

联合国人权事务高级专员办事处的  
管理审查后续活动

撰写人

Juan Luis Larrabure  
Papa Louis Fall

联合检查组

日内瓦，2006年



联合国

**JIU/REP/2006/3**

CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

联合国人权事务高级专员办事处的  
管理审查后续活动

撰写人

Juan Luis Larrabure  
Papa Louis Fall

联合检查组



联合国，日内瓦

2006年

## 目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
缩略语.....		iv
导 言.....	1 - 6	1
一般性结论.....	7	2
建议分析.....	8 - 53	3
<u>附件</u> 2005 年国家竞争性招聘考试国家名单(人权).....		17

简称和缩略语

APPI	人事问题咨询小组
ARP	咨询审查小组
CBB	能力建设处(人权高专办)
DPKO	维持和平行动部(维和部)
DRC	刚果民主共和国
IMIS	综合管理信息系统
ICT	信息和通信技术
IT	信息技术
JIU	联合检查组(联检组)
MONUC	联合国组织驻刚果民主共和国特派团(联刚特派团)
NCE	国家竞争性考试
NGO	非政府组织
OHCHR	联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)
OIOS	联合国内部监督事务厅(监督厅)
UNOB	联合国布隆迪办事处(联布办事处)
UNOG	联合国日内瓦办事处

## 导 言

1. 人权委员会(下称委员会)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(下称人权高专办)工作人员的组成第 2002/80 号决议。委员会在第 17 段请“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招聘政策和工作人员组成的影响问题,并就此向委员会第六十会议提出报告,提出执行本决议的具体建议”。经济及社会理事会 2002 年 7 月 25 日第三十九届全会核可了委员会的决定。<sup>1</sup>

2. 2003 年联合检查组(联检组)应委员会的要求编写了一份题为“联合国人权事务高级专员办事处的管理审查”报告(JIU/REP/2003/6),在委员会第六十届会议审议了报告后,联检组应邀进一步“协助人权委员会有系统地监督委员会第 2004/73 号决议的执行情况,并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,其中……应列出对于改正行动的具体建议……”。

3. 应该注意到委员会第 2004/73 号决议也重申

……要求秘书长进一步努力改善秘书处的组成,确保工作人员在所有部门中广泛而平等的地域分配;

14. 认为在人权高专办工作人员招聘过程中,需要根据《宪章》第 101 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;

15. 再次请秘书长采取必要措施,确保特别注意在高级专员办事处尚无代表或代表比例过低的会员国,尤其是从发展中国家和经济转型国家招聘工作人员……,确保平等地域分配……”

4. 2004 年 10 月,联检组主席和执行秘书与当时新任命的副高级专员以及人权高专办行政和人力资源管理代表举行了一次会议,作为执行委员会决议后续活动的一部分。会上讨论了一系列建议。

---

<sup>1</sup> 经济及社会理事会正式记录,2002 年补编第 1 号(E/2002/99),第 2002/272 号决定。

5. 考虑到大会 2006 年 3 月 15 日第 60/251 号决议，其中“决定在日内瓦设立一个人权理事会，取代人权委员会”，和理事会应“承担大会 1993 年 12 月 20 日第 48/141 号决议决定授予人权委员会的与联合国人权事务高级专员办事处工作相关的作用和责任”，并意识到本报告在提交大会之前应首先提交委员会(现在为理事会)，检查员向理事会提交本报告。

6. 本报告的结构以载于 JIU/REP/2003/6 号文件的十项建议的执行状况的分析为基础。委员会第 2004/73 号决议充分体现了这些建议；人权高专办对每一项建议提出了评论意见，<sup>2</sup> 而检查员又酌情对这些意见提出看法、调查结果和建议。

### 一般性结论

7. 检查员相信在执行一系列建议方面已经取得进展。然而，令人遗憾地确认对工作人员地域分配不平衡问题迄今没有用充分严格的方式真正加以处理。检查员承认高级专员最近(2006 年 2 月)制定了一项行动计划，除其他外，实现人权高专办工作人员更均衡的地域分配。该行动计划的结果只能在 2006 年底才开始显示。检查员要指出，如果人们认为整个人权高专办在文化上有偏见和不代表联合国的特点，则工作人员实际组成的偏斜性质会导致削弱人权高专办工作效率的结果。

---

<sup>2</sup> 人权高专办 2006 年 2 月 27 日的信和附件(FIN/Audit related/JIU)和副高级专员 2006 年 5 月 9 日的信。

## 建议分析

### 建议 1

新高级专员应：

- (a) 重新考虑关于设立一个办公室主任以履行预算草案中所列职能的请求，力求使管理层次简单明了，避免人权高级专员办事处高级管理层职能的重叠，而这些职能应由高级专员和副高级专员担任；
- (b) 审查各处处长的职等分级，确立领导关系最优化，理顺管理层次，并酌情提出预算建议。

人权高专办的答复：

#### 8. 建议 1(a)

“高级专员重新考虑了设立一个办公室主任职位的要求，决定不提出这样的要求，因为大会为 2006-2007 两年期预算批准了两个新的职位，即行政负责人，已提升到 D1 级别，和政策、计划、监督评估科科长，也为 D1 级别。这两个职位事实上涵盖提议的办公室主任的职能”。

#### 9. 建议 1(b)

“人权高专办注意到管理审查指出人权高专办管理人员与本组织其他部门相比级别偏低。这项建议具有重大预算影响。人权高专办在 2006-2007 年预算中提出了两个 D-2 职位要求，以便加强各处的管理，并获得大会批准。因此，不需要进一步审查各处处长职等分级问题。”

#### 10. 检查员的意见：

正如秘书长的说明(A/59/65/Add.1)所示，人权高专办接受了这项建议。检查员认为上述建议已经落实，不需进一步行动。

## 建议 2

提议的能力建设和实地业务处的组织结构图应得到修订，将国家机构工作队纳入到各地理区域工作队内，以便在各地理区域内提供全面的支持，同时在提出要求时，提供专家咨询服务。

### 人权高专办的答复：

11. “能力建设处的结构保留了国家机构股，并仍努力执行联检组的建议，确保该股的工作计划和优先事项通过与该处负责执行活动的主管干事和相应的地理股合作向每一地理区域提供综合支持和专家咨询意见。”

12. 联合国内部监督事务厅(监督厅)正审查该系统已确定是否提供了综合支助，秘书长的说明(A/59/65/Add.1)提到国家机构工作队与地域小组紧密合作。

### 检查员的意见：

13. 检查员对上述办法表示满意，因为国家机构工作队<sup>3</sup>应完全清楚可能的文化区别和背景，地域小组对它们可能有更好的理解。检查员认为在这样的情况下无需采取进一步的行动，因为人权高专办的提议符合建议精神。

## 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；
- (b) 人权高专办可以考虑拟订一项行动计划，详细列出与不同伙伴，例如非政府组织、专门机构和联合国各方案的合作措施。

---

<sup>3</sup> 有关额外资料，请见：“联合国人权事务高级专员办事处的管理审查”(JIU/REP/2003/6)第 H 和 28 段。

## 人权高专办的答复：

### 14. 建议 3(a)

“大会去年核准的高级专员新远景设想加强国家参与和增加实地业务活动。目前正在开展一项重大改革活动，目的是在执行这项新远景过程中让人权高专办有更好的配置。这主要涉及到由各利益相关者参加的彻底评估进程，以便界定最恰当类型的实地活动，作为专门针对具体国家需要的人权战略的一部分。此外，人权高专办正努力加强总部的地域股，为迅速部署、调查、国家(独立)办事处、区域办事处，建立常设能力以及与业务伙伴合作如以综合方法与维和部/开展署特派团/办事处和联合国国别小组合作。最近的事例是联合计划在布隆迪(联布行动)和刚果民主共和国(联刚观察团)的维和行动，以制定一个人权计划”。

### 15. 建议 3(b)

“人权高专办已经与不同伙伴如非政府组织、专门机构和联合国各方案密切合作。秘书长 2005 年报告要求在 2005 年 5 月 20 日之前完成的 60 天审查(行动计划)查明了人权高专办关键行动方面与民间社会和联合国机构/方案较密切的伙伴关系。人权高专办设立了一个内部工作队，为如何与民间社会建立更密切伙伴关系提出具体建议。2006-2007 两年期预算包括一个 P-5 资深民间社会顾问职位和一个 G-6 的职位，他们与现有非政府组织联络干事一起将进一步发展与民间社会行为者的合作。”

## 检查员的意见：

16. 正如秘书长的说明(A/59/65/Add.1)所示，人权高专办接受这项建议。检查员认为自提出该建议以来，环境发生了相当大的变化。那时，人权高专办实地业务活动的资源和经验十分有限。检查员认为加强人权高专办的结构和可采取的行动，如与实地业务活动更有经验的伙伴合作，符合建议的精神。人权高专办在新的综合维和特派团方面与维和部的合作尤其必须予以注意，因为检查员认为这是将人权付诸行动的非常积极的方法，应作为联合国其他基金和方案以及联合国秘书处和联合国专门机构开展的实地活动的综合部分。

17. 检查员认为上述建议的执行“正在进行之中”。检查员希望为发展人权高专办与民间社会行动者的合作拨出的新资源将发挥重要作用，将人权更好地纳入不同行为者的活动。检查员特别要强调进一步改善与联合国系统其他组织和专门机构的合作的重要性。

18. 根据委员会第 2004/73 号决议，检查员计划继续密切监测本建议和在执行中的其他建议，特别是高级专员办事处开展实地业务活动的的能力。

#### 建议 4

行政科应建立对实地办事处资产进行审核的制度，并编写实地行政程序手册。

#### 人权高专办的答复：

19. “2005 年 12 月，人权高专办向所有外地特派团发出了关于外地特派团采购、财产清点和后勤指南，该指南正在执行之中。”“人权高专办正与联合国日内瓦办事处讨论，对人权高专办进行实物清点，随后将委托人权高专办承担资产管理责任。该进程于昨天[2006 年]5 月 8 日开始。根据联合国日内瓦办事处提供的信息，这项活动需要几个月。尽管秘书长将财产管理权力下放给部门主管，但这项权力仍属于联合国日内瓦办事处的范围。关于外地办事处，人权高专办实际上已进行了一项清点并利用获得的信息，建立了一个数据库。我们计划对外地办事处进行年度实物清点。”

#### 检查员的意见：

20. 联检组审查了人权高专办及其外地办事处的行政手册，特别是与财产管理和存货管制有关的部分，对其内容以及人权高专办对总部和外地办事处进行实物清点采取的措施表示满意，不需要进一步行动。

## 建议 5

人权高专办应制定明确的信息技术战略，应把联合国秘书处所制定的战略计划作为工作起点，以避免工作重复，浪费资源。开发核心管理系统的工作与综合信息管理系统重叠，不应该继续下去。

### 人权高专办的答复：

21. “信息和通信技术战略问题在人权高专办信息和通信技术委员会进行了讨论。委员会知道大会过去为联合国批准了若干信息和通信技术战略，它们适用于人权高专办。但随着人权高专办的责任在未来年月里不断增加，委员会同意人权高专办拥有一项综合信息和通信技术战略会有其优势。委员会秘书处已经联系了若干咨询公司并正等待他们的提案。信息和通信技术战略将在 2006 年上半年制定。

22. 2005 年初对核心管理系统进行了认真仔细的重新设计，从系统中删除了所有重复模块。新设计的核心管理系统是与联合国日内瓦办事处综合管理信息系统科共同开发的。综合信息系统数据每天复制给该系统，所有职能包括财务报告、赠款管理和项目管理是对综合信息系统的补充”。

### 检查员的意见：

23. 检查员对人员高专办的答复，特别是不同系统中避免模块重复和人权高专办为确保信息系统的一致发展与联合国日内瓦办事处综合信息系统科合作表示满意。检查员计划继续密切监测并在 2008-2009 两年期期间评估核心管理系统的执行情况。

## 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。

### 人权高专办的答复：

24. “人事问题咨询小组已经终止并由咨询审查小组取而代之。咨询审查小组的目的是监督不受其他审查机构程序审理的职位空缺选聘进程和保证透明度。咨询审查小组的工作量预计不会大，因为随着转正工作在年底结束，人权高专办绝大部分空缺职位无论其资金来源，将通过正式职工选聘制度，因而经过中央审查机构的审查，得到填补。虽然为 2006-2007 年批准了新职位，但它们将遵守为已建立的机构制定的程序。正如咨询审查小组职责范围所设想的，其构成做到了在性别、国籍、地域构成和办事处代表等方面的平衡。”

### 检查员的意见：

25. 检查员仍认为必须建立构成更均衡的咨询审查小组，遵守指导该小组的条例，特别是与其构成有关的条例，其中规定：“在挑选小组人员时，高级专员将保证国籍和级别的构成均衡，同时尽力确保地域和性别方面的均衡代表”。<sup>4</sup>

26. 该小组(由 6 名成员组成)目前的地域构成没有体现整个联合国的会员国构成情况；如果新小组的成员按大会确立的五个区域集团而组建，其构成如下：

非洲国家：0 个成员(仅 1 名候补成员)；

拉丁美洲和加勒比国家：1 名成员(还有 1 名候补)；

亚洲国家：1 名成员(还有 1 名候补成员)；

东欧国家：1 名成员(没有额外候补成员)；

西欧和其他国家：3 名成员(另有 2 名候补成员)。

27. 为此检查员建议高级专员重新审查该构成，以便让每一区域至少在小组有 1 名代表。

### **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人员不足或人员过多的国家。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。

---

<sup>4</sup> 咨询审查小组条例，第 3 段。

### 人权高专办的答复：

28. “2005 年 2 月举行的国家竞争性考试向 69 个成员国发了通知，其中 57 个国家选择参与。预计的结果是，人权高专办将会有有一个范围较广的、可从中选择的、对人权感兴趣的候选人才库。”

29. “人权高专办与人力资源管理厅共同研究了这项建议，人事厅在全秘书处负责确定其国民可参加国家竞争性考试的国家名单，参考在全秘书处没有代表或代表不足的国家的情况。第二次考试在 2005 年 2 月举行，目前正在总部面试。同时，2005 年从 8 个国家如伊朗伊斯兰共和国、马达加斯加、葡萄牙和其他国家招聘了 14 名通过国家竞争性考试的人员。”

### 检查员的意见：

30. 应该提到人权高专办是联合国秘书处的一部分，按照大会的多次决议，秘书处应该每年向大会提交一份正式报告，介绍秘书处在全球范围内人员的组成情况，而不是在一个部门范围内的情况。<sup>5</sup> 要注意到这一方式有可能导致出现相互矛盾的情况，某一个国家可能在人权高专办范围内属于代表性不强的某一地区，而在整个秘书处一级，可能属于代表性很强的一个地区，或者相反。

31. 应该指出，人权高专办尽管为秘书处的一个部门，应尽力按大会的要求改善地域分配。大会在 2003 年 4 月 15 日第 57/305 号决议第 32 和 33 段重申要求秘书长“进一步努力改善秘书处的人员组成情况，确保所有部门都能保持广泛和公平的地域分配”，并请秘书长“让有关部门的行政首长对于人力资源的行动计划负起责任，并确保在考虑中央审查机构所核准的候选人名单以及名册上的候选人时，充分考虑到公平地域分配，向大会每年报告各部门在执行各自的人力资源行动计划方面取得的进展”。

32. 检查员指出秘书长在“大自由：实现人人共享的发展、安全和人权”的报告中表示：

在人权高专办内部实现地域均衡仍将是高级专员的优先事项之一。人权高专办在挑选工作人员时，应以求达才干、忠诚及效率的最高标准为

---

<sup>5</sup> 见秘书长关于秘书处的组成的最近报告(A/60/310)。

首要考虑，但同时也将适当注意尽可能扩大征聘和挑选工作人员的地域范围。为了扩大合格人权候选人的来源，人权高专办将继续与人力资源管理厅合作，就人权举办专门的竞争性考试，并认真考虑任职人数偏低国家的合格候选人。<sup>6</sup>

33. 检查员要强调，在 2005 年的国家竞争性考试中，参加考试进程的 57 个国家中仅 10 个国家有其国民通过了考试进程的书面部分，进入面试阶段。因此，充其量只有 10 个国家的候选人有可能被挑选，而其中仅 3 个为来自发展中国家。迄今，国家竞争性考试没有帮助改善地域分配问题。虽然从长远角度而言国家竞争性考试有可能帮助逐步改善起职工作人员的地域分配，但国家竞争性考试本身并不足以对整个情况有重大改善(请见下文第 37 段)。附件列出了应邀参加考试进程的所有国家、参加该进程和拒绝参加或没有做答复的国家的名单。

34. 检查员认为这项建议“仍在落实之中”。检查员建议人权高专办每年更新在高专办工作人员或工作人员不足的国家名单并提交人力资源管理厅，以便在规划未来国家竞争性考试时可予以考虑和用于跟踪进展。

## 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。

### 人权高专办的答复：

35. “高级专员自从 2004 年 7 月上任以来就一直设法处理人权高专办内的地域分配问题；它是高级专员要处理的优先事项之一。不过，她指出，要实现专业和专业以上职类工作人员恰当的地域平衡需要时间。已经制定了一项行动计划，改善地域平衡。该问题仍然是人权高专办为 2006-2007 年新批准的职位挑选和招聘进程中的优先事项”。

---

<sup>6</sup> A/59/2005/Add.3, 第 120 段。

检查员的意见:

36. 下列各表显示了须遵守地域分配原则的职位(表 1)和不须遵守地域分配原则的职位(表 2)自 1998 年到 2005 年的工作人员地域分配演变情况。表 3 显示了地域分配的综合数字, 其中考虑了职位总数目。<sup>7</sup>

须遵守地域分配原则的专业职位

37. 下列数字显示了工作人员地域分配的极消极演变情况; 2005 年不包括西欧和其他国家在内的所有区域的百分比低于往年。此外, 2005 年西欧和其他国家集团的百分比(64.2%)是过去 8 年中最高的。应该注意到须遵守地域分配原则的职位的总数目的大幅度增加, 从 2004 年的 87 个到 2005 年的 106 个, 并没有用来改善不平衡状况; 相反, 情况发生恶化。

表 1. 须遵守地域分配原则的职位

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
非洲	11	14.5	12	14.8	11	14.7	10	12.8	12	13.2	10	11.6	9	10.3	5	4.7
亚洲	13	17.1	15	18.5	15	20	13	16.7	17	18.7	16	18.6	16	18.4	19	17.9
拉加	5	6.6	8	9.9	8	10.7	9	11.5	9	9.9	9	10.5	9	10.3	9	8.5
东欧	5	6.6	5	6.2	5	6.7	5	6.4	5	5.5	6	7	7	8	5	4.7
西欧等	42	55.3	41	50.6	36	48	41	52.6	48	52.7	45	52.3	46	52.9	68	64.2
合计	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	<b>87</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

不须遵守地域分配原则的专业职位

38. 值得注意的是这一职类下的职位数目有相当的增加, 从 2004 年的 166 个增加到 2005 年的 257 个, 粗看上去在实现更均衡的分配方面似乎出现了改善和积极趋势。然而, 人权高专办 2004 年和 2005 年报告的数字并不能直接比较。人权

<sup>7</sup> 2005 年的数字来自人权高专办 2006 年 3 月 9 日对联检组数据要求的正式答复提供的 E/CN.4/2006/103 号文件经编辑过的预翻稿。

高专办提供的 2005 年的数字(257 个工作人员)包括没有列在往年数字中的 41 个本国干事。因此, 实际改善要比表 2a 显示的情况小得多。

表 2a. 不须遵守地域分配原则的职位

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
非洲	32	31.1	20	26.7	25	26	21	18.8	22	16.3	24	16	25	15.1	41	16
亚洲	9	8.7	4	5.3	1	1	6	5.4	9	6.7	8	5.3	11	6	29	11.3
拉加	7	6.8	7	9.3	8	8.3	10	8.9	13	9.6	15	10	19	11.4	45	17.5
东欧	1	1	1	1.3	1	1	6	5.4	6	4.4	7	4.7	7	4.2	11	4.3
西欧等	54	52.4	43	57.3	61	63	69	61.6	85	63	96	64	104	62.7	131	51
合计	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>166</b>	<b>100</b>	<b>257</b>	<b>100</b>

不须遵守地域分配原则的专业职位(不包括本国干事)

39. 如果将表 2a 中的本国干事排除在外, 2004 年至 2005 年的实际改善是西欧和其他国家集团的相应百分比仅减少 2%。该区域在这一职类的总职位中所占比例仍在 60% 以上。表 2b 显示了不包括本国干事在内的数字。

表 2b. 2004-2005 年不须遵守地域分配原则的职位  
(不包括本国干事)

	2004		2005	
		%		%
非洲	25	15.1	26	12
亚洲	11	6	24	11.1
拉加	19	11.4	27	12.5
东欧	7	4.2	8	3.7
西欧等	104	62.7	131	60.6
合计	<b>166</b>	<b>100</b>	<b>216</b>	<b>100</b>

专业职位总数(包括须遵守和不须遵守地域分配原则的职位)

40. 可以看出在降低西欧和其他国家集团人员所占百分比方面出现积极变化, 由 2004 年 59.3%到 2005 年的 54.8%。然而, 正如上段所述, 这一减少仅产生于不须遵守地域分配原则的职位, 不能充分地与往年相比, 因为 2005 年提供的数据包含了本国干事。

表 3a. 职位合计

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
非洲	43	24.0	32	20.5	36	21.0	31	16.3	34	15.0	34	14.4	34	13.4	46	12.7
亚洲	22	12.3	19	12.2	16	9.4	19	10.0	26	11.5	24	10.1	27	10.7	48	13.2
拉加	12	6.7	15	9.6	16	9.4	19	10.0	22	9.7	24	10.1	28	11.1	54	14.9
东欧	6	3.4	6	3.8	6	3.5	11	5.8	11	4.9	13	5.5	14	5.5	16	4.4
西欧等	96	53.6	84	53.8	97	56.7	110	57.9	133	58.8	141	59.7	150	59.3	199	54.8
合计	<b>179</b>	<b>100</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>171</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>	<b>226</b>	<b>100</b>	<b>236</b>	<b>100</b>	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>363</b>	<b>100</b>

专业职位总数(与上文表 3a 相同, 但不包括本国干事)

41. 如果象往年一样在 2005 年的数字中不包括本国干事, 则下表 3b 反映了地域分配实际变化的现实。西欧和其他国家集团人员所占百分比从 2004 年的 59.3%上升到 2005 年的 61.8%, 证明了在地域分配均衡方面出现的消极演变。

表 3b. 职位合计(不包括本国干事)

	2004		2005	
		%		%
非洲	34	13.4	31	9.6
亚洲	27	10.7	43	13.4
拉加	28	11.1	36	11.2
东欧	14	5.5	13	4
西欧等	150	59.3	199	61.8
合计	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>322</b>	<b>100</b>

人权高专办 2005 年招聘专业职位方面的地域分配

42. 表 4 进一步确认了有关工作人员地域分配的分析。西欧和其他国家集团占 2005 年期间总招聘人员的 60%。如果仅考虑须遵守地域分配原则的职位招聘，该集团占 80% 的职位。

表 4. 2005 年 1 月 1 日至 2005 年 12 月 31 日新招聘的人员

地 区	须遵守地域分配原则的职位		须遵守地域分配原则的职位		合计	%
非洲	1	6.7%	12	15.4%	13	14%
亚洲	0	0.0%	12	15.4%	12	12.9%
拉加	2	13.3%	7	9.0%	9	9.7%
东欧	0	0.0%	3	3.8%	3	3.2%
西欧等	12	80.0%	44	56.4%	56	60.2%
合 计	<b>15</b>	<b>100.0%</b>	<b>78</b>	<b>100.0%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

p-5 和以上职位的地域分配

43. 应该注意到西欧和其他国家集团在这方面也是任职人数过多。该区域在 2004 年占现任 p-5 和以上级别职位的 63.6%。这一百分比在去年没有发生重大变化，因为在 2005 年底它仍然占 62.5%。地域分配均衡在高职位方面程度更大。

表 5. 按级别分列的地域分配情况(p-5 和以上)

	2004						2005					
	须遵守		不须遵守		合 计		须遵守		不须遵守		合 计	
		%		%		%		%		%		%
非洲	1	5.6%	2	13.3%	3	9.1%	2	10.0%	2	10.0%	4	10.0%
亚洲	4	22.2%	0	0.0%	4	12.1%	3	15.0%	2	10.0%	5	12.5%
拉加	1	5.6%	1	6.7%	2	6.1%	3	15.0%	2	10.0%	5	12.5%
东欧	2	11.1%	1	6.7%	3	9.1%	1	5.0%	0	0.0%	1	2.5%
西欧等	10	55.6%	11	73.3%	21	63.6%	11	55.0%	14	70.0%	25	62.5%
合 计	<b>18</b>		<b>15</b>		<b>33</b>		<b>20</b>		<b>20</b>		<b>40</b>	

44. 上文各表不言自明。有关地域分配数字在 8 年多以后没发生多少变化。因此管理层只有做出强有力和持续不断的承诺才能帮助改善这一状况。

45. 检查员同意高级专员的意见，即该问题只能在中长期内解决(见上文第 28 段)，但该趋势能够也应该立即扭转。结果应年年监测，并于随后采取纠正行动。建议高级专员让人权高专办编写年度地域分配目标，尽可能考虑新职位、预计的退休和预期的人员周转情况。

46. 检查员认为本建议的状况为“正在执行之中”。正如 E/CN.4/2006/103 号文所体现，行动计划已经制定。其效果只能在未来年月里加以评估。检查员要强调，在不久的将来要拨给人权高专办的资源预计的增加是解决工作人员地域分配实际不平衡问题的重要机会，不应该错过。

47. 检查员认为有更多的事可以做；人权高专办应采纳更积极的办法，查明在人权高专办无伦职人员或任职人员人数不足的国家候选人并予以招聘。检查员敦促高级专员确保立即采取措施不再进一步拖延。在这方面，可加以考虑的一个措施是利用联合国驻地协调员办事处以及在有关领域工作的联合国地方办事处和其他机构尽可能广泛公布职位空缺并尽可能利用已建立的国家候选人名册。人权理事会应要求人权高专办采取一切必要措施，处理工作人员地域分配不平衡问题，包括为改善和年度报告拟订年度指标。人权理事会也应有系统地每两年监测和评估该问题。

48. 根据委员会第 2004/73 号决议(见上文第 2-3 段)检查员计划在 2006 年底依据高级专员的行动计划以及本报告建议的额外措施的执行情况重新审查和监测这方面取得的进展。

## 建议 9

人权高专办可以提供不超过一年的过渡期，在过渡期内，担负核心职能的拥有工作人员规则 200 系列合同的人员将逐渐转为 100 系列的合同(仅限于人权高专办的工作)。在此之后，人权高专办应将其招聘和合同政策与秘书处的政策统一起来。

人权高专办的答复：

49. “人权高专办与人力资源管理厅正在填补联合国秘书处/银河系统程序下的所有核心职位。担任这些职位的所有工作人员将按照 100 系列合同雇用。总部的职位转正工作将在 2006 年 3 月结束。”

检查员的意见：

50. 正如人权高专办所指出的，这项工作于 2006 年 4 月底完成。

51. 检查员认为这项建议已经付诸实施，不需要进一步行动。

**建议 10**

人权高专办在公布任何职位之前，应将职位叙级标准与联合国秘书处的标准对照，并与后者统一起来，应摒弃公布预算外职位而不首先核对联合国日内瓦办事处内部叙级标准的做法。

人权高专办的答复：

52. “自 2003 年 10 月以来，所有预算外和正常预算职位在做任何广告公布之前均提交联合国日内瓦办事处叙级干事评估并进行正式叙级”。

检查员的意见：

53. 检查员对收到的答复表示满意并认为本建议已得到执行，无须进一步行动。

## 附 件

2005 年国家竞争性招聘考试国家名单(人权)

共 69 个国家应邀参加该考试进程。

参加国名单(57): 阿富汗、阿尔及利亚、安哥拉、安提瓜和巴布达、巴巴多斯、不丹、博茨瓦纳、文莱达鲁萨兰国、中非共和国、中国、科摩罗、赤道几内亚、加蓬、冈比亚、德国、希腊、危地马拉、几内亚、海地、洪都拉斯、伊拉克、以色列、日本、基里巴斯、科威特、列支敦士登、马尔代夫、毛里塔尼亚、毛里求斯、墨西哥、密克罗尼西亚、摩尔多瓦、摩纳哥、荷兰、尼日尔、挪威、阿曼、巴拿马、葡萄牙、大韩民国、圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯、萨摩亚、圣多美和普林西比、沙特阿拉伯、所罗门群岛、索马里、苏里南、瑞士、塔吉克斯坦、东帝汶、汤加、图瓦卢、美利坚合众国、乌兹别克斯坦、瓦努阿图、越南。

没有接受参加邀请的国家(3): 朝鲜民主主义人民共和国、马绍尔群岛和瑙鲁。

未作答复的国家(9): 巴林、几内亚比绍、老挝人民民主共和国、阿拉伯利比亚民众国、帕劳、卡塔尔、土库曼斯坦、阿拉伯联合酋长国和也门。

-- -- -- -- --