

المتابعة الثانية للاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية
لحقوق الإنسان

من إعداد

إنريكيه رومان - موريي

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف ٢٠٠٩



الأمم المتحدة

JIU/REP/2009/2

ARABIC

Original: English

المتابعة الثانية للاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية
لحقوق الإنسان

من إعداد

إنريكيه رومان - موريي

وحدة التفتيش المشتركة



الأمم المتحدة، جنيف ٢٠٠٩

موجز تنفيذي

المتابعة الثانية للاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

JIU/REP/2009/2

طلبت الجمعية العامة في قرارها ١٥٩/٦١ إلى وحدة التفتيش المشتركة مساعدة مجلس حقوق الإنسان على الرصد المنتظم لتنفيذ هذا القرار، بوسائل منها أن تقدم إلى المجلس في أيار/مايو ٢٠٠٩ تقرير متابعة شاملاً عن تنفيذ التوصيات التي وردت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة ولم تنفذ بعد (JIU/REP/2007/8).

ومن بين التوصيات العشر التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في تقرير الاستعراض الإداري الأولي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، اعتُبرت توصيتان، وهما التوصيتان السابعة والثامنة لتقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٣ (JIU/REP/2003/6) قيد التنفيذ (JIU/REP/2006/3). ويتناول التقرير هاتين التوصيتين، وبعد الانتهاء من الاستعراض والاعتراف بالتحسن، يلاحظ المفتش أنهما لم يُنفذاً بعد تنفيذاً كاملاً.

وأياً كان الأمر، ينبغي لمجلس حقوق الإنسان رصد التوزيع الجغرافي للموظفين، وينبغي إيلاء عناية لقضيي التوازن بين الجنسين وتنقل الموظفين وكذلك لقضية التطوير الوظيفي.

توصيات موجهة إلى الهيئات التشريعية للنظر فيها

التوصية ٢

ينبغي لمجلس حقوق الإنسان أن يرصد، مرة كل سنتين، ملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان لضمان امتثالها للولايات التي أناطتها بها الجمعية العامة للأمم المتحدة.

التوصية ٣

ينبغي لمجلس حقوق الإنسان مواصلة تشجيع الدول الأعضاء على تعزيز اختيار وتمويل المرشحين من البلدان النامية للتعيين في برنامج الخبراء المعاونين لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.

المحتويات

الصفحة

iii موجز تنفيذي

الفقرات

الفصل

١ ٨-١ أولاً - مقدمة

٣ ١٤-٩ ثانياً - تحليل التوصيات

٦ ٢٨-١٥ ثالثاً - إدارة الموارد البشرية

٦ ١٨-١٥ ألف - تكوين ملاك الموظفين

٧ ٢٨-١٩ باء - التوزيع الجغرافي للموظفين

المرفقات

المرفق

١٠ الأول - موظفو مفوضية حقوق الإنسان الدائمون من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس في (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)

١٤ الثاني - موظفو مفوضية حقوق الإنسان غير الدائمين من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس في (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)

١٧ الثالث - استعراض للإجراءات التي ينبغي أن تتخذها المنظمات المشاركة بناء على توصيات لجنة التفتيش المشتركة

أولاً - مقدمة

١- أجرت وحدة التفتيش المشتركة، في إطار برنامج عملها لعام ٢٠٠٨، المتابعة الثانية للاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (المفوضية السامية لحقوق الإنسان).

٢- والهدف من الاستعراض هو إجراء متابعة شاملة للتوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٣ بشأن "الاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان"^(١) والواردة كذلك في تقرير الوحدة لعام ٢٠٠٦ بشأن "متابعة الاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان"^(٢) وفقاً للتكليف الصادر من مجلس حقوق الإنسان ("المجلس").

٣- وقد طلبت الجمعية العامة، في قرارها ١٥٩/٦١، إلى وحدة التفتيش المشتركة مساعدة مجلس حقوق الإنسان على الرصد المنتظم لتنفيذ هذا القرار (الذي يشير إلى المساهمات وتوزيع الموظفين الجغرافي) بجملة وسائل منها أن تقدم إلى المجلس تقرير متابعة شاملاً بشأن تنفيذ التوصيات الواردة في التقارير التي سبق لوحدة التفتيش المشتركة إعدادها بناءً على طلب لجنة حقوق الإنسان. وتمثل هذه التوصيات حصيلة استعراضين قامت بهما وحدة التفتيش المشتركة لأداء المفوضية السامية لحقوق الإنسان، حيث ركزت على القضايا الإدارية. ونتيجة للأعمال التي نُفذت في إطار هذين الاستعراضين، وجد المفتشون أنه لا تزال هناك بعض القضايا التي تستحق عناية الدول الأعضاء. وفي إطار تنفيذ الولاية التي حددها من الجمعية العامة لوحدة التفتيش المشتركة، أصدرت الوحدة في عام ٢٠٠٧ تقريراً مرحلياً بعنوان "تمويل وملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان"^(٣)، وسوف تواصل الوحدة رصد التقدم المحرز في هذا الإطار. وهذا التقرير هو تقرير المتابعة الشامل المقدم إلى المجلس بموجب قرار الجمعية العامة الصادر في أيار/مايو ٢٠٠٩.

٤- وقد تلقت الجمعية العامة التقرير الأخير لوحدة التفتيش المشتركة ومذكرة الأمين العام بشأن هذا الموضوع^(٤)، ويجري حالياً تنفيذ التوصيات الواردة فيهما. ولذلك يركز هذا الاستعراض على القضايا المطروحة في أول استعراضين للوحدة. وقد تضمن تقرير الوحدة لعام ٢٠٠٣ عشر توصيات تتعلق بإدارة شؤون المفوضية السامية لحقوق الإنسان. وأعربت الوحدة في عام ٢٠٠٦ عن ارتياحها عن التقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ ثلثي توصيات من التوصيات العشر. وتتعلق التوصيتان المتبقيتان بالتوزيع الجغرافي للموظفين، الأمر الذي أسفر أيضاً عن توصية أخرى ذات صلة في التقرير المرحلي الصادر عن الوحدة في عام ٢٠٠٧. ومن ثم يتناول التقرير الحالي هذه القضية بالتفصيل.

(١) JIU/REP/2003/6 – A/59/65-E/2004/48

(٢) JIU/REP/2006/3 – A/61/115

(٣) JIU/REP/2007/8 – A/62/845

(٤) JIU/REP/2007/8-A/62/845, A/62/845/Add.1.

- ٥- ووفقاً للمعايير والمبادئ التوجيهية الداخلية لوحدة التفتيش المشتركة وأساليب عملها الداخلية، شملت المنهجية المتبعة في إعداد هذا التقرير استعراضاً أولياً مفصلاً واستبيانات ومقابلات وتحليلاً متعمقاً. كما اجتمع المفتش مع المفوضة السامية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ لمناقشة عدة قضايا، من بينها القضايا المطروحة في هذا التقرير. وقد طلب إلى المفوضية السامية لحقوق الإنسان تقديم تصويبات وقائية وتعليقات بشأن مشروع التقرير وأخذت هذه التصويبات والتعليقات بعين الاعتبار عند وضعه في صيغته النهائية.
- ٦- وطبقاً للفقرة ٢ من المادة ١١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة ولممارستها المستقرة، وضعت الصيغة النهائية لهذا التقرير بعد مشاور المفتشين فيما بينهم للتأكد من أن استنتاجاته وتوصياته تمثل الخط الفكري العام للوحدة.
- ٧- ولتسهيل التعامل مع التقرير وتنفيذ توصياته ورصد تنفيذها، يتضمن المرفق الثالث جدولاً يبين ما إذا كان التقرير قدم إلى المنظمات المعنية لاتخاذ إجراء بشأنه أو للعلم فقط. ويحدد الجدول التوصيات التي تهم كل منظمة على حدة مع تحديد ما إذا كانت تلك التوصيات تقتضي قراراً من الهيئة التشريعية أو الإدارية للمنظمة أو ما إذا كان يمكن للرئيس التنفيذي العمل بها.
- ٨- ويود المفتش أن يعرب عن تقديره للدعم الشخصي الذي تلقاه من المفوضة السامية الحالية، ولكل من ساعده في إعداد هذا التقرير وبخاصة أولئك الذين شاركوا في المقابلات ولم يترددوا في تقديم معارفهم وخبراتهم.

ثانياً - تحليل التوصيات

التعاريف والمصطلحات

٩- تُعرّف المصطلحات التالية الواردة في التقرير على النحو التالي^(٥):

- التوزيع الجغرافي العادل - يُقصد به الحالة التي يكون فيها عدد العاملين الوطنيين قريباً قدر الإمكان من نقطة الوسط (التمثيل الأمثل).
- التمثيل الإقليمي - يُقصد به تمثيل خمس مناطق، هي: أفريقيا، وآسيا، وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، وأوروبا الشرقية، وأوروبا الغربية، ودول أخرى.
- البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً - يُقصد بها الدول الأعضاء التي يكون عدد مواطنيها المعيّنين في منظمة أقل من الحد الأدنى للحصة المقررة لهذه الدولة.
- البلدان غير الممثلة - يقصد بها أية دولة عضو لم يعيّن أحد من مواطنيها.

التوصية ٧ (JIU/REP/2003/6)

ينبغي للمفوضية أن تضع سنوياً قائمة بأسماء البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في المفوضية، وينبغي للأمانة أن تضع هذه القائمة في اعتبارها عند تنظيم امتحانات تنافسية متخصصة في مجال حقوق الإنسان.

وقد ورد في الوثيقة (JIU/REP/2006/3) ما يلي:

"ويعتبر المفتشان هذه التوصية "عملاً جارياً". ومن المقترح أن تُستكمل سنوياً قائمة البلدان التي هي إما غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المفوضية، وأن تقدّم هذه القائمة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية كيما يتسنى أخذها بعين الاعتبار عند برمجة الامتحانات التنافسية الوطنية في المستقبل واستخدامها في رصد التقدم". (الفقرة ٣٤)

كما نص التقرير على أن الامتحانات التنافسية الوطنية لم تساعد على تقويم عدم التوازن الجغرافي.

١٠- وقد أبلغت أمانة المفوضية السامية لحقوق الإنسان المفتش بأنها تقوم، عملاً بتوصية وحدة التفتيش المشتركة، بوضع قائمة بتلك البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في المفوضية، وأنها تضع بالفعل هذه القائمة في الاعتبار عند التوظيف من خلال عملية الامتحانات التنافسية الوطنية.

١١- وبرغم أن التوظيف من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية لم يساعد على تحسين الوضع في عام ٢٠٠٦، يلاحظ المفتش مع الارتياح عقد امتحان تنافسي وطني في مجال حقوق الإنسان في شباط/فبراير ٢٠٠٨ ويلاحظ

(٥) التعريفات مستمدة من تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "مقارنة طرق حساب التوزيع الجغرافي العادل في النظام الموحد للأمم المتحدة" (JIU/REP/96/7).

كذلك أن مكتب إدارة الموارد البشرية ركز على دعوة بلدان المناطق التي تعتبر في حاجة إلى تحسين نسبة تمثيلها في المفوضية إلى المشاركة في الامتحان. ومن بين ٤٩ دولة عضواً دُعيت إلى المشاركة، استجابت ٤١ دولة بتقديم طلبات، وشارك في الامتحان ٢٣٦ مرشحاً^(٦). ولا يمكن معرفة التأثير الفعلي لهذه العملية على التوزيع الجغرافي إلا بعد نشر مكتب إدارة الموارد البشرية قائمة المرشحين الناجحين في عام ٢٠٠٩.

التوصية ٨ (JIU/REP/2003/6)

إن عدم توازن التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية هو مشكلة لا يمكن حلها إلا من خلال العمل الإداري الجاد. لذا، يتعين على المفوض السامي أن يضع خطة عمل تهدف إلى التقليل من عدم التوازن الحالي، وتشتمل على أهداف محددة ومهل زمنية قصوى لتحقيقها.

وقد ورد في الوثيقة (JIU/REP/2006/3) ما يلي:

"ويعتبر المفتشان هذه التوصية "عملاً جارياً". وخطة العمل قائمة، كما ينعكس ذلك في الوثيقة E/CN.4/2006/103. ولا يمكن تقييم آثارها إلا في الأعوام المقبلة. وبود المفتشين التأكيد على أن الزيادة المتوقعة في الموارد التي سترصد للمفوضية في المستقبل القريب تتيح فرصة هامة يجب عدم تفويتها للتطرق للاحتلال الحالي في التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين". (الفقرة ٤٦)

ويعتقد المفتشان أن الأمر ما زال يحتاج إلى الكثير، وأنه على المفوضية أن تتوخى نهجاً أكثر استباقية لتحديد وتوظيف المرشحين من البلدان غير الممثلة في المفوضية أو الممثلة فيها تمثيلاً ناقصاً. ويحث المفتشان المفوضية السامية على السهر على اتخاذ الإجراءات دون إبطاء. وبهذا الخصوص، يتمثل أحد الإجراءات التي يمكن النظر فيها في استخدام مكاتب منسقى الأمم المتحدة المقيمين، فضلاً عن المكاتب المحلية للأمم المتحدة وسائر الوكالات العاملة في الميادين ذات الصلة للإعلان عن الوظائف، وكذلك استخدام القوائم الوطنية للمرشحين متى أمكن ذلك، وعلى أوسع نطاق ممكن. وعلى مجلس حقوق الإنسان أن يطلب من المفوضية اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمعالجة مسألة اختلال التوازن الجغرافي للموظفين، بما في ذلك تحديد أهداف سنوية للتحسين وتقديم التقارير سنوياً. وعلى مجلس حقوق الإنسان أيضاً أن يرصد وقيم بانتظام هذه المسألة كل عامين". (الفقرة ٤٧)

التوصية ٨ (JIU/REP/2007/8)

ينبغي أن تتبنى الجمعية العامة مستوى أقصى مؤقتاً فيما يتعلق بتعيين موظفين جدد من الفئة الفنية (في الرتب ما بين ف ١ وف ٥) في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان من المناطق الممثلة تمثيلاً زائداً إلى أن يأتي الوقت الذي يتحقق فيه التوازن الجغرافي.

١٢- ويحيط المفتش علماً مع الارتياح بما ذكرته المفوضية السامية لحقوق الإنسان عن اتخاذها خطوات بالاشتراك مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل تقويم عدم التوازن في التمثيل الجغرافي في المفوضية. ويقدم

(٦) معلومات مقدمة من أمانة المفوضية السامية لحقوق الإنسان في شباط/فبراير ٢٠٠٩.

تقرير الأمين العام معلومات بشأن التدابير المتخذة في المفوضية لتحسين التوزيع الجغرافي للعاملين بها، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٦٢/٢٣٦^(٧).

١٣- كما يشير المفتش إلى أنه برغم أن المبادرات الإدارية التي قامت بها المفوضية السامية لحقوق الإنسان للحد من عدم التوازن لا تتضمن أهدافاً محددة أو مواعيد نهائية معينة، فإنه يدرك أنه مع أن التوصية الثامنة الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٧ قد نفذت، فإن هناك تدابير تتخذ حالياً للتصدي للوضع.

١٤- ومع اعتراف المفتش بالتقدم المستمر نحو تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة، فإنه يعتقد أنه ينبغي مواصلة رصد تنفيذ هذه التوصيات بصورة سنوية.

(٧) "تدابير لتحسين التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان" (A/63/204).

ثالثاً - إدارة الموارد البشرية

ألف - تكوين ملاك الموظفين

١٥- اتخذت المفوضية السامية لحقوق الإنسان مزيداً من الخطوات لتحسين التمثيل الجغرافي على النحو المبين في الجدول الوارد أدناه الذي يشمل الموظفين الدائمين^(٨) (٣١٧) والموظفين المؤقتين^(٩) (١٤٣) في الفئة الفنية فما فوق^(١٠).

الجدول ١

النسبة المئوية للفروق في النقاط ٢٠٠٨-٢٠٠٦	مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨		مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧		مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦		
	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
+٢,٨	١٣,٩	٦٤	١٣,١	٥٥	١١,١	٤٤	أفريقيا
+١,٤	١٣,٣	٦١	١٢,٦	٥٣	١١,٩	٤٧	آسيا
+١,٩	١١,٥	٥٣	١١,٩	٥٠	٩,٦	٣٨	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
+١,٧	٥,٠	٢٣	٤,٨	٢٠	٣,٣	١٣	أوروبا الشرقية
-٧,٨	٥٦,٣	٢٥٩	٥٧,٥	٢٤١	٦٤,١	٢٥٣	أوروبا الغربية ودول أخرى
	١٠٠	٤٦٠	١٠٠	٤١٩	١٠٠	٣٩٥	

١٦- يتضح من الجدول ١ أعلاه حدوث بعض التحسن في التوزيع الجغرافي للموظفين. وبينما ترى المفوضية السامية لحقوق الإنسان^(١١) أن الجمعية العامة تعيد التأكيد في الفقرة ١٤ من الفرع التاسع من قرارها ٢٥٠/٦٣ على أن نظام النطاقات الجغرافية أعد للتطبيق على البلدان لا على المناطق أو المجموعات، فإن المفتش يرى أن

(٨) تشمل الموظفين المختارين عن طريق عملية التوظيف المطبقة لكل من الوظائف الممولة من الميزانية العادية والوظائف الممولة من خارج الميزانية.

(٩) تشمل الموظفين في الفئة الفنية المعيّنين لمدة تقل عن عام؛ أو المعيّنين بأموال المساعدة المؤقتة العامة أو المعيّنين كموظفين في مشاريع التعاون التقني.

(١٠) "تكوين الملاك الوظيفي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان" (A/HRC/10/45) الفقرة ١٤. أضيف العمود الأخير إلى الجدول.

(١١) المرجع نفسه، الفقرة ٩.

المنظمة ينبغي أن تواصل التزامها الإيجابي بتحقيق الأهداف والواجبات التي أناطتها بها الجمعية العامة وفقاً للولايات التشريعية ذات الصلة، بما فيها ولايات مجلس حقوق الإنسان^(١٢).

التوازن بين الجنسين

١٧- تؤكد المفوضية السامية لحقوق الإنسان أنها تواصل إيلاء اهتمام خاص لقضية التوازن بين الجنسين على النحو المبين في الجدول التالي، حيث كانت المرأة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ تمثل ٥٠,٥ في المائة من الموظفين الدائمين في المفوضية و ٥٠,٣ في المائة من الموظفين المؤقتين في المفوضية على مستوى الفئة الفنية، أي ما يساوي نسبة مئوية متوسطة مقدراها ٥٠,٤ في المائة^(١٣).

الجدول ٢

مجموع الموظفين		وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد - ٢		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١	
الجمالي	الاناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
٤٦٠	٢٣٢	١	١	١	٢	٢	٢	٧	٢	٤٠	١٧	٦٣	٦٤	٨٨	١٠٢	٢٨	٤٤	١	١

١٨- يبين الجدول ٢ أعلاه عدم توازن في كلا الاتجاهين على مستوى الفئات مد - ١، و ف - ٥، و ف - ٣/٢، ولذلك يشدد المفتش على أهمية هذه القضية ويتوقع أن توليها المفوضية السامية اهتماماً خاصاً وأن تتخذ التدابير اللازمة للتصدي لها، وأن تعمل في الوقت نفسه على تأمين "أن تكون أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والزهة هي الاعتبار الأعلى في توظيف الموظفين، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي المنصف، وفقاً للمادة ١٠١ من الميثاق"^(١٤).

باء - التوزيع الجغرافي للموظفين

١٩- بالنظر إلى الجدول ١ والجدول الواردة في المرفقات، أدرك المفتش أن قضية التوزيع الجغرافي للموظفين الفنيين لا تستدعي الاهتمام الذي تتلقاه. ويبدو أن هناك تصوراً خاطئاً، إذ إن موظفي المفوضية (البالغ عددهم ٤٦٠ موظفاً) يكملهم خبراء معاونون (موظفون فنيون مبتدئون) وموظفون آخرون في فئة الخدمة العامة ومتدربون داخليون لا يخضعون لأحكام التوزيع الجغرافي. كما أنه نظراً لأن مقر المفوضية هو في مدينة جنيف، بسويسرا، فإن معظم موظفي هذه الفئات هم من المناطق المجاورة. والواقع أن تكوين موظفي المفوضية، بوصفها إحدى إدارات الأمانة العامة، مماثل لتكوين موظفي الأمانة العامة ككل.

(١٢) القرار ٢٣٦/٦٢، الفقرة ١٠٦. انظر أيضاً الفقرة ٩٨ التي تطلب فيها الجمعية العامة إلى الأمين العام تنفيذ تدابير عاجلة لتحسين التوازن في التوزيع الجغرافي في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، بما في ذلك عن طريق شغل الوظائف المنشأة حديثاً.

(١٣) المرجع نفسه، الفقرة ٢١.

(١٤) القرار ١/٦٠، الفقرة ١٦١ (ج).

٢٠- وتؤكد المفوضية السامية لحقوق الإنسان أنه في عام ٢٠٠٨ كان ٣٨ من الموظفين الفنيين المبتدئين يعملون لدى المفوضية. وكان اثنان فقط منهم من البلدان النامية، ورغم أن التمويل يأتي من الدول الأعضاء من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى. وهذا أمر واقع بالفعل نظراً لأن الغالبية الساحقة من المساهمين في برنامج الخبراء المعاونين هي من الدول الأعضاء من فئة البلدان المتقدمة. وتمثل إحدى نتائج البرنامج، وربما أحد أهدافه، في أنه يوفر فرصاً أفضل لتوظيف الموظفين الفنيين المبتدئين السابقين، الذين تشكل خبرتهم السابقة في المنظمة ميزة معترفاً بها في التوظيف، وإن كان ذلك لا يزال خاضعاً للإجراءات واللوائح المعمول بها. وقد يستمر هذا الاتجاه إن لم تتخذ تدابير تصحيحية.

٢١- ويشدد المفتش على أن وحدة التفتيش المشتركة تدعم برنامج الخبراء المعاونين، وهو مقتنع بأن هذا البرنامج لا يزال مفيداً وجديراً بالاستمرار والتحسين. وقد أوصت الوحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتشجيع وضع مجموعة من المقترحات لزيادة إمكانيات التمويل اللازم لمشاركة المرشحين من البلدان النامية في هذا البرنامج^(١٥). ومع ذلك، يعتقد المفتش أنه ينبغي لإدارة المفوضية اتخاذ خطوات أخرى تجاه الدول الأعضاء المانحة أو المشاركة في برنامج الخبراء المعاونين، لتشجيعها على تخصيص نسبة مئوية كبيرة من ميزانيتها البرنامجية الخاصة لدعم مشاركة الموظفين الفنيين المبتدئين المؤهلين من البلدان غير المثلة أو المثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية.

٢٢- كما اجتمع المفتش مع ممثلي موظفي المفوضية بشأن هذه القضية. وأكد هؤلاء الممثلون أنهم مع ترحيبهم واعترافهم بالخطوات التي اتخذها إدارة المفوضية نحو تحسين التوزيع الجغرافي فيما يتعلق بالتوظيف، يساورهم قلق من أن يستخدم ذلك ذريعة لعدم اختيار موظفين يعملون بالفعل في المنظمة لشغل الوظائف مما يؤثر على إمكانيات تنقلهم وتطويرهم الوظيفي. وقد أحاط المفتش علماً باهتمام ببواغث قلقهم، وأكد له المسؤولون عن إدارة المفوضية لدى طرحه هذه القضية أن الأمر ليس كذلك.

٢٣- وتأكيداً لذلك، سُلّم المفتش نسخة من التوجيه الصادر من المفوضية السامية في شباط/فبراير ٢٠٠٩ إلى الموظفين بشأن التنوع الجغرافي والتنقل. وقد أوضحت المفوضية السامية أنها حددت هدفاً لنفسها وللمفوضية في عام ٢٠٠٩، هو تحقيق تقدم ملموس تجاه تحسين التنوع الجغرافي للموظفين. وقالت المفوضية السامية: "إننا نفقد مصداقيتنا كأوصياء على القيم العالمية إذا استمر وضع عدم التوازن في التمثيل الجغرافي برغم الجهود المتضافرة التي بذلت في العام الماضي... لقد وضع سلفي توجيهات مفيدة في هذا الشأن، ولا سيما بإدخال عدد من التدابير في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ لغرض تحسين التنوع الجغرافي في المفوضية. وقد بدأت هذه التدابير تؤتي ثمارها، حيث لوحظ تحسن في مستوى تمثيل بعض البلدان والمناطق المستهدفة"^(١٦). وقالت المفوضية السامية أيضاً أنه "... يجب أن يشارك الجميع في العثور على مرشحين خارجيين مؤهلين من بلدان ومناطق ينبغي تحسين مستوى تمثيلها في المفوضية السامية لحقوق الإنسان"^(١٧).

٢٤- ويلاحظ المفتش أيضاً الفقرة ٨ من الإجراءات المذكورة أعلاه، حيث تذكر المفوضية السامية مديري البرامج "بأن شروط التنوع الجغرافي ونوع الجنس تنطبق كذلك على اختيار الخبراء الاستشاريين والموظفين المعينين بعقود قصيرة الأجل".

(١٥) انظر التوصية ٣ في التقرير المعنون: "برامج الموظفين الفنيين المبتدئين/الخبراء المعاونين/الموظفين الفنيين المعاونين في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2008/2).

(١٦) رسالة من المفوضية السامية - مذكرة بشأن التنوع الجغرافي والتنقل صادرة في ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٩.

(١٧) المرجع نفسه.

٢٥- وبخصوص قضية تنقل الموظفين، أكدت المفوضية السامية أيضاً أن تحسن التنوع الجغرافي سيتوازن "بالمراعاة الواجبة لتطلعات الموظفين العاملين منذ فترة طويلة والمستحقين للترقية والاستقرار"^(١٨).

٢٦- ويرى المفتش أن الكفاءة هي المعيار الأهم عند الاختيار النهائي للموظفين، وأنه بعد ضمان بذل الجهود الواجبة لتحديد المرشحين المؤهلين من البلدان والمناطق التي تحتاج إلى تحسين مستوى تمثيلها في المفوضية، ينبغي عند تساوي المرشحين في المؤهلات أن تولى الأفضلية أو الأولوية للمرشحين الحاملين جنسيات الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وفي هذا الصدد، يقترح المفتش استكشاف طرق جديدة ومبتكرة (من قبيل مراكز الأمم المتحدة للإعلام، والممثلين المقيمين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والجامعات المحلية، وما إلى ذلك) من أجل تشجيع المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً على التقدم لشغل الوظائف المعلن عنها.

٢٧- كما يرى المفتش أنه ينبغي أن يعترف مجلس حقوق الإنسان بأن الجهود التي تبذلها المفوضية السامية الحالية والمفوضية السامية لحقوق الإنسان تمثل لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة بشأن تحسين التنوع الجغرافي.

٢٨- وينبغي أن يساهم تنفيذ التوصيات التالية، الموجهة إلى المفوضية السامية وإلى مجلس حقوق الإنسان، في تعزيز مساءلة المفوضية وتحسين فعاليتها، وأن يساعد في الوقت نفسه منظومة الأمم المتحدة على إضافة سبل جديدة لمحاولة حل قضية التوزيع الجغرافي المتوازن للموظفين.

التوصية ١

ينبغي للمفوضية السامية أن تقدم إلى مجلس حقوق الإنسان تقريراً سنوياً عن التدابير المتخذة، بما فيها الأهداف والمواعيد النهائية المحددة من جانب المفوضية السامية لحقوق الإنسان بموجب الولايات ذات الصلة التي أناطتها بها الجمعية العامة، من أجل تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين وتنفيذ هذه التدابير والنتائج المتحققة في هذا الشأن.

التوصية ٢

ينبغي لمجلس حقوق الإنسان أن يرصد، مرة كل سنتين، ملاك موظفي المفوضية السامية لحقوق الإنسان، لضمان امتثالها للولايات التي أناطتها بها الجمعية العامة للأمم المتحدة.

التوصية ٣

ينبغي لمجلس حقوق الإنسان مواصلة تشجيع الدول الأعضاء على تعزيز اختيار وتمويل المرشحين من البلدان النامية للتعيين في برنامج الخبراء المعاونين للمفوضية السامية لحقوق الإنسان.

المرفق الأول

موظفو مفوضية حقوق الإنسان الدائمون من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس
(في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)

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	ذكور	إناث	ذكور	إناث	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
ألبانيا	١	١														١				
الجزائر	١	٢									١					١				
أنغولا	صفر	١										١								
الأرجنتين	٣	٦										١	٢	١		١				
أرمينيا	صفر	١														١				
أستراليا	٤	٩									٢	٣	١		٢	١				
النمسا	٢	٥									١					١	٢			
بلجيكا	٣	٤										١	٣							
بنن	صفر	٢									١					١				
بوليفيا	صفر	١														١				
البرازيل	١	٣														١	١			
بلغاريا	١	٤									١		١			١				
بوروندي	١	١														١				
كمبوديا	١	١											١							
الكاميرون	١	٣										٢				١				
كندا	٥	١٣									٣	١	٣			٢	٤			
تشاد	صفر	١											١							
شيلي	صفر	٢									١					١				
الصين	٥	٥														٢		١		
كولومبيا	٢	٣										١				١				
كوستاريكا	صفر	١										١								
كوت ديفوار	صفر	٣											٢			١				

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	الجموع	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
كرواتيا	١	٢													١					
الجمهورية التشيكية	٢	٢													١					
جمهورية الكونغو الديمقراطية	١	٢													١					
الدانمرك	٢	٦											١		٢					
إكوادور	١	٢													١					
مصر	صفر	١							١											
غينيا الاستوائية	صفر	١							١											
اريتريا	١	١													١					
إستونيا	صفر	١													١					
فنلندا	١	٣						١					٢							
فرنسا	١٤	٢٥						١	١		١		٣	٢	٦	١١				
غامبيا	صفر	١							١											
ألمانيا	١٣	٢٣							٢				٢	٧	٣	٢	٣	٤		
غانا	١	١											١							
غواتيمالا	١	١											١							
غيانا	١	١											١							
هايتي	٢	٢													٢					
الهند	صفر	٢													٢					
إندونيسيا	١	١													١					
إيران (جمهورية - الإسلامية)	٢	٢							١						١					
آيرلندا	١	٣													٢					
إيطاليا	١٠	١٩							٣	٢		١	٦	٥	٢					
اليابان	٤	٧							١			١	١	١	٣					
الأردن	٢	٢										١			١					
كينيا	٢	٣											١		٢					
ماليزيا	١	١													١					

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	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
ملديف	١	صفر														١				
مالي	٢	صفر									١		١							
مالطة	١	١														١				
موريتانيا	١	صفر														١				
موريشيوس	١	١															١			
المكسيك	٦	٤														١	١	٣		
منغوليا	٣	١														١	١			
المغرب	١	١														١				
هولندا	٥	٢									١					١	١	١		
نيجيريا	٣	١										١				٢				
النرويج	١	١															١			
باراغواي	٢	صفر														١				
بيرو	٥	٢									٢	١				١				
البرتغال	٣	٢														٢	١			
جمهورية كوريا	٦	٤												١		٢				
الاتحاد الروسي	١	صفر										١								
المملكة العربية السعودية	١	١														١				
السنغال	٤	١								١	١					١				
صربيا	١	١														١				
سنغافورة	١	١														١				
جزر سليمان	١	صفر														١				
جنوب أفريقيا	٣	٢									١						١			
إسبانيا	٢٠	١٢										٢	٣	٣	٧					
السودان	٢	صفر									٢									
السويد	٧	٦								١						٢		١		
سويسرا	٩	٦														٣	٣	٢		

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	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الإناث	المجموع	
					١													صفر	١	تايلند
									١									صفر	١	ترينيداد وتوباغو
						١			١									١	٢	تونس
				١														١	١	أوغندا
				٢	١		٢	٢	٢		١							٤	١٠	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
						١												١	١	جمهورية ترازيا الاتحادية
		٢		١		٢	٣	١	٤		٢							٦	١٥	الولايات المتحدة الأمريكية
				١	٣		١		١									١	٦	أوروغواي
				١	١													١	٢	أوزبكستان
صفر	صفر	١٩	٩	٧٥	٦٠	٤٥	٤٤	١٧	٣٥	٢	٧	صفر	٢	١	صفر	١	صفر	١٦٠	٣١٧	المجموع

المرفق الثاني

موظفو مفوضية حقوق الإنسان غير الدائمين من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس
(في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)

بلد الجنسية	مجموع الموظفين		وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد-٢/٧		مد-١/٦		ف-٥/٥		ف-٤/٤		ف-٣/٣		ف-٢/٢		ف-١/١	
	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور	الإنثى	الذكور
الأرجنتين	٣	١														١				
أستراليا	٤	٣													٢	١				
النمسا	١	١															١			
بنغلاديش	١	صفر												١						
بلجيكا	١	صفر														١				
بنين	١	صفر														١				
البوسنة والهرسك	١	١															١			
البرازيل	٤	١														٢	١			
بلغاريا	٤	٤													٢		١			
كمبوديا	١	صفر															١			
الكاميرون	٢	صفر														١				
كندا	٨	٥											٣		٤		١			
كولومبيا	١	١															١			
قبرص	١	١													١					
جمهورية الكونغو الديمقراطية	٣	١														١	١			
الدانمرك	١	١															١			
إكوادور	١	١															١			
إثيوبيا	٢	صفر														٢				
فرنسا	١٠	٤											١	١	١	٢	٣	٢		
ألمانيا	٣	٣														٢	١			
غانا	١	صفر															١			
هنغاريا	١	١													١					
الهند	٧	٣						١								٢	١			
إيران (جمهورية - الإسلامية)	١	١											١							
آيرلندا	٢	١												١						
إيطاليا	٩	٥						١					٢	٤	١	١				
اليابان	١	١														١				

ف-١/١-م		ف-٢/٢-م		ف-٣/٣-م		ف-٤/٤-م		ف-٥/٥-م		مد-١/٦-م		مد-٢/٧-م		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		مجموع الموظفين		بلد الجنسية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الإناث	المجموع	
																		٧٢	١٤٢	المجموع الفرعي
							١											صفر	١	فلسطين
																		صفر	١	المجموع الفرعي
١	صفر	٢٥	١٩	٢٧	٢٨	١٩	١٩	صفر	٥	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٧٢	١٤٣	المجموع

المرفق الثالث

استعراض للإجراءات التي ينبغي أن تتخذها المنظمات المشاركة بناء على توصيات وحدة التفتيش المشتركة

JIU/REP/2007/2

التقرير لاتخاذ إجراء للعلم		التوصية ١	التوصية ٢	التوصية ٣
التأثير المنشود		١	٢	٣
الأمم المتحدة*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	راء	١
الأونكتاد	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	٢	٣
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
برنامج الأمم المتحدة للمرأة	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
الأونروا	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
صندوق الأمم المتحدة للسكان	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
برنامج الأغذية العالمي	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
جهات أخرى	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
منظمة العمل الدولية	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
اليونسكو	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
منظمة الطيران المدني الدولي	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
منظمة الصحة العالمية	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
الاتحاد البريدي العالمي	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
الاتحاد الدولي للاتصالات	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
المنظمة البحرية الدولية	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
الويندو	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
منظمة التجارة العالمية	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

17

مفتاح الجدول: جيم: توصية ليتخذ جهاز تشريعي قراراً بشأنها

راء: توصية ليتخذ رئيس تنفيذي إجراء بشأنها

□: توصية لا تتطلب اتخاذ أي إجراء بشأنها من هذه المنظمة.

التأثير المنشود: (أ): تعزيز المساءلة (ب): نشر أفضل الممارسات (ج): تعزيز التنسيق والتعاون (د): المراقبة المعززة والامتثال (هـ): تعزيز الكفاءة (و): وفورات مالية يعتد بها

(ز): كفاءة معززة (ط): غير ذلك

* تغطي كل الكيانات المدرجة في الوثيقة ST/SGB/2002/11 غير الأونكتاد ومركز الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية - الموئل، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأونروا.