

Distr.  
GENERAL

## الجمعية العامة



A/HRC/4/93  
22 February 2007

ARABIC  
Original: ENGLISH

مجلس حقوق الإنسان  
الدورة الرابعة  
البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت

تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٠ المؤرخ ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٦  
المعنون "مجلس حقوق الإنسان"

تكوين ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

تقرير المفوضية السامية

مقدمة

١ - رجا مجلس حقوق الإنسان، في مقرره ١٠٢/٢ المؤرخ ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، من المفوضية السامية لحقوق الإنسان "مواصلة الاضطلاع بأنشطتها، وفقاً لجميع المقررات السابقة التي اعتمدها لجنة حقوق الإنسان وتحديث التقارير والدراسات ذات الصلة". وفيما يتعلق بالمسألة الراهنة وهي تكوين ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، فقد قدم تقرير سنوي شامل (E/CN.4/2006/103) إلى الدورة الثانية والستين للجنة حقوق الإنسان عملاً بالقرار ٧٢/٢٠٠٥. وما تفهمه مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان هو أن الهدف من المقرر ١٠٢/٢ هو الحفاظ على دورة الإبلاغ السنوي السابقة بشأن هذه المسألة إلى أن يقرر المجلس خلاف ذلك. وعليه، يتناول هذا التقرير المقدم إلى مجلس حقوق الإنسان التطورات التي حدثت فيما يتعلق بتكوين ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان خلال عام ٢٠٠٦.

٢ - وبالإضافة إلى ذلك، يُقدم هذا التقرير الذي يتناول تكوين ملاك المفوضية عملاً بقرار الجمعية العامة ١٥٩/٦١ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، الذي رجا من مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان أن تقدم تقريراً شاملاً ومحدثاً على أساس الفقرة ٢٦(هـ) من قرار لجنة حقوق الإنسان ٧٢/٢٠٠٥، إلى مجلس حقوق الإنسان في دورته الرابعة وإلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين.

٣- ويقدم الفصل الأول من هذا التقرير معلومات عن تكوين مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. ويتضمن، بناء على طلب المجلس، بيانات عن الموظفين في وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي، وبيانات عن الموظفين في وظائف مؤقتة تُمول من الموارد الخارجة عن الميزانية أو في وظائف ترتبط بمشاريع التعاون التقني ولا يرد أي منها في تعريف الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٤- ويصف الفصل الثاني تدابير تحسين التوزيع الجغرافي التي اتخذتها المفوضية السامية لمعالجة مسائل التكوين الجغرافي التي حددتها لجنة حقوق الإنسان في قرارها ٧٢/٢٠٠٥، وهي التدابير التي تهدف إلى التقيد التام بسياسات الأمانة العامة للأمم المتحدة فيما يتعلق بالموارد البشرية، ولا سيما سياساتها في مجال التوظيف والتعاقد.

### أولاً - تكوين مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

٥- إن تعيين الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي محكوم بنظام النطاقات المستصوبة على مستوى الأمانة العامة للأمم المتحدة بأسرها. ولهذا الغرض، جُمعت الدول الأعضاء في أربع فئات هي: الدول غير الممثلة، والدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً، والدول الواقعة ضمن النطاق، والدول الممثلة تمثيلاً زائداً. وتُعتبر الدولة العضو "غير ممثلة" عندما لا يكون أي من مواطنيها معيناً في الأمانة العامة بأسرها، في وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي ويتم شغلها وفقاً لإجراءات الاختيار المعمول بها. وتُعتبر "ممثلة تمثيلاً ناقصاً" عندما يكون عدد مواطنيها المعينين لتلك الوظائف، في الأمانة العامة بأسرها، أقل من الحد الأدنى للنطاق المستصوب. وتكون "ضمن النطاق" عندما يتراوح عدد مواطنيها المعينين لتلك الوظائف بين الحد الأدنى والأعلى والنطاق المستصوب، وتكون "ممثلة تمثيلاً زائداً" عندما يكون عدد مواطنيها المعينين لتلك الوظائف، في الأمانة العامة بأسرها، متجاوزاً الحد الأعلى للنطاق المستصوب. ويتأثر تمثيل الدول الأعضاء بعوامل عدة، ولا سيما حركة الموظفين، والتغيرات في جدول الأنصبه، والتغيرات في مجموع عدد الدول الأعضاء.

٦- والمفوضية جزء من الأمانة العامة للأمم المتحدة وينبغي النظر إلى التوزيع الجغرافي لموظفيها في ضوء التوزيع الجغرافي العام داخل الأمانة العامة. وفي حالة المفوضية، يتضح من بيانات الإدارات أن من بين البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً بلداناً نامية وبلداناً متقدمة على حد سواء.

٧- ويقدم الأمين العام سنوياً إلى الجمعية العامة التقرير الرسمي عن تكوين الأمانة العامة للأمم المتحدة وفقاً لعدد من القرارات الصادرة وآخرها القرارات ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، و ٢٣٨/٦٠ المؤرخ ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.

٨- ويرد آخر تقرير للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة في الوثيقة A/61/257.

٩- ويبين الجدول ١ توزيع موظفي المفوضية الدائمين من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة والجنس، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

١٠- ويبين الجدول ٢ توزيع موظفي المفوضية من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة والجنس، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، في الفئات التالية:

(أ) الموظفون المعينون لمدة تقل عن سنة واحدة؛

(ب) الموظفون المعينون في وظائف تموّل من اعتمادات المساعدة المؤقتة العامة؛

(ج) الموظفون المعينون في المكاتب الميدانية للمفوضية؛

(د) الموظفون المعينون في مشاريع التعاون التقني.

١١ - ووفقاً للفقرة ٤ من الفرع تاسعاً من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، أُوقفت ممارسة الإشارة إلى توزيع الموظفين بين المجموعات الجغرافية الرئيسية. وتقدّم المعلومات بحسب البلدان، بترتيب البلدان ترتيباً أبجدياً.

### ثانياً - الجهود المبذولة لتحقيق تمثيل جغرافي منصف

١٢ - إن تحقيق التوازن الجغرافي بالنسبة لموظفي المفوضية سيظل يشكل واحدة من أولويات المفوضية السامية كما ورد ذلك في خطة العمل التي وضعتها. ولبلوغ ذلك الهدف، اتخذت عدة إجراءات لتعزيز التوازن الجغرافي.

#### استراتيجية للتوظيف

١٣ - تسعى المفوضية إلى التغلب على المشكلة المزمنة المتمثلة في قلة المرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وذلك باعتماد نهج أكثر دينامية للتوظيف، إذ تبين أن الاعتماد على الطلبات التي يقدمها المرشحون من تلقاء أنفسهم لا يفي بالغرض.

١٤ - وتولي المفوضية باستمرار أهمية رئيسية لزيادة عدد المرشحين، خاصة من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة للأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. وقد كللت الجهود العديدة التي بذلتها حتى الآن بنجاح لزيادة عدد المرشحين. وتستعري المفوضية انتباه المرشحين المحتملين إلى إجراءات التوظيف لدى المفوضية - وبخاصة ما يتعلق بالإعلان عن جميع الوظائف الأساسية عن طريق نظام "غالاكسي"، وهو نظام تقديم طلبات التوظيف الإلكتروني للأمانة العامة للأمم المتحدة، وتلفت انتباههم أيضاً إلى الوظائف المحددة الشاغرة لدى المفوضية. ولهذه الغاية، نُشرت الإعلانات في الصحف الدولية الواسعة الانتشار.

١٥ - ومن أجل ضمان الإعلان عن الوظائف الشاغرة على أوسع نطاق ممكن في الدول الأعضاء، أعدت المفوضية قوائم بريدية تضم أكثر من ٢٠٠ مؤسسة حكومية ومنظمة غير حكومية في مجال حقوق الإنسان ومؤسسات وطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات أكاديمية أبدت استعدادها لنشر المعلومات التي تصلها من المفوضية عن الوظائف الشاغرة على الصعيد المحلي، وإطلاع المفوضية في الوقت ذاته على أسماء المرشحين الذين قد يهمها أمرهم من قوائم مرشحيها الخاصة.

١٦ - وستواصل المفوضية الاستعانة بخدمات أفراد من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً عن طريق آليات تبادل الموظفين، من قبيل الاتفاقات القائمة بشأن نقل الموظفين وانتمائهم وإعارتهم بين الوكالات.

## التوظيف عن طريق نظام الامتحانات التنافسية

١٧ - سعياً لزيادة عدد المرشحين المؤهلين، ستواصل المفوضية عملها مع مكتب إدارة الموارد البشرية لتنظيم امتحانات تنافسية دورية متخصصة في مجال حقوق الإنسان وحملات للتوظيف. وستولى عناية دقيقة للمرشحين الناجحين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتعتمد المفوضية على تعاون الدول الأعضاء لتشجيع رعاياها على المشاركة في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية على نطاق واسع كي يتوفر أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ولضمان المشاركة في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية على أوسع نطاق ممكن، فإن المفوضية على استعداد لتخصيص موارد ذاتية لتكملة الجهود التي يبذلها مكتب إدارة الموارد البشرية لجذب المرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

١٨ - وستولى عناية دقيقة أيضاً للتوازن الجغرافي بين الخبراء المعاونين، الذين كان تعيينهم موضع فحص الدول الأعضاء. وستبذل كافة الجهود الممكنة لتشجيع الدول الأعضاء التي تمول توظيف الخبراء المعاونين على توسيع نطاق برامجها الوطنية لتشمل رعايا البلدان النامية، وهو ما يقوم به بالفعل عدد من الحكومات. ومع أن الأمانة العامة للأمم المتحدة ليست لديها آلية لتوظيف الخبراء المعاونين بعد انتهاء البرامج، إلا أن الأولوية ستولى للخبراء المعاونين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً الذين قد يُدعون للمشاركة في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية التي ستُنظم في المستقبل.

١٩ - وكانت نتائج امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية على التوازن الجغرافي في المفوضية مخيبة نوعاً ما للآمال حتى الآن. ونظم الامتحان التنافسي الوطني الثاني في مجال حقوق الإنسان في عام ٢٠٠٥. ولم تشارك فيه سوى ٥٧ من البلدان الـ ٦٩ التي وجهت إليها الدعوة للاشتراك في الامتحان. ومن بين هذه البلدان الـ ٥٧، وصل رعايا ١٠ بلدان فقط، ثلاثة منها بلدان نامية، إلى مرحلة المقابلة التي تلي اجتياز الامتحان التحريري الذي تكفل مكتب إدارة الموارد البشرية بإدارته وتصحيحه.

٢٠ - وتدل هذه الحالة على الصعوبات التي تواجهها المفوضية في حالة التوظيف على أساس جغرافي واسع.

## تطبيق سياسات داخلية لاختيار موظفين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً

٢١ - من غير المتوقع أن تحقق عملية زيادة عدد المرشحين المحتملين نتائج بمفردها ما لم تتمش الاهتمامات التي يبدونها والطلبات التي يقدمونها مع وظائف المفوضية المعلن عنها. وتحقيقاً لذلك، عممت المفوضية السامية الإجراءات الداخلية وإطار تحسين التنوع الجغرافي. وشمل ذلك آلية استعراض عملية التوظيف لكل وظيفة شاغرة قبل الاختيار النهائي، للتأكد من أن كل الجهود قد بذلت لتعيين واختيار المرشحين المؤهلين من المناطق التي يلزم تحسين تمثيلها في المفوضية، مع مراعاة النظام الأساسي للموظفين مراعاة كاملة والتقيد به تماماً. وما ينبغي فهمه هو أن الهدف من هذه العملية يتمثل في زيادة عدد المرشحين المؤهلين الإضافيين من المناطق الجغرافية المستحبة، لا استبعاد مرشحين من مناطق أخرى، لكي تتوافر أوسع مجموعة ممكنة من المرشحين الموصى بهم لكل وظيفة.

٢٢ - ويتم تزويد كل فرع/مكتب ببيان يرد فيه تكوين الملاك الجغرافي الكامل للمفوضية ويحدد بوضوح المناطق التي يلزم تحسين تمثيلها في المفوضية. ويطلب إلى جميع رؤساء الفروع استيفاء شروط التوزيع الجغرافي في الفروع

التي يشرفون عليها. وعلى كبار المديرين بذل الجهود لتحسين التنوع الجغرافي في إطار الإدارات التي يتولون رئاستها وتتم مساءلتهم عن مدى النجاح المحقق في هذا الصدد. وترصد الإنجازات بانتظام من جانب خدمات المفوضية لدعم البرامج والتنظيم الإداري التي تصدر تقارير دورية لتستعرضها الإدارة العليا.

٢٣- وقد أحيط جميع الموظفين المشاركين في أنشطة التوظيف علماً بأهداف المفوضية وتلقوا المشورة والتدريب المهنيين، على النحو المطلوب، حول كيفية تحسين التوزيع الجغرافي.

٢٤- وبدأت الجهود الوارد ذكرها أعلاه تحقق نتائج إيجابية. فمن قرارات الاختيار الخمسة والعشرين التي اتخذت لشغل وظائف فنية منذ أن وضعت الإجراءات، كان ١٧ منها (٦٨ في المائة) لصالح رعايا من مناطق يلزم تحسين تمثيلها في المفوضية. وتجدر الإشارة إلى أن اختيار خمسة من الرعايا الثمانية من المنطقة الممتلئة تمثيلاً جيداً بالفعل في المفوضية قد تم بترقية الموظفين من الداخل.

٢٥- واسترعى انتباه الدول الأعضاء إلى مسألة التكوين الجغرافي للمفوضية في إطار اللجنة الثالثة والجلسة العامة التي اعتمدت القرار ١٥٩/٦١ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وقررت الجمعية العامة، في هذا القرار، السماح بإنشاء آلية مؤقتة لا يقتصر بموجبها تعيين الموظفين من الرتبة ف-٢ في المفوضية على المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية. وتولت اللجنة الخامسة هذه المسألة بناء على توصية اللجنة الثالثة وأسفر ذلك عن اعتماد القرار ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ الذي طلب فيه إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحات بالتشاور مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان لمعالجة مسألة احتلال التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية. ولهذا السبب، تتشاور المفوضية الآن مع مكتب إدارة الموارد البشرية لوضع هذه الاقتراحات. وينصب التركيز حالياً على الحصول على استثناء محدود من عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وعلى اختيار البلدان بشروط أكثر تحديداً لإدراجها في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية لعام ٢٠٠٨.

٢٦- ومع السعي لتحقيق توزيع جغرافي أكثر إنصافاً، ستواصل المفوضية إيلاء مسألة التوازن بين الجنسين اهتماماً خاصاً، وهذا مجال حقق فيه العزم وتضافر الجهود نجاحاً بالفعل كما دلت على ذلك نسبة الموظفات بصفة دائمة في المفوضية التي بلغت ٥١,٧ في المائة ونسبة الموظفات بصفة مؤقتة في المفوضية التي بلغت ٥٣,٧ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، وهو ما يعادل نسبة إجمالية قدرها ٥٢,٧ في المائة.

### ثالثاً- الاستنتاج

٢٧- تعكس خطة العمل الواردة في الوثيقة E/CN.4/2006/103 وتنفيذها حتى الآن الأولوية العليا التي توليها المفوضية السامية لمسألة تحسين التنوع الجغرافي في المفوضية. وستعزز هذه الجهود بفضل التدابير الإضافية التي يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بوضعها عملاً بقرارات الجمعية العامة.

الجدول ١

موظفو مفوضية حقوق الإنسان الدائمون من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة والجنس  
(في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦)

١-ف		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		مجموع الموظفين		بلد الجنسية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الإناث	المجموع													
		١		١			١											٢	٣	الجزائر
				١		١	١											٢	٣	الأرجنتين
				١	١		٣	٣										٤	٨	أستراليا
		٢	١		٢				١									٢	٦	النمسا
				١		١	١											٢	٣	بلجيكا
					١				١									صفر	٢	بنن
					١													صفر	١	بوليفيا
					١		١											صفر	٢	بلغاريا
				١														١	١	بوروندي
						١												١	١	كمبوديا
				١	١	١	١	١										٢	٤	الكاميرون
				٤	٢	٢	٤		١								١	٧	١٤	كندا
					١					١								صفر	٢	شيلي
				١		١												٢	٢	الصين
				١														١	١	كولومبيا
					١		١											صفر	٢	كوستاريكا
					٣		١											صفر	٤	كوت ديفوار
					١	١												١	٢	كرواتيا
						١												١	١	الجمهورية التشيكية
				١	١													١	٢	جمهورية الكونغو الديمقراطية
					٢	٢	١		١									٢	٦	الدانمرك
							١											صفر	١	الجمهورية الدومينيكية
					١													صفر	١	إكوادور



الجدول ١ (تابع)

١-ف		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		مجموع الموظفين		بلد الجنسية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الإناث	المجموع													
				١			١	١										٢	٣	بيرو
		١																١	١	البرتغال
				١	٢	١												٢	٤	جمهورية كوريا
						١												١	١	المملكة العربية السعودية
					١								١					صفر	٢	السنغال
				٢														٢	٢	صربيا
				١														١	١	سنغافورة
		١		٥	٦	٤	١											١٠	١٧	إسبانيا
		٣		١		١												٥	٥	السويد
		٢		٢	٢	١												٥	٧	سويسرا
					١													صفر	١	تايلند
				١														١	١	تونس
						١												١	١	تركيا
							١											صفر	١	أوكرانيا
				٣	٢	١	٣	٤	١									٨	١٤	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية
		٤	١			٣	٢	١	٤		٢							٨	١٧	الولايات المتحدة الأمريكية
				١	١													١	٢	أوروغواي
صفر	صفر	٢٢	٨	٦١	٥٩	٣٤	٣٨	١٥	١٧	١	٣	١	١	صفر	صفر	١	صفر	١٣٥	٢٦١	المجموع



الجدول ٢ (تابع)

بلد الجنسية	مجموع الموظفين		وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١	
	الإناث	المجموع	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
اليابان	٢	٢																		
ليبيريا	١	٢																		
مدغشقر	صفر	١																		
ماليزيا	٢	٢																		
موريشيوس	صفر	١																		
ملدوفا	صفر	١																		
منغوليا	١	٢																		
المغرب	١	١																		
هولندا	١	٢																		
نيوزيلندا	صفر	١																		
نيجيريا	١	١																		
النرويج	١	١																		
باكستان	صفر	١																		
بيرو	صفر	٢																		
البرتغال	صفر	٢																		
صربيا	صفر	١																		
سيراليون	صفر	١																		
إسبانيا	٥	٧																		
سري لانكا	صفر	١																		
السويد	١	٦																		
سويسرا	٢	٣																		
تايلند	صفر	١																		
تونس	صفر	١																		
أوغندا	١	١																		

الجدول ٢ (تابع)

ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		مجموع الموظفين		بلد الجنسية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الإناث	المجموع													
		١		١	٢		١	١										٣	٦	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
				٢	٢	٤												٦	٨	الولايات المتحدة الأمريكية
					٢		١			١								صفر	٤	أوروغواي
		١																١	١	أوزبكستان
		١																١	١	فييت نام
																		٧٢	١٣٣	المجموع الفرعي
					١													صفر	١	فلسطين
																		صفر	١	المجموع الفرعي
٩	٤	٢٣	١١	٢٨	٣٠	٩	١١	٢	٤	١	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٧٢	١٣٤	المجموع

-----