

Distr.  
GENERAL

E/CN.4/2006/103  
27 February 2006

ARABIC  
Original: ENGLISH

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة حقوق الإنسان

الدورة الثانية والستون

البند ١٨ (ج) من جدول الأعمال المؤقت

أداء آليات حقوق الإنسان لعملها بفعالية

تعديل وتعزيز آلية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

تكوين ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

تقرير المفوضة السامية\*

مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير، الذي يتناول تكوين ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (المفوضية)، استجابة لطلب لجنة حقوق الإنسان الوارد في الفقرة ٢٦ (هـ) من منطوق قرارها ٧٢/٢٠٠٥ الذي اتخذته لجنة حقوق الإنسان في ٢٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٥.

٢ - ويتضمن الفرع الأول من هذا التقرير معلومات عن تكوين مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. ويتضمن، بناء على طلب اللجنة، بيانات عن الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وكذلك عن الموظفين في الوظائف المؤقتة الممولة بواسطة موارد خارجة عن الميزانية والوظائف المرتبطة بالمشاريع، وكلتا الفئتين لا تدخل في تعريف الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٣ - ويتضمن الفرع الثاني وصفاً للتدابير التي اتخذتها المفوضية السامية لإدخال تحسينات تهدف إلى معالجة قضايا التكوين الجغرافي التي حددها اللجنة في قرارها ٧٢/٢٠٠٥ وإلى التقيد التام بسياسات الأمانة العامة للأمم المتحدة فيما يتعلق بالموارد البشرية، ولا سيما سياساتها في مجال التوظيف والتعاقد (الفقرة ١٥ من القرار).

\* تأخر تقديم هذا التقرير عن الموعد المحدد بغية تضمينه آخر ما استجد من معلومات.

## أولاً - تكوين مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

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

٥- والمفوضية جزء من الأمانة العامة للأمم المتحدة، وينبغي النظر إلى التركيبة الجغرافية لموظفيها في ضوء التوزيع الجغرافي العام داخل الأمانة العامة. وفي حالة المفوضية، فإن البيانات الخاصة بالإدارات توضح أن قائمة البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً تتضمن بلداناً نامية وبلداناً متقدمة على حد سواء.

٦- ويقدم الأمين العام سنوياً إلى الجمعية العامة التقرير الرسمي عن تكوين الأمانة العامة، وذلك وفقاً لعدد من القرارات الصادرة عن الجمعية العامة، وآخرها القراران ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

٧- ويرد آخر تقرير للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة في الوثيقة A/60/310.

٨- ويبين الجدول ١ (انظر المرفق) توزيع موظفي المفوضية من الفئة الفنية وما فوقها، حسب الجنسية والرتبة والجنس، على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

٩- ويبين الجدول ٢ توزيع موظفي المفوضية من الفئة الفنية وما فوقها، حسب 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 تمول من اعتمادات المساعدة المؤقتة العامة؛

(ج) الموظفون المعينون في المكاتب الميدانية للمفوضية، بمن فيهم الموظفون المهنيون الوطنيون؛

(د) الموظفون العاملون في المشاريع.

١٠- ووفقاً للفقرة ٤ من الفرع "تاسعاً" من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، أوقفت ممارسة عرض تمثيل الموظفين حسب المجموعات الجغرافية الرئيسية. وتقدم المعلومات حسب البلدان، مرتباً ترتيباً أبجدياً.

## ثانياً - خطة العمل لتحقيق تمثيل جغرافي منصف

### خطة عمل المفوضية السامية

١١- كما ورد في خطة عمل المفوضية السامية وكما دعا إليه تقرير الأمين العام المعنون "في جو من الحرية أفسح: صوب تحقيق التنمية، والأمن، وحقوق الإنسان للجميع" (A/59/2005) "سوف يظل تحقيق التوازن الجغرافي في المفوضية إحدى أولويات المفوضية السامية. وفي حين أن الاعتبار الرئيسي في اختيار الموظفين هو الحاجة إلى كفالة أعلى معايير الجدارة والأمانة والكفاءة، سوف تولي المفوضية أيضاً الاعتبار الواجب إلى اختيار وتوظيف الأفراد على أوسع نطاق ممكن من التوزيع الجغرافي. وفي محاولة لتوسيع نطاق مجمع المرشحين المؤهلين، سوف تواصل المفوضية العمل مع مكتب إدارة الموارد البشرية في تنظيم الامتحانات التنافسية المتخصصة في مجال حقوق الإنسان، وسيجري النظر بعناية في اختيار المرشحين الناجحين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً" (الفقرة ١٢٠ من الوثيقة A/59/2005/Add.3). كما ستضع المفوضية "تدابير لفرز المرشحين بغية كفالة إيلاء الأولوية، لدى النظر في طلبات المرشحين المتساوين من حيث الكفاءة، لتحقيق مستوى أعلى من التوزيع الجغرافي" (الفقرة ١٥٥).

١٢- وقد أنشئت المفوضية عام ١٩٩٧ بعد دمج مؤسسة المفوض السامي لحقوق الإنسان ومركز حقوق الإنسان سابقاً. ومن الشروط الأساسية كي تتمكن المفوضية من الإسهام بفعالية في ترويج حقوق الإنسان وحمايتها أن تضم طاقم موظفين من الفئة الفنية متنوعاً جغرافياً. وفي الوقت نفسه، كما ورد في قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، الذي ركز على أمور منها "أن التوظيف في المفوضية ينبغي أن يتم بتشاور تام مع مكتب إدارة الموارد البشرية وبتوجيه منه، وفقاً لأحكام هذا القرار وغيره من الولايات التشريعية ذات الصلة"، فإن المفوضية يجب أن تتبع سياسات وإجراءات التوظيف وإدارة الموظفين التي تعتمدها الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي تشكل المفوضية جزءاً لا يتجزأ منها.

١٣- وتخضع المفوضية لنظام النطاقات المستصوبة الموصوف في الفقرة ٤ أعلاه. ويقاس التوزيع الجغرافي، بموجب هذا النظام، على مستوى الأمانة العامة للأمم المتحدة إجمالاً. وفي هذا السياق، يتعين على المفوضية أن تلتزم بخطة عمل للموارد البشرية توضع كل سنتين بالمشاركة مع مكتب إدارة الموارد البشرية. ويتضمن هذا النوع من الخطط الأهداف التي تضعها الجمعية العامة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي على نطاق الأمانة العامة للأمم المتحدة، والتي قد تختلف عن أهداف لجنة حقوق الإنسان لأن من الممكن أن تكون البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً على مستوى الأمانة العامة غير ممثلة بالمرّة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً على مستوى المفوضية، وهو ما حدث بالفعل لعدد من البلدان النامية خلال السنوات القليلة الماضية. ولكن مكتب إدارة الموارد البشرية بدأ يعترف مؤخراً بالوضع الخاص جداً للمفوضية وأظهر بعض المرونة في هذا الصدد.

١٤- وفيما يتعلق بتعيين الموظفين الجدد (الرتبة ف-٢)، فإنه يتم على مستوى الأمانة العامة للأمم المتحدة من خلال نظام الامتحانات التنافسية الذي ينطبق على المفوضية أيضاً. ولم يجر تنظيم أي امتحان تنافسي وطني في

بمجال حقوق الإنسان إلا مؤخراً، بطلب من المفوضية. وقبل عام ٢٠٠٠، كانت المفوضية تختار موظفي الرتبة ف-٢ من بين أولئك الذين يجتازون الامتحان التنافسي الوطني بنجاح في المجال القانوني والسياسي والاقتصادي والاجتماعي، والذين كانوا بطبيعة الحال أكثر حرصاً على الانضمام إلى الإدارات المقابلة لتخصصاتهم في الأمانة العامة للأمم المتحدة. والنتيجة أن المفوضية كثيراً ما وجدت نفسها فيما مضى مضطرة للاختيار من بين مجموعة محدودة من المرشحين المتبقين، حتى فيما يتعلق بالجنسية، الذين لم تخترهم الإدارات التي كانت تتنافس مع المفوضية أيضاً على نفس الجنسيات غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

١٥- وكانت نسبة المشاركة في أول امتحان تنافسي وطني لحقوق الإنسان في عام ٢٠٠٠ محيبة للآمال بعض الشيء: فمن بين ٣٨ بلداً وجهت إليها الدعوة للمشاركة في الامتحان، لم يتقدم للامتحان فعلاً سوى مرشحي ١٧ بلداً منها. ولم يختلف الوضع كثيراً بالنسبة للامتحان التنافسي الوطني الثاني لحقوق الإنسان، الذي نُظم في عام ٢٠٠٥: فرغم أن المفوضية بذلت قصارى جهدها لإعلام الدول الأعضاء من خلال مكتب لجنة حقوق الإنسان وبعثاتها الدائمة، شارك ٥٧ بلداً فقط من أصل ٦٩ بلداً دُعي للمشاركة في الامتحان. ومن بين هذه البلدان المشاركة (٥٧ بلداً)، تمكن مرشحو ١٠ بلدان فقط من بلوغ مرحلة المقابلة بعد اجتياز الامتحان التحريري الذي تكفل مكتب إدارة الموارد البشرية بإدارته وتصحيحه. ولذلك، فالمتوقع أن تتمكن المفوضية في أحسن الأحوال من اختيار مرشحين من ١٠ بلدان، ثلاثة منها فقط بلدان نامية.

١٦- وتشعر المفوضية السامية بأسف بالغ لهذا الوضع الذي ينم عن الصعوبات التي تواجهها المفوضية في تعيين موظفين من رقعة جغرافية واسعة.

١٧- أما التوظيف للرتب من ف-٣ إلى مد-١ فيخضع لنظام اختيار الموظفين الذي اعتمدته الأمانة العامة للأمم المتحدة منذ عام ٢٠٠٢. وفيما يتعلق بالوظائف من الرتبة ف-٣، فإنها تكون محجوزة عادةً للمرشحين الداخليين، وبشكل أساسي للأشخاص الذين يلتحقون بالمنظمة عن طريق نظام الامتحانات التنافسية الوطنية المذكور أعلاه. وكبي يُسمح لرؤساء الإدارات بتعيين موظفين خارجيين في الرتبة ف-٣، يجب عليهم أولاً أن يثبتوا لمكتب إدارة الموارد البشرية أنه لا يوجد متقدم داخلي أو مرشح من المرشحين الناجحين في الامتحان التنافسي الوطني يففي متطلبات الوظيفة. وهو ما يكون صعباً للغاية في الواقع نظراً لكبر عدد المرشحين المؤهلين. ورغم أن هناك قيوداً أقل بالنسبة للتوظيف الخارجي للرتب من ف-٤ إلى مد-١، فإن من الممارسات الإدارية الجيدة تحقيق التوازن بين التوظيف الخارجي ونظام الترقية الداخلي المفيد للموظفين ذوي الأداء المتميز.

١٨- وكانت المفوضية تعتمد بشكل كبير في الماضي على خدمات الموظفين المؤقتين. وقد تكونت هذه الممارسة على مدى عدة سنوات لاختصار المهل الطويلة التي يستغرقها التعيين في ظل نظام اختيار الموظفين. ولسوء الحظ، فإن الطابع المستعجل لهذه التعيينات أدى إلى عدم إيلاء اهتمام كافٍ للتوازن الجغرافي الذي تقتضيه المفوضية. وعلاوة على ذلك، فإن العقود القصيرة الأجل، رغم تكرارها، لا تجتذب الكثير من المرشحين. وفي أيار/مايو ٢٠٠٥، اتخذت المفوضية السامية خطوات حازمة للتخلي عن هذه الممارسة وضمن توفير أفضل شروط التوظيف الممكنة لاجتذاب مرشحين مؤهلين من أوسع مساحة جغرافية ممكنة. وعلى وجه التحديد، تم الاضطلاع بعملية تسوية للوظائف بين حزيران/يونيه ٢٠٠٥ وشباط/فبراير ٢٠٠٦، تم خلالها شغل جميع الوظائف الأساسية الخارجة عن نطاق الميزانية عن طريق نظام اختيار الموظفين. وفي حين تواصل المفوضية السامية اتباع سياسات وإجراءات

تتسم بالمرونة والسرعة في مجال التوظيف، فإنها تعلن التزامها من الآن فصاعداً بشغل جميع الوظائف الأساسية عن طريق نظام اختيار الموظفين، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩.

### استراتيجية التوظيف

١٩- يجب أن تتناول استراتيجية التوظيف لدى المفوضية كلاً من العوامل الداخلية والخارجية. وعلى وجه التحديد، ستسعى المفوضية إلى التغلب على المشكلة المزمنة المتمثلة في قلة المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وذلك باعتماد نهج أكثر استباقية فيما يتعلق بالتوظيف، إذ أن الاعتماد على الطلبات التي يقدمها المرشحون من تلقاء أنفسهم برهن عن قصوره. كما ستسعى إلى تعزيز آليات التقييم والاختيار الداخلية. وقد أنشأت المفوضية، في سياق خطة عملها، مجموعة من فرق العمل المكلفة بإعداد مقترحات لتنفيذ الخطة. وأنشئت فرقة عمل للنظر في قضية إدارة الموارد البشرية - وبخاصة مسائل التوزيع الجغرافي والتوظيف - حيث أوصت باتخاذ مجموعة من التدابير لتوسيع نطاق مجمع المتقدمين لملء الوظائف الشاغرة لدى المفوضية.

٢٠- وستعمل المفوضية، أولاً وقبل كل شيء، على تحديد البلدان المستهدفة التي تستوفي معايير الجمعية العامة ولجنة حقوق الإنسان معاً، أي البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً على مستوى الأمانة العامة للأمم المتحدة ككل وعلى مستوى المفوضية. وستعطى المفوضية السامية كذلك الأولوية للنظر في المتقدمين من رعايا البلدان التي تقع ضمن النطاق المستصوب لدى الأمانة العامة ككل، على أن تكون غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً لدى المفوضية. وسيتولى اهتمام خاص، ضمن هاتين الفئتين، إلى البلدان التي توجد احتمالات معقولة للعثور فيها على مرشحين خارجيين مؤهلين للرتبة ف-٤ وما فوقها، مع مراعاة أن الوظائف برتبة ف-٢ تكون محجوزة للامتحانات التنافسية الوطنية وأن الوظائف برتبة ف-٣ تكون محجوزة عادةً للمرشحين الداخليين.

٢١- وسيتم اتخاذ خطوات لإعلام المتقدمين للوظائف المحتملين بإجراءات التوظيف لدى المفوضية - وبخاصة ما يتعلق بالإعلان عن جميع الوظائف الأساسية عن طريق نظام "غالاكسي" نظام تقديم طلبات التوظيف الإلكتروني للأمانة العامة للأمم المتحدة، فضلاً عن لفت انتباههم إلى الوظائف المحددة الشاغرة لدى المفوضية. وهذه الغاية، سيتم نشر الإعلانات في الصحف الواسعة الانتشار في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية، وسيتولى منسق معين لدى المفوضية الرد على الاستفسارات ومساعدة المرشحين فيما يتعلق بطلباتهم.

٢٢- ومن أجل ضمان الإعلان عن الوظائف الشاغرة على أوسع نطاق ممكن في الدول الأعضاء، ستعد المفوضية قوائم بريدية تشمل المؤسسات الحكومية التي قد تبدي اهتماماً بتلقي إعلانات الشواغر هذه، كما ستقوم بتحديد وإنشاء آليات للتعاون مع المنظمات غير الحكومية في مجال حقوق الإنسان، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمؤسسات الأكاديمية المستعدة لنقل المعلومات، من جهة بنشر المعلومات التي تصلها من المفوضية عن الوظائف الشاغرة لدى المفوضية محلياً، ومن جهة أخرى بتوجيه انتباه المفوضية إلى أسماء المرشحين الذين قد يهمها أمرهم من قوائم مرشحيها الخاصة. وبنفس هذه الروح، ستسعى المفوضية إلى التماس الدعم والمساعدة من منظمات مثل أمانة الكومنولث، والمنظمة الدولية للفرانكوفونية، ومنظمة المؤتمر الإسلامي، وجامعة الدول العربية، والاتحاد الأفريقي، والجماعة الكاريبية.

٢٣- وستستمر المفوضية، بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة في جنيف، في تعميم جميع الوظائف الشاغرة على البعثات الدائمة. وسيزداد تعزيز هذا النوع من التعاون من خلال تنظيم اجتماعات إعلامية دورية بشأن نظام اختيار الموظفين بحضرها موظفو البعثات والمسؤولون الزائرون من العواصم وكذلك عن طريق إصدار مواد إعلامية لتعميمها على الدول الأعضاء.

٢٤- ومن المخطط له أيضاً أن تنظم المفوضية بعثات توظيف أكثر منهجية موجهة إلى بلدان معينة إلى جانب الاستفادة من المؤتمرات الهامة التي تعقدها المفوضية والزيارات التي يقوم بها مسؤولون من المفوضية. ولئن كان الحضور الميداني للمفوضية محدوداً في الوقت الحاضر - وهو ما يفسر جزئياً سبب قلة المعرفة بالمفوضية على الصعيد المحلي مقارنة بكيانات الأمم المتحدة الأخرى العاملة في الميدان - فإن من المنتظر أن تحقق المفوضية نمواً كبيراً خلال السنوات القليلة المقبلة وأن يكون لها حضور أقوى. وسيتضمن وصف واجبات جميع الممثلين الإقليميين والقطريين بشكل بارز مسؤوليتهم الاتصالية لاجتذاب أفضل العناصر. ومن ضمن هذه المسؤولية إقامة اتصالات مع المؤسسات والشبكات الوطنية القادرة على المساعدة في العثور على أشخاص مؤهلين. وينتظر من ممثلي المفوضية تنظيم برامج تدريبية وتوفير المشورة للموظفين الوطنيين المهتمين بالعمل لدى المفوضية ومكاتب الأمم المتحدة المحلية الأخرى، وأن يحيلوا إلى المقر بشكل منتظم أسماء المواطنين الذين قد يكونون مؤهلين لشغل وظائف دولية.

٢٥- وستسعى المفوضية أيضاً إلى الاستعانة بأشخاص من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً عن طريق آليات تبادل الموظفين، من قبيل الاتفاقات القائمة المتعلقة بنقل الموظفين وانتدابهم وإعارتهم بين الوكالات.

٢٦- وبالإضافة إلى ذلك، سيطلب إلى مكتب إدارة الموارد البشرية الاستمرار في تنظيم الامتحانات التنافسية الوطنية الدورية وحملات التوظيف. ولتحقق أوسع مشاركة ممكنة في هذه الامتحانات، فإن المفوضية مستعدة لتخصيص بعض مواردها لاستكمال جهود مكتب إدارة الموارد البشرية الهادفة إلى جذب مرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٢٧- ولا يُنتظر تحقيق أية نتائج من أي خطوة من الخطوات المذكورة أعلاه ما لم تطابق رغبات وطلبات التوظيف الواردة إلى المفوضية مقتضيات ملء شواغرها. ولهذا الغاية، تعزم المفوضية السامية استحداث سلسلة من السياسات لإتاحة الفرصة لبحث طلبات المتقدمين للعمل من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً وتقييم إمكاناتهم بشكل منهجي وإيلائهم عناية قصوى.

٢٨- وابتداءً من عام ٢٠٠٦، ولفترة أولية مدتها سنتان، سيطلب من جميع رؤساء الفروع أن يدرجوا ضمن غاياتهم أهدافاً كمية للتوزيع الجغرافي في الفروع الخاضعة لإشرافهم. وسترصد إدارة المفوضية النتائج المحرزة بشكل منتظم وستقدم تقارير دورية بهذا الشأن إلى الإدارة العليا بغرض استعراضها.

٢٩- وستتم إحاطة جميع الموظفين المشاركين في أنشطة التوظيف بأهداف المفوضية وسيتلقون المشورة المهنية والتدريب حول السبل الكفيلة ببلوغ أهداف التوزيع الجغرافي المتفق عليها. كما ستوضع إجراءات تقييم جديدة تقتضي أن يحرص موظفو شؤون البرامج المختصون (الموظفون المسؤولون عن تقييم المرشحين) على ما يلي:

(أ) ضمان أن تكون المتطلبات اللغوية المنصوص عليها في إعلانات الشواغر متفقة بدقة مع متطلبات الوظيفة ولا تشكل عقبة لا مبرر لها أمام المتقدمين لشغل الوظائف من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وفي الماضي، كانت المفوضية تستخدم بشكل كبير أوصاف وظيفية عامة تتضمن متطلبات لغوية موحدة تتجاوز أحياناً احتياجات الوظيفة ويتبين الآن أنه لم يكن لها داعٍ حقاً؛

(ب) عقد مقابلات لجميع المتقدمين للوظائف الذين يتم فرزهم من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً - ويُدعى هؤلاء المرشحون قدر الإمكان للقدوم إلى مقرّ المفوضية لحضور مقابلات شخصية؛

(ج) ضمان أن تقوم لجتان مختلفتان بإجراء المقابلات مع المتقدمين للوظائف من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، على أن تتضمن اللجنة الثانية ممثلين عن مكتب الأمم المتحدة في جنيف لإعطاء رأي ثان. ويكون رأي إيجابي من إحدى اللجنتين فقط لوضع المرشح على قائمة المرشحين النهائية؛

(د) العمل، في حالة تساوي المؤهلات والخبرة، على أن يعطي مديرو البرامج الأولوية للمرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

(هـ) العمل، عندما يكون جميع المرشحين على قائمة الفرز النهائية من بلدان تقع ضمن النطاق أو ممثلة تمثيلاً زائداً، على أن يختار مدير البرنامج مرشحاً، من بلد غير ممثل أو ممثل تمثيلاً ناقصاً، مدرجاً في قائمة المرشحين لوظيفة مشاهمة، أو يعيد الإعلان عن الوظيفة الشاغرة.

٣٠- وستستمر المفوضية، لدى سعيها لتحقيق توزيع جغرافي عادل، في إيلاء اهتمام خاص لمسألة التوازن بين الجنسين، وهو مجال أثمر فيه التصميم والجهد المنسق عن نتائج إيجابية، مثلما يتبين من بلوغ نسبة النساء في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، ٥٦,٨٦ في المائة من موظفي المفوضية النظاميين، و٤٥,٢٢ في المائة من موظفيها المؤقتين، بما يعادل نسبة إجمالية قدرها ٤٩,١٦ في المائة.

٣١- وينبغي إيلاء عناية يقطعة أيضاً للتوازن الجغرافي بين الخبراء المعاونين، الذين يخضع تعيينهم لفحص لجنة حقوق الإنسان. وسيتمّ بذل كل جهد ممكن لضمان أن توسع الدول الأعضاء التي تمّولّ توفير الخبراء المعاونين نطاق هذا البرنامج ليشمل رعايا البلدان النامية، وهو ما قام به عدد من المانحين فعلاً. وبما أن الأمانة العامة للأمم المتحدة ليست لديها آلية لتوظيف الخبراء المعاونين بعد انتهاء البرنامج، فإن الأولوية ستعطى للخبراء المعاونين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً الذين قد يُدعون للمشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية التي ستُنظم في المستقبل.

٣٢- وكما تعهدت المفوضية السامية أثناء الدورة الحادية والستين للجنة حقوق الإنسان، فلن يُدخر أي جهد في سبيل تحقيق التوزيع الجغرافي العادل على مستوى المفوضية، وذلك من خلال سلسلة من التدابير الملموسة تتجاوز أية تدابير أخرى أزمعت عليها المفوضية سابقاً.

٣٣- وكما ورد أعلاه، فقد أكملت المفوضية مؤخراً عملية تسوية للوظائف تهدف إلى امتثال قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩ وتسوية الوضع التعاقدى للموظفين المؤقتين الذين مضت على تعيينهم فترات طويلة، وذلك



تحقيقاً لعنصري الكفاءة والفعالية في المفوضية. وقد أخذت اعتبارات التمثيل الجغرافي في الحسبان أيضاً عند اختيار الأشخاص للوظائف. ويمكن استمداد بعض الاستنتاجات العامة سلفاً من التقييم الأولي لهذه العملية التي تم الانتهاء منها مؤخراً، ومنها على وجه التحديد:

(أ) أن الغالبية العظمى من الوظائف المعلن عنها هي من الرتبة ف-٣ التي يواجه التوظيف الخارجي لشغلها صعوبة شديدة جراء أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٦، كما ورد في الفقرة ١٧ أعلاه؛

(ب) فيما يتعلق بوظائف الرتب الأعلى (ف-٤ وما فوقها)، فإن ضخامة العملية (التي تضمنت الإعلان عن ١٣٢ وظيفة) بالإضافة إلى اشتراطات الالتزام بأحكام نظام اختيار الموظفين، جعلت من الصعب النظر في طلبات المتقدمين الخارجيين لكل وظيفة. وعلاوة على ذلك، فإن طابع العملية أفضى إلى وجود عدد كبير جداً من المرشحين الداخليين المؤهلين تأهيلاً عالياً ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ج) والأهم من ذلك أن مجمع المرشحين الخارجيين المؤهلين في إطار عملية تسوية الوظائف يظهر بوضوح محدودية خيارات الجنسية. فكما حدث في حالة الامتحانات التنافسية الوطنية (انظر الفقرة ١٥ أعلاه)، كان عدد كبير من المرشحين الخارجيين من رعايا البلدان المتقدمة. ومن عينة ممثلة تضم ٧٧٢ مرشحاً خارجياً مؤهلاً لشغل ١٩ وظيفة شاغرة، كانت الجنسيات السبع الأولى الأكثر تمثيلاً هي: فرنسا (٦٩ مرشحاً)؛ وإسبانيا (٦٣ مرشحاً)؛ وكندا (٦١ مرشحاً)؛ وإيطاليا (٥٧ مرشحاً)؛ والولايات المتحدة الأمريكية (٤٤ مرشحاً)؛ وألمانيا (٢٩ مرشحاً)؛ وسويسرا (٢١ مرشحاً). وقد شكّل رعايا هذه البلدان حوالي ٤٥ في المائة من مجموع المرشحين.

٣٤- وتؤكد هذه النتائج الحاجة إلى نهج التوظيف الاستباقي الموصوف أعلاه، والذي تتمسك به المفوضية السامية بقوة. وكجزء من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، أذنت الجمعية العامة بإنشاء ٧٨ وظيفة جديدة للمفوضية من الفئة الفنية وما فوقها. كما ينتظر استحداث عدد كبير من الوظائف الممولة من خارج الميزانية خلال فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وقد التزمت المفوضية السامية بشغل هذه الوظائف وفقاً للمبادرات المبينة في هذا التقرير ومبادئ التمثيل الجغرافي والجنساني العادل، مع العمل في الآن ذاته على ضمان تمتع جميع الموظفين بأعلى معايير الكفاءة والجدارة والزهارة.



الجدول ١

موظفو مفوضية حقوق الإنسان المعينون في وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي، بحسب الجنسية والرتبة والجنس  
(في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥)

بلد الجنسية	مجموع الموظفين		وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١	
	المجموع	الإناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
الجزائر	١	صفر											١							
الأرجنتين	٢	٢										١				١				
أستراليا	١	١										١								
النمسا	٤	٢														١	٢			
بلجيكا	٢	٢														١				
بوليفيا	١	صفر														١				
كمبوديا	١	١													١					
الكاميرون	١	صفر													١					
كندا	١	١																		
شيلي	١	صفر									١									
الصين	١	١														١				
كرواتيا	١	١														١				
الدانمرك	٢	صفر														١				
الجمهورية الدومينيكية	١	صفر											١							
غينيا الاستوائية	١	صفر							١											
فنلندا	١	صفر							١											
فرنسا	٥	٢							١							٢		١		
جورجيا	١	صفر							١											
ألمانيا	٩	٥							١							٥	٢			

الجدول ١ (تابع)

[illegible]

الجدول ١ (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	
	المجموع	الإناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
السويد	٣	٣																٣		
سويسرا	٢	٢														١				
تايلند	١	صفر																		
أوكرانيا	١	صفر																		
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية	٥	٣												١	٢	١				
الولايات المتحدة الأمريكية	٧	٤											٢			٢		١	٢	
المجموع	١٠٦	٦٢	صفر	١	صفر	١	١	صفر	١	١	١	٩	٦	١٦	١٤	١٣	٢٥	٤	١٤	صفر

الجدول ٢

موظفو مفوضية حقوق الإنسان المعينون في وظائف لا تخضع للتوزيع الجغرافي، بحسب الجنسية والرتبة والجنس  
(في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥)

موظف فني وطني		ف-١/١م		ف-٢/٢م		ف-٣/٣م		ف-٤/٤م		ف-٥/٥م		مد-١/٦م		مد-٢/٧م		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		مجموع الموظفين		بلد الجنسية
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	الإناث	المجموع	
٣																				٣	٣	أنغولا
						١	٢	١												٢	٤	الأرجنتين
						١	٣		٢											١	٦	أستراليا
							١			١										صفر	٢	النمسا
				١			١													١	٢	بنغلاديش
							١	١												١	٢	بلجيكا
					١					١										صفر	٢	بنن
٢																				٢	٢	البوسنة والهرسك
					١		٢													صفر	٣	البرازيل
					١		١													صفر	٢	بلغاريا
٥	١					١	١													٦	٨	بورووندي
١							١			١										٢	٣	الكاميرون
				٣	١	٤	٤	١	٢		١									٨	١٦	كندا
							١				١									صفر	٢	شيلي
٤	١٠																			٤	١٤	كولومبيا
					١		١		١											صفر	٣	كوستاريكا
							١													صفر	١	كوت ديفوار
					١															صفر	١	كرواتيا
						١														١	١	الجمهورية التشيكية

المجدول ٢ (تابع)

موظف فني وطني		ف-١/م١		ف-٢/م٢		ف-٣/م٣		ف-٤/م٤		ف-٥/م٥		مد-١/م٦		مد-٢/م٧		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		مجموع الموظفين		بلد الجنسية
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	الإناث	المجموع	
٤				٣	١	١	١													٤	١٠	جمهورية الكونغو الديمقراطية
						٤	١													٤	٥	الدانمرك
							١													صفر	١	إكوادور
							١													صفر	١	السلفادور
				١																١	١	إريتريا
							١													صفر	١	إثيوبيا
							١			١										١	٢	فنلندا
		١		١١	٣	٤	٣	٢			١									١٨	٢٥	فرنسا
		١				١		١	١											٣	٤	ألمانيا
			١																	صفر	١	غانا
								١												صفر	١	اليونان
٣	١																			٣	٤	غواتيمالا
												١								صفر	١	غيانا
						١														١	١	هايتي
				١																١	١	هنغاريا
				١		٢	٣													٣	٦	الهند
						١														١	١	إيران (جمهورية - الإسلامية)
				١	١	١			١											٢	٤	آيرلندا
			١	١	٢	٢	١		٤		١									٣	١٢	إيطاليا
						١														١	١	اليابان
	١					١	١													١	٣	الأردن
								١												صفر	١	كينيا

الجدول ٢ (تابع)

[illegible]

الجدول ٢ (تابع)

بلد الجنسية		مجموع الموظفين		وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد-٢/م-٧		مد-١/م-٦		ف-٥/م-٥		ف-٤/م-٤		ف-٣/م-٣		ف-٢/م-٢		ف-١/م-١		موظف فني وطني	
المجموع	الإناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
١٠	٦															٣	٣	٢		١			
١	صفر											١											
٧	٢							٢				١		٢						١			
٧	٤											١				١	١	٣					
١	١															١							
١	١																					١	
١	١																	١					
١	١																					١	
١	١																						
١	١																						
٢	١													١									
١	صفر																	١					
٩	٣							١				٢				٥	١						
٩	٧											١		١			١		٣		١		
٣	١													١		١							
١	١																	١					
٢٥٤	١٢٠																						
٣	صفر															١					٢		
٣	صفر																						
٢٥٧	١٢٠	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٣	١	١٠	٥	٢٠	٩	٥٦	٤٤	٢٠	٤٠	٣	٤	٢٠	٢١		

-----