

Distr.: General
29 May 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البند ١٣٤ من جدول الأعمال

وحدة التفتيش المشتركة

تمويل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وملاك موظفيها

مذكرة الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تعليقاته على توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها عن تمويل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وملاك موظفيها (A/62/845).



أولا - مقدمة

١ - كانت الجمعية العامة في قرارها ١٥٩/٦١ المتعلق بتكوين ملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، قد أحاطت علما بتقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/61/115) وتعليقات الأمين العام عليه (A/61/115/Add.1) وطلبت إلى وحدة التفتيش المشتركة مساعدة مجلس حقوق الإنسان على الاضطلاع برصد منتظم لتنفيذ القرار، بجملة أمور منها تقديم تقرير متابعة شامل إلى مجلس حقوق الإنسان في أيار/مايو ٢٠٠٩ عن تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الوحدة. كما أكدت الجمعية العامة في القرار نفسه أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المناسبة التابعة للجمعية العامة والمكلفة بالمسؤوليات عن المسائل الخاصة بالإدارة والميزانية.

٢ - وقد اعتبرت وحدة التفتيش المشتركة أن هناك أربع توصيات فقط، من أصل التوصيات العشر الواردة في تقريرها، تحتاج إلى تدابير إضافية تتخذها مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان و/أو الأمانة العامة. وينصب ثلاث من التوصيات الأربع على ضرورة تحسين المفوضية لوضع موظفيها من حيث تنوعهم الجغرافي.

٣ - واستنادا إلى قرار الجمعية العامة ١٥٩/٦١ والتوصيات الواردة في تقريرها السابق، قررت وحدة التفتيش المشتركة أن تدرج في برنامج عملها لعام ٢٠٠٧ استعراضا لتمويل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وملاك موظفيها مع التركيز على إشراك الدول الأعضاء في آليات تمويل المفوضية وعمليات الميزانية الخاصة بها وتنفيذ برنامج عملها، وكذلك في مسألة التكوين الجغرافي لموظفيها. كما قررت الوحدة أن تصدر هذا الاستعراض على شكل تقرير مؤقت، على أن تقدم تقريراً شاملاً إلى مجلس حقوق الإنسان في أيار/مايو ٢٠٠٩، وفق ما طلبته منها الجمعية العامة في القرار ١٥٩/٦١.

٤ - ويصاغ الإطار الاستراتيجي للمفوضية وميزانيتها البرنامجية وبرنامج عملها على أساس النظامين الأساسي والإداري لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية من الميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم^(١)، وعلى أساس النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة. ويُضطلع بعملية التخطيط والبرمجة والميزنة في المفوضية بالامتثال التام لميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما لمادتيه ١٧^(٢) و ١٨. مع الاحترام الكامل لصلاحيات الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة ولسلطة الأمين العام وصلاحياته باعتباره المسؤول الإداري في المنظمة، والتسليم بضرورة

(١) ST/SGB/2000/8. وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ٢٦٩/٥٨، أن يعد إطارا استراتيجيا يستعاض به عن الخطة المتوسطة الأجل ويُقدم إلى الجمعية.

(٢) تنص المادة ١٧-١٨ على أن "تنظر الجمعية العامة في ميزانية المنظمة وتصادق عليها".

مشاركة الدول الأعضاء في البت في شؤون الميزانية. ويغطي الإطار الاستراتيجي لفترة السنتين والميزانية البرنامجية لفترة السنتين جميع أنشطة المفوضية، سواء منها الفنية أو المتعلقة بالخدمات، بما في ذلك ما يمول جزئياً أو كلياً من الموارد الخارجة عن الميزانية.

٥ - وهناك بالفعل آليات مستقرة لإشراك الدول الأعضاء في استعراض الإطار الاستراتيجي لفترة السنتين والميزانية البرنامجية المتصلة به للفترة نفسها فيما يتعلق بأنشطة حقوق الإنسان، على خلاف ما توحى به وحدة التفتيش المشتركة في هدفها الخاص باستعراض تمويل المفوضية وملاك موظفيها. وعلى غرار البرامج الأخرى في المنظمة، فإن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة البرنامج والتنسيق والهيئات الحكومية الدولية المختصة المعنية واللجان الرئيسية المعنية التابعة للجمعية العامة، بما فيها اللجنة الخامسة، كلها تنظر في أعمال المنظمة على مختلف مراحل دورة التخطيط والبرمجة والرصد والتقييم. ويبدو أن النية لدى وحدة التفتيش المشتركة تنصب على وضع توصيات تتعلق بآليات إضافية لاستعراض عمل المفوضية، تشمل فيما تشمله مجلس حقوق الإنسان.

ثانياً - إدارة البرنامج

التوصية ١

ينبغي أن تتخذ المفوضية تدابير لربط عملية الميزنة والتخطيط بالنتائج والأداء الإداري تمثيلاً مع نهج الإدارة القائم على النتائج وذلك كجزء من عملية وضع إطار للرصد والتقييم الأدق.

٦ - واصلت المفوضية طوال عام ٢٠٠٧ جهودها الرامية إلى تعزيز الإدارة والتخطيط على أساس ما تحقق من تقدم في التخطيط الاستراتيجي القائم على النتائج لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، مع مراعاة الدروس المستفادة. وقد أتاح التخطيط الاستراتيجي القائم على النتائج لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ فرصة كبرى لمواصلة تعزيز الإدارة القائمة على النتائج وتطبيقها في المفوضية. وأجريت أربع دورات لتدريب الموظفين على الإدارة القائمة على النتائج وذلك كجزء أساسي من عملية التخطيط الاستراتيجي، ومن المزمع القيام بأنشطة تدريبية أخرى من هذا القبيل خلال عام ٢٠٠٨. ويشدّد في إعداد الخطط الاستراتيجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بصورة خاصة على توضيح التغيرات المزمعة نتيجة لما تقوم به المفوضية من تدخلات وعلى تحديد المؤشرات، وهو ما ينعكس في مصفوفة النتائج للأطر المنطقية التي وضعتها الفروع والمكاتب الميدانية المعنية. وقد استعرضت هذه الخطط بصورة منهجية، سواء من جانبها الفني أو من الجانب الخاص بتقدير التكاليف، في مجلس استعراض

البرنامج والميزانية الذي يضم كبار المديرين المسؤولين بالدرجة الأولى عن المهام الفنية والإدارية في المفوضية. كما سيستعرض هذا المجلس إعادة توزيع المساهمات والمساهمات الإضافية الخارجة عن الميزانية، حسب الحاجة خلال فترة السنتين. إضافة لذلك، أنشئت لجنة للرصد المالي تقوم برصد جميع جوانب الوضع المالي للمفوضية بهدف تعزيز الاتساق بين تخطيط البرامج وتنفيذها وتمويلها.

٧ - على أن مهمة وضع المؤشرات وتحسينها لقياس ما يتحقق فعلا مقابل الإنجازات المتوقعة، لا تزال مهمة تكتنفها الصعوبات، مما يعود أساسا لطبيعة عمل المفوضية. واستنادا إلى الخبرة المكتسبة في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، تقوم المفوضية حاليا بتحسين إطار الرصد لديها من خلال وضع معايير للمؤشرات وتطوير خطوط الأساس والأهداف والوسائل اللازمة للتحقق.

٨ - وتشمل عملية التخطيط والرصد في المفوضية استعراضا لمنتصف السنة واستعراضا سنويا يهدفان إلى تقييم ما يحرز من تقدم نحو النتائج المرجوة ومن دروس مستفادة على صعيد مختلف الوحدات التنظيمية والمفوضية ككل، وهو تقييم يضطلع به فريق الإدارة العليا. وتعكس نتائج هذه العملية في تقارير سنوية تعد لأغراض الإدارة الداخلية وكذلك في تقرير سنوي تصدره المفوضية. كما يشمل استعراض منتصف المدة تقييما رئيسيا لمؤشرات الأداء الإداري، وهو ما حدده اتفاق المفوضية السامية مع الأمين العام، للمساعدة على ضمان بقاء المفوضية على المسار السليم لتحقيق تلك الأهداف. وقد اعتمدت سياسة شاملة لتقييم المفوضية وتم وضع خطة تقييم سنوية. أما التركيز في فترة السنتين الجديدة فسينصب على تقليل عدد عمليات التقييم ولكن تحسين نوعيتها مع التشديد على تحليل الفعالية والنتائج.

٩ - ويوفر تقرير أداء برنامج الأمانة العامة، الذي يعد في نهاية كل فترة سنتين، المعلومات عن النتائج النهائية لجميع برامج الأمانة العامة بأسلوب يقوم على النتائج. وتسجل الإدارات والمكاتب المعلومات البرنامجية ذات الصلة في نظام المعلومات المتكامل للرصد والوثائق، ولا يبلغ في هذا النظام عن النواتج فحسب بل كذلك عن منهجيات جمع المعلومات الخاصة بمؤشرات الإنجاز والنتائج المتحققة، فضلا عن تقييم أداء البرنامج والدروس المستفادة. ويحظى نظام المعلومات هذا على القبول باعتباره نظاما للرصد والإبلاغ على صعيد الأمانة العامة. والمفوضية، كجزء من الأمانة العامة، تمثل لمقتضيات الإبلاغ المحددة في النظام.

١٠ - وعلى هذا فإن المفوضية تمثل بالكامل للتوصية ١ وهي تتخذ كافة التدابير الممكنة لربط عملية الميزنة والتخطيط فيها بالنتائج وبالأداء الإداري، بما يتمشى مع منهج الإدارة القائم على النتائج.

التوصية ٢

ينبغي أن توعز الجمعية العامة للمفوضة السامية بالتماس مشورة وآراء مجلس حقوق الإنسان في إعداد الإطار الاستراتيجي المقترح وما يقترن به من متطلبات تتعلق بميزانية أنشطة حقوق الإنسان قبيل وضع الوثائق ذات الصلة في صيغتها النهائية.

١١ - يوجه النظر إلى قرار الجمعية العامة ٢٤٨/٤٥ بآء الذي أعادت فيه الجمعية العامة التأكيد على أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المناسبة التابعة للجمعية العامة والمكلفة بالمسؤوليات عن المسائل الخاصة بالإدارة والميزانية وأعادت فيه التأكيد على دور اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. كما أعربت الجمعية العامة في ذلك القرار عن قلقها إزاء ميل لجانها الفنية وغيرها من الهيئات الحكومية الدولية إلى إقحام نفسها في المسائل الخاصة بالإدارة والميزانية.

١٢ - وعملا بالقرار المذكور، دأب الأمين العام على توجيه اهتمامه الخاص لضمان أن الهيئات الحكومية الدولية الفنية المختصة، بما فيها مجلس حقوق الإنسان، لا تنظر في المسائل الخاصة بالإدارة والميزانية. ويلاحظ في الوقت نفسه أنه، وفقا للنظامين الأساسي والإداري لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية من الميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم، فإن البرامج والبرامج الفرعية الواردة في الإطار الاستراتيجي المقترح (وهو ما كان يسمى الخطة المتوسطة الأجل) إنما تُستعرض من جانب الهيئات الحكومية الدولية القطاعية والوظيفية والإقليمية المعنية، إن أمكن، خلال دورة اجتماعاتها العادية وقبل أن تستعرضها لجنة البرنامج والتنسيق والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة.

١٣ - وقد أجابت المفوضة السامية، في حوارها التفاعلي مؤخرا مع مجلس حقوق الإنسان، في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٨، على الأسئلة الماثرة حول دور المجلس في استعراض الإطار الاستراتيجي/الخطة الإدارية الاستراتيجية للمفوضية، بإعلان استعدادها للنظر في تقديم الإطار الاستراتيجي لفترة السنتين لمناقشته في مجلس حقوق الإنسان على أساس طوعي قبل تقديمه إلى لجنة البرنامج والتنسيق. أما المسائل الخاصة بالإدارة والميزانية فسيستمر عرضها على اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة للنظر فيها، وفق ما يقتضيه قرار الجمعية العامة ٢٤٨/٤٥ بآء.

التوصية ٣

ينبغي أن تنشئ المفوضية مجلس أمناء ملائم للصندوق الاستثماري لدعم أنشطة المفوضية من شأنه الاضطلاع باستعراض المشاريع والأنشطة المحددة التي تمول من الصندوق، ويقررها.

١٤ - فيما يتعلق بالتعليقات الواردة في الفقرة ١٩ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن قبول التبرعات والشروط الملحقة بها، يوجه النظر إلى الفقرة ٢٣ أدناه.

١٥ - وقد كان الأمين العام قد أنشأ الصندوق الاستثماري لدعم أنشطة المفوضية في ١٩٩٣ بهدف تغطية المساهمات الموجهة لدعم برنامج العمل الفني الذي تنفذه المفوضية، استكمالاً لموارد الميزانية العادية. والتبرعات، سواء المخصصة أو غير المخصصة، والتي ترد في إطار هذا الصندوق الاستثماري، تخضع للبرمجة في سياق الخطة الإدارية الاستراتيجية للمفوضية، ويقوم مديرو البرامج بعرض المشاريع التي تمول من هذه المساهمات على مجلس استعراض البرنامج والميزانية المذكور أعلاه لاستعراضها. والمجلس المكون من نائب المفوضة السامية ومديري الشعب ورئيس مكتب نيويورك ورؤساء دوائر دعم البرامج وإدارتها وقسم شؤون الجهات المانحة والعلاقات الخارجية، يقوم برفع توصياته إلى المفوضة السامية التي تقرر المشاريع كجزء من الخطة البرنامجية العامة للمفوضية. أما الصناديق الاستثمارية المنشأة الأخرى فهي أساساً لتوفير المنح للشركاء الخارجيين لكي ينفذوا مشاريع حقوق الإنسان في مجالات برنامجية محددة.

١٦ - ولا يعتبر الأمين العام أن هناك حاجة لإنشاء مجلس استشاري بعضوية خارجية لتحقيق فعالية الإدارة وكفاءتها فيما يتعلق بالأموال الخارجة عن الميزانية التي يُستكمل بها عمل المفوضية، لا سيما وأن هذه الموارد تكمل موارد الميزانية العادية لأنشطة المفوضية وهي تدرج فعلاً في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لكل فترة سنتين وتخضع للتمحيص من جانب اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة.

ثالثاً - الموارد

١٧ - تشير وحدة التفتيش المشتركة، تحت عنوان "أهم النتائج والاستنتاجات"، إلى مستوى موارد المفوضية الموافق عليها لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ والبالغة ٢٦٥,٣ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة. وتشير الوحدة بعد ذلك، في الفقرة ٢٢ وفي الجدولين ٢ و ٣، إلى الرقم ٩٣,٥ مليون دولار من موارد الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وهو رقم يأتي من الاعتماد المخصص للمفوضية والمبين في الدول ٣٢-٣ من الميزانية

البرنامجية المقترحة لحقوق الإنسان (A/62/6 (Sect.23)، ومن الميزانية البرنامجية المقترحة للبرنامج العادي للتعاون التقني (A/62/6 (Sect.22)). ثم تخلص الوحدة على أساس الرقم ٩٣,٥ مليون دولار إلى أن موارد المفوضية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ارتفعت بنسبة ٤٨,٨ في المائة بالمقارنة مع الاعتمادات المنقحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥. على أن الاعتماد المخصص للمفوضية عن فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ينبغي أن يعكس الرقم المدرج في الفقرة ٢٣-٨ من A/62/6 (Sect.23) وهو ٣٠٠ ٦٠٣ ٧٨ دولار. ويلاحظ أن الرقم الوارد في الجدول ٢٣-٣ من الميزانية البرنامجية المقترحة لحقوق الإنسان إنما يعكس النقل التقني البحث للموارد من الخدمات الخاصة باللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة من إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، إضافة للموارد الخاصة باللجنة المعنية بالمفقودين في قبرص، التي توجهها أساسا إدارة الشؤون السياسية. وينبغي أن يخضع قياس زيادة الموارد في الميزانية العادية للنهج الذي اعتمدته الجمعية العامة في الفقرة ١٠٠ من قرارها ٢٣٦/٦٢ بشأن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ والذي اعتبرت فيه الجمعية العامة أن الاعتماد الخاص بالمفوضية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ يمثل زيادة قدرها ٣٦,٦ في المائة بالمقارنة مع الاعتمادات المنقحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

التوصية ٤

ينبغي أن تسعى الجمعية العامة لإقرار توازن معقول بين الميزانية العادية للمفوضية وبين التبرعات الممكن قبولها دعما للأنشطة ذات العلاقة بحقوق الإنسان.

١٨ - مع أن هذه التوصية موجهة للدول الأعضاء، يوجه النظر إلى الاختلاف بين الاشتراكات المقررة والتبرعات في عمل المنظمة. وليس من الواضح ما الذي يعتبر "توازنا معقولا" بين الميزانية العادية والتبرعات مما يمكن قبوله في سياق دعم أنشطة حقوق الإنسان. ويُذكر أن الجمعية العامة في الفقرة ١٢٤ من قرارها ١/٦٠ كانت قد عقدت العزم على تعزيز المفوضية، مع الإحاطة علما بخطة عمل المفوض السامي لتمكين المفوضية من الاضطلاع بولايتها بفعالية كيما تستجيب للطائفة العريضة من التحديات التي تواجه المجتمع الدولي في مجال حقوق الإنسان عن طريق مضاعفة موارد ميزانيتها على مدى السنوات الخمس القادمة بغية العمل باطراد على إيجاد توازن بين الميزانية العادية والتبرعات. وفي هذا الصدد، تم بالفعل اتخاذ التدابير باطراد لمعالجة هذه المسألة في سياق الميزانيتين البرنامجيتين لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ولفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويوجه النظر بصورة خاصة إلى الفقرة ١٠٠ من القرار ٢٣٦/٦٢، حيث أوردت الجمعية العامة أنها تدرك أن المبلغ الإجمالي

المعتمد للمفوضية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ يمثل زيادة نسبتها ٣٦,٦ في المائة على الاعتماد المنقح لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ وقررت استخدام التقديرات المنقحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ كخط أساس لمضاعفة الموارد المخصصة للمفوضية على النحو المتفق عليه.

التوصية ٥

سعيًا وراء توسيع قاعدة الجهات المانحة، يتعين على المفوضية السامية لحقوق الإنسان التفاوض بشكل متزايد مع ممثلين من البلدان المانحة غير التقليدية بغية توسيع نطاق مشاركتها في تمويل أنشطة حقوق الإنسان.

١٩ - تقوم المفوضية السامية ومكتبها بالفعل بتنفيذ هذه التوصية. ففي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، كتبت المفوضية السامية إلى جميع الدول الأعضاء معلنة حملة عالمية شاملة للترعرات بمناسبة الذكرى الستين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ويهدف هذا النداء إلى إقناع الدول الأعضاء الـ ١٩٢، أو أكبر عدد ممكن منها، على إبداء دعمها لبرنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان من خلال تقديم مساهمة مالية تتفق مع قدرة كل منها. وحتى أواخر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، كان النداء قد لقي اهتماما كبيرا، حيث أعربت عشر دول أعضاء لم تكن من الدول المترعة للمفوضية في الماضي عن عزمها التبرع في ٢٠٠٨.

التوصية ٦

ينبغي للجمعية العامة أن توعز للمفوضية بتدعيم جهودها الرامية إلى إقناع الجهات المانحة بمواصلة الحد من التخصيص في الأموال التي تقدمها، أو بتعزيز المرونة في التصرف في هذه الأموال بتطبيق مبادئ من قبيل الممارسة الحميدة للمنح الإنسانية.

٢٠ - مع أن هذه التوصية موجهة إلى الجمعية العامة، فإن المفوضية السامية تودّ أن توضح أنها تعبّر عن الممارسة المعمول بها فعلا في المفوضية. وكما يلاحظ تقرير وحدة التفتيش المشتركة، تم إحراز تقدم كبير خلال السنوات الماضية في إقناع الجهات المانحة بتخفيف التخصيص أو الامتناع عنه في مساهمتها المقدمة للمفوضية. فخلال السنوات الخمس الماضية، ارتفعت نسبة المساهمات غير المخصصة من عشر إجمالي التبرعات أو أكثر بقليل إلى حوالي النصف.

٢١ - كذلك، ينبغي أن يلاحظ أنه في ٢٠٠٦، بلغت نسبة التبرعات المخصصة ٦٣ في المائة من جميع أموال التبرعات المقدمة للمفوضية، وليس ٦٣ في المائة من التبرعات المقدمة

من الجهات المانحة العشرين الأكبر، وفق ما تذكره الفقرة ٢٩ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

التوصية ٧

ينبغي أن تقوم المفوضية السامية لحقوق الإنسان بإبلاغ مجلس حقوق الإنسان بالتبرعات التي تتلقاها المفوضية وكيفية توزيعها فضلا عن الشروط التي يمكن أن تكون مفروضة عليها.

٢٢ - في عام ٢٠٠٦، استعاضت المفوضية عن النداء السنوي للتبرعات بخطة إدارية استراتيجية لفترة سنتين تبين المحور الذي ستركز عليها الأنشطة المزمعة، وذلك بما يتمشى مع الإطار الاستراتيجي الذي أقرته الجمعية العامة لخطة عمل المفوضية. وتدرج الموارد اللازمة لدعم هذه الأنشطة المزمعة في خطط تفصيلية للتكاليف، وتشجع الدول الأعضاء على تقديم التبرعات لدعم الخطة الإدارية الاستراتيجية. وفيما بعد، تقدم المفوضية تقريراً سنوياً للدول الأعضاء عن تنفيذ الخطة، يتضمن كذلك تفاصيل المساهمات المقدمة والنفقات المتصلة بها. وعلى هذا الشكل تحافظ المفوضية على المساءلة أمام الدول الأعضاء، وخصوصاً أمام الجهات المانحة، عن استخدام الأموال المقدمة لتنفيذ برنامج العمل المبين في الخطة الإدارية الاستراتيجية.

٢٣ - وفي التوصية ٧، تطلب وحدة التفتيش المشتركة من المفوضية السامية أن تبلغ مجلس حقوق الإنسان بالتبرعات التي تتلقاها المفوضية، فضلاً عن الشروط التي يمكن أن تكون مفروضة عليها. وفي هذا الصدد، يوجه النظر إلى المادة ٣-١١ من النظام المالي، التي تنص على أنه يجوز للأمين العام أن يقبل التبرعات، سواء كانت نقدية أم غير ذلك، شريطة أن تكون الأغراض التي تقدم التبرعات من أجلها متفقة مع سياسات المنظمة وأهدافها وأنشطتها، وشريطة أن يخضع لموافقة السلطة المعنية بقبول أية مساهمات من شأنها أن تؤدي، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، إلى مسؤولية مالية إضافية تقع على عاتق المنظمة. وعلى هذا، فإن المساهمات المشروطة المقترحة لا تقبل إذا كانت لا تمثل لنظام المنظمة المالي.

رابعاً - إدارة الموارد البشرية

التوصية ٨

ينبغي أن تتبنى الجمعية العامة مستوى أقصى مؤقتاً فيما يتعلق بتعيين موظفين جدد من الفئة الفنية (في الرتب ما بين ف-١ و ف-٥) في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق

الإنسان من المناطق الممثلة تمثيلاً زائداً إلى أن يأتي الوقت الذي يتحقق فيه التوازن الجغرافي.

٢٤ - تؤكد وحدة التفتيش المشتركة في الفقرة ٤١ من تقريرها "أن الوضع لم يتحسن تحسناً يعتد به" فيما يتعلق بالتنوع الجغرافي في ملاك موظفي المفوضية. على أن التقرير يتابع ملاحظاً أن أحدث الأرقام المتعلقة بالموظفين الدائمين والتي تغطي الفترة ما بين ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ تظهر تحسناً طفيفاً، حيث سُجِّل انخفاض بنسبة ٥ في المائة في عدد الموظفين من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى. على أن الانخفاض بنسبة ٥ في المائة لا يشير إلى عدد الموظفين من تلك المنطقة، وفق ما يذكره التقرير، بل إلى التغير النسب الإجمالية للتمثيل الجغرافي، مما يعتبر مؤشراً أكثر أهمية بكثير. إضافة لذلك، فإن التغير بنسبة ٥ في المائة خلال فترة لا تزيد عن ستة أشهر (من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧) يعكس في الواقع تقدماً كبيراً في تحسين التنوع الجغرافي في المفوضية.

٢٥ - وعلى ضوء المذكور أعلاه، يمكن لعرض أكثر تفصيلاً للتدابير التي اتخذتها المفوضية حتى اليوم، مع تحديث الأرقام حتى نهاية ٢٠٠٧، أن يعطي تحليلاً أكمل للنتائج.

٢٦ - وكما ذكر سابقاً، أدخلت المفوضية السامية في ٢٠٠٦ إجراءات جديدة وإطاراً لتحسين التنوع الجغرافي في المفوضية، مما يتضمن آلية لاستعراض كل عملية من عمليات التوظيف قبل البت في الاختيار النهائي، بهدف ضمان بذل كل ما يمكن من الجهود لاختيار مرشحين مؤهلين من البلدان والمناطق المستهدفة مع مراعاة التامة والامتثال الكلي للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. ومنذ إدخال هذه التدابير الجديدة، كان ٧٢ قرار (أي ٦٠ في المائة) من قرارات اختيار الموظفين الفنيين البالغ عددها ١٢٢ قراراً، لصالح تعيينات من المناطق المحددة باعتبارها تحتاج إلى تحسين تمثيلها في المفوضية. وهذا تحسن واضح، لا سيما إذا أخذنا في الاعتبار أن ٣٥ قرار (٣٧ في المائة) من قرارات الاختيار الواقعة على مرشحين من الدول الغربية والبالغة ٥٠ قراراً كانت تتعلق بموظفين داخليين حصلوا على ترقية وبالتالي لا تؤثر إطلاقاً على التوزيع الجغرافي داخل المفوضية.

٢٧ - كما حققت المفوضية تقدماً مماثلاً فيما يتعلق بالوظائف العليا (ف-٥ وما فوقها). فمن أصل قرارات الاختيار البالغ عددها ٣٢ قراراً مما اتخذ فيما يتعلق بالوظائف العليا منذ بدء العمل بالإجراءات المذكورة، كان ١٩ من المرشحين الذين وقع عليهم الاختيار من المناطق التي تحتاج إلى تحسين تمثيلها في المفوضية.

٢٨ - وبالفعل، وكما يظهر من الجدول أدناه، استمرت هذه الجهود لفترة تكفي لإظهار تغير يعتد به في التكوين الجغرافي لموظفي المفوضية. ففي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، بلغت نسبة الموظفين الفنيين من مواطني مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى ٦٤,١ في المائة. وانخفضت هذه النسبة بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ إلى ٦٠ في المائة، ثم إلى ٥٨,٤ في المائة بحلول ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. وتدل الأرقام النهائية لأخر السنة أن هذا الاتجاه مستمر حيث بلغت نسبة الموظفين الفنيين من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى ٥٧,٥ في المائة، أي أنها انخفضت بنسبة ٧ في المائة خلال عام واحد.

جميع موظفي المفوضية الفنيين

المنطقة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧		٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
أفريقيا	٤٤	١١,١	٥١	١٢,٣	٥٣	١٢,٥	٥٥	١٣,١
آسيا	٤٧	١١,٩	٥٢	١٢,٦	٥٤	١٢,٧	٥٣	١٢,٦
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	٣٨	٩,٦	٤٥	١٠,٩	٥١	١٢,٠	٥٠	١١,٩
أوروبا الشرقية	١٣	٣,٣	١٧	٤,١	١٩	٤,٥	٢٠	٤,٨
أوروبا الغربية ودول أخرى	٢٥٣	٦٤,١	٢٤٨	٦٠,١	٢٤٨	٥٨,٤	٢٤١	٥٧,٥
المجموع	٣٩٥		٤١٣		٤٢٥		٤١٩	

٢٩ - ومن الأهمية بمكان ملاحظة أن المفوضية تعتمد على المؤشرات الوحيدة الموافق عليها والمتاحة لرصد التقدم وهي نظام النطاقات المستصوبة التي أقرتها الجمعية العامة. ويكشف استقرار مستويات نقطة المنتصف للتمثيل، وفق ما يقتضيه نظام النطاقات المستصوبة، على أساس إقليمي، ومقارنتها بالإحصاءات الخاصة بالمفوضية أن حالة المفوضية أفضل مما تصوره وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها الحالي والسابق.

٣٠ - ويبين الجدول أدناه أن الوضع في المفوضية يتسم بتمثيل أعلى من نقطة المنتصف المطلوبة بموجب النظام الذي أقرته الجمعية العامة لثلاث مناطق (أفريقيا وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي وأوروبا الشرقية):

المنطقة	العدد	النسبة المئوية	نقطة المنتصف للأمانة العامة في ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٧	التمثيل الفعلي في الأمانة العامة في ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٧	جميع الموظفين الفنيين في المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧
أفريقيا	٥٥	١٣,١	١٢,٠	١٣,٢	
آسيا	٥٣	١٢,٦	٢٧,٩	١٩,٠	
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	٥٠	١١,٩	٩,٧	١١,٢	
أوروبا الشرقية	٢٠	٤,٨	٦,٥	٩,٣	
أوروبا الغربية ودول أخرى	٢٤١	٥٧,٥	٤٣,٧	٤٧,٤	
المجموع	٤١٩				

٣١ - وواقع الحال، استنادا إلى الأرقام المستهدفة التي أقرتها الجمعية العامة، أن مواطني مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى ممثلون تمثيلا زائدا في المفوضية بينما يعتبر تمثيل مواطني دول آسيا وأوروبا الشرقية تمثيلا ناقصا. على أن المفوضية باقية على التزامها معالجة هذا الوضع بالتركيز على المنطقتين هاتين في جهود التوظيف التي تضطلع بها.

٣٢ - وعلى هذا، فإن المفوضية ستواصل بقوة تنفيذها لما وضعت المفوضية السامية من إجراءات وإطار لتحسين التنوع الجغرافي، بحيث تضاعف الفرصة التي يتيحها استمرار نمو المفوضية خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، من خلال جهودها الخاصة بالتنوع. وقد أجري امتحان تنافسي وطني للتوظيف في ميدان حقوق الإنسان في شباط/فبراير ٢٠٠٨، وقام مكتب إدارة الموارد البشرية بتوجيه الدعوة لدخول الامتحان خصيصا لمرشحين من الدول الأعضاء المؤهلة من المناطق الناقصة التمثيل في المفوضية. وكان عدد الدول الأعضاء التي اغتنمت هذه الفرصة يبشر بالخير.

٣٣ - كما تلقت المفوضية الدعم على الصعيد التشريعي. فقد ناقشت اللجنة الثالثة المسألة في ٢٠٠٦ واقترحت عددا من التدابير الملموسة لتصحيح الخلل في التوازن الجغرافي لموظفي المفوضية. ومن هذه التدابير إنشاء آلية مؤقتة لا يقتصر بموجبها التوظيف في الرتبة ف-٢، في الوظائف الممولة من خارج الميزانية، على المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بل يشمل أيضا الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا، وذلك من خلال عملية التوظيف العادية؛ كما تشجع المشاركة من مجموعة واسعة من الدول الأعضاء في برنامج الخبراء المعاونين. كذلك قامت اللجنة الخامسة، في معرض تناولها لمسألة الموارد البشرية، بإدراج إشارة خاصة للمفوضية في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١. وفي ذلك القرار، طلبت الجمعية العامة من الأمين العام أن يقدم، بالتشاور مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان،

مقترحات لمعالجة الخلل في التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية. ولم يُنظر بعد في تقرير الأمين العام الذي يتضمن تفاصيل هذه التدابير وغيرها. إضافة لذلك، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٦/٦٢ تقريراً عن النتائج المحرزة نتيجة للتدابير المدخلة لتحسين التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين، على أن تنظر فيه في دورتها الثالثة والستين.

٣٤ - وقد اعترفت وحدة التفتيش المشتركة في الفقرة ٣٣ من تقريرها بأن التغيير الحقيقي سيحدث مع مرور الوقت، إلا أنها دعت المفوضية إلى عكس الاتجاه الحالي في التوظيف بشكل متزايد من المناطق الممثلة تمثيلاً زائداً. ووافق الأمين العام في تعليقاته (A/61/115/Add.1) على أن من الضروري بذل مزيد من الجهود لمعالجة مسألة التوزيع الجغرافي، ولاحظ أنه يجري حالياً اتخاذ خطوات لتحسين الحالة في المفوضية بيد أن آثار هذه الخطوات لن تكون ملموسة إلا في الأجل المتوسط. وكما يتضح بجملاء من الأرقام المعروضة أعلاه، فقد عكست المفوضية إلى حد بعيد اتجاه التوظيف من المناطق الممثلة تمثيلاً زائداً. ويعتبر نجاحها أكبر في هذا الصدد إذا ما نظر إليه على ضوء أنها حققت خلال فترة قصيرة جداً من الزمن. ويظهر من هذا كله أن الاستراتيجية التي تتبعها المفوضية لزيادة تنوع موظفيها الجغرافي هي استراتيجية مناسبة وفعالة وينبغي الاستمرار بها.

خامساً - خاتمة

٣٥ - تتوفر لدى المفوضية سياسات وإجراءات تضمن الإدارة الفعالة لمواردها باستخدام مبادئ الإدارة القائمة على النتائج، والإدارة الفعالة لصناديقها الاستثنائية. وتدرك المفوضية السامية تماماً الدور الموكل لمجلس حقوق الإنسان وفقاً للنظم والقواعد والسياسات والإجراءات المرعية في المنظمة. وفي هذا الصدد، يمكن النظر في تقديم الإطار الاستراتيجي لفترة السنتين إلى مجلس حقوق الإنسان قبل تقديمه إلى لجنة البرنامج والتنسيق للنظر فيه ومن ثم الموافقة عليه من قبل الجمعية العامة لاحقاً.

٣٦ - وفيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، ستبذل كافة الجهود لمواصلة التحسينات التي تحققت بالفعل وللتوصل إلى التنوع الجغرافي لموظفي المفوضية بما يتفق مع نظام النطاقات المستصوبة الذي أقرته الجمعية العامة.