

Distr.: General
28 March 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



البند ١٢٣ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

تقرير الأمين العام

تدابير معالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

موجز

يقترح هذا التقرير تدابير لمعالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي مفوضية
الأمم المتحدة لحقوق الإنسان على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١.



أولا - مقدمة

١ - يقدّم هذا التقرير عملاً بالقرار ٢٤٤/٦١ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها، بالتشاور مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مقترحات لمعالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية.

ثانيا - معلومات أساسية

٢ - أثارت لجنة حقوق الإنسان مراراً مسألة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية باعتبارها مسألة تبعث على قلق بالغ. وقدمت اللجنة طلبات لتصحيح عدم التوازن هذا من خلال قرارات عديدة اعتمدت بعد عام ١٩٩٧، لدى اعتماد الترتيبات الحالية للمفوضية.

٣ - وطلبت لجنة حقوق الإنسان في قرارها ٨٠/٢٠٠٢ إلى وحدة التفتيش المشتركة إجراء مراجعة شاملة لإدارة وتنظيم المفوضية، وبخاصة في ما يتعلق بأثرهما على سياسات التعيين وتكوين الموظفين. وأبرزت الوحدة في تقريرها (A/59/65 - E/2004/48) مجالات عدة تستلزم تحسيناً كما عرضت مقترحات تهدف إلى معالجة هذه الحالة. ولاحظ الأمين العام في تعليقاته (A/59/65/Add.1 - E/2004/48/Add.1) أنه سيجرى تحديد أفضل مسار عمل لتنفيذ التوصيات بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية. كما لاحظت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٥٩ أن الوحدة ستقدم تقرير متابعة.

٤ - وأحال الأمين العام إلى الجمعية العامة في مذكرة له (A/61/115) تقرير الوحدة عن متابعة الاستعراض الإداري للمفوضية. وأوصى التقرير بأن تتخذ الأمانة العامة تدابير للنظر تحديداً في حالة عدم التمثيل أو النقص في التمثيل بالمفوضية عند تنظيم امتحانات تنافسية متخصصة في مجال حقوق الإنسان، وإعداد خطة عمل لتقليص عدم التوازن الحالي في التوزيع الجغرافي بالمفوضية. واعترفت الوحدة بأن التغيير الحقيقي سيحدث مع الوقت إلا أنهما دعت المفوضية إلى عكس المنحى الحالي للتوظيف المتزايد من المناطق الزائدة التمثيل. ووافق الأمين العام في تعليقاته (A/61/115/Add.1) على أن من الضروري بذل مزيد من الجهود لمعالجة مسألة التوزيع الجغرافي، ولاحظ أنه يجري حالياً اتخاذ خطوات لتحسين الحالة في المفوضية بيد أن آثارها لن تكون ملموسة إلا في الأجل المتوسط.

٥ - وفي القرار ١٥٩/٦١، أسفت الجمعية العامة لأن الجهود الرامية إلى معالجة حالة عدم التوازن في التنوع الجغرافي الإقليمي لموظفي المفوضية لم تؤد إلى تحسن يعتد به. ولاحظت انخفاض تمثيل المجموعات الإقليمية لدول أفريقيا وآسيا وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية

ومنطقة البحر الكاريبي ضمن موظفي المفوضية. وأعادت الجمعية كذلك التأكيد أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المناسبة المنوط بها مسؤوليات عن المسائل الإدارية والمتعلقة بالميزانية. وقررت الجمعية جملة أمور منها السماح، في معرض السعي إلى التغلب على حالة عدم التوازن الجغرافي الخاصة بالمفوضية، بإنشاء آلية مؤقتة لا يقتصر بموجبها تعيين الموظفين من الرتبة ف-٢ في المفوضية على المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية.

٦ - واتخذت الجمعية العامة لاحقاً، بناء على توصية اللجنة الخامسة، القرار ٢٤٤/٦١ الذي طلبت فيه إلى الأمين العام أن يقدم إليها مقترحات لمعالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية، في الجزء الأول من دورتها الحادية والستين المستأنفة.

ثالثاً - تعليل المقترحات

٧ - صاغ الأمين العام رده على هذا الطلب بالاستناد إلى المبادئ الراسخة التي أرستها الجمعية العامة، التي تنظم تعيين الموظفين والتي أعيد تأكيدها في الجزأين الثاني والعاشر من قرار الجمعية ٢٤٤/٦١. وتدعو الجمعية الأمين العام إلى كفالة أن تكون أعلى معايير الكفاءة والأهلية والنزاهة الاعتبار الأسمى في تعيين الموظفين مع إيلاء مبدأ التوزيع الجغرافي العادل الاعتبار الواجب، وذلك وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. كما تؤكد على توظيف الموظفين وتعيينهم وترقيتهم دون أي تمييز يتعلق بالعرق أو الجنس أو الدين، وفقاً لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الجارية لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وأن يكفل تحقيق أوسع توزيع جغرافي ممكن للموظفين في جميع إدارات ومكاتب الأمانة العامة. وتطلب أيضاً إلى الأمين العام تكثيف جهوده لزيادة التوظيف من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل وبذل جهود توعية ترمي إلى الحيلولة دون تراجع البلدان ودخولها ضمن هاتين الفئتين. وتشدد الجمعية كذلك على ألا يؤدي التشجيع على تعيين موظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل إلى منع مرشحين مؤهلين آخرين من التنافس.

٨ - وفي ما يتعلق بالتعيين برتبة ف-٢، أحيطَ علماً على النحو الواجب بما ورد في القرار ١٥٩/٦١ الذي قررت فيه الجمعية العامة السماح بإنشاء آلية مؤقتة لا يقتصر بموجبها تعيين الموظفين في المفوضية على المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية. كما أحيط علماً بالصياغة المستعملة في الفقرة ١ من الجزء الثالث من القرار ٢٤٤/٦١ الذي أدخلت فيه الجمعية تعديلاً على الصياغة المستخدمة في قراراتها السابقة ٢٢٦/٥١، ٢٢١/٥٣، ٢٥٨/٥٥ و ٣٠٥/٥٧ التي تنص على أن التعيينات في الوظائف من الرتبتين

ف-١ و ف-٢ ثُملاً حصراً عن طريق الامتحانات التنافسية، بتأكيد أن الامتحانات التنافسية الوطنية هي مصدر التعيين في الوظائف من الرتبة ف-٢ الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وذلك بغية تقليص عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل في الأمانة العامة (أضيف الخط تحت العبارة للتأكيد). فمن شأن تعديل كهذا أن يسمح بالتعيين في الوظائف من الرتبة ف-٢ من خارج الامتحانات التنافسية الوطنية للوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي، التي يوجد بالمفوضية عدد كبير منها. وفي هذا السياق، يلاحظ الأمين العام أنه، بهدف كفالة الاتساق المستمر بين النظام الإداري للموظفين والأحكام ذات الصلة من قرارات الجمعية العامة، سيتعين تعديل نص القاعدة ١٠٤/١٥ (ب) لأنها تنص حالياً على ما يلي: ”لا يكون التعيين في الوظائف من الرتبين ف-١ و ف-٢ والوظائف التي تتطلب كفاءة لغوية خاصة إلا عن طريق امتحان تنافسي“. ويرد تعديل في هذا الشأن في مرفق هذا التقرير.

٩ - ويشرح هذا التقرير التدابير التي يعكف حالياً كل من مكتب إدارة الموارد البشرية والمفوضية على تنفيذها في سبيل تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين في المفوضية، كما يقدم عدداً من التدابير الإضافية من أجل تعجيل هذا التحسين.

رابعاً - التدابير الجاري تنفيذها

١٠ - نُظمت امتحانات تنافسية وطنية في مجال حقوق الإنسان عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٥ وُضعت بنتيجتها قائمة مرشحين على درجة عالية من الكفاءة. وجرى حتى الآن تعيين جميع المرشحين من الدول الأعضاء من غير مجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى. والمرشحون الباقون المدرجة أسماؤهم على القائمة هم من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى^(١).

١١ - ويتاح تنظيم الامتحانات التنافسية الوطنية لدى الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل وتلك المعرضة لأن تصبح ضمن هاتين الفئتين (”ضمن النطاق، أدنى من نقطة الوسط“). وتواصل المفوضية تشجيع مواطني تلك الدول الأعضاء على المشاركة فيها على نطاق واسع. ويقوم حالياً مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع المفوضية، باستعراض قائمة البلدان المقترحة لعام ٢٠٠٨ من أجل عدم إتاحة إجراء امتحانات تنافسية وطنية في مجال حقوق الإنسان إلا لهذه الدول الأعضاء، ما من شأنه المساعدة في تصحيح عدم التوزيع الجغرافي بالمفوضية. وتعتمد المفوضية حالياً على تعاون الدول الأعضاء في تشجيع مواطنيها

(١) تحافظ المفوضية على توزيع الموظفين بحسب المجموعات الإقليمية وذلك بطلب من مجلس حقوق الإنسان.

على المشاركة الواسعة في الامتحانات التنافسية الوطنية للمساعدة في جذب أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل. وتحقيقاً لأوسع مشاركة ممكنة، تتعهد المفوضية بتقديم الدعم لجهود مكتب إدارة الموارد البشرية لجذب مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل أو من تلك المعرضة لأن تصبح من ضمن هاتين الفئتين.

١٢ - وتيسيراً لتصحيح الامتحانات التنافسية الوطنية في مجال حقوق الإنسان لعام ٢٠٠٨ في الوقت المناسب، أوصى مكتب إدارة الموارد البشرية المفوضية بالنظر في توفير التمويل للاستعانة باستشاريين في هذا المجال قادرين على المساعدة في تصحيح الامتحانات. ويتوقع أن يقلص هذا التدبير إلى حد كبير الوقت الذي سيكون لازماً خلاف ذلك لوضع قائمة بالمرشحين الناجحين.

١٣ - ويستعرض مكتب إدارة الموارد البشرية أيضاً قوائم الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية لعام ٢٠٠٧ في الشؤون القانونية وغيرها من المجموعات الوظيفية ذات الصلة بالمفوضية، الذين يستوفون المعايير الجغرافية المستهدفة ويمتلكون الخلفية المطلوبة في مجال حقوق الإنسان لشغل وظائف من الرتبة ف-٢.

١٤ - وفي ما يتعلق بالوظائف من الرتب الأخرى، تُبذل حالياً جهود من أجل توسيع نطاق مجموعة المرشحين المؤهلين. وتشمل هذه الجهود التدابير الواردة في الفقرات من ١٦ إلى ٢١ أدناه.

١٥ - وما فتئت المفوضية تلفت انتباه مقدمي الطلبات المحتملين إلى الشواغر في المفوضية عن طريق إعلان الوظائف على نظام غالاكسي للتوظيف الإلكتروني بالأمانة العامة للأمم المتحدة وفي المطبوعات الدورية الدولية المقروءة على نطاق واسع.

١٦ - وبغية كفالة الإعلان عن الشواغر على أوسع نطاق ممكن في الدول الأعضاء، أعدت المفوضية قوائم بريدية تضم أكثر من ٢٠٠ ١ مؤسسة حكومية ومنظمة غير حكومية في مجال حقوق الإنسان، علاوة على المؤسسات الوطنية والمؤسسات الأكاديمية التي تعنى بحقوق الإنسان الراغبة في نشر معلومات عن الشواغر المقبلة في المفوضية ولفت انتباه المفوضية إلى المرشحين المحتملين المدرجة أسماؤهم على قوائم خاصة بها.

١٧ - واعتمدت المفوضية استراتيجية داخلية لتحسين مستوى التنوع الجغرافي تشمل آلية لاستعراض عملية التعيين في كل شاغر قبل اتخاذ قرار الاختيار النهائي، بما يكفل عدم ادخار أي جهد في سبيل تحديد واختيار المرشحين المؤهلين من المناطق التي تستلزم تحسين تمثيلها، مع مراعاة واحترام النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة بشكل كامل. وتهدف

هذه الممارسة إلى زيادة عدد المرشحين المؤهلين الإضافيين من المناطق الجغرافية المرغوبة، إلى أقصى حد وعدم إقصاء مرشحين من مناطق أخرى، بغية تشكيل أوسع مجموعة ممكنة من المرشحين الموصى بهم لكل وظيفة.

١٨ - وتزود كل شعبة/مكتب بالمفوضية بمعلومات عن مجمل التكوين الجغرافي للمفوضية، الأمر الذي يحدد بوضوح المناطق التي تستوجب تحسين مستوى تمثيلها. ويطلب إلى جميع رؤساء الشعب أن يضمنوا أهدافهم غايات التوزيع الجغرافي في الشعب الخاضعة لإشرافهم. ويساءل كبار المديرين عما بذلوا من جهود وأحرزوا من نجاح في تحسين التنوع الجغرافي في شعبهم. وتخضع الإنجازات لرصد منتظم من دوائر دعم وإدارة البرامج بالمفوضية، التي تصدر تقارير دورية لاستعراضها من قبل الإدارة العليا. وقد أبلغ جميع الموظفين المشاركين في أنشطة التعيين بأهداف المفوضية وتلقوا توجيهات، حسب الاقتضاء، بشأن كيفية تحسين التوزيع الجغرافي.

١٩ - وبدأت الجهود أعلاه تؤتي ثمارها. إذ تتصل ٣١ قرارا (٦٩ في المائة) من قرارات الاختيار الـ ٤٥ التي أُنخذت بشأن وظائف الفئة الفنية منذ بدء تطبيق هذه الإجراءات في أواخر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، بمواطنين من المناطق التي يلزم تحسين تمثيلها داخل المفوضية. وجدير بالملاحظة أن ١٠ من الاختيارات الـ ١٤ لمواطنين من المنطقة الجيدة التمثيل أصلا في المفوضية هي ترقية داخلية للموظفين، ما يعني أنها حيادية من الناحية الجغرافية. وجاءت بنسبة مئوية مماثلة (٦٧ في المائة) قرارات التعيين في الوظائف العليا (رتبة ف-٥ وما فوقها) خلال هذه الفترة، إذ إن ٨ من التعيينات الـ ١٢ هي لموظفين من المناطق التي يلزم تحسين تمثيلها.

٢٠ - وستواصل المفوضية الاستعانة بخدمات أفراد من بلدان غير ممثلة وبلدان ناقصة التمثيل من خلال آليات تبادل الموظفين كالاتفاقات القائمة في ما يتعلق بنقل الموظفين وإعارتهم وندبهم بين الوكالات.

خامسا - التدابير الإضافية المقترحة

٢١ - عرضت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان في خطة عملها التي طلبها الأمين العام في تقريره المعنون "في جو من الحرية أفسح: صوب تحقيق التنمية، والأمن، وحقوق الإنسان للجميع" (A/59/2005)، رؤية استراتيجية للوجهة المستقبلية التي ستسلكها المفوضية (A/59/2005/Add.3). وفي الفقرة ١٢٠ من هذه الوثيقة ذكرت المفوضية السامية أن تحقيق التوازن الجغرافي في المفوضية سيظل يشكل إحدى أولوياتها. وكررت أيضا التأكيد أنه

ولئن كان الاعتبار الرئيسي في اختيار الموظفين هو ضرورة كفالة أعلى معايير الجودة والتميز والكفاءة، فإن المفوضية ستولي أيضا الاعتبار الواجب لتوظيف واختيار الأفراد على أساس أكبر قدر ممكن من التوزيع الجغرافي.

٢٢ - وجرى التوسع في شرح هذا التعهد في خطة عمل خاصة لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل جرى عرضها في تقريرين لاحقين للمفوضية السامية عن تكوين ملاك المفوضية (A/HRC/4/93 و E/CN.4/2006/103) تضمننا عددا من نقاط العمل الهادفة إلى تحسين حالة التمثيل الجغرافي بين موظفي المفوضية.

٢٣ - وستظل قوائم مرشحي الامتحانات التنافسية الوطنية مصدرا أوليا لتعيين الموظفين من الرتبة ف-٢. ويمكن تنسيب مرشحي الامتحانات التنافسية الوطنية على وظائف ممولة من الميزانية العادية وأخرى ممولة من خارج الميزانية؛ وفي الحالة الأخيرة درجت الممارسة على وجوب أن تتعهد الإدارة الموظفة باستيعاب الموظفين المعيّنين على وظائف ممولة من خارج الميزانية غير الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة، في حال استُنفد التمويل المرصود للوظيفة الأصلية. وهذا الأمر مطلوب بسبب القيام، بعد فترة اختبارية، بعرض عقود دائمة تحمل صفة التعيين الجغرافي على مرشحي الامتحانات التنافسية الوطنية.

٢٤ - وبالإضافة إلى ذلك، ووفقا لقرار الجمعية العامة ١٥٩/٦١، يجري العمل حاليا على إنشاء آلية مؤقتة تسمح للمفوضية بتعيين مرشحين من الرتبة ف-٢ من مصادر أخرى غير قائمة الامتحانات التنافسية الوطنية. وبغية عدم المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، اقترح تعيين هؤلاء الموظفين في وظائف من رتبة ف-٢ غير خاضعة للتوزيع الجغرافي. وهم سيُعتبرون مرشحين داخليين للوظائف الأخرى غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة، لكن كمرشحين من ضمن فترة الستين يوما للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وعلى غرار ذلك، وفي ما يتعلق بالوظائف من الرتبة ف-٣ الممولة من موارد خارجة عن الميزانية، اقترح أن يجاز للمفوضية تعيين مرشحين خارجيين مؤهلين من المناطق التي تستوجب تحسين تمثيلها في المفوضية.

٢٥ - وستنظم المفوضية، بمساعدة من مكتب إدارة الموارد البشرية، حملات توظيف موجهة في ما يتعلق بالشواغر من الفئة الفنية والفئات العليا عن طريق الاتصال مع الدول الأعضاء ومع مصادر أخرى بغية التصرف على مقدمي الطلبات المدرجين على قائمة المفوضية للبلدان المستهدف تحسين تمثيلها بين موظفيها.

٢٦ - وسيُحرَص على مراعاة التوازن الجغرافي بين الخبراء المعاونين الذين تخضع أيضا الاستعانة بهم لتدقيق الدول الأعضاء. ولن يُدخِر جهد في سبيل تشجيع الدول الأعضاء

الراعية للخبراء المعاونين على توسيع نطاق برامجها الوطنية لتشمل مواطني البلدان النامية، وهو ما يقوم به أصلاً عدد من الحكومات.

٢٧ - ومع أن المفوضية تسعى إلى تحقيق توزيع جغرافي أكثر عدلاً، فهي ستواصل في الوقت نفسه إيلاء قضية التوازن بين الجنسين اهتماماً خاصاً. وسبق أن حقق العزم الأكيد والجهد المتضافر نجاحاً في هذا المجال، وهو ما يدل عليه تشكيل المرأة، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، نسبة ٥١,٧ في المائة من موظفي المفوضية العاديين ونسبة ٥٣,٧ في المائة من موظفيها المؤقتين، أي نسبة إجمالية توازي ٥٢,٧ في المائة.

سادساً - الاستنتاجات والتوصية

٢٨ - يرى الأمين العام أن تحسين التمثيل الجغرافي لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان مسألة ذات أولوية. وهو سيواصل بذل قصاره تحقيقاً لهذا الهدف.

٢٩ - والجمعية العامة مدعوة إلى أن تحيط علماً بالمقترحات الواردة في هذا التقرير وبالقاعدة ١٥/١٠٤ (ب) المعدلة من النظام الإداري للموظفين الواردة في المرفق.

المرفق

تعديل القاعدة ١٥/١٠٤ من النظام الإداري للموظفين

القاعدة ١٥/١٠٤

الامتحانات التنافسية

- (أ) تكفل مجالس الامتحانات التي ينشئها الأمين العام انتظام الامتحانات التنافسية التي يتم إجراؤها وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.
- (ب) تقدم مجالس الامتحانات توصيات إلى الأمين العام بشأن ما يلي:

١' التعيين

لا يكون التعيين في وظائف الرتبين ف - ١ و ف - ٢ الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف التي تتطلب كفاءة لغوية خاصة إلا عن طريق امتحان تنافسي. ويكون التعيين في وظائف الرتبة ف-٣ عادة عن طريق امتحان تنافسي أو نتيجة لترقية موظفين سبق تعيينهم برتبة ف-٢ بعد اجتياز امتحان تنافسي.

٢' تعيين موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المرتبطة بها ضمن الفئة الفنية

يتم تعيين موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المرتبطة بها ضمن الفئة الفنية بعد اجتيازهم بنجاح الامتحانات التنافسية المناسبة، ضمن الحدود التي تضعها الجمعية العامة. ولا يكون هذا التعيين إلا عن طريق امتحان تنافسي.

- (ج) يخضع الموظفون المعينون في مستوى الرتبة الفنية، عقب امتحان تنافسي، لإعادة النذب الإلزامي، وفقا للشروط التي يحددها الأمين العام.