالجة أربع قضايا جماعية شملت عدداً ناهز مجموعته 70 مشاركاً. ومن قضايا الوساطة الـ 114 التي أُغلقت في عام 2019، جرى التوصل إلى تسوية كاملة في 65 قضية وتسوية جزئية في قضيتين (المرجع نفسه، الفقرات 30-34).

#### الأفراد من غير الموظفين

25 - في الفقرة 16 من القرار 276/73، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن ينشئ، في حدود الموارد المتاحة، مشروعاً تجريبياً يرمي إلى إتاحة إمكانية اللجوء الأفراد من غير الموظفين إلى خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. وطلبت الجمعية في الفقرة 22 من قرارها 258/74 إلى الأمين العام أن يعد لمحة عامة عن أداء هذا المشروع التجريبي. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن القدرة على إجراء تقييم كافٍ ووافٍ للمشروع التجريبي قد تعرقلت بسبب جائحة كوفيد-19.

26 - وفي ما يتعلق بإمكانية اللجوء المتاحة حالياً للأفراد من غير الموظفين، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن في وسع هؤلاء الأفراد اللجوء إلى نظام العدالة غير الرسمي، باستثناء الوساطات المنظمة التي تقضي إلى تسوية خطية يمكن أن تنفذها محكمة المنازعات. وليس في وسعهم اللجوء إلى النظام الرسمي لإقامة العدل في ما يتعلق بالطعون، ولكن لهم الحق في تقديم شكوى رسمية بشأن المضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة بمقتضى نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، والاستفادة من التحكيم.

27 - ويشير الأمين العام في التقرير إلى أن المكتب فتح 332 قضية تشمل أفراداً من غير الموظفين في عام 2019، بزيادة 28 قضية (أو ما نسبته 9,2 في المائة) مقارنة بعام 2018 (A/75/160، الفقرة 36).

والمسائل الأكثر شيوعاً التي يطرحها الأفراد من غير الموظفين هي العلاقات التقييمية؛ والوظائف والمهن؛ والمسائل القانونية والتنظيمية والمالية ومسائل الامتثال؛ والتعويضات والاستحقاقات (المرجع نفسه، الفقرة 39). وإضافة إلى ذلك، سُلط الضوء على التفاوت في المعاملة بين الموظفين والأفراد من غير الموظفين، لا سيما من حيث واجب الرعاية في مراكز العمل الشاقة وحالات الأزمات (المرجع نفسه، الفقرات 45-59). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية، على سبيل المثال، بأنه في أعقاب الزلزال الذي ضرب هايتي عام 2010، أدت الاختلافات في الاستحقاقات، بما في ذلك التأمين الطبي، وعدد أيام الإجازة المرضية، واستحقاقات المعاشات التقاعدية للعجز، والوصول إلى عيادات الأمم المتحدة، ومسائل التعويض المتصلة بالتبديل دال للنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة، إلى تباين في المعاملة بين الموظفين والأفراد من غير الموظفين. ويرى أمين المظالم أن تزايد حدوث هذا النوع من الحالات يعكس زيادة في استخدام الأفراد من غير الموظفين في مراكز العمل الخطرة ومناطق النزاع.

28 - تلاحظ اللجنة الاستشارية المسائل المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين، ولا سيما المسائل المتصلة بواجب الرعاية في مراكز العمل الخطرة ومناطق النزاع. وترى اللجنة أنه ينبغي تمديد المشروع التجريبي المتعلق بتوفير إمكانية الحصول على خدمات تسوية المنازعات غير الرسمية للأفراد من غير الموظفين، والقيام في أقرب وقت ممكن بإعداد لمحة عامة عن سير هذا المشروع، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها 258/74.

#### أثر جائحة مرض فيروس كورونا

29 - في ما يتعلق بأثر الجائحة على عمل المكتب، أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأنه في الفترة بين حزيران/يونيه وأيلول/سبتمبر 2020، أوفدت 15 بعثة افتراضية إلى المكاتب الميدانية الموجودة في 67 بلداً. ومع أن هذه البعثات الافتراضية كانت مفيدة، إلا أنها طرحت بعض التحديات والقيود، وهي: (أ) بعض الموظفين، ولا سيما الموظفين الوطنيين والأفراد من غير الموظفين الذين لديهم إمكانية محدودة للوصول إلى الإنترنت، لم يتمكنوا من الاستفادة من الزيارات الافتراضية؛ (ب) لم يشعر بعض الموظفين بالارتياح لطرح مسائل السرية المتعلقة بمكان العمل في اجتماع افتراضي. ومع أن من الممكن الوصول إلى العديد من الموظفين افتراضياً، فإن التقييمات الأولية تشير إلى أن التوعية الافتراضية لا توفر بديلاً صالحاً لأغراض تسوية النزاعات. تلاحظ اللجنة الاستشارية التحديات التي تواجه توفير فرص متساوية لجميع فئات الموظفين خلال الجائحة الحالية في الحصول على خدمات تسوية المنازعات غير الرسمية، وهي على ثقة بأن الجهود ستبذل لتحسين إمكانية الوصول إليها من بُعد من قبل الموظفين الوطنيين والأفراد من غير الموظفين.

30 - وفي ما يتعلق بالحالات التي اسْتُرْعِي إليها انتباه المكتب في ما يتعلق بالجائحة، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن عدد الحالات المتصلة بالسلوك السوقي انخفض بنسبة 3 في المائة في الفترة من 15 آذار/مارس إلى 30 أيلول/سبتمبر 2020، مقارنة بالفترة نفسها من عام 2018. ووفقاً لما ذكرته أمينة المظالم، أبدت الإدارة مرونة كبيرة إزاء المسائل المتصلة بالعمل من بُعد ووضعت رفاة الموظفين في صلب اهتمامها. بيد أنه نظراً إلى تزايد قلق الموظفين بشأن عودتهم الفعلية إلى أماكن العمل، يتوقع المكتب زيادة في عدد القضايا في الأشهر المقبلة.



## مسائل التوظيف/اللامركزية

31 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن المكتب اقترح في مشروع ميزانيته تعزيز لامركزية الخدمات التي يقدمها في مجال الوساطة بعيدا من المقر من أجل تقريب مزيد من تلك الخدمات إلى الموظفين في الميدان. وفي هذا الصدد، اقترح المكتب إلغاء وظيفة رئيس مكتب الوساطة (مد-1)، والموافقة على موظفين اثنين معنيين بتسوية المنازعات (ف-3) في جنيف (وظيفة واحدة) وفي نيروبي (وظيفة واحدة من المساعدة المؤقتة العامة) (المرجع نفسه، الفقرة 95). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن إلغاء الوظيفة من الرتبة مد-1 غير مرتبط بالتقاعد المبكر لشاغل الوظيفة، الذي يشغل تعييناً محدد المدة ينتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وإذا وافقت الجمعية العامة على التوصية بإلغاء الوظيفة مد-1، لن يكون في وسع المكتب أن يجدد التعيين المحدد المدة لشاغل الوظيفة الحالي لما بعد تاريخ انتهاء مدتها الحالية.

32 - تشير اللجنة الاستشارية إلى توصيتها السابقة التي استندت إلى المعلومات المقدمة أثناء استعراضها للميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/7)، الفقرة 1-18). ولاحظت اللجنة الجانب المترابط للاقتراح، وأن الإلغاء المقترح لوظيفة رئيس مكتب الوساطة (مد-1) في نيويورك متصل أساسا بخطة للتقاعد الطوعي. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن شاغل الوظيفة إن لم يتقاعد مبكرا، فإن توفر التمويل المخصص للوظيفة المقترحة من الرتبة ف-3 في جنيف قد يتأثر على ما يبدو. ولاحظت اللجنة الاستشارية أيضا أن المبررات المقدمة، في ما يتعلق بالإشياء المقترحة لوظيفة موظف لتسوية المنازعات (ف-3) في جنيف والوظيفة المؤقتة المقترحة لموظف لتسوية المنازعات (ف-3) في نيروبي، لم توفر معلومات كمية ونوعية كافية. لقد كانت اللجنة على ثقة بأن الإنشاء المقترح للوظيفة الثابتة والوظيفة المؤقتة سيكون له ما يبرره استنادا إلى أسسه الموضوعية. وعليه، فإن اللجنة على ثقة بأن الأمين العام سيقدم مبررات إضافية إلى الجمعية العامة عند نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.