

Distr.: General
17 August 2021
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والسبعون

البند 146 من جدول الأعمال المؤقت

تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية

مراجعة لأنشطة وأداء ونتائج الدعم بالموظفين المقدم إلى نظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان من جانب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

موجز

أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة لأنشطة وأداء ونتائج الدعم بالموظفين المقدم لنظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان من جانب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

وتبين من المراجعة ضرورة قيام مفوضية حقوق الإنسان بتعزيز التخطيط وإدارة الأداء من أجل تحسين فعالية الدعم بالموظفين المقدم لهيئات معاهدات حقوق الإنسان، وذلك من خلال أمور منها: (أ) إدراج بيانات عبء العمل والأداء ذات الصلة في تقييمات القوة العاملة لديها لإيضاح احتياجاتها من الملاك الوظيفي وتبريرها بشكل شامل؛ (ب) تحديد نطاق الأنشطة التي ينبغي النظر فيها خلال أسبوعي الوقت الإضافي المسموح بهما للاجتماعات لكل هيئة من هيئات المعاهدات لتمكينها من الاضطلاع بالأنشطة الأخرى الصادر بها تكليف؛ (ج) تعزيز التنسيق الداخلي عن طريق وضع بروتوكولات وتسلسلات سير عمل ملائمة؛ (د) وضع خطط عمل على مستوى الأقسام ذات نواتج مستهدفة واضحة، وإنشاء آليات رسمية لالتماس التعقيبات من الخبراء؛ (هـ) تعزيز إدارة البلاغات الفردية عن طريق إعطاء الأولوية لاستحداث أو احتياز نظام لإدارة الحالات، وتحديد الممارسات الفضلى وتبادلها فيما بين هيئات المعاهدات، وتحسين الإبلاغ والرصد فيما يتعلق بتراكم البلاغات التي لم يُنظر فيها بعد؛ (و) تحديث استراتيجية برنامج بناء القدرات بحيث تشمل جوانب التنسيق فيما بين الكيانات المشاركة في تنفيذه؛ (ز) تتبع حالة تنفيذ قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم.

وفي ضوء هذه المراجعة، قدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية 10 توصيات هامة؛ وقبلت مفوضية حقوق الإنسان تلك التوصيات وشرعت في اتخاذ إجراءات لتنفيذها.

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في 15 أيلول/سبتمبر 2021.



الرجاء إعادة استعمال الورق

150921 150921 21-11356 (A)



المحتويات

الصفحة

3	أولا - مقدمة
4	ثانيا - الملاك الوظيفي والهيكل
4	ألف - قُيِّمت الاحتياجات من الملاك الوظيفي على أساس صيغة التمويل القائمة
5	باء - الحاجة إلى تعزيز تقييم القوة العاملة
6	جيم - الحاجة إلى تحديد نطاق وقت الاجتماعات المسموح به لتنفيذ الأنشطة الأخرى الصادر بها تكليف
7	دال - الحاجة إلى معالجة مخاطر دوران الموظفين والفجوات المعرفية المحتملة
8	هاء - هاء - الحاجة إلى تعزيز التنسيق الداخلي
9	ثالثا - تخطيط العمل وإدارة الأداء
9	ألف - الحاجة إلى تعزيز تخطيط العمل وإدارة الأداء
10	باء - الحاجة إلى نظام لإدارة الحالات وإلى تعزيز إدارة تراكم البلاغات
11	جيم - الحاجة إلى وضع خريطة طريق لتنفيذ دورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها
11	دال - الحاجة إلى تعزيز بعض جوانب برنامج بناء القدرات
12	رابعا - دعم مواومة أساليب العمل
12	ألف - الحاجة إلى تتبع قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم
13	باء - الحاجة إلى وضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية الداخلية المتعلقة بالإجراء المبسط لتقديم التقارير
14	جيم - كانت الجهود جارية لمعالجة التحديات التي عرقلت عقد دورات هيئات المعاهدات عبر الإنترنت

المرفق

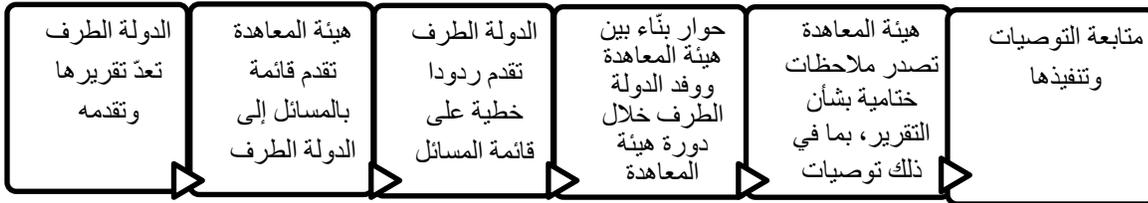
15	التعليقات الواردة من مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بشأن مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة أنشطة وأداء ونتائج الدعم بالموظفين المقدم إلى نظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان من جانب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
----	-------	---

أولاً - مقدمة

- 1 - بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها 252/75، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة لأنشطة وأداء ونتائج الدعم بالموظفين المقدم إلى نظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان من جانب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في الفترة الممتدة من شباط/فبراير إلى حزيران/يونيه 2021. وكان الهدف من المراجعة تقييم مدى كفاية وفعالية عمليات حوكمة مفوضية حقوق الإنسان وإدارتها للمخاطر ورقابتها في سياق توفيرها الدعم الفعال والكفء بالموظفين لنظام هيئات المعاهدات.
- 2 - ويتكون نظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان من 10 من هيئات المعاهدات أو لجان الخبراء المستقلين (يشار إليها فيما بعد بعبارة هيئات المعاهدات) ترصد تنفيذ المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان من أجل مساعدة الدول الأطراف على الوفاء بالتزاماتها التعاقدية. وتتألف هيئات المعاهدات العشر في الإجمال من 172 عضواً (خبيراً) مستقلاً تنتخبهم الدول الأطراف ويعملون بصفتهم الشخصية من دون مقابل.
- 3 - والولاية الأساسية لفرع معاهدات حقوق الإنسان التابع لشعبة آليات مجلس حقوق الإنسان وآليات المعاهدات بالمفوضية هي دعم هيئات المعاهدات ومختلف الإجراءات التي تنفذ من خلالها تلك الهيئات ولاياتها. والإجراءان الرئيسيان لهيئات المعاهدات هما: (أ) استعراض التقارير التي تطالب كل دولة من الدول الأطراف في معاهدة لحقوق الإنسان بتقديمها بانتظام (انظر الشكل الأول)؛ (ب) دراسة الشكاوى (البلاغات) الرسمية الواردة من الأفراد وجماعات الأفراد بشأن انتهاك مزعوم لحقوقهم من جانب دولة طرف (انظر الشكل الثاني).

الشكل الأول

الإجراء الموحد لاستعراض تقارير الدول الأطراف



الشكل الثاني

سير العمل في إجراء تقديم البلاغات الفردية



- 4 - وقد دعم فرعُ معاهدات حقوق الإنسان أيضا أنشطة وإجراءات أخرى مقررة لهيئات المعاهدات من قبيل: (أ) إجراءات التحري؛ (ب) اعتماد تعليقات عامة توضح مضمون الالتزامات الدولية للدول بموجب المعاهدات ذات الصلة لحقوق الإنسان؛ (ج) إجراءات التحرك العاجل؛ (د) إجراء المتابعة أو طلب معلومات إضافية؛ (هـ) الإجراءات المتعلقة بالبلاغات المقدمة من دولة ضد أخرى؛ (و) الزيارات القطرية.
- 5 - وتدعم مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان تنفيذ قرار الجمعية العامة 268/68 بشأن تعزيز نظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان عن طريق: (أ) تنفيذ برنامج بناء القدرات الذي أرساه القرار من أجل زيادة امتثال الدول الأطراف لالتزاماتها المتعلقة بتقديم التقارير؛ (ب) اتخاذ مبادرات لمواءمة وتحسين كفاءة أساليب عمل هيئات المعاهدات؛ (ج) إعداد تقارير الأمين العام المقدمة كل سنتين عن حالة نظام هيئات المعاهدات.
- 6 - وشمل نطاق المراجعة استعراضا لمجالات متصلة بما يلي: (أ) الملاك الوظيفي والهيكل؛ (ب) تخطيط العمل وإدارة الأداء؛ (ج) دعم مواءمة أساليب العمل. وشملت منهجية المراجعة ما يلي: (أ) استعراض الوثائق ذات الصلة؛ (ب) إجراء مقابلات مع موظفين رئيسيين وجهات رئيسية صاحبة مصلحة؛ (ج) إجراء استعراضات تحليلية للبيانات؛ (د) إجراء استقصاء؛ (هـ) فحص لعينات من المعاملات. وقد أُجريت المراجعة وفقا للمعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي.

ثانيا - الملاك الوظيفي والهيكل

ألف - قُيِّمت الاحتياجات من الملاك الوظيفي على أساس صيغة التمويل القائمة

- 7 - حتى نيسان/أبريل 2021، كان فرع معاهدات حقوق الإنسان يضم 77 وظيفة دائمة و 8 من وظائف المساعدة المؤقتة العامة ممولة من الميزانية العادية و 14 وظيفة ممولة من موارد خارجة عن الميزانية، تتمثل مهامها الأساسية في دعم هيئات معاهدات حقوق الإنسان. ويحدد قرار الجمعية العامة 268/68 الصيغة التي يتعين بها تقدير وقت الاجتماعات اللازم لدورات هيئات المعاهدات ويطلب إلى الأمين العام إتاحة الموارد المالية والبشرية المناسبة. ونصَّ القرار على إجراء استعراض كل سنتين للوقت المخصص للاجتماعات. وقد سُرحت الصيغة التي وضعتها مفوضية حقوق الإنسان لتقدير احتياجات الملاك الوظيفي (صيغة تمويل الملاك الوظيفي) في ورقة المعلومات الأساسية المقدمة من المفوضية (A/68/606) وفي تقرير الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية (A/68/779). وتستند صيغة تمويل الملاك الوظيفي إلى وقت الاجتماعات المقرر لدورات هيئات المعاهدات وإلى معدل تقديري للإنتاجية يتمثل فيما يلي: (أ) 15 أسبوعا من وقت موظفي الفئة الفنية تلزم من أجل دعم أسبوع واحد من الاجتماعات المعقودة لاستعراض تقارير الدول الأطراف؛ (ب) 70 أسبوعا من وقت موظفي الفئة الفنية تلزم من أجل دعم أسبوع واحد من الاجتماعات لاستعراض البلاغات.
- 8 - وعلى الرغم من أن الوقت الإجمالي المقرر للاجتماعات انخفض انخفاضاً طفيفاً بمقدار 1,6 أسبوع خلال الفترة الواقعة بين عامي 2015 و 2020، فإن وقت الاجتماع المقرر للبلاغات (وهو يتطلب يدا عاملة أكثر) قد تضاعف تقريبا من 8,3 أسابيع في عام 2015 إلى 16 أسبوعا في عام 2020. وقد طُلب إلى مفوضية حقوق الإنسان أن تقدّم في كل مشروع من مشاريع الميزانية تبريرا كاملا للملاك الوظيفي الإضافي اللازم لدعم زيادة وقت الاجتماعات، وذلك لعدم وجود حكم يسمح بزيادة تلقائية في الموارد من الموظفين إذا زاد عبء العمل.

9 - وأكد الاستعراض الذي أجره مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن الوظائف التي طلبتها المفوضية في مشاريع الميزانية التي قدمتها تُحسب استناداً إلى صيغة تمويل الملاك الوظيفي. غير أن الجمعية العامة لم توافق على جميع الوظائف المطلوبة، وذلك على النحو المتبين في الجدول 1 أدناه. وزاد زيادة كبيرة أيضاً وقت الاجتماع المخصص للبلاغات والمقرر في التقرير الثالث من التقارير المقدمة كل سنتين (A/74/643) حيث أُضيفت إليه 8,9 أسابيع أخرى، وستقِيم الموارد ذات الصلة في ميزانية عام 2022.

الجدول

عدد الوظائف المطلوبة والتي لم يوافق عليها

2021		2020		2019-2018		
المطلوب	غير الموافق عليه	المطلوب	غير الموافق عليه	المطلوب	غير الموافق عليه	
5	12	7	12	5	10	ف-3
1	2	2	2	1	1	فئة الخدمات العامة
6	14	9	14	6	11	المجموع

باء - الحاجة إلى تعزيز تقييم القوة العاملة

10 - حدثت زيادة حادة في عدد البلاغات المسجلة حيث ارتفع من 307 بلاغات في عام 2015 إلى 709 بلاغات في عام 2019، فضلاً عن زيادة في عدد البلاغات المتراكمة بانتظار استعراضها حيث ارتفع من 769 بلاغا في عام 2015 إلى 1 595 بلاغا في عام 2020. وكان يتعين على مفوضية حقوق الإنسان أن تبين بوضوح الصلة بين الموارد الإضافية المطلوبة للفترة الممتدة بين عامي 2018 و 2021 والزيادة في عبء العمل، ولكن ذلك لم يتم بشكل فعال. وفي التقرير الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/7)، أشارت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إلى أن مفوضية حقوق الإنسان لم تشر بشكل وافٍ إلى الحاجة لخفض العدد المتراكم من البلاغات وتقارير الدول الأطراف كمبرر للوظائف الإضافية المطلوبة.

11 - واعتمدت مفوضية حقوق الإنسان على الصيغة الموسوعة لحساب تمويل الملاك الوظيفي في تقييم احتياجاتها من هذا الملاك الناشئة عن زيادة وقت الاجتماعات وعبء العمل المتصل بذلك، بدلاً من استخدام بيانات الأداء الفعلي لتبرير الاحتياجات من الموظفين. وبما أن معدلات الإنتاجية المستخدمة في صيغة تمويل الملاك الوظيفي هي تقديرات عامة، فإن المفوضية بحاجة إلى صقلها استناداً إلى بيانات الأداء المتاحة من قبيل المتوسطات الاعتيادية أو البيانات الأخرى ذات الصلة المتأتية عن تقييمات عبء العمل. ومن المفترض أن يساعد ذلك فرع معاهدات حقوق الإنسان على تقديم تبرير شامل لتغطية الثغرات في ملاك الوظيفي استناداً إلى بيانات يمكن التحقق من صحتها. وقد تبيّن من مقارنة أجزائها مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمعدلات الإنتاجية المستخدمة في صيغة تمويل الملاك الوظيفي مقابل متوسط معدلات الإنتاجية وجود بعض الفروق تناقش أدناه.

12 - بالنسبة للبلاغات، استُخدم في المتوسط خلال الفترة الممتدة بين عامي 2015 و 2019 حوالي 62 أسبوعاً من وقت موظفي الفئة الفنية من أجل دعم أسبوع واحد من الاجتماعات. وكان هذا أقل من الأسابيع السبعين المشار إليها في صيغة تمويل الملاك الوظيفي، مما يشير إلى إنتاجية أعلى مما كان

مفترضاً في صيغة التمويل. وما لم تكن هناك تفسيرات مقنعة لهذا الفرق، كان من المتعين الاستناد في تقييم القوة العاملة إلى بيانات الأداء الفعلية بدلاً من التقديرات المشار إليها في صيغة تمويل الملاك الوظيفي.

13 - وبالنسبة لتقارير الدول الأطراف، استُخدم في المتوسط نحو 20 أسبوعاً من وقت موظفي الفئة الفنية لدعم أسبوع واحد من الاجتماعات خلال الفترة الممتدة بين عامي 2015 و 2019، وهو ما يزيد على عدد الأسابيع المبين في صيغة تمويل الملاك الوظيفي والبالغ 15 أسبوعاً. وهذه الزيادة يمكن عزوها إلى عدة عوامل منها اتجاه الانخفاض المشهود في عدد تقارير الدول الأطراف الواردة والتي يتم استعراضها.

14 - وفي حين تشكل صيغة حساب تمويل الموظفين نقطة انطلاق لتقييم الاحتياجات من الملاك الوظيفي، ينبغي أن تمكّن بيانات الأداء وعبء العمل مفوضية حقوق الإنسان من وضع تقييمات أكثر موثوقية للقوة العاملة من أجل دعم هيئات المعاهدات.

التوصية 1

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بإدراج بيانات عبء العمل والأداء ذات الصلة في تقييماتها للقوة العاملة لكي يتسنى لها إيضاح احتياجاتها من الملاك الوظيفي وتبريرها بشكل شامل.

قبلت المفوضية التوصية 1 وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيقوم بحساب متوسط معدلات الإنتاجية وسيدرجه في التقرير المقبل للأمين العام عن حالة نظام هيئات المعاهدات.

وتظل التوصية 1 مفتوحة إلى حين استلام أدلة على الإجراء الذي اتخذته المفوضية لتحسين تقييماتها للقوة العاملة من أجل تبرير احتياجاتها من الملاك الوظيفي.

جيم - الحاجة إلى تحديد نطاق وقت الاجتماعات المسموح به لتنفيذ الأنشطة الأخرى الصادر

بها تكليف

15 - كان من المتوقع أن يفي الأسبوعان اللذان أُضيفا إلى وقت الاجتماعات ووفق عليهما في قرار الجمعية العامة 268/68 بالالتزامات المرتبطة بالأنشطة الأخرى الصادر بها تكليف (أي الأنشطة الأخرى غير استعراض تقارير الدولة الطرف والبلاغات). وقد أشار التقرير الأول من تقارير الأمين العام المقدمة كل سنتين عن حالة نظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان (A/71/118) إلى أن الموارد من الموظفين المخصصة لأسابيع الاجتماع من أجل القيام بالأنشطة الإضافية الصادر بها تكليف غير كافية لأداء العمل المطلوب في المجالات التالية: (أ) الإجراءات العاجلة؛ (ب) الاستقصاءات؛ (ج) تنفيذ التوصيات والقرارات والآراء. وذكر التقرير أنه فيما يتعلق بالإجراءات الثلاثة جميعاً، فإن الوقت الإضافي المخصص للاجتماعات والمحدد بمدة أسبوعين لكل هيئة من هيئات المعاهدات لن يعالج التحديات التي يواجهها نظام هيئات المعاهدات في هذه المجالات. وأوصى تقريران متتاليان من التقارير المقدمة كل سنتين (A/73/309 و A/74/643) بتخصيص موارد إضافية لهذه الأنشطة.

16 - وفي غياب أي تقديرات لما يلزم كل نشاط من أسابيع عمل للموظفين ومن وقت للاجتماع، كان من الصعب تحديد فعالية الاستعادة من وقت الاجتماع المسموح به لأداء الأنشطة الأخرى الصادر بها

تكليف. وبما أن من المحتمل أن يتوسع نطاق هذه الأنشطة الصادر بها تكليف، فمن الضروري تحديد وتقييم عبء العمل ذي الصلة.

التوصية 2

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بتحديد نطاق الأنشطة التي ينبغي النظر فيها خلال أسبوعي الوقت الإضافي المسموح بهما للاجتماعات لكل هيئة من هيئات المعاهدات من أجل الاضطلاع بالأنشطة الأخرى الصادر بها تكليف.

قبلت المفوضية التوصية 2، وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيقوم بتقدير عدد أسابيع عمل الموظفين ووقت الاجتماع لكل نشاط من الأنشطة وسيدرج ذلك في التقرير المقبل للأمين العام عن حالة نظام هيئات المعاهدات.

وتظل التوصية 2 مفتوحة إلى حين استلام أدلة على قيام المفوضية بتحديد نطاق الأنشطة التي ينبغي النظر فيها خلال أسبوعي الوقت الإضافي المسموح بهما للاجتماعات لكل هيئة من هيئات المعاهدات من أجل القيام بالأنشطة الأخرى الصادر بها تكليف.

دال - الحاجة إلى معالجة مخاطر دوران الموظفين والفجوات المعرفية المحتملة

17 - تراوحت مدة خدمة موظفي الرتبة ف-2/ف-3 في فرع معاهدات حقوق الإنسان بين سنة وستين في ما نسبته 57 في المائة من الحالات. وانتقل نحو 44 في المائة من الموظفين في شعبة الائتماسات والإجراءات العاجلة إلى أقسام أخرى من الفرع في غضون فترة امتدت من سنة إلى سنتين. وانتقل نحو 48 في المائة من موظفي الرتبة ف-2/ف-3 من نظام هيئات المعاهدات في غضون فترة امتدت من سنة إلى سنتين. ومعرفة وخبرة فرادى الموظفين ضمن الفرع هي أمر حيوي لأدائه الخدمات الموكلة إليه. وكانت مسألة التفاوت في نوعية الدعم المقدم من الفرع من الشواغل المتكررة التي أعرب عنها العديد من الخبراء الذين ردوا على استقصاء مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ومع أن مخاطر دوران الموظفين كانت مرتفعة، لم يجر الاعتراف بها ولم يخفف منها بالقدر الكافي. وما لم تعالج هذه المسألة من خلال القيام بأنشطة مناسبة لإدارة المعارف، فإن ارتفاع معدل دوران الموظفين يمكن أن يؤثر على نوعية قرارات/آراء هيئات المعاهدات.

18 - وفيما يتعلق بالتدريب، كان مطلوباً من الموظفين إتمام خمسة أيام من التدريب الفني سنوياً، وهو ما يتوقع رصده من خلال تقييمات أدائهم. وقد أشار استعراض قام به مكتب خدمات الرقابة الداخلية لوثائق أداء 20 موظفاً إلى أن هذا النشاط لم يخضع لتقييم متسق. فعلى سبيل المثال، لم يخطط ما نسبته 65 في المائة من هؤلاء الموظفين لأي تدريب فني، ولم يُتَمَّ ما نسبته 42 في المائة منهم التدريب الإلزامي المنصوص عليه في نشرة الأمين العام ST/SGB/2018/4. والمفوضية بحاجة إلى معالجة أوجه القصور هذه لتحسين كفاءة وفعالية الدعم بالموظفين الذي تقدمه لنظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان.

التوصية 3

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بما يلي: (أ) الاعتراف بمخاطر ارتفاع معدل دوران الموظفين في فرع معاهدات حقوق الإنسان وتحديد التدابير التخفيفية الملائمة؛ (ب) كفالة إتمام جميع موظفي الفرع التدريب الفني والإلزامي المطلوب.

قبلت المفوضية التوصية 3، وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيضمن ما يلي: (أ) إدراج مخاطر ارتفاع معدل دوران الموظفين في الفرع وما يتصل بذلك من تدابير تخفيفية في مصفوفة المخاطر الخاصة بالمفوضية؛ (ب) إتمام جميع موظفي الفرع التدريب الفني والإلزامي المطلوب ورصد ذلك باستخدام أداة النظام الإلكتروني لتقييم الأداء في نظام إنسبيرا للدورة الحالية المنتهية في آذار/مارس 2022.

وتظل التوصية 3 مفتوحة إلى حين استلام أدلة على ما يلي: (أ) إدراج مخاطر ارتفاع معدل دوران الموظفين في الفرع وما يتصل بذلك من تدابير تخفيفية في مصفوفة المخاطر؛ (ب) اتخاذ التدابير اللازمة لضمان إتمام جميع الموظفين التدريب الفني والإلزامي المطلوب.

هاء - الحاجة إلى تعزيز التنسيق الداخلي

19 - يتطلب استعراض تقارير الدول الأطراف من فرع معاهدات حقوق الإنسان أن ينسق الفرع بفعالية مع غيره من كيانات مفوضية حقوق الإنسان، ولا سيما شعبة العمليات الميدانية والتعاون التقني التي تتولى مسؤولية العمليات الميدانية. وفي الممارسة الفعلية، سعى الفرع إلى ضمان التنسيق من خلال اتصالات غير رسمية في الغالب. ولم يُدرج أنشطة التنسيق في خطط عمله سوى قسم واحد من أقسامه الأربعة. وعلاوة على ذلك، لم يعرب سوى 39 في المائة من موظفي الفرع الذين أجابوا على استقصاء مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن رضاهم عن مستوى التعاون مع الشعب الأخرى التابعة للمفوضية. ولضمان تنسيق فعلي وتقديم الدعم إلى هيئات المعاهدات على النحو الأمثل، لا بد للمفوضية من إضفاء الطابع المؤسسي على أنشطة التنسيق ووضع بروتوكولات وقوائم مرجعية وتسلسلات سير عمل مناسبة في هذا الصدد.

التوصية 4

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بتعزيز ترتيبات التنسيق اللازمة لاستعراض تقارير الدول الأطراف عن طريق وضع بروتوكولات وتسلسلات سير عمل ملائمة.

قبلت المفوضية التوصية 4، وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيعزز تنسيقه الداخلي من أجل استعراض تقارير الدول الأطراف بتوثيق البروتوكولات وتسلسلات سير العمل الملائمة مع الكيانات الأخرى في المفوضية.

وتظل التوصية 4 مفتوحة إلى حين استلام أدلة تفيد بوضع بروتوكولات وتسلسلات سير عمل ملائمة لتعزيز التنسيق الداخلي من أجل استعراض تقارير الدول الأطراف.

ثالثاً - تخطيط العمل وإدارة الأداء

ألف - الحاجة إلى تعزيز تخطيط العمل وإدارة الأداء

20 - أشارت نتائج أداء فرع معاهدات حقوق الإنسان ونواتجه الإدارية المبلغ بشأنها عن طريق نظام رصد الأداء التابع لمفوضية حقوق الإنسان إلى أن الفرع قدم دعماً تنظيمياً وقانونياً وتحليلياً وسياساتياً وتقنياً لهيئات المعاهدات لمساعدتها على الاضطلاع بمهامها وولاياتها. ويسرّ الفرع أيضاً رصد وتحليل امتثال الدول الأطراف للالتزامات المنصوص عليها في المعاهدات العشر، وأبلغ بالنتائج عن طريق التقارير المقدمة كل سنتين. ويرصد تنفيذ برنامج الفرع من خلال تقارير الأداء المدرجة في الميزانيات البرنامجية. فعلى سبيل المثال، أدرج تقرير الأداء لعام 2020 في الميزانية المقترحة لعام 2022 (A/76/6 (Sect. 24)). ويحدد الفرع على أساس سنوي منجزاته المستهدفة مثل وثائق الهيئات التداولية، وتقديم الخدمات الفنية للاجتماعات، والحلقات الدراسية وحلقات العمل والمناسبات التدريبية.

21 - وأعد فرع معاهدات حقوق الإنسان خطط عمل سنوية على نطاق الفرع رفدت خطة الإدارة الخاصة بمفوضية حقوق الإنسان على مستوى الكيان، ولكنه لم يضع خطط عمل رسمية على مستوى الأقسام تتمشى مع النواتج الواردة في خطط العمل السنوية للفرع. وقد أعد كل من قسم الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ووحدة التنسيق خطة عملها على مستوى القسم والوحدة ولكن لا يمكن، في غياب أهداف قابلة للقياس، تقييم أدائها تقييماً موضوعياً. وأعدت الأقسام التابعة للفرع أيضاً جدولاً زمنياً للاجتماعات ولكن الأهداف لم تحدّد بوضوح؛ وإضافة إلى ذلك، كان هناك أنشطة أخرى تتعلق بإدارة برامجها، مثل المبادرات المتصلة بالتنوع، يتعين إدراجها في خطط عملها.

22 - وبما أن فرع معاهدات حقوق الإنسان هو كيان ذو توجه خدمي، فمن الممكن أن يكون تقييم رضا الخبراء أداة مفيدة لإدارة الأداء. وقد أوضحت مفوضية حقوق الإنسان أنها كانت تجري مشاورات منتظمة مع الخبراء لدى إعداد واستعراض خططها. ومع ذلك، لم يؤخذ بأي آليات رسمية لالتماس التعقيبات من الخبراء. وفي حين أتاحت دورات هيئات المعاهدات فرصاً لجمع التعقيبات بصورة غير رسمية، فإن الأمر يتطلب آلية رسمية لالتماس هذه التعقيبات من جميع الخبراء واستخدامها لأغراض تخطيط البرامج.

التوصية 5

أن تكفل مفوضية حقوق الإنسان قيام فرع معاهدات حقوق الإنسان بتعزيز تخطيطه للعمل وإدارته للأداء من خلال ما يلي: (أ) وضع خطط عمل على مستوى الأقسام ذات نواتج مستهدفة واضحة ورصد النتائج المقررة بشكل فعال؛ (ب) إنشاء آليات رسمية لالتماس التعقيبات من الخبراء.

قبلت المفوضية التوصية 5 وذكرت ما يلي: (أ) أن أقسام فرع معاهدات حقوق الإنسان التي ليس لديها خطط للعمل ستقوم بوضع خطط عمل على مستوى القسم ممثلة لنظام رصد الأداء الداخلي في المفوضية؛ (ب) أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيقوم بإنشاء آلية رسمية لالتماس التعقيبات من الخبراء، وذلك بالتنسيق مع الكيانات الأخرى في شعبة آليات مجلس حقوق الإنسان وآليات المعاهدات.

وتظل التوصية 5 مفتوحة إلى حين تلقي أدلة على ما يلي: (أ) وضع خطط عمل على مستوى الأقسام ذات أهداف واضحة، والرصد الفعلي للنتائج المقررة؛ (ب) طلب تعقيبات من الخبراء.

باء - الحاجة إلى نظام لإدارة الحالات وإلى تعزيز إدارة تراكم البلاغات

23 - ارتفع عدد البلاغات التي تستعرضها هيئات المعاهدات سنويا بدعم من فرع معاهدات حقوق الإنسان من 197 بلاغا سنويا في المتوسط في الفترة بين عامي 2015 و 2017، إلى 247 بلاغا سنويا في الفترة بين عامي 2018 و 2020. غير أن عدد البلاغات المتراكمة التي لم ينظر فيها بعدُ قد زاد بأكثر من الضعف ليصل إلى 1 595 بلاغا في عام 2020، بسبب الاتجاه المتزايد في عدد البلاغات المسجلة. ووفقا لمعدل الاستعراض الحالي، سيستغرق الأمر أكثر من ست سنوات للفراغ من البلاغات المتراكمة التي لم يُبت فيها بعدُ، هذا على افتراض أن الهيئات لن تنتظر في أي حالات مسجلة جديدة. وسيؤدي ذلك إلى تأخر كبير في تحقيق العدالة لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان أو إلى حرمانهم منها.

24 - وقد أظهر الاستعراض الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لسير العمل في تجهيز البلاغات وجود أوجه قصور كبيرة مرتبطة بالإجراءات اليدوية. ففرع معاهدات حقوق الإنسان لديه، على سبيل المثال، حوالي 50 نموذجا من نماذج كتب الإحالة في مراحل مختلفة من مراحل سير العمل فيما يتعلق بالبلاغات، وهي نماذج لا بد من ملئها وإخضاعها لعدة استعراضات. وقد احتفظ بالوثائق في شكل ورقي يجعل التعامل معها محفوفاً بأوجه عدم الكفاءة وغير مراعاة للبيئة كما يعرض سرية البيانات للخطر. وتبين أن قاعدة البيانات المستخدمة لإدارة الحالات غير كافية ويلزم تبديلها لأنها: (أ) ليست متوافقة تماما مع سير العمل الوارد في دليل البلاغات والإجراءات العاجلة؛ (ب) لا يمكن للخبراء الوصول إليها؛ (ج) لا يمكن لمقدمي الالتزامات الوصول إليها؛ (د) ليست من السعة بحيث يمكنها تخزين الشكاوى المسجلة في شكل إلكتروني؛ (هـ) ليست سهلة الاستخدام بحيث تيسر التتبع الفعال للشكاوى واستخراج المعلومات لتحليلها. وكان فرع معاهدات حقوق الإنسان قد خلص إلى الحاجة لاستحداث أو احتياز نظام لإدارة الحالات، وكانت الجهود جارية لتدبير الأموال اللازمة لهذا الغرض.

25 - وفيما يتعلق بأساليب عمل هيئات المعاهدات، كانت هناك ممارسات مختلفة في مجال تجهيز البلاغات تتيح الفرصة لتحديد الممارسات الفضلى وإضفاء طابع مؤسسي عليها من أجل تعزيز الكفاءة. وفرع معاهدات حقوق الإنسان بحاجة أيضا إلى تعزيز الإبلاغ والرصد فيما يتعلق بتراكم البلاغات التي لم يُبت فيها بعدُ. ولم تحدّد أهداف واضحة لرصد ما للزيادة بنسبة 5 في المائة في وقت الاجتماع المخصص لهيئات المعاهدات بغية التغلب على تراكم البلاغات من تأثير، إن وُجد. وينبغي تحسين الرصد من أجل تحديد حالة البلاغات المتراكمة في مختلف مراحل سير العمل المتعلقة بتجهيز البلاغات. وإضافة إلى ذلك، يلزم الإبلاغ عن مستوى البلاغات الواردة، حسبما يقتضيه قرار الجمعية العامة 268/68، من أجل رصد عبء العمل المترتب عليه ما بين تلقي البلاغات وتسجيلها.

التوصية 6

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بتعزيز إدارة البلاغات الفردية عن طريق ما يلي: (أ) إعطاء الأولوية لاستحداث أو احتياز نظام لإدارة الحالات؛ (ب) تحديد الممارسات الفضلى وتبادلها فيما بين هيئات المعاهدات لتعزيز الكفاءة عموما؛ (ج) تحسين الإبلاغ والرصد فيما يتعلق بتراكم البلاغات التي لم يُنظر فيها بعدُ.

قبلت المفوضية التوصية 6 وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيقوم بما يلي: (أ) توثيق الإجراءات المتخذة لاستحداث أو احتياز نظام لإدارة الحالات؛ (ب) توثيق تبادل الممارسات الفضلى في أساليب العمل فيما بين هيئات المعاهدات ومواصلة مواءمة أساليب العمل، حيثما أمكن؛ (ج) تعزيز الإبلاغ والرصد فيما يتعلق بتراكم البلاغات التي لم يُنظر فيها بعد.

وتظل التوصية 6 مفتوحة إلى حين تلقي أدلة على ما يلي: (أ) اتخاذ إجراءات لاستحداث أو احتياز نظام لإدارة الحالات؛ (ب) تبادل الممارسات الفضلى في أساليب العمل فيما بين هيئات المعاهدات؛ (ج) تحسين الإبلاغ بشأن حالة البلاغات المتراكمة التي لم يُنظر فيها بعد.

جيم - الحاجة إلى وضع خريطة طريق لتنفيذ دورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها

26 - توجد مبادرة جارية تنفذها هيئات المعاهدات للانتقال إلى دورة استعراض يمكن التنبؤ بها فيما يتعلق باستعراض تقارير الدول الأطراف، بغية تحسين القدرة على التنبؤ في الإبلاغ والمساعدة على كفاءة انتظام الدول الأطراف جميعاً في تقديم التقارير. والمبادرة التي ترمي إلى تنفيذ جدول زمني للاستعراض يمكن التنبؤ به مستمرة منذ سنوات. وفي وقت إجراء المراجعة، كان فرع معاهدات حقوق الإنسان يصوغ جدولاً زمنياً لدورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها وتقديراً لتكاليفها لكي يناقشهما رؤساء هيئات المعاهدات. ولئن كانت الدول الأطراف هي التي ستتخذ القرارات الرئيسية بشأن المبادرة، فإن الفرع عليه أن يحدد خريطة طريق لتنفيذ دورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها.

التوصية 7

أن تُعد مفوضية حقوق الإنسان خريطة طريق، تتضمن تقديراً للتكاليف، من أجل تنفيذ دورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها.

قبلت المفوضية التوصية 7 وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيعيد خريطة طريق، تتضمن تقديراً للتكاليف، من أجل تنفيذ دورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها.

وتظل التوصية 7 مفتوحة إلى حين استلام أدلة على وجود خريطة طريق من أجل تنفيذ دورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها، تتضمن تقديراً للتكاليف.

دال - الحاجة إلى تعزيز بعض جوانب برنامج بناء القدرات

27 - يهدف برنامج بناء القدرات إلى دعم الدول الأطراف في بناء قدراتها على تنفيذ التزاماتها التعاقدية. ووفقاً للتقارير المقدمة كل سنتين (A/71/118 و A/73/309 و A/74/643)، حقق البرنامج في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير 2015 وتشرين الأول/أكتوبر 2019 ما يلي: (أ) أسهم في 24 تصديداً جديداً على المعاهدات؛ (ب) أسهم في 66 إحالة لتقارير وردود ووثائق أساسية مشتركة تأخر تقديمها من جانب الدول الأطراف؛ (ج) ييسر مشاركة مسؤولي الدول في الحوار مع هيئات المعاهدات؛ (د) شجع وساعد الدول على إنشاء آليات وطنية جديدة أو معززة للإبلاغ والمتابعة؛ (هـ) زاد من معارف ومهارات مسؤولي الدول

بشأن معاهدات أو مسائل معينة؛ (و) أصدر خمسة منشورات عن بناء القدرات؛ (ز) وضَع مجموعة مواد تدريبية بشأن الإبلاغ بموجب المعاهدات، من ضمن أمور أخرى.

28 - غير أن أوجه قصور اعترت وضع وتعهد قائمة الخبراء المعنيين بتقديم التقارير إلى هيئات المعاهدات. وعلى الرغم من أن البرنامج قد نفذ 12 برنامجا من برامج "تدريب المدربين" بين عامي 2015 و 2018 ودرب حوالي 350 مشاركا، لم يُنفذ أي من برامج "تدريب المدربين" تلك في منطقتي وسط أفريقيا وأوروبا. واستخدمت المفوضية أيضا قائمة المشاركين في دورات "تدريب المدربين" كقائمة للخبراء، وذلك بدلا من تحديد الخبراء المناسبين من قائمة المشاركين وإدراج أسمائهم في قائمة الخبراء على أساس معايير محددة وبناء على مجالات اهتمامهم ومدى توافرهم. وقد يؤدي عدم وجود قائمة خبراء محدثة إلى الحد من خيارات المكاتب الميدانية للمفوضية في استقدام من يمتلكون المهارات المناسبة والاستعانة بهم في الوقت المناسب لتلبية التوقعات المتوخاة من البرنامج.

29 - كما أن استراتيجية البرنامج تعورها أوجه القصور التالية: (أ) لم تحدّد أدوار ومسؤوليات الكيانات الأخرى التابعة لمفوضية حقوق الإنسان والتي تتولى تنفيذ البرنامج، كما لم تُحدّد ترتيبات التنسيق ذات الصلة؛ (ب) توخّى قرار الجمعية العامة 268/68 أن ييسّر البرنامج تبادل الممارسات الفضلى فيما بين الدول الأطراف، ولكن الاستراتيجية لم تتناول هذا الجانب؛ (ج) لم تُحدّث الاستراتيجية بحيث تشمل جهود ومبادرات التصدي لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) التي يضطلع بها البرنامج.

التوصية 8

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بما يلي: (أ) تحديث استراتيجيتها المتعلقة ببرنامج بناء القدرات بحيث تشمل جوانب التنسيق فيما بين مختلف الكيانات المشاركة في تنفيذه، وبحيث تشمل المبادرات المتصلة بجائحة كوفيد-19؛ (ب) استعراض قائمة الخبراء وتحديثها لكفالة الوفاء الفعلي بالتوقعات المتوخاة من البرنامج.

قبلت المفوضية التوصية 8 وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيقوم بما يلي: (أ) تحديث استراتيجيته المتعلقة ببناء القدرات؛ (ب) استعراض وتحديث قائمة الخبراء، وإدراج هذه التوصيات في خطط عمله على مستوى الأقسام.

وتظل التوصية 8 مفتوحة إلى حين استلام ما يلي: (أ) استراتيجية محدثة لبرنامج بناء القدرات تشمل ترتيبات للتنسيق الداخلي ومبادرات متصلة بجائحة كوفيد-19؛ (ب) أدلة على أن قائمة الخبراء قد استعرضت وحُدّثت.

رابعا - دعم مواءمة أساليب العمل

ألف - الحاجة إلى تتبع قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم

30 - كانت هناك مبادرات جارية لمواءمة أساليب عمل مختلف هيئات المعاهدات، على النحو المطلوب في قرار الجمعية العامة 268/68. ورؤساء هيئات المعاهدات مكلفون باتخاذ قرارات تتعلق بأساليب وإجراءات عملهم. وكانت وحدة التنسيق في فرع معاهدات حقوق الإنسان، وهي الجهة المسؤولة عن رصد

التقدم المحرز في موامة أساليب عمل هيئات المعاهدات، قد ضمنت خطة عملها أنشطة محددة لتعزيز الموامة من خلال اجتماعات سنوية مع الرؤساء. بيد أن الفرع لم ينشئ نظاما لتتبع قرارات وتوصيات الرؤساء من أجل تيسير الرصد الفعال للتقدم المحرز على صعيد الموامة. وخلال مقابلات مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أشار خبراء وموظفون إلى الحاجة الشديدة لمثل هذا التتبع.

التوصية 9

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بإنشاء نظام لتتبع حالة تنفيذ قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم. قبلت المفوضية التوصية 9، وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سينشئ نظاما لتتبع حالة تنفيذ قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم ويقدمه إلى اجتماعهم المقبل في حزيران/يونيه 2022. وتظل التوصية 9 مفتوحة إلى حين استلام أدلة على إنشاء نظام لتتبع حالة قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم.

باء - الحاجة إلى وضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية الداخلية المتعلقة بالإجراء المبسط لتقديم التقارير

31 - الإجراء المبسط لتقديم التقارير هو إجراء اختياري لاستعراض تقارير الدول الأطراف، يتاح للدول الأطراف اعتماده بدلا من الإجراء المعتاد لتقديم التقارير المبين في الشكل الأول. وهو يهدف إلى تخفيف عبء الإبلاغ وإعداد تقارير أدق تركيزا. وفي إطار الإجراء المبسط لتقديم التقارير، يكون رد الدولة الطرف على "قائمة المسائل المحالة قبل تقديم التقرير" هو تقريرها. ولمعالجة تباين الممارسات التي تتبعها مختلف هيئات المعاهدات في تنفيذ الإجراء المبسط لتقديم التقارير، أشار رؤساء الهيئات في حزيران/يونيه 2019 بأن من المفيد وضع منهجية متسقة لتنفيذه. وفي وقت إجراء المراجعة، كان فرع معاهدات حقوق الإنسان قد أعد مشروع مبادئ توجيهية لم توضع بعد في صيغتها النهائية. بيد أن مشروع المبادئ التوجيهية لم يأخذ في الاعتبار الدروس المستفادة من خبرات تنفيذ الإجراء المبسط لتقديم التقارير.

التوصية 10

أن تقوم مفوضية حقوق الإنسان بوضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية الداخلية المتعلقة بالإجراء المبسط لتقديم التقارير ومنهجية تنفيذه، مع مراعاة الدروس المستفادة. قبلت المفوضية التوصية 10 وذكرت أن فرع معاهدات حقوق الإنسان سيقوم بوضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية الداخلية المتعلقة بالإجراء المبسط لتقديم التقارير ومنهجية تنفيذه، من خلال مراعاة الدروس المستفادة. وتبقى التوصية 10 مفتوحة إلى حين استلام أدلة على وضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية الداخلية المتعلقة بالإجراء المبسط لتقديم التقارير ومنهجية تنفيذه، مع مراعاة الدروس المستفادة.

جيم - كانت الجهود جاريةً لمعالجة التحديات التي عرقلت عقد دورات هيئات المعاهدات عبر الإنترنت

32 - خلال جائحة كوفيد-19، أعلت المفوضة السامية الأمين العام بانتظام بآخر المستجدات فيما يتعلق بتأثير الجائحة على عمل هيئات المعاهدات، وبالإجراءات المتخذة للتخفيف من ذلك التأثير. وأنشأ فرع معاهدات حقوق الإنسان صفحةً شبكية تقدم معلومات عن هذا الموضوع، كما أصدر توصيات محددة وحسنة التوقيت للدول. ووضع أيضا عُدّة أدوات لمنظورات قانون المعاهدات واجتهاداته القضائية في سياق كوفيد-19. وعلاوة على ذلك، قدم الفرعُ الدعمَ للفريق العامل المعني بكوفيد-19 التابع لهيئات المعاهدات والذي أنشئ لمعالجة الجوانب الإجرائية والموضوعية لتأثير الجائحة على عمل تلك الهيئات.

33 - وتمكنت هيئات المعاهدات من مواصلة بعض أعمالها عن بُعد خلال الجائحة، وإن كان ذلك على مستوى منخفض جدا. ففي عام 2020، دعم فرع معاهدات حقوق الإنسان هيئات المعاهدات طوال 50 أسبوعا من الاجتماعات الإلكترونية (حوالي نصف عدد الدورات المقررة). واتخذت هيئات المعاهدات قرارات بشأن 237 بلاغا فرديا، أي ما يعادل تقريبا المتوسط المسجل في عامي 2018 و 2019 وهو 259 قرارا. بيد أن استعراض تقارير الدول الأطراف تأثر تأثيرا كبيرا، حيث لم يُستعرض سوى 28 تقريرا من تقارير الدول الأطراف في عام 2020 مقارنة بالمتوسط السنوي البالغ 136 تقريرا المسجل في عامي 2018 و 2019. ولم يُجرَ على الإنترنت، في عام 2020، سوى استعراض واحد لتقرير دولة طرف. ونتيجة لذلك، زاد تراكم تقارير الدول الأطراف التي لم يُنظر فيها بعد، من 183 تقريرا في عام 2018 إلى 345 تقريرا في عام 2020. واعتمدت هيئات المعاهدات أيضا 84 "قائمة بالمسائل" و 58 "قائمة بالمسائل المحالة قبل تقديم التقرير"، تمهيدا لاستعراضات الدول الأطراف.

34 - وتبين من المقابلات التي أجريت مع الخبراء ومن الردود الواردة على استقصاء مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه لا تزال هناك بعض التحديات الباقية التي ترتبط بالاجتماعات المعقودة عبر الإنترنت من قبيل: (أ) ضعف نظم الاتصالات؛ (ب) عدم وجود نظم بيانات موثوقة؛ (ج) الحاجة إلى منصات إلكترونية مصممة خصيصا لتلبية الاحتياجات الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة؛ (د) عدم كفاية خدمات الترجمة الشفوية؛ (هـ) شواغل بشأن عدم دفع تعويضات لمساعدة الخبراء على تحمّل التكاليف المرتبطة بالاجتماعات الإلكترونية. وقد أثارت مفوضية حقوق الإنسان هذه المسائل مع المكاتب ذات الصلة في الأمانة العامة، كما سُلط الضوء عليها في تقارير الفريق العامل المعني بكوفيد-19 التابع لهيئات المعاهدات. وتهدف الاستراتيجية الرقمية التي وضعها فرع معاهدات حقوق الإنسان في كانون الثاني/يناير 2021 إلى التصدي لبعض المخاطر والتحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد. ونظرا للجهود الجارية التي تبذلها المفوضية لمعالجة هذه المسائل، لم يقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية توصية بهذا الشأن.

(توقيع) فاتوماتا ندياي

وكيلة الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية

آب/أغسطس 2021

التعليقات الواردة من مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بشأن مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة أنشطة وأداء ونتائج الدعم بالموظفين المقدم إلى نظام هيئات معاهدات حقوق الإنسان من جانب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

التوصية	بالغة الأهمية ⁽¹⁾ /هامية ⁽²⁾ هل قبلت؟ المسؤول	اللقب الوظيفي للفرد	التاريخ التنفيذ	التعليقات
التوصية 1	هامية	نعم	جميع الرؤساء، فرع معاهدات حقوق الإنسان	سيقوم فرع معاهدات حقوق الإنسان باستخدام نفس المنهجية التي أوصى بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفقرة 11 من التقرير لحساب متوسط معدلات الإنتاجية، وسيدرجها في التقرير المقبل للأمين العام عن حالة نظام المعاهدات (يقدم التقرير في كانون الثاني/يناير 2022).
				ويرحب فرع معاهدات حقوق الإنسان بتلقي مزيد من الأمثلة المنهجية عن أي ممارسات فضلى أخرى مستخدمة في الأمانة العامة للأمم المتحدة لنفس الأغراض.
التوصية 2	هامية	نعم	جميع الرؤساء، فرع معاهدات حقوق الإنسان	سيقوم فرع معاهدات حقوق الإنسان بتقدير عدد أسباب عمل الموظفين ومدى الاجتماع لكل نشاط من الأنشطة، على النحو الموصى به في الفقرة 16 من التقرير، وسيدرج ذلك في التقرير المقبل للأمين العام عن حالة نظام هيئات المعاهدات (يقدم التقرير في كانون الثاني/يناير 2022).
				ويرحب فرع معاهدات حقوق الإنسان بتلقي مزيد من الأمثلة المنهجية عن أي ممارسات فضلى أخرى مستخدمة في الأمانة العامة للأمم المتحدة لنفس الأغراض.
التوصية 3	هامية	نعم	(أ) مكتب المدير، شعبة آليات مجلس حقوق الإنسان وآليات المعاهدات؛ (ب) جميع الرؤساء، فرع معاهدات حقوق الإنسان	سيكفل فرع معاهدات حقوق الإنسان ما يلي: (أ) إدراج مخاطر ارتفاع معدل دوران موظفي الفرع وما يتصل بذلك من تدابير تخفيفية في مصفوفة المخاطر الخاصة بمفوضية حقوق الإنسان؛ (ب) إتمام جميع موظفي الفرع التدريب الفني والإلزامي المطلوب، ورصد ذلك باستخدام أداة النظام الإلكتروني لتقييم الأداء في نظام إنسيبرا للدورة الحالية المنتهية في آذار/مارس 2022.
التوصية 4	هامية	نعم	جميع الرؤساء، فرع معاهدات حقوق الإنسان	سيقوم فرع معاهدات حقوق الإنسان بتعزيز تنسيقه الداخلي لاستعراض تقارير الدول الأطراف عن طريق توثيق البروتوكولات وتسلسلات سير العمل الملائمة مع الكيانات الأخرى في مفوضية حقوق الإنسان، بإدراج هذه التوصية في خطط عمل الأقسام لكي يبدأ تنفيذها بحلول نيسان/أبريل 2022.

التوصية	بالغة الأهمية ^(أ) /هامية ^(ب) هل قبلت؟	المسؤول	اللقب الوظيفي للفرد	التعليقات
التوصية 5	هامية	نعم	(أ) جميع الرؤساء، فرع معاهدات حقوق الإنسان؛ (ب) المدير، شعبة آليات مجلس حقوق الإنسان وآليات المعاهدات	ستقوم الأقسام التابعة لفرع معاهدات حقوق الإنسان التي ليس لديها خطط للعمل بما يلي: (أ) وضع خطط عمل على مستوى القسم ممثلة لنظام رصد الأداء الداخلي بالمفوضية. وسيتمتعين تحديد جهات تنسيق في كل قسم من الأقسام؛ (ب) سيقوم فرع معاهدات حقوق الإنسان بإنشاء آلية رسمية لالتماس التعقيبات من الخبراء، وذلك بالتنسيق مع شعبة آليات مجلس حقوق الإنسان وآليات المعاهدات، والسياسات العامة لمفوضية حقوق الإنسان، واستنادا إلى الممارسات المعمول بها حاليا في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وسيدرج الفرع هذه التوصية في خطط العمل الخاصة بأقسامه. وسيطلب تنفيذ هذه التوصيات قدرات إضافية من الموظفين.
التوصية 6	هامية	نعم	الرئيس، شعبة الالتماسات والإجراءات العاجلة، فرع معاهدات حقوق الإنسان	سيقوم فرع معاهدات حقوق الإنسان بما يلي: (أ) توثيق الإجراءات المتخذة لاستحداث أو احتياز نظام لإدارة الحالات؛ (ب) توثيق تبادل الممارسات الفضلى في أساليب العمل فيما بين هيئات المعاهدات ومواصلة مواءمة أساليب العمل، حيثما أمكن؛ (ج) تعزيز الإبلاغ والرصد فيما يتعلق بتراكم البلاغات التي لم يُنظر فيها بعد.
التوصية 7	هامية	نعم	الرئيس، فرع معاهدات حقوق الإنسان	سيعد فرع معاهدات حقوق الإنسان خريطة طريق، تتضمن تقديرا للتكاليف، من أجل تنفيذ دورة الاستعراض التي يمكن التنبؤ بها.
التوصية 8	هامية	نعم	الرئيس، قسم مكافحة التعذيب وبناء القدرات والتنسيق والتمويل، فرع معاهدات حقوق الإنسان	سيقوم فرع معاهدات حقوق الإنسان بما يلي: (أ) تحديث استراتيجيته المتعلقة ببناء القدرات، (ب) استعراض قائمة الخبراء وتحديثها، وإدراج هذه التوصيات في خطة عمله على مستوى الأقسام.

التوصية	بالغة الأهمية ^(أ) /هامية ^(ب) هل قبلت؟	المسؤول	اللقب الوظيفي للفرد	تاريخ التنفيذ	التعليقات
التوصية 9 أن تقوم مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بإنشاء نظام لتتبع حالة تنفيذ قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم.	هامية	نعم	الرئيس، قسم مكافحة التعذيب وبناء القدرات والتنسيق والتمويل، فرع معاهدات حقوق الإنسان	28 شباط/فبراير 2022	سينشئ فرع معاهدات حقوق الإنسان نظاما لتتبع حالة تنفيذ قرارات رؤساء هيئات المعاهدات وتوصياتهم، وسيعرضه في الاجتماع المقبل لرؤساء هيئات المعاهدات المزمع عقده في حزيران/يونيه 2022.
التوصية 10 أن تقوم مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بوضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية الداخلية المتعلقة بالإجراء المبسط لتقديم التقارير ومنهجية تنفيذه، مع مراعاة الدروس المستفادة.	هامية	نعم	الرئيس، قسم الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فرع معاهدات حقوق الإنسان	30 حزيران/يونيه 2022	سيضع فرع معاهدات حقوق الإنسان الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية الداخلية المتعلقة بالإجراء المبسط لتقديم التقارير ومنهجية تنفيذه، من خلال مراعاة الدروس المستفادة، وذلك بحلول حزيران/يونيه 2022.

(أ) تتناول التوصيات البالغة الأهمية المسائل المتعلقة بالمخاطر التي تتطلب من الإدارة الاهتمام بها على الفور. وقد يترتب على عدم اتخاذ إجراءات بشأنها أثر سلبي خطير أو ملحوظ على المنظمة.

(ب) تتناول التوصيات الهامة المسائل المتعلقة بالمخاطر التي تتطلب من الإدارة الاهتمام بها في أوانها. وقد يترتب على عدم اتخاذ إجراءات بشأنها أثر سلبي كبير أو متوسط على المنظمة.