



第六十一届会议

临时议程* 项目 122

联合检查组

联合国人权事务高级专员办事处的管理审查后续活动

秘书长的说明

增编

摘要

本报告载有秘书长对联合检查组报告提出建议的评论，联检组的报告阐述了对联合国人权事务高级专员办事处管理审查的后续活动（JIU/REP/2006/3）。管理审查则载于联合检查组先前的一份报告（JIU/REP/2003/6）中。人权事务高级专员办事处大体同意并欢迎联合检查组的后续报告，并正在执行管理行动计划，以落实那些被认为执行中的建议。

* A/61/150。



一. 引言

1. 2002年4月25日，人权委员会第五十八届会议通过了关于联合国人权事务高级专员办事处（人权高专办）工作人员组成事宜的第2002/80号决议。在该决议第17段，人权委员会请联合检查组对高级专员办事处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造成影响的问题，并就此向委员会第六十届会议提出报告，列出执行本决议的具体建议。接着，经济及社会理事会2002年7月25日第2002/272号决议注意到该决议并赞同该委员会的决定。

2. 秘书长的说明（A/59/65-E/2004/48）向大会转发了联合检查组关于人权高专办的管理审查的报告（JIU/REP/2003/6）。报告载有10项建议，特别强调征聘政策以及人权高专办工作人员的组成。秘书长关于报告的正式评论已作为增编印发（A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1）。大会在其第59/266号决议第十四节注意到，联合检查组将就这一问题向大会第六十一届会议提交一份后续报告，以供在各有关议程项目项下审议。

3. 人权委员会在其第六十届会议通过的、有关人权高专办工作人员组成的第2004/73号决议中，欢迎联合检查组的报告，请联检组协助人权委员会系统监督该决议的执行，并就委员会和联合国其他政府间机构所作决定的执行情况以及人权高专办的管理、方案和行政工作，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，以便执行包括第2004/730号决议在内的有关政府间机构的决议。

4. 大会在其2006年3月15日通过的第60/251号决议中，设立了取代人权委员会的人权理事会，并决定该理事会应承担、审查并在必要时改进及合理调整人权委员会的所有任务、机制、职能和职责。

5. 因此，联合检查组关于人权事务人权高专办管理审查后续活动的报告（载于A/61/115号文件的JIU/REP/2006/3）将提交给人权理事会。

二. 关于具体建议的评论

6. 下文所载评论只涉及检查专员视为执行中的建议。不包括已经执行或不需要采取进一步行动的6项建议。

建议3(a)

完全由人权高专办进行的实地业务活动应限制在最低限度，并应指那些不存在替代办法的情况。实地业务的执行应尽可能通过业务伙伴来进行。

7. 高级专员办事处认为这项建议与其行动计划（A/59/2005/Add. 3）以及秘书长题为“大自由：实现人人共享的发展、安全和人权”的报告（A/59/2005）相抵触。秘书长在其报告第 143 段特别指出，如果在危机发生时能够派遣更多人权工作者开赴实地，就能为联合国各机构提供更及时的信息，并可在必要时让有关方面紧急关注须采取行动的局势。此外，大会在 2005 年世界首脑会议成果文件中指出，注意到联合国人权事务高级专员的行动计划，决心加强高级专员办事处，使其能够有效地履行任务，特别是在技术援助和能力建设领域，应对国际社会在人权方面所面临的各种各样挑战（第 60/1 号决议第 124 段）。

8. 因此，人权高专办认为建议 3(a) 已不适用。

建议 6

人权高专办应审查人事问题咨询小组的任务，以便确保该小组的工作有助于改善人权高专办工作人员地域分配普遍不均衡的情况。该小组的组成也应该得到审查，以确保其成员的地域分配更为均衡。

9. 人权高专办在答复联合检查组时指出，2005 年，咨询审查小组已取代了人事问题咨询小组。咨询审查小组是一个内部机制，监督其他审查机构不涉及的空缺甄选过程是否透明；其程序反映了先前正式的工作人员甄选制度，在性别、国际、地域构成和实质性代表权方面，该小组的组成是均衡的。

10. 检查专员评论说，使咨询审查小组的组成更加平衡仍十分重要，现有 6 名成员的地域组成并未反映出联合国全体会员国的情况。检查专员建议人权高专办审查这一组成，以便使每个区域至少有一名代表在该小组中任职。

11. 人权高专办指出，在员额正规化作业完成后，人权高专办的所有任用现已全部通过联合国正常的审查机构进行。鉴于 2006–2007 年核可的所有新员额须经过所设机构的程序审查，咨询审查小组的工作量已大大减少，只限于每月处理约两个案子，主要与不到一年的任用有关，例如在等待银河系统甄选人员之时予以接替的任用，或接替那些细则 200 号编项下的、在外地的工作人员的任用。

12. 人权高专办认为，成立咨询审查小组以便对中央审查理事会不审查的员额甄选工作人员一事提出咨询，这样做超出了工作人员细则中关于确保非常设征聘甄选过程要透明化的规定。值得注意的是，《联合国工作人员条例和工作人员细则》没有设想到这类审查。

13. 此外，咨询审查小组的构成的确符合有关性别、实质性代表权、国籍和地域的要求，其职权范围指出：“在甄选小组成员时，高级专员将平衡国籍和职等方面的组成，同时继续努力确保在地域和性别方面具有平衡代表性”。2005 年 9 月 5 日，任命了该小组成员，任期为一年。在任用新成员时，高级专员将再次遵守该小组的职权范围，继续努力确保在职等、地域和性别方面具有平衡的代表性。

14. 人权高专办认为对此建议无须采取进一步行动，因此应视为处理完毕。

建议 7

人权高专办每年应编写一份清单，列出在人权高专办的任职不足或任职人员过多的国家。秘书处在举办关于人权的专业性竞争考试时应考虑到该清单。

15. 联合检查组和人权高专办在对此建议的评论中均指出，参加国家竞争性考试一事取决于某一个会员国在整个秘书处任职的情况是否符合适当幅度办法。因此，举行考试也不一定有助于更好地解决秘书处某个部门的地域分配问题。

16. 检查专员建议，人权高专办每年向人力厅提交一份在该部门无人任职和任职人员不足会员国的名单，以供规划今后国家竞争性考试时加以考虑。鉴于人权高专办是秘书处的一个组成部分，关于人权高专办工作人员统计数据已向人力厅报告并提供。这一数据将纳入秘书处用于确定地域任职情况的报告。不过，由于人权高专办无权规划秘书处一级的考试，因此认为不应将此建议作为人权高专办正在执行的建议，而由总部的人力厅负责则是相关和适宜的。

建议 8

人权高专办工作人员地域分配不均衡的问题只能通过采取坚决的管理行动来解决。因此高级专员应编写一份行动计划，以减少目前的不均衡情况并指出需要达到的具体目标和期限。

17. 尽管人权高专办同意此项建议为正在执行建议，但也指出已制定的一个全面而具主动性的计划，反映了管理层坚定而持续的承诺（E/CN.4/2006/103）。这一承诺也反映在高级专员行动计划（A/59/2005/Add.3）及其 2006-2007 年战略管理计划之中。在审议 2006-2007 年拟议方案预算时，高级专员向行政和预算问题咨询委员会指出，将更加重视改进该办事处新员额地域分配的状况。这一承诺也写入行预咨委会的报告，该委员会将结合 2008-2009 年预算的情况加以解决。

18. 高级专员本人也特别关注这个问题。因此，在助理秘书长、司长以及需要地域分配的 10 个员额中，有 5 个现已由来自转型期国家和发展中国家的工作人员担任，2 个由发达国家的工作人员担任，其余 3 个正在补缺之中。

19. 载于 E/CN.4/2006/103 号文件的行动计划及迄今的执行情况反映出高级专员高度优先重视改善该办事处的地域均衡的问题。其重点是扩大来自尽可能广泛的国家和背景的合格候选人人才库。为此，人权高专办查明了在整个秘书处一级和在该处任职人员不足的目标国家。还优先考虑来自那些在秘书处已达目标、但在人权高专办任职人员不足的国家候选人。

20. 自 2006 年 3 月以来，在亚洲、非洲和拉丁美洲发行量大的期刊上，定期刊出有关联合国网站上公开征聘员额的广告。人权高专办汇编的一个邮寄名单载有

愿意传播信息的约 1 270 个政府机构、国际组织、非政府组织、常驻代表团、国家人权机构和学术机构。这些机构定期收到人权高专办现有空缺的资料，并在当地转发。还鼓励这些机构让人权高专办注意其本单位花名册上有关候选人。

21. 人权高专办已开始组织征聘团前往目标国家，并将继续结合高专办会议以及高专办官员的访问，开展征聘活动。人权高专办决心持续改进其地域多样性的状况，并同意将此建议作为一项不断开展的工作。

三. 结论

22. 人权高专办同意有必要进一步努力解决地域分配的问题。综上所述，正采取步骤改进高专办的工作，但产生的有形影响只是中等程度而已。如检查专员所指出的，正结合整个秘书处改善地域分配的举措，执行高级专员正式行动计划并已取得相当大的进展。人权高专办将继续优先处理此事。