الأمم المتحدة

A/59/65/Add.1–E/2004/48/Add.1

الجمعية العامة
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

Distr.: General
12 March 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة
الدورة الثامنة والخمسون
البند ١١٨ من القائمة الأولية*
وحدة التفتيش المشتركة

المجلس الاقتصادي والاجتماعي
الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٤
البند ١٤ (ز) من جدول الأعمال المؤقت**

المسائل الاجتماعية ومسائل حقوق الإنسان: حقوق الإنسان

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

مذكرة من الأمين العام

إضافة

موجز

يتضمن هذا التقرير تعليقات الأمين العام على توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها (JIU/REP/2003/6) المتعلق بإدارة وتنظيم مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. وبالرغم من أن للمفوضية وجهة نظر مختلفة بشأن بعض البيانات والتصورات الوقائعية لسياسات المفوضية، فإنها ترحب بأكثر ما جاء بتقرير وحدة التفتيش المشتركة، وسوف تتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية لتحديد أفضل مسار للعمل من أجل تنفيذ توصيات الوحدة.

* A/59/50 و Corr.1.

** E/2004/100.

240304 230304 04-26659 (A)

مقدمة

١ - اتخذت لجنة حقوق الإنسان في دورتها الثامنة والخمسين القرار ٢٠٠٢/٨٠ المؤرخ ٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ بشأن تكوين ملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. وفي الفقرة ١٧ من القرار المذكور، طلبت اللجنة إلى وحدة التفتيش المشتركة:

> ''إجراء استعراض شامل لإدارة وتنظيم المفوضية السامية وخاصة فيما يتعلق بأثرهما على سياسات التعيين وتكوين الملاك، وتقديم تقرير عن ذلك إلى اللجنة في دورتها الستين يحوي مقترحات محددة لتنفيذ القرار''.

وفيما بعد، اتخذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي القرار ٢٠٠٢/٢٧٢ المؤرخ ٢٥ تموز/يوليه ٢٠٠٢، وفيه أحاط علما بالقرار واعتمد ما قررته اللجنة.

٢ - وجدير بالملاحظة، كنقطة انطلاق، أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام في الفقرة ٤ من الجزء التاسع من القرار ٥٣/٢٢١ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩ ''أن يتوقف، لدى تقديمه تقارير مقبلة عن تكوين الأمانة العامة، عن الممارسة التي درج فيها على تبيان تمثيل الموظفين حسب مجموعات جغرافية رئيسية ... وأن يدرج البلدان حسب الترتيب الأبجدي''.

التوصية ١ (أ): ينبغي للمفوضة السامية الجديدة إعادة النظر في طلب إنشاء وظيفة "رئيس موظفين" لأداء المهام المبينة بالتفصيل في وثيقة الميزانية البرنامجية المقترحة وذلك لضمان تبسيط الإدارة وتفاديا لازدواجية المهام على مستوى الإدارة العليا للمفوضية، التي ينبغي أن تضطلع بها المفوضة السامية ونائبها.

٣ - اقترح الأمين العام، في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ إنشاء وظيفة ''رئيس موظفين'' (مد - ٢) بمفوضية حقوق الإنسان (انظر A/58/6 (الباب ٢٤) الفقرة ٢٤-٨ (أ) '١') من أجل الإشراف على تطوير السياسات والتخطيط الاستراتيجي وترتيب الأولويات المتعلقة بالاحتياجات والأنشطة، فضلا عن تنفيذ البرنامج عموما. واستند هذا الاقتراح بإنشاء وظيفة مد - ٢ إلى توصية لمكتب خدمات الرقابة الداخلية تضمنها الاستعراض الإداري الذي أجراه المكتب للمفوضية عام ٢٠٠٢ (A/57/488)، وأشير فيه إلى استعراض إداري سابق كان قد أوصى أيضا بإنشاء وظيفة ''مدير مكتب''.

٤ - وقد أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/58/7/Add.12)، لدى تعليقها على العملية التي أدت إلى إنشاء الوظيفة المؤقتة، بإرجاء النظر في إنشاء الوظيفة

لإتاحة الفرصة للمفوضة السامية الجديدة لاستعراض المسألة، وأوضحت أنه ينبغي في غضون ذلك الإبقاء على ترتيب التمويل القائم (الخارج عن الميزانية) ريثما تستعرض المفوضة السامية الجديدة احتياجات المفوضية من الموظفين (انظر A/58/7/Add.12، الفقرة ٩). وقد تم إطلاع المفوضة السامية الجديدة على المعلومات المذكورة أعلاه وستنظر فيها عند استلام مهامها قرب نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠٤.

التوصية ١ (ب): ينبغي للمفوضة السامية الجديدة استعراض الرتب الوظيفية لرؤساء الفروع لضمان القيادة الأمثل واتساق الهياكل وتقديم التوصيات المتعلقة بالميزانية حسب الاقتضاء.

٥ - توافق المفوضية على هذه التوصية وقد بدأ تنفيذها في إطار ميزانية ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

التوصية ٢: ينبغي تنقيح الهيكل التنظيمي لفرع بناء القدرات والعمليات الميدانية المقترح وذلك من خلال دمج "فريق المؤسسات الوطنية" ضمن مختلف الأفرقة الجغرافية، بهدف تقديم الدعم الشامل داخل كل منطقة جغرافية، مع ضمان توفر مشورة الخبراء حسب الاقتضاء.

٦ - يعمل "فريق المؤسسات الوطنية" على نحو وثيق مع الأفرقة الجغرافية. وهو يؤدي دورا استشاريا فنيا إزاء أجزاء المفوضية الأخرى. إلا أن تزايد أعداد المؤسسات الوطنية في العالم وأهمية المؤسسات الوطنية لحماية حقوق الإنسان وتعزيزها على المستوى الوطني يدعو إلى إنشاء فريق مؤسسات وطنية مكرس للغرض منه. وقد أشار الأمين العام إلى أن إنشاء نظم للحماية الوطنية يعد أولوية أساسية.

التوصية ٣:

(أ) إن العمليات الميدانية التي تضطلع بها المفوضية بمفردها ينبغي أن تبقى عند الحد الأدنى وأن تقتصر على الحالات التي ثبت فيها عدم وجود بديل آخر. ويتعين أن يتم، قدر الإمكان، تنفيذ العمليات الميدانية من خلال الشركاء الميدانيين؛

(ب) يمكن للمفوضية أن تنظر في وضع خطة عمل تحدد بالتفصيل التدابير اللازمة لتطوير التعاون مع مختلف الشركاء مثل المنظمات غير الحكومية، والوكالات المتخصصة، وبرامج الأمم المتحدة.

٧ - تقبل المفوضية التوصية من حيث المبدأ، واضعة في اعتبارها تنفيذ نقطة العمل ٢ من برنامج الأمين العام لتعزيز المنظمة.

التوصية ٤: ينبغي لقسم الشؤون الإدارية إنشاء نظام لحصر موجودات البعثات التمثيلية في الميدان ووضع دليل للإجراءات الإدارية الميدانية.

٨ - ترحب المفوضية بالتوصية وجارٍ تنفيذها.

التوصية ٥: ينبغي للمفوضية أن تطوّر استراتيجية واضحة لتكنولوجيا المعلومات معتمدة على الخطة الاستراتيجية التي وضعتها الأمانة العامة للأمم المتحدة كنقطة انطلاق يُبنى عليها بغية تجنب ازدواجية الجهود وإهدار الموارد. ويتعين التخلي عن تطوير نظام الإدارة الأساسي لأنه استنساخ لنظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٩ - يتوافق الجزء الأول من التوصية الذي يتعلق بوضع استراتيجية معلومات واضحة مع السياسة التي يجري تنفيذها فعلا. أما فيما يتعلق بنظام الإدارة الأساسي، فالمفوضية ملتزمة بعدم تطوير نظم موازية تعد استنساخا لنظام المعلومات الإدارية المتكامل. ولذلك بدأت المفوضية بالاشتراك مع دائرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لمكتب الأمم المتحدة بجنيف استعراضا يهدف إلى ضمان أن تكون معالم نظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظام الإدارة الأساسي التابع للمفوضية مكملة لبعضها البعض ومعززة لها. وقد أثبتت توصيات وحدة التفتيش المشتركة فائدتها بإعطاء التعاون بين المفوضية ومكتب الأمم المتحدة بجنيف دفعة جديدة في هذه المسألة.

التوصية ٦: ينبغي للمفوضية أن تراجع ولاية الفريق الاستشاري المعني بمسائل الموظفين لضمان مساهمته في تحسين التكوين الجغرافي لملاك موظفي المفوضية بشكل عام. وينبغي استعراض تكوين الفريق نفسه بحيث يعكس توزيع عضويته المزيد من التوازن الجغرافي.

١٠ - أنشئ الفريق الاستشاري المعني بمسائل الموظفين للقيام أساسا بما يلي: (أ) استعراض المقترحات المقدمة من مديري برامج المفوضية لتعيين موظفي المشاريع في إطار مشاريع التعاون التقني دون التقيد بأنظمة الأمم المتحدة وقواعدها الصارمة فيما يتعلق بالتوظيف والترقية، ولتعيين الموظفين الميدانيين الآخرين؛ و (ب) صياغة توصيات في هذا الشأن للعرض على المفوضة السامية عن طريق المجلس الإداري للمفوضية. ولذلك، فقد تجاوزت المفوضية عن المتطلبات الإدارية العادية لضمان قيام آلية نزيهة شفافة لاختيار الموظفين الميدانيين. ويطبق الفريق الاستشاري المعني بمسائل الموظفين متطلبات وإجراءات الوظائف الشاغرة التي تعد عن طريق نظام غالاكسي، بعد إدخال ما يلزم عليها من التغييرات. وسيقل دور الفريق الاستشاري المعني بمسائل الموظفين ونطاق عمله تدريجيا كلما اتجهت المفوضية نحو تعميم استخدامها للمجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

التوصية ٧: ينبغي للمفوضية أن تضع سنويا قائمة بأسماء البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في المفوضية، وينبغي للأمانة أن تضع هذه القائمة في اعتبارها عند تنظيم امتحانات تنافسية متخصصة في مجال حقوق الإنسان.

١١ - ستكون هذه التوصية محل دراسة إضافية مع مكتب إدارة الموارد البشرية.

التوصية ٨: إن عدم توازن التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية مشكلة لا يمكن حلّها إلاّ من خلال العمل الإداري الجاد. لذا، يتعين على المفوضة السامية أن تضع خطة عمل تهدف إلى التقليل من عدم التوازن الحالي، وتشتمل على أهداف محددة ومهل زمنية قصوى لتحقيقها.

١٢ - تعمل المفوضية حاليا، بالاشتراك مع مكتب إدارة الموارد البشرية، على تنفيذ خطة عمل إدارية لضمان توازن جغرافي أكبر داخل المفوضية.

التوصية ٩: قد تقترح المفوضية فترة انتقالية، لا تتجاوز سنة واحدة، يتم خلالها تحويل عقود الموظفين الذين يندرجون حاليا في المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين ويؤدون وظائف أساسية، إلى عقود من المجموعة ١٠٠ "تقتصر على العاملين لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان". وينبغي للمفوضية بعد ذلك مواءمة سياساتها التوظيفية والتعاقدية مع تلك المعمول بها في الأمانة العامة.

١٣ - يجري حاليا استعراض هذه التوصية مع مكتب إدارة الموارد البشرية. والجدير بالذكر أن قرارات الجمعية العامة تقضي بأن يكون التعيين على الرتبة ف - ٢ عن طريق الامتحانات التنافسية، وبوجوب حماية إمكانية الترقي إلى الرتبة ف - ٣ للموظفين المعينين عن طريق هذه الامتحانات.

التوصية ١٠: يتعين على المفوضية، قبل الإعلان عن أي وظائف، مراجعة المعايير التي تستخدمها في تصنيف الوظائف ومواءمتها مع معايير الأمانة العامة، كما يتعين عليها التوقف عن الإعلان عن الوظائف الممولة من خارج الميزانية قبل التحقق أولاً من معايير التصنيف بالرجوع إلى مكتب الأمم المتحدة في جنيف.

١٤ - بدأت المفوضية بالفعل في تنفيذ هذه التوصية.