

Distr.  
LIMITED

E/CN.4/2005/L.70  
14 April 2005

ARABIC  
Original: ENGLISH

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة حقوق الإنسان

الدورة الحادية والستون

البند ١٨ من جدول الأعمال

### أداء آليات حقوق الإنسان لعملها بفعالية

إثيوبيا، إريتريا، إكوادور، إندونيسيا، أوروغواي\*، إيران (جمهورية - الإسلامية)\*، باكستان، بنغلاديش\*، بوتان، بروندي\*، بيلاروس\*، توغو، تونس\*، الجماهيرية العربية الليبية\*، جمهورية ترازيا المتحدة\*، الجمهورية الدومينيكية، الجمهورية العربية السورية\*، جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية\*، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جنوب أفريقيا، زامبيا\*، زيمبابوي، سري لانكا، السلفادور\*، السنغال\*، سوازيلند، الصين، عمان\*، غابون، غينيا، فنزويلا\*، فييت نام\*، الكاميرون\*، كوبا، كوت ديفوار\*، كولومبيا\*، الكونغو، كينيا\*، ماليزيا\*، المملكة العربية السعودية، موريتانيا، ميانمار\*، نيبال، نيجيريا، هندوراس، اليمن\* : مشروع قرار

٢٠٠٥/... - تكوين ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

إن لجنة حقوق الإنسان،

إذ تشير إلى أنها أكدت من جديد، في تقريرها إلى اللجنة الخاصة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (E/CN.4/1988/85 و Corr.1) أن أهم اعتبار في استخدام الموظفين على جميع المستويات هو ضرورة تأمين أعلى

\* وفقاً للفقرة ٣ من المادة ٦٩ من النظام الداخلي للجان الفنية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

مستوى من الكفاءة والمقدرة والتزاهة، وأعربت عن اقتناعها بأن هذا الهدف يتفق مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ويراعي الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تشير أيضاً إلى الفقرتين ١١ و١٧ من الفرع ثانياً من إعلان وبرنامج عمل فيينا (A/CONF.157/23) اللتين طلب فيهما المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان إلى الأمين العام والجمعية العامة توفير ما يكفي من الموارد البشرية والمالية وغيرها من الموارد لمركز حقوق الإنسان لتمكينه من تنفيذ أنشطته بفعالية وكفاءة وسرعة، مع التسليم بضرورة إعادة هيكلة آلية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وفقاً لاحتياجاتها الحقيقية،

وإذ تعيد تأكيد أهمية الخصائص الوطنية والإقليمية وشتى الخلفيات التاريخية والثقافية والدينية، وكذلك أهمية النظم السياسية والاقتصادية والقانونية المختلفة،

وإذ تسلّم بأن الأمم المتحدة تأخذ بتعددية اللغات كوسيلة من وسائل تعزيز تنوع اللغات والثقافات على الصعيد العالمي وحمايتها والحفاظ عليها، وبأن التعددية الحقيقية للغات تعزز الوحدة في إطار التنوع والتفاهم الدولي،

وإذ تأخذ في الحسبان الحاجة إلى إيلاء اهتمام خاص لتعيين موظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والمتمثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، للعمل في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، بما يحسّن التكوين الحالي لملاك الموظفين على أساس توزيع جغرافي أكثر عدلاً،

وإذ تكرر مع بالغ القلق أن تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (E/CN.4/2005/109) بشأن التكوين الجغرافي لموظفي المفوضية السامية ووظائفهم يبين بوضوح أن ثمة منطقة واحدة ممثلة تمثيلاً مفرطاً بيناً في تكوين الملاك وأن اختلال التوازن ما زال قائماً (انظر مرفقات هذا القرار)،

وإذ تعرب مرة أخرى عن قلقها إزاء عدم التمثيل ونقص التمثيل عدد من الدول الأعضاء، ولا سيما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، في ملاك المفوضية السامية، وكثير منها أيضاً غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً على مستوى الأمانة العامة بأسرها، خاصة إذا وُضعت في الاعتبار معايير التوزيع الجغرافي العادل،

وإذ تعرب عن قلقها أيضاً إزاء كون كثرة موظفي المشاريع قد انحرف بالتوزيع الجغرافي لملاك المفوضية السامية لصالح أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية، بالمقارنة مع نمط الملاك في الأمانة العامة ككل، وأن هذا هو حال التوزيع الجغرافي للخبراء الاستشاريين،

وإذ تلاحظ مع بالغ القلق أن اعتماد المفوضية السامية على موارد خارجة عن الميزانية هو جوهر الاختلال الحاصل في تكوين ملاكها،

- ١ - تحييط علماً بتقرير المفوضة السامية عن تكوين ملاك المفوضية السامية وبالتدابير التي اقترحتها أو نفذتها المفوضية السامية والوارد وصفها في التقرير، وإن كانت لم تُفض إلى تحسين الحالة في السنوات القلائل الأخيرة؛
- ٢ - ترحب بأن المفوضة السامية قد قدمت في الآونة الأخيرة مقترحاً شاملاً إلى مكتب إدارة الموارد البشرية سيؤدي إلى الوقف الفعلي للممارسة المتمثلة في الاستعانة بموظفين مؤقتين لأداء الوظائف العادية للمفوضية السامية لحقوق الإنسان عن طريق جعل جميع الوظائف الأساسية عادية في المقر وفي الميدان بغية مواصلة سياسة التعيينات في المفوضية السامية مع تلك المتبعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة؛
- ٣ - تأسف لكون معظم التدابير المشروحة في ذلك المقترح ليست بمجديدة ولأنها، كما تُظهر الإحصاءات ذلك، إما ليست كافية أو تُطبق على نحو غير ملائم أو غير كافٍ ولأنها فشلت حتى الآن في تحقيق أي تحسّن ملموس في التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية السامية ولأن التقرير لم يقدم الأهداف المحددة التي يلزم تحقيقها والمواعيد النهائية المحددة لذلك من أجل التقليل من الاحتلال الحالي في ملاك الموظفين، على النحو الذي طُلب في الفقرة ٢٣ (أ) من قرار اللجنة ٢٠٠٤/٧٣؛
- ٤ - تعرب عن قلقها لكون الأغلبية الساحقة من البلدان النامية، أي ١٠٢ من ١٤٨ بلداً، ليس لديها أحد من رعاياها ضمن موظفي المفوضية السامية لحقوق الإنسان في الوقت الذي يُمثل فيه في موظفي المفوضية ٣٠ بلداً من بين ٤٣ بلداً متقدماً، وذلك، على الرغم من أن ١٣ بلداً من البلدان غير الممتلئة وعددها ١٥ بلداً و٦ بلدان من بين البلدان ذات التمثيل الناقص وعددها ١٠ بلدان على مستوى الأمانة العامة بأكملها هي بلدان نامية؛
- ٥ - تعرب أيضاً عن قلقها لكون عدد رعايا معظم البلدان المتقدمة الممتلئة تمثيلاً مفرطاً أو ناقصاً أو في حدود النطاق المستصوب على مستوى الأمانة العامة بأكملها يزيد عدة مرات على متوسط عدد رعايا آحاد البلدان النامية الممتلئة في موظفي المفوضية السامية لحقوق الإنسان؛
- ٦ - تُذكّر بأن الجمعية العامة قد طلبت إلى الأمين العام أن يحاسب مديري الإدارات ذات الصلة عن تنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية وبأن يكفل أن يراعوا بدورهم التمثيل الجغرافي العادل حق المراعاة عند النظر في تعيين المرشحين المدرجة أسماؤهم في القوائم التي تحظى بموافقة هيئات الاستعراض المركزية، وكذلك في تعيين المرشحين المدرجة أسماؤهم في القوائم، وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً سنوياً عما تحرزه الإدارات من تقدم في تنفيذ خطة عمل كل منها فيما يتعلق بالموارد البشرية؛
- ٧ - تعرب عن بالغ قلقها إزاء ما خلصت إليه وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها (JIU/REP/2003/6) من أن اختلال التوازن الجغرافي في الملاك هو مشكلة خطيرة ومستفحلة في المفوضية السامية؛

٨- تأسف لأنه، على الرغم من الطلبات المتكررة من جانب اللجنة لتصحيح الاختلال في التوازن الجغرافي في الملاك، ما زالت الحالة على ما هي عليه، ذلك أن منطقة واحدة تستأثر بأكثر من نصف الوظائف المفوضية السامية، ووظائف أكثر من وظائف المجموعات الإقليمية الأربع المتبقية مجتمعة، وأن الزيادة في عدد الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي أكبر من الزيادة التي حدثت في عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، التي تزيد نسبتها قليلاً عن ثلث مجموع عدد الموظفين؛

٩- تحيط علماً مع التقدير بكون التوصيات المتعلقة باختيار موظفين لأنشطة التعاون التقني والخدمات الاستشارية ستخضع للاستعراض من جانب الفريق الاستشاري المعني بمسائل الموظفين المنشأ داخل المفوضية وبأن تكوين هذا الفريق قد أعيد النظر فيه لتحقيق التوازن في التوزيع الجغرافي لأعضائه، على النحو الذي طُلب في قرار اللجنة ٧٣/٢٠٠٤، وتطلب إلى المفوضية السامية ضمان أن يسهم الفريق في تحسين تكوين ملاك موظفي المفوضية بوجه عام وأن تقدم تقريراً إلى اللجنة عن التكوين الحالي للفريق؛

١٠- تحيط علماً بتوصية المفوضية السامية بأن ينشئ مكتب إدارة الموارد البشرية فريقاً مهنيًا لحقوق الإنسان يعمل على اجتذاب موظفين فنيين مبتدئين مؤهلين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى العمل في مجال حقوق الإنسان، مع التشديد على أنه يكون من الأجدى أن تزود المفوضية السامية مكتب إدارة الموارد البشرية بقائمة بالبلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً داخل المفوضية السامية، ولذا تطلب اللجنة إلى المفوضية السامية أن تجمع هذه القائمة سنوياً وأن يراعي مكتب إدارة الموارد البشرية تلك القائمة عند تنظيم مسابقات تنافسية لشغل الوظائف؛

١١- ترحب بما جاء في التقرير من أن المفوضية السامية قد اتخذت تدابير لتطبيق مبادئ المنظمة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي مع الاهتمام بشكل خاص بالبلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً عند ملء الوظائف الممولة من خارج الميزانية، الأمر الذي ينطوي على فرز المرشحين في مرحلة التعيين الأولية، بمن فيهم الموظفون لفترات قصيرة، لضمان إيلاء الأولوية، عند تساوي مؤهلات المرشحين، للمرشحين المنتمين إلى هذه البلدان، ولكنها تأسف لأنه قد حدثت في العام الأخير زيادة أخرى في عدد الموظفين غير الخاضعين لمبدأ التوزيع الجغرافي من المنتمين إلى مجموعة إقليمية واحدة الأمر الذي يزيد من الاختلال الجغرافي المزمّن القائم، وتطلب إلى المفوضية السامية استخدام سياسة التوظيف الجديد من أجل تصحيح الاختلال الحالي في تكوين ملاك موظفي المفوضية السامية؛

١٢- ترحب بتأكيد المفوضية السامية أنها تعلق أقصى أهمية على مسألة التوزيع الجغرافي العادل، وكذلك على الحاجة إلى ضمان أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والزهارة في موظفي المفوضية وبأن المفوضية السامية قد أولت اهتماماً خاصاً للتنوع الجغرافي في تعيين كبار المديرين بالنظر إلى أن أربعاً من بين سبع وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي من الرتبة مد-١ فما فوق يشغلها موظفون من البلدان النامية؛

١٣- تعرب عن قلقها أيضاً إزاء شيوع تكليف خبراء فنيين (وهم موظفون معينون في السلسلة ٢٠٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة). بمهام تنفيذية ينبغي أن يؤديها موظفون يندرجون ضمن السلسلة ١٠٠، وبالإشراف على موظفين يندرجون ضمن السلسلة ١٠٠، وهي ممارسة تتعارض مع السياسات المعمول بها وينبغي وقفها؛

١٤- تشدد على أن المقترح المقدم في العام الماضي من المفوضية السامية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية بأن يخفض عدد العقود من السلسلة ٢٠٠ للموظفين القائمين بمهام أساسية بتحويل عقودهم من السلسلة ٢٠٠ إلى عقود من السلسلة ١٠٠، المقتصرة على العمل لدى المفوضية السامية، هو أمرٌ يتعارض مع سياسات الأمم المتحدة وأنظمتها وقواعدها في مجال الموارد البشرية، ومن ثمّ فهو مقترح غير مقبول؛

١٥- تطلب إلى المفوضية السامية أن تقيّد تقييداً تاماً بسياسات الأمم المتحدة وأنظمتها وقواعدها في مجال الموارد البشرية، وأن تعتمد، دون مزيد من الإبطاء، إلى جعل ممارساتها وإجراءاتها في هذا المجال، ولا سيما سياساتها المتعلقة بالتوظيف والتعاقد، مطابقةً للسياسات والقواعد والأنظمة والممارسات التي تعمل بها الأمانة العامة في مجال الموارد البشرية، وأن تراجع فضلاً عن ذلك معاييرها المتعلقة بتصنيف الوظائف وتجعلها مطابقة لمعايير الأمانة العامة قبل الإعلان عن أي وظيفة وأن تكف عن ممارستها المتعلقة بالإعلان عن الوظائف الممولة من خارج الميزانية دون التحقق أولاً من معايير التصنيف مع مكتب الأمم المتحدة في جنيف؛

١٦- تكرر التأكيد على الحاجة إلى تقيّد المفوضية السامية بالأحكام الواردة في الفقرة ٣ من الفرع عاشرًا من قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن إدارة الموارد البشرية، الذي يكرر طلب الجمعية إلى الأمين العام أن يوالي زيادة جهوده الرامية إلى تحسين تكوين ملاك موظفي الأمانة العامة عن طريق كفالة التوزيع الجغرافي الواسع والعاقل للموظفين في جميع الإدارات؛

١٧- تكرر أيضاً التأكيد على أن من الضروري اتخاذ إجراءات عاجلة وملموسة وفورية لتغيير التوزيع الجغرافي السائد حالياً لموظفي المفوضية السامية من أجل توزيع المناصب توزيعاً أعده وفقاً للمادة ١٠١ من الميثاق، ولا سيما بتعيين موظفين من البلدان النامية ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، بما في ذلك تعيينهم في المناصب العليا؛

١٨- تطلب مرةً أخرى إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير اللازمة لكفالة الاهتمام بشكل خاص بتعيين موظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ملء الشواغر الحالية والوظائف الإضافية الأخرى في المفوضية السامية ضماناً لتوزيع جغرافي عادل ولتوازن أفضل بين الجنسين، مع إعطاء أولوية خاصة في هذا الصدد للتعيين في المناصب الرفيعة المستوى ووظائف الفئة الفنية؛

- ١٩- تحت المانحين على تقديم تبرعاتهم دون تخصيص لوجهتها، قدر الإمكان، بغية تمكين المفوضية السامية من توزيع الموظفين والموارد توزيعاً مرناً على الأنشطة والمشاريع المختلفة؛
- ٢٠- تطلب مرة أخرى إلى الأمين العام، عند توقيعه اتفاقات مع بلدان تؤدي إلى تقديم موظفين فنيين مبتدئين إلى المفوضية السامية، أن يحث تلك البلدان على كفالة تخصيص موارد مالية إضافية لضمان تمكين موظفين من البلدان النامية من العمل كموظفين فنيين مبتدئين، بغية الامتثال لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل؛ وعلاوة على ذلك، يتعين إنشاء آلية دائمة تعمل، عند تعيين أي موظف فني مبتدئ من بلد مانح لينضم إلى المفوضية السامية، على أن يقابله تعيين موظف فني مبتدئ من بلد نام؛
- ٢١- تؤكد على أهمية الإعلان العام الصريح في جميع الدول عن جميع الوظائف الشاغرة، بما في ذلك التعيينات المخصصة للعمليات الميدانية، مع نشر تفاصيل المواصفات الوظيفية قبل شغل هذه الوظائف؛
- ٢٢- تطلب إلى المفوضية السامية أن تحرص على عدم إسناد مهام سياسية حساسة ولا مهام أساسية إلى الموظفين الفنيين المبتدئين قد تكون فيها نزاهتهم محل تشكيك؛
- ٢٣- تؤكد من جديد القاعدة المعمول بها التي تقضي بأنه لا يجوز للخبراء الاستشاريين أن يمارسوا مهام موظفي المنظمة ولا أن يضطلعوا بأي مسؤولية تمثيلية أو إشرافية، وتطلب إلى المفوضية السامية:
- (أ) أن تمتنع عن استخدام خبراء استشاريين للقيام بالمهام التي تُسند إلى وظائف دائمة؛
- (ب) أن تتقيد تقيداً صارماً بالقواعد القائمة وبقرارات الجمعية العامة ذات الصلة عند الاستعانة بخبراء استشاريين، وبوجه خاص، أن تتأكد من أن الخبرة المطلوبة غير متوفرة داخل المنظمة قبل أن تقرر الاستعانة بالخبراء الاستشاريين وأن تثبت ذلك؛
- (ج) أن تبذل جهوداً أكبر لضمان التوازن الجغرافي بين الخبراء الاستشاريين المؤهلين والمتعاقدين الفرديين؛
- ٢٤- تعيد تأكيد أهمية ضمان العالمية والموضوعية واللاإنتقائية عند النظر في قضايا حقوق الإنسان، وتطلب إلى المفوضية السامية أن تواصل ضمان الاسترشاد بهذه المبادئ في الاضطلاع بولايته وبولاية المفوضية السامية؛
- ٢٥- تشدد على ضرورة محافظة موظفي المفوضية السامية على حيادهم وإبداء احترامهم التام لاستقلالية عمل كافة آليات اللجنة وهيئات المعاهدات أثناء تقديمهم الدعم إلى هذه الآليات وهيئات في أدائها لمهامها؛
- ٢٦- تطلب إلى المفوضية السامية:

(أ) أن تكفل أن تسفر عملية تحويل جميع الوظائف الأساسية في المقر وفي الميدان مرة واحدة إلى وظائف عادية عن تحقيق توزيع جغرافي جديد ومتوازن لموظفي المفوضية، مع الإعلان عن الوظائف المراد تحويلها إلى وظائف عادية وشغلها بطريقة تتسم بالشفافية والمنافسة، باتباع الممارسات والأحكام المعمول بها في الأمم المتحدة؛

(ب) أن تعد خطة عمل شاملة تهدف إلى التقليل من اختلال التوازن الحالي في ملاك الموظفين، وتبين أهدافاً محددة ومهلاً زمنية لتحقيقها؛

(ج) أن تتفادى تداخل المهام وازدواجيتها وأن تعمل على تحقيق هدف زيادة الفعالية وتحسين الإدارة، آخذةً في الحسبان القرارات والمقررات ذات الصلة بالموضوع، بما في ذلك طلب الجمعية العامة تبسيط الإدارة وترشيدها، فضلاً عن التوصيات المقدمة في هذا الشأن، عند اقتراح هياكل ووظائف جديدة وتصنيفات جديدة للوظائف، بما في ذلك وظائف الإدارة العليا، بهدف ضمان القيادة المثلى والاتساق الأمثل للهياكل؛

(د) أن تستخدم أيضاً البرامج والصناديق المتعلقة بالتعاون التقني وبالتثقيف في مجال حقوق الإنسان لتدريب موظفين تقنيين وطنيين في البلدان النامية والبلدان ذات الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية وذلك عن طريق استخدام موظفين فنيين مبتدئين من هذه البلدان بقصد ضمان أن يتمكن موظفون من البلدان النامية من العمل كموظفين فنيين مبتدئين، والعمل عند ضم كل موظف فني مبتدئ مقدم من بلد مانح للعمل في المفوضية على أن يُعيّن مقابله موظف فني مبتدئ آخر من بلد نامٍ؛

(هـ) أن تقدم تقريراً شاملاً عن تنفيذ هذا القرار إلى اللجنة في دورتها الثانية والستين يتضمن ما يلي:

١٠٠٠ تكوين ملاك موظفي المفوضية السامية، مرتباً بحسب المجموعات الإقليمية الخمس في الأمم المتحدة التي شكلتها الجمعية العامة (مجموعة الدول الأفريقية، ومجموعة الدول الآسيوية، ومجموعة دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، ومجموعة دول أوروبا الشرقية)، ومبيناً حملة أمور منها الرتبة الوظيفية والجنسية ونوع الجنس، على أن يشمل ذلك الموظفين غير النظاميين؛

٢٠٠٠ خطة العمل والتدابير التي اعتمدت لتنفيذها، والإنجازات الملموسة ونتائجها؛

٣٠٠٠ التدابير التي أُخذت لتنفيذ الإجراءات الأخرى المطلوبة في هذا القرار، ونتائجها؛

٤٠٠٠ أية توصيات أخرى لتحسين الوضع الراهن؛

٢٧- توجه نظر الجمعية العامة إلى هذا القرار في سياق النظر في بند جدول الأعمال المتعلق بإدارة الموارد البشرية؛

٢٨- تدعو الجمعية العامة وهيئاتها الفرعية المختصة، ومنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ولجنة البرنامج والتنسيق، واللجنة الخامسة للجمعية العامة، إلى إيلاء الاعتبار الواجب لهذا القرار ولتقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان"، ولا سيما لأي قضايا وتوصيات تتعلق بالتنظيم والتسيير والتوجيه التنفيذي والهياكل والإدارة والمالية وإدارة الموارد البشرية تكون ذات طابع تقني أكبر وتكون قد وردت في التقرير ولم يتناولها هذا القرار؛

٢٩- تطلب إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تساعد لجنة حقوق الإنسان على أن ترصد بصورة منهجية تنفيذ هذا القرار وأن تقدم استعراضاً شاملاً لمتابعة تنفيذ مقررات اللجنة والهيئات الحكومية الدولية الأخرى التابعة للأمم المتحدة فيما يتعلق بإدارة المفوضية السامية وبرامجها، وبوجه خاص، فيما يتعلق بآثارها على سياسات التوظيف وتكوين ملاك الموظفين، إلى اللجنة في دورتها الثالثة والستين وإلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين، وينبغي أن يتضمن هذا الاستعراض أية مقترحات ملموسة ترمي إلى اتخاذ إجراءات تصحيحية، إذا لزم الأمر، لتنفيذ قرارات الهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة، بما فيها هذا القرار؛

٣٠- تقرر النظر في هذه المسألة في دورتها الثانية والستين في إطار البند نفسه من جدول الأعمال.

## المرفق الأول

ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

التوزيع الجغرافي (بحسب عدد الوظائف)\*

المجموع					الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي					الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي					المجموعات الإقليمية
٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	
٢٨	٣٤	٣٤	٣٤	٣١	٢٢	٢٥	٢٤	٢٢	٢١	٦	٩	١٠	١٢	١٠	الدول الأفريقية
٣٢	٢٧	٢٤	٢٦	١٩	١٤	١١	٨	٩	٦	١٨	١٦	١٦	١٧	١٣	الدول الآسيوية
٢٨	٢٨	٢٤	٢٢	١٩	٢١	١٩	١٥	١٣	١٠	٧	٩	٩	٩	٩	دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
١٣	١٤	١٣	١١	١١	٦	٧	٧	٦	٦	٧	٧	٦	٥	٥	دول أوروبا الشرقية
١٦٠	١٥٠	١٤١	١٣٣	١١٠	١١٠	١٠٤	٩٦	٨٥	٦٩	٥٠	٤٦	٤٥	٤٨	٤١	دول أوروبا الغربية ودول أخرى**
٢٦١	٢٥٣	٢٣٦	٢٢٦	١٩٠	١٧٣	١٦٦	١٥٠	١٣٥	١١٢	٨٨	٨٧	٨٦	٩١	٧٨	مجموع الوظائف

\* تستند أرقام سنة ٢٠٠٥ إلى الجدولين ١ و ٢ من تقرير المفوضة السامية (E/CN.4/2005/109). أما أرقام السنوات السابقة فقد استندت إلى تقارير المفوض السامي عن تلك السنوات.

\*\* تشمل سويسرا وإسرائيل.

المرفق الثاني

ملاك مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

التوزيع الجغرافي (بالنسب المئوية)\*

المجموع					الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي					الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي					المجموعات
٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	الإقليمية
١٠,٧	١٣,٤	١٤,٤	١٥	١٦	١٢,٧	١٥,١	١٦	١٦	١٩	٦,٨	١٠,٣	١١,٦	١٣	١٣	الدول الأفريقية
١٢,٣	١٠,٧	١٠,١	١١	١٠	٨,١	٦,٦	٥	٧	٥	٢٠,٤	١٨,٤	١٨,٦	١٩	١٧	الدول الآسيوية
١٠,٧	١١,١	١٠,١	١٠	١٠	١٢,١	١١,٤	١٠	١٠	٩	٨	١٠,٣	١٠,٥	١٠	١١	دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
٥	٥,٥	٥,٥	٥	٦	٣,٥	٤,٢	٥	٤	٥	٨	٨,٠	٧	٥	٦	دول أوروبا الشرقية
٦١,٣	٥٩,٣	٥٩,٨	٥٩	٥٨	٦٣,٦	٦٢,٧	٦٤	٦٣	٦٢	٥٦,٨	٥٢,٩	٥٢,٣	٥٣	٥٣	دول أوروبا الغربية ودول أخرى**

\* حُسبت النسب المئوية لسنة ٢٠٠٥ بالاستناد إلى الجدولين ١ و ٢ من تقرير المفوضة السامية (E/CN.4/2005/109). أما

النسب المئوية للسنوات السابقة فقد حُسبت بالاستناد إلى تقارير المفوض السامي عن تلك السنوات.

\*\* تشمل سويسرا وإسرائيل.

المرفق الثالث

تمثيل البلدان المتقدمة والبلدان النامية في موظفي مفوضية الأمم المتحدة  
السامية لحقوق الإنسان، حسب فئات التمثيل على مستوى الأمانة العامة  
بأسرها ونوع الوظائف: الخاضعة وغير الخاضعة للتوزيع الجغرافي العادل

التوزيع (بعدد البلدان)\*

مجموع جميع البلدان	البلدان النامية					البلدان المتقدمة					غير المثلة
	المجموع	البلدان غير المثلة إطلاقاً في المفوضية	البلدان المثلة في كلا الفئتين	البلدان المثلة فقط في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي	البلدان المثلة فقط في الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي	المجموع	البلدان غير المثلة إطلاقاً في المفوضية	البلدان المثلة في كلا الفئتين	البلدان المثلة فقط في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي	البلدان المثلة فقط في الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي	
١٥	١٣	١٣				٢	٢				غير المثلة
١٠	٧	٤	١		٢	٣		٢	١		المثلة تمثيلاً ناقصاً
٢١	١٣	٤	٣	٥	١	٨		٣	٣	٢	المثلة تمثيلاً مفرطاً
١٤٥	١١٥	٨١	٨	١٥	١١	٣٠	١١	٨	٩	٢	في حدود النطاق المستصوب
١٩١	١٤٨	١٠٢	١٢	٢٠	١٤	٤٣	١٣	١٣	١٣	٤	المجموع

ملاحظة: هذا التصنيف للبلدان في فئات من حيث التمثيل في الموظفين مأخوذ من قوائم تقرير الأمين العام (A/59/299) بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤. ويستند تصنيف البلدان النامية إلى قائمة لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

-----