



议程项目 123

人力资源管理

解决联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配不均衡问题的措施

秘书长的报告

摘要

本报告应大会第 61/244 号决议的要求，建议采取措施，解决联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配不均衡的问题。



## 一. 导言

1. 本报告是按照大会第 61/244 号决议提交的，该决议请秘书长经与联合国人权事务高级专员办事处（人权高专办）协商提出建议，以解决该办事处工作人员地域分配不均衡的问题。

## 二. 背景

2. 人权高专办工作人员地域分配不均衡的问题是人权委员会严重关切并曾多次提出的问题。委员会透过 1997 年后通过的几项决议提出对纠正此种不均衡问题的要求，高专办的现有安排是在 1997 年做出的。

3. 人权委员会第 2002/80 号决议请联合检查组（联检组）对人权高专办的管理和行政事务进行全面审查，尤其是关于这方面的做法对征聘政策和工作人员组成的影响问题。联检组报告(A/59/65-E/2004/48)着重指出需要改进的几个领域并提出旨在处理该情况的建议。秘书长在其评论(A/59/65/Add. 1-E/2004/48/Add. 1)中指出，将与人力资源管理厅协商执行检查组建议的最佳行动。大会第 59/266 号决议注意到联检组会提交一个后续行动报告。

4. 联检组关于人权高专办管理审查后续行动的报告通过秘书长的说明(A/61/115)转递大会。该报告建议秘书处采取措施，在举办竞争性人权考试时，考虑到在人权高专办无人任职和任职人数偏低的具体情况，并制定一个行动计划，旨在减少该办事处现存的地域分配不均衡情况。联检组认识到随着时间转移会发生实际改变，不过要求人权高专办扭转从任职人数偏高的区域增加征聘的现有趋势。秘书长在其评论(A/61/115/Add. 1)中同意有必要进一步努力解决地域分配的问题，并指出正在采取步骤改进人权高专办的情况，但只会在中期内看到效果。

5. 大会第 61/159 号决议表示遗憾的是，虽已作出努力纠正人权高专办工作人员地域分布多样性不平衡问题，但没有明显的改进。大会注意到非洲、亚洲、东欧以及拉丁美洲和加勒比国家区域集团在办事处担任工作人员的人数偏少。大会进一步重申第五委员会是经授权主管行政和预算事项的主要委员会。大会，除其他外，决定在纠正高专办具体的地域分布不平衡问题时，允许设立临时机制，使办事处 P-2 职等工作人员的招聘不限于通过国家竞争性考试的候选人。

6. 后来，按照第五委员会的建议，大会通过了第 61/244 号决议，其中请秘书长向第六十一届会议续会第一期会议提出建议，以解决该办事处工作人员地域分配不均衡的问题。

## 三. 建议的理由

7. 秘书长按照大会所定关于招聘工作人员的长期原则（大会第 61/244 号决议第二和第十节重申了这些原则），就此请求做出答复。大会请秘书长按照《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，在雇用工作人员时确保以效率、胜任能力和诚信之最高标准为首要考虑，并适当顾及公平地域分配原则。大会重申应按照

《宪章》的原则和《联合国工作人员条例和细则》的规定，在征聘、任用和晋升工作人员时，不分种族、性别或宗教。大会请秘书长继续努力在秘书处实现公平的地域分配，并确保秘书处各部厅工作人员的地域来源尽可能广泛。它再请秘书长加紧努力，增加从无人任职和任职人数偏低的会员国征聘的人员，并开展宣传活动，防止有新的国家出现这种情况。大会还强调鼓励从无人任职和任职人数偏低的会员国征聘时，不得不准其他合格的候选人参与竞争。

8. 关于 P-2 职等工作人员的招聘，适当地注意到第 61/159 号决议，其中大会决定允许设立临时机制，使人权高专办工作人员的招聘不限于通过国家竞争性考试的候选人。又注意到第 61/244 号决议第三节第 1 段，其中大会把前第 51/226 号、第 53/221 号、第 55/258 号及第 57/305 号决议的措辞，即 P-1 和 P-2 员额只能够通过竞争性考试进行任用修改为“为减少会员国在秘书处无人任职和任职人数偏低的情况，国家竞争性考试是受地域分配限制的 P-2 员额的征聘来源”（着重号后加）。这项修正允许不通过竞争性考试征聘不受地域分配限制的 P-2 员额，人权高专办有许多这些员额。在这方面，秘书长注意到为确保工作人员细则和大会决议的有关规定之间保持一致，需要修正工作人员细则 104.15(b)，因为目前规定：“P-1 和 P-2 员额以及需要具备特殊语文能力的员额，一律必须通过竞争性考试任用”。这方面的修正载于本报告附件。

9. 本报告解释人力资源管理厅和人权高专办目前为改善该办事处工作人员的地域分配所执行的措施，并提出若干其他措施，以加速改善进程。

#### 四. 现行措施

10. 2001 和 2005 年举办人权国家竞争性考试，导致编制合格候选人名单。来自西欧和其他国家集团以外会员国的所有候选人到目前为止都已被征聘。名单上的其余候选人来自西欧和其他各国。<sup>1</sup>

11. 国家竞争性考试是为无人任职和任职人数偏低的会员国以及面临这种危险的国家（在幅度之内，低于中点）举办的。人权高专办继续鼓励这些会员国的国民广泛参加。人力资源管理厅与人权高专办合作，正在审查 2008 年拟议国家名单，以便只向有助于解决人权高专办地域分配不均衡问题的会员国提供人权国家竞争性考试。人权高专办指望会员国的合作，鼓励其国民广泛参加国家竞争性考试，以帮助确保有一批来自无人任职和任职人数偏低的国家最可能广泛的合格候选人。为实现尽可能广泛的参与，人权高专办保证支持人力资源管理厅为吸引从无人任职和任职人数偏低会员国或面临这种危险的国家的候选人所做出的努力。

12. 为促进 2008 年人权国家竞争性考试的适时打分，人力资源管理厅建议人权高专办考虑资助在人权领域可协助考试打分的顾问。预期这项措施会大大缩短把成功的候选人列入名单所需的时间。

<sup>1</sup> 应人权理事会的请求，人权高专办维持工作人员按区域集团的分配。

13. 人力资源管理厅还审查在法律事务和与人权高专办有关的其他职业类的 2007 年国家竞争性考试成功的候选人名单，他们符合规定的地域标准并具备在人权领域填补 P-2 员额所需的背景。

14. 关于其他职等员额，正在致力增加一批合格候选人。这些努力包括下文第 16 至第 21 段所述的措施。

15. 人权高专办提请可能的申请人注意人权高专办的空缺，在联合国秘书处银河电子人员配置系统和广泛阅读的国际期刊登征聘广告。

16. 为保证在会员国内尽可能广泛宣传空缺，人权高专办编制了关于 1200 个政府机构、人权非政府组织、国家人权机构及学术机构的邮件地址列表。这些机构愿意传播关于人权高专办的空缺和提请人权高专办注意本机构名单上可能候选人的姓名。

17. 人权高专办采纳了旨在改善地域多样性的内部战略。这包括在最后甄选每个空缺以前审查征聘进程的机制，以便保证充分考虑到和根据联合国《工作人员条例和细则》，尽力从需要改善任职人数的区域查明和甄选合格候选人。这项行动的目的是从适宜的地域尽量查明更多的合格候选人，但不排除来自其他区域的候选人，以便每个员额有一批尽可能广泛经建议的候选人。

18. 每个人权高专办处室都备有人权高专办的整个地域组成的资料，清楚指明需要改善任职人数的区域。所有处长都需要把在其监督下的处室的地域分配目标列入其目标。高级管理人员须负责致力改善其部门内的地域多样性并使之获得成功。人权高专办的方案支助和管理事务处经常监测成果，并提出定期报告，以供高级管理人员审查。从事征聘活动的全体工作人员均获悉人权高专办的目标并收到如何改善地域分配的指导说明。

19. 上述努力已经见效。自 2006 年 9 月底执行这些程序以来，在甄选专业人员员额的 45 项决定中，有 31（69%）决定同来自需要改善在人权高专办任职人数的区域的国民有关。需要指出的是，来自在人权高专办任职人数已相当多的区域的 14 名甄选国民中的 10 名是内部晋升工作人员，因此对地域分配的影响是中性的。在同一期间类似的百分率（67%）适用于高级员额（P-5 或以上）的甄选，12 个任用员额中有 8 个来自需要改善任职人数的区域。

20. 人权高专办将继续通过工作人员交换机制，例如现行的机构间转让和借调协定，利用来自无人任职和任职人数偏低的国家的个人提供服务。

## 五. 建议的补充措施

21. 在秘书长题为“大自由：实现人人共享的发展、安全和人权”的报告（A/59/2005）所要求的联合国人权事务高级专员的行动计划中，人权专员提出关于该办事处未来方向的战略构想（A/59/2005/Add. 3）。在该文件第 120 段中，人权专员指出人

权高专办实现地域均衡仍将是其优先事项之一。她还重申人权高专办在挑选工作人员时，应以求达才干、忠诚及效率的最高标准为首要考虑，但同时也将适当注意尽可能扩大征聘和挑选工作人员的地域范围。

22. 这项承诺在实现公平地域任职人数特别行动计划中得到阐明，该计划是在高级专员后来关于人权高专办工作人员的组成的报告(E/CN.4/2006/103 和 A/HRC/4/93)中提出，其中载有若干旨在改善人权高专办工作人员地域任职人数状况的行动建议。

23. 国家竞争性考试名单将继续是征聘 P-2 职等工作人员的主要来源。国家竞争性考试候选人可占用经常预算和预算外供资的员额；后者的惯例是，如果原来员额的经费耗竭，征聘部门必须吸收作为不受适当幅度制度限制的预算外员额征聘的工作人员。之所以如此规定，是因为在试用期结束后，国家竞争性考试候选人获得长期合同和地域任用地位。

24. 此外，根据大会第 61/159 号决议，正在设立临时机制，允许人权高专办从国家竞争性考试候选人名册以外的来源征聘 P-2 职等工作人员。为不违背秘书处公平地域分配原则，建议征聘不受地域分配限制的 P-2 员额。他们可视为秘书处其他非地域员额的内部候选人，不过作为受地域分配限制员额的 60 日候选人。同样的，关于由预算外经费供资的 P-3 员额，建议人权高专办可从需要改善任职地域分配的区域征聘合格外部候选人。

25. 人权高专办在人力资源管理厅的援助下将为专业及以上职类的空缺安排有目标的征聘活动，办法是与会员国及其他来源联系，以查明人权高专办指定须改善其工作人员地域分配的国家名单内的申请人。

26. 将仔细考虑协理专家的地域均衡，其就业也受到会员国的监督。将竭力鼓励赞助协理专家的会员国，把本国方案向发展中国家的国民推广，有些政府已这样做。

27. 在设法实现较公平的地域分配时，人权高专办将继续注意性别均衡问题。这方面的决心和一致努力已取得成功，其标志为，2006 年 12 月 31 日，妇女任职人数占人权高专办正规工作人员的 51.7%，临时工作人员的 53.7%，两者总比率相当于 52.7%。

## 六. 结论和建议

28. 秘书长把改善联合国人权事务高级专员办事处工作人员的任职地域分配视为优先事项。他将继续尽力实现这一目标。

29. 请大会注意本报告所载的建议和附件所载经修正的《工作人员细则》104.15(b)。

## 附件

### 工作人员细则 104.15 的修正

#### 细则 104.15

#### 竞争性考试

(a) 秘书长设立的考试委员会应确保依照秘书长所订条件举行的竞争性考试合乎规定。

(b) 考试委员会应就下列事项，向秘书长提出建议：

##### (一) 任用

**受地域分配限制的** P-1 和 P-2 员额以及需要具备特殊语文能力的员额，一律必须通过竞争性考试任用。P-3 职等的员额通常应通过竞争性考试而任用或因曾通过竞争性考试而任用的 P-2 职等工作人员的升级而任用。

##### (二) 征聘一般事务和有关职类工作人员担任专业职类工作人员

应在大会所订范围内征聘顺利通过竞争性考试的一般事务和有关职类工作人员担任专业职类工作人员。此种升级一律必须通过竞争性考试进行。

(c) 通过竞争性考试被任用担任专业职位的工作人员，须在秘书长所定条件下接受强制性调派。