



经济及社会理事会

Distr.
LIMITED

E/CN.4/2005/L.70
14 April 2005
CHINESE
Original: ENGLISH

人权委员会
第六十一届会议
议程项目 18

人权机制的有效运作

孟加拉国*、白俄罗斯*、不丹、布隆迪*、喀麦隆*、中国、刚果、科特迪瓦*、古巴、刚果民主共和国、多米尼加共和国、厄瓜多尔、萨尔瓦多*、厄立特里亚、埃塞俄比亚、加蓬、几内亚、洪都拉斯、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国*、肯尼亚、阿拉伯利比亚民众国*、马来西亚、毛里塔尼亚、缅甸*、尼泊尔、尼日利亚、阿曼*、巴基斯坦、朝鲜民主主义人民共和国、沙特阿拉伯、塞内加尔*、南非、斯里兰卡、苏丹、斯威士兰、阿拉伯叙利亚共和国*、多哥、突尼斯*、坦桑尼亚联合共和国*、乌拉圭*、委内瑞拉*、越南*、也门*、赞比亚*和津巴布韦：决议草案

* 根据经济及社会理事会各职司委员会议事规则第 69 条第 3 款。

2005/…… 联合国人权事务高级专员办事处工作人员的组成

人权委员会,

忆及委员会在提交经济及社会理事会特别委员会的报告(E/CN.4/1988/85 和 Corr.1)中重申,在招聘各级工作人员时最主要的考虑是,必须招聘效率最高、能力最强、品德最优者,相信这个目标符合公平地域分配原则,并考虑到《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定,

又忆及世界人权会议在《维也纳宣言和行动纲领》(A/CONF.157/23)第二部分第 11 段和第 17 段中请秘书长和联合国大会向人权事务中心提供充分的人力、财力以及其他资源,使之能够有效、高效率 and 迅速开展活动,同时确认必须根据实际需要调整联合国的人权机制,

重申民族特性和区域特征,以及不同的历史、文化和宗教背景,不同的政治、经济和法律制度的重大意义,

确认联合国奉行多边主义,以此促进、保护和保持全球语言和文化的多样性,并且,真正的多边主义有助于求同存异和国际谅解,

考虑到需要特别注意从尚无任职人员和任职人数偏低的会员国,尤其是发展中国家和经济转型国家招聘联合国人权事务高级专员办事处的工作人员,在更公平的地域分配基础上,改善目前的工作人员组成情况,

重申深为关切的是,联合国人权事务高级专员关于该办事处工作人员的地域分配和职务情况的报告(E/CN.4/2005/109)清楚地表明,来自某一区域的工作人员显然过多,而且不平衡现象仍然存在(见本决议附件),

再次表示关切的是,一些会员国,尤其是发展中国家和经济转型国家在高级专员办事处的工作人员中尚无任职人员和任职人数偏低,而且其中很多国家在整个秘书处也无任职人员或任职人数偏低,尤其在考虑到公平地域分配标准时就更是如此,

又表示关切的是,大量项目人员造成高级专员办事处工作人员地域分配与整个秘书处的总体情况相比向西欧和北美倾斜,顾问的地域分配情况也是如此,

严重关切地注意到造成办事处工作人员组成情况不平衡的主要因素是办事处依赖预算外资源,

1. 注意到高级专员关于高级专员办事处工作人员组成情况的报告及其中介绍的办事处建议采取或已经采取的措施，尽管过去几年中这些措施尚未使情况得到改善；

2. 欢迎高级专员最近向人力资源管理厅提交了一项综合提案，将通过使总部和外地所有核心员额正规化，使办事处的招聘政策与联合国秘书处的政策保持一致，以切实停止聘用临时人员行使常期人员职责的做法；

3. 感到遗憾的是，报告所介绍的大多数措施都不是新措施，如统计资料表明，它们不是本身不充分，也未得到充分或适当的重用，迄今为至，办事处工作人员地域分配情况没有任何具体改进，报告也没有提出所要实现的具体目标和最后期限，以便按照委员会第 2004/73 号决议第 23(a)段的要求减少目前工作人员地域分配不平衡的现象；

4. 表示关切的是，43 个发达国家有 30 个国家在联合国人权事务高级专员办事处有任职人员，而在 148 个发展中国家中，压倒多数的 102 个国家没有一个国民在办事处任职，而在整个秘书处有 15 个国家尚无任职人员，有 10 个国家任职人数偏低，而其中分别有 13 个和 6 个国家是发展中国家；

5. 又表示关切的是，在整个秘书处无论是任职人数偏高、偏低还是适中的大多数发达国家其国民人数与在人权事务高级专员办事处有任职人员的个别发展中国家的国民平均人数相比，仍高出好几倍；

6. 忆及大会曾请秘书长要求各有关部门主管对人力资源行动计划负责，确保他们在考虑经中央审查机构核可的名单上的候选人以及名册上的候选人时，适当考虑公平地域代表性问题，并每年向大会报告各部门在执行其各自人力资源行动计划方面的进展情况；

7. 对联合检查组报告(JIU/REP/2003/6)中载明的结论深表关切，其中指出工作人员的地域分配不平衡是高级专员办事处普遍存在的一个严重问题；

8. 感到遗憾的是，尽管委员会一再要求纠正工作人员地域分配不平衡的现象，但这种情况仍然存在，某一区域的工作人员占高级专员办事处员额一半以上，比其他四个区域的工作人员加起来还要多，而且不受地域分配原则约束的员额比受地域分配原则约束的员额数量增加得更多，后者仅占工作人员总数的三分之一；

9. 赞赏地注意到办事处内部人事问题咨询小组将要审查选拔技术合作活动和咨询服务工作人员的建议，现已审查了该小组的组成情况，以便按照委员会第2004/73号决议的要求实现地域分配平衡，并请高级专员确保小组能协助改善整个办事处工作人员的组成情况，并就小组目前人员组成情况向委员会提出报告；

10. 注意到高级专员建议人力资源管理厅设立一个人权职业类别，从尚无任职人员或任职人数偏低的国家吸引合格的初级专业人员到人权领域中来，并强调如果高级专员办事处能够向人力资源管理厅提供一份在办事处内尚无任职人员或任职人数偏低的国家名单，效果将会更好，因此请高级专员办事处每年编制这样一份名单，并请人力资源管理厅在组织竞争性考试时考虑该名单；

11. 欢迎报告中提到高级专员办事处已制定有关措施，在填补预算外员额时适用本组织地域分配原则，尤其涉及尚无任职人员或任职人数偏低的发展中国家时，包括在招聘初期阶段筛选候选人、包括短期工作人员，以确保在同等资格情况下，优先考虑这些国家的候选人，但感到遗憾的是，在过去一年中，某一区域集团不受地域分配限制的工作人员人数进一步增多，使长期以来存在的地域不平衡现象更加严重，因此请高级专员利用新的招聘政策，纠正目前办事处工作人员组成方面的不平衡现象；

12. 又欢迎高级专员确认她极其重视公平地域代表性，以及保持该办事处工作人员必须达到效率、才干及忠诚之最高标准，并欢迎高级专员在招聘高层管理人员工作时特别注意地域多样性，因为在须按地域分配的七个D-1及以上的员额中有四人来自发展中国家；

13. 表示关注切的是，大量指派技术顾问(《联合国工作人员细则》200号编工作人员)承担本应由工作人员细则100号编工作人员承担的各级职能并领导《工作人员细则》100号编工作人员，这种做法违反既定政策，应当停止；

14. 强调人权事务高级专员办事处去年曾向人力资源管理厅提出建议，请其把200号编合同转变为仅限于高级专员办事处内服务的100号编合同，以减少执行核心职能的200号编工作人员的合同数量，这种做法不符合联合国人力资源政策、条例和细则，因此是不可接受的；

15. 请人权事务高级专员办事处全面遵行联合国人力资源政策、条例、细则和惯例，立即使其人力资源方面的做法和程序，特别是其招聘和合同政策，与秘书处

的人力资源政策、细则、条例和惯例相一致，而且要在公布任何职位前审查其职位叙级标准并使之与秘书处的标准一致，终止不向联合国日内瓦办事处查询叙级标准就公布预算外员额的做法；

16. 重申高级专员需遵循大会 2001 年 6 月 14 日关于人力资源管理的第 55/258 号决议第十节第 3 段，其中再次要求秘书长进一步加强努力，改善秘书处的组成，确保所有部门的工作人员均有广泛而平等的地域分配；

17. 又重申必须根据《宪章》第一百零一条，立即采取紧急的具体行动，改变该办事处工作人员目前普遍存在的地域分配情况，使职位分配更加公平，尤其须从发展中国家和经济转型国家招聘工作人员，包括招聘高级工作人员；

18. 再次请秘书长采取必要措施，确保特别注意从尚无任职人员和任职人数偏低的会员国，尤其是从发展中国家和经济转型国家招聘工作人员，填补高级专员办事处现有空缺以及增设的职位，确保公平地域分配和更好的性别平衡，在这方面尤其优先注意高级职位和专业职位的招聘；

19. 促请捐助方尽可能不设定自愿捐款的用途，以便于高级专员能够在不同的活动和项目之间灵活分配工作人员和资源；

20. 再次请秘书长在与国家签订关于向高级专员办事处提供初级专业人员的协议时，敦促这些国家确保拨付更多的经费，以保证来自发展中国家的人员能够担任初级专业人员，以期符合公平地域分配原则；此外，还需建立一种永久机制，确保每从捐助国招聘一位初级专业人员，就从发展中国家招聘一位初级专业人员；

21. 强调必须公布包括外地临时职位在内的所有职位，包括需在填补这些职位之前向各国分发关于这些职位的详细职务说明；

22. 请高级专员确保在初级专业人员的公正立场可能有疑问的情况下，不让这些人担负敏感的政治任务和核心任务；

23. 重申顾问不得承担本组织工作人员的职能、也不具备任何代表或领导职责的办事规则，并请高级专员：

- (a) 避免使用顾问承担为常设员额指派的职能；
- (b) 在聘请顾问时严格遵守现有规则和大会相关决议，尤其要在决定聘请他们前确保和证明本组织内部不具备有关的专门知识；
- (c) 进一步努力确保合格顾问和独立承包人之间的地域平衡；

24. 重申在审议人权问题时务必确保普遍性、客观性和无选择性，并请高级专员继续确保在执行其任务和办事处的任务时遵循这些原则；

25. 强调高级专员办事处工作人员在为委员会和各条约机构的有机制的运作提供支持时，必须保持中立态度并充分尊重这些机制工作的独立性；

26. 请高级专员：

(a) 确保将总部和外地的所有核心员额一次性实行正规化后，办事处工作人员将实现新的和均衡的地域分配，公布将实行正规化的员额，并按照联合国的惯例和规定，以透明和竞争性方式填补职位；

(b) 制定一份全面行动计划，以减少目前工作人员中的不平衡现象，说明要实现的具体目标和最后期限；

(c) 在提议新结构、员额和职位改叙，包括高级管理职位时，考虑到有关决议和决定，包括大会关于精简管理工作的要求以及在这方面提出的建议，避免职能重叠和重复，努力提高效力和改善管理，以便确保最佳领导和结构的一致性；

(d) 并利用技术合作和人权教育方面的方案和基金，通过使用来自发展中国家和经济转型期国家的初级专业人员，培训这些国家的技术人员，以保证来自发展中国家的人员能够担任初级专业人员的工作，以利于该办事处每从捐助国招聘一位初级专业人员，就从发展中国家招聘一位初级专业人员；

(e) 就本决议的执行情况向委员会第六十二届会议提交一份综合报告，其中应列入：

(一) 按大会划定的联合国五个区域集团(非洲国家、亚洲国家、拉丁美洲和加勒比国家、西欧及其他国家、东欧国家)排列的该办事处工作人员的组成情况，并载明包括非正式工作人员在内的所有职员的级别、国籍和性别等情况；

(二) 行动计划，以及为执行该计划采取的措施、具体成绩和结果；

(三) 为执行本决议所要求的其他行动而采取的措施及成绩；

(四) 关于如何改善现状的进一步建议；

27. 请大会在审议关于人力资源管理的议程项目时注意本决议；

28. 请大会及其相关附属机构，尤其是行政和预算问题咨询委员会、方案和协调委员会和大会第五委员会，适当考虑本决议和联合检查组题为“联合国人权事务高级专员办事处的管理审查”的报告，特别要考虑该报告中载明而在本决议中未予以提及的所有其他组织、管理、行政领导、结构、行政、财务和更多技术人力资源管理方面的问题和建议；

29. 忆及委员会曾请联合检查组协助人权委员会系统地监督本决议的执行，并就委员会和联合国其他政府间机构对高专办的管理、方案和行政工作所作决定的执行情况，特别是对招聘政策和工作人员组成的影响，向委员会第六十三届会议和大会第六十一届会议提交一份后续综合审查报告，如有必要，还应提出改正行动的具体建议，以便执行包括本决议在内的有关政府间机构的决议；

30. 决定第六十二届会议在同一议程项目下审议这一事项。

附件一

联合国人权事务高级专员办事处的工作人员
(按员额数* 分列的)地域分配情况

区域集团	受地域分配原则 约束的职位					不受地域分配原则 约束的职位					合 计				
	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
非洲国家	10	12	10	9	6	21	22	24	25	22	31	34	34	34	28
亚洲国家	13	17	16	16	18	6	9	8	11	14	19	26	24	27	32
拉丁美洲和 加勒比国家	9	9	9	9	7	10	13	15	19	21	19	22	24	28	28
东欧国家	5	5	6	7	7	6	6	7	7	6	11	11	13	14	13
西欧及其他 国家**	41	48	45	46	50	69	85	96	104	110	110	133	141	150	160
员额合计	78	91	86	87	88	112	135	150	166	173	190	226	236	253	261

* 2005年的数字根据的是高级专员的报告(E/CN.4/2005/109)表1和表2。前几年的数字根据的是高级专员就有关年份提出的报告。

** 包括瑞士和以色列。

附件二

联合国人权事务高级专员办事处的工作人员 (按百分比* 计算的)地域分配情况

区域集团	受地域分配原则 约束的职位					不受地域分配原则 约束的职位					合 计				
	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
非洲国家	13	13	11.6	10.3	6.8	19	16	16	15.1	12.7	16	15	14.4	13.4	10.7
亚洲国家	17	19	18.6	18.4	20.4	5	7	5	6.6	8.1	10	11	10.1	10.7	12.3
拉丁美洲和 加勒比国家	11	10	10.5	10.3	8	9	10	10	11.4	12.1	10	10	10.1	11.1	10.7
东欧国家	6	5	7	8.0	8	5	4	5	4.2	3.5	6	5	5.5	5.5	5
西欧及其他 国家**	53	53	52.3	52.9	56.8	62	63	64	62.7	63.6	58	59	59.8	59.3	61.3

* 2005 年的百分比根据的是高级专员的报告(E/CN.4/2005/109)表 1 和表 2。
前几年的数字根据高级专员就有关年份提出的报告计算。

** 包括瑞士和以色列。

附件三

联合国人权事务高级专员办事处来自发达国家和
发展中国家的工作人员的任职情况，按整个
秘书处的任职类别和受公平地域分配原则和
不受公平地域分配原则约束的员额职类开列
(按国家数目* 分列的)分配情况

	发达国家					发展中国家					所有国家 共计
	只在办事处按 地域分配的职 位中有任职人 员的国家	只在又受地域 分配原则约束 的职位中有任 职人员的国家	在两类职位 中均有任职 人员的国家	在办事处尚 无任职人员 的国家	合 计	只在办事处按 地域分配的职 位中有任职人 员的国家	只在又受地域 分配原则约束 的职位中有任 职人员的国家	在两类职位 中均有任职 人员的国家	在办事处尚 无任职人员 的国家	合 计	
无任职人员				2	2				13	13	15
任职人数偏高		1	2		3	2		1	4	7	10
任职人数偏低	2	3	3		8	1	5	3	4	13	21
任职人数适中	2	9	8	11	30	11	15	8	81	115	145
合 计	4	13	13	13	43	14	20	12	102	148	191

注：按工作人员任职类别开列的国家分类源自秘书长的报告（A/59/299）所列截止 2004 年 6 月 30 日的名单。发展中国家的分类根据的是经济合作与发展组织发展援助委员会的名单。

-- -- -- -- --