

Distr.: General
16 June 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون
البند ١٣٣ من القائمة الأولية*
وحدة التفتيش المشتركة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن عملية المتابعة الثانية للاستعراض
الإداري لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش
المشتركة المعنون "عملية المتابعة الثانية للاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق
الإنسان" (JIU/REP/2009/2).

* A/64/50.



JIU/REP/2009/2

المتابعة الثانية للاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة السامية
لحقوق الإنسان

من إعداد

إنريكيه رومان - موريي

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف ٢٠٠٩



الأمم المتحدة

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

الفقرات	الصفحة	الفصل
.....		موجز تنفيذي
٥	٨-١	أولا - مقدمة
٦	١٤-٩	ثانيا - تحليل التوصيات
٩	٢٨-١٥	ثالثا - إدارة الموارد البشرية
٩	٢٨-١٥	ألف - تكوين ملاك الموظفين
١١	٢٨-١٩	باء - التوزيع الجغرافي للموظفين
المرفقات		
١٥		الأول - موظفو مفوضية حقوق الإنسان الدائمون من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس في (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)
١٩		الثاني - موظفو مفوضية حقوق الإنسان غير الدائمين من الفئة الفنية وما فوقها، بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)
٢١		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

(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.

الوحدة في عام ٢٠٠٦ عن ارتياحها عن التقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ ثنائي توصيات من التوصيات العشر. وتعلق 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.

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 المفوضة 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، وُضعت الصيغة النهائية لهذا التقرير بعد تشاور 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):

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

- 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 يعين 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 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 ومُهمل 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 نفويتها للتطرق للاختلال 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 المفوضة السامية على السهر على اتخاذ الإجراءات دون إبطاء. وبهذا الخصوص، يتمثل أحد الإجراءات التي يمكن النظر فيها في استخدام مكاتب منسقي 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 ويقيم بانتظام هذه المسألة كل عامين“. (الفقرة ٤٧)

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

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 و ف-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 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.

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).

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

(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. أُضيف العمود الأخير إلى الجدول.

الجدول ١

النسبة المئوية للفروق في النقاط ٢٠٠٦-٢٠٠٨	مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦		مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧		مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦		العدد
	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 ٦٣/٢٥٠ على أن نظام النطاقات الجغرافية أُعد للتطبيق على البلدان لا على المناطق أو المجموعات، فإن المفتش يرى أن المنظمة ينبغي أن تواصل التزامها الإيجابي بتحقيق الأهداف والواجبات التي أنطقتها 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

(١١) المرجع نفسه، الفقرة ٩.

(١٢) القرار ٢٣٦/٦٢، الفقرة ١٠٦. انظر أيضا 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 حديثا.

المائة من الموظفين المؤقتين في المفوضية على مستوى الفئة الفنية، أي ما يساوي نسبة مئوية متوسطة مقدارها ٤,٥٠ 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
المجموع إناث	ذكور إناث	ذكور إناث	ذكور إناث	ذكور إناث	ذكور إناث	ذكور إناث	ذكور إناث	ذكور إناث	ذكور إناث
٤٦٠	٢٣٢	١	١	٢	٢	٢	٢	٢	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 والتزاهة 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 تلقاه. 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.

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، برغم 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

(١٣) المرجع نفسه، الفقرة ٢١.

(١٤) القرار ١/٦٠، الفقرة ١٦١ (ج).

الدول الأعضاء من فئة البلدان المتقدمة. وتتمثل إحدى نتائج البرنامج، وربما أحد أهدافه، في أنه يوفر فرصاً أفضل لتوظيف الموظفين الفنيين المتدئين 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 المتدئين 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 تتخذها 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 بيوعات قلقهم، وأكد له المسؤولون عن إدارة المفوضية لدى طرحه هذه القضية أن الأمر ليس كذلك.

٢٣ - وتأكيداً لذلك، سُلم 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

(١٥) انظر التوصية ٣ في التقرير المعنون: ”برامج الموظفين الفنيين المتدئين/الخبراء المعاونين/الموظفين الفنيين المعاونين في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة“ (JIU/REP/2008/2).

البلدان والمناطق المستهدفة^(١٦). وقالت المفوضة 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 المفوضة السامية مديري البرامج ”بأن شروط التنوع الجغرافي ونوع الجنس تنطبق كذلك على اختيار الخبراء الاستشاريين والموظفين المعيّنين بعقود قصيرة الأجل“.

٢٥ - وبخصوص قضية تنقل الموظفين، أكدت المفوضة 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 المفوضة السامية الحالية والمفوضية السامية لحقوق الإنسان تمثل لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة بشأن تحسين التنوع الجغرافي.

٢٨ - وينبغي أن يسهم تنفيذ التوصيات التالية، الموجهة إلى المفوضة 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.

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

(١٧) المرجع نفسه.

(١٨) المرجع نفسه.

التوصية ١

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

بلد الجنسية	مجموع الموظفين		وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		
	الإنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء
جمهورية الكونغو الديمقراطية	١	٢														١					
الدانمرك	٢	٦									١			١	٢	٢					
إكوادور	١	٢													١	١					
مصر	صفر	١							١												
غينيا الاستوائية	صفر	١									١										
إريتريا	١	١														١					
إستونيا	صفر	١													١						
فنلندا	١	٣									١			٢	١						
فرنسا	١٤	٢٥							١		١	١	٣	٢	٦	١١					
غامبيا	صفر	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												
آيرلندا	١	٣													٢						
إيطاليا	١٠	١٩									٣	٢	١	٦	٥	٢					
اليابان	٤	٧											١	١	١	٣					
الأردن	٢	٢										١									
كينيا	٢	٣											١								
ماليزيا	١	١													١						
ملديف	صفر	١													١						
مالي	صفر	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	
	الإنثاء	الذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور	إنثاء	ذكور
مالطة	١	١																		
موريتانيا	١	صفر																		
موريشيوس	١	١																		
المكسيك	٦	٤																		
منغوليا	٣	١																		
المغرب	١	١																		
هولندا	٥	٢																		
نيجيريا	٣	١																		
النرويج	١	١																		
باراغواي	٢	صفر																		
بيرو	٥	٢																		
البرتغال	٣	٢																		
جمهورية كوريا	٦	٤																		
الاتحاد الروسي	١	صفر																		
المملكة العربية السعودية	١	١																		
السنغال	٤	١																		
صربيا	١	١																		
سنغافورة	١	١																		
جزر سليمان	١	صفر																		
جنوب أفريقيا	٣	٢																		
إسبانيا	٢٠	١٢																		
السودان	٢	صفر																		
السويد	٧	٦																		
سويسرا	٩	٦																		
تايلند	١	صفر																		
ترينيداد وتوباغو	١	صفر																		
تونس	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		
	الإنثى	الذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى	ذكور	إنثى
أوغندا	١	١																			
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	٤	١٠							١		٢	٢	٢		١						
جمهورية تنزانيا الاتحادية	١	١											١								
الولايات المتحدة الأمريكية	٦	١٥							٢		٤	١	٣	٢	١			٢			
أوروغواي	١	٦											١		٣						
أوزبكستان	١	٢													١	١					
المجموع	١٦٠	٣١٧	١	١	٢	٢	١	٢	٧	٢	٣٥	١٧	٤٤	٤٥	٦٠	٧٥	٩	١٩	١٩	١٩	١٩

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		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١	
	الإناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
الأرجنتين	١	٣																		
أستراليا	٣	٤																		
النمسا	١	١																		
بنغلاديش	صفر	١																		
بلجيكا	صفر	١																		
بنين	صفر	١																		
البوسنة والهرسك	١	١																		
البرازيل	١	٤																		
بلغاريا	٤	٤																		
كمبوديا	صفر	١																		
الكاميرون	صفر	٢																		
كندا	٥	٨																		
كولومبيا	١	١																		
قبرص	١	١																		
جمهورية الكونغو الديمقراطية	١	٣																		
الدانمرك	١	١																		
إكوادور	١	١																		
إثيوبيا	صفر	٢																		
فرنسا	٤	١٠																		
ألمانيا	٣	٣																		
غانا	صفر	١																		
هنغاريا	١	١																		
الهند	٣	٧																		
إيران (جمهورية - الإسلامية)	١	١																		
آيرلندا	١	٢																		
إيطاليا	٥	٩																		
اليابان	١	١																		
قيرغيزستان	١	١																		
ليسوتو	١	١																		
ليبيريا	١	٢																		
ماليزيا	٢	٢																		
موريتانيا	صفر	١																		
موريشيوس	صفر	١																		
المغرب	صفر	١																		
هولندا	صفر	١																		
نيوزيلندا	١	٢																		
نيجيريا	١	٢																		
باكستان	١	٣																		
بيرو	صفر	١																		
الفلبين	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	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
البرتغال	١	٣																		
الاتحاد الروسي	١	٢																		
صربيا	صفر	١																		
سيراليون	صفر	١																		
سنغافورة	١	١																		
إسبانيا	١	٢																		
السويد	١	٤																		
سويسرا	٣	٥																		
تايلند	صفر	١																		
توغو	صفر	١																		
أوغندا	١	١																		
أوكرانيا	صفر	١																		
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية	٧	١١																		
الولايات المتحدة الأمريكية	٥	١١																		
أوروغواي	صفر	١																		
أوزبكستان	١	١																		
فييت نام	١	١																		
المجموع الفرعي	٧٢	١٤٢																		
فلسطين	صفر	١																		
المجموع الفرعي	صفر	١																		
المجموع	٧٢	١٤٣																		

استعراض للإجراءات التي ينبغي أن تتخذها المنظمات المشاركة بناء على توصيات وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2007/2

	الأمم المتحدة، وصناديقها وبرامجها																	الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية																
	التأثير المنشود	الأمم المتحدة*	الأونكتاد	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية - الموال	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	الأونروا	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	صندوق الأمم المتحدة للسكان	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	برنامج الأغذية العالمي	جهات أخرى	منظمة العمل الدولية	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	البريسكو	منظمة الطيران المدني الدولي	منظمة الصحة العالمية	الاتحاد البريدي العالمي	الاتحاد الدولي للاتصالات	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	المنظمة الصحية الدولية	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	اليونيسكو	منظمة التجارة العالمية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية								
التقرير																																		
لا تتخذ إجراء		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
للعلم		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
التوصية ١		راء (أ)																																
التوصية ٢		نظم (أ)																																
التوصية ٣		نظم (أ)																																

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 والامتنال (ه): 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 - الموال، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأونروا.

