

Distr.: General
19 March 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البند ١٤٠ من القائمة الأولية*

وحدة التفتيش المشتركة

استعراض الشؤون التنظيمية والإدارية لمفوضية الأمم المتحدة السامية
لحقوق الإنسان

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تعليقاته على التوصيات الواردة في
تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض تنظيم وإدارة مفوضية الأمم المتحدة
السامية لحقوق الإنسان" (JIU/REP/2014/7).

* A/70/50



الرجاء إعادة استعمال الورق

310315 270315 15-04399 (A)



أولا - مقدمة

١ - طلب مجلس حقوق الإنسان، في قراره ٢٢/٢، إلى وحدة التفتيش المشتركة إجراء استعراض متابعة شامل للشؤون التنظيمية والإدارية لمكتب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، لا سيما ما يتعلق بتأثيرها على سياسات التعيين، وعلى تكوين ملاك الموظفين، وتقديم تقرير بذلك إلى مجلس حقوق الإنسان يتضمن اقتراحات محددة بشأن تنفيذ ذلك القرار. وقد أحاطت الجمعية العامة علما، في قرارها ٦٨/١٤٤، بتقرير المجلس بشأن اجتماعه التنظيمي السابع ودورتيه الثانية والعشرين والثالثة والعشرين (A/68/53)، الذي يتضمن القرار ٢٢/٢.

٢ - ويعرب الأمين العام عن تقديره لوحدة التفتيش المشتركة لاتباعها نهجا تعاونيا في إعداد هذا التقرير. ويعرب الأمين العام بوجه خاص، عن تثمينه الملاحظات الواردة في التقرير بشأن بعض التحديات الطويلة الأجل التي تواجه مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، كالاستدامة المالية في سياق ازدياد عدد الولايات التي أنشطتها بها الهيئات التشريعية، واتساع نطاق المطالب المتصلة بمبادرة "حقوق الإنسان أولاً"، وتعميم مراعاة حقوق الإنسان في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، والتركيز على حقوق الإنسان في خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

ثانيا - تعليقات محددة على التوصيات

التوصية ١: ينبغي للجمعية العامة أن تشرع في إجراء استعراض عملي المنحى لترتيبات حوكمة المفوضية السامية لحقوق الإنسان من خلال فريق عامل مفتوح العضوية أو من خلال لجنة مخصصة مفتوحة العضوية وفق إطار زمني محدد وجدول أعمال متفق عليه لاستعراض إطار الحوكمة وللتنصيص بتدابير لتحسينه من أجل تعزيز قدرة الدول الأعضاء على تقديم التوجيه الاستراتيجي وإرشاد عمل المفوضية ورصده.

٣ - يتفق الأمين العام ووجهة نظر العديد من الدول الأعضاء، كما وردت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، على أن ترتيبات الحوكمة الحالية تحقق توازنا مناسباً بين الاستقلال والمساءلة. والأهم من ذلك، أن ترتيبات الحوكمة الحالية تتفق والقرارات التشريعية للجمعية العامة. وهذه المذكرة تسعى للرد على المسائل الرئيسية التي أثّرت في الفرع المعنون "الحوكمة والرقابة من جانب الدول الأعضاء".

٤ - ويود الأمين العام أن يشير إلى أن الجمعية العامة، بموجب قرارها ٤٨/١٤١، قررت إنشاء منصب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، وقررت أيضا أن يعينه

الأمين العام، وأن توافق عليه الجمعية العامة، وأن يكون برتبة وكيل أمين عام. وبموجب القرار نفسه، قررت الجمعية العامة أن يكون المفوض السامي هو مسؤول الأمم المتحدة الذي يتحمل، في ظل توجيهات وسلطة الأمين العام، المسؤولية الرئيسية عن أنشطة الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان. وقررت الجمعية العامة أيضاً أن تكون جنيف هي مقر مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، وطلبت إلى الأمين العام توفير ما يلزم من الموظفين والموارد لتمكين المفوض السامي من أداء ولايته.

٥ - ويتضح من القرار ١٤١/٤٨ أن المفوض السامي ومفوضية حقوق الإنسان كليهما مكلفان بأداء الولاية المنصوص عليها في القرار. ولا توجد أي إشارة في القرار إلى أن للمفوض السامي ومفوضية حقوق الإنسان ولايتين منفصلتين، وأنهما يؤديان وظائف مختلفة، أو أن الولاية المنصوص عليها في القرار ليست منوطة بالمفوضية، وليس عليها الاضطلاع بها.

٦ - ويرد مزيد من التفصيل، بشأن تنظيم المفوضية، في نشرة الأمين العام [ST/SGB/1997/10](#) عن تنظيم مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان. وتنص النشرة في البند ٢-٣، على أن يرأس المفوضية مفوض سام برتبة وكيل الأمين العام، وينص البند ٣ على أن يكون المفوض السامي مسؤولاً أمام الأمين العام، وأنه مسؤول عن جميع أنشطة المفوضية، فضلاً عن إدارتها. وهكذا، فبموجب النشرة، يضطلع المفوض السامي والمفوضية بنفس الولاية ويؤديان نفس المهام.

٧ - وقد ناقشت الجمعية العامة نشرة الأمين العام خلال الدورة الثانية والخمسين (انظر [A/52/584](#)، الفقرات ٢٣-٢٦)، لدى نظرها في تقرير الأمين العام المعنون "تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح" ([A/51/950](#)). وقدمت الدول الأعضاء بيانات مفصلة عن برنامج الإصلاح المقترح، بما في ذلك بيانات بالنسبة لنشرة الأمين العام^(١). ولم تثر الدول الأعضاء، في البيانات التي أدلت بها، أي شكوك في ما إذا كان المفوض السامي يشكل جزءاً من المفوضية، أو تساؤلات عن ذلك، أو في ما إذا كان للمفوض السامي والمفوضية ولايتان منفصلتان، ويؤديان وظائف مختلفة.

٨ - وفي وقت لاحق، أشادت الجمعية العامة، في قرارها ١٢/٥٢ ألف، بمبادرات الإصلاح التي قام بها الأمين العام، ودعت الأمين العام إلى تنفيذ الإجراءات الواردة في تقريره ([A/51/950](#))، التي تضمنت الإجراءات ١٤ الذي تقرر بموجبه إعادة تنظيم أمانة حقوق الإنسان

(١) انظر [A/52/661](#) و [A/52/662](#) و [A/52/663](#) و [A/52/664](#).

بالكامل. وتحت المفوض السامي الجديد لحقوق الإنسان، سيدمج المكتب والمركز في وحدة واحدة تسمى مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان.

٩ - وبناء على ذلك، فإن رأي وحدة التفتيش المشتركة الوارد في تقريرها بأن المفوض السامي ومفوضية حقوق الإنسان كيانان مستقلان، إذ للمفوض السامي ولاية مستقلة منوطة به، وليس للمفوضية أي ولاية، هو رأي لا يتفق وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة ونشرة الأمين العام ST/SGB/1997/10. ففي القرار ١٤١/٤٨ طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام صراحة أن يوفر الموارد الملائمة لتمكين المفوض السامي من الوفاء بولايته/ولايتها. وفي القرار ١٢/٥٢ ألفت أيدت الجمعية العامة دمج مفوضية حقوق الإنسان ومركز حقوق الإنسان، في مكتب واحد يتولى رئاسته المفوض السامي، وهو مسؤول أمام الأمين العام، ويشكل جزءا من الأمانة العامة للأمم المتحدة. ثم إن إنشاء مفوضية حقوق الإنسان، في إطار الأمانة العامة يتسق أيضا وإنشاء وتشغيل الكيانين السابقين لحقوق الإنسان التابعين للأمانة العامة، وهما شعبة حقوق الإنسان ومركز حقوق الإنسان. ولا يوجد أيضا أي أساس تشريعي لأن يكون للمفوضية 'دور مزدوج'، بأن تتوزع مسؤولياتها بين دعم المفوض السامي والعمل بوصفها أمانة لآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

١٠ - ومن الأهمية بمكان أن يؤخذ في الاعتبار أن الجمعية العامة لم تفكر في إنشاء هيكل إداري مستقل للمفوضية. وبقدر ما يتصل الأمر بالمسؤولية عن معالجة المسائل الإدارية ومسائل الميزانية لمفوضية حقوق الإنسان، فإن الأمين العام، بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، مسؤول عن تخطيط برامج المنظمة ووضع ميزانيتها، بما في ذلك برامج مفوضية حقوق الإنسان وميزانيتها. أما الأجهزة الحكومية الدولية المخولة إليها مسؤولية ممارسة الرقابة على المسائل الإدارية والمالية في الأمانة العامة، بما فيها مفوضية حقوق الإنسان، فهي الجمعية العامة والأجهزة الفرعية ذات الصلة، وهي اللجنة الخامسة، واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ولجنة البرنامج والتنسيق. وتؤكد وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها، أن معظم الدول الأعضاء توافق على أن اللجنة الخامسة هي المسؤولة عن الإشراف على المسائل المتعلقة بالميزانية والشؤون المالية والإدارية. وهي تؤكد أيضا أن هناك رقابة على المسائل البرنامجية، تتولاها لجنة البرنامج والتنسيق. وذلك الإشراف يكفل الشفافية والمساءلة، مع احترام استقلالية الأمانة العامة، بما في ذلك مفوضية حقوق الإنسان.

١١ - وتقر وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها، أن الدول الأعضاء لم تسع إلى استعراض أو مواصلة تفسير الترتيبات الإدارية الحالية للمفوضية. وفي هذا الصدد، تذكر الوحدة، في الفقرة ٤١ من تقريرها، أن المفوضية وكثيرا من الدول الأعضاء ترى أن قرار

الجمعية العامة ١٤١/٤٨ الذي أنشأت الجمعية العامة بموجبه منصب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، و ٢٥١/٦٠ الذي أنشأت الجمعية العامة بموجبه مجلس حقوق الإنسان، يستبعدان أي رقابة إدارية أو مالية أو حتى برنامجية على المفوضية من جانب لجنة حقوق الإنسان والهيئة التي خلفتها، وهي مجلس حقوق الإنسان.

١٢ - والأمين العام يؤيد الدعوة التي وجهتها وحدة التفتيش المشتركة في الفقرة ٧٢ من تقريرها، من أجل مواصلة زيادة التفاعل بين المفوض السامي والدول الأعضاء^(٢)، وأن يكون ذلك، مثلاً، في إطار البيانات الصادرة عن رئيس مجلس حقوق الإنسان. فهذا التفاعل لا يعزز ترتيبات الإدارة الحالية فحسب، بل إنه يكفل إتاحة فرص وفيرة للدول الأعضاء للتعبير عن وجهات نظرها في ما يتعلق بالتوجيهات والأولويات الاستراتيجية العامة، وما يلازم ذلك من تخصيص للموارد والاستفادة منها. علاوة على ذلك، فإنه يكفل أن تتاح للمفوض السامي فرص كافية للتشاور مع الدول الأعضاء في ما يتعلق بكيفية اعتزامه الوفاء بالتزاماته امتثالاً لقرار الجمعية العامة ١٤١/٤٨.

التوصية ٢: ينبغي للمفوض السامي أن يرسى سياسة لإدارة المخاطر في المفوضية السامية لحقوق الإنسان وأن يضعها في صيغتها النهائية بحلول نهاية عام ٢٠١٦، على أن تشمل كل العناصر التي يمكن أن يتألف منها إطار شامل لإدارة المخاطر، وتحديث تلك السياسة بانتظام بعد ذلك، وإبلاغ هيئات الإدارة سنوياً بالتقدم المحرز في تنفيذها.

١٣ - بدأ تنفيذ تقييم المخاطر على نطاق الأمانة العامة في عام ٢٠١٣، ضمن إطار شامل للمساءلة، وأجريت مشاورات لاحقة مع الإدارات العليا، على نطاق الأمانة العامة، لتحديد أولويات المجالات المعرضة للخطر، التي تم تحديدها في البداية. وأسفر اجتماع مشترك عقدته لجنة السياسات ولجنة الشؤون الإدارية، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، عن اعتماد سجل أولي للمخاطر يحدد بإيجاز أهم المخاطر الاستراتيجية التي يمكن أن تواجهها المنظمة، وتنفيذ استراتيجيات الاستجابة للمخاطر ذات الصلة، والهيكل الإداري للعملية. ويجري حالياً تنقيح هذا السجل بواسطة أفرقة عمل معنية بمعالجة المخاطر على نطاق الأمانة العامة، بهدف وضع خطة مفصلة لإدارة المخاطر المؤسسية.

١٤ - وعملاً بالقرار ٢٦٤/٦٨، جرى إعداد مزيد من التفاصيل عن هذه العملية في التقرير المرحلي الرابع المتعلق بنظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/69/676).

(٢) انظر A/HRC/PRST/15/2، و A/HRC/PRST/18/2، و A/HRC/PRST/19/1.

١٥ - ويؤكد الأمين العام، في تقريره المرحلي الرابع، أن نظاماً كاملاً لإدارة المخاطر المؤسسية يجري تطويره حالياً للأمانة العامة، وأن المفوضية تشارك بنشاط في هذه المبادرة.

التوصية ٣: ينبغي للمفوض السامي أن ينشئ فريقاً عاماً مؤلفاً من فريق الإدارة العليا وكبار الموظفين الآخرين، حسب اللزوم، لمراجعة عملية (عمليات) التخطيط الاستراتيجي في المفوضية السامية لحقوق الإنسان بالتشاور مع الإدارات المختصة الأخرى، حسب اللزوم، وأن يقدم إلى الجمعية العامة، من خلال الأمين العام، تقرير الفريق العامل للنظر فيه في موعد أقصاه الدورة الحادية والسبعون للجمعية العامة.

١٦ - تجري صياغة الإطار الاستراتيجي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان، وميزانيتها البرنامجية، وبرنامج عملها، في إطار الأنظمة والقواعد التي تنظم تخطيط البرامج، والجوانب البرنامجية للميزانية، ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم، والنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة. وتنفذ عملية التخطيط والبرمجة والميزانية للمفوضية في امتثال صارم لميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما المادتان ١٧ و ١٨، مع الاحترام الكامل لصلاحيات الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة، والاحترام الكامل لسلطة الأمين العام وصلاحياته، بوصفه المسؤول الإداري الأول للمنظمة، وإقراراً بحاجة الدول الأعضاء إلى المشاركة في تحديد الميزانية. ويغطي الإطار الاستراتيجي لفترة السنتين، والميزانية البرنامجية لفترة السنتين، جميع أنشطة مفوضية حقوق الإنسان، سواء الفنية منها والخدمية، بما في ذلك تلك التي يتقرر تمويلها جزئياً أو بالكامل من الموارد الخارجة عن الميزانية.

١٧ - ولا تقدم وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها أي دليل على وجود مشاكل فعلية ترتبط بعمليات التخطيط الاستراتيجي للمفوضية. وبدلاً من ذلك، يبدو أنها تشير إلى احتمالات حدوث مشاكل. وفي الوقت نفسه، تقرر الوحدة بتحسينات التي حققتها المفوضية في مجال الإدارة القائمة على النتائج. وتعترف الوحدة أيضاً بأن هذه التحسينات، التي أقرتها الدول الأعضاء، ما كان ليتسنى تحقيقها، لو أن المفوضية اقتصر على استخدام الإطار الاستراتيجي ونظام الرصد والتوثيق المتكامل الموجودين.

١٨ - وكان ممكناً زيادة النظر في تقرير أبكر لوحدة التفتيش المشتركة عن التخطيط الاستراتيجي في الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/12). وفي ذلك التقرير بينت الوحدة بوضوح ما تواجهه الأمانة العامة من صعوبات في سعيها إلى تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج. وعلقت بصورة إيجابية على النظام الذي وضعته المفوضية للتخطيط للتنفيذ ورصده والإبلاغ عنه (المرجع نفسه، الفقرات ١٨٥-١٨٧). علاوة على ذلك، لاحظت الوحدة أن

الازدواجية في التخطيط والرصد أصبحت ممارسة شائعة في جميع أنحاء الأمانة العامة. وفي هذا الصدد، ينبغي ألا تعطى المسألة الكثير من الاهتمام في ما يتعلق بمفوضية حقوق الإنسان.

١٩ - بالإضافة إلى ذلك، كان ممكناً أن تضع وحدة التفتيش المشتركة في اعتبارها الجهود الجارية التي تتولى الريادة فيها الدول الأعضاء، لاستعراض عملية تخطيط البرامج والميزنة في الأمم المتحدة^(٣).

٢٠ - وفي هذا السياق ذاته يرى الأمين العام أن إنشاء فريق عمل رفيع المستوى ليتولى بالتشاور مع الإدارات الأخرى، استعراض عملية التخطيط الاستراتيجي للمفوضية، وتقديم تقرير إلى الجمعية العامة، أمر غير ضروري.

التوصية ٤: ينبغي للمفوض السامي أن يستكمل، بحلول نهاية عام ٢٠١٥، خطة العمل القائمة بتدابير وأهداف وجدول زمنية محدّدة لتوسيع التنوع الجغرافي لقوة العمل من الفئة الفنية، وأن يستمر في تقديم تقرير سنوي عن تنفيذها إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة.

٢١ - يلاحظ الأمين العام أن خطة عمل شاملة واستباقية تعكس التزاماً قوياً ومستمرًا لدى إدارة المفوضية، لتحسين التنوع الجغرافي لموظفي المفوضية، قد وضعت في عام ٢٠٠٦ (انظر E/CN.4/2006/103)، وأثمرت نتائج إيجابية منذ ذلك الحين. غير أن إجراء أية استكمالات للتدابير والأهداف والجدول الزمني من أجل توسيع هذا التنوع الجغرافي، ينبغي أن تكون متفقة ونظام النطاقات المستصوبة الذي أصدرت الجمعية العامة تكليفاً به. وفي هذا الصدد، لاحظ الأمين العام أن توسيع نطاق التنوع الجغرافي بين الموظفين هو من الشواغل ذات الأولوية بالنسبة للأمانة العامة بأسرها، ولذلك، فإن الغايات المتوخاة في التعيين من الجنسيات غير الممثلة والجنسيات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، تطبق على الأمانة العامة بكاملها. وتدرج في اتفاقات كبار المديرين المبرمة مع الأمين العام. غير أن المفوضية ستجري مشاورات مع مكتب إدارة الموارد البشرية لتحديد ما إذا كانت هناك أي أهداف أو تدابير إضافية ممكن تحقيقها في إطار النظام القائم.

(٣) "لأن العملية مهمة: أساس لإصلاح تخطيط البرامج والميزنة في الأمم المتحدة" ("Because Process Matters: Groundwork for a Reform of Planning and Budgeting at the United Nations")، تقرير فريق الخبراء المستقل (مبادرة نفذتها أستراليا، وبولندا، وبيرو، وتايلند، وجنوب أفريقيا، وسويسرا، والمكسيك، والمملكة العربية السعودية، ونيجيرويا)، آب/أغسطس ٢٠١٤، متاح على الموقع التالي: <http://newyorkun.mfa.gov.pl/resource/41dff8b4-6fdb-4688-8699-72496385ed8c:JCR>

٢٢ - ويلاحظ الأمين العام أن المفوض السامي يقدم تقاريره إلى مجلس حقوق الإنسان وإلى الجمعية العامة بصفة مستقلة بشأن المسائل المتصلة بالتنوع الجغرافي، بناء على الطلب. وللدرد على آخر هذه الطلبات المقدمة من مجلس حقوق الإنسان، الواردة في القرار ٢٢/٢٢، قدمت المفوضة السامية تقريراً عن تكوين ملاك موظفي المفوضية (A/HRC/27/18)، واستجابة لطلب الجمعية العامة في القرار ٢٣٦/٦٢، قدم الأمين العام تقريراً عن تدابير ترمي إلى تحسين التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (A/63/204).

٢٣ - وفي آخر تقرير للأمين العام عن الموضوع المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292)، يورد الأمين العام معلومات عن تكوين ملاك موظفي المفوضية.

التوصية ٥: ينبغي للمفوض السامي أن يضع، في موعد أقصاه نهاية عام ٢٠١٦، استراتيجية شاملة وخطة عمل متصلة بها من أجل التكيف مع الظروف والمتطلبات المحددة للمفوضية السامية لحقوق الإنسان واستراتيجية وسياسات إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة؛ وينبغي أن يُبلغ هيئات الإدارة باعتماد الاستراتيجية وخطة العمل، وأن يُطلعها بانتظام على آخر المستجدات، حسب اللزوم، وأن يرفع إلى هيئات الإدارة تقريراً دورياً عن تنفيذها.

٢٤ - يؤكد الأمين العام مجدداً أن المفوضية جزء من الأمانة العامة، وكذلك الأمر بالنسبة لموظفيها، وأن كلاً من المفوضية وموظفيها، في ضوء ذلك، يخضعون لنفس الأنظمة والقواعد والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، شأن سائر إدارات الأمانة العامة ومكاتبها وموظفيها. وهذه الأنظمة والقواعد والسياسات لا يمكن تعديلها خصيصاً لتناسب أي إدارة أو مكتب بمفرده، ولذلك أصبح من الصعب تصور وجود أي استراتيجية شاملة تؤدي إلى إجراء تغيير خاص بالمفوضية في استراتيجية إدارة الموارد البشرية أو سياساتها المطبقة في الأمانة العامة.

٢٥ - وسوف يتعين أن توافق الجمعية على أي مبادرة تهدف إلى الخروج عن سياسات الموارد البشرية للأمانة العامة واستراتيجياتها أو إعادة النظر في تلك السياسات والاستراتيجيات. ويكرر الأمين العام في هذا الصدد التأكيد على أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المختصة التابعة للجمعية العامة المعهود إليها بالمسؤولية عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية، على نحو ما أكدته الجمعية العامة مجدداً في قرارها ٤٥/٢٤٨ بء (الجزء السادس، الفقرة ١).

٢٦ - ويقر الأمين العام، مع ذلك، ضرورة أن يؤخذ في الحسبان ما تواجهه المفوضية من تحديات بوجه خاص في مجال الموارد البشرية، ولا سيما الحاجة إلى تعبئة الموظفين خلال مهلة قصيرة، للاستجابة لحالات الطوارئ و/أو إنجاز أنشطة مقرر ومحددة زمنياً. وفي هذا الصدد، يتعين أن تدخل المفوضية في حوار مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل تحديد طرائق لمواجهة هذه التحديات بصفة خاصة.

التوصية ٦: ينبغي للأمين العام أن يستعرض، في سياق 'مبادرة حقوق الإنسان أولاً'، وبالتشاور مع مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، حسب الاقتضاء، ولايات وأنشطة وأعمال مختلف الكيانات المكلفة بولايات تتعلق بحقوق الإنسان بغرض ترشيد عملها، وتعميم مراعاة حقوق الإنسان في منظومة الأمم المتحدة، وتعزيز التآزر. وينبغي عرض نتائج الاستعراض، إلى جانب توصيات الأمين العام، على الجمعية العامة للنظر فيها خلال دورتها الحادية والسبعين.

٢٧ - يرى الأمين العام أن التوصية بإجراء استعراض لولايات مختلف الكيانات المكلفة بولايات تتعلق بحقوق الإنسان وأنشطتها وأعمالها تتيح فرصة جيدة لتعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على تنفيذ المسؤوليات التي أصدرت الدول الأعضاء تكليفاً بها. وفي هذا السياق، ففي القرار ١٤١/٤٨، وبخاصة الفقرتان ٤ (ط) و (ي)، دعت الجمعية العامة مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان إلى تنسيق أنشطة تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها على صعيد منظومة الأمم المتحدة، وترشيد آليات الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان وتكييفها وتعزيزها وتبسيطها، بغية تحسين كفاءتها وفعاليتها.