

WO/CC/74/7

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 26 سبتمبر 2017

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الرابعة والسبعون (الدورة العادية الثامنة والأربعون)

جنيف، من 2 إلى 11 أكتوبر 2017

تعديلات على نظام الموظفين من اقتراح اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة

من إعداد اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة

1. قرّرت الجمعية العامة للويبو، في دورتها الثامنة والأربعين (أكتوبر 2016)، ما يلي:

"2" والالتباس من اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة أن تعدّ، بالمساعدة التقنية من الأمانة وبعد التشاور مع الدول الأعضاء، الطرائق والإجراءات المناسبة (بما في ذلك أية تعديلات ضرورية يُقترح إدخالها على نظام الموظفين) وفقاً للنسخة المراجعة من ميثاق الرقابة الداخلية، بما في ذلك تلك المنطبقة على المسارات التي تتبعها لجنة التنسيق، كي تنظر فيها لجنة التنسيق وتعتمدها في دورتها المقبلة." (الفقرة 22"2" من الوثيقة A/56/16)

2. وطبقاً للقرار الوارد أعلاه، تحتوي هذه الوثيقة على التعديلات التي تقترح اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة (اللجنة الاستشارية) إدخالها على نظام الموظفين.

3. وقد نظرت اللجنة الاستشارية، في دورتها الرابعة والأربعين المعقودة في مارس 2017 ودورتها الخامسة والأربعين المعقودة في يوليو 2017، في المسألة بغرض تحديد الطرائق والإجراءات المناسبة أو اللّازم تحديدها وفقاً لميثاق الرقابة الداخلية المراجع الذي اعتمده الجمعية العامة للويبو.

4. وتنص الفقرة 39 من ميثاق الرقابة الداخلية المراجع على جملة أمور منها أنه في حال أثبت التحقيق الخاص بالمدير العام بعضاً من ادعاءات سوك السلوك أو كلها، يكون للجنة الويبو للتنسيق "البت فيما كان يتعين إغلاق القضية أو بدء إجراء تأديبي والمضي فيه". وفي حين تخضع التدابير التأديبية والإجراءات ذات صلة لأحكام المادة 1.10 من نظام الموظفين وللقواعد من 1.1.10 إلى 6.1.10 من لائحة الموظفين، فإن تلك الأحكام لا تشمل التدابير التأديبية والإجراءات ذات الصلة المنطبقة على المدير العام. وعليه لا بد من سدّ تلك الفجوة بتوضيح أن لجنة الويبو للتنسيق هي السلطة المختصة بالمضي في ذلك الإجراء، وتوصية الجمعية العامة للويبو بفرض تدبير تأديبي، إن رأت ضرورة ذلك.

5. وبناء على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بإدراج مادة جديدة في نظام الموظفين في نهاية الفصل العاشر لمعالجة تلك الحالة المحددة التي تصدر فيها ادعاءات سوء سلوك ضد المدير العام. ويُقترح أن يكون نص المادة 2.10 الجديدة من نظام الموظفين كما يلي:

الحكم	النص الحالي	النص الجديد المقترح	الغرض/وصف التعديل
المادة 2.10 الجديدة من نظام الموظفين		"في حال أثبت تحقيق ادعاءات سوء السلوك الصادرة ضد المدير العام، تكون لجنة التنسيق هي السلطة المختصة باستهلال إجراءات تأديبية من خلال إصدار رسالة اتهام، وتسلم الردّ على رسالة الاتهام، والتوصية بتدبير تأديبي، إن رأت ضرورة ذلك، كي تطبقه الجمعية العامة. وللجنة التنسيق سلطة تحديد المهلة لإرسال الردّ على رسالة الاتهام، ولإصدار توصيتها إلى الجمعية العامة. ولجنة التنسيق هي أيضا السلطة المختصة للبتّ في الوقف المؤقت عن العمل، إن رأت ضرورة ذلك. وفي كل الحالات الأخرى، تُطبق على المدير العام، حسب الاقتضاء، المبادئ العامة الخاصة بالإجراء التأديبي المعمول به في الويبو، مع ما يلزم من تبديل."	يُقترح إدراج المادة 2.10 الجديدة في نظام الموظفين لمعالجة الحالة المحددة التي يُثبت فيها تحقيق ادعاءات سوء السلوك الصادرة ضد المدير العام.

6. ويخضع إنهاء التعيينات لأحكام المادة 2.9 من نظام الموظفين. وتنطبق الفقرة (أ) من تلك المادة على إنهاء تعيين موظف من الموظفين. أما الفقرة (د) منها فتحتوي على حكم خاص يتناول إنهاء تعيين المدير العام:

"ويجوز للجمعية العامة، بناءً على مشورة لجنة التنسيق، إنهاء تعيين المدير العام إذا لم يعد قادراً على أداء واجباته لأسباب صحية، أو إذا ثبت أن أداءه أو سلوكه غير مرضٍ، أو لسبب آخر مُحدّد في كتاب تعيينه."

7. ولا يشير النص الحالي للمادة 2.9(أ)(3) و(د) من نظام الموظفين، صراحة، إلى إنهاء التعيين بسبب سوء السلوك، بل إلى إنهائه بسبب "سلوك غير مرضٍ"، وهو مصطلح غير مُستخدم لا في المادة 1.10 من نظام الموظفين بشأن التدابير التأديبية ولا في ميثاق الويبو للرقابة الداخلية أو الوثائق ذات الصلة. وتودّ اللجنة الاستشارية أن تشير إلى أن النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة (ST/SGB/2017/1) يميّزان بوضوح بين إنهاء الخدمة بسبب "الخدمة غير المرضية" وإنهاء الخدمة "لأسباب تأديبية" وترى أنه من المستحسن توفير توضيح مماثل في نظام موظفي الويبو. وعليه، توصي اللجنة الاستشارية بتعديل المادة 2.9(د). وتوصي أيضاً بتوفير توضيح مماثل فيما يخص المادة 2.9(أ)(3).

الحكم	النص الحالي	النص الجديد المقترح	الغرض / وصف التعديل
المادة 2.9(أ)(3) من نظام الموظفين	(3) إذا ثبت أن أداء الموظف أو سلوكه غير مرضٍ؛	(3) إذا ثبت أن أداء الموظف <u>أو سلوكه غير مرضٍ أو إذا تبين أن الموظف ارتكب سوء سلوك؛</u>	الغرض من التعديل هو التمييز بوضوح بين إنهاء التعيين بسبب "الخدمة غير المرضية" وإنهاء التعيين "لأسباب تأديبية"
المادة 2.9(د) من نظام الموظفين	(د) ويجوز للجمعية العامة، بناءً على مشورة لجنة التنسيق، إنهاء تعيين المدير العام إذا لم يعد قادراً على أداء واجباته لأسباب صحية، أو إذا ثبت أن أداءه أو سلوكه غير مرضي، أو لسبب آخر مُحدّد في كتاب تعيينه.	(د) ويجوز للجمعية العامة، بناءً على مشورة لجنة التنسيق، إنهاء تعيين المدير العام إذا لم يعد قادراً على أداء واجباته لأسباب صحية، أو إذا ثبت أن أداءه أو سلوكه غير مرضٍ، <u>أو إذا تبين أنه ارتكب سوء سلوك،</u> أو لسبب آخر مُحدّد في كتاب تعيينه.	وضمان الاتساق في استخدام المصطلحات.

8. ولاحظت اللجنة الاستشارية أنه استُهلّت، في عدد محدود من الحالات، إجراءات تأديبية وطُبقت تدابير تأديبية دون تحقيق مسبق.

9. وفي هذا الصدد، تنص القاعدة 2.1.10(أ) من لائحة الموظفين على ما يلي: "إذا قرر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية استهلال إجراءات تأديبية، ومتى قرر ذلك، فعليه أن يرسل رسالة إلى الموظف المعني ("المدعى عليه") يعرض فيها بالتفصيل سوء السلوك المزعوم ويقدم الأدلة الأساسية على ذلك السلوك، بما في ذلك أي تقرير منبثق عن عملية تحقيق، ويدعوه إلى تقديم ردّ مفصّل..."

10. وترى أمانة الويبو أن التحقيق غير مطلوب عندما تكون الوقائع مثبتة ولا تكون موضع احتجاج من قبل الموظف، وأن أصول الإجراءات مضمونة بمنح الموظف المعني إمكانية تقديم ردّ على رسالة الاتهام. واللجنة الاستشارية مقتنعة بأن التمييز بين وظيفة التحقيق ووظيفة التأديب عنصر هام من عناصر أصول الإجراءات وتودّ بالتالي إبراز أن الهدف من التحقيق هو إثبات الوقائع من خلال جمع واستعراض الأدلة المتاحة، سواء الأدلة التي تثبت الإدانة أو تلك التي تثبت البراءة.

11. وتودّ اللجنة الاستشارية أن تشير إلى أن النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة أكثر دقة بكثير في هذا الصدد ويعتبر التحقيق من الشروط المسبقة لاستهلال إجراءات تأديبية: "يجوز للأمين العام أن يأذن بإجراء عملية تأديبية إذا ما أشارت نتائج التحقيق إلى احتمال وقوع حالة سوء سلوك." (القاعدة 3.10 من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة).

12. وبناء عليه، ترى اللجنة الاستشارية أنه من المستحسن توضيح هذا الجانب في لائحة موظفي الويبو. ولما كانت المادة 2.12 من نظام الموظفين تقضي بأن للمدير العام صلاحية إدخال أي تعديل على لائحة الموظفين، فإن اللجنة الاستشارية توصي المدير العام بالنظر في إمكانية تعديل القاعدة 2.1.10(أ) ليكون نصها كما يلي:

"إذا قرر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية استهلال إجراءات تأديبية، ومتى قرر ذلك، فعليه أن يرسل رسالة إلى الموظف المعني يعرض فيها بالتفصيل سوء السلوك المزعوم ويقدم الأدلة الأساسية على ذلك السلوك، بما في ذلك على وجه الخصوص تقرير التحقيق، ويدعوه إلى تقديم ردّ مفصّل في غضون 30 يوماً من تاريخ استلام الرسالة."

13. وأشارت اللجنة الاستشارية، في الفقرة 16 من تقريرها الوارد في الوثيقة WO/GA/48/16، إلى أن المادة 7.1(ج) من نظام الموظفين تذكر طريق مدير شعبة الرقابة الداخلية، باعتباره أحد الطرق العديدة للإبلاغ عن المخالفات

"مشرف في التسلسل الوظيفي الهرمي، أو مكتب المدير العام، أو مدير شعبة الرقابة الداخلية، أو رئيس لجنة التنسيق")، وتماشياً مع أفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الدولية الأخرى المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، توصي اللجنة الاستشارية بتعيين مدير شعبة الرقابة الداخلية ليكون الطريق الأولي والمفضل للإبلاغ عن المخالفات المزعومة. وسيضمن ذلك استلامه كل الشكاوى في الوقت المناسب، إذ ستكون وظيفة التحقيق على صعيد الويبو مسندة إليه وسيكون بموجب ميثاق الرقابة الداخلية مكلفاً بمهمة "[تحديد] مكاتب لاستلام الشكاوى المقدمة ... بشأن الإبلاغ عن سوء سلوك أو تجاوزات أو مخالفات".

14. وبناء عليه، توصي اللجنة الاستشارية بتعديل المادة 7.1(ب) و(ج) من نظام الموظفين ليكون نصها كما يلي:

الحكم	النص الحالي	النص الجديد المقترح	الغرض / وصف التعديل
المادة 7.1(ب) من نظام الموظفين	(ب) والموظف الذي يُبلغ بحسن نية عن معلومات تتعلق باحتمال وجود مخالفة في المكتب الدولي بشأن أمور إدارية أو شؤون العاملين أو غيرها من الأمور المشابهة يكون بإمكانه القيام بذلك دون الكشف عن هويته. ويسنُّ المكتب الدولي أحكاماً للحماية من أي إجراء انتقائي، مثل اتخاذ قرار إداري يضر بالموظف أو التحرش اللفظي.	(ب) والموظف الذي يُبلغ بحسن نية عن معلومات تتعلق باحتمال وجود مخالفة في المكتب الدولي بشأن أمور إدارية أو شؤون العاملين أو غيرها من الأمور المشابهة يكون بإمكانه القيام بذلك دون الكشف عن هويته. من واجب الموظفين الإبلاغ عن المخالفات المشتبه فيها التي تحدث في الويبو والتعاون في أي تحقيق مصرَّح به حسب الأصول. ويسنُّ المكتب الدولي أحكاماً للحماية من أي إجراء انتقائي، مثل اتخاذ قرار إداري يضر بالموظف أو التحرش اللفظي الانتقام بسبب الامتثال لتلك الواجبات.	يُتَّرح التعديل بغرض ترسيخ واضح لواجب الإبلاغ عن المخالفات، تماشياً مع أفضل الممارسات المتبعة في منظومة الأمم المتحدة.
المادة 7.1(ج) من نظام الموظفين	(ج) ويكون هذا الإبلاغ من خلال أي من الطرق المُقرَّرة التالية: إلى مشرف في التسلسل الوظيفي الهرمي، أو مكتب المدير العام، أو مدير شعبة الرقابة الداخلية، أو رئيس لجنة التنسيق، الذين يجب عليهم الحفاظ على إخفاء هوية الموظف المُبلِّغ. ويسنُّ المكتب الدولي أحكاماً بشأن الإبلاغ عن المخالفات.	(ج) ويكون هذا الإبلاغ من خلال أي من الطرق المُقرَّرة التالية: إلى مشرف في التسلسل الوظيفي الهرمي، أو مكتب المدير العام، أو مدير شعبة الرقابة الداخلية، أو رئيس لجنة التنسيق، الذين يجب عليهم الحفاظ على إخفاء هوية الموظف المُبلِّغ. ويسنُّ المكتب الدولي أحكاماً بشأن الإبلاغ عن المخالفات ويبلِّغ الموظفون عن المخالفات المشتبه فيها إلى مدير شعبة الرقابة الداخلية، أو مشرف في التسلسل الوظيفي، الذي يقوم على الفور بإبلاغ مدير شعبة الرقابة الداخلية. وتُستلم التقارير التي تُقدم إلى	يُتَّرح التعديل بغرض تعزيز الإبلاغ عن المخالفات من خلال تأكيد دور شعبة الرقابة الداخلية بوصفها الطريق الأولي والمفضل لذلك الإبلاغ.

	<p>مدير شعبة الرقابة الداخلية مع توخي السرية ويجوز أيضا لمقدميها عدم الكشف عن هويتهم. وتُبلَّغ ادعاءات المخالفات الصادرة ضد مدير شعبة الرقابة الداخلية إلى المدير العام. وفي حال لم يتخذ مدير شعبة الرقابة الداخلية أي إجراء في غضون ستة أشهر، يجوز للموظفين أيضا إبلاغ المدير العام أو رئيس لجنة التنسيق.</p>	
--	--	--

15. وأبدت أمانة الويبو تحفظات بخصوص الجملة الأخيرة من النص الجديد المقترح للمادة 7.1(ج) من نظام الموظفين والتي وردت كما يلي: "وفي حال لم يتخذ مدير شعبة الرقابة الداخلية أي إجراء في غضون ستة أشهر، يجوز للموظفين أيضا إبلاغ المدير العام أو رئيس لجنة التنسيق." وترى الأمانة، كما جاء في التعليقات التي قدمتها إلى اللجنة الاستشارية، أن الحكم لا يتوافق مع ميثاق الرقابة الداخلية ولا مع سياسة التحقيق، من حيث سرية المسائل الخاضعة للتحقيق، فهو يستند إلى افتراض أن يكون الموظف على علم، في مرحلة من المراحل، بالإجراء المتخذ من قبل شعبة الرقابة الداخلية بشأن حالة إبلاغ عن سوء سلوك، بينما قد لا يكون مدير شعبة الرقابة الداخلية، لأسباب تتعلق بالسرية، في وضع يسمح له بتزويد الموظف بتلك المعلومات. كما ترى الأمانة أن هناك تناقضا آخر بين ذلك الحكم وميثاق الرقابة الداخلية يكمن في عدم نص الميثاق، في أي من أحكامه، على إمكانية أن يتواصل الموظف بشكل مباشر مع رئيس لجنة التنسيق، حتى وإن كانت ادعاءات سوء السلوك تتعلق بمدير شعبة الرقابة الداخلية أو المدير العام.

16. وأعدت التعديلات المقترحة بمساعدة تقنية من أمانة الويبو. وقد نُظِر في التعليقات المُستلمة وأدمجت معظم الاقتراحات في هذا التقرير النهائي. وتودّ اللجنة الاستشارية أن تبدي امتنانها على ما تلقت من مشورة قانونية ومساعدة في هذا الصدد. وقد أُتيح مشروع هذا التقرير لمنسقي المجموعات الإقليمية لأغراض التشاور مع الدول الأعضاء. واسُئِلت تعليقات من دولتين عضوين وروعت لدى وضع الصيغة النهائية لهذا التقرير.

17. وتُقدم التعديلات المقترحة كي تنظر فيها لجنة الويبو للتنسيق وتعتمدها.

18. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى النظر في التعديلات على نظام الموظفين المقترحة في هذه الوثيقة من اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، واعتمادها.

[نهاية الوثيقة]